

Poznámka

Z důvodu zjednodušení je v následujícím textu mužstvo, poddůstojnický a praporčícký sbor zahraničních ozbrojených sil označován jako **poddůstojnický sbor**. V NATO jsou příslušníci ozbrojených sil v těchto hodnostech označováni jako Other Ranks (OR1 až OR9) a v ozbrojených silách Spojených států jako Enlisted (E1 až E9).

1. Úvod

Vyhlašuji rok 2008 v NATO rokem poddůstojnického sboru. Velitel Velitelství NATO pro transformaci a já jsme se rozhodli, že tento rok věnujeme našim poddůstojníkům, a tím zvýrazníme jejich důležitou úlohu v rámci NATO.

NATO si váží jejich nezastupitelné velitelské úlohy ve všech úkolech, které plníme. V průběhu tohoto roku uskutečníme několik shromáždění poddůstojníků, kde si budou vyměňovat informace, zkušenosti a poznatky a mezi ostatními rozšiřovat povědomí o důležitosti poddůstojnického sboru v rámci NATO. Zároveň se zaměříme na příběhy konkrétních poddůstojníků, abychom ukázali hodnoty, kterých si na nich ceníme.

Vyzývám velitele na všech úrovních aby nás podporovali v této důležité práci. Naši poddůstojníci jsou nedělitelným článkem v systému velení a řízení v rámci NATO. Jsou to reprezentanti svých zemí. Pomáhají nám transformovat NATO. Bez jejich pomoci nemáme šanci uspět.

*GEN Bantz John Craddock
velitel Vrchního velitelství NATO v Evropě – Velitelství NATO pro operace
21. ledna 2008*

Z Doktríny Armády České republiky vyplývá, že vedení vojenských operací je hlavním úkolem AČR. Vojenské operace představují základní způsob koncentrovaného a koordinovaného použití ozbrojených sil v daném prostoru a čase. AČR se na jejich realizaci může podílet v rozsahu rozhodnutí orgánů politicko-strategické úrovně řízení. Vojenské operace se mohou uskutečňovat v době míru, krize nebo války a jejich charakter je ovlivňován zejména bezpečnostním prostředím, ve kterém probíhají. [1]

Palebná síla, mobilita, podpora, a systémy velení, řízení a průzkumu (C2I) umožňují nasazení stále menších, samostatně operujících jednotek na stále větším operačním prostoru. Poddůstojnický sbor se v posledních desetiletích stal jedním z nejdůležitějších řídicích i výkonných prvků při vedení vojenských operací. Kvalita a připravenost poddůstojnického sboru je základem úspěchu nebo neúspěchu jednotek, a tím i celé operace.

V AČR dále stoupá důležitost expedičních operací v zahraničí. Tímto se mění nejen charakter činností, které musí být vojáci AČR připraveni provádět, ale zejména prostředí ve kterém musí být schopni tyto činnosti vykonávat. AČR se stále více zapojuje do operací, které se stále více vzdalují mírovým nebo humanitárním a přibližují se bojovým (např. Irák a Afghánistán).

Nepřibližují se však charakterem mandátu, ale bezpečnostním prostředím, ve kterém jsou vojáci AČR nasazeni. V těchto operacích je každý přesun organizován jako ozbrojený konvoj a každá činnost, bez ohledu na zdánlivý klid, se může kdykoli proměnit bojovou situací. Zkušenosti z těchto operací jasně ukazují, že každý voják, bez ohledu na svou hodnost, odbornost a specializaci, musí být připraven vést bojovou činnost, splnit úkol a přežít.

Nejlepším způsobem, jak zúročit zkušenosti získané při přípravě a operačním nasazení je aktivně zapojit zkušené poddůstojníky do výcviku ve výcvikových útvech a zařízeních. To je nejefektivnější způsob aplikace získaných zkušeností a poznatků (tzv. Lessons Learned) do praktického života. Tento systém, kdy zkušení vojáci od bojových útvarů jsou po přísném a náročném výběru přeloženi k výcvikovým útvarům a zařízením na funkce instruktorů, kde předávají zkušenosti a po několika letech se vrací zpět k bojovým útvarům, je v NATO naprosto běžný. Pro zvýšení efektivity výcviku a vzdělávání je nezbytné konečně zavést tento systém pravidelných rotací i do AČR. Právě v získávání, předávání a využívání zkušeností leží do budoucna těžiště hodnoty profesionálního rotmistrovského a praporčického sboru v AČR.

Základními podmínkami pro kariérní a odborný růst v rámci rotmistrovského a praporčického sboru v AČR by měly být:

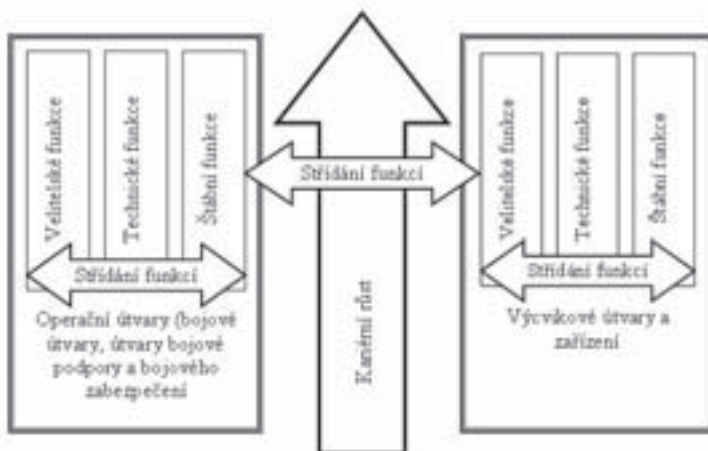
- ❑ střídání velitelských, štábních a technických funkcí po celou dobu činné služby,
- ❑ střídání výkonu funkce mezi operačními útvary a výcvikovými útvary a zařízením po celou dobu činné služby,
- ❑ jmenování do vyšších hodností na základě délky služby, míry schopností, osobních kvalit, potenciálu a výše zásluh (účast v zahraničních operacích, periodické hodnocení apod.).

2. Definice poddůstojnického sboru

Poddůstojník je tím, na nějž se vojáci obracejí jako na prvního v případě, že potřebují informace, radu nebo jinou pomoc. Velitelé družstev, vrchní poddůstojníci čet a vrchní poddůstojníci rot vytváří velitelské prostředí, které rozhoduje o tom, zda současná koncepce rozvoje armády bude úspěšná či nikoli. Kvalita poddůstojnického sboru, do značné míry, rozhoduje o kvalitě celé armády.

*SMA Leon L. Van Autreve
vrchní poddůstojník U.S. Army
červenec 1973 – červen 1975*

Poddůstojníka ve většině členských zemí NATO je možno definovat jako příslušníka ozbrojených sil jmenovaného do hodnosti a ustanoveného do funkce, která poskytuje jisté (nedělitelné velitelské a kázeňské) pravomoci nad mužstvem. Poddůstojnický sbor vykonává nižší a střední velitelský, administrativní a technický management v ozbrojených silách. Poddůstojníci v nižších a středních hodnostech slouží zejména ve funkcích velitelů a zástupců velitelů nižších organizačních celků, instruktorů a administrativních a technických specialistů. Poddůstojníci ve vyšších hodnostech obvykle slouží ve funkcích poradců vyšších důstojníků a generálů a administrativních a technických odborných náčelníků. Poddůstojníci vytvářejí „spojovací článek“ mezi mužstvem a důstojníky. Z důvodu, že důstojníci, kteří byli jmenováni do první důstojnické hodnosti obvykle postrádají jakékoli praktické zkušenosti, slouží zkušení poddůstojníci jako jejich učitelé a mentoři.



Obr. 1: Základní podmínky kariérního a odborného růstu rotmistrovského a praporčíckého sboru

3. Místo a úloha poddůstojnického sboru

Je skvělé být poddůstojníkem nebo důstojníkem, protože v armádě máme pro veškeré záležitosti stanovené standardy – ustrojenost, kázeň, údržba a výcvik... Do problémů se dostáváme pouze tehdy, pokud poddůstojníci nebo důstojníci tyto standardy neznají nebo nevyžadují od podřízených jejich dodržování.

*GEN Carl E. Vuono
náčelník štábu U. S. Army
červen 1987 – červen 1991*

V Československu – a později, v České republice – nebyl v letech 1918-2004 poddůstojnický sbor plně profesionalizován. Přestože u některých složek ozbrojených sil (např. Hradní stráž v letech 1918-1939 a 1945-1952), v různých časových obdobích, docházelo k profesionalizaci poddůstojnického sboru, nejednalo se o trvalý nebo plošný trend. K částečné profesionalizaci poddůstojnického sboru (od 1. prosince 1999 rotmistrovského sboru) začalo docházet od roku 1992. V průběhu roku 1999 byla zahájena profesionalizace poddůstojnického sboru ve větším měřítku. K plné profesionalizaci ozbrojených sil došlo 1. ledna 2005.

