

POPUNA ARMIJE AKTIVNIM STARJEŠINSKIM KADROM

Neko je nedavno napisao da je nedostatak kadra simptom našeg vremena. Ako je ova istina aktuelna danas u svijetu, ona je još aktuelnija u zemljama brzog privrednog razvitka. Ovaj simptom našeg vremena svakako da nije zaobišao ni armiju. Otuda je razumljiv interes za sve aspekte problema popune kadrovima savremenih armija.

Jedan od presudnih činilaca za ishod rata bez sumnje su starješine. Razumljivo je otuda što faktor čovjek-starješina oduvijek zaokuplja misli organizatora i rukovodilaca armije. Tako je Lenjin u »ubrzanju formiranja komandnog sastava od proletera i poluproletera i (njihovom) usavršavanju kako u vojnoj tako i političkoj pripremi...«¹ vidio jedan od preduslova pobjede nad kontrarevolucijom. Obraćajući se pitomcima Vojne akademije, Vrhovni komandant drug Tito je rekao: »Na vama je da ulažete sve svoje snage i sposobnosti da bi naša armija bila što sposobnija da izvrši svoj zadatak da brani i odbrani našu socijalističku zemlju.«²

Nauka i tehnika ostvarile su, naročito u posljednjim decenijama, grandiozni napredak što je dovelo i do korjenitih tehničkih i organizacionih promjena u oružanim snagama, a poseban utjecaj ima uvođenje i primjena atomske energije. Karakter eventualnog rata, sa razaranjima koja bi mogao da donese, sa neuporedivo brojnijim i težim traumama no u svim dosadašnjim sukobima, zahtjevaće izvanrednu moralnu čvrstinu i visoku političku svijest starješina. Visoko razvijena tehnika, kojom se naoružava i oprema savremena armija, traži i visok tehnički nivo znanja kadra koji s njom rukuje, a zahtjevi rukovođenja modernom opremljenom i uvijekbanom armijom, nova shvatanja, doktrine i pogledi na ratovodstvo, pretpostavljaju i izvanredno visoku vojnu kulturu starješina. Sve to još potencira činjenicu da su starješine, kao dio žive sile, ostale jedan od osnovnih i nezamjenljivih faktora oružane sile, jedan od presudnih činilaca za ishod oružanog sukoba u savremenim uslovima.

Iz razmatranja karaktera eventualnog rata i priprema oružanih snaga za njega, rezultira i pitanje mjesta i uloge kadra u savremenim armijama, koje postaje utoliko aktuelnije, ukoliko savremena tehnika i moderna armija pred taj kadar postavljaju sve nove i složenije zadatke. Zbog toga u teorijskoj i praktičnoj djelatnosti mirnodopske izgradnje i pripreme armije za rat pitanje popune starješinama zauzima veoma vidno mjesto.

¹ Iz Rezolucije VIII kongresa RSD partije 1919. god., V. I. Lenjin: *Dela*.

² Govor Maršala Tita pitomcima VA, *Narodna armija*, 3. X 1958. god.

Realna ocjena o značaju kadrova istovremeno određuje i značaj sistema popune i svih ostalih djelatnosti koje su direktno ili indirektno povezane sa rješavanjem pitanja kadra.

Nesumnjivo, sistem popune armije kadrom predstavlja izraz sasvim određenih društvenih i materijalnih uslova od kojih zavise njegovi konkretni oblici i rješenja. Armijama na različitim stepenima tehničke opremljenosti i organizacione strukture treba i različit kadar, starješine raznih vrsta, kategorija i specijalnosti.³

Kako sistem popune rješava ove i mnoge druge zadatke, mogao bi se ovako definisati: sve one mjere i radnje u cilju popune armije raznim profilima kadrova svih vrsta, kategorija i specijalnosti nazivaju se sistemom popune kadrovima.⁴

OSNOVNA NAČELA SISTEMA POPUNE

S obzirom na mjesto koje ima u cjelokupnoj vojnoj djelatnosti, na zadatke koje rješava i na metod kojim se služi, sistem popune kadrovima mora da odgovori nekim osnovnim načelima da bi obezbijedio postizanje osnovnog cilja.

On prije svega mora biti adekvatan odraz opšte koncepcije koja određuje izgradnju i pripremu zemlje i armije za rat i način vođenja eventualnog rata. On treba da prati razvoj i mijenjanje koncepcije i naoružanja, a svako zaostajanje narušavalo bi praktično ostvarenje koncepcije. Promjene u sistemu popune moraju da odgovaraju duhu i suštini doktrine, kao i kvalitetnim poboljšanjima u koncepciji izazvanih tehničkim napretkom ili nekim drugim uzrokom. Ovo praćenje promjene naročito je uočljivo poslije II svjetskog rata kada su sistemi popuna neprekidno prilagođavani zahtjevima savremenih armija. Vrijednost jednog sistema popune mjeri se stepenom njegove adekvatnosti usvojenoj doktrini, koja ga određuje i preko njega se realizuje.

Elastičnost sistema popune obezbjeđuje brzo i bezbolno prilagođavanje popune nastalim promjenama, do kojih u svijetu i savremenim armijama dolazi često i naglo. Uvođenje u armiju nove tehnike, koja zahtijeva određenu specijalnost, traži od sistema popune da brzo obezbijedi odgovarajući kadar. Reorganizacija civilnog školskog sistema

³ Postoje ne samo različiti termini već i različita tumačenja pojedinih pojmova (starješine, popuna i sl.). Smatram da je pojam starješine najbliže određen ako kažemo da pod tim podrazumijevamo lica sa određenom opštom, tehničkom i vojnostručnom spremom ili iskustvom, koja posjeduju određene moralno-političke, fizičke i karakterne osobine, na neki način, u ovom ili onom vidu, vrše rukovodilačke (komandne i upravne) ili stručne funkcije, bilo u mirnodopskoj ili ratnoj armiji, a njihova radna mjesta, po pravilu, određena su formacijom.

⁴ Kod nas su za popunu odomačili različiti termini, kao što su: »obezbjeđenje«, »podmlađivanje«, »zanavljanje«, »regrutovanje«, »priliv kadra« i još neki od kojih, po mom mišljenju, nijedan nije potpun i adekvatan. Termin »obezbjeđenje« uobičajen je kada se radi o materijalu a može imati i opšte značenje; »podmlađivanje« je kao termin dvosmislen, jer popuna ne podmlađuje tj. ne čini kadar mlađim, već uvodi nove, pretežno mlade kadrove u armiju; »zanavljanje« se češće upotrebljava za opremu; »regrutovanje« je jasno određen pojam koji je uži od popune; »priliv« je suviše neodređen, zvuči neprikladno. Termin »popuna« (a analogno i »sistem popune«), dakle, najodređenije, najadekvatnije i najjasnije označava pojam koji se ovdje obrađuje.

takođe se odražava na sistem popune armije. Dolazi i do drugih sličnih promjena, a sistem popune mora biti tako postavljen da na njih reaguje bez zakašnjenja. Elastičnost sistema obezbijediće, konačno, donošenje brzih protivmjera kad god dođe do bilo kakvog zastoja ili poremećaja u popuni armije kadrovima.

