

Subiektywna opinia o armii

* Korzystając z okazji chciałbym wyrazić swoją prywatną, a to jest całkiem subiektywną opinię, dotyczącą Pańskich wypowiedzi w kwestii armii.

Z większością Pańskich opinii się zgadzam w kwestii rozbudowywania się jednostek centralnych, sam naliczyłem 52 jednostki, które mają w członie nazwy ANALIZA. Wygląda to jakbyśmy prowadzili globalną politykę, tyle zespołów, grup wydziałów, to chyba nawet armia amerykańska nie posiada.

Nie zgadzam się ze stwierdzeniem, że podjęcie decyzji o przejściu na armie zawodową jest osiągnięciem. Czy kryterium dla Armii Zawodowej jest to, że nie ma poboru, a żołd jest pauperyzowany? Armia, w której awans zależy od ZIP (Znajomości i Plecy), a o najwyższych szczeblach decydują koterie salonowe, a nie kwalifikacje umiejętności i doświadczenie? Najlepszym dowodem na morale armii jest NSR, gdzie liczone na to, że byli żołnierze będą podstawową siłą, a po ponad dziesięcioletnim destruktywizowaniu nikt kto tego doświadczył nie chce wracać.

Na morale armii ma też wpływ totalna nagonka na "uprzywilejowane" emerytury wojskowych. Zapomina się o tym, że system emerytalny ma zrekompensować niedogodności SŁUŻBY dla ojczyzny. Ale przy pomocy mediów politycy wszystkich opcji wykonują nagonkę na "przywileje", perfidnie zapominając, że mundurowi są pozbawieni pewnych praw konstytucyjnych i nie mogą się bronić.

Zakończę ten wątek na czynniku ludzkim armii, który jest najistotniejszy w każdych analizach i projektach, czy dotyczy to armii czy fabryki lub innej organizacji, każdy kto zajmuje się zarządzaniem wie, że największym kapitałem każdej organizacji są ludzie.

Pomijam aspekt sprzętu, też bardzo istotny, ale z nim jest mniejszy problem, bo chętnych by sprzedać przestarzały złom jest wielu, a krajowa zbrojeniówka jest deprecjonowana.

Aby uzdrowić armię należy rozpocząć od ludzi: po pierwsze – odciąć mundurowych od polityków, po drugie – jeżeli będzie określone jaką armię chcemy mieć, w jaki sposób armia ma zapewniać bezpieczeństwo państwa i z jakich struktur ma być zbudowana, należy stworzyć wartościowanie stanowisk, które określi jakie kwalifikacje, umiejętności i doświadczenie wymagane jest na danym stanowisku. A coroczna weryfikacja wykonania celów, zadań (ocena kadr) – pozwoli ocenić przydatność do służby z jednej strony, z drugiej – wymusza zaangażowanie w służbę i jest osnową zdrowej rywalizacji, a nie jak w tej chwili – wyścigiem szczurów z faworytami.

Z poważaniem
(adres internetowy do wiadomości posła, 21 września 2011 r.)
