

ПРЕДЛОЖЕНИЯ

**на Съюза на офицерите от резерва “Атлантик” към ОСОП
при министъра на отбраната по темата “ Професионалисти
в отбраната в XXI век“**

Уважаеми министър ТАГАРЕВ,

Уважаеми госпожи и господа,

Дискусията за професионализма на военнослужещите и цивилните служители в Българската армия започна в средата на 90-те години на миналия век. Процесът премина през сложни перипетии, но за съжаление и днес ще бъде пресилено да заявим, че БА е достигнала необходимото професионално равнище.

Съюз „Атлантик” смята, че тревожно закъснява обществената и експертната дискусия на тема „Какъв воин, какъв офицер е нужен на България през първата третина на 21-и век”. Тази закъсняла дискусия трябва да бъде започната от следващото редовно правителство, за да може успоредно с реализацията на плановете за превъоръжаване и за издигане на бойния потенциал на Българската армия да бъде изготвена ясна и реалистична професиограма на българския офицер.

Докато в държави, сходни по територия, население и числен състав на Въоръжените сили (Холандия, Чехия и Унгария) министерствата на отбраната заедно с интегрирания Щаб на отбраната наброяват личен състав от 300–350 души, у нас поради недостатъчна професионална компетентност, нерационални структури и прословутата шуробаджанщина сходни по обем и значимост задачи се изпълняват от Министерство на отбраната (МО) и Щаб на отбраната (ЩО) с обща численост малко под 800 души.

Смятаме, че сред ключовите проблеми за изграждането на модерни, гъвкави, малобройни и ефикасни Въоръжени сили са професионалната подготовка, мотивацията и моделът за кариерно развитие на

военнослужещите. За отправни насоки в решаване на тези проблеми бихме посочили:

1. Незабавно да бъдат отменени всички дискриминационни и демотивиращи поправки в законите, в Кодекса за социално осигуряване и в другите нормативни актове, които през 2012 и 2013 г. принудиха стотици офицери да напуснат Българската армия, без да са получили право на пенсия и без да са възвърнали вложените за тяхното обучение и изграждане финансови, административни и интелектуални ресурси.
2. Незабавно да бъдат преразгледани плановете за подготовка на формиранията, с акцент върху полевите занятия, летателните часове и ученията на море. Подготовката на войските и силите за национална отбрана продължава да бъде силно занижена. Компютърните учения и щабните тренировки са безмислени, ако придобитите умения останат без последващо приложение в полеви условия.
3. Внимателно да бъдат изучавани и точно прилагани принципите за изграждане на професионална армия и на моделите за кадрово развитие, утвърдени във водещите държави от НАТО. Същността на „Personnel management” («Управление на личния състав») във всички аспекти на процеса – подбор, подготовка, длъжностно развитие и извеждане, е описана доста подробно в огромна по обем учебна и справочна литература. Засега въпросът защо добре изяснената и проверена от съюзниците методика не се въвежда и прилага пълноценно остава без отговор.
4. Най-сетне да бъде завършен проточилият се до безкрайност процес на оптимизиране на щабовете, с особено внимание към МО и ЩО и свеждането им до приемливия по стандартите на НАТО числен състав за подобни структури. Освен повишаване на професионалното равнище на служителите, реорганизирането ще

доведе и до рязко съкращаване на разходи за администрацията - цел, която настоящото ръководство на МО обяви преди дни.

5. Ако е наложително, най-напред да бъдат освобождавани офицерите, които не притежават необходимия командирски опит. Този проблем е решен достатъчно успешно при редуциране на войските и щабовете в страните от Централна и Източна Европа.
6. Ускорено да бъдат развивани военнослужещите и цивилните служители, преминали обучение в съюзни военнoучебни заведения или служили в обединени щабове. Подобен подход ще съдейства за бързото навлизане в щабовете и войските на административен опит, на стандартите и процедурите на НАТО.
7. Приоритетно кадрово развитие да получават военнослужещите, отличени от съюзниците при участие в мисии. Както неведнъж бе посочено, такива военнослужещи не се водят на специален отчет, въпреки грижовното отношение към тях в армиите на съюзниците. Дълъг е списъкът с печални примери, когато обучени на Запад или отличени за заслуги в международни мисии български военнослужещи, не получават признание у нас, огорчени напускат военната служба и нерядко емигрират. От което армията губи интелектуален, командирски и щабен капацитет, боен опит, административни и финансови ресурси.
8. Да бъде поставено на научна основа кадровото развитие на цивилните преподаватели в системата на военното образование. В момента те са извън полезрението на органи и институции. Няма стимули, за да останат в системата, да израстват в нея и да допринасят за развитието ѝ. Дори не са равнопоставени на цивилните служители от администрацията на МО, в резултат на което сред тях съществува нерегулирано текучество, вследствие на което пада равнището на научната и на преподавателската дейност. До 1944 г. във Военното на Н. В. и във Военноморското на Н. В.

училище са преподавали най-авторитетни учени, доказани интелектуалци, уважавани професори и преподаватели.

**Управителен съвет на Съюза
на офицерите от резерва
„Атлантик”**