

РЕГРУТАЦИЈА И МОТИВИРАНОСТ НА МЛАДАТА ПОПУЛАЦИЈА ЗА ВОЈНИЧКАТА ПРОФЕСИЈА

Д-р Зорица САЛТИРОВСКА

355.25-053.81 (497.7)

АПСТРАКТ

Мирновременското и военото пополнување на вооружените сили се основни стратегиски содржини на одбранбените подготовки и од нив зависи борбената подготовка на земјата. Поголемиот број должности во Армијата се специјалности кои бараат одредена струка и професија, општо и техничко образование и висока психофизичка подготвеност. Токму поради тоа, во подготовките за одбрана големо значење им се дава на изборот, селекцијата, распоредувањето, организацијата, пополнувањето, оспособувањето и обуката на војниците, подофицирите и официрите.

При мирновременското пополнување на вооружените сили, основен услов за успешно борбено оспособување е рационалното користење на расположивиот човечки потенцијал. Степенот на таа рационалност зависи од тоа дали секој човек е поставен на место на кое може најмногу да придонесе за подигање на степенот на борбената готовност.

Воведувањето на нова, современа техника и оружје ја наметнува потребата од размислувања за сè поголемата улога на човекот и неговите способности, како и желбата, мотивираноста истите да ги искористи. Свесната мотивираност е секојдневен и постојан поттикнувач на активностите. Мотивираноста е клуч за разбирање на личноста.

Проучувањето на мотивацијата на младите за вклучување во вооружените сили е мошне значајно од гледиште на теоријата и практиката на пополнувањето на вооружените сили. Обезбедувањето квантитет и квалитет на војничкиот кадар при пополнувањето, е прашање од приоритетно значење за воената организација. Значењето е уште поголемо и поради тоа што од мотивацијата при пополнувањето ќе зависи и мотивираноста на војниците во процесот на обуката да вложат максимални напори за да ги совладаат сите тешкотии со кои ќе се сретнат, а со тоа максимално би се искористиле потенцијалите на секој војник. Ова е неопходно бидејќи и целта на обуката е постигнување на максималната борбена подготвеност на единиците.

Клучни зборови: регрутација, мотивација, мотиви, селекција, професионализација

ABSTRACT

The completion of armed forces during war, as well as during peace, is the basic strategic implement of the defensive preparations, on which the combative preparedness of a country depends. The majority of Army duties are specialties which demand certain profession, general and technical education and a high psychological and physical preparation. Owing to that, in preparing for defense, choice, selection, deployment, organization, completion, facilitation and training of soldiers is of crucial significance.

During peacetime completion of the Armed forces, a basic condition for a successful combat facilitation is the rational usage of disposable human potential. The extent of that rationality depends on whether or not each person has been placed where they can make the biggest contribution to the degree of combative preparedness.

Implementing new, modern technique and weapons imposes the need of deliberation over the increasing role of the human factor and their aptitudes, as well as their desire and motivation of using the latter. The conscious motivation is a daily, constant initiative. Motivation is the key to understanding the personality.

Examining the motivation among the young population for joining the armed forces is exceedingly important from the point of view of the theory of completion of armed forces. It is a question of crucial importance whether quality and quantity can be provided. Its meaning amplifies because motivation during completion directly influences soldiers' motivation during the course of training, encouraging them to maximize their efforts into overcoming every possible hardship, consequently using their full potential. This is crucial, because the aim of the training is accomplishing maximal combative preparedness of every unit.

Key words: REGRUTATION, MOTIVATION, MOTIVES, SELECTION, PROFESSIONALIZATION

Регрутација

Регрутирањето претставува збир на мерки и работи со кои се одбираат луѓе заради континуирано пополнување на вооружените сили, се распределуваат во: видови, родови, служби и специјалности и се упатуваат на служба во соодветните единици, установи или наставни центри. Во поширока смисла на зборот, со регрутирање се означува секое пополнување на вооружените сили со луѓе, независно од тоа на каков начин се врши и кои категории на луѓе ги опфаќа. Регрутирањето во професионалните единици е доброволно, а пополнувањето на војската со професионални војници се остварува со привлекување и ангажирање на луѓе за служба во вооружените сили на одредено време, за која добиваат материјална надокнада (плата). Сепак, неопходно е да се изврши правилен избор и

селекција на кандидатите кои доброволно се пријавиле за воена служба бидејќи современата војна наметнува барања за современи војници од кои не се бара само физичка способност, туку и соочување со големи интелектуални и психолошки предизвици.