Sistem popune mora biti *realan*. Zahtjevi armije za popunu kadrovima u pogledu kvaliteta i broja moraju biti usaglašeni sa stvarnim mogućnostima. Ne može se, na primjer, od kandidata za starješine tražiti takvo opšte obrazovanje kakvo ne daju civilne škole, bez obzira što su armiji takvi kadrovi potrebni. Poznato je, recimo, da su kandidati ratnih godišta slabije fizički razvijeni od onih rođenih u miru, pa uslovi za prijem ne mogu biti isti. Da bi se obezbijedila realnost sistema nužno je naučno prilaženje, praćenje i obrađivanje potrebnih podataka koji se odnose na ovu materiju.

Ekonomičnost je dalje načelo sistema popune. Načelno sve radnje popune, počev od objavljivanja konkursa, preko ljekarskih pregleda i školovanja do upućivanja starješina na prvu dužnost, materijalno obezbjeđuje armija. Ovi izdaci su opravdani, ali i znatni, o čemu se mora voditi računa. Da bi popuna bila ekonomičnija teži se da se u civilnim (redovnim) školama priprema onaj armijski profil kadra, koji se u njima može osposobiti.⁵

Tu se ne radi samo o uštedi materijalnih sredstava, već prije svega o ekonomisanju s vremenom i ljudima: preduga (a nepotrebna) priprema, prvo, ne bi blagovremeno davala potreban kadar armiji i, drugo, sredstva bi se nepotrebno trošila. No, za račun ekonomičnosti ne može se ni priprema skraćivati. Prema tome, ekonomičnost sistema znači da se sa što manje ljudi, vremena i sredstava postigne postavljeni cilj.

Sistem popune mora biti i *jednostavan*, uprošćen i primjenljiv u najrazličitijim situacijama, što će ga učiniti efikasnim i svrsishodnim.

On se mora zasnivati na *naučnoj metodologiji*, kako bi predviđanja i procjene dali mogućnost da se sagledaju i usklade svi potrebni elementi (vrijeme, kvalitet, kvantitet, sredstva) i obezbijedi što harmoničnija popuna armije, bez znatnih oscilacija. Značaj ovog načela jeste baš u tome što problem popune i osposobljavanja kadra zahtijeva jasnu perspektivu i kontinuiranu akciju za razliku, na primjer, od problema nabavke i uvođenja novih borbenih sredstava u armiji (što se proizvodnjom u zemlji ili kupovinom van nje može riješiti u relativno kratkom periodu). Popuna mora polaziti od toga da će budućnost biti sadašnjost kada sadašnji pitomci stasaju kao starješine. Greške u tom pogledu ne mogu se brzo ispraviti ni u najelastičnijem sistemu popune.

ZAJEDNIČKE KARAKTERISTIKE SISTEMA POPUNE I NJIHOV TEORETSKO-PRAKTIČNI ZNAČAJ

Posmatrajući neke sisteme popune savremenih armija može se zaključiti da navedeni i drugi principi, primjenjeni na različite armije (odnosno uslove), daju različite rezultate.

⁵ U JNA se široko koristi stipendiranje — armija snosi jedan dio (obično veći) troškova pripreme pojedinaca koji se redovno školuju na fakultetima i drugim školama, a preuzimaju obavezu da služe utvrđen broj godina u armiji. Ovaj način ekonomičniji je nego da armija priprema te kadrove u vlastitoj režiji.

Izučavanje karakteristika, kao i specifičnosti pojedinih sistema, značajno je u pogledu sticanja iskustava i njihove primjene u traženju vlastitih rješenja i to samo ukoliko se stvaralački primijene na vlastite uslove. Mehaničko prenošenje i primjena bilo opštih karakteristika, bilo specifičnosti sistema popune, pretvarali bi iskustva, koja pridonose boljim rješenjima problema, u njihovu suprotnost.

Armije ulažu veliki trud i podstiču radove koji imaju za cilj teoretsku i praktičnu obradu sistema popune kadrovima. Od svih ključnih problema najviše se raspravlja o tome kakvog starješinu u cjelini i posebno za svaku vrstu, kategoriju i specijalnost (opštu, posebnu, užu) treba savremena armija. Na osnovu materijalnog razvitka armije i drugih značajnih elemenata pokušava se predstaviti što je moguće realnije ambijent u kome bi se odvijala borbena dejstva eventualnog rata; zatim, na koji će se način u tom ambijentu ponašati nova (još nedovoljno ispitana) i stara (u novim uslovima) borbena sredstva; i, konačno, kako će se ponašati čovjek (starješina). Ako bi se moglo tačno odgovoriti na sva postavljena pitanja onda pitanje kakvog starješinu će zahtijevati budući rat (svenarodni, atomski, konvencionalni ili bilo koji) ne bi moglo ostati bez relativno tačnog i konkretnog odgovora. A kada se tačno postave zahtjevi za stvaranje armijskog kadra, onda nije teško odrediti načine i sredstva da se takav starješina stvori. Dakle, određivanje profila kadra predstavlja kako u teoretskoj tako i praktičnoj djelatnosti popune početak, okvir, putokaz, uslov. Upravo zato je profil kadra jedna od najčešćih tema sistema popune.

Ma koliko da se u ovom pogledu učinilo nije se našao jedan »pravi« opštevažeći odgovor. A to nije moguće, jer odgovor zavisi od konkretnih uslova koji su, bez obzira na određene sličnosti, za različite armije različiti — čak su različiti i u pojedinim etapama razvitka iste armije. Istraživanje se zato u tom pravcu nastavlja i dovodi do praktične promjene sistema, koja opet nameće teoretska istraživanja — i proces tako teče dalje.

Praktična djelatnost vezana za popunu u raznim armijama ne zaostaje za teoretskom. Što se faktori armije — posebno materijalni — brže mijenjaju, to je i ova djelatnost dinamičnija, a što je teoretsko-naučni rad razvijeniji, to su praktična rješenja kvalitetnija.

Jedna od opštih karakteristika vezana za sistem popune kadrovima savremenih armija jeste, dakle, praćenje, izučavanje i teoretsko uopštavanje problema.

PROFIL KADRA

Prije nego se odgovori na pitanje kakvog starješinu zahtijeva savremena armija, neophodno je dati neke napomene o profilu vojnih kadrova. Profil kadra⁶ je opsežno područje kadrovske problematike i zahtijeva posebnu obradu. Kako to nije zadatak ovog članka, iznižeće se samo neke napomene u vezi sa postavljenim problemom ne ulazeći u argumentaciju i analize.

⁶ Ili »radni profil« — vidi *Priručnik za utvrđivanje osnova merila raspodele sredstava za lične dohotke u državnim organima*, Beograd, 1962, str. 14.

