

K některým úkolům kádrové práce v ČSLA po XVI. sjezdu KSČ

XVI. sjezd KSČ zdůraznil, že jednou ze základních podmínek úspěšného plnění generální linie budování rozvinuté socialistické společnosti v nadcházejícím období je další zkvalitňování a pozvednutí úrovně kádrové práce. To platí i pro plnění úkolů v podmínkách ČSLA. Jak dokumentovalo jednání celoarmádního stranického aktivu k rozpracování a realizaci úkolů XVI. sjezdu KSČ v ČSLA směřuje činnost jejího velitelského sboru k tomu, aby všichni příslušníci armády aktivně podpořili závěry sjezdu a vyvinuli maximální úsilí k dalšímu upevňování bojové připravenosti a pohotovosti ČSLA.

Rozhodující úlohu v tomto procesu sehraává velitelský sbor ČSLA jako realizátor politiky strany a organizátor bojové a politické přípravy a výchovy vojáků. Jeho politická pevnost, oddanost věci socialismu a politice KSČ a vysoká profesionální připravenost je zárukou splnění náročných úkolů obrany socialismu.

Proto Komunistická strana Československa, její ústřední výbor i vláda ČSSR věnují výstavbě armády a jejímu velitelskému sboru stálou pozornost. Realizace řady

závažných usnesení a rozhodnutí nejvyšších stranických a státních orgánů umožnila vypracovat ucelenou koncepci průběhu služby praporčiků, důstojníků a generálů ČSLA, doplňování a přípravu vojenských kádrů a řešit otázky jejich materiálního zabezpečení. To ve svém komplexu vedlo k celkovému zkvalitnění velitelského sboru a k dalšímu posílení jeho sociálních a právních jistot.

Jeho třídně politické složení odpovídá charakteru a poslání socialistické armády. Z dělnických a rolnických rodin pochází 67,3 % důstojníků a 76,0 % praporčiků. Postupně se zlepšuje věková struktura velitelského sboru. Průměrný věk u důstojníků činí 38,3 let, u praporčiků 33,1 let. Přitom důstojníků mladších 30 let je 38,9 %, praporčiků 50,7 %. Národnostní složení velitelského sboru se přibližuje celospolečenské skladbě. Vojáků z povolání české národnosti je 67,7 %, slovenské národnosti 30,1 %.

Cílevědomá a plánovitá práce s kádry, její těsné sepětí s řídicí prací velitelů, náčelníků a politických orgánů se tak stává základním nástrojem dalšího růstu bojové

sfly armády, bojové a mobilizační pohotovosti a všestranné připravenosti k ochraně socialismu.

Nároky na vojenské kádry však neustále narůstají. Na úrovni připravenosti a příkladnosti velitelského sboru závisí v nemalé míře stupeň připravenosti armády a její bojové pohotovosti i kvalita plnění úkolů armády. Ne náhodou upozornil XVI. sjezd KSČ ve svých závěrečných na neustále rostoucí požadavky na vedoucí kádry, zejména na jejich schopnost řídit, vést, vychovávat a organizovat pracující ke splnění hospodářského a sociálního programu strany. Sjezd zdůraznil také důležitost jejich disciplinovanosti, zásadovosti, smyslu pro nové, tvůrčího iniciativního přístupu, rozhodnosti při překonávání projevu byrokratismu, stereotypu, rutiny a schovávavosti k nedostatkům. Za základní kritérium politické vyspělosti, odborné připravenosti a organizačních schopností vyhlásil „konkrétní výsledky přinášející prospěch společnosti, socialismu“.

Naplňování sjezdové linie v kádrové práci vyžaduje především důslednou realizaci systému výběru, přípravy a rozmísťování kádru podle potřeb armády při plném respektování třídně politických a odborných kritérií, včetně požadavků na jejich morální hodnoty a charakter. Další zvyšování nároků a odpovědnosti řídicích pracovníků na všech stupních velení za realizaci linie strany a iniciativní výběr schopných a talentovaných kádru a jejich cílevědomou přípravu k výkonu odpovědných funkcí se musí stát nedílnou součástí řídicí činnosti.

Praktickou realizací přijatých opatření v kádrové práci je zabezpečování další upevňování vedoucí úlohy strany v ČSLA, zvyšování úrovně řídicí a organizačtorské práce a velení, vytváření podmínek pro uplatňování lidí v souladu s jejich vojenskoodbornou připraveností a potřebami armády, jakož i další růst jejich politických, odborných i osobních kvalit.

