

SMISAO, SADRŽAJ I SVRHA UPRAVLJANJA LJUDSKIM RESURSIMA VOJSKE I ODBRANE



BCBP

novembar 2021.



BCBP

SMISAO, SADRŽAJ I SVRHA UPRAVLJANJA LJUDSKIM RESURSIMA VOJSKE I ODBRANE

novembar 2021.

Izdavač

Beogradski centar za bezbednosnu politiku (BCBP)
www.bezbednost.org

Autori

Miroslav Hadžić

Dizajn i prelom

Srđan Ilić

SMISAO, SADRŽAJ I SVRHA UPRAVLJANJA LJUDSKIM RESURSIMA VOJSKE I ODBRANE

Tokom poslednjih decenija vidno se i ubrzano menjaju značaj i uloga ljudskog faktora u odbrambenoj i vojnoj delatnosti. Početni je zamajac tome dalo bujanje novih i drugačijih bezbednosnih izazova, rizika i pretnji. Istom su se zgodom namnožili i omasovili njihovi raznorodni a napose nedržavni nosioci. Umesto klasičnih već dugo su na delu asimetrični ratovi, među koje je nedavno pristigao i tzv. hibridni. Uporedo je začeta revolucija u vojnim poslovima kojom su primat, nasadve u SAD i NATO, stekle združene operacije mešovitih sastava izvan matične teritorije. U sve to se povratno umešavala, budući začeta u vojnoindustrijskom kompleksu negdašnjih super sila, informatička revolucija. Dočim su raspad bipolarnog i blokovskog poretka sveta, te posledične promene njegove bezbednosne konfiguracije na glavnu scenu izvele profesionalnu umesto regrutne vojske.¹

Ovakvoj su pak vojsci sve manje potrebni brojčano veliki sastavi. Porasla je, međutim, njena potražnja za visokoobučanim vojnicima i starešinama raznovrsnih specijalnosti. To tim više, jer zbog rasta ubojne moći na zasadima informatičke tehnologije, te potrebe za brzim manevrom i daljim dohvatom združenih sastava, borbena gotovost i učinkovitost profesionalne vojske sve više zavise od kvaliteta njenih boraca i starešina. Zbog toga se, pored ostalog, ubrzano razvijaju novi programi obuke, te usavršavaju merila i pokazatelji za (pr)ocenu borbene spremnosti i morala vojnih jedinica i njihovih pripadnika. Menjaju se, ujedno, načela, oblici, postupci i sredstva komandovanja i upravljanja u vojsci i sistemu odbrane. U toku je, uz ostalo, sustavna potraga ne samo za vojnikom već i za starešinom po meri (rata) 21. veka. To tim urgentija, jer željeni priliv profesionalnoj vojsci nigde više nije unapred osiguran, niti se odlivom kadra iz nje može lako upravljati.

To je dobrim delom posledica izmenjene mape sociodemografskih izvorišta iz kojih se danas takva vojska popunjava. Sastav ljudstva profesionalne vojske stoga sve manje i sve ređe odslikava socijalnu, demografsku i kvalifikacionu strukturu rodnog društva. U skladu sa tim se menjaju socijalno i profesionalno biće savremene vojne organizacije, te njena unutrašnja kohezija i dinamika. Nepromenjenom, međutim, ostaje preka potreba vojske da sebi u službu privuče, i u njoj zadrži, dovoljan broj kvalitetnih, motivisanih i stručnih pojedinaca. Dok je klasična vojska bila zaokupljena time kako da uspešno selektuje i klasifikuje, a potom i obuču redovno pristižući regrutni kontigent, moderna ima danas problem kako da iz suženih i nestabilnih socijalnih izvora osigura pravovremenu i valjanu popunu ljudstvom po meri projekcije svojih borbenih potreba. Ona, štaviše, sve teže može da osigura redovnu popunu i kvalitetnu obnovu svog starešinskog kora. Između ostalog i zato što tendencijski opada privlačna moć vojnog poziva, dok uporedo rastu privlačnost i konkurentnost raznovrsnih zanimanja u civilnom delu savremenog društva.

