

# ПРОГРАМ РАЗВОЈА КАРИЈЕРЕ ОФИЦИРА У ОКВИРУ ОБУКЕ И СТРУЧНОГ ВОЈНОГ ШКОЛОВАЊА КАО ДЕО УПРАВЉАЊА КАРИЈЕРОМ У КОПНЕНОЈ ВОЈСЦИ ВЕЛИКЕ БРИТАНИЈЕ

Потпуковник *Харолд Симпсон*



**У** Прегледу курса школовања професионалних официра (Officers Career Courses – OCD), завршеном у мају 2002. године, предложено је да школовање и обука официра буду засновани на новом оквиру развоја каријере официра. У Прегледу се полази од детаљне анализе потреба обуке, што је повезано са оквиrom надлежности у развоју каријере, како би се обезбедила кохерентност њеног развоја током целог периода службовања једног официра у британској копненој војсци.

\*Аутор ради у Копненој војсци Велике Британије

**П**рограм ОЦД је прогресиван и обезбеђује континуирани развој. Он истиче потребу већег личног утицаја официра над властитим напредовањем у служби, као и знатног обима школовања и обуке у оквиру савезничких снага. Као подршку том програму копнена војска потврђује да континуирани професионални развој (Continuing Professional Development – CPD) пружа боље могућности запошљавања и помаже појединцима да испуни властите професионалне циљеве. Циљ

ОЦД јесте да се ефективност официра повећа до максимума путем награђивања, управљања и повећавања способности да задовољи потребе копнене војске. То се постиже обезбеђивањем управљања развојем каријере и школовањем и обуком у оквиру тих структура.

Основни програм обухвата три интернатска курса школовања на почетку сваке етапе, који су употпуњени серијом пакета обуке за потребе одређених дужности (employment training (ET) packages). Про-



грам се темељи на систему континуираног професионалног развоја (ЦПД), који је везан за унапређење у више чинове у почетним етапама каријере, па је, према томе, обавезан, а у каснијим етапама није везан за унапређење, што значи да је на добровољној основи. Заједничка нит развоја у области лидерства провлачи се кроз цео оквир, од произвођења у официра па до Курса за доделу звања командног официра (Commanding Officers' Designate Course – CODC) и даље.

Оквир OCD темељи се на одређеним етапама у развоју каријере

јер се планира да до 35% капетана буде унапређено у својој једанаестој години службовања, до 50% од преосталог броја у својој 12. години службовања, те 55% од преосталог броја током тринаесте године службовања и након 14 година службе; у чин мајора биће унапређени капетани за које се сматра да поседују потребне квалитете, без примењивања икакве квоте; за унапређење у чин потпуковника официр нормално улази у зону за унапређење када покаже задовољавајући учинак на штабним дужностима и дужностима на којима се постиже могућност постављања

Етапа 1	Потпоручник до капетана	Општевојна основна етапа, када официри обављају низ различитих дужности нижих официрских чинова, углавном у пуковској служби, пре унапређења у чин мајора. Током тог периода појединци, углавном, доносе одлуку да ли ће се определити за останак у копненој војсци пре доношења одлуке о етапи 2 у развоју каријере.
Етапа 2	Мајор	Период када официри стичу искуство на више дужности у штабу и у команди подређене јединице. Ова етапа траје док официр не прође селекцију за унапређење у чин потпуковника или, ако не прође селекцију, до момента када му остаје још око 10 година службе. Појединци ће се, највероватније, више одлучивати за каријеру у копненој војсци, али неће ни одбацити евентуалну могућност промене каријере.
Етапа 3	Потпуковник и виши чинови	Период у којем официри заокружују каријеру, користећи претходно искуство као темељ за надградњу. Већина ће остати у области својих специјалности, како би постали конкурентнији унутар тих области. Међутим, неки ће наставити да долазе на командне дужности и одлазе са њих. То је период реализма и стабилности, када је један официр највероватније већ донео одлуку да ли ће остати у служби или отићи.

*Структура напредовања у каријери.* Циљ структуре напредовања у копненој војсци Велике Британије јесте да официрима обезбеди право искуство и способност у одређеном чину како би испунили оперативне захтеве. Ова структура узима у обзир различите мотивационе факторе, сходно променама на животном путу официра, као и природне моменте доношења одлука током каријере. Такође, она мора да обезбеди и одређене стимулативне мере како би се осигурало да довољан број одговори структурним потребама копнене војске.