Proces řízení a dalšího zkvalitňování kádrové práce vyžaduje mimo jiné více využívat sociologických, statistických i dalších metod. Proto jedním z významných

úkolů v této oblasti je zvyšovat jejich rozsah a schopnost aplikovat tyto metody na kádrovou práci. Tak rozšiřovat potřebné údaje a znalosti, zejména o nomenklaturních kádrech, získávat a hlouběji poznávat pozitivní nebo negativní vlivy, které působí na jejich formování, s postižením jejich sociální dynamiky, ve vývoji či stagnaci, pozorně sledovat jaké postoje zaujímají a jak přistupují k řešení problémů. Využití těchto metod umožňuje hlubší objektivizaci stavu a konkrétnost poznání, zlepšuje tvorbu kádrových programů se zřetelem na rostoucí potřeby a náročnost, zvyšuje cílevědomost, plánovitost ve výběru, výchově a rozmísťování kádru. Využití zkušeností a poznatků, které získávají velitelé, politické orgány a kádroví pracovníci z analýzy kvantitativního a kvalitativního složení kádru, prohloubí a upevní politické, ideové, organizační a kádrové předpoklady k dalšímu rozvíjení pozitivních tendencí v souladu s celkovým vývojem po XV. a XVI. sjezdu KSČ.

Jedním z rozhodujících úkolů kádrové práce zůstává i nadále plynulé a rovnoměrné doplňování armády novými mladými kádry. Pozornost se orientuje především na doplňování vojenských škol kvalitními uchazeči o studium. Cílevědomá péče je věnována i náborům absolventů vojenských kateder civilních vysokých škol do služebního poměru vojáka z povolání. Při získávání občanské a vojenské mládeže ke studiu na vojenských školách se v souladu s usnesením předsednictva ÚV KSČ „Ke zvýšení úrovně branné propagandy a účinnější popularizace ČSLA ve společnosti“ soustavně prohlubuje spolupráce armády s územními stranickými a státními orgány.

V souladu s požadavky sjezdu klade velení ČSLA důraz na výchovu a přípravu vojenských kádru. Za základní požadavek formování jejich vysokých politických, odborných a morálních kvalit, jejich třídního přístupu ke společenským jevům a hlubokého internacionálního citění. Současně vyzdvihuje nutnost toho, aby se zejména řídicí kádry vyznačovaly dobrými organizačtorskými schopnostmi, byly náročné

k sobě i k druhým a těšily se vážnosti, uměly ve své práci organicky spojit důsledný stranický přístup s odbornými kvalitami a tvůrčím přístupem k řešení problémů, aby se vyznačovaly iniciativností. Vysoká míra političnosti v jejich činnosti a jejich výtečná profesionální připravenost musí být účinně doplňována požadovanými morálními a osobními vlastnostmi.

Rostoucí náročnost a složitost úkolů se odráží ve zvyšování požadavků na nepřetržitý růst kvalifikace kádru, jejímž základem je systematická příprava velitelů a štábů, rozvoj vojenskoteoretického myšlení velitelského sboru, jeho organizátorských a řídicích schopností, hluboké zvládnutí závěrů vojenské vědy a operačního umění taktiky.

Plnění těchto požadavků dokumentuje růst vzdělanosti důstojnického i praporčíckého sboru. Počet důstojníků s vysokoškolským vzděláním se za posledních deset let zvýšil téměř dvojnásobně a činí 47,3 %. Počet praporčíků s úplným středním vzděláním se proti roku 1970 zvýšil pětinásobně a v současné době dosahuje 53,8 %. Již 40,5 % velitelů rot a 33,5 % velitelů čet je absolventy vojenských vysokých škol.

Celoarmádní stranický aktiv k rozpracování a realizaci závěrů XVI. sjezdu KSČ v ČSLA upozornil zejména na nutnost soustředit pozornost na studium vlivu mezinárodního vojenskopolitického vývoje revoluce ve vojenství.

