

Ne aflăm la finalul procesului de



Conteaamiral dr. Victor BARBU,
șeful Direcției Personal
și Mobilizare din SMG:

Nu putem discuta despre „revolta colonelilor” sau despre generalii Armatei României ca de un fapt senzational, ca de un eveniment de presă asemănător grevelor sindicale, fără a cunoaște profunzimea semnificațiilor pe care le relevă portul uniformei și jurământul militar, la nivelul responsabilităților asumate, în mod conștient de către toți militarii armatei și în mod special de aceste categorii de personal.

Actualizarea actelor normative

■ **În ce stadiu se află cadrul normativ în domeniul resurselor umane?**

◆ **General-maior Nicolae Tabarcia:** Există, la nivelul societății, în general, un curent de opinie care promovează reconsiderarea resursei umane aparținând organizațiilor, bazat pe importanța deosebită a acesteia. Se vorbește despre capitalul intelectual, societatea cunoașterii și alte asemenea concepte fundamentate pe ideea că factorul uman este cel care, în ultimă instanță, asigură succesul în orice domeniu de activitate. În acest spirit se acționează și la nivelul armatei, organizație care, prin natura obiectivelor, dar și prin caracterul structural, se bazează pe o resursă umană pe care o dorim de calitate superioară. Tocmai de aceea, eforturile reclamate de necesitatea asigurării unui cadru normativ adecvat îndeplinirii obiectivelor organismului militar presupun susținere și continuitate.

La momentul actual, domeniul resurselor umane este reglementat în totalitate prin legi, ordonanțe și hotărâri ale guvernului, dar și prin acte normative cu aplicabilitate limitată la nivelul Ministerului Apărării. Desigur, armata, ca și societatea, se află într-un proces continuu de transformare, în privința instituției militare existând, după cum se cunoaște, o strategie care vizează obiective pe termen lung. Acest proces, constând în modificări permanente ale mediului endogen și exogen al sistemului militar, atribuie sistemului normativ un caracter perfectibil și impune necesitatea unei armonizări legislative continue.

◆ **Contraamiral Victor Barbu:** Sistemul de acte normative referitoare la managementul resurselor umane se află într-un amplu proces de reanalizare, armonizare și redefinire în raport cu obiectivele specifice etapei actuale a procesului de reformă atât la nivel organizațional, cât și pentru eliminarea unor mentalități învechite, depășite chiar din momentul afirmării dorinței de integrare în structurile nord-atlantice. Este de datoria noastră să propunem și să asigurăm, în primul rând sub aspect legislativ, condițiile

Resursa umană este unică! O spun lucrările de specialitate în domeniu. Tot din acestea aflăm că este singura resursă capabilă de autoreglare și autoperfecționare permanentă, că dă sens și semnificație tuturor celorlalte resurse posibile. În cultura organizațională, se consideră că resursa umană este prima resursă strategică a unei organizații, fiind totodată una din cele mai importante valori ale acesteia. Despre managementul resursei umane se spune că deține cheia pentru o resursă umană de valoare. Cum este folosită această cheie, ce uși sau porțițe deschide sau închide în sistemul militar, am încercat să aflăm de la șefii a două structuri ce au printre altele atribuții gestionarea și valorificarea resursei umane.

unei interoperabilități acționale, dar și la nivel conceptual, cu armatele statelor membre NATO și Uniunea Europeană, astfel încât respectarea angajamentelor asumate de armată și de statul român să se realizeze pe acest fundament organic.

■ **Asta presupune modificarea cadrului normativ actual?**

◆ **General-maior Tabarcia:** Există, la nivelul conducerii armatei, preocuparea actualizării și modernizării sistemului normativ, concretizată în proiecte de anvergură precum o nouă lege privind statutul cadrelor militare din Ministerul Apărării, în aplicarea căreia este pregătit și un nou ghid al carierei militare. Pe măsură ce aceste demersuri vor întruni adevărații factori de răspundere din structurile administrației centrale de stat, ele își vor găsi aplicabilitatea și vor produce, considerăm noi, schimbări care vor fi resimțite în mod pozitiv la nivelul personalului armatei. Acest proiect de lege care se dorea a înlocui actualul Statut al cadrelor militare a parcurs etapele de analiză la ministerele și structurile implicate, dar nu a fost avizat de Ministerul Economiei și Finanțelor, având ca principală motivație implicafie financiare asupra bugetului alocat pentru apărare.

