

REGRUTOVANJE, SELEKCIJA I KLASIFIKACIJA LJUDSTVA I NJIHOV ZNAČAJ U MODERNIZACIJI JNA

Privredna reforma u našoj zemlji imperativno zahteva modernizaciju celokupne privrede a, pre svega, usavršavanje tehnološkog postupka, bolju organizaciju proizvodnje, veću produktivnost itd. Zahtevi ekonomičnosti, poboljšanja organizacije i sl. postavljeni su i u odnosu na druge aktivnosti, kao što su: školstvo, zdravstvo, administracija, pa i narodna odbrana i armija.

Brz razvoj nauke u poslednjim decenijama, a posebno tehnike, elektronike i atomistike, odrazio se u odgovarajućoj meri i na naoružanje u armiji. U skladu sa mogućnostima armije uvode se nova borbena sredstva, nova oprema i sl. Borbena gotovost naših jedinica i odbrambena moć zemlje zavise, pored ostalog, od savremenog naoružanja i opreme i osposobljenosti obveznika i starešinskog kadra da ih znaju adekvatno upotrebiti. Privredna reforma postavlja izričite zahteve i u odnosu na modernizaciju naoružanja i opreme i obuke aktivnog i rezervnog sastava JNA.

Pitanje uloge savremene tehnike i naoružanja u eventualnom ratu nije sporno ali, čini nam se, da se još dovoljno ne poklanja pažnja ljudstvu prilikom regrutovanja, selekcije i klasifikacije.

Ukazaćemo na neke činjenice koje su, po našem mišljenju, bitne za modernizaciju naše armije, a koje, uglavnom obuhvataju ljudstvo.¹

1. OBAVEZA SLUŽENJA VOJNOG ROKA I PROCENAT ONIH KOJI SE NE OBUHVATAJU OVOM OBAVEZOM

Nacrtom zakona o vojnoj obavezi precizirane su obaveze svakog našeg građanina prema armiji i služenju vojnog roka. Mirnodopska armija formira se od postojećeg regrutnog kontingenta i njeno brojno stanje zavisi od veličine regrutnog kontingenta (onog što je osposobljeno) i vremena služenja vojnog roka.

Kakav je uticaj broja nesposobnih na borbenu gotovost armije i odbrambenu moć zemlje?

Procenat onih koji se ne primaju na odsluženje vojnog roka, bilo da su privremeno ili stalno nesposobni u različitim zemljama

¹ Podaci korišćeni u ovom radu:

— popis obveznika regruta rođenih 1943. i 1944. godine;

— anketa o opisu dužnosti na pojedinim formacijskim mestima i zahtevi koje dotično radno mesto postavlja u odnosu na čoveka koji treba da ga popuni;

— ispitivanje fizičke razvijenosti i sposobnosti regruta u nastavnim centrima.

je različit i kreće se od 10 do 45% regrutovanih. Na osnovu samo ovih podataka govoriti o vitalnoj sposobnosti omladine i mogućnosti da se uključi u oružane snage nije pravilno, jer od koncepcije svake zemlje zavisi koliko će od svoje regrutne populacije uključiti u armiju. Izuzev 2—5% stvarno nesposobnih koji se ne mogu ni po kojim kriterijumima uključiti u armiju, sve je ostalo relativno i zavisno od kriterijuma za ocenu sposobnosti. Interesantno je da najsavremenije armije imaju najveći procenat odbijanja, ali je, isto tako, činjenica da taj kriterijum menjaju prema konkretnim situacijama. Ako im je potreban veći broj regruta kriterijum se ublažava i obratno. Tipičan primer za to je armija SAD, koja u odnosu na angažovanost svojih oružanih snaga menja i kriterijume. Prema tome, nepravilno bi bilo na osnovu broja nesposobnih donositi zaključke o potencijalnim mogućnostima regrutovanja neke zemlje.

Regrutacija omogućava stvarni uvid u zdravstveno stanje i fizičku razvijenost celokupne populacije i na osnovu toga mogu se doneti određeni zaključci i predlozi. Tako je, na primer, Ajzenhauer, predsednik SAD, mogao da, na osnovu detaljnog ispitivanja jedne generacije regruta, konstatuje da je 1/3 regruta nesposobna za napore kakvi ih očekuju u armiji. Kasnije su na bazi toga razrađeni konkretni predlozi da se stanje popravi. Na politiku primanja regruta u armiji utiču i mnogi drugi faktori.

