

## **НЕКА МИШЉЕЊА О УНАПРЕЂИВАЊУ ОФИЦИРА У МИРУ**

Унапређивање официра свакако утиче и на бојну готовост армије, али је оно, нарочито за време мира, веома сложено и деликатно, јер се унапређивањем, поред осталог, решавају и многа питања кадровске проблематике (статус официра у појединим чиновима, њихова права и надлежности, припадности и остала давања, социјално обезбеђење и здравствено осигурање, итд.). Зато ћемо о овом проблему, који се у свакој армији решава на специфичан начин, зависно од субјективних и објективних чињеница, околности и потреба, изнети своје мишљење.

### *О могућностима напредовања официра*

У рату је напредовање официра много лакше него у миру, и то не само због знатно већег броја формациских положаја, него и због већих губитака старешинског кадра. Док се у рату способности и остали квалитети официра могу ценити на основу постигнутих резултата на бојном пољу, дотле се у миру, углавном, цене према успесима официра у руковођењу јединицама и установама, што, наравно, не мора значити да би они и у рату успешно командовали. Овде се сукобљавају две супротне тежње, на једној страни тежи се да се у виши наредни чин унапређују официри најбољих квалитета, способни за обављање функционалних дужности у миру и рату, а на другој, сваки официр тежи да у току свога службовања (каријере) што пре достигне наредни виши чин.

Међутим, на могућности напредовања официра утичу и разни други чиниоци, чије се дејство у миру испољава друкчије него у рату.

На напредовање официра у првом реду утиче околност што у армији има много више нижих него виших положаја и што виших положаја има све мање и мање уколико се иде ка вишем положају. Тако, на пример, у свакој јединици, формираној на принципу тројне поделе, наредни виши чин (теориски) може добити само један официр од тројице који се налазе на истом положају. Ово се, наравно, односи само на командне положаје везане за јединице, тј. на командире

водова и чета, команданте батаљона, пукова, дивизија, итд. Поред тога, могућности напредовања зависе од односа командних и свих осталих положаја — од формациских места официра у читавој армији. Ове могућности могу да буду утолико веће уколико у армији има већи број штабних, управних, административних и других положаја, уколико је већи проценат опадања официра и уколико поред чиновна везаних за командне положаје постоје још и неки други чиновници, на пример, чин заставника, поручника, потпуковника и више од три чина генерала.<sup>1)</sup> Осим тога, ови се односи могу повећати ако се за поједине положаје користе официри разних чиновна, на пример, за командире водова потпоручници и поручници, за командире чета, поред капетана, поручници и мајори, за команданте батаљона, поред мајора, потпуковници или капетани, итд. Исто тако, постоји могућност да се формациска места командира водова потпуно не попуњавају већ да се, на пример, од три вода у чети, ескадрону или батерији, попуне само два, с тим да дужност командира трећих водова обављају официрски кандидати, подофицири највишег чина или кандидати за резервне официре.

Најзад, ради оспособљавања што већег броја официра за ратне дужности, формацијом се могу предвидети, поред команданата јединица, односно начелника (управника) установа, још и формациски положаји за помоћника, заменика и сл. Такво „дуплирање“ командних положаја такође утиче на повећање изнетих могућности. Према томе, напредовање официра утолико је лакше уколико је повољнији бројни однос између чиновна, без обзира на њихов степен, с једне, и између виших и нижих чиновна, с друге стране. А пошто бројне пропорције између чиновна зависе од броја формацијом предвиђених положаја, то је при изради формација неопходан студиозан рад не само у погледу одређивања потребног броја положаја, него и у погледу што правилнијег одређивања чиновна за предвиђене положаје. Наиме, свака произвољност у том смислу могла би изазвати неповољан бројни однос између чиновна, тако да би то, пре или касније, довело или до празнина или до нагомилавања у појединим чиновима, а тиме и до знатних тешкоћа у погледу нормалног напредовања официра.

На повољнији однос бројних пропорција утичу и тзв. међучиновници, тј. чиновници са две класе, на пример, чин капетана или чиновници који нису условљени постојањем одговарајућих јединица. На пример, између потпоручника и капетана постоји чин поручника, иако не постоји јединица између вода и чете, или, између мајора и пуковника

<sup>1)</sup> Зависно од организације и формације, у армији може да буде мање или више чиновна. Тако, на пример, чин заставника у неким армијама не сматра се официрским већ подофицирским чином. Чин капетана готово у свим армијама има две класе: капетан и капетан I класе, или капетан I и капетан II класе. И чиновна генерала може да буде више од три итд.