Ovdje se postavlja pitanje: kakav je cilj određivanja profila i zašto treba utvrditi profile armijskih (ili uopšte) kadrova. Uprošteno rečeno utvrđivanje profila kadra ima za cilj da pokaže koja, kakva znanja (opšta i stručna), iskustva, lične osobine (intelektualne, karakterne i fizičke) i ideološko-političke poglede treba da ima jedno lice da bi bilo u stanju da ostvari najbolje rezultate u obavljanju određene formacijske dužnosti u armijskoj organizaciji. Određivanje profila kadra preduslov je, dakle, za sve poslove vezane i za popunu (planiranje, odabiranje, primjenu i primanje starješina u armiju) i za dalje vođenje starješina u službi. Bez profila kadra za svaku vrstu po kategorijama i specijalnostima, nije moguće vršiti nikakve ozbiljne analize potreba popune; jednom riječju — ako nisu određeni profili kadra neće moći uspješno funkcionisati sistem.

Međutim, da bi se mogli utvrditi profili armijskih kadrova mora se početi od analize formacijske dužnosti (radnog mjesta) i sagledati svi glavni poslovi koji se obavljaju na tom mjestu (podrazumijeva se da će osobine i sprema koji obezbjeđuju izvršavanje osnovnih — glavnih poslova biti dovoljni i za obavljanje drugih, sporednijih), pri čemu se uzima u obzir i odnos tog mjesta prema drugim radnim mjestima. To je složen posao koji traži razmatranje različitih faktora i zahtjeva (vrsta posla, metod rada, obim posla, samostalnost, raznovrsnost, složenost itd.). Suština pitanja jeste, u stvari, u objektivnom sagledavanju poslova formacijskog radnog mjesta i kriterija po kome se određuje kakav kadar treba da bude u njemu da bi uspješno obavljao poslove.

Na osnovu ovakve analize doći će se do zahtjeva u pogledu opšte i stručne spreme i ličnih osobina bez kojih nijedan pojedinac ne bi bio u stanju da efikasno vrši poslove odgovarajuće dužnosti. Ovi zahtjevi se jasno i na prikladan način formulišu i, u stvari, predstavljaju profil kadra za te dužnosti.

Pri određivanju profila armijskog kadra moraju se imati na umu još neki elementi. Armija je vrlo veliki i komplikovan organizam koji ima vrlo mnogo kadrova različitih profila. Ali svi ti kadrovi imaju neke zajedničke osobine, koje predstavljaju konstantu profila armijskog kadra uzetog u cjelini. U stvari, te konstante ne bi se, striktno uzevši, ni morale tretirati kao element profila shvaćenog u užem smislu. Ali kako su uslovi koje postavlja armija specifični i kako pojedinac ne može da postane starješina a da ih ne ispuni, opšte uslove tretiramo kao sastavni element profila armijskih kadrova. Drugim riječima — da bi netko mogao postati starješina bilo kog profila u armiji, mora da posjeduje određeni stepen opšte naobrazbe, fizičke, moralno-političke i karakterne osobine, vojnostručnu spremu i iskustvo u onim razmjerama i veličinama kako to traži svaki pojedini konkretni profil.⁷

⁷ Profil armijskog kadra mogao bi se izraziti i formulom koja bi sadržavala konstante profila (opšte zajedničke osobine armijskih kadrova) kao i elemente karakteristične samo za dotične profile:

$$P = S + O (f + m + k) + VS + In$$

pri čemu je: P = profil, S = opšta školska sprema, O = osobine (f — fizičke, m = moralno-političke, k = karakterne), VS = vojno-stručna sprema, I = iskustvo-praksa, n = broj godina prakse. Za pojedine profile armijskih kadrova ova

Zbog opširnosti ovog pitanja niže će se detaljnije iznijeti samo ono što predstavlja konstantu profila armijskog kadra u cjelini, što je uslov pri odabiranju, odnosno preduslov za pripremu armijskih kadrova.

KAKVOG STARJEŠINU ZAHTIJEVA SAVREMENA ARMIJA

U vojnoj literaturi raznih zemalja, i ne samo u njoj, pokušava se dati odgovor na pitanje kakav treba biti starješina armije. Mada se polazi od najrazličitijih osnova i koristi raznovrsna argumentacija, dolazi se do sličnih zaključaka koji bi se mogli svesti na slijedeće: armija zahtijeva fizički sposoban, idejno opredijeljen i svjestan, karakterno čvrst i moralno-politički zdrav kadar, koji će vojnim školovanjem (pripremnim i narednim) i praktičnim radom biti osposobljen za vršenje dužnosti u ratu i miru.

Moglo bi se reći da su navedene opšte postavke o tome kakav treba biti armijski kadar vrijedile i za armije ranijih epoha, za svaku armiju, iz čega bi se mogao izvući zaključak da su te osobine neograničene vremenom i prostorom, da su statične, apsolutne. Međutim, i površno posmatranje omogućuje da se taj zaključak opovrgne. Ma koliko svi ti zahtjevi mogli po formi izgledati nepromjenljivi i »vječni«, njihove unutrašnje kvantitativne promjene dovode do kvalitetnih promjena svakog ovog uslova posebno, a time i do kvalitetnog novog profila starješine. Upravo ti novi kvaliteti koji se uzimaju u obzir pri izboru kadra savremenih armija mogli bi se svesti na slijedeće:

Da izdrže početne udare agresije i da ih prevaziđu, obuzdaju situaciju, usmjere događaje u svoju korist, da organizuju i izvojuju pobjedu — moći će samo oni ljudi koji poznaju zakonitosti društvenog razvitka i na osnovu njih sa jasnoćom mogu sagledati političke ciljeve; ljudi koji shvataju smisao borbe za progres i njen su sastavni dio; oni koji su spremni da bez rezervi i kompromisa u toj borbi uzmu aktivnog učešća, a posjeduju i ostale moralne i karakterne kvalitete. Armija traži upravo ljude koji imaju i kod kojih se mogu dalje razvijati takva uvjerenja i osobine. Treba podvući da je ovaj zahtjev društveno-političke kategorije i kao takav uslovan, ali kod izbora kadrova za popunu armije prvi i odlučujući.

Uzrečica koja se pripisuje Napoleonu da »rat dobijaju stari kapetani i mladi pukovnici« danas je tačna samo utoliko ukoliko se odnosi na pukovnike, ali ne i na kapetane. Fizička sposobnost i otpornost sta-

formula može biti ista, ali će se vrijednost njenih elemenata značajnije mijenjati. Ako se za aktivnog oficira roda traži drugi stepen opšteg obrazovanja (potpuna srednja škola), za podoficire će biti dovoljan prvi stepen (osnovna škola), a za oficire sanitetske službe ili medicinski fakultet ili 2 razreda srednje škole — što zavisi o kom se profilu radi — ljekar ili ljekarski pomoćnik. Fizičke osobine (godine starosti i zdravstveno stanje) mogu biti različite za oficire rodova i nekih službi, a različite za podoficire letače ili ronioce itd. Napominjem da profil razmatramo samo u vezi sa popunom tj. interesuju nas profili kadrova isključivo za osnovne formacijske dužnosti u armiji. Uslijed toga obrađujemo neophodna zajednička obilježja armijskih kadrova koja ovi u načelu moraju da »donesu« sa sobom iz civila (opšta naobrazba i drugo). Ukoliko bi se ovaj problem razmatrao za dalji tok službe armijskih kadrova, sigurno bi bilo suvišno polaziti od opštih konstanti profila.

rješina na izgled je danas manje potrebna, jer se raspolaže savršenim tehničkim sredstvima koja mogu nadomjestiti fizičke osobine čovjeka. Dok je s jedne strane tačno da su ljudska čula i fizičke osobine umnogome unaprijeđeni tehnikom (radar, radio, motor i sl.), dotle s druge strane ta ista tehnika traži povećana ljudska fizička svojstva. Savremeni vojni starješina, koji ima velike moralne odgovornosti i umne napore (posebno u ratnim uslovima), moraće posjedovati i znatnu fizičku otpornost upravo zato da bi mogao da izdrži sva naprezanja (i fizička i psihička) koja će nametati eventualni rat. Očiglednost potrebe fizičke sposobnosti za sve kadrove savremene armije suviše je dalje dokazivati. Danas više nego ikada ovo je drugi odlučujući uslov kod izbora kadrova za popunu armije.

