

Тема: „Социалната политика в Българската армия – историческа справка, текущо състояние и перспективи“

14:25 – 14:35 Полковник (о.з.) Добромир Тотев – член на УС на СОР „Атлантик“

**„Оптимизация на личния състав – мотивация, необходимост, положителни и отрицателни последици“.**

**Резюме:**

**Необходимост** – оперативна необходимост от оптимизация, актуализация или преразглеждане на мисиите и задачите на ВС, явна диспропорция в количеството персонал по нива, видове, брой и разходи за ЛС, ТИ и КР (1999г.), финансова- рязко намаляване на бюджета (2009 г.). Заявено оптимизиране в политическата програма на партията дошла на власт (2015-2016 г. разходите за ЛС първоначално в бюджета бяха намалявани с 10%, в края на годината бяха коригирани, 2016 г. един от малкото и последен до сега Устройствен правилник на МО с 6% реално намаляване на ЛС в администрацията на МО). Все по често демографският проблем ще се появява като причина. Привеждане на структурата на ВС в съответствие със съюзното планиране с НАТО и ЕС и реализацията на проектите за модернизация и превъоръжаване, съсредоточаване на човешките ресурси там където е наистина необходимо за създаване и поддържане на модерни отбранителни способности в този контекст (съвременната необходимост).

**Плюсове** – подобряване на съотношенията в бюджета – лс/ти/кр; оптимизиране на командната верига, по ясни нива на отговорност; по добър качествен подбор на персонала; съсредоточаване на персонал там където е най-голяма ефективността за постигане и поддържане на приоритетни отбранителни способности, основно в проектите за модернизация и превъоръжаване.

Във връзка с мотивацията: хората служещи в армията, пък и в която и да е организирана структура било то държавна или частна, се мотивират и от разбирането, че работят в една подредена от гледна точка на качество на организацията и на човешките ресурси структура.

**Минуси** – загуба на звена, например – Командването по материално техническо и тилово осигуряване (КМТТО) – капацитет по материално-техническото осигуряване на стратегическо ниво, което се разбира и отразява в последствие. Твърде висока негативна цена за политическата сила на власт, която планира и провежда реформите.

**Причини за негативни последици** – недобър анализ и оценка на необходимостите, предлаганият план за реформи трябва да е на базата на

моделиране и анализ на алтернативите; неправилно определени или изпълнявани приоритети; Липса на добре подготвена и с ясни правомощия от политическото ръководство експертна група на стратегическо ниво, която да изготви плана за реформите и да организира провеждането им; недобро взаимодействие между политическото и професионално ръководство; непоследователна политико-експертна воля да бъдат докарани реформите докрай; невъзможност да се преодолее активната и пасивна съпротива срещу промените (всички ръководители на структури, особено сега ще бъдат против всякакви реформи от такъв характер); Субективни влияния; Липса или недостатъчни мерки за социална адаптация на освободените в резултат на реформите човешки ресурси.

**Мотивация:** Освен ниските възнаграждения има и други проблеми, които отблъскват хората от професионалната военна служба: неясните критерии за израстване в йерархията, липсата на предвидимост и спадналият престиж на военната професия.

### **Малко разсъждения по въпроса за наборната служба**

Наборната служба има своята логика и в определена ситуация може да се стигне до нея, но според мен май е по лесно да се премине от наборна към професионална армия отколкото обратното. За да се върне наборната служба трябва доста предпоставки, които сегашното пък и други ръководства на МО не биха направили. Парите тука са най-малкият проблем. Например трябва провеждане на решителна трансформация на въоръжените сили, най – малкото за да могат постъпващите като наборни войници интелигентни млади хора да възприемат армията и командирите си като нещо адекватно по техните съвременни разбирания. Армията трябва да е в перфектно състояние като мисия, човешки ресурси – най-вече офицерски и сержантски команден състав, условия за работа, инфраструктура, въоръжение и ред други предпоставки, за да може да си позволи да приема наборни войници за един сравнително кратък срок с цел обучението и възпитанието им.

През 2003-2007 г. правихме в дирекция „Планиране на отбраната“-МО много сравнителни разчети, колко струва наборната и професионалната армия. Професионалната излизаше малко по скъпа, но презумпцията беше, че ще се спести от обучението тъй като професионалният войник като се обучи служи по дълго. При наборния обаче има много комунално битови

разходи от това, че ще живее постоянно в казармата, които като се отчетат излиза почти една и съща цената.

Мотивацията при една евентуална наборна армия може да бъде изучаване и поддържане на модерна и ефективна техника и въоръжение. Участие в международни учения и др.