Hlavním důvodem plné profesionalizace AČR bylo zejména prodloužení doby činné služby u příslušníků AČR vykonávajících nižší výkonné, technické a velitelské funkce. Pokud k tomu budou vytvořeny odpovídající podmínky pro výkon služby, **může** u profesionálních vojáků prodloužením doby činné služby dojít ke zvýšení kvality, na základě dlouhodobě získávaných zkušeností, které vojákům v základní službě chyběly. Tyto podmínky je nezbytné kvalitně zpracovat na základě zkušeností s profesionalizací v ozbrojených silách NATO a zapracovat je do legislativy ČR.

3.1 Výchozí podmínky pro vymezení místa a úlohy rotmistrovského a praporčíckého sboru

Vláda České republiky dne 12. listopadu 2003 schválila svým usnesením č. 1154 Koncepti výstavby profesionální Armády ČR a mobilizace ozbrojených sil ČR přepracovanou na změ-

něný zdrojový rámec. V této koncepci je, kromě jiného, uvedeno, že cílové počty personálu, od roku 2008, budou okolo 26 200 vojáků a 8800 civilních zaměstnanců. Podíl jednotlivých hodnostních sborů na počtu vojáků bude v rozmezí 15 až 25 % důstojníků, 25 až 35 % praporčíků a 40 až 60 % poddůstojníků (v současné době rotmistřů). Předpokládaná struktura personálu znamená, že v letech 2002-2008 došlo ke značnému snížení počtu důstojníků a občanských zaměstnanců a došlo k nárůstu počtu praporčíků.

Zároveň dochází k v podstatě úplné výstavbě poddůstojnického (v současné době rotmistrovského) sboru. Ani v tomto strategickém dokumentu však není vymezeno místo a úloha poddůstojnického a praporčíckého sboru. Dále v tomto dokumentu není nikde zdůvodněno, proč potřebuje AČR složení jednotlivých hodnostních sborů v tomto procentuálním rozdělení. Procentuální rozdělení je navíc velice nekonkrétní viz např. 40 až 60 % poddůstojníků a v celkových počtech AČR tvoří rozdíly až několika tisíc osob (např. 40 % - 10 480 osob, 60 % - 15 720 osob). [2]

Tento dokument byl v době svého vzniku (ještě jako koncepce výstavby profesionální AČR a mobilizace ozbrojených sil ČR schválená usnesením vlády ČR č. 1140 dne 13. listopadu 2002) kritizován i politickými představiteli, kdy například poslanec PS PČR Cyril Svoboda v svém článku nazvaném *Co chybí reformě českých ozbrojených sil* pro Hospodářské noviny ze dne 27. prosince 2001 napsal: „Co je však ještě problematičtější [než to, že v mnohých otázkách chybí hloubka a někde má text dokumentu pouze proklamativní ráz], je absence racionálního zdůvodnění navrhovaných struktur ozbrojených sil. Proč vlastně potřebujeme armádu v navrhované struktuře a počtech?“ Dále ve svém článku uvádí:

„Problematika výcviku poddůstojníků zcela odlišného typu, než jak je profilovala Varšavská smlouva (původní koncept v podstatě přetrvává) a jejich principiální role ve vedení jednotek (jako v NATO), není v tomto dokumentu vůbec vzpomenuť.“ [3]

rok (stav k 31.12.)	generálové	vyšší důstojníci	nižší důstojníci	praporčíci	rotmistři (do 1.12.1999 poddůstojníci v dsl.)	rok (stav k 31.12.)	generálové	vyšší důstojníci	nižší důstojníci	praporčíci	rotmistři
1992		27 316		10 625	108	2000		13 284		6607	2093
1993		23 631		9317	334	2001		10 867		6426	2432
1994		21 229		8488	696	2002	25	4153	5528	6489	3219
1995		18 990		7822	842	2003	25	3244	4668	6552	4324
1996		17 344		7725	1271	2004	32	2865	4157	6339	6879
1997		15 360		7196	1203	2005	32	2679	4111	6641	7834
1998		14 694		7122	1150	2006	32	2674	4162	6834	8977
1999		14 240		6744	1761	2007	25	2589	4022	7206	8619

Tab. 1: Změny ve struktuře hodnostních sborů v AČR v letech 1992-2007 [4] [5]

Žádný z výše uvedených strategických dokumentů se ovšem nezabývá otázkou, k čemu poddůstojnický (v současné době rotmistrovský) a praporčícký sbor slouží a co má být jeho úkolem v rámci AČR. Místo a úloha poddůstojnického sboru není v současné době v rámci AČR legislativně vymezena. Žádný ústavní, zákonný nebo podzákonný právní předpis v ČR

se touto problematikou nezabývá a k této problematice nebyla nikdy zpracována žádná koncepce.

Místo a úlohu rotmistrovského a praporčického sboru (stejně tak i důstojnického) je nezbytné vymezit v INA, které mají působnost v rámci celých ozbrojených sil ČR, zejména v Zákl-1 Základním řádu ozbrojených sil ČR. Zároveň, ve stejném právním předpisu, je nezbytné rozdělit úlohy mezi důstojnickým, praporčickým a rotmistrovským sborem tak, aby nedocházelo k překrývání a duplicitě.

V bodu 3.2 je uvedena možná varianta návrhu vymezení místa a úlohy rotmistrovského a praporčického sboru, které je nezbytné legislativně definovat.

3.2 Návrh vymezení místa a úlohy rotmistrovského a praporčického sboru

Základním výkonným pilířem ozbrojených sil České republiky je rotmistrovský a praporčický sbor, který zodpovídá zejména za výcvik jednotlivců, osádek, obsluh, družstev a dalších malých jednotek v rámci své odbornosti. Rotmistrovský a praporčický sbor zabezpečuje transformaci rekruťa ve vojáka u výcvikových útvarů a zařízení. Dále je zodpovědný za pokračování této transformace u operačních útvarů tím, že provádí výcvik, jeho analýzu a hodnocení podřízených vojáků dle standardů stanovených ve vojenských předpisech, publikacích a dalších dokumentech. Rotmistři a praporčíci jsou odpovědní za to, že výcvik podřízených vojáků je prováděn s vysokou kvalitou, s vysokým nasazením a zaměřením na poznatky ze soudobého operačního nasazení.

U operačních útvarů zodpovídá rotmistrovský a praporčický sbor za komplexní velení a řízení jednotlivců, osádek, obsluh, družstev a dalších malých jednotek v rámci své odbornosti. Rotmistři a praporčíci plánují, organizují a řídí každodenní činnost podřízených dle pokynů nadřízených důstojníků.

Rotmistrovský a praporčický sbor dále vykonává úzce specializované štábní a technické funkce v rámci své odbornosti a pomáhá nadřízeným důstojníkům v komplexním řízení dané odbornosti.

Hodnostně vyšší a služebně starší rotmistři a praporčíci metodicky a odborně řídí hodnostně nižší a služebně mladší rotmistry a praporčíky. Služebně starší rotmistři a praporčíci radí služebně mladším důstojníkům při současném zachovávání pravidel vojenské zdvořilosti a kázně.

Hlavní úlohy rotmistrovského a praporčického sboru jsou:

- ❑ zaměřit výcvik podřízených jednotlivců, osádek, obsluh, družstev a dalších malých jednotek tak, aby byl v souladu se seznamem základních úkolů jednotky nutných ke splnění cílů operace (METL - unit mission essential task list),
- ❑ plánovat, organizovat a řídit činnost a provádět výcvik podřízených jednotlivců, osádek, obsluh, družstev a dalších malých jednotek,
- ❑ analyzovat a vyhodnocovat výcvik a činnost podřízených jednotlivců, osádek, obsluh, družstev a dalších malých jednotek tak, aby nadřízení důstojníci byli objektivně informováni o stavu vycvičenosti,
- ❑ vykonávat úzce specializovanou štábní a technickou činnost ve své odbornosti,
- ❑ motivovat podřízené ke kariérnímu a odbornému růstu,
- ❑ řídit kariérní a odborný růst podřízených.

