



ПРЕДЛОЖЕНИЯ

**от Съюза на офицерите от резерва “Атлантик” към
ОСОП при министъра на отбраната по темата
“ Устойчиви кариерни модели”“**

УВАЖАЕМИ ГОСПОДИН МИНИСТЪР,

УВАЖАЕМИ ГОСПОЖИ И ГОСПОДА,

Съюзът на офицерите от резерва „Атлантик” с готовност се включва в поредната дискусия в рамките на Обществения съвет по отбранителна политика (ОСОП) под наслов „Устойчиви кариерни модели”. За разлика от неофициално изразени мнения на колеги, ние не смятаме, че темата е изчерпана, тъй като бе засегната по време на Втората тематична дискусия на ОСОП на 22 април 2013 г. по темата "Професионалисти в отбраната в 21-и век".

СОРА подчертава, че устойчивото кадрово развитие, като част от съвременната кадрова политика (Personal management), е ключово условие за успешното развитие на всяка сфера от обществения живот. Не случайно ефективната кадрова политика става водеща тема в почти всяка обществена дискусия през последните седмици. Само преди дни двама наши членове обсъждаха същата тема в ефира на частна телевизия.

Смятаме, че част от основните насоки за постигането на устойчиви кариерни модели са:

1. Осъзнаване от ръководството на МО и ръководствата на другите държавни ведомства, от ръководителите от всички степени в тях, на ползата от устойчива кадрова политика, базираща се върху утвърдени професионални принципи, като ключово условие за успешното реализиране на всяка секторна политика. Разбира се, промяната в мисленето не е лек процес, но все от някъде трябва да се започне. И то скоро.

2. Изучаване от ръководния състав и последователно прилагане на принципите за изграждане на професионални структури, в частност на професионална армия. Както не веднъж сме посочвали, в демократичния свят всичко отдавна е изучено, уточнено и системно се прилага в съответствие с приетите закони, правилници и разпореждания.

Нашите наблюдения са, че немалка част от ръководния състав, вкл. и щатни офицери и експерти, не познават принципите за изграждане на професионалната армия. Така най-често се достига до субективни кадрови деформации, а не до принципни кадрови решения. Въвеждат се не устойчиви, а нестабилни и обикновено неясни за повечето военнослужещи модели на кариерно развитие.

Ето защо отново ще си позволим да изброим прилаганите във въоръжените сили на държавите от НАТО, а и не само там, шест основни принципа за постигане на ефективно и устойчиво кадрово развитие.

- Професионален трудов договор: въвеждането в средата на деветдесетте години на трудов договор за мнозина остана единственият критерий за постигане на устойчиво кариерно развитие в професионална среда. Очевидно е обаче, че САМО трудовият договор не може да осигури подобна устойчивост. Главната причина за това е, че успоредно с него не

се прилагат или се прилагат частично останалите доказали се принципи за изграждане на устойчив карьерен модел.

- Ежегодни отчетно–контролни изпити, които у нас се провеждат формално, а резултатите от тях в повечето случаи не оказват почти никакво влияние върху кариерното развитие. Провежда се изпит единствено по физическа подготовка, докато в държавите от НАТО обикновено се организират изпити по три дисциплини - физическа, огнева и специална (за рода войска) подготовка, които изграждат професионалиста в съответната област. В някои от армиите се полага и четвърти изпит – по чужд език. Неуспешите получават срок за подготовка и за повторно явяване. За военнослужещите от Силите със специално предназначение срокът е от шест месеца, за останалите родове войски - обикновено от една година. При повторно получаване на незадоволителни резултати военнослужещият незабавно напуска армията.

- Полагането на изпити/интервю за повишаване в следващо военно звание (длъжност) у нас в повечето случаи не се прилага или се осъществява формално. Главно в съответствие с конюнктурата на деня и често по силата на „телефонното право” или „кабинетното решение”. Докато в държавите с утвърдена демокрация резултатите от представянето на изпита от отделния военнослужещ (гражданско лице) са определящи за неговото развитие.

- Успелият кандидат, спечелил конкурс или удостоен да заеме по-висока длъжност, задължително да преминава през краткосрочни курсове за повишаване на квалификацията.

- Все още у нас задължителното заемане/преминаване през основни командни длъжности (командир на самостоятелен батальон/полк или приравнени самостоятелни поделения) носи

пожелателен характер. По данни от 2012 г. между 30 до 35% от българските полковници и генерали (адмиралаи) не са заемали длъжности, равни на командир на поделение. Т. е. техният устойчив модел на кариерно развитие се изразява в устойчиво и последователно прескачане на длъжности. За сметка на професионалната им компетентност, разбира се.

- Ротацията на личния състав е принцип, неразривно свързан с посочените по-горе годишни изпити и конкурси, чиито смисъл е да осигурят преминаването на военнослужещия през различни строеви или щабни длъжности по вертикала и хоризонтала, при спазване на ясни критерии. Според практиката в Алианса, ако след средно 5 години служба на една и съща длъжност военнослужещият не успее да покрие критериите, за да заеме друга, дори по хоризонтала, той се разделя с армията. У нас обаче има хора, които далеч по-продължително от посочения срок седят на един и същ служебен стол и устойчиво запушват системата за кадрово развитие.

- Обикновено последен по ред, но не и по значение, е принципът за адекватно заплащане на военнослужещите. Той изисква финансовото възнаграждение да не бъде по-ниско от средното за същата длъжност в гражданските организации. По този начин се привлича качествен личен състав и се намалява текучеството.

3. Изработване или актуализиране на нормативната база, свързана с кадровото развитие на военнослужещите. Включително и изготвяне от кадровите органи на перспективни планове за кадрово развитие за всеки военнослужещ. Плановете да бъдат обсъдени със съответния военнослужещ, който на базата на предложения му кадрови модел да може да планира своето развитие. Подобни планове има във всички армии на

страните от НАТО. Затова в личен разговор американски, германски или турски офицер спокойно могат да споделят перспективите за служебното си развитие, обикновено с две длъжности напред. Докато българският военнослужещ не може да бъде сигурен как ще се развие неговата служба дори през следващия месец.

4. Засилване на контрола на всички равнища, с цел да бъдат намалени субективизмът и кадровите деформации. Въвеждане на обществен контрол и публичност в областта на кадровата политика чрез създаване на професионални съвети (на сержантите, на капитаните, майорите и пр.), чиито представители да участват в заседанията по кадрите. Съставът на съветите да се променя ежегодно. В тях с тайни избори да бъдат избирани най-добрите офицери и сержанти. Мнението им да има решаващо значение, а не да се приема като съвещателно. УС на СОРА е убеден, че точното и системно прилагане на преподаваните във военни академии на НАТО и реализираните във войските на държавите-членки принципи, процедури и основни правила за работа с кадрите ще осигури създаването на устойчиви кариерни модели за българските военнослужещи.

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

22 май 2013 г.

Представител на СОРА по време на дискусиата ще бъде капитан I ранг
(з) Васил Данов.