Systematická příprava kádru a péče o růst jejich vzdělanosti patří v současné době mezi rozhodující prvky zvyšování bojovosti armády. Rozvíjení jejich kvalifikace je trvalým procesem a objektivním požadavkem kladeným na všechny vojáky z povolání. V přípravě kádru zaujímá rozhodující místo vojenské školství, které půjde i nadále cestou všestranného zkvalitňování přípravy posluchačů a žáků vojenských škol, cestou prohlubování jejich výchovy k uvědomělému vztahu k vojenskému povolání, odpovědnému plnění vojenských povinností a praktickému výkonu

funkcí u vojsk. Zvyšují se proto i nároky na zkvalitňování výchovného působení velitelského a pedagogického sboru vojenských škol.

Proces výběru, výchovy a přípravy se orientuje na schopné a perspektivní kádry, které se v praxi osvědčily. Kádrová opatření jsou přijímána se zřetelem na dlouhodobou koncepci kádrového zabezpečení ČSLA tak, aby řídicí funkce byly obsazovány v souladu s usnesením předsednictva ÚV KSČ z 6. 11. 1970 „Ke kádrové a personální práci“ a se závěry XVI. sjezdu KSČ kvalifikovanými důstojníky. Plná podpora je dáвана těm, kteří odpovědně a směle plní úkoly.

Spolu s tím je věnována pozornost plynulé obměně velitelského sboru. V procesu výběru, výchovy, přípravy a rozmísťování kádru má proto velký význam uplatňování principu plánového a cílevědomého vyzvedávání mladých, schopných, politicky a odborně připravených důstojníků. Zároveň jsou vytvářeny podmínky pro optimální stabilizaci kádru ve funkcích.

Nutnost takového přístupu ke kádrovému zabezpečení ČSLA vyplývá z rychlého rozvoje prostředků ozbrojeného boje, zdokonalování norem a způsobů vedení bojové činnosti a z ostatních důsledků vědeckotechnické revoluce ve vojenství. Tato praxe odpovídá zásadě, kterou zdůraznil na XVI. sjezdu KSČ soudruh Gustáv Husák, že „... každodenní zkušenosti potvrzují, že kádry rostou a zocelují se na úkolech, v praktickém zápase za politiku strany, za socialismus“.

Kádry je přitom třeba rozmísťovat v zájmu společnosti a armády tak, aby byl každý člověk zařazen do funkce podle svých znalostí, schopností, politických, profesionálních i morálních kvalit a aby je mohl plně uplatnit a dále rozvíjet. Za základní kritérium pro ustanovení nebo vyzdvižení ve funkci nelze, jak zdůrazňoval V. I. Lenin, považovat ani věk, ani předcházející zásluhy nebo dokonce konexe, ale pouze oddanost věci socialismu, spojenou s důkladnými politickými a odbornými vědomostmi, organizátorským ta-

lentem, s uměním řídit kolektivy lidí a s vysokými morálními a osobními vlastnostmi.

Při výběru kádrů je nezbytně přísne zachovávat zásadu objektivního dlouhodobějšího hodnocení výsledků práce s přihlédnutím k tendencím jejich dalšího růstu. Pravidelné objektivní hodnocení kádrů je nástrojem kontroly, výchovy k odpovědnosti a k upevňování soudružských vztahů. Je proto nutné objektivně posuzovat jejich práci, hodnotit je podle dosahovaných výsledků včetně toho, jakou péči věnují výchově podřízených. Předpokladem správného hodnocení jsou kritéria, která vycházejí z požadavků na kvalifikaci a z obsahu činnosti na daném úseku a podílu na plnění úkolů. Hodnocení se nemůže opírat o nahodilé jevy, vyžaduje posouzení kladných i záporných stránek a otevřený vztah k hodnocenému. Má vždy vyústit v konkrétní závěry, z nichž vyplývá objektivní charakteristika hodnoceného a možnosti jeho dalšího vývoje. Musí podat obraz o vývoji a perspektivách kádrů, ukázat jak pracují, upozornit je na chyby a ukázat cesty k jejich odstranění.

Důležitým kritériem hodnocení práce vojenských kádrů je důsledné spojování politických přístupů a odbornosti v jejich činnosti. Političnost v jejich práci se projevuje ve vztahu k plnění úkolů, v houževnatosti v boji s těžkostmi při prosazování linie strany a vysokou politickou vyspělostí. Jejich odbornost spočívá ve specifických odborných vědomostech a ve zkušenostech, které jim umožňují těchto vědomostí využívat na příslušném úseku řídicí práce. Vzdělání, zkušenosti, mistrovství vojenských kádrů mají skutečnou hodnotu jen tehdy, jsou-li úzce spojeny s hlubokou politickou a morální zralostí. Pouze v jejich jednotě se také utváří jejich vysoká autorita. Obě tyto vlastnosti — političnost a odbornost — nelze tedy oddělovat.