Ako se složimo da u borbenoj gotovosti veću ulogu ima kolektivni nego individualni faktor i da brojno stanje jedinice ne mora uvek da ima presudan značaj za njenu borbenu gotovost, onda možemo da postavimo i pitanje da li u našim jedinicama imamo prekobrojnih vojnika, koji ne samo da ometaju obuku, nego svojim neznanjem i drugim aktivnostima snižavaju borbenu gotovost jedinica?

U svim izučavanjima fizičke kondicije vojnika nailazili smo i na vojnike koji po svojim fizičkim sposobnostima i kondiciji ne mogu da prate obuku, koji se vuku na začelju kolone i zadržavaju celu kolonu. S nama su se uvek složile i neposredne starešine koje su nam govorile: „Oslobodite mi jedinicu od desetak nesposobnih za dužnosti za koje su regrutovani i desetak nesocijalnih i alteriranih u psihičkoj stabilnosti, pa ćete videti kakva će biti borbeno gotovost moje jedinice”. Obično ih niko od takvih vojnika nije oslobađao ili bar ne u potpunosti. Takvi vojnici predstavljali su samo broj za koji se morao obezbediti smeštaj i ishrana, naoružanje, nastava i dr, a da pri tom nisu doprineli borbenoj gotovosti jedinice.²

Prema ovim podacima na teritoriji Kosmeta imali smo 39,56% nedovoljno razvijenih, u Makedoniji 33% itd. Postavlja se pitanje: na osnovu čega i sa kakvim pravom smo primili 17% nedovoljno razvijenih omladinaca iz Makedonije i 12% sa Kosmeta. Da li su to zahtevale potrebe armije i da li smo na taj način podigli njenu borbeno gotovost? To smo uradili zato što u našoj zemlji svaki iol sposoban građanin treba da odsluži vojsku i dobije odgovarajuću

² U br. 5/67, ovog časopisa izneli smo stanje telesne razvijenosti regruta u 1962. godini.

ispravu. Kakav je, pak, stvarni efekat svega toga teško je prosuditi jer ova problematika nije dovoljno izučavana.

Postavlja se pitanje da li i dalje moramo tako da radimo ili i na ovom području možemo da učinimo prekretnicu?

Ako su neposredno posle rata za to i postojali opravdani razlozi koje su diktirali spoljni i unutarnji faktori, sada takvi razlozi ne stoje. Pored toga, sada i narednih 8—10 godina nailazi kulmi-

Osnovne antropološke karakteristike 18-godišnjih omladinaca

REPUBLIKE	Prosečna vrednost			Na regruto- vanju tre- balo da bu- de odbijeno u %	Na regruto- vanju odbi- jeno u %	Primljeno nedovoljno razvijjenih u %
	Visina	Težina	Obim grudi			
Bosna i Hercegovina	170,36	59,55	84,26	28,21	21,09	7,12
Hrvatska	171,21	61,78	85,30	18,80	9,89	8,91
Makedonija	166,60	56,36	82,79	33,36	16,29	17,07
Slovenija	170,83	62,60	87,04	13,62	8,54	5,08
Crna Gora	172,23	62,01	86,92	21,70	13,49	8,21
Uža Srbija	170,14	59,64	83,06	28,04	22,06	5,98
Vojvodina	169,69	61,03	84,57	17,72	13,08	4,64
Kosmet	167,50	56,30	82,29	39,56	27,04	12,52
S F R J	170,01	60,03	84,27	25,07	16,91	8,16

nacioni period naše populacione ekspanzije, a generacija koja stasava za regrutovanje je tako brojna da možemo da izvršimo oštriju selekciju i da se jedinice ne opterećuju slabijim kvalitetom ljudstva.

