

ГЕНЕРАЛ-МАЈОР СЛОБОДАН ТАДИЋ,

НАЧЕЛНИК УПРАВЕ ЗА КАДРОВЕ МИНИСТАРСТВА ОДБРАНЕ



Снимко 3. ПЕРГЕ

# ПРЕДВИДИВА КАРИЈЕРА

Ваљаном кадровском политиком, односно применом *Критеријума за професионалну војну службу*, спречиће се одлазак квалитетних официра и подофицира из Министарства и Војске. Услови које запослени треба да испуне како би остали на радном месту и планирали даље напредовање или усавршавање у струци, биће познати и доступни свима.

Прошле године, отпуст прекобројних припадника Војске заснивао се на линеарном моделу – годинама старости и радног стажа. Такав приступ није обезбедио заштиту квалитетног војног кадра јер нису примењивани ваљани критеријуми селекције. У том периоду посебно су биле угрожене високо образоване категорије запослених – лекари, научни и наставни кадар, истраживачи. Како би се надаље избегли слични пропусти Министарство одбране је развило и дефинисало *Критеријуме за професионалну војну службу*.

– Реформски процеси у систему одбране и усвојена доктринарна решења условљавају додатно смањење броја запослених. Како још није извесна динамика реформе, нити је пројектовано тачно бројно стање Војске, намећу се захтеви за детаљном анализом, вредновањем и рангирањем војног кадра – каже наш саговорник генерал-мајор Слободан Тадић, начелник Управе за кадрове Министарства одбране.

□ *Чему, заправо, служе Критеријуми за професионалну војну службу?*

Правилном кадровском политиком, односно применом *критеријума професионализације*, спречиће се одлазак квали-

тетних официра и подофицира из система одбране. Осмишљени *Критеријуми* нису идеални и могу се даље развијати или дограђивати. Услови које запослени треба да испуне како би остали на радном месту, планирали и креирали даљу професионалну каријеру или стручно усавршавање, биће познати и доступни свима, као и ранг-листе по којима се сврставају у категорије перспективних, потенцијално перспективних или неперспективних припадника Војске. Такав приступ је у функцији дугорочног развоја система предвидиве каријере.

Сваки старешина ће, у зависности од чина који носи, знати своје место или ранг у оквиру рода или службе којој припада, односно, каква му се каријера и напредовање нуди, те када му преостаје радни однос. Да би поправио или достигао одговарајућу позицију потребно је да овлада додатним знањима и вештинама.

*Критеријуми професионализације* обезбеђују усавршавање перспективних припадника Војске и потенцијално перспективних само уколико су потребни систему. Неће се улагати у развој кадра који није испунио или не може да достигне прописане услове.

□ *Од чега најпре зависи останак старешина на радним местима?*

Војска на основу предвиђених мисија и задатака тражи здравог и способног старешину, спремног да успешно одговори захтевима који се пред њега постављају. Један од обавезних критеријума професионализације је есте здравствена способност. Припадници Војске који нису у потпуности здравствено способни за професионалну војну службу неће имати перспективу у систему одбране. Они ће се у наредном периоду постепено отпуштати, уз примену одговарајућих социјалних програма. У том смислу, неопходно је осавременисти и прописе за рад

војнолекарских комисија, како би се старешине проглашавале способним или неспособним за војно занимање, сагласно критеријумима за сваки род или службу Војске посебно.

Други важан услов за останак на радном месту је ниво образовања војних лица. За официре је предвиђено високо стручно образовање седмог степена или вишег, док је за пуковнике потребан још и одговарајући облик стручног или последипломског усавршавања. То не значи да додатни нивои едукације нису пожељни и за млађе старешине. Подофицири треба да имају завршену четворогодишњу средњу школу.

□ *Како ће се надаље вредновати кадар који испуњава поменуте услове?*

Применом помоћних критеријума бодоваће се официри и подофицири који су задовољили основне услове за професионалну војну службу – степен стручне спреме,

службене оцене, основ пријема у радни однос, године старости, дужности и премештаји, затим, знање страног језика и време проведено на командним или руководећим дужностима. Тај модел се неће користити за генерале, потпоручнике, воднике прве класе и воднике. Потом ће се све старешине рангирати у три категорије – перспективне, потенцијално перспективне и неперспективне припаднике Војске.

□ *Шта то значи?*

Дефинисана је најпре пожељна, тачније просечна старост припадника Војске за сваки чин. Ако је старешина млађи од прописаних година, он добија позитивне поене, а уколико је старији бодови му се у одређеном степену умањују. Тај критеријум је осмишљен у складу са одређењем да се подмлади официрски кадар, чија је старосна структура врло неповољна. Вреднује се, затим, просек свих службених оцена који-

*Критеријуми за професионалну војну службу треба да заштите стручан и квалификован кадар потребан систему одбране, сходно пројектованој структури Министарства и Војске, уз плански одлазак старешина који не испуњавају предвиђене услове.*

