

A REPÜLŐTISZTKÉPZÉS ALAPALTERNATÍVÁI A NATO-KOMPATIBILIS KÉRDÉSEK TECHNIKAI MEGOLDÁSAI UTÁN

Prof. Dr. Szabó János
Honvédelmi Minisztérium
a humán intézményrendszert felügyelő
helyettes államtitkár

BEVEZETÉS

Az elmúlt tíz év katonai mélyrepülését a magyar pilóták és a magyar légierő talán a többi fegyvernemnél is jobban megszenvedte. A repülési lehetőségek beszűkülése, a különböző repülőgéptípusok rendszerből történő kivonása, a hajózó állomány mondhatni tömeges munkanélkülivé válása a folyamatos átszervezések és leszervezések sajnálatos velejárója volt. Bár a Magyar Honvédség légierőjét alkotó repülőgéptípusok számban bőven alatta maradnak a CFE-szerződésekben megengedett limitnek, hazánk NATO-csatlakozása és a szövetségi kötelezettséggel járó feladatok eredményes végrehajtása szükségessé teszi, hogy a légierőnél szolgáló tisztek, tiszthelyettesek és közalkalmazottak olyan jövőt lássanak maguk előtt, ami számukra ösztönző és perspektívikusan is a szakterületükhöz való kötődésüket erősíti. Csak remélhető, hogy a hajózó állomány legendás ragaszkodása a katonai pályához ebben a nehéz időszakban is elég erős és kitartó marad.

A HUMÁN ERŐFORRÁS GAZDÁLKODÁS HELYZETE A MAGYAR HONVÉDSÉGBEN

Mint ahogy az a Jugoszlávia elleni NATO-légiháború során nyilvánvalóvá vált, a Magyar Honvédség struktúrája és felszereltsége nem felel meg a kor követel-

ményeinek, és csak minimálisan tud a feladatainak eleget tenni. Az 1980-as évek végétől a társadalomban és a honvédelem területén bekövetkezett változások tartós alulfinanszírozással kísérve erőteljes befolyást gyakoroltak a személyi állományra. A korábbi szabályzórendszerek gyors változása vagy részbeni összeomlása, a piaci hatások erőteljes megjelenése, az értékek radikális átalakulása, és a Magyar Honvédségen belüli, különböző elvek mentén végbement átalakítások elbizonytalanították a személyi állományt. Tömeges kiáramlás történt az elmúlt évtizedben, amely ma is tart, elsősorban az egzisztenciális helyzet romlása, az élet- és munkafeltételek alacsony színvonala miatt. A katonai pálya vonzása hosszú évek óta egyre gyengébb. Az utóbbi évtizedben jelentősen csökken a katonai pálya megtartó ereje és a jobb képességű fiatal tisztek, tiszthelyettesek kiválása tovább erősítette a kontraszelekción. A megmaradt személyi állomány egy része a sorozatos átszervezések miatt elfásult, a Magyar Honvédség morális állapota, szervezeti és munkafegyelme terén általános romlása tapasztalható. A permanens átalakítások miatt a szabályzók és a működési normák szétzilálódtak, megbomlott a feltételek és a feladatok összhangja. A korábbi tartalékok kimerültek, az életkörülmények kedvezőtlen alakulása és a költségvetési források hiánya miatt a személyi állomány immobilá vált. A pályaelhagyások tömeges jellege, a pálya társadalmi presztízsének alacsony volta negatívan befolyásolta a személyi állomány mennyiségi és minőségi összetételét. A korösszetétel és a rendfokozati struktúra eltorzult és kedvezőtlené vált. A szándék ellenére nem sikerült az egészséges 1/3-os tiszti/tiszthelyettesi arányt kialakítani, a nagyszámú érdeklődés ellenére sem sikerült feltölteni a szerződéses állományi helyeket. Az alacsony fizetés, a meglévő munkafeltételek és a túlterhelés okán jelentkező fluktuáció 3-5 hónap utáni rendszeressé vált kilépéseket eredményezett. A hadsereg mára az utolsó vonzerejét, a pályabiztonságot is elvesztette, ugyanis más állami szféra (rendőrség, határőrség, államigazgatás) összességében jobb (nem kizárólag fizetési) feltételeket biztosít. A kvalifikáltabb személyi állomány kiválását tovább erősíti a termelőszféra egyre erőteljesebb elszívó hatása is. A szolgálati és életkörülmények folyamatos romlása, a felújítások és fejlesztések elmaradása miatt a munkakörülmények minden szempontból korszerűtlenné váltak, a munkavégzést technikailag és pszichikailag is egyaránt kedvezőtlenül befolyásolják. A személyi állomány jelentékeny hányada a túlterheltség, a megélhetést segítő munkavégzés, a családi anyagi biztonságának megőrzése érdekében egészségkárosító életmódot él és gyakran mentálhigiénés problémákkal küzd. Ezek a folyamatok nehezítik a szolgálati feladatoknak való megfelelést, rontják a fegyelmet és a morálra is károsan hatnak.