3.3 Návrh vymezení charakteristik činností v jednotlivých hodnotech

vojín (v základní přípravě)	Základní příprava jednotlivce v základních bojových dovednostech.
vojín (v odborné a speciální přípravě)	Odborná nebo speciální příprava jednotlivce ve vojenské odbornosti, výcvik člena osádky nebo obsluhy zbraně, zbraňového systému, vojenského vozidla, vojenského plavidla, vojenského letadla nebo jiné vojenské techniky.
svobodník	Stejnorodé jednoduché činnosti s přesně vymezeným zadáním, přesně vymezeným postupem a přesně vymezenými výstupy bez možnosti osobní volby různých postupů, v rámci uceleného systému s pevným vnitřním řádem několika vzájemně provázaných prvků s možností dílčích vazeb na malý okruh dalších prvků v systému. Zvýšené psychické nároky vyplývající z odpovědnosti za činnost vlastního subjektu a z rizika ohrožení života nebo zdraví.
desátník	Stejnorodé činnosti s přesně vymezeným zadáním, přesně vymezeným postupem a přesně vymezenými výstupy bez možnosti osobní volby různých postupů, v rámci uceleného systému s pevným vnitřním řádem několika vzájemně provázaných prvků, v nichž je prvkem nosným, s možností dílčích vazeb na malý okruh dalších prvků v systému nebo systému. Zvýšené psychické nároky vyplývající z odpovědnosti za činnost vlastního subjektu, která má nosnou vazbu na výstup uceleného systému a z rizika ohrožení života nebo zdraví.
četař	Stejnorodé činnosti s přesně vymezeným zadáním a přesně vymezenými výstupy s předpokladem osobní volby z různých přesně stanovených postupů, v rámci uceleného malého systému s pevným vnitřním řádem několika vzájemně provázaných prvků, v nichž je prvkem rozhodujícím s velitelskými pravomocemi, s návazností na malý okruh dalších systémů (např. velitel týmu). Obslužné a zabezpečující činnosti s předem přesně vymezeným zadáním, přesně stanovenými výstupy s předpokladem osobní volby z různých přesně stanovených postupů. Zvýšené psychické nároky vyplývající z odpovědnosti za činnost systému a z rizika ohrožení života nebo zdraví.
rotný	Činnosti s rámcovým zadáním a přesně vymezenými výstupy s předpokladem osobní volby z různých přesně stanovených postupů, v rámci uceleného malého systému s vnitřním řádem více vzájemně provázaných prvků, v nichž je prvkem manažersko-organizačním s velitelskými pravomocemi, s návazností na okruh dalších malých systémů (např. velitel družstva, instruktor). Obslužné a zabezpečující činnosti s rámcovým zadáním a přesně vymezenými výstupy s předpokladem osobní volby z různých přesně stanovených postupů, které mají nepřímý vliv na výstupy uceleného systému (např. mladší pracovník štábu). Vysoké psychické nároky vyplývající z odpovědnosti za předem přesně stanovené výstupy systému a z rizika ohrožení života nebo zdraví vlastního subjektu a z přímé odpovědnosti za ohrožení života nebo zdraví podřízených prvků v systému.
rotmistr	Základní manažersko-organizační činnosti s velitelskými pravomocemi s rámcovým zadáním a rámcově vymezenými výstupy s předpokladem osobní volby z různých rámcově stanovených postupů, uceleného systému skládajícího se z několika ucelených nižších systémů a s návazností na okruh dalších ucelených systémů (např. zástupce velitele čety, starší instruktor). Odborné a speciální činnosti s rámcovým zadáním a rámcově vymezenými výstupy s nutností volby různých rámcově stanovených postupů, které mají přímý vliv na výstupy uceleného systému skládajícího se z několika nižších systémů (např. pracovník štábu). Vysoké psychické nároky vyplývající z odpovědnosti za výstupy předem pouze rámcově vymezené a z rizika ohrožení života nebo zdraví vlastního subjektu a z obecné odpovědnosti za ohrožení života nebo zdraví dalších prvků systému.

štábní rotmistr	Rozhodující zabezpečující a obslužné činnosti s rámcovým zadáním a rámcově vymezenými výstupy s nutností osobní volby různých obecně vymezených postupů, které mají rozhodující vliv na výstupy uceleného systému (např. vedoucí praporčík roty, vedoucí instruktor). Odborné a speciální činnosti s rámcovým zadáním a rámcově vymezenými výstupy s nutností volby standardních postupů, které mají rozhodující vliv na výstupy uceleného systému skládajícího se z několika nižších systémů (např. starší pracovník štábu). Zvýšené psychické nároky vyplývající z rámcového zadání a rámcově vymezeného výstupu, který musí být v konečném řešení zcela konkrétní.
praporčík	Nejsložitější vysoce odborné a speciální činnosti s obecným zadáním a neurčenými výstupy, které je nutno ze zadání vydedukovat, pro které je nutno nalézt nestandardní postupy řešení a které mají rozhodující vliv na funkcionalitu uceleného vrcholového systému skládajícího se z několika ucelených systémů (např. vrchní praporčík praporu). Vysoké psychické nároky vyplývající z nejasného zadání a dedukce správného řešení, které je jedním z rozhodujících pro činnost vrcholového systému a je na něm závislá činnost ucelených systémů.
štábní praporčík	Nestandardní vysoce odborné a speciální činnosti s nejobecnějším zadáním a nespecifikovanými postupy a výstupy, které je nutno vydedukovat z obecně zadaného výstupu vrcholového systému, a které mají zásadní vliv na funkcionalitu uceleného vrcholového systému skládajícího se z několika ucelených systémů (např. vrchní praporčík brigády). Vysoké psychické nároky na správnou funkcionalitu vrcholového systému ve všech oblastech zabezpečovaných hodnotním sborem praporčíků.

Tab. 2: Návrh charakteristik činností v jednotlivých hodnostech

4. Hodnostní systém poddůstojnického sboru

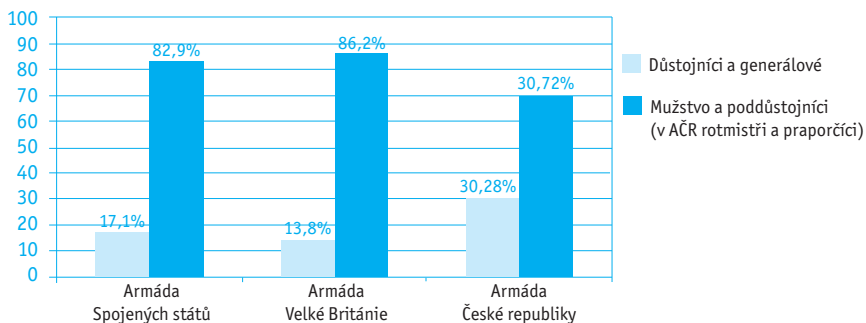
Z důvodu toho, že v rámci NATO mají různé ozbrojené síly (a často i různé složky těchto ozbrojených sil) rozdílné poddůstojnické hodnosti, je v současné době platný dokument STANAG 2116, který slouží jako převodník hodností.

Praporčíci v armádě Spojených států, Warrant Officers, W01 až CW05, nejsou ekvivalentem praporčíků v AČR, jak je často mylně uváděno. Jedná se o vysoce specializované technické důstojníky. [6] V armádě Velké Británie jsou praporčíci, W02 a W01, nejvyššími poddůstojnickými hodnostmi.

Hodnost (kód NATO)	U.S. Army	British Army	Armáda České republiky (současný systém)	Armáda České republiky (navrhovaný systém)
OR9	Sergeant Major of the Army, Command Sergeant Major, Sergeant Major	Warrant Officer First Class	štábní praporčík	štábní praporčík
OR8	First Sergeant, Master Sergeant	Warrant Officer Second Class	nadpraporčík	praporčík
OR7	Sergeant First Class	Staff Sergeant	praporčík	štábní rotmistr
OR6	Staff Sergeant	Sergeant	podpraporčík	rotmistr
OR5	Sergeant		štábní rotmistr	rotný
OR4	Corporal, Specialist	Corporal	nadrotmistr	četař
OR3	Private First Class	Lance Corporal	rotný, rotmistr	desátník
OR2	Private (PV1)	Private (Class 1-3)	svobodník, desátník, četař	svobodník
OR1	Private (PV2)	Private (Class 4)	vojín	vojín

Tab. 3: Hodnostní ekvivalenty dle normy STANAG 2116

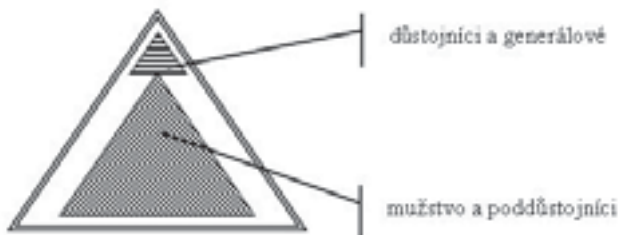
Od poloviny 90. let 20. století dochází v AČR k postupnému tzv. obracení pyramidy hodnostních sborů. Dochází k postupnému snižování počtu míst s plánovanými hodnostmi ve sboru nižších a vyšších důstojníků na úkor jiných hodnostních sborů. I přes tento trend má však v současné době AČR, v porovnání s jinými ozbrojenými silami NATO, stále vysoké procento důstojníků.



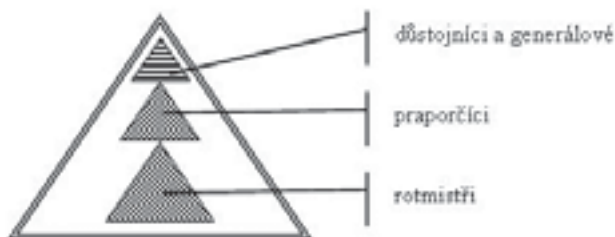
Graf 1: Procentuální poměr hodností vybraných armád NATO [4] [7] [8]

Z uvedených údajů vyplývá, že v AČR stále převyšuje poměrné zastoupení důstojníků, ve srovnání s jinými ozbrojenými silami NATO, v průměru o 10–15 %.

I přes celkovou pyramidu hodnostních sborů existují ještě další pyramidy. Jedná se pyramidy hodností v rámci jednotlivých hodnostních sborů.