*Унапређивање.* Систем унапређивања обезбеђује начине да се попуни структура напредовања у каријери тако што се на одређене дужности постављају официри одговарајућег чина, способности и искуства. Важећа правила за унапређење су: унапређење у чин поручника, након 2 године; унапређење у чин капетана, након 5 година, од којих 2,5 године мора да буде на пуковској дужности; за чин мајора официри улазе у зону унапређења на дан 1. јануара једанаесте године службовања,

на командну дужност у оквиру етапе 2 у чину мајора.

## Управљање каријером

*Намера.* Систем управљања каријером повећава оперативну ефективност усклађивањем постављења на дужности, школовања, обуке, искуства и, где год је то могуће, личних склоности и приоритета, како би се реализовао потенцијал појединца. Управљање каријером појединца вођено је следећим принципима:

1. *Интегрисани приступ.* Интегрисани приступ омогућава одржање континуитета везе између управљања каријером, школовања, обуке и личног развоја како би се омогућило да официр буде задовољан својом каријером и да она испуњава потребе војске и јединице, као и самог појединца.

2. *Отворени приступ.* Копнена војска развија, и мора да одржава, културу отворености у управљању напредовањем у каријери. Појединци ће добити прецизан,





реалан савет и имати приступ информацијама о расположивим повољним приликама и могућностима у погледу постављања на одређене дужности и у погледу школовања, односно обуке.

3. *Заједничка одговорност.* Помоћу система управљања каријером и даље ће се успостављати равнотежа између потреба војске и послодавца и потреба појединца, али ће, путем повећане отворености, официри бити подстицани да имају већу улогу у развоју властите каријере.

4. *Активно управљање.* Менаџери за развој каријере израђују дугорочне планове како би појединцу обезбедили највеће могућности за остварење успеха. То ће се постићи планирањем сукцесије, којим се усклађује путања кретања у служби са потребним школовањем и обуком, као и искуством, тако да се појединац потпуно ангажује да реализује свој пун потенцијал, а да ни у једном моменту у каријери не доведе до неуспеха.

5. *Заснованост на процени.* Процена је од највећег значаја за процес селекције. Кумулативна оцена официра (Officer Joint Appraisal Report – OJAR) јесте објективна, описује шта појединац може да ради, те

идентификује његов потенцијал. Такође, OJAR омогућава послодавцима да дају препоруке ради усмеравања у планирању каријере. Менаџерима за развој каријере даје се све већи значај да процене будући потенцијал кроз све већу, али не и нефлексибилну, специјализацију у складу са развојем каријере једног официра.

При усклађивању потреба копнене војске, послодавца и појединца управља се следећим начелом: „*Потребе копнене војске морају бити на првом месту: потребе официра, војника и њихових породица долазе одмах после тога. Али, да би била достојна свог првенства, војска мора показати да увек води рачуна о најбољим интересима, склоностима и приоритетима сваког појединог официра и војника.*“

Професионално војно школовање и обука

*Школовање.* Школовање за војну каријеру обухвата развој интелектуалних способности, усађивање војних ставова и понашања и стицање општег додатног

знања. Одговарајуће школовање је основни захтев за напредовање у каријери и мора се реализовати ефикасно, како би подржавало структуру напредовања у каријери и одражавало кључне моменте одлучивања у тој каријери. Шире потребе копнене војске ће, према томе, бити најбоље задовољене тако што ће се обезбедити школовање на почетку сваке етапе у каријери и осигурати да оно буде довољно да служи потребама појединца током целокупног периода трајања сваке етапе. Програм школовања осигурава да учење буде кохерентно и доприноси развоју.

**Обука.** Војна обука представља учење вештина и стицање специфичног знања, који су потребни једном официру за одређено радно место или специјализацију. Обука ће се вршити тако да подржава потребе послодавца и да осигура да официр ступи на своје радно место, способан да од почетка на њему успешно ради.

**Обука за одређену дужност (ЕТ).** Свеармијска ЕТ за официре реализује се тако да буде сасвим довољна и правремено организована, како би задовољила

битне потребе послодавца, које нису обухваћене основним програмом, те подржала политику управљања каријером, што захтева све већу специјализацију. Официр мора да прође ову обуку пре него што преузме одређену дужност (односно, она се не може стицати „на радном месту“). Ова обука је од суштинског значаја, а не само пожељна, и мора се спровести пре постављања на дужност, како би официр могао ефикасно да испуњава захтеве те дужности.