Az átszervezések következtében, a létszám és a feladatok közötti szerves kapcsolat megbomlása miatt a személyi állomány leterheltsége megnőtt, ugyanakkor drasztikusan romlottak a rekreáció lehetőségei és feltételei. A hivatásos katonák családja-

inak biztonsága döntően függ a férj keresetétől, amely átlagosan a családok havi jövedelmének kétharmadát teszi ki. Emellett igen komoly probléma a feleségek körében a vidéken meglévő és az országos átlagnál lényegesen magasabb munkanélküliség, a gyermekgondozásra vagy a férj foglalkozása miatti háztartásbeliségre kényszerülés. Az egy főre jutó jövedelem alapján a tisztek a középosztály alsó harmadában helyezkednek el, szemben a NATO átlaggal, mely a középosztály felső harmadát jelenti. A tiszthelyettesek társadalmi megítélése még a tisztekénél is alacsonyabb. A stratégiai felülvizsgálattal összefüggésben végzett elemzésekből kiderül, hogy az utóbbi évtizedekben a Magyar Honvédség humánerőforrás gazdálkodással kapcsolatos feladatai jelentősen háttérbe szorultak, ugyanakkor a hadsereg eddigi működése döntően a személyi állomány helyállításában keresendő. Ez, az elvárások növekedése és az ellentételezés reálértékének csökkenése közötti ellentmondás mára kritikussá vált. Jelenleg nem működik a haderő társadalmi elfogadottságát biztosító társadalmi szervezeti tekintély és nem biztosított a védelem nemzeti fontosságának megfelelő társadalmi reprezentativitás. A személyi állomány életkor, képzettség és beosztás szerinti aránya kedvezőtlen. További problémát jelent, hogy a hivatásos állomány egy nem kellően átlátható és ellenőrizhető képességi és alkalmassági elbíráló rendszer alapján kerül minősítésre, előléptetésre valamint beosztásba helyezésre. A személyi állomány tervszerűtlen és nem folyamatos képzési és továbbképzési rendszerben vesz részt, így nem létezik az alapja egy megfelelően motiváló, a versenyszellemen alapuló előléptetési és szelekciós rendszernek. A személyi állomány testi, szellemi, lelki kondíciói jelentősen elmaradnak mind a hazai, mind a nemzetközi elvárásoktól, a fizikai rekreációnak nincsenek meg a szükséges feltételei. Hiányoznak a személyi állomány fegyelmét és morális állapotát pozitívan befolyásoló ösztönzők, a munkavégzést, a jó hangulatot megalapozó szolgálati és munkakörülmények, magánéleti életfeltételek. Nincsenek meg a Magyar Honvédség humán intézményrendszerének feltételei, a jelenlegi rendszer nem alkalmas arra, hogy a személyi állomány biztonság, megbecsülés, elismerés és előmenetel iránti igényét megfelelően ki tudja elégíteni. Az elmúlt években a Magyar Honvédség vezérléséhez szükséges bürokrácia megtört, intézményrendszere sok tekintetben fajsúlytalanná vált, a személyügyi nyilvántartás rendszere nem képes mai színvonalon kielégíteni az információ iránti igényeket és a megbízható szolgáltatás elvárásait. Hiányzik a humán erőforrások biztosítására, fejlesztésére és utánpótlására vonatkozó előrelátó tervszerűség. Hiányzik egy olyan humán erőforrás gazdálkodási és fejlesztési stratégia, amely a humán erőforrások társadalmi, illetve hadseregen belüli elemeit a szükséges szervezeti, operatív rendszerrel valamint a rendelkezésre álló bérezési, járulék- és pótlékrendszerrel összehangolná. Egyelőre az olyan fogalmak, mint a teljesítményelv, a versenyszellem és a professzionalitás elve nincsenek tartalommal megtöltve, a szociális szolgáltatások igazságos, motiváló, kompenzáló jellege nem érvényesül.