Významné místo v kádrové práci má plánovitá příprava kádrových rezerv. Jejich cílevědomá tvorba je základním před-

pokladem úspěšné kádrové práce. Za jejich výběr a přípravu je odpovědný každý řídicí pracovník, který řídí příslušný úsek činnosti v armádě. Na tvorbu kádrových rezerv se proto soustřeďuje rozhodující pozornost na všech velitelských stupních ČSLA. K prohlubování jejich přípravy bude i nadále využíván systém postgraduálního studia na vojenských akademiích ČSLA a ministerstva obrany SSSR. Jen v uplynulém roce si zvýšilo kvalifikaci na vojenských vysokých školách a akademiích dalších 622 důstojníků. Svou úlohu zde sehrává také vědecká příprava, která musí náročněji a plánovitěji zabezpečovat výchovu kádrů pro doplňování výzkumné a vývojové základny ČSLA a vojenských vysokých škol.

Tvorba kádrových rezerv je zabezpečována jako nepřetržitý proces výběru, výchovy a přípravy kádrů. Vychází se přitom z perspektivních úkolů a nároků na řídicí kádry, kterými jsou politické, odborné a morální kvality, řídící přístup ke společenským jevům, internacionalismus, organizační schopnosti, vysoká náročnost na sebe i druhé a přirozená autorita a vážnost u podřízených. Při tvorbě kádrových rezerv je třeba dosáhnout toho, aby nejschopnější velitelé a náčelníci byli vybíráni včas a aby byli cílevědomě připravováni pro výkon vyšších funkcí, aby funkcemi procházeli postupně, získávali potřebné zkušenosti a vzdělání a osvojovali si nejvhodnější metody řízení a velení. Cílem je zabezpečit především kontinuitu při plnění náročných úkolů armády. To vyžaduje hlubokou znalost kádrů. V tomto musí sehrát svou úlohu i kádroví pracovníci. Zdrojem kádrových rezerv musí být postupný a systematický růst důstojníků v nižších funkcích a na nižších stupních velení.

Nedílnou součástí cyklické přípravy kádrů je i výběr a plánovitá příprava kádrových rezerv pro vedoucí funkce v armádě. Cílevědomé vytváření kádrových rezerv vytváří základní předpoklad pro stále vyšší politickou a odbornou úroveň velení a řídicí činnost. Základnou pro výběr kádrů pro

řídící funkce jsou talentovaní mladí důstojníci s náležitými politickými, ale i odbornými předpoklady, s potřebnými morálními kvalitami, projevující společenskou a pracovní aktivitu. Při výběru je třeba dávat přednost těm, kteří již v nižších funkcích se osvědčili a dosáhli dobrých výsledků.

Více než doposud je třeba výběr vhodných pracovníků začínat již sledováním jejich studia ve školách za pomoci pedagogického sboru v součinnosti s politickými orgány a organizacemi KSČ.

Za přirozený vývoj je třeba považovat takový, kdy pracovník postupuje plynule od nižší funkce k vyšší. Přitom předpokladem k postupu na vyšší funkci je zvládnutí úkolů na nižší úrovni, a to politicky i odborně. Tento proces je možné urychlovat tím, že se nadaným důstojníkům dává možnost projít práci v různých velitelských a nebo štábních funkcích, aby si rozšířili zkušenosti, nebo vykonávat funkci zástupce zkušeného velitele — náčelníka, jehož uvědomělost, morálka, znalosti, dovednosti a návyky mohou být vzorem.

Připravení zástupci, velitelé a náčelníci podřízených velitelských stupňů, kteří mají předpoklady dalšího růstu, jsou přirozenými kádrovými rezervami na vyšší řídící funkce. Při obsazování vedoucích funkcí je však třeba brát v úvahu nejen kádry, které byly připraveny na daném řídicím stupni, ale i připravené kádry z vyšších orgánů nebo jiné podřízenosti.