Критеријуми за МАЈОРЕ										
Р.бр.	Приоритет	Критеријум	Пресек	% учешћа	Опис	Бод	укупно	распон	Укупни распон	
1	5	Године старости	пресек 40 година живота	34,81	за сваку навршену годину преко 40 (до 57 година живота) за сваку навршену годину мање од 40 (од 34 година живота) за пензијски стаж преко 35 година	-1,25 1,25 -1,25	-21,50 7,50 -6,25	35,25		
2	8	Школска спрема	Основна : ВА или факултет	23,70	од 6,00 до 6,50	5	5	24,0		
					преко 6,50 до 7,50	6	6			
					преко 7,50 до 8,50	7	7			
2	2	ГДС :КШУ-мр-спец	мр и спец у струци	23,70	преко 8,50	8	8	24,0		
					специјализација	12	12			
1	1	ГШУ-докторат		23,70	КША до 6,50-15 до 7,50-16, до 8,50-17, преко 8,50-18, магист- 18	15	18	24,0		
					ГША до 6,50-21 до 7,50-22, до 8,50-23, преко 8,50-24, докт- 24	21	24			
3	3	Службене оцене	Пресек свих оцена у току службе	29,63	до 3,25	0	0	30,0		101,25
					преко 3,25 до 3,50	1	3			
					преко 3,50 до 3,75	2	6			
					преко 3,75 до 4,00	4	12			
					преко 4,00 до 4,25	5	15			
					преко 4,25 до 4,50	7	21			
					преко 4,50 до 4,75	9	27			
преко 4,75	10	30								
4	6	Дужност и премештаји		4,94	на ФМ вишег чина	2	2	5,0		
					на ФМ нижег чина	-2	-2			
					један премештај (до 6 премештаја)	0,5	3,0			
5	7	Страни језик		1,98	један светски језик	1	1	2,00		
					два светска језика	2	2			
6	4	Основ пријема у ПВСл		4,94	завршетком војне школе	5	5	5,00		
7	9	Командна- дужност	време		командно-штабна	примена по прикупљању показатеља од 1.јуна 2006				
			звање		научна					
			звање		наставна					
			време		управна					

УПРАВА ЗА КАДРОВЕ

ма су официри и подофицири оцењивани. Службена оцена је реална слика о њиховим карактеристикама, изражена бројком. Она сублимира војностручну и физичку оспособљеност, квалитет и квантитет рада, начин извршавања задатака, понашање, углед, ауторитет и међуљудске односе, а то су у ствари и најпожељнија својства војног кадра. Израчунавањем средње вредности службених оцена елиминише се пристрасност појединих оцењивача у неком периоду професионалне службе.

Потом се вреднује и успех војних лица током школовања и последипломског усавршавања. Свака просечна оцена носи одређени број бодова. Они се увећавају у зависности од успеха на додатним облицима образовања. Учешће броја бодова по том критеријуму у односу на укупан број поена код официра износи од 25 до 30 одсто, а код подофицира од 10 до 13 одсто. Са 0,5 бодова вреднује се и сваки премештај старешина Војске у току службе, као одраз специфичности војног позива и стечених искустава на различитим дужностима. И постављење на формацијску дужност вишег чина носи са собом одговарајући број бодова, док се старешинама постављеним на ниже дужности од свог чина поени умањују.

Пријем у професионалну службу после завршетка војне школе доноси официрима и подофицирима пет бодова. Војна лица која су се најпре школовала у грађанству, а потом активирала у Војсци не добијају такве поене, јер су ускраћена за општевојна знања. Тај услов, међутим, није у потпуности елемент професионализације, већ пре социјални критеријум, јер

Војна служба окончаће се официрима и подофицирима до краја маја уколико су навршили 30 година радног стажа, а на последњем вредновању рада су добили службену оцену – добар.

Током смањења бројног стања Војске, професионалну службу најпре ће изгубити старешине које су на зачељу ранг-листа, формираних према Критеријумима по чиновима у оквиру родова или служби којима припадају.

се сматра да припадници Војске који су завршили цивилне школе и факултете пре могу доћи до посла уколико се нађу ван система.

□ Да ли су Критеријумима предвиђени још неки садржаји на основу којих ће се рангирати официри и подофицири Војске?

Познавање светских језика је важан услов који морају задовољити старешине Министарства одбране и Војске како би остале у служби. За сада ће знање било ког светског језика, без обзира на ниво и квалитет, носити по један бод. Реализацијом Програма учења страних језика – *Pelt*, војним лицима ће се додатно вредновати и према прописаном Станагу бодовати ниво усвојеног знања. Тада ће и тај критеријум професионализације носити знатно већу тежину. Тест тимови Министарства одбране појединачно ће оцењивати знање светских језика.

После доградње Кадровско-информационог система биће осмишљен и модел за вредновање времена које су професионални припадници Војске провели на појединим командно-штабним, научним, наставничким или управним дужностима.

До краја маја професионална војна служба престаће официрима и подофицирима који не испуњавају обавезне критеријуме у погледу стручне спреме и здравствене способности, а навршили су 30 година радног стажа.

Официрима у чину потпуковника који нису завршили додатно последипломско усавршавање или стручну специјализацију, а имају 30 година пензијског осигурања, престаће војна служба до краја маја 2006. године.