постоји чин потпуковника, иако не постоји јединица између батаљона и пука и сл.

Осим тога, постоје и тзв. самосталне јединице, које имају виши ранг у односу на истоимене јединице (чете, батаљоне, дивизионе и сл.) у органском саставу непосредно виших јединица. Самосталне јединице имају сложенију унутрашњу структуру, посебне намене и развијеније материјално и административно пословање. То омогућава да се за обављање функција у самосталним јединицама одређују официри за један степен виших чинова него у јединицама које нису самосталне (на пример, ако је мајор командант тенковског батаљона у саставу тенковске бригаде, онда потпуковник може бити командант самосталног тенковског батаљона, и сл.). Према томе, и ова могућност олакшава напредовање официра.

Постојање неких чинова оправдано је и стога што у армији, поред командних положаја, постоје штабни, управни и други положаји и што тек унапређени официри не могу имати она искуства која имају официри који се у том чину налазе више година. Осим тога, они се предвиђају и због тога да би се у неким од њих спровела селекција официра. Стога се у тим чиновима обично и служи више година. С друге стране, за неке чинове предвиђа се мањи број година службе како би официри тих чинова пре стекли право на унапређење. И то је разумљиво, јер сви мајори, на пример, не могу да постану пуковници из простог разлога што у армији не постоји толико положаја чина пуковника колико има положаја чина мајора, као и због тога што положаји чина пуковника захтевају шире војно образовање и дуже искуство. Према томе, чин потпуковника је израз потребе да се постигне повољна пропорција унутар виших чинова, односно да се краћим служењем у чину мајора убрза напредовање најспособнијих ради стицања пуковничког чина. Према томе, пропорције између појединих чинова, као и између нижих и виших чинова, не могу се тачно фиксирати, већ могу мање или више варирати, поред осталог услед већег броја штабова, већег броја мањих јединица, специфичног развоја стварања официрског кадра и армије уопште, итд. Међутим, на основу искустава и праксе, по нашем мишљењу, за нормално напредовање официра биле би најповољније ове пропорције: 15% потпоручника, 19% поручника, 15,5% капетана (II класе), 21% капетана I класе (тј. у оба чина 36,5%), 18% мајора, 8% потпуковника, 3% пуковника и 0,5% генерала.

Према томе, за грубе прорачуне може се узети да нормалан однос између нижих и виших чинова може да буде од 70—75% за ниже, а за више официре 25—30% од укупног броја официра, с тим да пропорције између чинова не би требало да осетније отстапају од изнетих пропорција. Према овим пропорцијама највећи број официра (34%) био би чина потпоручника и поручника, што је нормално, јер у саставу армије има највећи број водова и чета, и што се у неким армијама у тим чиновима полажу испити за унапређење у наредни чин. Поред тога, по нашем мишљењу, ове пропорције обезбеђују

мање-више нормално напредовање до чина капетана. С друге стране, 29,5% најспособнијих нижих официра који могу да пређу у више официрске чинове довољан је број ако се има у виду још и проценат опадања официра виших чинова, тако да и то омогућава напредовање још једног броја нижих официра у први виши официрски чин.

Напредовање официра зависи од степена општег знања, војно-стручне спреме, праксе и искуства, које се тражи за сваки виши положај. Ово долази отуда што официри при извршењу задатака добијају утолико мање самосталности уколико се налазе на нижим положајима, и обратно, тј. утолико више слободе и самосталности уколико се налазе на вишим положајима, за које су, поред општих војних знања, праксе и искуства, потребна још и много шира знања из оператике, стратегије, политике, економије, итд.

На напредовање официра утиче и тзв. *опадање* услед смрти, пензионисања, отпуштања официра и сл., тако да сви официри не могу да достигну горњу границу каријере, предвиђену укупним годинама трајања службовања. Ово опадање у нормалним условима просечно износи 3—4% од укупног бројног стања официра, али оно може бити и веће, што зависи од специфичности развоја армије или обављања службе у појединим родовима или службама (на пример, у авијацији може да пређе и 10%, па и 15% од укупног броја пилота). Утицај опадања у односу на напредовање огледа се у томе што у миру опадање олакшава и убрзава напредовање официра, док га у рату знатно олакшава и убрзава због знатно већег опадања услед губитака.