Zejména při obsazování vedoucích funkcí na vyšších stupních velení je třeba zvažovat co nejpozorněji dosažitelné kádrové alternativy, podrobně rozebírat celkový vývoj navrhovaných kandidátů, předpoklady jejich dalšího růstu a uvážlivě přijímat nejlepší kádrové řešení. To vyžaduje hlubokou znalost kádrů, neustále je sledovat v řídicí činnosti, hodnotit jejich politické i odborné předpoklady a dosahované výsledky, pověřovat je náročnými úkoly, na nichž se ověří jejich politická připravenost a řídicí umění. Toho lze dosáhnout jedině za podmínky, že se rozvine plánovitá a aktivní kádrová práce za osobní účasti

velitelů, náčelníků, politických orgánů a uplatní vliv a zkušenosti organizací strany.

XVI. sjezd KSČ znovu zdůraznil, že „...zásada spojovat zkušenost starších osvědčených pracovníků s elánem mladých, talentovaných kádrů, platí dnes s ještě větší naléhavostí...“. Je to trvalý požadavek i na práci s vojenskými kádry. Realizace této zásady, jak bylo v dokumentech KSČ nejednou zřetelně, vyžaduje, aby vyzvedávání mladých perspektivních pracovníků na odpovědné funkce bylo spojeno s citlivým vztahem ke starším kádram, s využíváním jejich znalostí a zkušeností. Současně s tím poskytovat nově ustanoveným kádram účinnější pomoc při zapracování a vytvářet jim optimální podmínky pro plnění svěřených funkcí.

Generační obměna kádrů jako objektivně nutný proces v životě armády vyžaduje cílevědomou a plánovitou regulaci. Neznamená tedy prostě nahrazování starších a zkušenějších mladšími.

Pro zachování kontinuity výstavby velitelského sboru je v současné době nutné spolu s cílevědomým doplňováním armády mladými kádry, tvorbou a přípravou kádrových rezerv vytvářet předpoklady pro to, aby bylo plněji využíváno zkušeností starších kádrů ve prospěch další výstavby a připravenosti ČSLA.

V praxi se zásada spojování zkušeností starších osvědčených kádrů s elánem mladých většinou uplatňuje tak, že ke staršímu veliteli se vybírá mladý zástupce, nebo k mladému náčelníkovi se ustanovuje zástupce věkově starší. Takovou praxi je třeba ještě šířeti uplatňovat jak u vojsk, tak i ve vojenských školách a vědeckovýzkumných zařízeních. Zkušenosti lze získávat pouze tehdy, jestliže člověk pracuje v podmínkách, kdy je nucen samostatně rozhodovat při plnění konkrétních úkolů.

Kádrová práce v ČSLA se orientuje v neposlední řadě na práci s mladými vojáky z povolání. Jsou stanovena opatření k jejich přípravě a výchově. Umožňuje se jim postupné získávání zkušeností i potřebných teoretických znalostí tak, aby odpovídaly požadavkům na výkon jejich funkce.

Mladým vojákům z povolání je věnována už dlouhou dobu zvýšená pozornost. Tuto pozornost vyzdvihl ve svém vystoupení na celoarmádním stranickém aktivu soudruh ministr národní obrany ČSSR. Zdůraznil především aktuálnost potřeby "... důsledněji přihlížet k jejich životním a praktickým zkušenostem, citlivěji řešit jejich služební, rodinné a osobní problémy i vzájemné vztahy uvnitř vojenských kolektivů". Péče o mladé vojáky z povolání vyžaduje také výraznější formování jejich velitelských a metodických schopností a prohlubování praktických návyků k řízení a vedení vojáků a zvýšenou péči o jejich potřeby, citlivým řešením jejich služebních, rodinných a osobních problémů při zachování priority zájmů společnosti a armády upevňovat jejich pozitivní vztah k vojenské službě. Vyžaduje to další prohloubení

a zkvalitnění individuální výchovné práce a vytváření příznivých podmínek pro jejich práci, reprodukci sil, rodinný život a kulturní vyžití při plném respektování náročných požadavků na výkon služby. Tyto zásady jsou aktuální především v práci s novými důstojníky a praporčíky — absolventy vojenských škol.

Příslušníci Československé lidové armády přistupují k realizaci XVI. sjezdem přijatých závěrů odpovědně. Růst nároků na vojenské kádry a stoupající význam kádrové práce se dostává stále více do popředí. Soustavná příprava kádrů, jejich cílevědomá výchova, výběr a rozmísťování se stávají jednou z rozhodujících podmínek vytváření předpokladů pro co nejúčinnější využití jejich kvalit v zájmu budování a obrany socialismu v duchu závěrů XVI. sjezdu Komunistické strany Československa.