¹ Više o tome vidi: *The Postmodern Military, Armed Forces after the Cold War*, Charles C. Moskos, John Allen Williams, David R. Segal (eds.) Oxford University Press, 2000.

Pod dejstvom svih ovih promena nametnula se potreba da se ljudstvom vojske i odbrane upravlja na nov i drugačiji način. Odgovor na nju je stigao u vidu sveobuhvatnog koncepta upravljanja ljudskim resursima.² Reč je pri tom samo o jednom od derivata, mada sržnom, zamisli dobrog upravljanja sektorom bezbednosti.³ Potonja je pak iznikla iz nasušne potrebe modernog društva i pripadne mu države da se organizuju i deluju po načelima dobrog upravljanja svim svojim resursima i potencijalima.

U temelju strateškog koncepta upravljanja ljudskim resursima otud leži zahtev da se u vojsci i sistemu odbrane delotvorno i učinkovito koristi raspoloživo ljudstvo. To od čelnih nalogodavaca zahteva da ljudima pod svojom komandom upravljaju na najbolji način. Prvi im je zato zadatak da osiguraju redovnu i kvalitetnu obnovu i popunu svoje vojske i sistema odbrane. Utom im sledi da pridošlice valjano obuče i opreme, te da ih radno i borbeno uklope u osnovne jedinice. Upravljači istom zgodom treba da iz starešinskog kora izdvoje one koje će biti dalje školovani, usavršavani i uzdizani na više komandne i upravljačke dužnosti.

Upravljanje ljudskim resursima vojske i odbrane predstavlja, u formalnopravnom smislu, zakonom utvrđeni skup obavezujućih, a međusobno povezanih i usklađenih, načela, pravila, postupaka, oblika i sredstava za postupanje nadležnih i ovlašćenih naredbodavaca. Svemu tome su pridodati postupci i alatke za redovno merenje, praćenje, vrednovanje, ocenjivanje i uvećanje učinkovitost ovog upravljanja, te za unutrašnju kontrolu i nadzor celine tog procesa. U demokratskim je zemljama, povrh toga, ustavom i zakonom utvrđena politička, sudska, moralna i lična odgovornost (*responsibility*) čelnih naredbodavaca za borbenu spremnost vojske i sposobnost sistema odbrane, pa sledstveno tome i za učinke svog upravljanja njihovim ljudskim resursima. Rečeni čelnici za svoje postupanje ujedno snose odgovornost (*accountability*) pred nosiocima civilne vlasti, mesnom javnosti i građanima, pod čijom bi kontrolom i paskom trebalo stalno da se nalaze.

U operativom smislu, upravljanje pak predstavlja skup raznovrsnih i obavezujućih procedura i aktivnosti ovlašćenih upravljača kojima se hoće postići i održavati optimalni, a delotvoran i učinkovit sklad između raspoloživog ljudstva, posedujućih oružja i oruđa te misija, ciljeva i zadataka date vojske i sistema odbrane. Dobrim se upravljanjem svakom vojniku i starešini nadasve treba zgotoviti prilika da se u svojoj profesiji samoostvari i samopotvrđi po meri ličnih sposobnosti i znanja. Drugačije kazano, smisao je ovog upravljanja sažet u zahtevu da se „pravi ljudi“ nađu na „pravim mestima“. To centralnim upravljačima nalaže da pravim odabirom, planskim i svrsishodnim razvojem raspoloživog ljudstva osiguraju uspešno ostvarivanje množine vojnih i odbrambenih ciljeva i zadataka. Svi su oni pak sublimirani u htenju i obavezi komandnog i upravljačkog lanca da postignu i održe visoku borbenu gotovost svoje vojske i sistema odbrane. Prvi ali i krajnji preduslov za to su uspešna proizvodnja i očuvanje visokog borbenog i profesionalnog morala vojnih jedinica i odbrambenih sastava, kao i svakog od njihovih pripadnika.