Ljudska znanja naše epohe — moglo bi se reći — rastu geometrijskom progresijom. Naučnici tvrde da se ona svake decenije udvostručuju. Gomilanje tehnike i ostalih tvorevina razvijenih produktivnih snaga u armiji traži da se ona popunjava sve većim brojem ljudi koji moraju biti visoko obrazovani u svakom pogledu, jer tehnika bez sposobnih ljudi ne znači ništa. Potreba da starješine steknu što solidnija znanja (opšta i tehnička) svakim danom je sve neophodnija.⁸ Govoreći 1920. godine na 1. sveruskom kongresu radnika Lenjin je ovo zapazio, kad je rekao: »... bez nauke nije moguće izgraditi savremenu vojsku, a nju treba predati u ruke vojnih specijalista«.

U težnji da se potrebno obrazovanje da starješinama svih vrsta, kategorija i specijalnosti u rečenom obimu, ne treba zaboraviti da se komandanti ipak ne smiju »tehnizirati« u toj mjeri da i sami postaju roboti ili tehničari. Savremeni komandanti razlikuju se od čisto profesionalnog tehničkog kadra, iako treba da poznaju mnoge egzaktne naučne discipline i tehniku. Rat nije samo vještina upotrebe mehaničkih, hemijskih i nuklearnih sila već prije svega vještina skladnog korišćenja tehnike i žive sile kao dominantnog faktora.

Istovremeno sa uvođenjem u armije sve savršenije i brojnije tehnike nužno je stvarati i veći broj starješina novih specijalnosti.

Aktivnom starješini nije dovoljno da posjeduje samo taktička, tehnička i opšta znanja. On mora poznavati društvene nauke, zakone društvenih kretanja, načela i mnoge detalje pedagoških i psiholoških disciplina jer će mu ona kao predavaču i vaspitaču u miru i rukovodiocu u ratu biti neophodna. Kod njega mora biti do maksimuma razvijen moralni kodeks, a posebno kodeks odgovornosti. Organizator bitke i boja mora za tako presudnu situaciju kao što je rat da je idejno nadahnut da na sebe primi najveću odgovornost u odbrani zemlje.

On mora biti upoznat i s vojnom istorijom i razvojem ratne vještine, čija će iskustva morati znalački da primjenjuje i u budućem ratu. U suštini starješinu treba svestrano obrazovati za budućnost.

Ukoliko starješinski kadar ne bi bio sposoban da sva ova i druga znanja stvaralački primjenjuje riješavajući u miru i ratu različite pro-

⁸ Ovdje se ne radi samo o kvantumu znanja, o njegovom gomilanju, već o tome da se iz određenih naučnih grana steknu takva znanja i u tom obimu da to obezbjeđuje mogućnost naučnog razmišljanja. Tek ovakva znanja garantuju da će starješina moći da rješava sva praktična pitanja koja nameće život.

bleme komandovanja, rukovođenja štabovima, raznim pozadinskim, mobilizacijskim, kadrovskim, administrativnim i drugim poslovima — cilj ne bi bio postignut. Usvajanje i stvaralačka primjena stečenih znanja prvorazredan su zahtjev za savremenog starješinu.

Sva ta znanja ne mogu se postići kod kadrova za kratko vrijeme, već se postižu: prije ulaska u armiju; za vrijeme pripreme za starješinski poziv (u vojnim akademijama i školama) i u toku službe u armiji. Tek tako je moguće obezbijediti da kadar stekne neophodna bar minimalna kompletna opšta i tehnička s jedne i maksimalna stručna znanja s druge strane. To je slijedeći odlučujući uslov kod izbora kadra za armiju.

Dalji uslov je da starješina mora posjedovati visoke intelektualne i karakterne osobine. Kad se nabroje samo neke od ovih, kao što su: inteligencija, pamćenje, rasuđivanje, moć analize i sinteze, inventivnost, inicijativa, izražavanje, moć koncentracije, operativnost i sposobnost za praktičan rad i koordinaciju, te kad im dodamo i najvažnije karakterne osobine: principijelnost, iskrenost, poštenje, hrabrost, povjerljivost, autoritet, snalažljivost, hladnokrvnost, trezvenost, osjećaj dužnosti, odgovornost i drugarstvo i tome slično — moći ćemo da uočimo širinu registra osobina neophodnih za dobrog starješinu.

Ovdje treba naglasiti tri stvari.

Prvo, postavlja se pitanje da li sve nabrojene osobine imaju podjednaku vrijednost kada se govori o starješini. Teško se može reći koja je najvažnija. Iako se za određene situacije traži neka izrazitija osobina (hrabrost u ratu, jer bez hrabrosti nema dobrog komandanta i sl.), harmoničan odnos svih osobina, makar i na nižem nivou ili po prioritetu navedenih osobina, nudi najprihvatljivije rješenje. Drugo, pojedinca koji posjeduje sve ili najveći dio ovih osobina teško je pronaći. Stoga je bitno obezbijediti da kandidati posjeduju osnovne osobine kao i sklonost da ostale mogu steći i razviti. Treće, sve ove osobine mogu se i moraju neprekidno razvijati i usavršavati što treba imati stalno na umu pri odabiranju kandidata za vojni poziv.

Pri odabiranju kandidata za popunu armije javljaju se teškoće koje su u tome što je nedovoljno pouzdanih objektivnih mjerila za ocjenu svih ovih osobina. Negdje se kao pomoć koriste psihometrijski testovi, kojima se nekad pridaje veliki, čak i pretjeran značaj. Dokazano je, međutim, da slabo primijenjeni testovi ne samo što ne pomažu, već mogu odvesti na krivi put. Testovi (pod uslovom da su pravilno primijenjeni) ipak ne mogu učiniti više nego da registruju trenutno stanje. Radi toga svjesno usmjeravan vaspitni rad za vrijeme pripreme budućih starješina u pogledu razvijanja ovog takođe jednog od odlučujućih uslova — visokih intelektualnih i karakternih osobina — ima prvorazredan značaj u stvaranju kadra za popunu armije.