**Континуирани професионални развој (CPD).** Програм курсева за развој каријере обухвата скуп интернатских курсева и, где је то потребно, курсева који се изводе на даљину и/или путем интернета (*online*) ради бржег професионалног развоја једног официра. За ЦПД је потребан низ разних уређаја са приступом интернету, односно интранету, укључујући и приступ личним рачунаром, а требало би да се спроводи као део нормалног радног дана официра. За учење путем интернета потребна је подршка ланца командовања, како у погледу доделе времена за учење,





тако и у погледу обезбеђивања ментора, тамо где је то потребно.

**Акредитација.** Могућност да се акумулирају кредибилне и преносиве квалификације из школовања, обуке и искуства појединца деловаће као стимуланс за задржавање официра током целокупног периода трајања сваке етапе у развоју каријере, јер ће обезбеђивати гаранције да ће они стићи до сваке кључне тачке за доношење одлука о каријери са квалификацијама које се могу пренети даље.

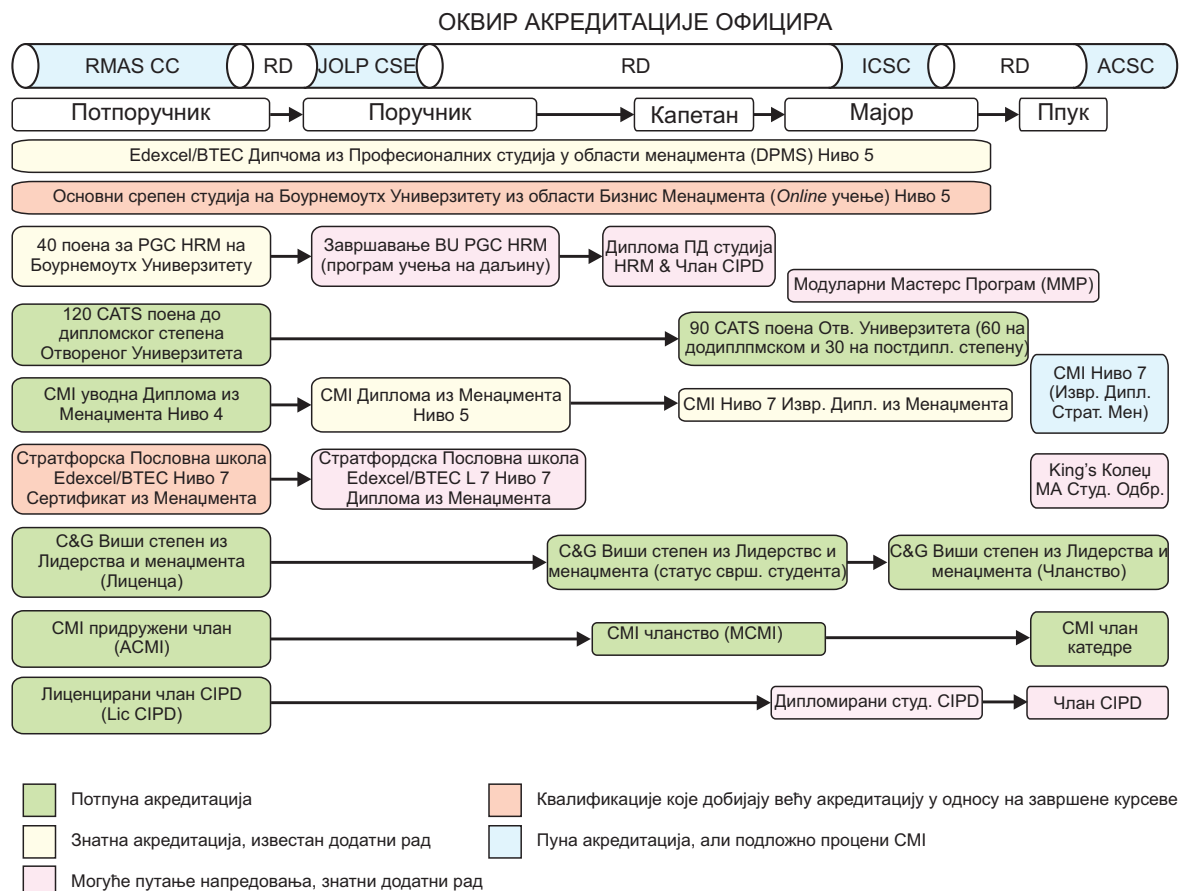
**Лични развој (PD)** обухвата оне активности које воде ка самосталном усавршавању у образовању и вештинама, што често, мада не увек, води ка стицању квалификација или акредитацији. Такве активности могу да буду повезане са циљевима који се желе постићи у каријери или професији, или са другим циљевима, као што су дугорочни планови за прелазак у грађанство (цивилни сектор), или само из чистог интересовања и задовољства. Самостални развој укључује лични избор и, мада представља подршку каријери и професионалном развоју, разликује се од њих, јер се они првенствено односе на припре-