За нормално напредовање официра веома је значајно да се за време мира *усклади* опадање са прираштајем, јер би већи несклад између годишњег опадања и годишњег прираштаја доводио до поремећаја у напредовању официра (ако би, на пример, у једној или више узастопних година прираштај био већи од опадања, онда би у наредним чиновима дошло до загушивања, а ако је мањи — до празнина).

Просечно годишње опадање и просечан годишњи прираштај може се прорачунати ако се број официра истог чина подели са годинама службе које официри треба да проведу у том чину да би стекли право на унапређење. (На пример, годишње опадање поручника, којих, рецимо, има 1.000 и који у том чину проводе 4 године, биће  $1.000 : 4 = 250$ , а то значи да би сваке године из тога чина отпало по 250 официра због унапређења, престанка службе итд., наравно, под претпоставком да се не мењају: ни број формациских места везаних за тај чин, ни бројно стање официра у том чину, ни бројне пропорције чинова и године службе у чиновима. Према томе, уз такве услове, у чин поручника би се сваке године могло унапређивати по 250 потпоручника).

На могућности напредовања очигледно утиче и *време* које официри треба да проведу у чину да би били унапређени, уколико, наравно, испуне и остале услове, јер су те могућности утолико веће уколико је време краће, и обратно.

Одређивање година службе у чиновима утиче и на *просечну старост* официрског кадра. Наиме, уколико официри служе мање времена у једном чину, утолико ће у наредним и вишим чиновима бити млађи, и обратно, а то је свакако од великог значаја, с обзиром на физиономију савременог рата и велика напрезања којима ће официри бити изложени у будућим ратовима. То истовремено условљава да се официри морају брже унапређивати, да би се у армији имао што млађи официрски кадар.

Међутим, утицај опадања на могућности напредовања треба да се размотри и са другог гледишта. Наиме, у току каријере, која обично траје око 40 година, сваки поједини официр достиже врхунац не само физичког већ и умног развоја у различито доба старости, након чега настаје стагнирање, па чак и опадање интелектуалних способности. Према томе, и то омогућава да развојна линија једних официра може бити бржа, а других спорија, и да једни могу достићи врхунац свога развоја пре, а други касније. Аналогно томе, и напредовање тих официра може бити различито: једни могу напредовати брже, а други спорије, с тим што ће неки од њих више и највише положаје достићи раније, а неки касније, док их неки од њих уопште неће ни достићи, већ ће каријеру завршити на неком од нижих положаја. У суштини, различите развојне линије условљавају, а у исто време и оправдавају строгу селекцију која се спроводи у армијама приликом унапређивања, јер се одабирањем обезбеђује не само успешно обављање дужности на положајима које официри заузимају у миру и рату, већ и захтев да се функције везане за више чинове поверавају најспособнијим и најбољим официрима.

### *О оцењивању способности официра за унапређење*

У појединим армијама способности официра оцењују се првенствено по резултатима које они постижу обављањем функционалних дужности и унапређују се на предлог претпостављених старешина према рангу и уколико има упражњених формацијских места. Овакав начин оцењивања потстиче официре да што успешније обављају функције на положајима које заузимају, чиме се истовремено уздиже не само бојна готовост и вредност армије, него и официри, који својим успешнијим радом на функционалној дужности стичу нова и усавршавају већ стечена знања и искуства. Поред тога, овај начин одабирања омогућава да се за више и највише положаје одабирају најспособнији и најоданији официри, пошто најтачнију оцену о њиховим способностима и осталим квалитетима могу првенствено дати претпостављене старешине, које свакодневно и кроз дужи временски период прате њихов рад, залагање, умешност, могућности развоја официра итд. Међутим, слабе стране оваквог начина одабирања официра су у томе што све старешине које оцењују официре немају јединствен критеријум, тако да официри слабијих способности и ква-

литета, због блажег критеријума, могу да буду унапређени пре официра виших способности и бољих квалитета, због строжијег критеријума њихових претпостављених старешина. Иако је овај проблем изразитији код оцењивања официра нижих чинова, он може да изазове крупне проблеме у вођењу кадровске политике, с једне, а сумњу официра у правилност унапређивања уопште и неправилне односе између њих, с друге стране. Осим тога, овакав начин одабирања омогућава старешинама које оцењују да злоупотребе дата им права, формирајући, из субјективних побуда, унапређење појединих официра, мада се све ове негативности, наравно, донекле могу ублажити непрекидном контролом виших претпостављених старешина.