Obr. 2: Pyramidy hodnostních sborů v armádě Velké Británie (typická struktura)

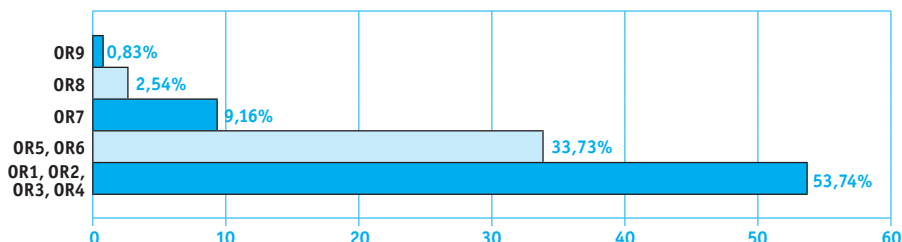


Obr. 3: Pyramidy hodnostních sborů v AČR (atypická struktura)

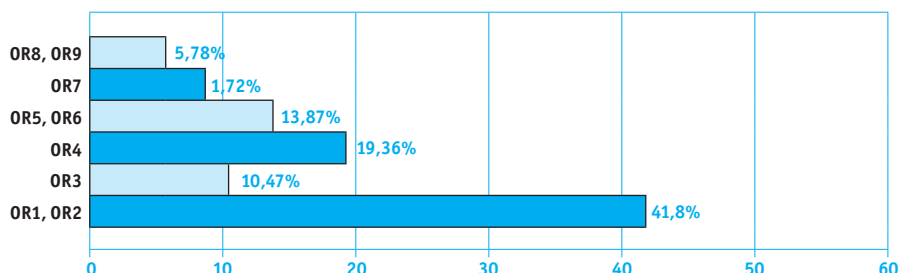
Tyto pyramidy jsou v moderních ozbrojených silách s funkčním systémem řízení kariér (kariéřním řádem) uspořádány tak, že v rámci každého hodnostního sboru jsou počty systemizovaných míst plánovaných pro jednotlivé hodnosti seřazeny od největšího počtu plá-

novaných míst pro nejnižší hodnoty (OR1, OR2 a OR3) po nejmenší počet plánovaných míst pro nejvyšší hodnoty (OR9).

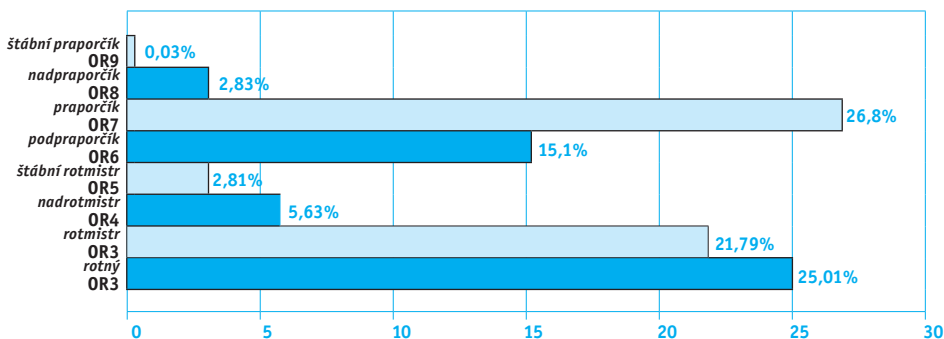
V AČR je, při zachování současného systému oddělení rotmistrovského sboru od praporčického sboru a nevhodného počtu plánovaných míst v jednotlivých hodnotech, velice problematické až nemožné zabezpečit plynulý a postupný průchod hodnotami.



Graf 2: Procentuální poměr hodnot v armádě Spojených států [8]



Graf 3: Procentuální poměr hodnot (včetně příslušníků letectva a námořnictva) v ozbrojených silách Velké Británie [9]



Graf 4: Procentuální poměr hodnot v AČR (součásti M0, útvary a zařízení v podřízenosti NGŠ AČR a Vojenská policie) [10]

Z výše uvedených údajů vyplývá, že v AČR **nebude** možné zabezpečit v rámci rotmistrovského a praporčického sboru systém řízení kariér (kariérní řád), pokud nedojde k radikálním změnám ve struktuře hodnot v rámci těchto sborů.

Doslova obrovský nadbytek personálu je v hodnotách OR6 – podpraporčík a OR7 – praporčík. Naopak, značný nedostatek personálu je v hodnotách OR4 – nadrotmistr, OR5 – štábní rotmistr a OR9 – štábní praporčík. Lze konstatovat, že v AČR je výrazný nepoměr mezi počtem praporčíků a rotmistrů.

Zatímco v ostatních ozbrojených silách NATO je obvykle tento poměr 1:3 až 1:4 ve prospěch rotmistrů (nižších poddůstojníků), v AČR je tento poměr přibližně 1:1,2. Tímto nevhodným rozložením dochází dlouhodobě k devaluaci praporčických hodností a destrukci celého hodnostního sboru. K zabezpečení optimálního procentuálního rozložení jednotlivých hodností je nebytné stanovit jejich limity do procesu organizačních, mobilizačních a dislokačních změn (OMDZ).

4.1 Vstup do kariéry, průběh kariéry a jmenování do vyšších hodností – současný systém

AČR má v současné době zaveden unikátní (v negativním slova smyslu) systém vstupu do a průběhu kariéry a jmenování do vyšších hodností v rotmistrovském a praporčickém sboru. Systém je částečně pozůstatkem konskripční armády a částečně nekonceptnosti v profesionalizaci ozbrojených sil.

Tento systém devaluje rotmistrovské a praporčické hodnosti, demotivuje a diskriminuje rotmistry a praporčíky, kteří zahájili svou kariéru v nejnižších hodnostech a jsou postupně jmenováni do vyšších hodností. Zároveň tento systém upřednostňuje dosažené akreditované vzdělání před délkou a kvalitou služby, což je základní rozpor s kariérním růstem poddůstojníků ve většině ostatních ozbrojených sil NATO, kde je tomu právě naopak.

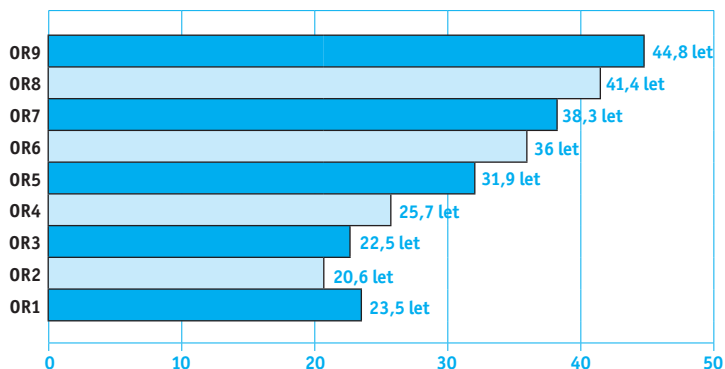
V těchto ozbrojených silách je spravedlivý a průhledný systém pravidelného kariérního růstu jedním z klíčových faktorů pro udržování a zvyšování morálky. Poddůstojníci si zde uvědomují, že jmenování do vyšších hodností závisí jen na jejich vědomostech, schopnostech a dovednostech, které po dobu své činné služby nashromáždili, a jejich úspěšné aplikace do praxe. Zároveň je zohledňován osobní potenciál pro další rozvoj.

V AČR je možné vstoupit do kariéry v jakékoli rotmistrovské a praporčické hodnosti (v případě splnění kvalifikačního předpokladu akreditovaného vzdělání), od hodnosti rotného (OR3) do hodnosti praporčíka (OR7). Jediné hodnosti, do kterých nelze být jmenován přímo při vstupu do kariéry, jsou hodnosti nadpraporčíka (OR8) a štábního praporčíka (OR9). Tím dochází k tomu, že veškeré hodnosti od hodnosti rotného (OR3) do hodnosti praporčíka (OR7) se stávají irelevantními.

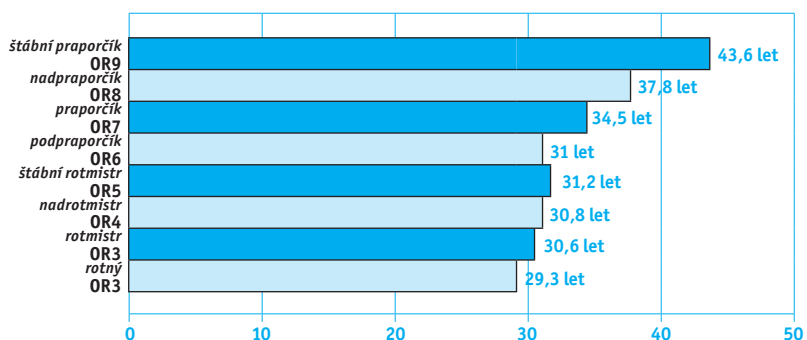
Tato irelevance hodností v rámci rotmistrovského a praporčického sboru je jasně vidět, při srovnání průměrného věku v jednotlivých hodnostech s ostatními ozbrojenými silami NATO. Za příklad poslouží vojenské letectvo Spojených států (USAF), kde dochází s vyšší hodností i k postupnému nárůstu průměrného věku. Jedinou výjimkou je hodnost OR1, která slouží pro vstup do kariéry a do níž jsou vojáci jmenováni po dobu základní přípravy. V průběhu této přípravy dochází k vyššímu počtu odchodů zejména starších rekrutů, kteří mají problém zvládnout náročné fyzické požadavky.