Po našem mišljenju, ako se služenjem vojnog roka ne bi obuhvatilo i 30% omladinaca imali bismo velike materijalne uštede, uz istovremeno podizanje kvaliteta nastave i borbene gotovosti. Ovo ne znači da bi svi ovi omladinci bili oglašeni kao potpuno nesposobni za službu u armiji. Uvođenjem prilikom regrutovanja kategorije „sposoban za službu u ratu” omogućilo bi se da se takvi obveznici ne pozivaju na odsluženje vojnog roka, već bi se oni osposobili za vojne dužnosti kroz nekoliko aplikacija na terenu. Pored toga, veći broj vojnih obveznika koji nisu sposobni za određene dužnosti u armiji moći će u ratu da se korisno upotrebe za druge poslove i za potrebe teritorijalne odbrane za što bi se osposobili na aplikacionim kursevima.

2. SELEKCIJA I KLASIFIKACIJA ZA POJEDINE RODOVE I SLUŽBE

Naša dosadašnja regrutacija predstavljala je grubu trijažu na dve velike kategorije: sposobni sa ograničeno sposobnima i stalno i privremeno nesposobni. U suštini određuje se samo nesposobnost,

a ne i stepen sposobnosti. Od zdravstvene službe se samo traži da kaže da li je neko sposoban ili ne. Stepem sposobnosti određivao je predsednik regrutne komisije na osnovu oskudnih podataka kojima je raspolagao i na osnovu razreza koliko za koji rod i službu treba da regrutuje vojnika. Predsednik regrutne komisije je odgovoran za to da pravi čovek dođe na pravo mesto, u krajnjoj liniji i za to kakva će biti borbena gotovost naše armije, a on to objektivno nije u stanju.

Da bi pravi čovek došao na pravo mesto, kao prvo, moraju se do detalja znati sve karakteristike radnji koje se obavljaju na određenom formacijskom mestu, kao na primer: telesno naprezanje, potreba za umnim naporom i koncentracijom, ritam i tempo rada, način rukovanja sredstvima rada (ručno, poluautomatski, automatski), iz čega se sastoji rad: stalno ponavljanje jedne operacije, niza sličnih operacija ili niza različitih operacija, da li se posao odvija na stereotipan ili na nov način, da li postoji sinhronizacija rada ekstremiteta i kakva, kakav je karakter radne situacije, sa očekivanim ili sa neočekivanim promenama, da li se rad odvija odvojeno ili kolektivno, kakav je položaj tela pri radu, uslovi radne sredine, dejstvo toplote, hladnoće, vlage, štetnih gasova, hemikalija, buke, potresa, jonizujućeg i radarskog zračenja, itd.

Kada se ovako sagleda i opiše radno mesto i karakteristike radnji koje se na njemu obavljaju, moguće je odrediti i kvalitete koje treba da ima lice koje dolazi na to formacijsko mesto. Neko može da se ceni prema fizičko-zdravstvenim osobinama ili prema intelektualnim sposobnostima ili psihomotornim sposobnostima, karakteristikama ličnosti, u odnosu na psihičku stabilnost, prema školskoj spremi, zanimanju, političkom ubeđenju i dr., a sve to ima određeni i ne uvek jednaki značaj pri izboru „pravog“ čoveka.

Ako se ove osnovne grupe razgraniče, ima unutar svake još mnogo detalja na koje onaj koji vrši selekciju i klasifikaciju mora da obrati pažnju.

Kod fizičkih karakteristika važni su rast, uhranjenost i razvijenost, stanje organa vida, sluha, govora, pa razvijenost i pokretljivost nogu i ruku.

Kod intelektualnih sposobnosti treba imati na umu i ocenjivati: opšte intelektualne sposobnosti, smisao za tehničke i mehaničke probleme, numeričku inteligenciju, razumevanje komandi i signala, jasnoću govornog izražavanja, ocenjivanje i opažanje odnosa u prostoru, pažnju, učenje i pamćenje i dr.

Kod psihomotornih sposobnosti treba ocenjivati brzinu rada i reagovanja, opštu telesnu spretnost, spretnost prstiju, koordinaciju rada ruku, koordinaciju rada ruku i nogu, kompleksnu koordinaciju. Sve su to merne veličine koje se uzimaju u obzir svuda u svetu gde se vrši iole ozbiljnija profesionalna orijentacija.

Moraju se ocenjivati i školska sprema i profesionalna struktura, jer određena predznanja mogu vrlo dobro da se koriste za uspešno savlađivanje obuke na jednom formacijskom mestu dok na drugom mestu nemaju nikakvog značaja.