Изборот на пополнување на професионалните вооружени сили го сочинуваат младинци - кандидати за доброволна повеќегодишна служба врз основа на договор.

За извршувањето на задачите кои им ги поставила Владата, вооружените сили имаат одредени потреби за луѓе, на кои треба да се прилагодат човечките ресурси. Поради тоа, потребно е да се располага со систем кој ќе овозможи за најкратко време да се обезбедат младинци и да се насочат во повеќе специјалности кои им се неопходни на вооружените сили. Согласно ова, усвоени се современи методи на селекција и професионална ориентација. Нивна цел е:

- на најдобар начин да се искористи човечкиот национален потенцијал;
- од секој младинец да се добие максимален резултат кога се користат неговите способности;
- да се зајакне моралот со создавање воени колективи во кои секој ќе се чувствува дека е на место кое одговара за неговите афинитети и можности;
- да се придонесе во создавањето услови кои ќе овозможат брза и ефикасна обука и образование.

Само на овој начин може да се задоволат барањата на структурите кои се пополнуваат, а процесот треба да опфаќа:

- селекција - стручна постапка, со која применувајќи стандардизирани испитувања и прегледи, ќе се елиминираат младинците кои се неспособни за воена служба;
- ориентација - стручна постапка, со која толкувајќи ги добиените резултати од стандардизирани испитувања и прегледи, ќе се изврши проценка на можностите на кандидатот за вршење различни активности, па врз основа на тие можности да се дадат предлози за идниот распоред на младинците кои се оценети како способни;
- информирање - поминувањето на кандидатите низ селекциските центри е мошне значајно, бидејќи младинците добиваат информации за целта на селекцијата и ориентацијата на кои се подложени и сето она што е во врска со службата.

Со Предлог - законот за изменување и дополнување на законот за одбрана¹¹⁷, постапката околу приемот и селекцијата на доброволците за служење на воен рок доби законска основа

¹¹⁷ Службен весник на Р. Македонија, 58/06.

во новите членови со кои е проширен членот 62. Според нив, лекарските и други прегледи и психолошки испитувања на граѓаните заради утврдување на способноста за воена служба ќе ги вршат установите од областа на здравството кои ќе ги определи министерот за одбрана во согласност со министерот за здравство. Наодите од лекарски и други прегледи се впишуваат во здравствен картон на граѓанинот, на образец кој го пропишуваат министрите за одбрана и здравство. Врз основа на наодите, способноста на граѓанинот за воена служба ја оценува комисијата формирана со акт на министерот за одбрана, во кој се определува составот, седиштето и начинот на работа на комисијата. Исто така, министерот за одбрана донесува правилник за критериумите за оценувањето на здравствената способност за воена служба. Оцената на комисијата може да биде:

- способен за воена служба;
- неспособен за воена служба.

На граѓанинот оценет како способен за воена служба, комисијата му го определува родот, односно службата во која ќе го служи воениот рок, врз основа на правилник за воено-евиденциски специјалности. При тоа, се земаат предвид здравствената и психофизичка способност, видот и степенот на образованието, занимањето, знаењата, вештините и спортските активности од значење на Армијата. За доброволно служење може да се пријавуваат граѓаните од 18 до 26-годишна возраст, а служењето трае 3 месеци. Од граѓаните кои ќе го отслужат воениот рок, се одбираат луѓе за пополнување на професионалните единици соодветно на потребите за нивно пополнување.

Селекцијата на кандидатите за професионални војници (граѓаните кои го отслужиле воениот рок), за потребите на професионалните единици, започнува со објава на конкурс кој може да биде јавен (објавен во дневниот печат) или интерен (се распишува заради прием на професионални војници во специјалните единици). Со Законот за служба во АРМ, предвидени се општи и посебни услови на кандидатите кои треба да ги исполнуваат за да може да се пријават на конкурсот. Општи услови¹¹⁸ се: кандидатот да е државјанин на Република Македонија, да е полнолетен, да има посебна здравствена и физичка способност потребна за вршење на служба во Армијата и да не му е изречена мерка на безбедност, забрана за вршење на професија, дејност или должност. Посебните услови¹¹⁹ се однесуваат на претходната подготвеност на кандидатите (да имаат завршено средно образование и отслужен воен рок во Армијата со оружје), како и на старосната граница (да не се постари од 27 години). За прием на професионални војници во специјалните единици постојат и други критериуми кои се интерни и построги. Така, на пример, предност имаат кандидатите

¹¹⁸ Закон за служба во АРМ, Член 25.