У неким армијама оцењивање способности официра заснива се на резултатима које постижу у разним школама за усавршавање, тако да и од тога, поред осталих услова, зависи унапређење у више чинове. Добра страна оваквог одабирања официра је у томе што овај начин потстиче официре који су на школовању на интензиван рад и залагање ради што успешнијег савлађивања градива које се изучава у школама. Стицањем права на унапређење, које се официрима признаје на основу успешно завршеног школовања, подиже се и ауторитет школа, као и значај припрема за школовање, пријемних испита и свих испита у току школовања уопште. Сем тога, тиме се повећава и одговорност наставника и управа школа не само у погледу савлађивања градива у току школовања, него и у погледу критеријума приликом полагања испита. А пошто се способности и остали квалитети официра у школама оцењују у току читавог школовања, то постоји мања вероватноћа да ће неки официр слабијих способности бити боље оцењен од способнијег официра, нарочито ако се настава и оцењивање изводе на подесан и савремен начин (контролни задаци, тестирање, међусобно оцењивање слушалаца, итд.). Најзад, ако се има у виду да успешно обављање функције на вишим положајима захтева одређена знања, онда успешно завршено школовање у приличној мери гарантује да су официри који заврше школе истовремено и оспособљени за обављање таквих функција.

Негативне стране оваквог одабирања официра за унапређење огледају се у томе што се у неким школама, нарочито вишим, у којима се настава углавном изводи у циљу стицања теориских знања, може дати нереална оцена о способностима официра. Наиме, познато је да неки официр може одлично да познаје и решава теориску страну неког проблема, али да у исто време нема способности да усвојена теориска знања примени у пракси, јер вештина командовања захтева и низ других квалитета, нарочито за командне дужности (организаторске способности, одлучност, упорност, сналажљивост, итд.). Најзад, применом оваквог начина одабирања теже се могу ускладити услови за напредовање са стварним формациским потребама, тако да се они морају недопуњавати још и посебним условима, на пример, одличним успехом у савлађивању градива у школама, стажом у трупи, упражњеним формациским местима и сл.

Оцена способности официра за унапређење у неке чинове врши се и на посебним испитима пред испитним комисијама. Добре стране оваквог начина оцењивања огледају се и у томе што полагање ових испита захтева од официра солидну припрему и свестрано савлађивање утврђеног програма, што је од великог значаја за успешно обављање задатака на функционалним дужностима. Овим се начином одабирања, тј. постављањем лакших или тежих услова, лакше регулише унапређивање официра у односу на број расположивих формационих места, а усто се и обезбеђује уједначеније оцењивање способности официра него код оцењивања од стране претпостављених старешина, јер се испити полажу пред малим бројем комисија, нарочито за више чинове.

Негативне стране оцењивања способности официра путем испита огледају се у томе што на резултат испита може пресудно утицати „случај“, нарочито ако се ради о испитима за више чинове, на којима се способности кандидата цене на основу решења једног или два задатка из области тактике и оператике. Тако, на пример, за неког кандидата испитни задатак може бити лакши, јер га боље познаје, а за неког другог тежи, и обратно. Међутим, ова околност не мора истовремено значити да је тај кандидат, у целини узев, слабијих способности од оног првог, јер слабије решење неког задатка не мора да буде условљено само субјективним, већ и објективним околностима. На пример, задатак се може решавати на земљишту које неки од кандидата до детаља познаје, јер је на том терену живео, службовао, раније решавао тактичке задатке и слично, док га други кандидати упознају тек на испиту, проценом по карти, или приликом кратког изласка на извиђање. Или, на пример, неки ће кандидати лакше положити испит зато што су испитна питања сродна или се потпуно подудару са материјом и проблемима које они свакодневно решавају на функционалним дужностима. Тако ће испит из тактике начелно лакше положити официри на командним или другим оперативним дужностима него официри који су дуже времена на дужностима, на пример, у војно-територијалним органима или на политичким, персоналним и другим дужностима.