To su elementi koje treba da zna regrutna komisija. Međutim, ni to nije dovoljno. Bitno je znati i to kakvo ljudstvo se nalazi na dotičnoj teritoriji. Nema koristi od normativa, ako moramo da odgovorimo razrezima i ako su oni nedovoljno stručno postavljeni. Međutim, periodičnim snimanjem i izučavanjem dobijenih podataka lako se dobija tačan uvid u stanje ljudstva na dotičnoj teritoriji i samo u okviru toga mogu se razlikovati naši zahtevi.

Ko može sa uspehom da obavlja poslove regrutovanja? Po našem mišljenju ovo je jedan od vrlo odgovornih zadataka u našoj armiji i na njegovom rešavanju treba da se angažuju specijalno osposobljeni opštevojni i sanitetski stručnjaci.

Mada osnovni teret pada na regrutne komisije, za rad u njima uglavnom se angažuju mlađi lekari bez dovoljnog stručnog i trupnog iskustva. Interesantno je da se ni opštevojne starešine ni lekari ne osećaju nesposobnim ili bar nedovoljno sposobnim za ovakav rad. Mnogi izjavljuju da je regrutovati lako i da, uglavnom, odbijene treba uključiti u odgovarajuće tačke i podtačke pravilnika, a sposobne koji su pred uputom u armiju treba rasporediti, prvenstveno po razrezu.

Do uvođenja sadašnjeg regrutnog sistema samo u 25% slučajeva uspeli smo da kategoriju „stalno nesposoban” oglasimo takvom na prvoj regrutaciji, a svi ostali ušli su u armiju i tamo se pokazali kao nesposobni. Detaljnim pregledima u domovima narodnog zdravlja (na nekim teritorijama) to stanje se nešto popravilo, ali još uvek imamo situaciju da nam se iz armije otpuste 3—5% regruta kao stalno ili privremeno nesposobni.

Želimo da podvučemo posledice koje nastaju zbog toga što pravi čovek nije došao na pravo mesto.

Nesposoban kandidat ne može da se uključi u nastavni program i da ga savlada, pa ostaje neobučen. On apsorbuje pažnju nastavnika koji manje pažnje posvećuje ostalima koji bi mogli brže i bolje da savladaju program. Najbolji postaju demotivisani u nastavi, jer su, u odnosu na ostale, još uvek dobri. U krajnjoj liniji oni ne postignu ni blizu onaj uspeh koji bi mogli kad bi kolektiv bio približno istih kvaliteta.

Određivanje ljudi na neodgovarajuće formacijsko mesto odražava se višestruko negativno na adaptaciju u armiji. Izvestan broj loše adaptiranih, nemotivisanih deluje razbijački u vojničkom kolektivu, što se odražava i na borbenu gotovost cele jedinice.

Armija zbog loše selekcije i klasifikacije ima velike gubitke: upropašćavanje vojne imovine, nedovoljna iskorišćenost vojničkih stručnih i drugih kvaliteta.

Da bi se ovi nedostaci otklonili treba početi od koncepcija odbrane naše zemlje, koliki će procenat populacije biti uključen u oružane snage u eventualnom ratu i koliko zajednica može da odvoji sredstava za odbranu zemlje. To su osnovni parametri koji mogu da posluže za sve procene i u njihovom okviru mogu se sprovesti i promene u vezi sa regrutovanjem.

Ako apstrahujemo vreme koje se utroši na zdravstvenom pregledu regruta u domovima zdravlja i koje utroše vojni odseci i

organi narodne odbrane u opštinama, na samo regrutovanje i određivanje roda i službe utroši se malo vremena. Praktično za nekoliko minuta regrutna komisija donosi odluku o tome šta će regrut raditi 12 ili 18 meseci. To je u suštini vreme za koje se regrut nalazi pred regrutnom komisijom. Propusti koje regrutne komisije učine za ovih nekoliko minuta kasnije moraju da otklanjaju stotine pa i hiljade starestina.

Ispitivanja Komisije za medicinsko-naučna istraživanja na selekciji tenkista, nedvosmisleno su pokazala da bolja grupa postiže mnogo bolji uspeh i da za kraće vreme može da savlada određeni program.