◆ **Contraamiral Barbu:** Și *Legea nr.384/2006 privind statutul soldaților și gradațiilor voluntari*, dar și actele normative subsecvente, vor suporta îmbunătățiri care decurg, în mod firesc, din nouitatea domeniului de reglementare și din necesitatea de a acoperi întregul spectru situațional al activității acestei categorii de personal.

Astfel, prin ordin al ministrului apărării, vor fi reglementate mai detaliat atât sistemul de evidență a soldaților și gradațiilor voluntari, proiectul având în vedere calitatea acestora de personal militar, cât și aspecte de natură procedurală reclamate de instrumente manageriale. Din acestea, putem menționa: mutarea, delegarea, detașarea sau încheierea, modificarea și încetarea raporturilor de serviciu, dar și activități privind formarea și perfecționarea pregătirii profesionale și procedurile privind administrarea disciplinei prin prisma noilor reglementări statutare și în raport cu specificul organizației militare.

■ **Mai aveți în vedere și alte modificări?**
◆ **General-maior Tabarcia:** Un alt proiect de lege se referă la salarizarea personalului militar și civil din Ministerul Apărării. Prin promovarea acestuia se urmărește, în primul rând, creșterea atractivității carierei militare și menținerea în sistem a celor mai valoroase cadre militare. Avem aici în vedere caracteristicile actuale ale pieței forței de muncă, scăderea natalității, accentuarea procesului de îmbătrânire a populației, precum și transformarea lentă, dar sigură, a României dintr-o țară de emigrație într-o țară de imigrație.

Considerăm că aceste aspecte, corelate cu alinierea drepturilor de natură salarială de care beneficiază, în prezent, personalul militar din Ministerul Apărării la drepturile similare aplicabile celorlalte categorii de personal din sectorul bugetar vor conduce atât la realizarea unei armate moderne, compatibilă cu cele din statele membre NATO și UE, eficientă, suplă și flexibilă, capabilă să facă față provocărilor actuale cât și la creșterea nivelului de trai al personalului armatei.

Modificări necesare

■ **Mai sunt de actualitate prevederile Legii nr. 80/1995 și cele ale Ghidului carierei militare?**

◆ **General-maior Tabarcia:** Ne aflăm la finalul procesului de restructurare și reorganizare a armatei, unul de durată care, dincolo de realizările vădite și recunoscute, a suscitat dispute și a generat și nemulțumiri. Adaptarea sistemului militar la condițiile și exigențele impuse, de pildă, de statutul României de stat membru al NATO, rămâne însă permanent în actualitate. Aceste realități justifică atât întrebarea dumnea noastră, cât și demersul continuu al Ministerului Apărării de a reformula, într-o manieră adecvată momentului, dar mai ales perspectivei, prevederile cadrului normativ general și celui referitor strict la domeniul resurselor umane. Trebuie avut în vedere faptul că *Legea statutului cadrelor militare* a fost adoptată în anul 1995 și a fost modificată succesiv, prin ordonanțe de urgență ale Guvernului, pe aspecte punctuale care se impuneau la data asumării inițiativei legislative.

Spre deosebire de proiectul de lege menționat anterior care ar avea influențe financiare determinate de acordarea unor drepturi ce nu se regăsesc în actualul statut (cum ar fi indemnizații pentru cumul de funcție, acordarea unei indemnizații pentru conferirea Sennului Onorific în Serviciul Patriei, acordarea gratuită a asistenței psihologice, religioase și juridice, facilități pentru achiziționarea unor bunuri și servicii, plata orelor suplimentare) sau prin majorarea celor deja existente (cum ar fi compensarea pentru chirie la prețul pieței, majorarea ajutoarelor acordate la deces, alte recompense bănești) este în proces de elaborare un proiect de *Ordonanță de urgență pentru modificarea și completarea Legii nr.80/1995 privind statutul cadrelor militare* prin care vor fi reglementate instituțiile ce necesită o soluționare imediată, fără a determina influențe financiare.

