

Brigádní generál Ing. Jaromír Zůna, Ph.D., MSc.,
podplukovník Ing. Bohuslav Pernica, Ph.D.

Některá fakta k tématu vojensko-odborná kvalifikace důstojníků

Vojenské rozhledy, 2014, roč. 23 (55), č. 1, s. 164–177, ISSN 1210-3292

Some Remarks about the Professional Military Education of Officers

Abstrakt:

Každý důstojník je povinen splnit kvalifikační požadavky stanovené pro konkrétní služební zařazení. Vnitřní, vojensky specifické požadavky lze splnit absolvováním příslušného kurzu zabezpečovaného nebo organizovaného pod záštitou Ministerstva obrany. V ozbrojených silách ČR se již 20 let vede diskuze o podobě systému modelů kurzů, do kterých jsou vojáci vysíláni v průběhu trvání služebního poměru. I když se systém vzdělávání důstojníků stále mění, jistým ekonomickým paradoxem přitom je, že počet osob, které zastávají dané místo, aniž by splňovaly potřebou kvalifikaci, dlouhodobě neklesá, avšak zároveň tu existuje skupina vojáků, kteří sice překračují kvalifikační požadavky pro své stávající služební zařazení, ale ve své kariéře nepostupují. Nicméně právě na základě stanovených kvalifikačních požadavků je na nich vyžadováno absolvování dalších a dalších vzdělávacích aktivit.

Abstract:

Each officer is obligated to meet his or her qualification requirements, identified in the job description. In order to obtain a required military qualification, officers are usually sent to a training course, which is either provided or organized under the auspice of the Ministry of Defence. The discussion within the Armed Forces of the Czech Republic about the system of military courses has been ongoing for the last two decades. Although the system of officers' development is periodically reviewed, a certain economic paradox still remains. While the number of officers without adequate qualification is not diminishing, at the same time there is a segment of officers who exceed their qualification requirements, but they do not make any progress in their military careers. Despite the situation, these officers are required to take additional training and educational activities.

Klíčová slova:

Kvalifikace, kvalifikační požadavek, kurz, odborný výcvik, zákon o vysokých školách, univerzita, důstojník, Ministerstvo obrany, Bílá kniha o obraně, výstavba ozbrojených sil.

Key Words:

Qualification, job requirement, training course, professional training, the Higher Education Act, university, officer, Ministry of Defence, White Paper on Defence, development of armed forces.

Úvod

První vysokoškolský zákon, zákon č. 58/1950 Sb., *o vysokých školách*, v § 2 hovořil o tom, že tehdejšími:

„Úkolem vysokých škol, jako škol nejvyššího stupně, je vychovávat odborně i politicky vysoce kvalifikované pracovníky, věrné lidově demokratické republice a oddané myšlence socialismu, tvořivě vědecky a umělecky pracovat a spolupracovat na šíření vědy a umění mezi lidem.“

Od roku 1950 došlo k přijetí dalších vysokoškolských zákonů, ve kterých byl nejenom postupně zpřesňován účel vysokých škol reflektujících společenskopolitický vývoj, ale také podrobněji specifikovány úkoly vysokých škol. Současný vysokoškolský zákon, zákon č. 111/1998 Sb., ve znění pozdějších předpisů, definuje v § 1 vysoké školy již jako nejvyšší článek vzdělávací soustavy, vrcholná centra vzdělanosti, nezávislého poznání a tvůrčí činnosti, mající klíčovou úlohu ve vědeckém, kulturním, sociálním a ekonomickém rozvoji společnosti, a specifikuje šest bodů, prostřednictvím kterých se naplňuje sociálně-ekonomický účel vysokých škol.

Jedním z nich je povinnost hrát: *„...aktivní roli ve veřejné diskuzi o společenských a etických otázkách, při pěstování kulturní rozmanitosti a vzájemného porozumění, při utváření občanské společnosti a přípravě mladých lidí pro život v ní.“* I takto lze chápat stanovisko dvou představitelů Univerzity obrany v jejich příspěvku ve Vojenských rozhledech č. 3/2013. [1] Proto se chceme touto cestou připojit k jejich vstupu do této veřejné diskuze pohledem na efektivitu přípravy vyšších důstojníků, a také zpřesnit a zařadit do aktuálního kontextu prezentované informace.

1. Poloplná, nebo poloprázdná láhev?

Ke změně celkového způsobu přípravy vyšších důstojníků obvykle dochází za situace, kdy se podstatně mění podmínky pro činnost ozbrojených sil. Příkladem může být transformační proces, v jehož průběhu se mění účel, typ a velikost ozbrojených sil daného státu. Jiným důvodem pro změnu, v praxi běžnějším, může být vyčerpání potenciálu existujícího uspořádání, které již nedostačuje novým požadavkům, a obvykle vede k potřebě změnit paradigma přípravy vyšších důstojníků. Jde o jev, ke kterému v armádách periodicky dochází a je pouze přirozené, že se tak děje i v našich podmínkách. Relevantnost přípravy vyšších důstojníků lze zajistit cestou kontinuálních úprav obsahu, forem a metod této přípravy, nebo přijetím zcela nové koncepce. Takovou v současnosti předkládá k diskuzi Univerzita obrany a nejde o změnu dílčí, ale podstatnou, v jejímž důsledku má dojít ke změnám v celkovém způsobu a pojetí přípravy vyšších důstojníků. Již na úvod je asi užitečné poznamenat, že není důvod se takové změny zaleknout, ale naopak, jde o to ji zvládnout, za účelem dosažení požadované úrovně připravenosti sil.

Příprava vyšších důstojníků tvoří součást procesu výstavby ozbrojených sil. Diskuze o změně způsobu přípravy vyšších důstojníků by proto v první řadě měla být zahájena posouzením motivů a potřeb, které nás k takovému kroku vedou. Posoudit, zda a do jaké míry je nutné, aby byl systém přípravy vyšších důstojníků změněn. Pokud je dosaženo shody o potřebě změny a víme, co chceme, a proč, lze přistoupit k hledání optimálního

řešení, které bude splňovat požadavek objektivitu, proporcionalitu a racionalitu, nikoliv pouhé referenční zakázky. Dosavadní průběh diskuze tuto posloupnost nezachovává. Není dosud prokázána správnost prvotních východisek a nebyla ani naznačena možná variantní řešení. Zato jsou již zpracovány návrhy studijních plánů jednotlivých kurzů. Na druhou stranu je diskurz nad přípravou vyšších důstojníků veden dlouhodobě a disponujeme k tomuto tématu řadou podkladů. To je také i důvodem, proč obsah diskuze zatím ničím nepřekvapuje. Většina z dosud předložených doporučení a závěrů s podporou statistických ukazatelů je shodných s těmi, které jsme měli k dispozici již před pěti a více lety. Nebylo by v této souvislosti od věci si vzpomenout, kdo byl jejich autorem, a také co již jednou bylo principiálně rozhodnuto. Minimálně bychom tím dosáhli úspory času.