Smatramo da nema razloga da se za regrutovanje ne odvoji više vremena. Ako ne može nikako drugojačije, zašto se ne odvoje 7 dana od služenja vojnog roka i iskoriste za regrutovanje, selekciju i klasifikaciju. To vreme biće kasnije vraćeno, jer će obuka moći da se savlada bolje i za kraće vreme. I medicinski, a pre svega nemedicinski deo regrutovanja, tj. selekcije i klasifikacije zaostaju za našim potrebama i mogućnostima i onoga što se radi u ostalom svetu.

a) Medicinski deo regrutovanja

Već smo napomenuli da se sticanjem raznih okolnosti, a prvenstveno što je to kampanjski posao koji traje 1—2 meseca svake godine, za regrutovanje od odgovarajućih sanitetskih organa određuju se, uglavnom, mlađi lekari sa malim ili nikakvim iskustvom u regrutovanju i sa malim trupnim iskustvom. Pored toga, ako je jedan lekar bio više godina u regrutaciji on, po pravilu, nikada nije regrutovao dva puta na istoj teritoriji. Pred regrutovanje održavani su kratki seminari na koje su pozivani svi lekari određeni za regrutaciju, bez obzira da li idu prvi put na regrutaciju ili su bili nekoliko puta, pa oni koji idu prvi put ostaju nedovoljno instruirani. Pored toga, kada bi posao u regrutaciji bio i jednostavan i kad bi lekar svake godine obavljao, on ipak u toku godine izlazi iz te problematike i potrebno mu je određeno vreme da ponovo „nađe sebe” u procesu regrutovanja.

Angažovanje građanskih zdravstvenih ustanova za obavljanje tzv. predregrutnih opštelekarskih i specijalističkih pregleda pokazalo je čitav niz nedostataka. Ovakav sistem dobro je funkcionisao u velikim centrima sa jakim domovima zdravlja, ali na teritorijama sa slabije razvijenom zdravstvenom službom i sa retkom mrežom zdravstvenih ustanova, tj. baš tamo gde je regrutna zdravstvena problematika najkomplikovanija, ovakav sistem nije ispunio očekivanje i predregrutnim pregledima nisu istrijažirani oni slučajevi koji ne bi smeli da uđu u armiju, što je dovelo do vraćanja većeg broja regruta iz armije. I pre sadašnjeg sistema regrutovanja sa ovih teritorija vraćao se najveći broj regruta iz armije.

Budući da je i za domove zdravlja ovo kampanjski posao, to oni iz godine u godinu organizuju ovaj posao kako im više konvenira, uključuju one lekare, čije se odsustvo neće odraziti na ostale zadatke doma zdravlja, pa prema tome, to najčešće nisu najsp-

sobniji lekari, a i oni se često menjaju. Seminari koji se sa ovim lekarima održavaju nedovoljni su da razjasne sva pitanja i da ujednače kriterijume.

Lekar na regrutnoj komisiji pregleda oko 100 regruta dnevno služeći se dokumentacijom domova zdravlja. Po pravilu nema vremena da se upušta u proveru tačnosti rezultata (izuzev kada su greške evidentne i kada mora da zahteva ponovni pregled). U sve ono što se distribuira u granicama normale, pogotovu u laboratorijske podatke, lekar ne sumnja i kao takve ih prima i na osnovu toga regrutuje.

Ocena zdravstvenog stanja je jedna od važnih karika u selekciji i klasifikaciji regruta, ali ona ima smisla samo kada se obavlja po jedinstvenim principima. Teško je verovati da se ovi principi mogu da ostvare u 5—600 domova zdravlja koji vrše predregrutne preglede, makar domovi imali ista uputstva koja su, uostalom, vrlo komplikovana.

Trupna sanitetska služba i regrutovanje su problem broj jedan naše sanitetske službe. Dosadašnja nestašica lekara u trupi mogla je donekle da bude opravdanje što je predregrutne preglede vršila civilna zdravstvena služba. Veći broj lekara koji sada završava studije i stimulativni dodatak trupnim lekarima, praktično rešava pitanje ovog kadra u armiji, tako da bi poslove regrutovanja ponovo mogla skoro u potpunosti da preuzme vojna sanitetska služba. Čini nam se da nema opravdanih razloga da i dalje slabo regrutujemo sa civilnom zdravstvenom službom.