ме и обуке за напредовање у каријери, који су потребни за задовољење потреба војне дужности или намене јединице.

## Примери акредитације професионалног војног школовања, обуке и искуства

### Основни степен студија на Bournemouth универзитету у области бизниса и менаџмента

а. Основни степен представља квалификацију вишег образовања за чије ванредно завршавање је потребно најмање три године. Носи 240 поена по Систему прикупљања и преношења поена (Credit Accumulation and Transfer Scheme – CATS), што је еквивалентно двогодишњем степену са стицањем ВА дипломе, а после имена и презимена додаје се ознака титуле основног степена FdA. Дипломе основног степена обезбеђују могућност напредова-





ња до студија нивоа Honours дипломе (високошколска спрема са специјализацијом) у истој области или даље стручне квалификације. Пут до комплетне Honours дипломе је следећи:

- сертификат вишег школовања (HE) (18 месеци) – 1. излазна тачка,
- диплома основног степена (3 године) – 2. излазна тачка,
- BA Honours диплома (4,5 године) – 3. излазна тачка.

б. Како је ова диплома делом трасирана према RMAS CC, могуће је извесно признавање претходног школовања. Носиоци ECDL диплома ослобођени су елемената из модула Вештина пословне комуникације и информација (Business Communication and Information Skills – BCIS). Остали курсеви и радно искуство могу се узети у обзир за даље признавање, односно акредитацију.

с. Сав рад у оквиру курса је *online*, што омогућава студентима да студирају из било ког дела света и у било које време у току дана, уколико имају приступ интернету.

*Bournemouth универзитет – сертификат последипломских студија у области менаџмента људских ресурса (postgraduate certificate in human resource management – pgc hrm).*

а. Овај сертификат (PGC HRM) еквивалентан је трећини мастерс дипломе. Може се самостално користити као квалификација или као полазна основа за диплому неког степена, а затим за пуну мастерс диплому. Од посебног је значаја за оне који желе да остваре каријеру у области менаџмента људских ресурса. Курсеви почињу у јануару и септембру сваке го-

дине и потребно је око 6 месеци да се заврше.

б. Они који су завршили курсеве професионалног војног школовања (Career Courses – CC) после 1996. године могу да остваре кредит за PGC HRM. Признаје им се приближно 60% потребних квалификација. При пријављивању су, такође, пожељне и следеће квалификације и искуство: УК диплома или њен еквивалент или Виша национална диплома/сертификат, као и еквивалентна стручна квалификација или најмање две године искуства стеченог на дужности командира вода или чете.

### *Отворени универзитет (ОУ)*

а. Отворени универзитет (ОУ) је за курс RMAS CC (почетак курса од јула 2002. године) акредитовао укупно 120 CATS поена додипломских студија. У суштини, то представља формално признање да је RMAS CC еквивалентан првој години редовних студија за добијање Honours дипломе (високошколска спрема са специјализацијом). Отворени универзитет је прецизно одредио да појединац има опцију да расподелити поене на прву и другу годину отворених студија. Ако студент изабере ову опцију, за другу годину може да користи максимум 60 поена.

б. Отворени универзитет је, такође, за курс ICSC(L) (почетак курса од септембра 2004) акредитовао укупно 90 CATS поена. За последипломске студије може да се користи 30 ових поена.

с. Према томе, официри који су завршили RMAS CC и ICSC(L) могу да сакупе укупно 210 поена за (Отворену) Honours диплому BA/BSC степена Отвореног универзитета. То је еквивалентно са скоро две трећине Honours дипломе. Поред тога, могу да важе и извесна правила комбиновања поена, зависно од изабраних курсева.