Összességében megállapítást nyert, hogy a mai Magyar Honvédség általános problémáin belül az egyik legkritikusabb terület a humán szféra. Fel kell ismerni, hogy a humán erőforrások minőségének a hazai elvárások és a nyugati normák szerinti kialakítása stratégiai prioritás, annak hiánya jelentősen gátolhatja a haderő irányítási, vezetési, működési, technikai és infrastrukturális reformját.

A MAGYAR HONVÉDSÉGBEN KIDOLGOZÁS ALATT LÉVŐ PÁLYAKÉP FŐ JELLEMZŐI

Amint az eddig leírtakból kitűnik, a korszerű hadseregek a társadalmak egyik alrendszereként, a közszolgálat részeként funkcionálnak. Fejlődési tendenciájuk a hivatásos jelleg erősödése, a professzionalizáció irányába mutat. A szükséges szakemberállomány kialakításának és hatékony alkalmazásának nélkülözhetetlen feltétele egy olyan hiteles pályakép felmutatása, amely megélhetésüket hosszabb–rövidebb időre biztosítja. Ennek a pályaképnek az alapja az emberi szükségletrendszer kielégítettsége, amely a szakmai feladatok megoldásával, illetve a hierarchiában történő előmenetellel teljesedik ki.

Amennyiben a Magyar Honvédség folytatja hivatásos jellegének erősítését, számolnia kell a foglalkozás–jellegű, piaci orientációjú szemlélet térnyerésével. A Magyar Honvédség megjelenik a munkaerő piacon egyrészt, mint munkaerőt kereső munkaadó, mivel a személyi állomány egy részét a piac játékszabályai szerint kell megszereznie, másrészt a munkaerőpiac helyzetét folyamatosan figyelemmel kísérve hosszú távon is meg kell tartania a számára legértékesebb állományt. Fontos továbbá, hogy a rendszerből kikerülő állomány a jövő utánpótlása érdekében versenyképesen kerüljön vissza a munkaerőpiacra. Az előmenetel tervezése alapvetően stratégiai kérdés, az erőforrás–gazdálkodás a szervezeti kultúra része. A Magyar Honvédség új előmeneteli rendje kialakítását és alkalmazását befolyásoló tényezőket az alábbiak szerint lehet összefoglalni:

— Általános tényezők

- a hivatásos hadsereg irányába való elmozdulás erősödő társadalmi elvárás nemzetközi tendenciája;
- a piaci társadalom követelményei, az átalakuló munkaerőpiac egyre jobban érvényesülő hatása;
- a társadalmak demokratizálódásával szélesednek az általános emberi jogok, egyre több olyan törvény, szabályozó működik a társadalomban, melyre tekintettel kell lenni a Magyar Honvédség belső folyamatainak kialakításában;