Inițierea acestui proiect de ordonanță se impune și din necesitatea reglementării unor situații nou-apărute cum ar fi obligativitatea participării la misiuni în teatrele de operații, dar și pentru dezvoltarea motivației privind: ● creșterea atractivității pentru încadrarea funcțiilor de la baza ierarhiei militare și motivarea tinerelor cadre, formate în instituțiile militare de învățământ pentru a rămâne în sistemul militar, prin numirea în funcții, a funcțiilor în plața gradelor de sublocotenent-căpitan respectiv a subofițerilor în plața gradelor de sergent-plutonier; ● imputernicirea cadrelor militare în funcții pentru care se acordă indemnizație de comandă, vacante sau ai căror titulari lipsesc temporar; ● asigurarea unei stabilități mai mari în încadrarea funcțiilor de la baza ierarhiei militare, prin modificarea limitei de vârstă în grad.

Proiectul a fost discutat și analizat de către structurile centrale ale Ministerului Apărării, cu responsabilități în domeniu potrivit *Legii nr.346/2006 privind organizarea și funcționarea Ministerului Apărării*, precum și de către statele majore ale categoriilor de forțe ale armatei.

◆ **Contraamiral Barbu:** Totodată, au fost formulate propuneri referitoare la Ghidul carierei militare, luând în considerație următoarele aspecte: ● introducerea elementelor conceptuale care să asigure cadrul normativ general pentru implementarea managementului carierei individuale; ● redefinirea categoriilor de ofițeri, maiștri militari și subofițeri pentru asigurarea cerințelor determinate de structura și dinamica de personal; ● introducerea obligativității unor stagii minime în funcții în unitățile luptătoare, în vederea promovării în funcții prevăzute cu grade superioare; ● definirea și detalierea traselor de carieră, cu evidențierea punctelor obligatorii de trecere și a condițiilor minime de evoluție.

■ **Există domenii în cadrul cărora sunt necesare schimbări în etapa actuală? Se vor schimba criteriile de încadrare a posturilor din unități, a posturilor din străinătate, de participare la misiuni în teatrele de operații?**

◆ **General-maior Tabarcia:** La momentul actual sunt în curs de modificare mai multe ordine ale ministrului apărării. Unul este *M.R.U. 5, Norme privind selecția și pregătirea personalului pentru trimiterea la misiuni în străinătate și utilizarea ulterioară a acestuia*, aprobat prin Ordinul ministrului apărării naționale nr.M.136/2002 cu modificările și completările ulterioare. Acesta va fi înlocuit cu Ordinul ministrului apărării pentru aprobarea „Criteriilor, metodei, logicele privind selecția personalului și stabilirea duratei participării acestuia la misiuni în afara teritoriului statului român”, care urmează să intre în vigoare în luna mai a.c. și să fie publicat în Monitorul Oficial. Ordinul vizează elaborarea unei concepții unice de selecție și crearea unui instrument modern de selecționare și trimitere la astfel de misiuni a resursei umane din armată, precum și asigurarea transparenței și șanselor egale pentru candidați. Altul este *M.R.U.-5/2, Norme pentru ocuparea posturilor permanente ale Ministerului Apărării în străinătate*, aprobate prin Ordinul ministrului apărării naționale nr. M.106/2006, cu modificările și completările ulterioare care urmează să fie discutate în ședința Comisiei pentru Doctrină, Manuale și Reglemente Militare a Ministerului Apărării în acest an. Se vizează modificarea și îmbunătățirea unor criterii de selecție și a procedurilor comisiilor de selecție în vederea utilizării mai eficiente a personalului armatei în posturile permanente din străinătate.

◆ **Contraamiral Barbu:** Astfel, pentru încadrarea posturilor permanente din străinătate, precum și pentru participarea la misiuni în teatrele de operații se are în vedere posibilitatea delegării de competențe la misiunile colective către categoriile de forțe ale armatei referitoare la criteriile de selecție, încadrare și utilizare ulterioară a resursei umane după îndeplinirea mandatului sau misiunii, astfel încât să se asigure implementarea cerinței de participare obligatorie a cadrelor militare, soldaților și gradațiilor voluntari la misiunile din teatrele de operații, în acord cu prioritățile acționale ale acestor categorii de forțe în alocarea resurselor pentru operaționalizare. Se are în vedere că aceste criterii de încadrare a posturilor permanente în străinătate, specifice anumitor arme și specialități militare, să fie cel mai bine definite, cunoscute și gestionate pe categoriile de forțe armate, astfel încât selecția, încadrarea și trimiterea personalului la post să respecte principiul „celui mai bun dintre candidați”.