¹¹⁹ Исто, Член 30.

кои се до 23-годишна возраст, кандидати кои не се женети, кандидати кои познаваат еден или повеќе странски јазици, кандидати кои се членови на спортски друштва и слично.

На кандидатите за професионални војници им се даваат прашалници кои ги пополнуваат, по што одат на безбедносна проверка. Во меѓувреме се испитува нивната физичка подготвеност и издржливост, за што добиваат бодови. За да го поминат овој тест, кандидатите треба да освојат минимум по 60, а за во специјалните единици по 80 бода за секоја дисциплина. Потоа се упатуваат на специјалистички преглед во воената болница, каде се утврдува нивната здравствена и психичка способност за воена служба. По завршувањето на сите проверки и тестови, кандидатите чекаат да бидат повикани за да склучат договор за работа. Се повикуваат согласно со потребите на единиците за пополнување со професионални војници. Според член 35 од Законот за служба во АРМ, договорот за работа го склучуваат со Министерството за одбрана или од него овластено лице. Договорот се склучува на 3 години, а во зависност од покажаните резултати и потребите на соодветниот род т.е. служба, договорот може да се продолжи најмногу уште трипати. Професионалниот војник кој за време на служењето на воениот рок се стекнал со чин, се прима на служба во Армијата со чинот кој го стекнал, а доколку не се стекнал со чин, се прима на служба со чин разводник.¹²⁰ При приемот на кандидатите треба да се води сметка за соодветната и правична застапеност на лицата кои припаѓаат на сите заедници, како и да се почитуваат критериумите на стручност и компетентност.¹²¹

Достигнувањето на потребната големина на активниот состав на АРМ, како и соодветната застапеност на припадниците на етничките заедници, е главен предизвик во реализацијата на сегашните и идни планови. Новата структура на АРМ, треба да ја одржува соодветната и правична застапеност на заедниците во Република Македонија.

Застапеноста на регионите во структурата на АРМ е исто така мошне значаен показател за правичната застапеност на населението од целата територија на Република Македонија, но и за интересот на граѓаните од различни региони да се вклучат во вооружените сили.

Интересот на граѓаните за доброволно вклучување во вооружените сили мора постојано да се следи и да се одржува на високо ниво, бидејќи само така може да се обезбеди квалитетна селекција на кандидатите која ќе овозможи квалитетна и брза обука и одлично оспособен и високо мотивиран војнички персонал во АРМ.

Мотивираност на младите за вклучување во професионалните единици

При пополнувањето на вооружените сили, покрај тоа што треба да се обезбеди квантитет на регрути и професионални војници потребни за целосно пополнување на единиците, треба да се води сметка и за квалитетот на човечкиот фактор со кој се врши пополнувањето. Изборот на младинци кои според своите психофизички и другите карактеристики ќе

¹²⁰ Член 36.

¹²¹ Член 24.

одговараат на потребите за пополнување на АРМ, се базира, пред сè на претпоставката дека во популацијата постои доволна мотивираност за вклучување во воената организација. Општеството во целина, а посебно Армијата, треба да преземаат соодветни стимулативни мерки за да ја зголемат таа мотивација. При тоа, селекцијата и класификацијата може многу да помогнат и истите имаат психолошки, социјални и економски аспекти. Посебно значаен е психолошкиот аспект, кој се огледа во тоа што луѓето кои ја работат работата за која се способни, која ги интересира, тие се, пред сè задоволни, мотивирани за работа и поуспешни во работата. Правилната селекција и класификација, во тој поглед, ќе им овозможи на војниците да се потврдат во својата работа и да ја работат она за што се најмногу способни, што ќе ги прави позадоволни и помотивирани за извршување на задачите во својата единица. Социјалните аспекти на селекцијата и класификацијата се огледуваат во оптималното искористување на потенцијалните способности и знаења на луѓето. Економските, пак, се огледуваат во поголемата продуктивност и намалување на материјални штети и последици по животот на луѓето.