- a nemzetközi tendencia a tudatos szervezetépítés, a szakmai specifikumok erősödése, illetve a nemzetközi és NATO-standardoknak való megfelelés.
- Hazai társadalmi tényezők:
- nem kristályosodott ki a piaci társadalom működése, írott és íratlan normarendszere;
 - a költségvetés tartósan forráshiányos volta miatt a Magyar Honvédség működéséhez szükséges feltételrendszer csak több év távlatában bővíthető;
 - csak lassan javul a hadsereg társadalmi megítélése, tartósan alacsony a katonai pálya presztízse.
- Speciális honvédségi tényezők:
- az előmenetelhez kapcsolódó korábbi szabályzók az elmúlt években felleltek, nincs benne az állomány értékrendjében a rendszeres megmérettetésen alapuló versenyszellem;
 - az állományarányok gyökeres megváltoztatási szándéka miatt a teljes besztási hierarchiát át kell tekinteni és újra ki kell dolgozni;
 - a Magyar Honvédség működését vezérlő, még sokaknál régi elemeket és beidegződések hordozó, szervezeti kultúrát alapjaiban kell megváltoztatni.

Az eddigiekből következően a Magyar Honvédség előmeneteli rendjének kialakítása a gazdasági lehetőségekkel, a társadalomban és a hadseregben érvényesülő hagyományokkal, valamint civil szférában ható normákkal összhangban és a munkaerőpiac jellemzői figyelembevételével történhet csak meg. Ez egy társzinten összefogott tervező- és kidolgozó munkát követel meg. A folyamatban lévő karriertervezés kiindulási pontjait az alábbiak szerint lehet összefoglalni:

- Az elsősorban a képzéshez kapcsolódó bizonyos elvek, modellek és követelmények korábban is megtalálhatóak voltak a Magyar Honvédségben, azonban ezek nem álltak össze egységes egészzé, köztük fegyvernemenként is nagy eltérések voltak. Ezek mára sok vonatkozásban meghaladottá váltak, nem követték a Magyar Honvédségben és a társadalomban bekövetkezett változásokat. Az utóbbi években végbement változások a korábbi belső értékrendet végképp felborították;
- Az állomány korábbi egyenetlen be- és kiáramoltatása, az egységes követelmények hiánya valamint a képzési intézmények gyakori változásai miatt a személyi állomány összetétele heterogén. Az egyre magasabb iskolai végzettséggel rendelkező drágán képzett tisztek gyakran képzettségük alatt foglalkoztatottak, sok esetben szakmunkás jellegű feladatkörökben. Az előzőkkel is összefüggésben tiszthelyettesi szerepek, funkciók leértékelődtek, ami a pálya társadalmi presztízisében is visszatükröződött és általánosságban a szakmunkás szintje alá eszszott. Az elmúlt néhány évben az életkörülmények romlásával, illetve szervezeti változások hatására a személyi állomány mutatói tovább romlottak. Emelkedett a megrekedt és katonai is-

kolai végzettség nélkül szolgálók aránya;

- A korszerű hadseregek tiszti, tiszthelyettesi szerepei lényegesen eltérnek a hazai gyakorlattól. A tiszthelyettesek már említett leértékelődésével szemben a nemzetközi gyakorlat ezzel éppen ellentétes. Ez az állománycsoport a hadseregek mindennapi életében a kiképzés legfőbb irányítója.