◆ **General-maior Tabarcia:** Va fi modificat și *M.R.U. 3/4 – Norme privind organizarea și funcționarea sistemului de selecție și ierarhizare în vederea evoluției în carieră a cadrelor militare din Ministerul Apărării Naționale*, aprobate prin Ordinul ministrului apărării naționale nr. M 179/2007. Acesta urmează să fie discutat în ședința Comisiei pentru Doctrină, Manuale și Reglemente Militare a Ministerului Apărării în acest an. Se vizează modificarea și îmbunătățirea unor criterii de selecție și a procedurilor comisiilor de selecție în vederea utilizării mai eficiente a personalului armatei în posturile din țară.

restructurare și reorganizare a armatei

Încadrarea posturilor

■ **Având în vedere că efectele sunt sub 90.000, cum apreciați că se va efectua încadrarea posturilor? Vor fi dificultăți? Dacă da, în ce sens și cum vor fi gestionate?**

◆ **General-maior Tabarcia:** La momentul actual există unele probleme de încadrare a structurilor de la baza ierarhiei militare cu soldați și gradații voluntari, subofițeri și cu ofițeri cu grade inferioare. Problemele de încadrare vor fi amplificate de faptul că noua structură a armatei de 90.000 de posturi nu a fost detaliată la nivel de post și stat de organizare, astfel încât, în urma intrării în vigoare a noilor state de organizare, un număr semnificativ de ofițeri vor migra spre alte structuri de la esaloane superioare, în posturile vacante, ca urmare a trecerii în rezervă a ofițerilor cu grade superioare.

■ **În efectivele armatei sunt incluși medici, profesorii și asistenții medicali?**

◆ **General-maior Tabarcia:** În efectivele armatei sunt incluse cadrele militare medici, profesori și asistenți medicali care fac parte din structuri finanțate de la capitolul „Apărare națională”.

Sub coordonarea DMRU, își desfășoară activitățile un grup de lucru constituit din reprezentanții structurilor centrale, în scopul formulării de propuneri care să fie avute în vedere la stabilirea efectivelor ce intră în necesarul armatei. Concluziile grupului de lucru vor fi prezentate Consiliului de Planificare a Ministerului Apărării, în vederea luării unei decizii referitoare la efectivele finanțate de la capitele bugetare „Sănătate” și „Învățământ”.

■ **Care sunt prioritățile pentru încadrarea structurilor?**

◆ **Contraamiral Barbu:** Prioritățile pentru încadrarea structurilor militare, din perspectiva managementului reduselor umane, trebuie să asigure atât respectarea nevoilor instituționale de participare la misiunile asumate prin angajamentele internaționale, cât și continuitatea procesului de reformă a organismului militar, fără a pierde din vedere faptul că planificarea, alocarea și utilizarea resurselor destinate operaționalizării și înzestrării structurilor militare implică obiective clar formulate, măsuri și termene de implementare viabile, precum și responsabilitate sporită.

La nivelul structurilor din unitățile și marile unități de luptă, operaționalizate sau care se operaționalizează, se vor încadra cu prioritate funcțiile de comandanți de subunități și funcțiile luptătoare, alocate ofițerilor, subofițerilor, soldaților și gradațiilor voluntari, astfel încât să se elimine deficitul de încadrare la acest nivel și să se asigure respectarea cerințelor de personal pentru operaționalizare. Totodată, prin măsurile adoptate privind formarea pe filiera indirectă a cadrelor militare, în anul 2007 și 2008, urmează să asigurăm creșterea numărului personalului de la baza ierarhiei militare, cu accent pe armele și specialitățile militare luptătoare și de sprijin de luptă, precum și pentru cele care asigură funcțiile de instructor și specialiști. Astfel, la baza ierarhiei militare, în special pentru gradele inferioare vom putea asigura raportul între ofițeri, subofițeri, soldați și gradații voluntari, conform principiilor de încadrare din armatele statelor membre NATO.