Tematika přípravy důstojnického sboru se na stránkách Vojenských rozhledů objevuje pravidelně. Ke škodě věci debata přehlíží některá fakta a z pohledu prošlých 20 let některé příspěvky v této debatě nepostrádají také jistou paradoxnost. Sem patří dva příspěvky Miroslava Krče. V roce 1996 z pozice vedoucího katedry sociálních věd Vojenské akademie v Brně prosazoval v přípravě důstojnického sboru vysokoškolským studiem a dalším vzděláváním rozšíření výuky společenských věd:

„Od vojenského profesionála očekáváme, že bude odborníkem, a zároveň občansky státotvorně angažovanou osobností. V našich podmínkách převládal přístup: vstup-posluchač, výstup-inženýr (absolvent), což je přístup ryze účelový. Chceme-li toto ryze účelové pojetí zmínit, musíme usilovat o spoluvytváření poznání a chování tak, aby pedagogická a vědecko-výzkumná činnost sociálně-politických věd si uchovala svůj gnozeologický a praxeologický význam v oblasti obecné teorie i v oborech vysoce specializovaných. Jen tak se může realizovat věčná spirála vzájemného vztahu poznání a praxe, celistvost vztahů a role občana - společenství - státu - vojenství a armády... Je známo, že současný vývoj spěje ke globalizaci. Vojenští profesionálové tedy nemohou být jen úzčí specialisté a technokrati, ale intelektuálové se značným rozhledem v humanitárních a kulturních oblastech, lidé se schopnostmi vidět věci ve svém vývoji. Cílem vzdělávání musí být rozvinutá lidská a občanská bytost, která není pouze naplněna odbornými znalostmi a informacemi, ale rozumí stavu světa na základě studia přírodních, technických, humanitních, sociálních a ekonomických aj. věd s jejich nejnovějšími poznatky.“ [2]

Poté, co je jeho požadavek po dlouhých letech akceptován a schválen usnesením vlády č. 369 ze dne 18. května 2011 v podobě Bílé knihy o obraně („...absolventi nastupují do velitelských funkcí a do funkcí specialistů, na které musejí být dobře připraveni. Proto jsou vzdělávání nejen ve vojenské teorii a patřičné vojenské odbornosti, ale i v historii, právu, politologii, etice, sociologii, psychologii a dalších společenských a humanitně orientovaných vědách“), [3] a stal se tak v duchu § 21 zákona č. 2/1969 Sb. závazným, [4] prosazuje z pozice vedoucího katedry ekonomie na Fakultě ekonomiky a managementu Univerzity obrany naopak zúžení přípravy ve prospěch ekonomie a ekonomiky:

„Je nejvyšší čas, aby se ekonomické vzdělávání vojenských profesionálů přestalo chápat a uskutečňovat jenom jako parciální činnost náležící do přípravy odborníků s ekonomickou profilací. Teorie i praxe stále výrazněji poukazuje na to, že je nutné uskutečnit komplexní opatření ve výchovně vzdělávacím systému, stanovující značné ekonomické znalosti, reflektující na specifické podmínky armády. Takto orientovaná všestranná příprava vojenského profesionála vytváří prostor pro změnu myšlení, ale i přístupu,

v rámci kterého ekonomizace vojenských činností se stává a musí stát záležitostí všech zainteresovaných složek armády jak v rovině výkonné, tak i řídící. Ekonomické vzdělávání v různých studijních programech a formách můžeme minimálně chápat jako investici, která se navrátí v podobě vyšší produktivity a rozvoje celé ekonomiky.“ [5]

Velmi sarkasticky viděno, ta dlouhá, dvě dekády trvající debata o obsahu a podobě přípravy důstojnického sboru je vedena spíše v duchu přísloví o lišce chválící svůj chvost. Debata by však měla být vedena z pohledu potřeb výstavby ozbrojených sil, finančních možností českého státu a změn prostředí, ke kterému v České republice došlo a které budou pokračovat. Mění se totiž systémové okolí, v němž ozbrojené síly fungují. V tomto bodě je třeba s prof. Krčem souhlasit:

„V přípravě vojenských profesionálů je nutné přizpůsobit systém vzdělávání budoucím kvalitativním a kvantitativním požadavkům rezortu obrany při respektování maximální efektivity vynaložených prostředků a respektováním složitosti trhu práce.“ [5]

To předjímá i Bílá kniha o obraně: *„V systému vzdělávání a výcviku je na základě požadavků Generálního štábu AČR provedena změna v obsahu vzdělávacích a výcvikových programů tak, aby byly naplněny potřeby ozbrojených sil vyplývající z dlouhodobé udržitelnosti schopností. Jsou provedeny též úpravy organizačních struktur, které povedou k uvolnění vybraných objektů a k integraci logistické podpory.“* [3, bod 6.45]

Citlivou otázkou je však mechanismus stanovení kvalitativních a kvantitativních požadavků rezortu obrany. V roce 2009 a 2010 jsme se totiž na stránkách Vojenských rozhledů ve třech bilančních člancích [6, 7, 8] snažili upozornit, že se za 20 let transformace české armády zásadně změnilo paradigma, ve kterém se vedla diskuze k potřebám zvyšování vojensko-odborné kvalifikace, a že setrvání na určitých dogmatech se stává dokonce z určitého hlediska groteskní. Zejména dochází-li k historickému srovnávání určitých atributů fungování vojenské personalistiky v kontextu proměny sociálního účelu ozbrojených sil, jejich velikosti, organizačního členění a počtu organizačních stupňů velení a řízení, kvalifikační a hodnostní struktury.