Az 1990-es évekre átalakult társadalmi–történeti kontextus és a megváltozott nemzetközi környezet előtérbe helyezte a rugalmas, sokszerepű és sokoldalúan képzett fegyveres erők iránti igényt. Az előbbi folyamattal párhuzamosan a belső társadalmi változások hatása sem hagyható figyelmen kívül. Az ipari társadalmakban bekövetkező demográfiai egyensúlyvesztés a haderők utánpótlási bázisának csökkenését eredményezték mindenhol, és a hadseregek rákényszerültek a munkaerőért folyó versenyre. A megváltozott politikai kontextus a központi állami intézmények szerepét változtatta meg, ami jelentős költségvetési nyomással és megváltozott jogi környezettel valamint jogtudatossággal járt együtt. A szervezetek fejlődésében bekövetkező változások azt eredményezték, hogy a hierarchikus szintek csökkenésével rugalmasságuk nőtt. Gyorsan reagáló, rugalmas szervezetek jöttek létre, hogy a kvalifikált, használható munkaerőért folyó intenzív versenyben sikeresen álljanak helyt. Az alkalmazásnál előtérbe kerültek a rugalmas szerződések, a piaci elvek előretörése folytán a haderőkben meggyengült a testületi szellem, a fegyveres erők egyre inkább civil szolgáltatásokat vesznek igénybe. Az átalakuló társadalmi struktúra a tradicionális munkáscsalád hanyatlását eredményezte. A családok körében megnőtt az egy szülővel élő gyerekek száma. Általában elmondható, hogy a családok instabilokká váltak, a női munkavállalás erősödése, a munkahelyek növekvő bizonytalansága, a gyors változások, az inaktív keresők számának valamint a társadalmi egyenlőtlenség növekedése egyaránt a társadalmakban végbement értékrend változásának a jelei. A történelmi örökség determináló hatásai között lehet megemlíteni a civil kontrollt, a professzionalizálódást, hadseregek nyitottságát, a szervezeti kultúra változását, az intézményi etika, a múltbeli hatalmi harcok valamint a nemzeti helytállás tudatát.

A JÖVŐ SZAKEMBERKÉPZÉSÉNEK HELYE ÉS JELLEMZŐI

Az állományarányok vizsgálata során bebizonyosodott, hogy jelentős mértékben növelni kell a jól képzett hivatásos és szerződéses tiszthelyettesek és különösen a sorkatonákat kiváltó, a bonyolultabb technikát felelősséggel üzemeltetni képes szerződéses legénységi állomány arányát. Biztosítani kell a csapatok tiszti feltöltöttségét az ehhez szükséges képzettségű, korú és rendfokozatú állománnyal. Az

előmeneteli rend kialakításánál azt az elvet kell figyelembe venni, hogy a hivatásos katonatiszti karrier során az előrejutásnál előnyt jelentsen a csapatoknál szerzett széleskörű tapasztalat. A jogszabályok felülvizsgálatával meg kell teremteni annak lehetőségét, hogy a magasabb rendfokozatba való előrejutás az eddigi automatizmus helyett a haderő tényleges igényein és a teljesítmény mérésén alapuló rendszer kereteiben valósuljon meg, míg az előrelépés helyett a civil szférába távozó hivatásos tisztek és tiszthelyettesek beilleszkedése és további boldogulása biztosítható legyen. A haderő változó állományának biztosítása továbbra is vegyes rendszerben történik, ami azt jelenti, hogy fennmarad a sor-kötelezettség, a sorállományú katonák jelenléte a Magyar Honvédségnél. Cél azonban a szerződéses állomány arányának növelése a sorállományú katonai létszám terhére. A honvédelmi tárcánál folyó közép- és felső fokú szakemberképzés elsődlegesen katonai-szakmai jellegű legyen, az egyéb jellegű szakember-igény kielégítésénél a jelenleginél nagyobb mértékben kell a polgári felsőoktatási intézményekre támaszkodni. Ezért a katonai felsőoktatás intézmény rendszerének korszerűsítése érdekében célszerű megvizsgálni egy egységes állami védelmi és rendészeti felsőoktatási intézmény létrehozásának lehetőségét, amelybe integrálásra kerülne a Zrínyi Miklós Nemzetvédelmi Egyetem. Speciális szakmai és képzési igényeiket a tárcák megrendelőként érvényesíthetnék. Ezzel a változással a jelenlegi Bolyai János Katonai Műszaki Főiskola, a Ludovika Akadémiában megtestesült magyar hagyományokat folytatva a tisztán katonai képzés intézményévé válik. A tiszthelyettesek hatékony képzését korszerű szakképző intézménybe koncentrálna („Központi Tiszthelyettesképző Iskola”) kell biztosítani. Az egzisztenciális helyzet egyrészt befolyást gyakorol a meglévő állomány moráljára, az állomány megtartásának lehetőségére a civil szféra keltette versenyhelyzetben, másrészt meghatározza a pálya vonzásának mértékét, az utánpótlás mennyiségi és főleg minőségi lehetőségeit. A munka és életkörülmények, a lakhatás területén haladéktalanul előbbre kell lépni. A hadseregen belüli mobilitás biztosításának egyik legfontosabb eszköze a hivatásos állomány szolgálati lakással történő ellátása és a szerződéses állomány lakhatási feltételeinek fejlesztése. Az elmúlt időszakban a haderő-átalakítás és a hivatásos állomány áthelyezésének egyik akadályozó tényezője volt a helyőrségek lakásellátottságának helyzete. A most induló átalakítás fontos célkitűzése a békében élő szervezetek feltöltöttségének növelése, valamint a csapatok koncentráltabb elhelyezése. Az ehhez szükséges lakásmennyiség ma nem áll rendelkezésre. Ebből kiindulva a hadsereg csak úgy lehet működőképes, ha ezek a feltételek is biztosíthatóak lesznek. Ezért szükséges a honvédség lakásépítési programjának kidolgozása és ütemezett megvalósítása. Ezzel egy időben felül kell vizsgálni a lakáshoz jutás jelenlegi jogszabályi feltételeit, átalakítva a lakásgazdálkodás rendszerét. A problémák megoldásának folytatólagos elodázása, a feladatok, követel-