◆ **General-maior Tabarcia:** Ne propunem să îmbunătățim sistemul actual de încadrare pe funcții care să răspundă mai bine nevoilor armatei, cerințelor de operaționalizare a structurilor militare destinate NATO, participării la misiuni în afara teritoriului național și cu responsabilitățile din fișele posturilor, ca opțiune, dar și ca drept al candidaților în selecționarea și formarea personalului din subordine. Asumarea individuală a trasului în carieră trebuie să implice responsabilitatea fiecărui militar în ceea ce privește îndeplinirea atribuțiilor fiecărei funcții, perfecționarea pregătirii, participarea la misiuni și planificarea pe termen mediu și lung a etapelor de parcurs, în concordanță cu nevoile și obiectivele instituționale.

Fillera indirectă

■ **Ce se întâmplă cu formarea pe filiera indirectă (ofițeri, subofițeri)? Câte locuri vor**

fi în acest an, în ce stadiu ne aflăm, care sunt intențiile în legătură cu această variantă de formare a cadrelor militare în activitate?

◆ **General-maior Tabarcia:** Filiera indirectă reprezintă o sursă de formare a cadrelor militare într-un timp mai scurt, cu costuri reduse, în vederea ameliorării deficitului de încadrare a unor posturi de la baza ierarhiei militare, precum și în unele domenii pentru care instituția militară nu asigură formarea unor astfel de specialiști.

În vederea eficientizării acestei forme de asigurare cu personal a structurilor armatei, sunt necesare următoarele măsuri: ● *revizuirea procesului de recrutare și selecția candidaților*; ● *formarea pe filiera indirectă să se înscrie într-un program mai amplu de pregătire a rezervei armatei, pe zone/regiuni în care sunt dislocate principalele M.U./U. din care se constituie forța dislocabilă. La nevoie, această rezervă să fie utilizată, prin chemarea în activitate, pentru scopuri și durate bine determinate*; ● *reevaluarea și îmbunătățirea normelor de proiectare a cursurilor de formare pe filiera indirectă, astfel încât competențele ce se asigură absolvenților să fie similare celor stabilite pe filiera directă*; ● *modificarea prevederilor Legii nr. 80/1995 privind statutul cadrelor militare și ale Ghidului carierei militare, astfel ca ofițerii și subofițerii formați pe filiera indirectă să evolueze diferit în cariera militară față de cei formați pe filiera directă (promovarea în funcții, durata stagiilor în grad)*.

◆ **Contraamiral Barbu:** În *Planul de școlarizare în instituțiile militare de învățământ în anul de învățământ 2008/2009*, aprobat de ministrul apărării, au fost prevăzute aproximativ 250 de locuri pentru formarea ofițerilor și 1.500 de locuri pentru formarea subofițerilor pe filieră indirectă, pentru nevoile, de încadrare ale Ministerului Apărării. Până în prezent s-au întreprins măsurile necesare pentru formarea prin această filieră a aproximativ 400 de subofițeri, urmând să reanalizăm procedurile privind selecția, admiterea și desfășurarea cursurilor de acest gen.

Probleme artificiale

■ **În presa civilă au apărut articole precum „Revolta colonelilor”, sunt publicate comentarii referitoare la numărul ofițerilor cu grade superioare. Constituie o problemă coloniei și generalii?**

◆ **General-maior Tabarcia:** Presa civilă, fie ea scrisă sau audiovizuală, nu face altceva decât să exercite drepturile democratice, consfințite prin Constituție. Este benefic faptul că opinia publică își îndreaptă atenția către instituția militară, fie că adresează cuvinte frumoase, fie că adresează critici. Toate afirmațiile însă trebuie să fie făcute în deplină cunoștință de cauză și susținute cu argumente rezonabile, respectând anumite reguli ale deontologiei profesionale a jurnaliștilor.