V procesu rozhodování o výstavbě sil je nutné vnímat, že příprava personálu není systém statický, ale dynamický. Příprava personálu kontinuálně probíhá a každým dnem se proto mění kvalitativní a kvantitativní ukazatele od kterých odvozujeme úroveň připravenosti personálu v ozbrojených silách. Za absolutními čísly, která autoři referenčního článku uvádějí, se skrývá personál s členitou kvalifikační strukturou, která ve svém celku vytváří jeden z hlavních předpokladů pro funkčnost ozbrojených sil, a tím i jejich připravenost. Tato kvalifikační struktura se nejenom kontinuálně mění, ale především se trvale zvyšuje. Ukazuje se, že kvalifikační struktura personálu v ozbrojených silách se zjevně neváže pouze na formální organizační nebo hodnostní strukturu armády, ale má svou vlastní dynamiku, za kterou stojí proměna sociálního účelu ozbrojených sil, jiný člověk s jinými ambicemi. Člověk, který svou kariéru zahajuje v civilním sektoru a do armády vstupuje za tím účelem, aby svou kariéru mohl opět v civilním sektoru mnohem úspěšněji završit. Při rozpadu absolutních čísel na vojenské odbornosti, kvalifikační, kariérovou, služební, hodnostní a věkovou strukturu, vyplyne zcela jiný obraz o skutečném stavu a potřebách.

Na mikroúrovni si to lze přiblížit na příkladu struktury personálu u nově vytvořené Agentury logistiky. Kvalifikační požadavky splňuje 93 % vojáků. Všichni důstojníci splňují požadavek vysokoškolského vzdělání, přičemž 5,5 % praporčíků, poddůstojníků a mužstva má rovněž vysokoškolské vzdělání a další vysokou školu studují!

Poměr absolventů kurzu generálního štábu k počtu systemizovaných míst, kde je tento kvalifikační požadavek předepsán, je 6 : 1. Kurz vyšších důstojníků je předepsán na 112 systemizovaných místech, přitom na části z nich je přiřazen formální metodikou tvorby tabulek, ale funkce jako taková jej nevyžaduje. Počet důstojníků splňujících kvalifikační požadavek je 79. Dalších 9 sice absolvovalo kurz vyšších důstojníků, ale slouží na funkcích, kde není předepsán. Jinými slovy lze také říci, že téměř každý druhý důstojník u Agentury logistiky je absolventem buď kurzu generálního štábu, nebo kurzu vyšších důstojníků. Takový údaj sám o sobě navozuje otázku, zda jsou uvedené kvalifikační požadavky správně nastaveny.

Počet důstojníků, kteří na svých pozicích kvalifikační požadavek kurzu vyšších důstojníků nesplňuje, je 26. Dalších 7 systemizovaných míst není dosud obsazeno. Vojáci, kteří nesplňují kvalifikační požadavky, budou vysláni do kurzu vyšších důstojníků v nejbližších termínech, přestože budoucí struktura hodností na jejich funkcích je nejistá. Účelové a specializační formy přípravy absolvované ať již v České republice, nebo v zahraničí, nejsou v této statistice ani zahrnuty, protože je personální systém statisticky nevykazuje. V roce 2013 absolvovala plná 1/4 vojáků z povolání Agentury logistiky některý z typů kurzů. Lze se domnívat, že i tento stručný výčet dokazuje existenci celoživotního učení v české armádě.

Z toho lze odvodit mnohé, ale pro potřeby článku dostačuje zmínit následující závěry. Takto „překvalifikovaná“ struktura personálu umožňuje pružný přesun významného počtu vojáků mezi hodnostními sbory poddůstojníků, praporčíků a nižších důstojníků prakticky bez omezení. Záleží jen na shodě individuálních ambicí vojáků a potřeb armády. Tím se rozměňuje i kariérní cesta vojáků mezi jednotlivými úrovněmi kariérových kurzů. Za druhé, absence kariérové přípravy jako součásti procesu celoživotního učení je to poslední, čím by současný systém trpěl. Na vrcholu pomyslné pyramidy potřeb nejsou kariérové, ale specializační kurzy, které umožňují specialistům udržet si aktuální úroveň svých odborných znalostí v souladu s inovačním cyklem a novými produkty ve svých oborech. Dále jazykové kurzy, které jsou prvním předpokladem pro interoperabilitu logistické podpory v aliančním prostředí. V neposlední řadě trend indikuje, že se stále více rozevírají nůžky mezi zvyšující se kvalifikací personálu na jedné straně a z důvodu redukce organizačních stupňů velení a řízení klesající úrovní hodností (funkcí) na straně druhé.

Autoři citovaného vědeckého článku [1] v plné míře nevyužili informace uvedené v personálních ročenkách, které obsahují nejenom údaje o tom, kolik vojáků k danému datu buď splňovalo, nebo nesplňovalo určitý kvalifikační požadavek, ale také údaje o tom, kolik vojáků a v jakých hodnostních sborech a hodnostech tyto požadavky dokonce překračovalo, a to nejen za roky 2010 a 2011, ale za všechny dostupné roky. Údaje pro kurz generálního štábu jsou shrnuty v tab. 1.

Jak si lze z tab. 1 uvědomit, prošel kvalifikační požadavek absolutoria kurzu generálního štábu od roku 2006 paradoxním vývojem. Přestože je počet důstojníků od roku 1990 na sestupné tendenci a tento trend potvrdila v roce 2011 i Bílá kniha o obraně v podobě doporučení redukovat počet vyšších důstojníků, mezi roky 2007 a 2008 se počet míst s plánovaným kvalifikačním požadavkem nejvyššího kurzu skoro ztrojnásobil, aby se později, s platností novely zákona o vojácích z povolání přinášející restrukturalizaci vojenských hodností, vrátil skoro k původním hodnotám. Tady lze spekulovat o vlivu RMO č.19/2008 *Zásady výstavby a systemizace organizačních struktur*

Tab. 1: Kvalifikační požadavek kurzu generálního štábu: plánovaná místa, plnění a hodnostní struktura držitelů certifikátů v letech 2006-2012

rok	Požadavek													
	plánován	splňuje	nesplňuje	dosáhlo	z toho									
					generálové				vyšší důstojníci			nižší důstojníci		praporčíci
					OF9	OF8	OF7	OF6	OF5	OF4	OF3	OF2	OF1	
2006	72	56	16	135	1	2	14	13	78	26	1	-	-	-
2007	77	59	18	155	-	3	9	12	101	29	1	-	-	-
2008	207	99	108	154	-	3	10	11	106	23	1	-	-	-
2009	186	89	97	137	1	3	5	11	101	15	1	-	-	-
2010	89	64	25	131	1	2	5	12	99	11	-	-	-	-
2011	86	60	26	118	1	1	7	13	87	9	-	-	-	-
2012	83	63	20	120	-	1	7	10	93	9	-	-	-	-

Poznámky: Od 1. 1. 2011 hodnostní kód NATO OF2 odpovídá hodnosti „kapitán“ a OF1 hodnostem „poručík“ a „nadporučík“.