С друге стране, овакав начин оцењивања способности официра може да буде и нереалан, јер се решењем само једног или два задатка не могу свестрано, па, према томе, ни реално оценити способности кандидата за обављање дужности на положајима за које се полажу испити. Због тога се може разумети што се неки официри тешко решавају да понове испит ако на првом или другом нису задовољили.

Треба, такође, имати у виду и чињеницу да одабирање официра за унапређење путем испита може у приличној мери да умањи значај школовања у школама за усавршавање, као и њихов ауторитет. До тога долази углавном због тога што у школама за усавршавање неки од официра могу програм школовања да савладају са врло добром, па чак и одличном оценом, а да ти исти кандидати на испитима не задовоље, и то из истог градива у којем су се усавршавали у шко-

лама. Осим тога, неуспех на испитима може привремено негативно утицати и на обављање функционалних дужности и на залагање официра ради даљег усавршавања, а очигледно је да они који не положе испит губе перспективу, па и ауторитет код потчињених, тако да се пре или касније морају уклонити са положаја који су заузимали пре полагања испита. То је за армију утолико већи губитак уколико се ради о способним официрима, који успешно обављају свакодневне функционалне дужности.

\*

Ако се детаљније и свестраније анализирају све добре и лоше стране горе изнетих начина оцењивања способности официра за унапређење, може се доћи до закључка да ниједан од тих начина, узет понаособ, не обезбеђује у потпуности правилно и реално оцењивање официра, па, према томе, ни њихово унапређење, и да се правилније и реалније оцењивање може обезбедити само подеснијом комбинацијом разних начина, имајући у виду потребу сваке армије у миру и рату и специфичности њиховог развоја.

У вези с тим поставља се питање: на који се начин може обезбедити правилније и реалније оцењивање способности официра за унапређење у периоду мирнодопске изградње армије?

По нашем мишљењу, потпоручници би се могли унапређивати у чин поручника на основу оцене претпостављених старешина о њиховим способностима и на основу успеха у обављању функционалних дужности.

У чин капетана могли би се унапређивати они поручници који са одличним или врло добрим успехом заврше школе или курсеве за усавршавање одговарајућег рода или службе, с тим што би за пријем у школе или курсеве за усавршавање најважнији услов требало да буде успешно командовање водом, позитивна годишња оцена и физичка способност. За унапређење у чин капетана I класе требало би да важе слични услови, с тим да су претходно успешно командовали четом, батеријом или ескадроном.

Да би се избегла могућност загушивања у чиновима поручника и капетана I класе, унапређења у ове чинове требало би да уследе ако има упражњених формациских положаја тих чиновова.

Могло би се усвојити и решење да напредовање нижих официра не буде условљено никаквим испитима нити ограничено упражњеним формациским положајима. Таквим решењем одредио би се укупан број официра нижих чиновова, с тим да се у формацијама положаји не би везали за поједине чинове. На тај начин добио би се знатно већи број официра чина капетана I класе, али би се овим начином обезбедило несметано напредовање нижих официра најмање до тога чина. То би позитивно утицало на брзину напредовања у тим чиновима, на висину њихових припадљности у току службе и на социјално осигурање по престанку службе у армији. Поред тога, ство-



рили би се и услови да положије командира водова и чета заузимају по годинама млађи официри, док би се по годинама најстарији капетани I класе, који не добију чин мајора, могли распоређивати по штабовима и установама у којима би остали све до пензионисања. То би позитивно утицало и на квалитет њиховог рада ако би им се обезбедила извесна сталност службовања, а спречило би се и евентуално загушивање у чину потпоручника, поручника и капетана.

У чин мајора могли би се унапређивати они капетани I класе који заврше вишу војну академију, као и они који положи испит за тај чин, који би се спроводио у виду командантског путовања, без теориског дела.

Унапређење мајора у чин потпуковника могло би се вршити слично оном што је изнето за унапређење потпоручника у чин поручника, односно капетана у чин капетана I класе, с тим да су успешно командовали батаљоном, дивизионом и сл.