Sistem koji bi kod kadra za popunu obezbijedio sve navedene uslove bio bi uzor i ideal. Takvog sistema međutim ne može biti, jer takvih ljudi gotovo nema. Umješnost se zato i sastoji u tome da se odabere pojedinac sa što više ovih, najbitnijih osobina i da se tada pripremi za starješinu one kategorije i specijalnosti za koju ima najviše sklonosti. Armiji je potrebno različitih starješina: komandanata, organizatora, vaspitača, praktičara, teoretičara. Zato ona ima tačno i jasno

definisane ne samo uslove na osnovu kojih vrši odabiranje kadra, već i način i puteve po kojima se starješine dalje obrazuju i razvijaju. Bez tog osnovnog stava ne bi bilo ni dobrog kadra, a onda bi stari filozof Seneka imao pravo jer kaže: »Nema povoljnog vjetra za onog tko ne zna kuda plovi«.

POSLOVI OKO POPUNE

Poslovi oko popune kadrovima dijele se po sadržaju u četiri osnovne grupe, odnosno po vremenu njihovog izvršenja u četiri faze:

- planiranje popune;
- odabiranje kandidata za popunu armije starješinama;
- priprema⁹ (osnovno vojno školovanje) kandidata i
- primanje starješina u armiju.

Iako su međusobno usko povezane — jedna proizlazi iz druge i čine nerazdvojnu cjelinu — svaka od ovih faza odlikuje se posebnim karakteristikama čije dijalektičko sažimanje predstavlja, u stvari, osnovna obilježja sistema popune.

1. *Planiranje popune.* Pre pristupanja odabiranju i pripremi kadra za popunu, a pošto je prethodno određen profil, treba sagledati potreban broj za svaki profil, tj. planirati popunu. Za planiranje su pored profila potrebni i drugi elementi, jer planirati znači predviđati potrebne kadrove u skladu sa potrebama i razvitkom armije.

Broj kadrova potrebnih za popunu zavisi od nekoliko faktora, koji su unaprijed određeni — bilo zakonom ili drugim odlukama od kojih neki djeluju trajnije.

Broj starješina za popunu zavisiće od *veličine armije*, koja sama svojom masom i brojnošću osnovnih formacijskih mjesta utiče na planiranje. Proporcijalni odnosi pojedinih rodova odnosno službi u armiji određuju i međusobni odnos kadra, potrebnog za popunu rodova — službi; broj starješina potrebnih za popunu u obrnutoj je srazmjeri sa *radnim vijekom* starješine, što znači da će broj kadrova za popunu biti manji ukoliko je broj godina aktivne službe starješina veći, i obrnuto; *broj osnovnih formacijskih mjesta* na koja se raspoređuju novoprodukovane starješine u upravnoj je srazmjeri prema potrebnom broju kandidata za popunu, što znači da ako raste broj takvih formacijskih mjesta, raste i broj kadrova potrebnih za popunu; *minimalno vrijeme* koje starješine obavezno provode na osnovnim, prvim dužnostima. Broj godina koje svaki starješina mora provesti na osnovnom, odnosno prvom formacijskom mjestu i broj kadrova potreban za popunu u obrnutoj su srazmjeri; što znači, ako je broj godina obaveznog rada na osnovnim dužnostima manji, broj kadrova za popunu je veći, i obrnuto; *tehnička opremljenost* armije i brojnost i raznovrsnost tehnike zahtijevaju veći broj kadrova kako za planiranje i upotrebu, tako i za održavanje tehnike (s povećanjem količine tehnike proporcionalno raste i broj starješina);

⁹ Termin »priprema« označava samo početno, osnovno vojno školovanje, dok je školovanje u armiji širi pojam; priprema kao osnovno vojno školovanje predstavlja samo jedan njegov dio.

odliv kadra (vanredni, iznenadni itd.) iz armije, iz bilo kojih razloga, utiče u upravnoj srazmjeri na popunu; *demografski elementi* pojedinih godišta utiču na planiranje popune; *specifični razvoj armije* utiče na brojnost popune (ako je u ratu ili revoluciji armija bila popunjena potrebnim brojem kadrova približno istih godina, to će u mirnodopskom periodu utjecati na popunu).

Pored ovih, na planiranje popune utiču još i neki drugi, manje značajni faktori.

Planiranje popune je komplikovana i odgovorna armijska djelatnost. Ono mora da obezbijedi harmoničnu popunu raznih profila svih vrsta, kategorija i specijalnosti kadra. Ukoliko dođe do defektnosti u planiranju popune to se brzo osjeti, a katkada se manifestira u oštroj formi. Ispravljanje većih defektnosti planiranja (nastalih iz objektivnih i subjektivnih razloga) obično traje duže vremena.

Planiranje godišnje popune moguće je izračunati na više načina. Sigurno je da bi proračun samo prema jednom od naprijed iznijetih faktora imao dobrih ali i slabih strana. Pojedine armije primjenjuju onaj metod koji najviše odgovara konkretnoj situaciji i koji uzima u obzir više navedenih faktora. Ako se popuna vrši prema godinama koje starješine provedu na osnovnoj formacijskoj dužnosti, s tim da se na istoj ostaje manji broj godina, dobija se zahtjev da godišnja popuna bude relativno visoka, što opet ne može zadovoljiti dužinu radnog vijeka starješina ili ljestvicu činova. Radi toga kod planiranja se moraju sagledati svi faktori, a ne samo jedan.

Kod proračuna popune raznim metodama ne dolazi se do istih vrijednosti. Poznavanje svih faktora koji utiču na popunu dug je i složen put, ali jedino on daje realan broj.

Očigledno je da i od planiranja zavisi skladan razvoj popune kadra u armiji. Međutim, rijedak je sistem popune koji takav razvoj može u potpunosti i idealno obezbjeđivati, jer na planiranje utiču najrazličitiji objektivni i subjektivni faktori, koji se ne mogu predvidjeti ili ne mogu izbjeći. Ti faktori posebno su karakteristični za revolucionarne armije i one koje češće vode ratna dejstva. Uslijed brzog razvoja materijalne baze u armiji često dolazi do promjena, uvođenja nove tehnike, novih koncepcija, što sve traži izmjene (u cjelini ili po dijelovima) već donijetih i djelimično sprovedenih planova o popuni armije kadrovima. Sve su to, u krajnjoj liniji, neizbježni pratilci napretka i na vojnom polju te bi stanje brzih kvalitetnih i kvantitetnih promjena prije trebalo smatrati normalnim nego izuzetnim, o čemu se i u sistemu popune mora voditi računa.

2. *Odabiranje*. Poznato je da svaki rat traži maksimalni napor cijelog naroda, odnosno, u klasnom društvu, u prvom redu, one klase koja ga vodi. Armijski kadar, koji treba da organizuje i vodi bojeve i bitke, nosi ogroman dio tog napora. Savremeni rat naglašava tu činjenicu do krajnjih granica. Pošto je aktivni vojni starješina taj koji će morati izdržati početni, najteži udar i istovremeno biti suodgovoran pri obezbjeđenju mobilizacije i rukovođenju mobilisanim ljudstvom, on mora biti ličnost koja će posjedovati maksimum traženih svojstava. Rat je isuviše ozbiljna, najteža provjera čvrstine jedne zemlje, pa organi-

zatori njene borbe moraju biti izabrani među najboljima i najsposobnijima. Zemlja će za rat dati potreban broj specijalista, ali organizatori bojeva i bitaka moraju se pripremiti kroz vojnu školu, obuku i praksu. A prije svega treba odabrati ljude koji će to moći da postanu.