Do 31. 12. 2010 hodnostní kód NATO OF2 odpovídala hodnostem „kapitán“ a „nadporučík“ a OF1 hodnostem „poručík“ a „podporučík“.

Pramen: Statistická ročenka. 2006-2013. [12]

v rezortu MO ČR a změně a doplnění RMO č. 20/2007 *Zásady tvorby systemizovaných míst* provedenými v roce 2008. Obsah obou vnitřních norem nebyl založen na teorii výstavby sil a vedl k důsledkům, které se zřetelně projeví právě v roce 2013.

V kontextu mikropříkladu Agentury logistiky je fascinující celková bilance mezi počtem vojáků, kteří dosáhli daný kvalifikační požadavek, kteří na svých funkcích tento požadavek splňují, a kteří jej naopak nesplňují. Jak vyplývá z tab. 1, kvalifikace poskytnutá vojákům za prostředky daňových poplatníků během jejich důstojnické kariéry je v mnoha případech nevyužita. Personální systém není schopen obsazovat místa s kvalifikačním požadavkem kurzu generálního štábu vojáky, které sám vygeneroval, když vojáky v rámci jejich služebního poměru na taková studia vyslal. Systém přípravy personálu tím začíná vykazovat prvotní znaky soběstačnosti a nezávislosti na potřebách systému. Podobná je i situace v případě kurzu vyšších důstojníků, shrnutá v tab. 2.

Ve srovnání s tab. 1 vyplývají z tab. 2 dvě daleko závažnější skutečnosti. První je fakt, že počet osob nesplňujících stanovený kvalifikační požadavek kurzu vyšších důstojníků je víceméně stabilní. To při snižujícím se počtu plánovaných požadavků znamená růst podílu těchto osob. Protože údaje v personalistických ročenkách jsou pořizovány jako stavy v období prvních pěti až osmi dnů roku následujícího po roku, k němuž je ročenka vydávána, je pozoruhodná hlavně skutečnost, že k zásadnímu nárůstu počtu vojáků nesplňujících kvalifikační předpoklad kurzu vyšších důstojníků došlo přechodem na novou strukturu hodností k 1. 1. 2011.

Je zvláštní, že byli-li takoví vojáci tzv. povýšeni ze zákona, měl jim být kvalifikační požadavek automaticky prominut. Kvalifikační požadavky se totiž stanovují na základě

Tab. 2: Kvalifikační požadavek kurzu vyšších důstojníků: plánovaná místa, plnění a hodnostní struktura držitelů certifikátů v letech 2006-2012

rok	Požadavek														
	plánován	splňuje	nesplňuje	dosáhlo	z toho										
					generálové				vyšší důstojníci			nižší důstojníci		praporčíci	nižší sbory
					OF9	OF8	OF7	OF6	OF5	OF4	OF3	OF2	OF1		
2006	2554	1887	667	2248	-	-	-	2	189	815	881	357	2	1	1
2007	2540	1960	580	2316	-	-	-	2	182	845	910	371	2	4	
2008	2478	1852	626	2218	-	-	-	1	171	851	848	335	6	5	1
2009	2312	1729	583	2038	-	-	-	3	158	804	786	280	3	2	2
2010	2236	1603	633	1850	-	-	-	2	194	770	636	215	28	4	1
2011	2161	1511	650	1715	-	-	-	-	195	725	573	194	23	3	2
2012	2122	1539	589	1730	-	-	-	2	190	707	611	196	18	4	3

Poznámky: Od 1. 1. 2011 hodnostní kód NATO OF2 odpovídá hodnosti „kapitán“ a OF1 hodnostem „poručík“ a „nadporučík“.

Do 31. 12. 2010 hodnostní kód NATO OF2 odpovídala hodnostem „kapitán“ a „nadporučík“ a OF1 hodnostem „poručík“ a „podporučík“.

Pramen: Statistická ročenka. 2006-2013. [12]

vnitřních předpisů, a ty nemohou být v rozporu obecně závaznými právními předpisy. V opačném případě měly být ze zákona povýšené osoby přednostně vyslány právě na kurz vyšších důstojníků, nebo měly být nahrazeny vojáky, kteří daný požadavek splňovali.

To zejména, platí-li stále ustanovení paragrafu § odst. 3 zákona č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů:

„Služební orgány jsou povinny zajišťovat rovný přístup a rovné zacházení se všemi uchazeči o povolání do služebního poměru (dále jen „uchazeč“) a se všemi vojáky při vytváření podmínek výkonu služby, zejména pokud jde o odbornou přípravu a dosažení služebního postupu, odměňování, jiná peněžitá plnění a plnění peněžité hodnoty. Je zakázána diskriminace uchazečů a vojáků z důvodu rasy, barvy pleti, pohlaví, sexuální orientace, víry a náboženství, národnosti, etnického nebo sociálního původu, majetku, rodu, manželského a rodinného stavu a povinností k rodině, těhotenství nebo mateřství anebo proto, že vojákyně kojí. Je zakázáno i takové jednání služebních orgánů, které diskriminuje nikoliv přímo, ale až ve svých důsledcích. Za takové jednání se považuje i navádění k diskriminaci. Za diskriminaci se nepovažují případy, kdy je pro odlišné zacházení věcný důvod spočívající v povaze služby, kterou voják vykonává, a který je pro výkon této služby nezbytný.“

Z toho, co se odehrálo v roce 2011 a posléze, to vypadá, že další vzdělávání (celoživotní učení) v dosažení služebního postupu fakticky nehraje očekávanou roli. Minimálně nehraje takovou roli, jakou jí připisují zástupci rezortní akademické obce. Pokud i za této situace, kdy personální systém není schopen v současném období nestability respektovat a využívat dosažené kvalifikace vojáků, existuje tlak na plošné „prohánění“

vojáků kariérními kurzy, pak již nejde o kariérní přípravu založenou na výběru do kurzů jakožto předpokladu pro povýšení, ale o všeobecný výcvik.