2 Uporedi: Henry A. Leonard, *Human Resources Management*, file:///F:/MNE,%20HRM%20SSR%2021/NATO%20HMR/7-DIB-Human_Resource_Mangement.pdf

3 Više o tome: Dylan Hendrickson, *Security Sector Reforme as a Governance Issue*, u: *Security Sector Reform: Institutions, Society and Good Governance*, Alan Bryden/Philipp Fluri (eds.), Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden, 2003, str. 243 – 248.

U tom se cilju od upravljača nadasve ište da tokom selekcije, obuke i karijernog vođenja vojnika i starešina iznađu optimalnu personalnu kompoziciju za svaku jedinicu i/ili ustanovu. Tek se pod tom pretpostavkom može unutar svake od njih iznedriti čvrsta socijalna i profesionalna kohezija, kojoj u temelju leže međusobna solidarnost vojnika i njihovih starešina, te njihova uzajamna spremnost na lično žrtvovanje zarad uspešnog ispunjavanja borbenih zadataka.

U ovoj tački vidnom biva čvrsta i cirkularna veza između komandovanja i upravljanja ljudskim resursima. To tim čvršća, jer samo iz dobrog upravljanja može svodno ishoditi uspešno komandovanje. Dočim, uspešno zapovedanje vazda počiva na dobrom upravljanju ljudskim resursima jedinice kojom se komanduje. Naime, to da li će neki starešina biti uspešan komandant zavisi od pouzdanosti prethodne selekcije, kao i od putanje kojom je on do tad karijerno vođen. Kao što od načina na koji aktuelni komandant danas upravlja svojim ljudstvom uzvratno zavisi ko će to sutra i koliko uspešno komandovati vojskom i/ili njenim jedinicama. Ključni je otud zadatak nadležnog upravljača da iz množine kandidata na vreme izabere i dalje karijerno vodi samo onog starešinu koji poseduje sve osobine potrebne za uspešno komandovanje.

Nije zgoreg podsetiti da u svemu tome važnu, a često i presudnu, ulogu ima „lična jednačina“ čelnog upravljača u liku ministra odbrane, odnosno operativnog komandanta u liku načelnika generalštaba. Drugim rečima, od ličnih osobina, posedujućeg sklopa vrednosti, motiva, interesa i ciljeva, te znanja i sklonosti i ministra i načelnika GŠ izravno zavisi kom će to pojedincu i kada zapasti najviše komandne i upravljačke uloge. Važno je otud znati ko to i kako upravlja čelnim upravljačima. Odnosno, ko to, po kojoj proceduri i na osnovu kojih merila bira i na dužnost postavlja ministra odnosno načelnika generalštaba. Preko ove tačke u proces upravljanja ljudskim resursima vojske i odbrane prodire, da bi se u njemu materijalizovala, narav političkog poretka predmetne zemlje.

Upravljanje se utoliko slikovito može predstaviti kao zasebno socijalno polje u kome se, posredstvom vojne organizacije, ospoljava prava priroda političkog poretka date zemlje. U njega se, uporedo, ulivaju diskurzivno prerađeni supstrati istorijskog nasleđa i dominantne političke odnosno strateške kulture matične zajednice. Pritoke u to polje ujedno nanose sržne sastojke i odlike profesionalnog, socijalnog, političkog i borbenog nasleđa predmetne vojske, te njenog institucionalnog pamćenja i/ili ciljnog zaboravljanja.