Сè посложената воена техника и вооружување, поставуваат и нови барања пред човекот, па затоа луѓето треба да се бираат и насочуваат кон оние работи кои најмногу им одговараат во поглед на способностите и карактеристиките на личноста. Тоа ќе придонесе и за подигање на борбената ефикасност на вооружените сили, како и на системот на одбрана во целина. Со селекцијата и класификацијата се создаваат можности за максимално користење на човечките потенцијали. Благодарение на тоа што овозможува луѓето да дојдат на места за кои имаат способности, знаења и интерес, селекцијата придонесува скратување на програмата за обука. Ако младинците се свесни дека задачите кои ќе ги извршуваат во воената организација се соодветни на нивните способности и интереси, секако дека ќе бидат помотивирани да се вклучат во истата.

Современите војни се сè покомплексни и бараат голема борбена подготвеност. И покрај тоа што примената на автоматизацијата во воената техника е сè поголема, човекот и понатаму е одлучувачки фактор во војната, а усовершената воена техника уште повеќе бара да се води сметка за квалитетот на човечкиот фактор. Затоа на изборот во сите современи армии му се дава многу поголемо значење. Усовершеното оружје и воена техника го менува профитот на војникот и го надополнува со нови барања во поглед на способностите и знаењата. Тоа бара од војникот општи и технички знаења, голема психичка и физичка издржливост, способност за проценување и снаоѓање во сложени ситуации и други квалитети. Од друга страна пак, приливот на младинци кои доброволно се вклучуваат во вооружените сили, е недоволен за целосно пополнување на единиците. Тоа неповолно влијае на обезбедувањето на квалитет на човечкиот фактор во армијата. Поради тоа, мотивацијата на младите е основен услов за обезбедување на потребниот квалитет на жива сила во професионалните армии.

Мотивацијата за војничка професија подразбира желба (формирана со искуство и учење) во услови на слободно бирање и одлучување за одредена професија да се избере

војничката и доследно и концентрирано да се преземаат активности за оспособување за тој позив.

Мотивацијата за војничка професија се манифестира со пријавување во професионална единица првенствено под влијание на личната способност и желба, активно прилагодување на условите на борбена обука, успешна реализација на интелектуалните и физичките потенцијали во тек на обуката и оспособувањето, и доследно извршување на сите дејности и задачи во единицата поврзани со војничка професија. Тоа значи дека мотивацијата за војничката професија е тесно поврзана со мотивацијата во процесот на обуката чија цел е постигнување на максимална борбена подготвеност на единиците. Поради тоа, потребно е да се следи мотивираноста на младите за да се пронајдат мотивите кои ја придвижуваат нивната активност кон вклучување во професионалните единици.

Според резултатите на истражувањето извршено во 2005 година, 23% од испитаниците би се одлучиле за војничката професија, а одговорите на исказите во скалерот упатуваат на негативен став кон истата кај 79,7% од испитаниците. Мотиви кои преовладуваат кај младите се мотивот за самостојност и мотивот за сигурност (социјална и материјална). Социјалната сигурност има најголемо значење за нив, но не дејствува како двигател на нивната активност кон вклучување во вооружените сили, бидејќи сметаат дека војничката професија е исполнета со многу ризици и опасности кои тие не ги прифаќаат. За нив, војничката професија не е доволно интересна и привлечна, нема висок углед во општеството, и не ја вреднуваат како професија која високо котира меѓу останатите можности за професионална определба. Привлечноста на војничката професија се намалува и поради постојаното психичко и физичко напрегање и активност, намалувањето на личната слобода, немањето можности за напредување во работата, краткото траење на работниот век во армијата, неизвесноста на иднината по завршување со службата во професионалните единици, дисциплината и организираноста во воените колективи и друго. Младите повеќе ги вреднуваат професиите кои им овозможуваат побрза и полесна заработувачка и во нивниот систем на вредности работата како психичко и физичко напрегање не зазема високо место. Во нивниот систем на вредности сè повеќе е изразена хедонистичката ориентација и тежнеење за брз успех во животот. Причина за тоа е првенствено кризата во општествено-економскиот развој: низок раст на производството, пад на животниот стандард, невработеност, пораст на социјалните разлики кои не се резултат од работата и друго. Младите се подготвени да ги критикуваат сите облици на општествен, политички и културен живот, што се одразува и во нивниот однос кон војската како крајно институционализирана организација. Сè поизразен е и нивниот револт кон социјалните неправди, воени судири и сето она што ја загрозува слободата на луѓето и нивната рамноправност. Тие тежнеат кон неконформистичко однесување и самостојност, што е уште една причина за негативниот став кон војничката професија. Единствено материјалната сигурност дејствува позитивно во правец на нејзин избор. Младите се соочени со проблемот на невработеност и дел од нив