Slažemo se sa stavovima o potrebi formiranja stalnih regrutnih centara koji bi radili preko cele godine. U prvoj fazi rada za svaki regrutni centar trebalo bi predvideti 1 do 2 stalna lekara, čija bi isključiva dužnost bili poslovi regrutovanja, tj. poslovi selekcije i klasifikacije. Ti lekari trebalo bi da budu specijalisti za ovaj posao, kao što su i ostale specijalnosti u medicini. Međutim, pošto takva specijalnost u našoj zemlji ne postoji, a postoje vrlo bliske specijalnosti: opšte prakse i medicine rada, to smatramo da bi jedan lekar regrutnog centra trebalo da bude specijalista za opštu medicinu, a drugi za medicinu rada. Specijalista za opštu medicinu morao bi biti osposobljen da samostalno rešava najveći deo problema iz regrutne patologije koji nisu komplikovani i ne zahtevaju specijalistički pregled: ocenu telesne razvijenosti i fizičke sposobnosti kandidata, rešavanje internističkih, hirurških, očnih, ušnih i drugih problema pomoću laboratorije i instrumentarija sa kojima bi centar raspolagao. Lekar specijalista za medicinu rada učestvovao bi u klasifikaciji i selekciji regrutnog kontingenta zajedno sa vojnim stručnjacima. On bi morao tačno da zna dužnosti koje se obavljaju i zahteve u pogledu psihofizičke sposobnosti i zdravstvenog stanja za pojedina formacijska mesta i da je sposoban da predsedniku regrutne komisije da decidirani odgovor da li je neko za nešto sposoban i šta bi mu više odgovaralo.

Učestvovanje psihologa (psihotehničara) u radu regrutne komisije centra neophodno je i uvode ga sve armije. Dok u regrutnim centrima ne budemo imali psihologa, a i kada ih budemo imali, spe-

cijalista za medicinu rada bi bio taj koji se bori da ocene specijaliste za regrutovanje (specijaliste opšte prakse) i psihologa budu uzete u obzir prilikom donošenja odluke. Najcelishodnije bi bilo da se prethodno izvrše svi pregledi i testovi regruta za taj dan i da na kraju svi specijalisti i predsednik regrutne komisije odrede rod i službu.

Prema našim i inostranim iskustvima, polovina regrutne populacije je potpuno zdrava, što regrutna komisija lako konstatuje. U 15 do 35% slučajeva (u zavisnosti od teritorije) regruti imaju različite stepene fizičke nerazvijenosti, pa je regrutna komisija vrhovni arbitar za njihovu ocenu. U 10 do 15% slučajeva regruti imaju mane koje regrutna komisija može da reši i oceni. Samo u retkim slučajevima (do u 5% slučajeva) biće potrebni pojedini specijalistički pregledi koje bi obavljala grupa vojnih specijalista, okupljena uz jedan regrutni centar a obsluživala bi više drugih centara ili bi specijalisti funkcionisali kao posebni specijalistički regrutni centar, koji bi bio pri armijskom sanitetskom centru a obsluživao bi 4 do 5 regrutnih centara. I ovaj specijalistički centar bio bi stalno telo.

Centar bi, po našem mišljenju, mogao da radi 8 do 9 meseci u godini, dok bi mesec dana trebalo iskoristiti za sređivanje, statističku obradu i analizu rezultata rada regrutnih komisija, regrutne populacije i svih slučajeva vraćenih iz armije. Nakon toga svaka komanda armije organizovala bi seminar od nekoliko dana na kome bi se analizirali i kritički ocenili rezultati. Svake 2 do 3 godine takvi seminari ili simpozijumi bili bi organizovani za celu armiju. Pored toga za lekare i psihologe svake godine trebalo bi predvideti 15 do 30 dana usavršavanja.

Ovim se svakako ne bi mogli rešiti svi problemi selekcije i klasifikacije za pojedina specifična radna mesta kada će prilikom njihovog odabiranja morati da učestvuje tim neophodnih specijalista. U svetu, svakako, postoje i bolji načini regrutovanja, na primer, veliki regrutni centri sa svim potrebnim specijalistima u kojima se svaki regrut podvrgava svim specijalističkim pregledima, bez obzira u koji rod ili službu ide. Tako, na primer, u belgijskoj armiji u Briselu postoji centar u kom radi 46 lekara. Međutim, u nekim drugim armijama postoje centri kao što ih mi predlažemo.