Druhou skutečností, vyplývající z tab. 2, je fakt, že s kvalifikačním požadavkem vyšších důstojníků se zachází daleko volněji, než tomu bylo v případě kurzu generálního štábu. Česká republika poskytuje tuto formu vojenské přípravy vojákům, kteří eventuálně skončí vojenskou kariéru v hodnostním sboru praporčíků a dokonce poddůstojníků! V samotné Armádě České republiky se v poslední době stal hnacím motorem zájmu o absolvování kurzu vyšších důstojníků výběr osob na vedoucí funkce. Za absolvování kurzu byly totiž udělovány kandidátům preferenční body. V případě, že by existovalo důsledné řízení kariér, došlo by jistě ke snížení deficitu v kvalifikačním předpokladu kurzu vyšších důstojníků. Spekulativně si lze klást otázku, proč se tak doposud neděje, jestliže již dávno informační systém o službě a personálu dokáže identifikovat vojáky překračující kvalifikační požadavky nebo je naopak nesplňující; to při existenci zmiňovaného státem zaručeného práva na rovný přístup k odborné přípravě a následné dosažení služebního postupu.

2. Není kurz jako kurz

Na samotný vývoj systému interní odborné přípravy důstojníků je vhodné nahlížet především požadavky praxe. Rozsah a obsah přípravy důstojníka se vždy řídil potřebami jeho předurčení, tj. vojskovými požadavky (a právě proto se do Bílé knihy o obraně dostal výše citovaný bod 6.45).

Takové požadavky před rokem 1990 definovaly jak profil absolventa vojenské vysoké školy, tak také potřebu jeho další přípravy. V Československé lidové armádě (ČSLA) se proto hovořilo o vojensko-odborném vzdělání, nebo alespoň takto to zmiňuje ročenka 1989. [9]

Vojensko-odborné vzdělání mělo u důstojníků charakter graduální – příprava důstojníků byla považována oproti jiným hodnostem za nejvyšší druh vojenské kvalifikace – a postgraduální, kde pro specifikované funkce byl požadován vyšší kvalifikační standard vyjádřený skupinou odborností, nebo vojenským kurzem. Zde také nelze zapomínat na to, že tehdejší příprava důstojníků na vojenských vysokých školách probíhala v univerzitní, pětileté formě, a neuniverzitní, čtyřleté, prakticky orientované formě. [10]

Do první kategorie patřila např. Vojenská akademie Antonína Zápotockého v Brně, do druhé pak Vojenská vysoká škola pozemního vojska trojnásobného hrdiny ČSSR a hrdiny SSSR armádního generála Ludvíka Svobody ve Vyškově.

Rozdíl v předurčení i kvalitě obou studií lze mj. dovozovat z citace z jednoho z vojensko-politických zápisníků:

„Vojenská akademie Antonína Zápotockého v Brně (VAAZ) připravuje vysoce kvalifikované technické kádry pozemního vojska ČSLA ve vybraných studijních oborech... Vojenská vysoká škola pozemního vojska trojnásobného hrdiny ČSSR a hrdiny SSSR armádního generála Ludvíka Svobody ve Vyškově na Moravě poskytuje posluchačům vysokoškolské vojensko-odborné vzdělání a vysokoškolské inženýrské nebo inženýrsko-ekonomické vzdělání pro výkon základních a středních důstojnických funkcí.“ [11]

Při přechodu na vyšší důstojnickou funkci bylo zejména u absolventů čtyřleté formy vysokoškolského studia nutno počítat s vojensko-odborným kurzem.

Absolutorium vysokoškolského vzdělání bylo tehdy stejně jako dnes kvalifikačním předpokladem a absolutorium dalších kurzů v průběhu trvání služebního poměru vyplývalo z kvalifikačních požadavků, tj. specifík daného služebního zařazení.

Takto se sledovala kvalifikace vojáka získaná před vstupem do služebního poměru, během vojenské služby a kvalifikace interní (vojenská) a externí využitelná na trhu práce. Takový model zohledňuje i současné rozlišení kvalifikačních předpokladů (dosažené vzdělání) a kvalifikačních požadavků (kompetence požadované pro výkon služebního zařazení). V případě vojenských škol včleněných do národní vzdělávací soustavy mohlo však v některých případech docházet ke splývání obou kategorií, např. v případě inženýrsko-ekonomického vzdělání.

V rámci původního systému kvalifikací, z něhož se vyvinul i současný systém používaný v Armádě České republiky, existovalo k 1. 1. 1990 v ČSLA 41 717 systemizovaných míst pro důstojníky a generály. Z nich bylo vyžadováno základní vojenské vzdělání na 21 867 místech; 2087 míst bylo určeno pro absolventy Vojenské politické akademie, 9581 míst pro absolventy Vojenské akademie. U 522 míst byla vyžadována kvalifikace vědeckého pracovníka (CSc., DrSc.), u 1607 míst byla vyžadována vědeckopedagogická kvalifikace a u 189 míst byl plánován vědeckotechnický kvalifikační stupeň. U 2762 míst nebylo plánováno žádné vzdělání. Civilní vysoká škola byla plánována u 1386 míst. V případě lékařů pak byla plánována civilní vysoká škola a příslušná atestace u 1183 míst. [9]

Za 20 let svého vývoje se však kvalifikační systém pro důstojníky a generály značně zjednodušil, jak lze dovozovat z tab. 3. Dnes jde fakticky jen o tři kvalifikační požadavky: (základní) důstojnický kurz, kurz vyšších důstojníků a kurz generálního štábu. Do konce roku 2005 se v duchu požadavku poskytovat přípravu pro výkon vyšších funkcí, než pro které byli vojáci připravováni ve vojenských školách, dále rozlišovaly: operační velitelský a operačně štábní kurz, brigádní velitelský/štábní kurz a praporeční velitelský/štábní kurz. V tab. 3 jsou tyto kurzy ztotožněny s vyššími akademickými kurzy a akademickými kurzy. Nejvyšší vojenskou kvalifikaci v ČSLA představovalo absolvování vojenské akademie GŠ OS v Sovětském svazu, a to ve velitelském (Vorošilova akademie) nebo štábním (Frunze akademie) směru.

