

Нова Уредба о оцењивању
професионалних војних лица

Под лупом објективности

Циклус оцењивања биће двоструко краћи. Уместо шест – девет мерила. Субјективност приликом вредновања рада потчињених свешће се на најмању меру. Челни људи Управе за кадрове нове нормативе виде као важан реформски корак.

Систем одбране почива на способностима појединца колико и на уређеним односима и правилима која у њему владају. Ако без патетичног призива оне народне да „бој не бије свијетло оружје...“ анализирамо војничке традиције на овим просторима, видећемо да је у историјским околностима, када је рат био једина опција опстанка земље и народа, превагу на тасу победе наших снага увек односио „људски фактор“, а готово никад надмоћ у борбеним средствима или бројност снага.

Данас, када у аналитици и теорији ратне вештине преовладава мишљење да претње светском миру све мање долазе од потенцијалних међународних или међублоковских сукоба, а све више од екстремистичког тероризма, војник као индивидуа не губи на значају, већ напротив, способности и компетенције појединца асиметрично много могу допринети безбедности великог броја људи и вредних материјалних ресурса.

Међутим, да би у одсудним тренуцима систем могао рачунати да ће

прави људи преузети улоге, потребно је водити мудру политику људских ресурса. Један од корака које је Управа за кадрове Сектора за људске ресурсе предузела као наставак реформи у систему одбране јесте нова Уредба о оцењивању професионалних војних лица коју бригадни генерал Слађан Ђорђевић сматра веома важном у низу подзаконских аката намењених спровођењу Закона о Војсци.

РОКОВИ ЗА ОЦЕЊИВАЊЕ

Сви официри који су последњу службену оцену добили 31. децембра 2009, следећи пут биће оцењени до краја 2011, а сви остали 2013. године. Подофицири ће, у складу са Уредбом, нове службене оцене добити 2012. године. Оцењивачи ће од сада бити све старешине ранга командира вода и више. Када је реч о оцењивању подофицира, у обзир ће се узимати и мишљење првог, односно главног подофицира.

Управо од генерала Ђорђевића, начелника Управе за кадрове и заступника помоћника министра одбране за људске ресурсе и његових сарадника потражили смо одговоре на питања колико се нови нормативи разликују од претходне уредбе и колико се филозофија оцењивања професионалних војних лица мења од јануара 2011. године. Ко-

лико ће се вредносни суд о квалитету и квантитету рада официра и подофицира померити од субјек-



тивне ка објективној процени и какв ће то утицај имати на њихове каријере?

Квалитативни искорак

Израда Уредбе о оцењивању професионалних војних лица и Смерница за примену прописаних мерила за оцењивање професионалних војних лица, према речима бригадног генерала Слађана Ђорђевића, трајао је неколико месеци.

– Желели смо да нови нормативи буду квалитативни искорак у складу са реформским курсом у систему одбране. Из тог разлога веома пажљиво смо усагласили сваки сегмент



Бригадни генерал Слађан Ђорђевић

акта са организационим целинама Војске и Министарства. Тај корак условљен је новом стратегијско-доктринарном концепцијом која је захтевала осавремењивање показатеља стручности, оспособљености и прилагођености војног кадра новим околностима – каже генерал Ђорђевић.

Полазне основе приликом израде предлога поменутих докумената биле су реалне потребе система одбране, домаћа и страна искуства.

– Проучили смо искуства многих земаља, и Запада и Истока. У готово свим војскама западних земаља припадници се оцењују једном годишње. На истоку је променљиво. Код неких је тај циклус четири, код неких



СНИМИО Т. ТОТ

и на пет година. Предлог Генералштаба Војске Србије био је да интервал оцењивања буде две године. Сматрам да је то добро и на извештај начин оригинално јер, колико ми је познато, ми смо једина Војска која ће своје старешине оцењивати сваке друге године. Учили смо и евидентне разлике у критеријумима и вредновању оцена. Негде се веома строго одмерава приликом оцењивања, док је у војскама појединих земаља потпуно нормално да сви официри, на пример, имају одличну службену оцену. „Четворка“ је, буквално, ванредни догађај! – објашњава генерал Ђорђевић. Он истиче да су последњу реч у доношењу одлука имали најодговорнији људи Министарства одбране и Генералштаба уважавајући „глас трупе“. Такође, наглашава да ће нова правила имати „период доказивања“ после чега ће се, уколико затреба, у извесној мери и кориговати.

Према речима пуковника Слободана Кисића, начелника Одељења за статус у Управи за кадрове, подофицири ће се редовно оцењивати сваке парне, а официри сваке непарне календарске године.

– Разматрали смо и могућност оцењивања једном годишње, али се већина команди, јединица и установа изјаснила да би таква динамика оптеретила руковођење и командовање. Одлука да се период од четири године између два оцењивања преполови, учинила се најподеснијом – истиче пуковник Кисић. Он сматра да су две године довољан период да се на одговарајући начин сагледа и вреднује рад професионалног припадника Војске, те да је у том периоду непрекидним праћењем резултата могуће донети квалитетан вредносни суд.