Osnovni zadatak odabiranja jeste da obezbijedi traženi kvalitet i kvantitet kandidata za popunu armije. Uslovi odabiranja (za sve profile) načelno se objavljuju javno, u vidu konkursa. Objavljivanje uslova ima za cilj da se što više zainteresovanih odazove na konkurs, da bi od većeg broja kandidata odabrali one sa najboljim kvalitetima.¹⁰

Uslovi za odabiranje (obrazovni, fizički, moralno-politički, karakterni i drugi) određeni su zavisno od profila kadrova koji pripadaju raznim vrstama, kategorijama i specijalnostima za koje se odabiranje vrši, o čijem kvalitetu je već ovdje bilo govora. Pri ovome, posebna pažnja se obraća izboru kadra koji će, prilikom dalje pripreme, obezbjeđivati da će komande, kao kolektivi, imati takav sastav koji će moći da odgovori na svaku moguću i najtežu situaciju.

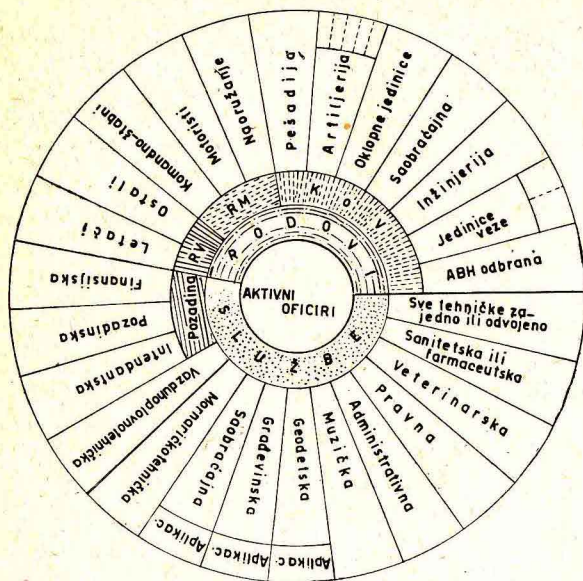
Odabiranje je vrlo značajna faza djelatnosti u sistemu popune koja traži i posebnu obradu, budući da se u obimu ovog članka ne može opširnije o njoj govoriti. Da bi izvršile zadatak koji stoji pred ovom fazom popune, armije često posjeduju vlastitu organizaciju, metode a ponegdje i posebno obučene kadrove.

3. *Priprema* (osnovno vojno školovanje) budućih starješina armije. Priprema starješina — kao treća faza sistema popune — predstavlja najodgovorniju fazu od koje u znatnoj mjeri zavisí budući razvoj starješinskog kadra i njegova sposobnost da rukovodi armijom. Zadatak je pripreme da svestrano vaspita i stručno obrazuje odabrane kandidate — buduće starješine armije.

Organizacija pripreme. Zadaci koji stoje pred pripremom ostvaruju se u posebnim pripremnim školama, kao što su: vojne akademije, učilišta, oficirske i podoficirske škole, škole za rezervne oficire i slično. Osnovno čime se rukovodi u pripremi jeste da je ona zavisna od profila pojedine vrste, kategorije i specijalnosti starješina. Jedan profil neke vrste, kategorije i specijalnosti kadra priprema se različito od drugog profila iste vrste, kategorije i specijalnosti, bez obzira na određene sličnosti svih njih. Na primjer, oficiri rodova različito se pripremaju od oficira službi, oficiri jedne različito od oficira druge službe, podoficiri jednog roda različito od podoficira drugog roda itd. Odatle neminovno proizlazi bogatstvo rješenja organizacije pripreme u pojedinim sistemima popune savremenih armija.

¹⁰ Kad se govori o kvalitetu i kvantitetu popune mora se napomenuti njihova uzajamnost i uslovljenost. Ukoliko se traži bolji kvalitet za popunu armije, utoliko se smanjuje mogućnost za dobijanje većeg broja kandidata i obrnuto. U praksi ovaj odnos se manifestuje na više načina: ne može se čekati sa popunom dok se ne stvore potrebni uslovi za dobijanje traženog broja kvalitetnih kandidata. Ako takvih nema, onda se najčešće pribjegava odabiranju potrebnog broja kandidata najvišeg kvaliteta koji se može dobiti (iako nižeg od poželjnog). Takva rješenja, doduše, mogućna su samo ako se radi o nekim uslovima, a ne o svim. To su oni uslovi koje će kasnije biti moguće planski nadoknaditi u fazi pripreme (školovanja).

Iako različita po formama i sadržaju organizacija pripreme starijina savremenih armija može se prikazati kao na šemi.



Svaki korak na toj rozeti pokazuje odvojeno pripremu kadra (u miru) određenog profila neke specijalnosti. Ovo je jedna od najčešćih varijanti organizacije pripreme, a krakova rozete biće toliko koliko armija ima rodova i službi ili čak koliko u njoj ima užih specijalnosti. Da bi slika organizacije pripreme starijina bila kompletna, pored ove moraju se staviti još nekoliko rozeta (za rezervne oficire, aktivne i rezervne podoficire a eventualno i druge).

Sadržaj pripreme. Program, trajanje i metod koji čine sadržinu pripreme starijina u prvom redu zavise od slijedećih činjenica:

profila kadra pojedinih vrsta, kategorija i specijalnosti koje želimo dobiti; potrebe da buduće starijine upoznaju i usvoje osnovnu vojnu doktrinu, jedinstven metod rukovođenja i vaspitanja i u određenoj mjeri ovladaju rukovanjem naoružanja i opreme date armije; potrebnog vremena da se norme moralno-političkog karaktera razviju do što većeg stepena i usvoje od kandidata; stepena prethodno stečenog opšteg, tehničkog i kulturnog obrazovanja koji će se u toku pripreme davati kandidatima — više ukoliko se smatra da su stečena nedovoljna i obrnuto; prosjeka opšteg kvaliteta kandidata koji su odabrani, što će utjecati na određivanje težišta u programu, njegovog dopunjavanja, mijenjanja, dakle »manevra predmetima u pripremi po unutrašnjim pravcima«; potreba da se kod budućih starijina stvore navike odgovornosti, discipline, reda, izvršavanja naređenja, tačnosti i svih drugih osobina bez kojih se ne može zamisliti starijina armije; armijskog sistema školovanja u cjelini, jer je program u pripremnim vojnim školama samo jedan, početni, osnovni, iako veoma važan dio sistema školovanja u armiji; obaveze da se ažurno unose u program sve novosti na vojnom polju, zatim iz nauke i tehnike, društvenih nauka i drugih tekovina ljudskog uma kao i odraza svega ovoga na živu silu, borbena sredstva i ratnu vještinu, a da se istovremeno iz programa izbacuje sve nepotrebno i zastarjelo; stava prema iskustvima ranijih ratova i druga.