mények és a feltételek összhangjának megbomlása a valóságos helyzet elkendőzése, a rossz törvények, az egzisztenciális helyzet és a biztos jövőkép hiánya, továbbá a sorozatosan elhibázott döntések az eltelt évek során aláásták a katona társadalom morálját. A morál helyreállítása érdekében felül kell vizsgálni az érvényben lévő jogszabályokat, javaslatot kell kidolgozni azok módosítására, hatályon kívül helyezésére, illetve új jogszabályok megalkotására, úgy, hogy mindezek eredményeként javuljon a Honvédség működőképessége, erősödjön a fegyelem és a parancsnoki tekintély, a versenyszellem, a professzionalizmus és a teljesítmény. Meg kell szüntetni azt a helyzetet, hogy a katonai szolgálat, a hadsereg sajátosságait figyelmen kívül hagyó, a személyi állomány jogait túlhangsúlyozó szabályozás következtében a parancsnokok nem tudják feladataikat a törvények maradéktalan betartása mellett elvégezni. Olyan rendszert kell kialakítani, amelyben a szolgálattal együtt járó speciális jogosítványok összhangban vannak a – civil szférához képest – szigorúbb és kötöttebb munkajogi helyzettel, az alkotmányos jogoknak a szolgálat sajátosságaiból adódó korlátozásával.

A jelenleg folyó stratégiai felülvizsgálat remélhető sikerének alapja minden kétséget kizáróan a feladatok és a kapacitások szigorú logikájú újragondolása, a szélesebb érvényű horizont a gondolkodásban és a feladatok elosztásában valamint a komoly kormányzati támogatás. Az elmúlt tíz év legnagyobb biztonságpolitikai sikere hazánk NATO-csatlakozása volt, ami az emberekben nemcsak a nyugati világhoz tartozás érzését erősíti, hanem hazánk euroatlanti integrációjának első lépcsője is. Szövetségesi tagságunk további jelentős hozadéka, hogy Magyarország hadereje modernizálása során hathatós segítséget kap a világ leggazdagabb és legjobban vezetett hadseregeinek szakértőitől és így az átalakításhoz szükséges szürkeállomány rendelkezésre áll, a folyamatok során pedig a végrehajtó szereplők döntő hányadának biztosíthatóak a megfelelő és megalapozott szakmai tapasztalatok. A kialakításra váró humánerőforrás gazdálkodás szervezetében rejlő lehetőségek képesek arra, hogy áttörjék eddigi korlátaikat. A humánerőforrás gazdálkodás legnagyobb lehetősége abban rejlik, hogy a stratégiai döntésekbe bevonva a szervezeti célok megvalósításának komoly tényezője. Ez végső soron érthető, hiszen a legmodernebb technológiák alkalmazása esetén is mindenhol az ember áll a középpontban. A stratégiai felülvizsgálatból lebontott és az integrált HM–HVK humán szektora előtt álló feladatok ugyanakkor rendkívül összetettek. Sikeresen kell rövidtávon a haderő átalakítása során fellépő személyügyi változásokat menedzselnie, másrészt ezzel párhuzamosan olyan közép és hosszú távú humánerőforrás gazdálkodási koncepciót kell kidolgoznia és beüzemelnie, ami a stratégiai tervezés, a humánerőforrás fejlesztés, valamint a kapcsolódó humánügyi területen a személyi állomány számára vonzó perspektívát jelent.