Пуковник Кисић истиче да је намера Управе за кадрове да оцена за професионалног војника или старешину буде значајнији фактор за вођење у служби него што је то до сада био случај. Оцена ће, према његовом мишљењу, бити не само бројчани или описни суд о нечијем раду не-



Пуковник Слободан Кисић

ФИЗИЧКА ОСПОСОБЉЕНОСТ НА ПРОВЕРИ

Генерал Ђорђевић рекао је да је најдуже усаглашавано мерило физичке оспособљености. Било је мишљења да је приликом оцењивања претпостављени старешина тај који дефинише да ли је и у којој мери његов потчињени физички способан за формацијску дужност коју обавља. Ипак, каже наш саговорник, превладао је став да се то мерило поистовети са оценом коју професионални припадник добије на провери физичке оспособљености, у складу са *Уџуџивом* које прописује Генералштаб Војске Србије.

го инструмент који ће помоћи да се сваки човек професионално усмери како би био најкориснији систему.

Мајор Томислав Карамарковић, руководилац Групе за службу у Војсци каже да ће одредница која дефинише да се официри оцењују сваке непарне, а подофицири сваке парне године поједноставити посао органима командовања. Према његовим речима, оцењује се током читаве године, па надлежне старешине неће бити под притиском одређеног датума да обаве ту административну формалност.

Иако искуства страних армија предвиђају могућност да се професионални припадници војске оцењују ванредно, како у случајевима када ураде нешто што је негативно квали-

фиковано тако и у приликама када постигну неки изузетан резултат или заслугу, у нашој војсци, као и до сада, ванредно оцењивање биће скопчано са неким озбиљним пропустом у раду, дисциплинским преступом или кривичном одговорношћу.

Оцена важна, али не и пресудна

Како наводи пуковник Кисић, службена оцена ће у каријери припадника Војске бити далеко важнија у будућности него у годинама за нама. Он признаје да је у претходним годинама током оцењивања било паушалности и субјективизма које



су чиниле да у појединим јединицама просек службених оцена буде далеко већи у односу на неке друге саставе, а да се квалитет рада људства не разликује или буде на чак нижем нивоу.

– Да бисмо спречили да се оцене деле необјективно, донели смо нова мерила за оцењивање. У односу на досадашњих шест, професионални припадници оцењиваће се на основу девет мерила: реализација задатака, квалитет рада, професионална ефикасност, поштовање стандарда и норми, одговорност, самосталност, предузимљивост и физичка оспособљеност, односно функционална оспособљеност, која је једино мерило за оцењивање старешина чина бригадног генерала и вишег – наводи Кисић. Он подсећа да су

ПОНАШАЊЕ ВАН СТРОЈА

Једно од мерила за оцењивање – поштовање стандарда и норми у духу је савремених цивилизацијских и демократских вредности и односиће се, сем осталог, и на однос према поштовању људских права, етичких норми, али и поступање ван службе у складу са прописима. Уколико у евиденцији надлежних органа, војних или цивилних, постоје забелешке да је професионално војно лице кршило закон и прописе, то ће неповољно утицати и на његову службену оцену.



Мајор Томислав Карамарковић

поменута мерила сабрана и детаљно објашњена у документу који се назива Смернице за примену прописаних мерила за оцењивање професионалних војних лица. У том документу детаљно је објашњено како ће се квантитативном анализом, у процентима вредновати одређена мерила.

– Тако ће сваки командир, најмање ранга командира вода, који има право да оцењује, морати да води рачуна какву оцену даје и да ту оцену може, на основу одговарајућих запажања оправдати. На пример, када је реч о мерилу реализација задатака, за бројчану оцену 5 или „нарочито се истиче“ лице ће морати да све постављене задатке изврши најмање 91 посто, док ће за оцену „довољан“ ми-

нимум бити 61 проценат – објашњава мајор Карамарковић и додаје да је за мерила која нису бројчано мерљива, тачно описано шта која оцена подразумева.

Поступак оцењивања, како са знајемо, такође смањује могућности субјективизма или пристрасности. Наиме, на листу за оцењивање постоји посебна рубрика у којој лице које се оцењује, пре закључивања оцене, има право да упише коментар везан за предлог који му је претпостављени изнео. Уколико оцењивач утврди да евентуална примедба има основа, може кориговати одлуку. Процедура предвиђа да се током периода оцењивања више пута обави разговор између лица

које се оцењује и оцењивача у коме би се разменила очекивања и сугестије везане за унапређење квалитета рада и питања вођења у служби, уз обавезу да се једном годишње такав разговор евидентира и унесе у досије персоналних података. Ово је веома важна чињеница, која ће повећати одговорност сваког руководиоца у погледу

праћења рада и развоја каријере потчињених.

Службена оцена, дакле, играће, посредно, веома битну улогу у каријери војних лица јер ће бити један од формалних услова за пружање прилике за усавршавање, а самим тим и напредовање. Краћи период између два оцењивања, како закључујемо, могао би у дужем времену дати јаснију слику колико ко вреди и у ком правцу је најбоље усмеравати његову каријеру. Суштина је, по свему судећи, у наглашавању мерљивих критеријума и инсистирању на комуникацији између претпостављених и потчињених. ■

Александар ПЕТРОВИЋ
Снимео Зоран МИЛОВАНОВИЋ