(21%) би се одлучиле за војничката професија доколку не најдат друга можност за вработување.

Со оглед на слабата мотивираност на младите да се определат за истата не може да се очекува поголем прилив на кандидати за оваа професија. За професионалните армии, мошне е значајно да се обезбеди посакуваниот квантитет на кандидати - доброволци, за да се обезбеди и посакуваниот квалитет во процесот на селекцијата на кандидатите. Во спротивно, АРМ ќе биде во ситуација кога ќе биде принудена да ги прима сите кандидати без оглед на нивниот квалитет, што негативно би се одразило на квалитетот на човечкиот фактор во вооружените сили. Затоа, мора да се води сметка, општеството и АРМ да преземат мерки со кои младата популација би имала попозитивни ставови кон Армијата и војничката професија и да се поттикнат некои мотиви кои се значајни за изградување на позитивна мотивација кај младите за вклучување во вооружените сили.

На мотивацијата за работа и одлично борбено оспособување на војниците во воените колективи, многу може да влијае квалитетот на животот и работата во самите колективи. Првите впечатоци на младите војници, по влегувањето во воените колективи, се поврзани со објектот во кој се сместуваат, изгледот на просториите, условите за живот и работа во нив, облеката и храната која им се нуди, како и изгледот на касарната или тренинг-центарот во кој се сместени. Односот на надлежните лица за нивниот прием и сместување кон нив, како и првиот контакт со старешините, исто така, остава голем впечаток и може трајно или долго време да влијае на мотивацијата. Но, ова не останува само во колективот, туку како искуство се пренесува на младите цивили кои кон Армијата и војничката професија ќе изградат ставови соодветни на искуствата на нивните роднини и пријатели во единиците. Ако на ова се додаде и значењето кое го има квалитетот на оружјето и опремата со кои се остварува обуката, тогаш сигурно е дека квалитетот на животот и работата во воените колективи е фактор кој може значајно да ја зголеми или намали мотивацијата на младите за вклучување во вооружените сили.

Ограничувањето на личната слобода и постојаните психофизички напрегања се карактеристика на војничката професија, а според резултатите на истражувањето тие најнегативно влијаат на мотивацијата за оваа професија. Ваквата негативност може да се компензира со други поволности на професијата кои позитивно ќе влијаат на мотивацијата. Меѓу нив секако се солидните плати и развивање широка лепеза на бенефиции за припадниците на вооружените сили (комплетна здравствена грижа, животно осигурување, платен одмор, пензија, инвалидска пензија во случај на повреда, финансиско обезбедување на семејството во случај на смрт и слично). Војските на некои западноевропски држави и на САД, нудат бенефиции за својот персонал, во некои случаи дури и поголеми од оние во цивилниот сектор. Со тоа неповолностите на војничката професија се минимизираат во споредба со поволностите дадени со бенефициите и можноста за реализирање на мотивот на сигурност се зголемува.

Луѓето тежнеат да создаваат и при тоа да ги покажат своите интелектуални и други потенцијали, да напредуваат во службата, да се докажат и да имаат одредена положба во општеството. Затоа е потребно да се преземаат сите можни мерки, во војничката професија младите да добијат можност да ги реализираат овие свои мотиви, со што на неа ќе гледаат како на секоја друга атрактивна професија со можност за напредување и лична афирмација, но и со обезбедена иднина по завршување на службата во армијата и можности за вработување во цивилното општество.

Информирањето на младите за можностите кои им ги нуди војничката професија, нејзиното значење за нацијата и државата, запознавањето со елементи од војничкиот живот и слично, исто така, има големо значење за зголемувањето на интересот и мотивираноста за војничката професија. За професионалните армии се карактеристични и кампањите и пропагандните активности преку сите медиуми со што актерите настојуваат да ги поттикнат патриотските чувства кај младите.