◆ **Contraamiral Barbu:** Astfel, unele din articolele apărute în presa civilă din ultimul timp pun într-o lumină total defavorabilă, denigratoare chiar, categorii de personal pentru care rigurile asumate de îndeplinirea obligațiilor militare au constituit priorități de viață și chiar modele de educație pentru membrii familiilor acestora. Aceste articole semnalează, uneori chiar prin scoatere din context și exacerbare, aspecte de natură să satisfacă obiectivul propus de autorii rândurilor respective. Nu putem discuta despre „revolta colonelilor” sau despre generalii Armatei României ca de un fapt senzational, ca de un eveniment de presă asemănător grevelor sindicale, fără a cunoaște profunzimea semnificațiilor pe care le relevă portul uniformei și jurământul militar, la nivelul responsabilităților asumate, în mod conștient de către toți militarii armatei și în mod special de aceste categorii de personal.

Nu trebuie să uităm că acești „coloni și generali” la care se face referire doar pentru a sublinia un aspect care nu corespunde realității cunoscute de noi sunt asemănători directorilor, managerilor și funcționarilor publici, persoane investite cu instituția răspunderii în ceea ce privește resursele

umane și materiale din Ministerul Apărării, care planifică și conduc efortul conjugat al personalului din subordine, în domeniile de competență proprie.

„Problema” generalilor este artificială deoarece numărul stabilit în continutul Strategiei de transformare a Armatei este de 1/1000, iar în acest moment numărul acestora este sub 90. Dacă ne referim la încadrarea în posturi a generalilor, trebuie să avem în vedere pe de o parte faptul că un general trebuie să fie în măsură să exercite atribuțiile posturilor din structurile armatei aflate în țară sau în străinătate, dar și în structuri internaționale potrivit competențelor deținute, iar pe de altă parte că și posturile de generali sunt structurate ierarhic, diferențiat pe grade, de la șeful Statului Major General la comandant de brigadă.

◆ **General-maior Tabarcia:** Luând în considerație datele prezentate cu prilejul bilanțului care a avut loc la nivelul Ministerului Apărării, „problema colonelilor” este de luat în calcul doar ca pondere crescută în rândul ofițerilor și nu în ceea ce privește competența profesională.

În vederea realizării structurii piramidale a posturilor pe grade în Armata României, au fost stabilite unele măsuri pentru reducerea numărului de ofițeri, în mod deosebit al celor cu grade superioare. Astfel, potrivit *Hotărârii Consiliului Suprem de Apărare a Țării privind modificarea Nomenclaturii funcțiilor de general din Armata României*, au fost reduse de la 96 la 90 funcțiile prevăzute cu gradul de general. Totodată, pentru unele din aceste funcții au fost diminuate și prevederile de lege. În ceea ce privește funcțiile prevăzute cu gradul de colonel, în *Hotărârea Consiliului Suprem de Apărare a Țării privind Planul cuprinzând măsurile care trebuie întreprinse pentru finalizarea procesului de redimensionare a structurilor centrale și de conducere în Ministerul Apărării la 31.12.2008*, au fost enunțate o serie de principii privind alocarea funcțiilor de colonel în cadrul structurilor din Ministerul Apărării. Acestea vor fi materializate în proiectul de *Ordin al ministrului apărării pentru aprobarea noului M.R.U.2/1. Principii și norme de definire a funcțiilor personalului profesionalizat din Armata României*.

Considerăm că nici coloniei, nici generalii nu constituie o problemă, ei sunt oamenii cu cea mai îndelungată experiență profesională. Și ei, ca și cei care poartă grade situate la baza ierarhiei din armată, sunt militari, iar dacă și-au dedicat întreaga viață și capacitate de muncă instituției militare, aceasta este, într-un fel sau altul, datoro să le respecte efortul.

Priorități

■ **Care sunt prioritățile în domeniul managementului resurselor umane în perioada imediat următoare, în așa fel încât să fie respectate hotărârile CSAT?**