Při interpretaci vývoje zachyceného v tab. 3 lze postřehnout, že postupně došlo k rozpadu institutu vojensko-odborného vzdělání a že se zvýšil podíl osob s kvalifikací pro službu v hodnostním sboru vyšších důstojníků. [6, 8] K tomu přitom došlo souběžně se saturací důstojnického stavu vysokoškolským vzděláním, a to přesto, že vysokoškolské vzdělávání bylo v principu unifikováno setřením rozdílů v délce studia mezi vysokoškolskými studijními programy Vojenské akademie v Brně a Vysoké vojenské školy pozemního vojska ve Vyškově a zařazením doktorského studia na školách, které původně nebyly univerzitami. To byl také případ Vysoké vojenské školy pozemního vojska ve Vyškově.

S vysokoškolským zákonem z roku 1990 se všechny vysoké školy automaticky staly univerzitami a začaly poskytovat pětileté magisterské studium souvislé, nebo dělené do tříletého bakalářského studia, po kterém mohlo následovat dvouleté magisterské studium. Při konfrontaci údajů tab. 3 s předešlými dvěma tabulkami se nabízí otázka, zdali se za těch 20 let stal vojenský svět složitější profesionalizací ozbrojených sil, redukcí jejich počtu, zjednodušením systému velení a řízení cestou snížení počtu řídicích stupňů a odstoupením od požadavku nepřetržité bojové pohotovosti ozbrojených sil, a jejich dislokací do několika posádek a dislokačních míst?

Tab. 3: Kvalifikační požadavky u českých generálů a důstojníků v letech 1990, 1994 a 2006^{a)}

	1990 ^{a)}	1994 ^{b)}	2006 ^{a)}
základní vojenské vzdělání	21 867	1 651	4 339
vojenská vysoká škola		11 016	
Vojenská akademie	9 581	3 482	
Vojenská politická akademie	2 087	-	-
vyšší akademické kurzy	375	15	496
vojenská akademie GŠ OS	157	99	63
akademické kurzy	-	149	1 770
vědečtí pracovníci	522	366	-
vědeckopedagogičtí pracovníci	1 607		-
vědeckotechnický kvalifikační stupeň	189		-
vysoká škola civilní a atestace (základní a nadstavbové)	1 183	-	273
vysoká škola civilní	1 386	-	-
Neplánováno	2 762	-	174 ^{c)}
CELKEM	41 716	16 778	7 115

Poznámka: a) plánováno b) skutečnost c) dopočteno

Pramen: Statistické ročenky 1989, 1993, 2005. [9, 13, 14]

Obtížně se diskutuje také s tezí: „Autoři článku měli možnost v posledních letech navštívit a porovnat obsah a úroveň přípravy důstojnických kurzů v USA, ve Francii, v Rakousku, na Slovensku, v Polsku, i například v Ázerbajdžánu. Kvalifikovaně lze říci, že co do kvality obsahu i kvality vzdělávání jako takového se nemá za co rezort obrany stydět. Problém ale je v tom, že z pohledu zaměření kariérových kurzů a výstupní připravenosti absolventů na budoucí zastávané funkce nejsme kompatibilní s našimi aliančními partnery. Hledáme tak velmi obtížně ekvivalenty mezi kurzy doma a v zahraničí. To má za důsledek obtížné stanovování návaznosti našich a zahraničních kurzů.“ [1]

Tento odstavec jistě uspěje ve zprávě ze zahraniční služební cesty, ale máme-li: „...otevřít patřičnou diskuzi a hledat co nejrychleji přijatelné řešení a nalezení nového, funkčního, perspektivního a kompatibilního modelu.“ [1] pro seriózní debatu vedenou na stránkách vědeckého časopisu je neuchopitelný. V části hovořící o kompatibilitě není ani věcně správný. Dostáváme se tím zpět ke kategoriím účel, typ a velikost ozbrojených sil, kde mezi členskými zeměmi NATO existují diametrální odlišnosti. Proto i obsah studia na National Defense University ve Washingtonu bude objektivně vykazovat výraznou odlišnost od přípravy v kurzu generálního štábu na Univerzitě obrany v Brně. U rozboru situace na Slovensku, v Belgii, v USA a ve Francii se přitom neobjevuje žádný odkaz na veřejně dostupné materiály potvrzující pravdivost uvedených výroků a v seznamu literatury je jen odkaz na kanadský materiál z roku 2011. Skoro to působí dojmem, že se již nehledá řešení, že diskuze sice byla otevřena, ale ve skutečnosti jde o pouhý řečnický obrat.

3. Paradox vývoje posledních deseti let

Že je diskuze o potřebě kurzů generálního štábu a vyšších důstojníků vedena spíše povrchně, doložili oba autoři absencí analýzy dat, které představují jeden z jejich hlavních argumentů. [1] K takovému rozboru mohli použít data z měsíčních výkazů o počtech personálu rezortu Ministerstva obrany. Tab. 4 poskytuje základní deagregaci rezortních dat, s nimiž oba autoři pracovali, když z rezortních dat vyčleňuje Armádu České republiky, jako nejvýznamnější složku rezortu Ministerstva obrany.

Tab. 4: Vývoj počtu vyšších důstojníků a generálů v rezortu Ministerstva obrany v letech 2004 až 2013

		Rezort Ministerstva obrany					z toho Armáda České republiky					podíl vyšších důstojníků Armády ČR na rezortních počtech (%)			
		G	plk.	pplk.	mjr.	VD	G	plk.	pplk.	mjr.	VD	plk.	pplk.	mjr.	VD
		OF5	OF4	OF3			OF5	OF4	OF3			OF5	OF4	OF3	
1. 4. 2004	P	51	382	1 248	1 895	3 525	16	148	519	1 264	1 931	39	42	67	55
	S	24	290	1 157	1 712	3 159	8	126	503	1 190	1 819	43	43	70	58
1. 1. 2007	P	51	409	1 482	1 649	3 540	16	121	405	985	1 511	30	27	60	43
	S	38	315	1 209	1 525	3 049	12	107	390	926	1 423	34	32	61	47
1. 1. 2013	P	45	442	1 330	1 369	3 141	9	98	272	687	1 057	22	20	50	34
	S	25	374	1 029	1 109	2 512	3	87	236	576	899	23	23	52	36

Poznámka: P... plánováno, S... skutečnost
G... generálové, VD... vyšší důstojníci

Pramen: Výkaz personálu rezortu MO k 1. 4. 2004, 1. 1. 2007 a 1. 1. 2013. [12, 14]

Tab. 4 prezentuje vývoj počtu generálů a vyšších důstojníků v rezortu Ministerstva obrany a Armády České republiky ve třech časových řezech: reorganizace Ministerstva obrany k 1. 4. 2004, dosažení počátečních operačních schopností ozbrojených sil ČR k 31. 12. 2006 a počátek roku 2013, ve kterém bylo započato s reorganizací rezortu Ministerstva obrany.