V porovnání s věkovou strukturou rotmistrovského a praporčického sboru v AČR, uvedenou v tab. 12, jsou patrné dvě závažné skutečnosti, které negativně ovlivňují jakýkoli rozvoj těchto sborů:

1. Vysoký věk rekrutů, kteří v AČR vstupují do kariéry v rotmistrovském a praporčickém sboru, neumožňuje dlouhodobou službu (po 10 letech od vstupu do kariéry v nejnižší hodnosti OR3 bude tomuto příslušníkovi AČR již cca 40 let),
2. Ke vstupu do kariéry dochází ve všech hodnostech, od OR3 do OR7 (zejména však od OR3 do OR6), a tím je i **negativně** ovlivněna celková kvalita rotmistrovského a praporčického sboru a kariérní růst, který je naprosto **minimální**.



Graf 5: Věková struktura (průměrný věk) hodností ve vojenském letectvu Spojených států (U.S. Air Force) [11]



Graf 6: Věková struktura hodností (průměrný věk) v AČR (součásti M0, útvary a zařízení v podřízenosti NGŠ AČR a Vojenská policie) [10]

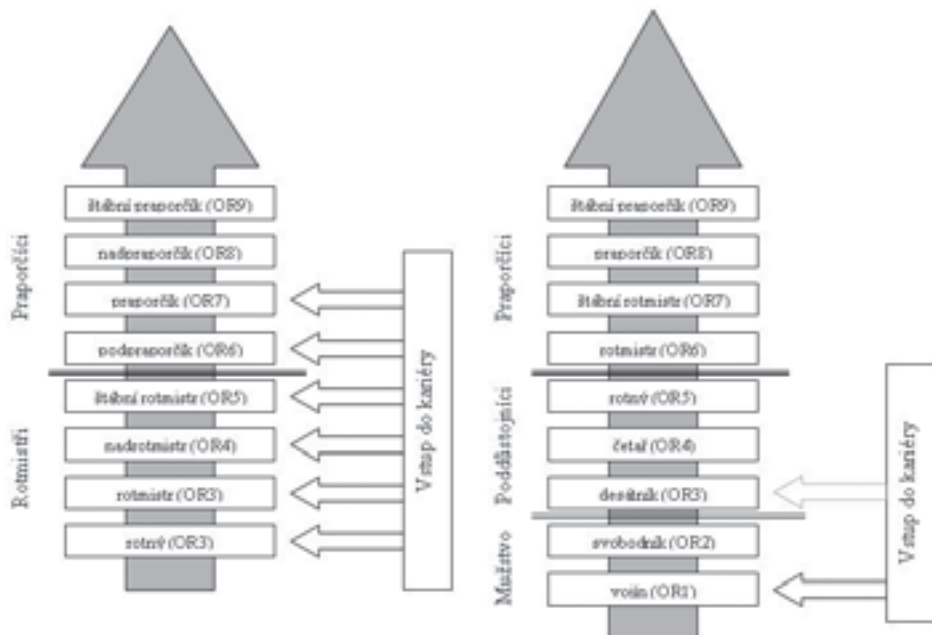
4.2 Vstup do kariéry, průběh kariéry a jmenování do vyšších hodností – navrhaný systém

Nejpozději počátkem roku 2010 by měl být zahájen nový systém řízení kariér. Zejména se jedná o změnu struktury hodností, změnu poslání hodnostních sborů (vytvoření poddůstojnického sboru), objektivizaci hodnocení a umožnění využívání změn doby výsluhy v hodnosti (minimální i maximální). Součástí systému řízení kariér bude kariérní řád.

Dále se předpokládá, že nový systém řízení kariér bude vycházet ze základních principů, kterými jsou transparentnost podmínek kariérového postupu vojáků a systémů jeho řízení, rovné příležitosti pro všechny vojáky, objektivnost výběru na základě výkonnosti, výkon služby vojáka v místě podle potřeb ozbrojených sil ČR a možnost výstupu z kariéry na kterékoliv úrovni. [12] Je zcela vyloučeno, že by k výše uvedeným změnám mohlo dojít bez radikálních legislativních změn.

Z výše uvedených důvodů by bylo vhodné v nově navrhovaném hodnostním systému mužstva, poddůstojníků a praporčíků umožnit vstup do kariéry pouze v nejnižší hodnosti (OR1 – voják), ve výjimečných případech, kdy se jedná se zejména o úzkoprofilová ČVO, kde není možné vyškolit VZP v činné službě v nižší hodnosti, v nejnižší poddůstojnické hodnosti (OR3 – desátník).

I přes to, že tímto dojde ke zkrácení kariéry těch příslušníků AČR, kteří vstoupí do kariéry v hodnosti OR3 – desátník (z důvodu zavedení maximální doby výsluhy v hodnostech), nebude toto zkrácení zásadní, jako by tomu bylo při zachování současného stavu.



Obr. 4: Současný (vlevo) a navrhovaný (vpravo) systém vstupu do kariéry

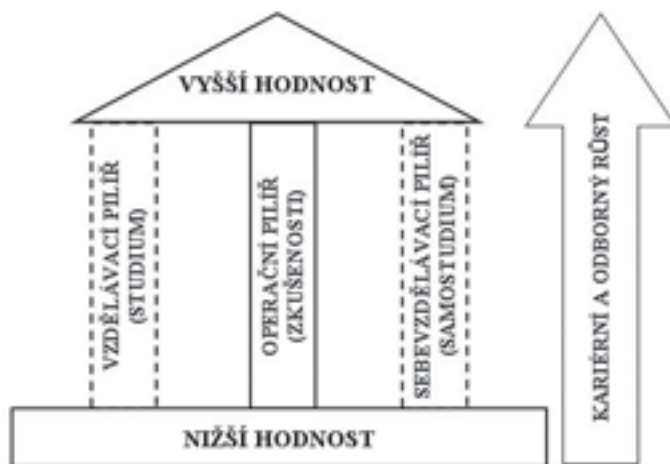


Obr. 5: Návrh hodnostního označení hodnostních sborů mužstva, poddůstojníků a praporčíků

4.3 Kariérní růst a systém řízení kariér

Kariérní růst musí být založen na třech nosných pilířích: **operačním, vzdělávacím a sebevzdělávacím**. Tyto pilíře poskytují kontinuální cyklus výcviku, vzdělávání, výchovy a získávání operačních zkušeností a zabezpečují tak rozvoj rotmistrů a praporčíků, dle potřeb AČR a ve srovnatelné úrovni kvality s ostatními ozbrojenými silami NATO. Cílem kariérního růstu rotmistrů a praporčíků v rámci těchto pilířů musí být tvorba zodpovědných a sebevědomých velitelů a odborných specialistů, kteří mají znalosti, schopnosti a dovednosti relevantní současnému rozvoji vojenské teorie a praxe a jsou schopni působit v mezinárodním prostředí.

K vytvoření kvalitního rotmistrovského a praporčického sboru je nezbytné zavést funkční systém řízení kariér (kariérní řád), aby docházelo ke kontinuálnímu rozvoji a růstu rotmistrů a praporčků, na základě kritérií (charakteristik činností) pro jednotlivé hodnosti, tak jak je uvedeno v **tab. 2**. Přestože může docházet v průběhu kariér k přechodu rotmistrů a praporčků do důstojnického sboru, není tento trend ve větším měřítku žádoucí.



Obr. 6: Pilíře individuálního kariérního a odborného růstu rotmistrovského a praporčického sboru

Kvalitní systém řízení kariér musí zabezpečovat rovné příležitosti pro uplatnění a jmenování do vyšších rotmistrovských a praporčických hodností v rámci celého rezortu MO. Dále musí garantovat adekvátní procentuální rozložení jednotlivých hodností v rámci rotmistrovského a praporčického sboru. Musí motivovat rotmistry a praporčiky ke kariérnímu a odbornému růstu v rámci svého oboru a odbornosti. Musí motivovat rotmistry a praporčiky ke jmenování vyšší hodnosti a na jiné systemizované místo i pokud by to znamenalo přeložení do jiného místa výkonu služby.

Jedním z hlavních principů řízení kariér a odborného růstu rotmistrovského a praporčického sboru by měla být vysoká míra zapojení zejména praporčků (ale i rotmistrů) do řízení těchto procesů na všech organizačních stupních. Klíčovými principy tohoto zapojení by měly být:

- ❑ jmenování do vyšších hodností, ustanovování na systemizovaná místa a vysílání ke studiu na základě doporučení výběrových komisí složených z příslušníků rotmistrovského a praporčického sboru,
- ❑ vytvoření kariérního řádu (v rámci jednotlivých oborů a odborností) pro rotmistry a praporčiky a jeho řízení nejvyšším managementem těchto hodnostních sborů,
- ❑ vytvoření komplexního systému akreditovaného a neakreditovaného vzdělávání pro rotmistry a praporčiky a jeho řízení nejvyšším managementem těchto hodnostních sborů.