Značajno je podvući da se obrazovni i vaspitni cilj programa pripreme moraju neprekidno prožimati i dopunjavati, čineći tako dijelove jedinstvene cjeline podjednako važne za buduće starješine armije.

Ostvarenje zadataka koji stoje pred pripremom zahtijeva primjenu najsavremenijih pedagoških metoda.

Zavisno od pripreme kroz koju prolaze da bi se osposobili za vršenje određenih grupa dužnosti, po sličnosti i broju zajedničkih elemenata, aktivni kadrovi u savremenim armijama mogu se svrstati u nekoliko osnovnih grupa:

a) *Kadrovi osnovne vojnostručne spreme.*¹¹ Osnovni profil aktivnog kadra vrši stručne dužnosti, prije svega na opsluživanju i održavanju mnogobrojnih i komplikovanih borbenih sredstava a zatim i neke starješinske dužnosti. Priprema ovog profila vrši se na dva načina:

Prvi. Odabrani vojnici pripremaju se u okviru jedinica na kursovima (u okviru rodova i službi) koji traju kraće vrijeme. Zatim kao podoficiri odlaze u jedinice na razne dužnosti gdje ostaju do odlaska roka. Ako podoficir ostaje na službi još jedan ili dva roka, po pravilu dobija dopunsku obuku. Ovakvu pripremu primjenjuju prije svega velike armije.

Drugi. Priprema odabranih kandidata vrši se u posebnim školama i traje duže vrijeme, nakon čega novoprodukcijeni podoficiri odlaze na dužnosti, posvijetivši se tom pozivu.

Kadrovima ove spreme omogućeno je — ako ispune tražene uslove — da prelaze i u slijedeći kadar sa srednjom spremom.

b) *Kadrovi srednje vojnostručne spreme.* Starješine ove spreme predviđeni su za osnovne komandne i druge dužnosti srednjeg nivoa u komandama i ustanovama. Ovaj profil kadra mogli bi skupnim imenom nazvati ročni ili ugovorni oficiri.

Obavezna opšta sprema za ovaj kadar po pravilu je potpuna srednja škola. Priprema ovog kadra u vojnim školama traje različito vrijeme, što zavisi od sistema popune; izvodi se posebno i traje kraće vrijeme od pripreme u vojnim akademijama. Nakon što određeni broj godina obavlja razne dužnosti ovaj kadar, po pravilu, napušta armiju, s tim što se prethodno prekvalifikuje, ukoliko već nema neke stručne kvalifikacije. Svaki starješina ovog profila pod određenim uslovima ima mogućnosti da stekne visoku vojnu spremu i da nastavi sa službom u armiji.

Starješina ovog profila nema u sistemima popune svih armija. Tamo gdje ne postoje kao poseban profil, ovaj kadar se priprema u vojnim akademijama u kojima se pripremaju svi oficiri.

Za postojanje starješina ovog profila dva su osnovna razloga:

Prvo — struktura činova u savremenim armijama govori da je manje viših, a više nižih činova (ima odstupanja po rodovima — službama). Da bi se uštedilo u pripremi i da bi se kasnije regulisala ljestvica činova, armija se popunjava jednim brojem oficira koji dostižu samo niže činove i koji iz armije odlaze ranije (maksimirano je vrijeme), tako da se onima koji su završili vojne akademije i stekli visoku vojnu spremu omogućuje brže dostizanje viših činova i u većem broju.

¹¹ Ovaj profil kadra u većini armija nazivaju skupnim imenom — podoficiri (ročni — ugovorni — aktivni).

— Drugo — jer se smatra da za obavljanje dužnosti koje se popunjavaju ovim profilom kadra nije potrebna priprema ni po obimu ni po trajanju kao za više dužnosti u armiji.

c) *Kadrovi visoke vojnostručne spreme.* Završena opšta školska priprema II stepena u građanstvu preduslov je u svim sistemima popune za prijem u vojne akademije, odnosno vojna učilišta ili oficirske škole — kako se u raznim sistemima nazivaju pripreme škole. Priprema u vojnoj akademiji traje 3—4 godine. Starješine pripremane u ovim vojnim školama — bez dopunske pripreme ili sa njom — popunjavaju osnovne formacijske dužnosti bez obzira da li u sistemu postoji srednji profil ili ne. Smatra se, naime, da je komandovanje najnižim jedinicama određen broj godina neizbježan put svakog starješine, kako bi upoznao, shvatio i razumio zadatke i mogućnosti tih jedinica.

Oni sistemi popune koji imaju srednje profile oficirskog kadra u vojnim akademijama pripremaju samo oficire visoke spreme koji će, nakon određenog vremena, zauzimati više komandne i rukovodeće dužnosti u mirnodopskoj armiji i koji se smatraju kao oficiri »od karijere«. S obzirom na to podešena je i priprema tih oficira.

Kod sistema koji nemaju srednji profil u vojnoj akademiji pripremaju se svi oficiri i po završetku vojnih priprema popunjavaju osnovne dužnosti u armiji. Nakon određenog vremena, a zavisno od pokazane sposobnosti, oni mogu biti određeni za dalje školovanje koje će ih osposobiti za vršenje viših dužnosti. Ostali, koji ne završe te više vojne škole, ostaju po pravilu na nižim dužnostima i u nižim činovima. Negdje postoji jedan, a negdje dva stepena takvog visokog vojnog školovanja.

U raznim sistemima popune postoji, doduše, mnogo varijacija ovih istih načela.

Dakle, iz svega se može izvući zaključak da prvi način popune već unaprijed opredjeljuje razvojni put oficira, dok drugi to postiže kroz sistem izbora koji zavisi od sposobnosti svakog pojedinca.

I jedan i drugi način popune primjenjuje se u savremenim armijama, što znači da i jedan i drugi ima svojih pozitivnih osobina. Ipak, izgleda da posljednji daje više garancije za kvalitetni izbor viših starješina i njihovu veću stručnu pripremu, naročito ako je povoljno riješeno pitanje uspješnog rasterećenja starješina u nižim oficirskim činovima, koji uslijed osobenosti ljestvice činova ne mogu sticati visoku spremu, pa prema tome i visoke činove. Ovim se ne smije stvoriti utisak da prvi način popune ne rješava na zadovoljavajući način pitanje izbora viših starješina s traženim osobinama. Različiti su uzroci i uslovi koji u jednoj armiji daju prednost jednom, a u drugoj drugom načinu popune.

4. *Primanje starješinskog kadra u armiju*, kao četvrta faza popune, je logična posljedica odabiranja i uspješno završene pripreme, a predstavlja formalan akt kojim se vrši popuna armije. Za naša razmatranja ova faza ima periferan značaj.

Izvori iz kojih se armije popunjavaju starješinama mogu biti različiti kao, na primjer: vojne akademije, vojna učilišta, oficirske škole, škole rezervnih oficira, podoficira koji polože ispit, oficiri po ugovoru itd. Neki sistemi popune koriste više ovih izvora, dok drugi manje.