Dalje smatramo da jedan tim može uspešno regrutovati samo ako stalno radi i analizira situaciju na istoj teritoriji. Zbog toga pri odabiranju stručnjaka za rad u regrutnim centrima treba kandidate birati konkursom i dati im perspektivu da u centru ostanu bar 5 do 6 godina. Ovako organizovani regrutni centri ne bi u prvo vreme mogli u potpunosti da ispitaju funkcionalne sposobnosti regruta, što je neobično važno, pa bi ih u perspektivi trebalo i za ovo osposobiti.

b) Nesanitetski deo regrutovanja

Nesanitetskom kadru u budućim regrutnim centrima treba da se posveti ista pažnja kao i sanitetskom. U svakom slučaju to je vrhunaska specijalistička dužnost na koju bi trebalo da dođu perspektivne starešine sa širokim vojnim znanjem i opštom kulturom.

Smatramo da oficiri koji bi radili na ovim poslovima treba da prođu kroz izvesno dopunsko školovanje u kome bi trebalo da savladaju: upoznavanje važnijih formacijskih mesta rodova i službi za koje vrše regrutovanje (opis dužnosti, karakteristike radnji, itd.); da u osnovnim crtama upoznaju regrutnu populaciju u zemlji i u detaljima na svojoj teritoriji, karakteristike telesnih mana i njihov značaj za sposobnost regruta; pravilske odredbe i zakone, i sl. Na kraju školovanja kandidat bi trebalo da polaže ispit.

c) Centralna ustanova za regrutovanje

S obzirom na važnost i složenost problema regrutovanja, selekcije i klasifikacije ljudstva za JNA, smatramo da je neophodno da se što pre formira jedna centralna naučnoistraživačka ustanova za regrutovanje (mogla bi se zvati Centar za profesionalnu orijentaciju u JNA) sa sledećim zadacima:

da sagledava i prati fizičko i mentalno zdravstveno stanje celokupne muške populacije koja je od interesa za armiju;

da sistematizuje i analizira formacijska mesta u JNA u odnosu na fizičke i psihičke zahteve (za stalni i ročni sastav armije);

da konstruiše i standardizuje somat — i psihometrijske instrumente u klasifikacione i selekcionne svrhe;

da izrađuje pravilnike za ocenjivanje sposobnosti za službu u JNA i ocenu sposobnosti za pojedine rodove i službe ročnog i stalnog sastava, kao i da izrađuje ostale propise i uputstva u vezi sa popunom naše Armije;

da analizira rezultate rada regrutnih centara kroz analizu odbijenih na regrutovanju i vraćenih iz armije, i kroz savlađivanje rezultata nastavnih programa i sl.;

da organizuje stručno osposobljavanje kadra koji će raditi na poslovima regrutovanja;

da bude savetodavni organ Državnom sekretarijatu i Generalštabu po pitanju ljudskog faktora sa stanovišta medicine i psihologije;

da izučava epidemiologiju neinfektivnih oboljenja koja imaju uticaja na sposobnost za vojnu službu, kao i sposobnost za privređivanje i da daje odgovarajuće predloge za korekciju takvog stanja; itd.

Na savetovanju o nastavi u JNA koje je održano marta 1968. godine, dat je čitav niz korisnih predloga kako tu nastavu učiniti boljom, ali, čini nam se da je ostalo nedovoljno podvučeno da osnova dobre i uspešne nastave i obuke ne leži samo u nastavnim programima, nego u dobro izraženoj selekciji i klasifikaciji, tj. u tome da pravi čovek dođe na pravo mesto. Ovo važi kako za onoga ko sluša nastavu tako i za onoga ko je izvodi. Na savetovanju su izneti i podaci koliko nas staje obuka jednog vojnika ili pitomca. Postavlja se pitanje ne bi li se obuka mogla izvršiti i jeftinije i bolje ako bi pravi čovek bio na pravom mestu, tj. ako bi se poboljšala selekcija i klasifikacija regruta.

Potpukovnik
dr Rajko VUKOSAVLJEVIĆ