Přestože v AČR v současné době existují personální orgány zodpovědné za řízení kariér (např. odbor řízení kariér Ředitelství personální podpory), neexistuje v současné době odpovídající legislativa, která by těmto orgánům vytvořila kvalitní nástroje pro plánování, organizaci a realizaci tohoto personálního procesu. Pro dlouhodobou udržitelnost a rozvoj

profesionálního rotmistrovského a praporčického sboru je nezbytné tuto legislativu (zákonné a podzákonné právní normy) co nejdříve zpracovat a zavést do praxe, aby byly personální orgány schopny účinně naplňovat jednu ze svých hlavních úloh.

5. Příprava poddůstojnického sboru

Vzdělávací systém a instituce nevytváří poddůstojníky. Nebude tomu tak ani v budoucnu a nikdy to tak ani být nemělo. Vzdělávací systém je nástavbou na zkušenosti získané v průběhu služby u útvaru a slouží pouze ke zkvalitnění rozvoje konkrétního poddůstojníka. Tento systém zkvalitňuje poddůstojníky. Předává jim vědomosti a dovednosti, které nemohou získat u svých útvarů. Náplň jednotlivých kurzů a zkušenosti získané od ostatních studentů připravují mladé poddůstojníky k vedení lidí. Pokaždé, když předáme poddůstojníkům vědomosti, zvyšujeme jich kvalitu, kvalitu jejich útvaru a armády jako celku.

Poddůstojníkem se člověk stává praxí a zkušeností.

SMA Glen E. Morrell

vrchní poddůstojník U. S. Army

červenec 1983 – červenec 1987

Současný systém neakreditovaného vzdělávání rotmistrovského a praporčického sboru v AČR je nevhodný pro přípravu profesionálního sboru, který zastává velitelské, štábní a technické funkce. V *Koncepci vzdělávání personálu rezortu MO v letech 2006-2011*, která byla vzata na vědomí Kolegiem MO dne 6. 6. 2005, je plánován nový systém neakreditovaného vzdělávání rotmistrovského a praporčického sboru. Tento systém je v současné době připravován a rozpracováván ve Vojenské akademii Vyškov. Zároveň s prací na nových programech kariérních kurzů jsou postupně upravovány současné programy tak, aby se přibližovaly cílovému stavu.

Současný systém neakreditovaného vzdělávání rotmistrovského a praporčického sboru je poplatný době svého vzniku, tedy době, kdy ještě nedošlo k plné profesionalizaci AČR, a dokonce se o ní reálně ani neuvažovalo. Úkoly rotmistrovského a praporčického sboru v té době byly naprosto odlišné od nároků, které jsou na rotmistrovský a praporčický sbor kladeny v současné době a které se v budoucnosti stanou ještě komplexnějšími. Řada činností dříve vykonávaná důstojníky byla z objektivních důvodů (změna procentuálního poměru jednotlivých hodnostních sborů, a tím i celkové snížení počtu důstojníků a přechod na plně profesionální AČR) delegována na rotmistry a praporčíky.

Z důvodu změn v nárocích, které jsou na rotmistrovský a praporčický sbor kladeny, je nezbytné i změnit a zkvalitnit systém neakreditovaného vzdělávání rotmistrovského a praporčického sboru a eliminovat řadu výjimek, které současně platná legislativa umožňuje. Do budoucna je nepřijatelné zachovávat současný *status quo* a stavět formálně nepřipravené a nezkušené rotmistry a praporčíky, kteří vstupují doprostřed kariéry na základě dosaženého středoškolského nebo vysokoškolského vzdělání, před úkoly, které převyšují jejich schopnosti.

Systém neakreditovaného vzdělávání musí rozvíjet zejména sebekázeň, tvořivost, iniciativu, zodpovědnost, fyzickou a mentální odolnost, taktické a technické vědomosti a dovednosti, a týmového ducha. Jedná se však pouze o část jednoho z podpůrných pilířů kariérního

růstu, tak jak je uvedeno v tab. 15. Rozvoj rotmistrovského a praporčického sboru musí být založen na kombinaci výchovy, vzdělávání, výcviku a operačního nasazení.

Hlavním pilířem individuálního kariérního a odborného růstu jsou zkušenosti, které rotmistr a praporčík v průběhu své činné služby shromáždí. Akreditované i neakreditované vzdělání pouze přispívá rotmistřům a praporčíkům ke zvýšení hodnoty těchto zkušeností. To je největším přínosem poddůstojnického sboru v NATO, kde bývá tento sbor často nazýván „páteří“ ozbrojených sil.

6. Závěr

AČR stojí již delší dobu na počátku procesu který, přestože profesionalizace probíhá již od první poloviny 90. let 20. století, nebyl do současné doby příliš zohledňován, nebyla mu věnována náležitá pozornost a který je daleko náročnější než se na první pohled může zdát. Tento proces ovlivní nejen více než dvě třetiny všech příslušníků AČR, ale svým konečným důsledkem celou AČR.

Dokud AČR nezavede kvalitní systém kariérního a odborného růstu, radikálně nezmění svůj systém akreditovaného a neakreditovaného vzdělávání, neprováže rotmistrovský sbor s praporčickým sborem (přechod z rotmistrovského sboru do praporčického sboru musí být stejný jako přechod mezi nižšími a vyššími důstojníky) a nezamezí přednostnímu ustanovování do rotmistrovských a praporčických hodností na základě dosaženého akreditovaného vzdělání a bez předchozí praxe, **nebude rotmistrovský a praporčický sbor profesionální, ale zůstane pouze profesionalizovaný.**

Je vhodné aby AČR vycházela z příkladů jiných ozbrojených sil NATO, které jsou již delší dobu plně profesionalizované a na základě jejich zkušeností vytvořila vlastní **profesionální** rotmistrovský a praporčický sbor. Profesionálně připravení a zabezpečení rotmistři a praporčíci zabezpečí odpovědnou a kvalitní obsluhu nejmodernější techniky a zbraňových systémů, kterou je AČR vybavována a vyzbrojována. Profesionální rotmistři a praporčíci převezmou většinu rutinních činností vykonávaných důstojníky, a tím jim umožní soustředit se na to, aby se stali taktickými, operačními a strategickými veliteli, manažery, a plánovači a tvůrci koncepcí.

7. Možná východiska

1. Změnit současně platnou legislativu tak, aby bylo možné vstoupit do kariéry v rámci rotmistrovského a praporčického sboru pouze v nejnižší hodnosti (OR3 – rotný, podle nově navrhovaného systému OR1 – voják) a ve výjimečných případech (tyto musí být konkrétně stanoveny a nesmí přesáhnout 5 % z celkového počtu rekrutů za kalendářní rok) v hodnosti vyšší (OR3 – rotmistr, podle nově navrhovaného systému OR3 – desátník). Tyto výjimečné případy musí být podrobně písemně odůvodněné (jedná se zejména o úzkoprofilová ČVO, kde není možné vyškolit VZP v činné službě v nižší hodnosti), aby se předešlo tzv. personální korupci.
2. Změnit současně platnou legislativu tak, aby nebylo možné jmenovat do vyšší hodnosti o více než jeden stupeň (např. z OR3 rotného na OR6 podpraporčíka).
3. Změnit současně platnou legislativu tak, aby nebylo možné dobrovolné snižování hodností o více než jeden stupeň (např. z OR5 – štábního rotmistra na OR3 – rotného)

- a zakázat snižování hodnotí mezi hodnotními sbory (např. z OF2 – nadporučíka na OR8 – nadpraporčíka).
4. Změnit RMO č. 20/2007 tak, aby došlo ke stanovení stejné hodnoty u stejných funkcí v rámci rotmistrovského a praporčíckého sboru (např. systemizovaná místa velitelů družstev jsou v současnosti u některých útvarů a zařízení plánovaná v hodnotě OR5-štabní rotmistr a u některých v hodnotě OR6 – podpraporčík).
 5. Změnit RMO č. 20/2007 a další související INA dokumenty rezortu Ministerstva obrany tak, aby došlo k návaznosti kariér v jednotlivých odbornostech.
 6. Změnit RMO č. 20/2007 tak, aby byly rotmistrovské a praporčícké kariérové kurzy v souladu s *Koncepcí vzdělávání personálu rezortu MO v letech 2006-2011*, která byla vzata na vědomí Kolegiem MO dne 6.6.2005.
 7. V novém systému hodnotí (OR1 – vojín až OR9 – štabní praporčík) vymezit přesné charakteristiky činností v jednotlivých hodnotách a těmito charakteristikami se řídit při systemizaci míst.
 8. V novém systému hodnotí (OR1 – vojín až OR9 – štabní praporčík) legislativně vymezit místo a úlohu mužstva, poddůstojnického a praporčíckého sboru.
 9. V novém systému hodnotí (OR1 – vojín až OR9 – štabní praporčík) zavést pro příslušníky AČR připravující se na službu studiem sbor aspirantů (např. aspirant 1. – 6. třídy), tak jak je běžné v ostatních ozbrojených silách NATO. Studenty vojenských středních a vysokých škol nejmenovat do poddůstojnických a praporčíckých hodnotí.