U ovom se polju, nadasve, izravno obelodanjuje na koji to način i kojim sve to sredstvima stolujući poredak i njegovi vlastodršci stiču i ozbiljuju svoju vlast i moć. Utoliko se upravljanje ljudskim resursima ispostavlja kao dodatni kanal i mehanizam za sticanje, (pre)raspodelu i upotrebu vlasti i moći u vojsci i oblasti odbrane. Sržni sastojak te moći čini pravo čelnih naredbodavaca da inokosno, a po pravilu i nepozivo, odlučuju o načinu i svrsi upotrebe jedinica i ljudstva vojske i odbrane. A na osnovu toga i pravo da odlučuju o profesionalnom statusu, karijernom razvoju, te životnoj egzistenciji svakog od njihovih pripadnika. Dočim jezgro njihove vlasti tvore regule, postupci i sredstva za istiskivanje lojalnost i bezpogovorne poslušnosti potčinjenih po meri interesa i tekućih potreba vladajućeg poretka, te njegovih zastupnika u vojsci i sistemu odbrane.

Kad se još dublje zađe iza pojavne i operativnotehničke strane ovog upravljanja biva jasno da je reč o složenom društvenom procesu, tokom koga se oblikuju i određuju narav, sadržaji, smer i posledice unutrašnje socijalne i međuljudske dinamike u vojsci

i sistemu odbrane. To stoga, jer upravljanje ljudima jeste, vojnom organizacijom omeđeni, prostor susretanja, sučeljavanja, sukobljavanja, prožimanja i sprežanja množine različitih i oprečnih ličnih i grupnih želja, interesa, ambicija i ciljeva pripadnika svake vojske i sistema odbrane. Otud je rečeno upravljanje u svojoj srži složeni, dinamični, napeti i potencijalno konfliktan društveni odnos između nadlogodavca i izvršioaca, potčinjenog i pretpostavljenog, uspešnog i neuspešnog, zadovoljnog i nezadovoljnog lica na službi u vojsci i/ili sistemu odbrane.

Pouzdanom merenju i predviđanju, međutim, izmiču brojne trenutne i trajne, vidljive i skrivene posledice eventualno lošeg upravljanja ljudstvom vojske i odbrane. Ovakvo je upravljanje, po pravilu, logična i krajnja konsekvencija samovolje čelnih naredbodavaca, kao i njihove zloupotrebe datih im ovlasti. Snažan zamah tome obično daje manjkava pravna regulativa, koju pak krasi velika diskreciona ovlašćenja centralnih nadlogodavaca. To je ujedno važan pokazatelj odsustva učinkovite demokratske civilne kontrole i javnog nadzora nad vojskom i odbranom. Potonje pak upozorava na vazda prisutnu opasnost, pogotovo u državama lišenim demokratije, od interesnog te političkog sprežanja vrhovnih nosilaca civilne vlasti i čelnih nadlogodavaca u vojsci i sistemu odbrane.

Tamo gde se to dogodi, upravljanje ljudstvom u vojsci i odbrani, a nadalje odabir, unapređenje i postavljenje oficira na više dužnosti, lako postaju kurentna roba kojom se trguje na skrivenom unutararmijskom tržištu moći i vlasti. Čest predmet trgovanja, pogotovo u ekonomski manje razvijenoj zemlji i pri znatnoj nezaposlenosti u njoj, može biti prijem u vojnu službu, jer ona kandidatima, makar nominalno, donosi koliku toliku egzistencijalnu sigurnost. Sledstveno tome, nužno opada otpornost vojne organizacije i njenih pripadnika na kapilarnu i visoku korupciju, te na internu trgovinu uticajem. Dočim uporedo raste opasnost od prodora običnog i organizovanog kriminala u vojsku i sistem odbrane.

Pri ovakvom sticaju nepovoljnih okolnosti najpre su i izravno ugrožena profesionalna i ljudska prava pripadnika vojske i sistema odbrane. Posledično se stoga uvećava profesionalna i egzistencijalna nesigurnost svakog od njih. Upravom srazmerno tome raste i njihova direktna zavisnost od neomeđene (zlo)volje pretpostavljenih. Sve to u konačnici nužno rezultira opadanjem njihove radne i profesionalne motivacije. Zbog toga će, pre ili kasnije, biti ugrožena i/ili umanjena borbena gotovost jedinica vojske i odbrane, dok će moral njihovih pripadnika nužno erodirati.



BCBP

bezbednost.org