У чин пуковника могли би се унапређивати потпуковници који заврше највишу војну школу у земљи, као и они који положи испит, ако се не предвиђа испит за унапређење у први генералски чин. Тај испит састојао би се из командантског путовања и теориског дела испита који би могао да обухвата одређену материју из међународног права, политичке економије, дијалектичког материјализма, и сл. Међутим, ако би се предвиђао испит за први генералски чин, онда би се потпуковници могли унапређивати у чин пуковника избором, уколико би било упражњених формациских места чина пуковника.

У први генералски чин могли би се унапређивати пуковници избором на упражњена формациска места чина генерала после положеног испита.

На тај начин, смањило би се број испита на минимум (само на испит за чин мајора и пуковника или за први генералски чин); јер велики број испита за официрске чинове негативно утиче на одзив грађана за ступање у активну службу у армији. То је и разумљиво, поред осталог, и зато што грађани после завршених испита на универзитету могу да достигну највише титуле и положије, само ако положи државни испит и ако се у току каријере евентуално специјализирају и одбране неку дисертацију.

Према томе, такав став могао би се применити и на официре, јер специјализација у грађанству одговара оспособљавању официра у школама или курсевима у армији, а одбрана дисертације положеном испиту за чин мајора, односно пуковника или генерала. Да је овај проблем актуелан у свим армијама, најбоље доказује чињеница да има све мање армија у којима посебни испити служе као једина основа за оцену способности официра. Са попуном армије официрима тесно је повезан и проблем њиховог награђивања, с обзиром на специфичности службовања у армији и тежину официрског позива уопште, али је то проблем који излази из оквира овог разматрања.

С друге стране, признавањем права на унапређење по успешно завршеном школовању у вишој војној академији, односно у најви-

шој војној школи, отклонила би се могућност да официри не положи испит за чин мајора и пуковника из истог градива који су у овим школама успешно завршили, који су се за пријем у поменуте школе припремали дуже времена и положили пријемне испите, који су за време школовања и командантског путовања решили на десетине тактичких задатака, који су написали и одбранили дипломске теме и положили друге опште предмете.

Исто тако, сматрамо да општи предмети, као и познавање правила и прописа, начелно не би требало да улазе у програм испита за чинове, јер материју тих предмета, као и правила и прописе, официри треба увек да знају зато што без њиховог познавања не могу успешно да обављају функционалне дужности. То се нарочито односи на прописе и правила која трпе честе промене. Изузетак у том смислу требало би чинити само код испита у правној, финансиској и још неким службама, у којима се материја тих предмета мора познавати до детаља.

Што се тиче оног дела испита који би се спроводио путем командантског путовања, мишљења смо да сви кандидати треба да решавају 4—6 задатака различитих радњи и у разним степенима јединица, без обзира да ли су неки од претходних задатака решили позитивно или негативно, да бране своја решења по задацима истог дана када донесу одлуку и да се коначна оцена кандидата заснива на оцени реалности одлука и одбране решења свих задатака. На тај начин, испитне комисије би биле у могућности да свестраније и реалније оцене способности и знања кандидата, нарочито ако се има у виду да оне у току одбране решења сваког задатка могу да оцене не само знање кандидата из области тактике, оператике и стратегије и њихово резонување и сналажљивост у решавању конкретних задатака, већ и низ разних питања из процене ситуације, организације садејства, штабних послова, превозења јединица, снабдевања и других организационих проблема. Иако не желимо да умањимо значај и пресудан утицај доношења правилних одлука за исход борбених дејстава, ипак сматрамо да је неправилно мишљење да се успеси на испитима могу реално оценити искључиво по томе да ли је кандидат донео задовољавајућу, мање задовољавајућу, једва задовољавајућу или незадовољавајућу одлуку, јер и најбоља одлука, ако се не обезбеди њено целисходно извршење, може да буде слабија од одлуке која можда и није најбоља, али која се успешно може обезбедити и спровести у дело. Ово су само неки од разлога који наводе на то да се на испитима кандидати не би требало посебно да испитују из теорије тактике, оператике и стратегије, као и на то да се на изнети начин могу најправилније и најреалније ценити способности официра за унапређење. То је у основи и најбитније, јер се правилним унапређивањем официри потстичу на самопрегоран рад и залагање не само у обављању функционалних дужности, већ и на индивидуално и колективно стицање и усавршавање стечених знања. Тиме се истовремено подиже на виши ниво вредност армије и њена бојна готовост.