Természetesen az előttünk álló változások véghezvitele nem megy fájdalom nélkül. A jelenlegi 61 000 fős létszámú védelmi szektor lecsökkentése 45 000 főre nagy feladat. Ez a 25%-os leépítés komoly személyügyi kihívás és jelentős anyagi

áldozatokkal jár. El kell dönten, hogy mire van szüksége a jövő Magyar Honvédségének és kik lesznek azok, akiktől bizonyos szempontok alapján belátható időn belül megválnak. Fontos azonban, hogy a hadseregből kilépő személyek ne keserű szájjal távozzanak, a tovább foglalkoztatottak viszont megfelelő ösztönzőket lássanak a maradásra. Mindent meg kell tennünk, hogy a mostani átalakítás ne a korábbi évek gyakorlatához hasonló módon, a fiatalabb, jól képzett és a kialakítandó Magyar Honvédség számára kiemelten fontos szerepet játszó szakemberek távozását erősítse, és minél hamarabb elvezessen a kívánatos állománystruktúrák megvalósulásához.

Amennyiben határozottan rálépünk a modernizáció szigorúan kiszámított útjára, akkor biztosítható, hogy a haderő átalakításának vége felé, úgy 2008–2010 körül a Magyar Honvédség a feladatával összhangban álló és a harci–technikai eszközeiben rejlő lehetőségeket visszatükröző professzionális és finanszírozható szervezeti felépítéssel és állománytáblával rendelkezzen. Ez azt kell, hogy jelentse, hogy a köztisztviselők és közalkalmazottak számának növelésével és a tisztek számának csökkentésével a katonák és a civilek aránya kiegyensúlyozottabbá válik, a rendszerben lévő haditechnika függvényében optimalizálódik a tiszti/tiszthelyettesi arány. További cél, hogy az állománykategóriákon belüli rendfokozati arány felfelé szűkülő, piramishoz hasonló formát kezdjen el felvenni, valamint a rendfokozatokon belüli korösszetétel is előnyére változzon. A személyi állomány életciklus modellje szilárd alapokon nyugszik, a központilag irányított és az előmeneteli bizottságok munkáján nyugvó előléptetések az évenkénti szolgálati jellemzésekhez és a beosztások üresedéséhez kötöttek. A fizetési rendszer egységes és az ellátott beosztáshoz kötött rendfokozat jelentőségét, valamint a szolgálatban eltöltött idő hosszát tükrözi vissza. A „felfelé vagy kifelé” elven alapuló előmenetel során a szolgálatból kivált hivatásos állomány polgári életbe történő kivezetése kidolgozott és egyre inkább eredményes. A személyi állomány, de legfőképpen a tisztek egy beosztásban eltöltött ideje csökken, rotációjuk alapját képező lakásállomány biztosítása megoldott.

BEFEJEZÉS

Összefoglalva: az átalakítások lényege, hogy a Magyar Honvédség ne csak a hivatásos és a szerződéses katonák, hanem közalkalmazottjai és köztisztviselői számára is hiteles pályaképet biztosító, vonzó munkahellyé váljon. Ehhez erős akarat, kitartás, valamint az átalakítások iránti szakmai és politikai elkötelezettség kell. Remélem, hogy ez az elkövetkező mintegy tíz évben benne lehet.