Паролите од типот: „Една армија, еден тим, една визија“! „Бидете со најдобрите“! и слично, може многу да придонесат за зголемување на мотивираноста за војничката професија. Поради тоа, сознанието дека споменатите фактори може да ја зголемат мотивацијата не смее да се занемари, туку континуирано да се преземаат мерки и активности на тој план. Армијата не смее да се доведе до ситуација во која ќе нема доволен број кандидати за доброволна служба. Реагирањето на надлежните и одговорни служби треба да биде навремено, планско и организирано, а не задоцнето и неефикасно.

Заклучок

Професионализацијата го намалува проблемот со недостаток на регрутен потенцијал и овозможува усовршување на регрутниот систем со примена на најсоодветни методи на селекцијата и професионална ориентација. Основна цел е да се задоволат барањата на структурите кои се пополнуваат, а при тоа да се води сметка за способностите, интелектуалниот потенцијал, стручните знаења и интереси на луѓето.

Ирегуларното војување наметнува барања за современи војници од кои не се бара само физичка способност, туку и соочување со големи интелектуални и психички предизвици, при што селекцијата на луѓето е неопходна и многу корисна. Но, за да се обезбеди квалитет на човечкиот потенцијал, мора да се има доволен квалитет од кој подоцна ќе се врши избор и распоредување според потребите на единиците. Од друга страна, пак, обезбедувањето на квантитетот на човечкиот фактор е можно со зголемување на мотивираноста на населението да се вклучува во процесот на борбената обука.

Резултатите од истражувањето дозволуваат претпоставка дека мотивираноста на младата популација за борбено оспособување е многу ниска, што значи дека бројот на кандидати за доброволно служење во професионалните единици ќе биде недоволен.

На нивните ставови кон АРМ и војничката професија неповолно влијае слабата информираност за прашањата од одбранбената сфера. Посебно е нагласено чувството на страв од претерани обврски во воените колективи, од намалувањето на личните слободи, како и од можноста да учествуваат во некој потенцијален вооружен судир за време на престојот во вооружените сили. Се доаѓа до заклучок дека информациите кои ги имаат се недоволни не само по квантитет, туку и по квалитет. Новите решенија во одбранбената сфера, доцна и нецелосно допираат до младата популација, поради што и нивните ставови се повеќе неопределени. Поради тоа, неопходно е општеството да посвети повеќе внимание на информирањето на учениците во процесот на образованието, посебно за оние процеси и појави кои имаат поголемо општествено значење, како што е одбраната на државата. Испитаниците имаат повеќе изразен мотив за самостојност, па строгите правила на однесување во воениот колектив не им одговараат. Слично е и со мотивот за сигурност, престојот во воениот колектив и војничката професија не може да им обезбеди материјален успех како некои други професии, затоа војничката професија не ја вреднуваат високо, и сметаат дека нема висок углед во општеството. Ограничувањата на личната слобода, според резултатите, е најнеповолна карактеристика на војничката професија. Причините за слабата мотивираност за професионално ангажирање на младата популација во вооружените сили, во најголем дел треба да се бараат во неусогласеноста на нивниот силен мотив за самостојност и ограничувањето на личната слобода во воените колективи. Поради тоа, надлежните органи и служби мора да преземаат мерки со кои ќе се поттикне изградувањето позитивна мотивација на младите за вклучување во вооружените сили.

Користена литература

Avsjev V., G., *Problemi, motivacii i licnosti*, Moskva, 1974.

Vjatr Jazi, *Sociologija vojske*, Vojnoizdavacki i novinski centar, Beograd, 1987.

Enloe Synthia, *Policija, vojske i etnicitet*, Globus, Zagreb, 1990.

Закон за служба во АРМ.

Николоски Томе, *Психологија на трудот*, Скопје, 2005.

Пајевик Десимир, *Мотивациони чиниоци избора војне професије*, Београд, 1983.

Teevan R.-Smith B., *Motivation*, New York, London: Mc Grow, 1967.

Hrnjica S., *Problemi motivacije*, Beograd, 1973.

Службен весник на Република Македонија, бр. 18, 2006.