Poznámky a literatura:

- [1] *Doktrína AČR*, Správa doktrín ŘeVD, 2004, str. 18.
- [2] *A-Report*, 24/2003, AVIS, str. 6.
- [3] http://www.cyrilsvoboda.cz/index.php?option=com_content&task=view&id=129&Itemid=49.
- [4] *Ročenka 2006*, Ministerstvo obrany ČR, AVIS, 2007, str. 84.
- [5] *Profesionalizace AČR a problém hospodárnosti*, kpt. Ing. Bohuslav Pernica, 2003, str. 73.
- [6] V AČR dochází dlouhodobě a standardně špatnému překladu rotmistrovských a praporčíckých hodnotí. Nelze totiž uplatňovat doslovný a historický překlad, ale je potřeba se podívat na charakteristiku vykonávané činnosti a porovnat funkce (znát realie), které vojáci v těchto hodnotách zastávají. Např. SFC (Sergeant First Class, E7) je v U.S.Army hodnost přiřazená funkci zástupce velitele čety. SFC jsou obvykle poddůstojníci s 10-12 lety činné služby. Nelze tedy překládat rotmistra (v AČR) jako SFC, neboť rotmistr je v AČR základní hodnost (např. funkce starší řidič, starší ženista atd.). **Warrant Officers** jsou v U.S. Army techničtí důstojníci (zdůrazňuji - důstojníci), ne praporčíci. Základními rozdíly mezi Commissioned Officers a Warrant Officers jsou: **(1.)** Commissioned Officers jsou zaměřeni více všeobecně než Warrant Officers (kteří jsou naopak úzce specialisté). Jako příklad uvedu např. důstojníka, který je velitelem spojovací čety (Commissioned Officer, v hodnotě 2nd Lieutenant), a technického důstojníka, který je náčelníkem SATCOM armádního sboru (satelitní komunikace; Warrant Officer v hodnotě Chief Warrant Officer 2); **(2.)** Commissioned Officers (Commission - pověření) jsou jmenováni do první důstojnické hodnoty prezidentem USA (samozřejmě prostřednictvím velitelů, ale na certifikátu je podepsaný prezident). Warrant Officers (Warrant - plná moc) jsou jmenováni do první důstojnické hodnoty ministrem U.S. Army (Secretary of the Army); **(3.)** Warrant Officers mají mnohem delší dobu výsluhy v jednotlivých hodnotách než Commissioned Officers (z důvodu, že je pouze pět hodnotí – WO1 až CW05); .
- [7] Údaje ke dni 14. 1. 2008, Oddělení personálních analýz a statistiky ŘePP.
- [8] <http://www.dasa.mod.uk/natstats/ukds/2007/c2/table207.html>.
- [9] *Soldiers*. The Official U.S. Army Magazine, January 2007, str. 19.
- [10] <http://www.dasa.mod.uk/natstats/ukds/2007/c2/table208.html>.
- [11] <http://www.fas.org/irp/agency/aia/cyberspokesman/97aug/demo.htm>.
- [12] *Transformace rezortu Ministerstva obrany ČR*, Ministerstvo obrany ČR, AVIS, 2007, str. 10.
- [13] *FM 7-22.7*. The Noncommissioned Office Guide, HQ Department of the Army, December 2002, str. 2-14.

Odbornost mechanizovaná / lehká pěchota – kariéra jednotlivce

Model profesního růstu



KARIÉRNÍ POSTUP									
hodnost	OR2 PV2	OR3 PFC	OR4 SPC, CPL	OR5 SGT	OR6 SSG	OR7 SFC	OR8 MSG, 1SG	OR9 SGM, CSM, SMA	
min. výsluha v hodnosti	po 6 měsících ve služebním poměru	po 12 měsících ve služebním poměru	po 26 měsících ve služebním poměru	po 24 měsících (36 měsících) ve služebním poměru	po 48 měsících (84 měsících) ve služebním poměru	podle potřeby ozbrojených sil	podle potřeby ozbrojených sil	podle potřeby ozbrojených sil	
max. výsluha v hodnosti	po 3 letech ve služebním poměru	po 3 letech ve služebním poměru	po 10 letech (15 letech) ve služebním poměru	po 15 letech (20 letech) ve služebním poměru	po 20 letech (24 letech) ve služebním poměru	po 24 letech (26 letech) ve služebním poměru	po 26 letech ve služebním poměru	po 30 letech ve služebním poměru [5]	
klíčové velitelské funkce [1]	všechny	všechny	všechny	velitel týmu, velitel obsluhy PTRS po dobu 24–36 měsíců	velitel družstva po dobu 24 měsíců	vrchní poddůstojník čety po dobu 24 měsíců	vrchní poddůstojník roty po dobu 24 měsíců	vrchní poddůstojník praporu, starší operační poddůstojník	
odborné a velitelské funkce	pomocník kulometníka, nosič munice, střelec, řidič, spojat	pomocník kulometníka, nosič munice, střelec, řidič, spojat	kulometník, granátometník, operátor PTRS, řidič, spojař	střelec- operátor, velitel palebného týmu, velitel obsluhy PTRS	velitel pěšího družstva, velitel družstva PTRS, střelecký instruktor BVP Bradley	vrchní poddůstojník čety, mladší operační poddůstojník praporu, střelecký instruktor BVP Bradley	vrchní poddůstojník roty, operační poddůstojník praporu, zpravodajský poddůstojník praporu	vrchní poddůstojník praporu, brigády, divize, sboru; starší operační poddůstojník, velitel poddůstojnické akademie	
speciální funkce [1]				instruktor [3], rekrutér	instruktor, rekrutér	starší instruktor, rekrutér	vedoucí instruktor, poddůstojník inspekce ozbrojených sil	vrchní poddůstojník inspekce ozbrojených sil	

hodnost	OR2 PV2	OR3 PFC	OR4 SPC, CPL	OR5 SGT	OR6 SSG	OR7 SFC	OR8 MSG, 1SG	OR9 SGM, CSM, SMA
kariérové kurzy	Basic Combat Training, Advanced Individual Training Courses			Warrior Leader Course	Advanced Leader Course[4]	Senior Leader Course[4]		Sergeant Major Course
		Airborne, Air Assault, Javelin, Sniper Courses	Airborne, Air Assault, Javelin, Sniper, Rappel Master Courses	Airborne, Air Assault, Jumpmaster, Ranger, Master Gunner, Sniper Courses	Airborne, Air Assault, Battle Staff Course [2], Jumpmaster, Ranger, Master Gunner, Pathfinder Courses	Airborne, Air Assault, Air Tactical Ops, Battle Staff Courses [2], Jumpmaster, Ranger, Master Gunner, Pathfinder Courses	First Sergeant Course, Battle Staff Course[2]	Battle Staff Course [2]
účelové kurzy	Airborne, Air Assault, Javelin, Sniper Courses	Airborne, Air Assault, Javelin, Sniper Courses	Airborne, Air Assault, Javelin, Sniper Courses	Airborne, Air Assault, Jumpmaster, Ranger, Master Gunner, Sniper Courses	Airborne, Air Assault, Battle Staff Course [2], Jumpmaster, Ranger, Master Gunner, Pathfinder Courses	Airborne, Air Assault, Air Tactical Ops, Battle Staff Courses [2], Jumpmaster, Ranger, Master Gunner, Pathfinder Courses		Battle Staff Course [2]
získat třídnostní odznak Expert Infantryman Badge								
organizovat a řídit tělesnou přípravu družstva; organizovat a řídit pořadovou přípravu družstva;			získat vojenský řídicí průkaz; zahájit akreditované vzdělávání (DiS., Bc., Mgr.)	zpracovat kariérní hodnocení podřízených; zpracovat hodnocení odborné připravenosti podřízených; organizovat a řídit technickou údržbu vozidel; pokračovat v akreditovaném vzdělávání (DiS., Bc., Mgr.)		pokračovat v akreditovaném vzdělávání (DiS., Bc., Mgr.)	pokračovat v akreditovaném vzdělávání (DiS., Bc., Mgr.)	pokračovat v akreditovaném vzdělávání (DiS., Bc., Mgr.)
doporučené předpisy a publikace	STP 21-1 SMCT, FM 21-20, FM 22-5, AR 670-1, Appropriate –10s, FM 21-11			STP 21-24 SMCT, DA PAM 600-25, FM 7-0, FM 22-100, FM 21-26, Appropriate –10s, Battle Drills	DA PAM 600-25, FM 21-31, FM 3-7, FM 7-0, AR 750-1, 600-3		ARs 601-280, 350-17, 600-200, 600-20, 611-201, 840-10, 350-7, 220-1, FMs 71-100, 7-1, 100-5, 7-0, 7-20, 7-0, 100-5, 3	AR 600-20, 600-200, 611-201, 350-1, 350-17, 840-10, 220-1, FMs 71-100, 7-1, 100-5, 7-0, 3, JP 3-0, FM 7-30, 3, 22-100
SEBENZDĚLÁVACÍ PÍLŘ								
VZDĚLÁVACÍ PÍLŘ								

☐ Voják by měl sloužit v různých velitelských a odborných funkcích u útvarů mechanizované a lehké pěchoty.