Jednou z jejich motivací bylo snížení počtu vyšších důstojníků, jak se o tom zmiňovala Bílá kniha o obraně v bodě 6.5: „*Systém i procesy personálního řízení musejí být přizpůsobeny potřebám rozvoje ozbrojených sil ČR. Zejména musí dojít k přizpůsobení počtu vyšších důstojníků a generálů velikosti a úkolům ozbrojených sil.*“

Jak je zřejmé z tab. 4, ještě v roce 2004 se nejvíce vyšších důstojníků soustřeďovalo v Armádě České republiky, a to ať už z pohledu plánovaných nebo skutečných počtů. V roce 2013 však počty vyšších důstojníků soustředěných v Armádě České republiky představují jen 1/3 z rezortního počtu! Mezi roky 2004 a 2013 přitom došlo k redukci plánovaných počtů vyšších důstojníků asi o 1/7 a jejich skutečné počty se zmenšily asi o 1/6. Dokonce počet míst plánovaných pro majory v roce 2013 klesl na 1/2 celkových počtů.

Vyšší důstojníci se nejvíce koncentrují u vojenského zpravodajství, Generálním štábu Armády České republiky, na Univerzitě obrany, vojenských nemocnicích. Toto zjištění staví kvantitativní požadavek na kurzy generálního štábu a vyšších důstojníků poněkud

do jiného světla. Jednak není vůbec jasné, zdali by měl obsah kurzu určovat Generální štáb Armády České republiky. Ten sice reprezentuje Armádu České republiky, ale ta, měřeno podílem vyšších důstojníků ve své struktuře, dnes již nepředstavuje významně dominantní složku.

Budeme-li dále rozklíčovávat potřebu kurzů vyšších důstojníků, je třeba se vypořádat se strukturou odborností. Bílá kniha o obraně v odstavci 6.21 hovoří o tom, že „*Základní kariérou je kariéra velitelská. Je charakteristická prolínáním služby na velitelských, štábních a pedagogických systemizovaných místech, včetně působení v zahraničí a nasazení ve vojenských operacích*“.

Při tak malém zastoupení vyšších důstojníků v Armádě České republiky je takřka nemožné zahájit rotaci kádrů v duchu uvedené teze. Nejdříve by bylo totiž třeba roz-pohybovat vojáky v hodnostech plukovníků a podplukovníků. Nastavení hodnostní pyramidy k 1. 1. 2011 provedené podle zvolené systemizace fakticky dnes neumožňuje se vracet na funkce v Armádě České republiky, jestliže se voják neocitá v nejvyšších hodnostech v armádě, ale mimo ni, často na místech běžného úředníka.

Opět se ukazuje, že v systému chybí kategorie vojáka – specialisty, jejichž kariéra se řídí specifickými pravidly. Bez zavedení této kategorie zřejmě nebude možné v podmínkách ozbrojených sil o malé velikosti vytvořit stabilní pyramidu hodností, ani kariérní řád. Zde je třeba vidět, že není jednoduché zajistit přechod mezi samostatnými součástmi ozbrojených sil a součástmi rezortu Ministerstva obrany. Také nelze zajistit hodnostní přechod u úzkých specialistů, jako jsou lékařské profese, právníci, příslušníci duchovní služby, specialisté v technických a ekonomických oborech a další. To byl mj. důvod, proč i v době ČSLA byla jejich kariéra chápána jako systémově autonomní a preferovalo se využívání jejich odbornosti před výstavbou ideální hodnostní pyramidy. I proto byl doposud zachován ekvivalent kurzu vyšších důstojníků u lékařského personálu a právníků.

Závěr

Vojenské požadavky vždy byly a jsou určující pro kompetence důstojníka v dané odbornosti a hierarchickém postavení. Jestliže ale každý model za posledních 20 let byl doposud nastaven podle budoucích kvantitativních a kvalitativních požadavků rezortu Ministerstva obrany a následně selhal a byl odmítnut, je někde chyba. Její nejpravděpodobnější příčinou je opakované otevírání debaty nikoliv ze strany těch, kdo tyto požadavky určují, ale těch, kdo odpovídající kvalifikaci zajišťují. Po 15 letech členství v NATO by se dalo čekat, že již budeme dělat něco víc než stále hledat zahraniční zkušenosti, zvláště v situaci, kdy i zahraniční ozbrojené síly procházejí transformací a hledají také alternativní cesty.

V otevřené diskuzi o problematice přípravy vyšších důstojníků nikdo nemůže očekávat, že tato se omezí pouze na zpřipomínkování a následné doporučení pouze jedné možné formy této přípravy, bez alternativ, která je do diskuze předkládána. Řešení se mohou nabízet mnohá a je nutné je všechny poctivě posoudit. Obzvláště, pokud chování systému naznačuje, že problém spočívá spíše v personální oblasti, než ve výcviku a vzdělávání. Nelze proto vyloučit, že optimální řešení, které bude nakonec navrženo, může být pravým opakem původních očekávání. Potom se ukáže, zda nám jde o přípravu

takové formy přípravy vyšších důstojníků, která se potká s potřebami ozbrojených sil, bude představovat kvalitativní přínos a bude udržitelná, nebo prostou údržbu a zachování stávajícího uspořádání.

Je potřebné se zamyslet a definovat jaký je vůbec účel a postavení kariérových kurzů ve struktuře vzdělávacích aktivit, kariérových, odborných, specializačních a účelových kurzů. Evidentně se váha jednotlivých typů kurzů liší mezi druhy vojsk a vojenskými odbornostmi. Tím se také liší i důležitost jednotlivých typů kurzů pro zabezpečení funkčnosti ozbrojených sil, tedy jejich připravenosti k použití.

Komplexní pohled na systém přípravy personálu nebyl v posledních letech doceněn. To je i jedním z důvodů vzniku současné situace, která je ještě složitější, než je v tomto článku naznačeno. Musíme se vrátit k jasnému členění forem přípravy personálu na ty, které slouží k podpoře dosahování vojenských schopností, a na ty, které poskytují všeobecný vzdělanostní základ a zabezpečují kontinuální zvyšování odborné (profesní) kvalifikace. Jinak se nepodaří nastavit v systému přípravy personálu priority a splnit vojenské požadavky za podmínek neustále se snižujících výdajů na obranu.