Тачније, бодоваће се време, звање или функције које су старешине обављале, што ће допринети квалитету Критеријума.

Не можемо говорити о истим елементима који се као захтеви постављају пред официре и подофицире различитих родова или служби Војске. Сваки род или служба имају специфичности које морамо уважити, што ће сугерисати савети видова. У те захтеве биће уграђени и резултати истраживања О стручном профилу официра за почетне дужности. Тек у јуну 2006. године Управа за кадрове моћи ће формирати тачне ранг-листе перспективних, потенцијално перспективних и неперспективних старешина Војске, јер ће имати све потребне елементе, који за сада нису разрађени Критеријумима.

□ Које новине у кадровској политици доносе критеријуми професионализације?

Критеријуми ублажавају неизвесност припадника Војске о кретању у каријери или престанку службе. Суштина је да се најбољим старешинама омогући развој на који они могу утицати. Неперспективном кадру се нуди Присма – Програм преквалификације за цивилна занимања или пензија. Уколико не буду усвојене измене и допуне Закона о Војсци – пензионисање старешина са навршених 20 година радног стажа, одређен број официра и подофицира изаћи ће из система одбране без пензије. Тада Критеријуми гарантују релативно поштен отпуст запослених, јер ће без посла остајати војна лица са зачеља ранг-листа.

Модел по коме се рангирају старешине Војске је сублимат иностраних решења прилагођених нашим условима. Немци, на пример, имају систем у коме су сви професионални припадници под уговором до 35 године живота. Тек после тог времена се бира кадар за професионалну службу. Кадровска политика је у сталном ходу и промени. У наредном периоду треба да пројектујемо кадровска кретања до 2010. године, а јасно је да она зависе од расположивих финансија, безбедносних интеграција и прописаних стандарда.

Сачињена је и Анкета о статусу и жељеном развоју у каријери. Она је почетни покушај да се сагледају и препознају настојања и способности официра и подофицира за кретање у служби, од којих зависи даље усмеравање кадра. Анкетом је, такође, проверен и социјални статус, те интересовање за поједине облике збрињавања вишка запослених. Истовремено, Министарство развија и модел потреба за кадром, а на основу ранг-листа могу се изабрати најквалитетније старешине за поједине дужности.

□ Хоће ли се на тај начин зауставити пријем млађих старешина у службу?

У сваком случају не. Управо ће се insistирати на подмлађивању кадра. Проблем је, додуше, у знатно мањем броју кандидата за војне школе, што је последица стандарда и

НОВИНАРИ "ОДБРАНЕ" НА ВЕЖБИ НАТОА У НОРВЕШКОЈ

# ХЛАДНИ ОДГОВОР НА ВРУЋЕ ИЗАЗОВЕ

Од 10. до 22. марта на северу Норвешке одржана је једна од највећих вежби НАТОа у овој години, која је окупила 10.000 људи из једанаест земаља. Војници и јединице обучавали су се за учешће у мировним операцијама на кризним подручјима у екстремним зимским условима. На вежби су, у саставу норвешке лаке пољске болнице, учествовала и четири лекара са Војномедицинске академије.

*Асанду, земљи на крајњем северу Европе, која је 1979. године добила независност, током последњих пет година кулминирао је вишегодишњи сукоб између нове демократске власти и политичара из периода од пре стицања независности. Нестабилности земље доприноси и један број побуњеничких група, али и висока инфлација, која је узрок пада животног стандарда становништва. Од 1985. године Асандо је претрпео и бројне природне катастрофе, поплаве и земљотресе, који су додатно отежали материјални положај земљи.*

*Сепаратистичке групе, које су у вези са међународним терористичким организацијама, желе да сруше демократску власт. Због тога је председник Асандо, заједно са својим колегом из суседне земље Раније, апеловао на Савет безбедности УН, тражећи помоћ како би се стање смирило, избегао грађански рат и спречило ширење сукоба у региону.*

*Влада Раније постигла је споразум са УН, којим њиховим оружаним снагама омогућује да, делујући у складу са резолуцијама УН, користе њене територије током прелиминарних активности у Асанду. У операцији под мандатом Уједињених нација учествоваће снаге НАТОа за реаговање у кризним ситуацијама и друге међународне снаге. Операција је мировног карактера, а спроводи се ради нормализације живота у Асанду, раздвајања сукобљених страна, успостављања мира и владавине закона на целој територији те државе.*

У тој замишљеној земљи, која је смештена на крајњем северу Норвешке, од 10. до 22. марта одржана је вежба НАТОа "Хладни одговор" 2006. – Cold Response. Циљ њеног одржавања био је, пре свега, обука Норвешких оружаних снага, али и снага других земаља чланица НАТОа и Програма Партнерство за мир за ангажовање у мировним операцијама на кризним подручјима у екстремним зимским условима.

## ■ РЕАГОВАЊЕ У ЕКСТРЕМНИМ УСЛОВИМА

Своју умешност показало је око десет хиљада људи, а после земље домаћина, Велика Британија је ангажовала највише војника