☐ Před jmenováním do hodnosti SGM/CSM (OR9), se voják musí snažit získat třídnostní odznak Expert Infantryman Badge.

Poznámky k příloze 1:

- [1] Musí sloužit v klíčové velitelské funkci před a po službě ve speciální funkci.
- [2] Po ukončení Battle Staff Course by měl operační poddůstojník (zpravodajský poddůstojník) zůstat ve štábní funkci alespoň po dobu 12 měsíců. Battle Staff Course je účelový kurz pro poddůstojníky sloužící v operačních štábech (S2, S3, S4) praporu, brigád a divizí. Obvykle se to zkracuje jen na Battle Staff.
- [3] Možnost sloužit ve funkci instruktora je nabídnuta pouze vojákům v hodnosti SGT (OR5), které je možno jmenovat do vyšší hodnosti. Voják by neměl sloužit ve funkci instruktora déle než 2 roky v každé hodnosti.
- [4] Po ukončení Advanced Leader Course a Senior Leader Course je vojákům nabídnuta možnost účasti v Ranger Course.
- [5] Voják v hodnosti CSM (OR9), ve funkci vrchního poddůstojníka divize nebo vyšší, splňuje maximální výsluhu v hodnosti po 35 letech ve služebním poměru nebo ve věku 55 let (podle toho, co nastane dřív).

Vysvětlivky:

- Voják vstupuje do kariéry jako rekrut v hodnosti PV1 (OR1). Do hodnosti PV2 (OR2) je obvykle jmenován po ukončení základního a odborného výcviku a ustanovení do funkce u útvaru.
- U minimální i maximální výsluhu v hodnosti je v závorkách uvedena doba, pokud je vojáka možno jmenovat do vyšší hodnosti, ale nejsou neobsazené funkce v těchto hodnostech. Tj. vojáka je nutné ponechat v současné hodnosti do doby, než se některá funkce, kde je plánovaná vyšší hodnost, uvolní.
- Před jmenováním do hodnosti SGM/CSM (OR9) je nezbytné ukončit alespoň 1 rok akreditovaného (DiS., Bc., Mgr.) vzdělání.
- Warrior Leader Course (WLC) – nový název pro Primary Leadership Course (PLDC)
- Advanced Leader Course (ALC) – nový název pro Basic NCO Course (BNCOC)
- Senior Leader Course (SLC) – nový název pro Advanced NCO Course (ANCOC)
- Součástí účelových kurzů jsou i přeškolovací kurzy pro velitele, které slouží k přeškolení při přemístění vojáka mezi jednotlivými druhy pěchoty (kurz pro velitele lehké pěchoty, kurz pro velitele mechanizované pěchoty, kurz pro velitele protitankových zbraní).

Organizační struktura a plánované hodnosti pěší čety armády Spojených států



* zdravotník není organický příslušník čety

Poznámky:

VČ – velitel čety (OF1 – poručík), ZVČ – zástupce velitele čety, zdrav. – zdravotník, VD – velitel družstva, VTm – velitel týmu, gran. – granátometník (s útočnou puškou M16A4 nebo karabinou M4A1 s podvěšeným granátometem M203), kul. – kulometník (v pěším družstvu s lehkým kulometem M249, v družstvu zbraní se středním kulometem M240), panc. – pancéřovnik (s útočnou puškou M16A4 nebo karabinou M4A1 a pancéřovkou M136), odst. – odstřelovač (s útočnou puškou SDM-R), p. kul. – pomocník kulometníka, nos. – nosič munice

Příloha 2: Návrh systému řízení kariérní mužstva, poddůstojnického a praporčíckého sboru AČR

Odbornost mechanizovaná – kariéra jednotlivce

Model profesního růstu



KARIÉRNÍ POSTUP	hodnost[1]	OR2 svob.	OR3 des.	OR4 čet.	OR5 rtn.	OR6 rtm.	OR7 šrtm.	OR8 prap.	OR9 šrap.
OPERAČNÍ PILÍŘ	min. výsluha v hodnosti	po 1 roce v hodnosti	po 1 roce v hodnosti	po 2 letech v hodnosti	po 2 letech v hodnosti	po 2 letech v hodnosti	po 2 letech v hodnosti	po 2 letech v hodnosti	---
	max. výsluha v hodnosti	po 5 letech v hodnosti	po 5 letech v hodnosti	po 5 letech v hodnosti	po 5 letech v hodnosti	po 4 letech v hodnosti	po 4 letech v hodnosti	po 4 letech v hodnosti	---
	klíčové velitelské (řídící) funkce[2]	všechny	všechny	velitel roje po dobu 2 let	velitel družstva po dobu 2 let	zástupce velitele čety po dobu 2 let	vedoucí praporčík roty po dobu 2 let	vrchní praporčík praporu po dobu 2 let	vrchní praporčík brigády po dobu 2 let
	odborné a velitelské funkce	střelec, řidič	kulometník, pancérovník, odstřelovač, starší řidič	velitel roje, střelec-operátor	velitel družstva, mladší pracovník štábu, technik	zástupce velitele čety, výkonný praporčík, pracovník štábu	vedoucí praporčík roty, starší pracovník štábu	vrchní praporčík praporu, specialista operací	vrchní praporčík brigády, velitelství; hlavní praporčík AČR
VZDĚLÁVACÍ PILÍŘ	speciální funkce[2]				mladší rekrutér	instruktor[3], rekrutér	starší instruktor[3], starší rekrutér	vedoucí instruktor[3]	
	kariérové kurzy	základní, odborná a speciální příprava	---	---	vyšší poddůstojnický kurz	základní praporčícký kurz[4]	vyšší praporčícký kurz[4]	štabní praporčícký kurz[4]	---
	účelové kurzy				kurz instruktorů, CONAMS[5] atd.	kurz instruktorů, CONAMS atd.	kurz vedoucích pra- porčíků, kurz instruk- torů, CONAMS atd.	kurz vrchních praporčíků, CONAMS atd.	kurz vrchních praporčíků, CONAMS atd.
	jazykové kurzy					dosáhnout STANAG 6001 1111	dosáhnout STANAG 6001 2211	dosáhnout STANAG 6001 2222	dosáhnout STANAG 6001 3322

hodnost[1]	OR2 svob.	OR3 des.	OR4 čet.	OR5 rtm.	OR6 rtm.	OR7 šrtm.	OR8 prap.	OR9 šrap.
SEBEVZDĚLÁVACÍ PILÍŘ								
	získat řídičský průkaz; zahájit akreditované vzdělávání (maturita, DiS.)			získat třídnostní odznaky 1., 2., 3. stupně a stupně mistr				
doporučené předpisy a publikace	Zákl-1, Zákl-2, Všeob-P-47, Vševojsk-16-11, Příručka vojáka AČR	Tank-26-12, Vševojsk-1-5, Vševojsk-4-2, Vševojsk-51-3, Prog-1-3 M		Všeob-Ř-1, Vševojsk-5-6, Pub 53-01-2, Pub 70-01-01	Vševojsk-1-4, Pers-51-1, Pers-51-2, Vševojsk-51-4	Vševojsk-1-3, Doktrína AČR	pokračovat v akreditovaném vzdělávání (Bc., Mgr., Ph.D.) Vševojsk-1-2, Bezpečnostní strategie ČR, Vojenská strategie ČR	

☐ Voják by měl sloužit v různých velitelských a odborných funkcích u mechanizovaných útvarů.

☐ Před jmenováním do hodnosti štábního praporčíka se voják musí snažit získat třídnostní odznak stupně mistr ve své odbornosti.

Poznámky k příloze 2:

- [1] Voják vstupuje do kariéry jako rekrut v hodnosti vojín (OR1). Do hodnosti svobodník (OR2) je jmenován po ukončení základní, odborné a speciální přípravy a ustanovení do funkce u útvaru.
- [2] Musí sloužit v klíčové velitelské funkci před a po službě ve speciální funkci.
- [3] Voják by neměl sloužit ve funkci instruktora déle než 3 roky v každé hodnosti.
- [4] Po ukončení kariérového kurzu by voják měl nastoupit do jazykového kurzu.
- [5] CONAMS - Course of NATO Military Staff (kurz pro příslušníky AČR navržené pro práci ve strukturách NATO a EU).

Zkratky hodností:

PV1 - Private, PV2 - Private, PFC - Private First Class, SPC - Specialist, CPL - Corporal, SGT - Sergeant, SSG - Sergeant First Class, MSG - Master Sergeant, 1SG - First Sergeant, SGM - Sergeant Major, CSM - Command Sergeant Major, SMA - Sergeant Major of the Army.