Do jisté míry s překvalifikovanou strukturou personálu souvisí i reálná rizika spočívající v rozporu mezi úrovní individuálních ambicí vojáků a reálnou schopností zaměstnavatele tyto ambice uspokojit. Při jakémkoliv dalším případném snížení úrovně struktury vojenských složek ozbrojených sil se nemusí podařit personál s vysokou kvalifikací zařadit na funkce, kde by tato kvalifikace našla uplatnění. V takovém případě výsledkem bude, dříve nebo později, odchod vojáka ze služebního poměru. Statistické údaje z personálního systému ukazují, že jde o vážný problém již nyní. Proč bychom se proto měli domnívat, že v budoucnu bude situace snazší, když vývoj indikuje další prohlubování již dnes existujících anomálií. K tomu by mohlo přispět i plošné spuštění nového modelu kariérových kurzů, pokud by personální systém nedokázal do tohoto systému zapracovat kontrolní mechanismy.

Použitá literatura:

- [1] ZONA, Pavel, ZŮNA, Pavel. Příprava velitelského sboru v AČR. *Vojenské rozhledy*, 2013, roč. 22 (54), č. 3, s. 123-131. ISSN 1210-3292.
- [2] *Bílá kniha o obraně*. 1. vydání, Praha: Ministerstvo obrany ČR – odbor komunikace a propagace (OKP), 168 str. ISBN 978-80-7278-564-3.
- [3] *Zákon České národní rady o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy České socialistické republiky č. 2/1969 Sb. ze dne 08. 01. 1969*, dostupné na <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/1969-2>.
- [4] KRČ, Miroslav. Společenskovo vědní kultivace vojenských profesionálů. *Vojenské rozhledy*, 1995, roč. 4 (36), č. 5, s. 31-35. ISSN 1210-3292.
- [5] KRČ, Miroslav. Je ekonomické vzdělávání vojenských profesionálů nutné? *Vojenské rozhledy*, 2012, roč. 21 (53), č. 2, s. 69-76. ISSN 1210-3292.
- [6] PERNICA Bohuslav, ZŮNA Jaromír. Dnes už jiná armáda: změny v systému přípravy nižších důstojníků. *Vojenské rozhledy*, 2009, roč. 18 (50), č. 3, s. 43-48. ISSN 1210-3292.
- [7] PERNICA Bohuslav. Struktura vojenských hodností v letech 1989-2009: Příliš mnoho důstojníků? (20 let transformace hodnostní struktury). *Vojenské rozhledy*, 2009, roč. 18 (50), č. 4, s. 114-123. ISSN 1210-3292.
- [8] ZŮNA Jaromír, PERNICA Bohuslav. Potřebuje vysokoškolské vzdělání vojenských profesionálů reformu? *Vojenské rozhledy*, 2010, roč. 19 (51), č. 3, s. 72-83. ISSN 1210-3292.
- [9] *Statistická ročenka personální správy FMO: rok 1989*. Praha: Ministerstvo obrany, 1990.
- [10] *Výhláška č. 87/1983 Sb., kterou se vyhláší Rozkaz prezidenta Československé socialistické republiky ze dne 15. července 1980 k provedení zákona č. 39/1980 Sb., o vysokých školách, na vojenských vysokých*

školách, ve znění Rozkazů prezidenta Československé socialistické republiky ze dne 14. června 1982 a ze dne 12. července 1983.

- [11] *Vojenskopolitický zápisník 1987*. 1. vyd., Praha: Naše vojsko, 1986.
- [12] *Statistická ročenka. 2006-2013*. Praha: Ředitelství personální podpory, 2013.
- [13] *Statistická ročenka personální správy MO: rok 1993*. Praha: Ministerstvo obrany, 1994.
- [14] *Statistická ročenka 2005*. Praha: Ředitelství personální podpory, 2006.

Redakční poznámka

Práce, kterou autoři předkládají, přináší alarmující informaci nejen o problematickém rozdělení hodností a funkcí s ohledem na kvalifikační stupeň důstojníků, ale upozorňuje svými výsledky na málo srozumitelný stav řízení kariér vojáků z povolání v ozbrojených silách České republiky. Například pouhý údaj o celkovém počtu dejme tomu plukovníků v ozbrojených silách v poměru k jejich počtu v Armádě České republiky nemůže nevyvolat údiv. Podobně jako v hodnostním sboru vyšších důstojníků a generálů, nalézají autoři stejnou neefektivní situaci v ostatních hodnostních sborech. Poměr počtu mužstva a poddůstojníků k počtu rotmistřů a praporčíků, jak ukazují autoři článku, je zcela neefektivní a na první pohled obtížně vysvětlitelný.

Pokus návrhu novely zákona 221/1999 Sb. se pokouší řešit, alespoň částečně, situaci možností jakési „dobrovolné degradace“. To je zřejmě nepřilíš etické východisko z nouze. Není to konečně poprvé, kdy se vedení rezortu MO k takovému neetickému řešení situace v nepořádném rozmístění a počtu hodností uchyluje. Svědčí to o dlouhodobých rozpacích jak vedení ministerstva, tak Generálního štábu AČR ve věci řízení kariér. Výmluva na dosud neexistující kariérní řád je lichá. Je zřejmé, že jednou z příčin toho neuspokojivého stavu jsou chyby spojené s nedostatečnou přípravou profesionalizace ozbrojených sil, kdy tvůrci koncepce nevytvořili hodnot vojína.

Další příčinou, trvale zamlčovanou, je zákon o ozbrojených silách, který vytváří z jednotlivých jejich součástí celky do té míry autonomní, že znemožňuje efektivní centrální řízení kariér vojáků z povolání, nemluvě o neúnosné autonomii akviziční. Jsem přesvědčen, že informace v článku obsažené jsou natolik závažné a situace jimi popsaná natolik alarmující, že si žádá co možná rychlé koncepční řešení. Na místě by podle mého názoru byla reakce dejme tomu náčelníka Generálního štábu AČR, ředitele sekce personální MO a ředitele personální agentury při Generálním štábu AČR. Racionální řízení kariér vojáků z povolání, které povede k odstranění disproporcí v článku popsaných, povede i ke snížení hrozivě narůstajícího podílu mandatorních výdajů na rozpočtu rezortu obrany.

Luboš Dobrovský,
člen redakční rady Vojenských rozhledů