◆ **General-maior Tabarcia:** Prioritățile următoare decurg din necesitatea implementării *Strategiei de Transformare a Armatei României*, aprobată prin Hotărârea C.S.A.T. nr.38/2007 și se referă la: restructurarea efectivelor pe categorii de personal, modernizarea managementului resurselor umane, remodelarea învățământului militar și creșterea calității vieții personalului. În acest sens, în 2007, prin *Hotărârea Consiliului Suprem de Apărare a Țării*, a fost aprobat Calendarul de restructurare și măsurile ce trebuie întreprinse pentru finalizarea procesului de redimensionare a structurilor centrale și de conducere ale Ministerului Apărării la 31.12.2008. Hotărârea a fost transmisă structurilor centrale și de conducere ale ministerului, precum și structurilor din subordinea Statului Major General pentru implementarea la termenele stabilite a următoarelor măsuri: *reducerea numărului de posturi de ofițeri cu grade superioare; disponibilizarea personalului în conformitate cu dinamica propusă, concomitent cu asigurarea măsurilor de protecție socială; acoperirea deficitului de personal existent în rândul subofițerilor, soldaților și gradațiilor voluntari; suplimentarea fondurilor*

◆ **General-maior Tabarcia:** În concordanță cu obiectivele fundamentale asumate, o altă prioritate o reprezintă constituirea cadrului normativ specific managementului carierei individuale, inclusiv prin repartizarea și alocarea resurselor care să permită realizarea sistemelor informatice ce susțin acțiunile specifice acestui proces.

◆ **General-maior Tabarcia:** În concordanță cu obiectivele fundamentale asumate, o altă prioritate o reprezintă constituirea cadrului normativ specific managementului carierei individuale, inclusiv prin repartizarea și alocarea resurselor care să permită realizarea sistemelor informatice ce susțin acțiunile specifice acestui proces.

◆ **Mulțumim Observatorului militar pentru oferirea acestei posibilități de informare și lămurire a personalului armatei pe probleme vizând actualități și perspective în domeniul managementului resurselor umane și promitem că vom continua dialogul.**



General-maior Nicolae TABARCIA,
șeful Direcției Management
Resurse Umane:

Nici coloniei, nici generalii nu constituie o problemă, ei sunt oamenii cu cea mai îndelungată experiență profesională. Și ei, ca și cei care poartă grade situate la baza ierarhiei din armată, sunt militari, iar dacă și-au dedicat întreaga viață și capacitate de muncă instituției militare, aceasta este, într-un fel sau altul, datoro să le respecte efortul.

pentru angajarea numărului planificat de soldați și gradații voluntari; modificarea legii salarizării personalului militar în scopul atragerii și motivării tinerilor pentru a urma cariera militară.

◆ **Contraamiral Barbu:** Statele majore ale categoriilor de forțe, comandamentele de armă și comandamentele operaționale din subordinea Statului Major General au realizat analize comparative ale nivelului de încadrare cu personal pentru asigurarea respectării limitelor de efective planificate și au elaborat dinamici proprii pentru asigurarea structurii de personal, pe categorii de personal, grade și specialități militare.

Așadar, una din priorități o constituie realizarea unei structuri a posturilor și de personal, pe categorii de grade militare, în limitele aprobate prin hotărârile Consiliului Suprem de Apărare a Țării, de natură să asigure o dinamică pronunțată a resurselor umane, în principal prin atragerea către cariera militară a cetățenilor români tineri, cu nivel de pregătire și educație care să corespundă exigențelor statutului de militar profesionist. În cadrul acestui obiectiv prioritar, se impune cu strictețe ca măsurile adoptate în cadrul managementului resurselor umane să asigure completarea deficitului de ofițeri și subofițeri comandanți de subunități la nivelul unităților și marilor unități luptătoare, precum și în cadrul structurilor care urmează să fie operaționalizate și puse la dispoziția NATO.

O altă prioritate o constituie finalizarea procesului de reducere atât a numărului ofițerilor militar din categoria gradelor superioare, cât și a personalului civil contractual.

◆ **General-maior Tabarcia:** În concordanță cu obiectivele fundamentale asumate, o altă prioritate o reprezintă constituirea cadrului normativ specific managementului carierei individuale, inclusiv prin repartizarea și alocarea resurselor care să permită realizarea sistemelor informatice ce susțin acțiunile specifice acestui proces.

◆ **Mulțumim Observatorului militar pentru oferirea acestei posibilități de informare și lămurire a personalului armatei pe probleme vizând actualități și perspective în domeniul managementului resurselor umane și promitem că vom continua dialogul.**

📄 **Pagini realizate de Irina-Mihaela NEDELUCU**