Zavisno od izvora iz kojih se popunjavaju aktivnim oficirima, sisteme popune savremenih armija možemo svrstati u dvije glavne grupe:

U prvu spadaju sistemi onih armija koje se popunjavaju oficirima rodova i službi tako reći isključivo iz vojnih pripremnih škola (učilišta, akademija), dok su ostali izvori popune, ukoliko uopšte postoje, samo simbolični. Dakle, pripreme vojne škole su ako ne jedini onda sigurno najmasovniji izvor popune u onim sistemima u kojima se svi profili oficirskih kadrova zajedno pripremaju. Takav sistem popune oficirima mogli bismo nazvati prosti ili pravolinijski.

Popuna samo iz jednog izvora je relativno jednostavna, obezbjeđuje popunu oficirima gdje je vaspitanje i obrazovanje na visokom i ujednačenom nivou, ali ne pruža mogućnost kombinacija u popuni i relativno je skupa jer se priprema svih oficira vrši jednako dugo i slično. Slabe strane ovog načina popune manje se ispoljavaju u početku razvitka starješina u službi a kasnije, kada treba rješavati složene kadrovske probleme napredovanja, unapređenja i druge, one se više ispoljavaju.

U drugu grupu spadaju sistemi u kojima se oficiri popunjavaju iz više izvora. Svaki od tih izvora, po pravilu, daje oficirski kadar različite spreme, a u popuni učestvuje približno u onom omjeru u kome je taj profil potreban za popunu armije. Ipak, u tim sistemima svi izvori svode se na dva osnovna: jedan — koji armiju popunjava oficirskim kadrom srednje spreme i drugi — koji daje višu spremu (vojne akademije). Takve sisteme popune prema izvorima popune mogli bismo nazvati kombinovani.

Ono što je u ovom, drugom načinu popune pozitivno, u prvom znači slabost, i obrnuto. Slabe strane drugog načina popune jače su izražene u početku službe starješina, a dobre kasnije.

Izvori popune osnovnim profilima aktivnih starješina su podoficirske škole ili podoficirski kursevi u jedinicama. Ova dva izvora razlikuju se po dužini pripreme, iako po spremljivosti daju sličan kadar. Razni sistemi popune pripremaju ove kadrove u podoficirskim školama ili na podoficirskim kursevima, pa tako, po pravilu, svaki sistem ima samo jedan osnovni izvor popune podoficirima.

SPECIFIČNOSTI POPUNE U NAŠOJ ARMIJI

Prije svega nužno je istaći neke osobenosti po kojima se razlikuju odabiranje i priprema kandidata za kadar u našoj armiji od istih u građanstvu.

Iako u ovim fazama rada na popuni ima izvjesnih sličnosti, izvjesne analogije između onog što se sprovodi u armiji i onog u građanstvu (prvenstveno zbog našeg sistema školovanja koji predviđa da pojedine grane djelatnosti treba da se same staraju za pripremu — školovanje sopstvenog kadra), razlike su ipak uočljive.

Građanin koji želi da radi u bilo kojoj struci u privredi, upravi ili bilo kojoj grani društvene djelatnosti pohađa određene škole gdje stiče potrebno obrazovanje za obavljanje određenih poslova (prolazi kroz fazu pripreme — školovanja). Nakon toga zainteresovane ustanove

— organizacije, prema svojim potrebama i uslovima i na osnovu određenog kriterija, biraju planirani broj već pripremljenih kadrova, kojima eventualno pruže dopunsku pripremu. Kod popune armije, da bi netko mogao biti uključen u pripremu za vojnog starješinu prethodno mora biti izabran, tj. mora posjedovati jasno određene osobine. Znači, dok je u građanstvu redoslijed popune: priprema — odabiranje, kod armije se javlja obrnutim redom: odabiranje — priprema. To je jedna od osobina popune armije kadrovima.

To što privreda i neke druge djelatnosti stipendiraju ili na drugi način pripremaju svoje kadrove (ovo je karakteristično za zemlje brzog privrednog razvoja), ne mijenja mnogo suštinu. Stipendiraju se i pripremaju uglavnom samo neki profili, no kod privrede, na primjer, postoji mogućnost fluktuacije, prelijevanja kadrova iz jedne grane u drugu. U pripremi armijskog kadra ovo nije moguće — armija mora da priprema svoje kadrove u vlastitim školskim ustanovama, odnosno ukoliko priprema otpočne ranije, putem stipendiranja (van vojnih škola) onda se u vojnim školama mora dopuniti i dovršiti da bi se dobile starješine takvih vojnostručnih i moralno-političkih kvaliteta, kakvi su za odbranu zemlje neophodni. Činjenica da i armija može neke profile kadra dobiti pripremljene u redovnim civilnim školskim ustanovama (ljekare, pravnike, inženjere, tehničare i sl.) ne mijenja opštu sliku. I ovo je bitna osobina popune armije kadrovima.

Dalje, specifičnost aktivne armijske službe postavlja pred kadrove niz najrazličitijih zahtjeva kao preduslov za rad u armiji. Najveći broj, reklo bi se, sva radna mjesta u armiji — zahtijevaju određene fizičke uslove od kojih godine života i zdravstveno stanje imaju značajnu ulogu. Bez obzira na druge osobine, stariji kadrovi ili starješine slabijeg zdravlja ne mogu u armiji vršiti pretežan broj dužnosti. Fizičko a i psihičko trošenje pilota na avionu koji leti iznad MAH-1, na primjer, veće je nego u bilo kojoj drugoj aktivnosti. Iz svih tih i drugih razloga radni vijek znatnog dijela armijskih kadrova kraći je nego u najvećem dijelu civilnih djelatnosti.

Napredovanje armijskih kadrova u službi izraženo je činovima. Visina činova i njihov broj, pak, određeni su na osnovu radnih potreba a utvrđeni formacijama. Uslijed toga armija ima određenu strukturu činova, određeno je vrijeme koje se mora i koje se može provesti u jednom činu da bi se ostvario jedan od uslova za viši čin (kada se najčešće mijenja i dužnost). To, između ostalog, omogućuje napredovanje mlađih kadrova. Sve to, i mnogo drugih faktora, čini ritam kretanja kadra u armiji življim i dinamičnijim, a popuna armije kadrovima vrši se brže i u većem broju. Ovo je dalje, bitna osobina popune armije kadrovima.

Pored opštih znanja iz najrazličitijih naučnih područja (društvenih, prirodno-matematičkih, pedagogije i psihologije itd.), poznavanja osnova tehnike i posjedovanja dobrih fizičkih svojstava, armijski kadar mora imati moralno-političke i karakterne kvalitete koji su jasno definisani i predstavljaju *conditio sine qua non*. I ovo je jedna od osnovnih osobina popune armije kadrovima.

Postoje i druge, nešto manje značajne, karakteristike popune armije, ali su i nabrojane dovoljne da se sagledaju bitne osobine popune armije aktivnim starješinskim kadrom.

General-major
Janko ŠUŠNJAR