

*Nikolay Y. Dosev, Vladislav S. Savov,*

## **CHALLENGES FOR DEFENSE POLICY IN THE NATIONAL SECURITY STRATEGY**

**Nikolay Y. Dosev<sup>1</sup>, Vladislav S. Savov<sup>2</sup>**

*1. Faculty of Artillery, Air Defense and Communication and Information Systems, Shumen*

*2. Service "Military Police", Varna*

***Abstract:** The report examines and analyzes the priorities related to the defense policy in The National Security Strategy of the Republic of Bulgaria. Positions are presented and targeted activities are proposed to address the current issues related to the implementation of defense policies.*

***Keywords:** defense, strategy, policies, the armed forces.*

## **ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА ПРЕД ОТБРАНИТЕЛНАТА ПОЛИТИКА В СТРАТЕГИЯТА ЗА НАЦИОНАЛНА СИГУРНОСТ**

**Николай Й. Досев, Владислав С. Савов**

### **Въведение**

Стратегическата цел на отбранителната политика е защитата и утвърждаването на националните интереси чрез изграждане, поддържане и използване на адекватни на средата на сигурност отбранителни способности и изграждане на оперативно съвместими модерни въоръжени сили с единна система за командване и управление в мирно време и при кризи.

Реализиранто на тази цел не е възможно с използването само на военния инструмент, а ще изисква прилагането на всеобхватен подход с използването и на дипломатически, политически, информационни, икономически, финансови, разузнавателни и правни инструменти.

Изследването има за задача да покаже предизвикателствата, които стоят на дневен ред в отбранителната политика и тяхното преодоляване. Докладът не е задълбочен, но представя актуални теми и проблеми в областта на отбранителната политика в стратегията за национална сигурност, която по същество се организира в рамките на девет точки, указващи принципите и приоритетите съставляващи цели и задачи за изпълнение на същите. Основните направления по които е нужно своевременно и приоритетно развитие се фокусират върху:

- отбраната на страната, справянето с некомплекта в Българската армия (БА);
- изпълнение на споразумението между страните членки на НАТО от срещата на върха в Уелс 2014г.;
- модернизация на отбранителните способности в БА;
- подбора и кариерното развитие на военнослужещите;

- създаването на доброволната военна подготовка.

#### **Първо предизвикателство** - справянето с некомплекта в БА:

Некомплекта от личен състав в Българската армия към 2018 г. е в порядъка на около 25%. В немалко формирования обаче особено от състава на сухопътни войски той стига до 30%, като причините за това са комплексни. Тази ситуация предизвиква допълнителни компромиси при изпълнение на поетите съюзни ангажименти и увеличава дефицита от отбранителни способности на военните формирования. Въпреки увеличените средства за възнаграждения на военнослужещите, все още не може да се достигне приемлив обществен баланс за осигуряване необходимата социална устойчивост в армията. Това води до системен отлив на подготвени кадри и спад в мотивацията на военнослужещите.

Възможни политики за намаляване броя на напускащите военнослужещите, може да бъдат реализирани чрез:

- увеличения на възнагражденията - през 2018 г. и 2019 г. са налице увеличения на възнагражденията на военнослужещите, промени се и механизмът за формиране на основното месечно възнаграждение. Това разбира се е една чакана стъпка в правилна посока.
- Необходимото обновяване и извършване на капиталови ремонти на материалната база на ведомствените жилища за нуждите на военнослужещите, както и изграждане на нови такива.
- Актуализиране на компенсационните суми за свободен наем.
- Подобряване на материалната база във военно почивните домове.

**Второ предизвикателство** - постигането на 2% от БВП на разходите за отбрана съгласно споразумението между страните членки на НАТО от срещата на върха в Уелс (2014 г.).

Актуализираната Стратегия за национална сигурност залага поетапно увеличаване на бюджета за отбрана до 2% от brutния вътрешен продукт на страната. Отчетена е необходимостта от реализиране на инвестиционните проекти за придобиване на нови основни бойни платформи и модернизация на Въоръжените сили, както и от създаване на система за прозрачен, ясен подбор и кариерно развитие на военнослужещите и цивилните служители, която да включва и ефективен пакет от мерки за мотивация. В тази връзка през 2017 г. Министерския съвет прие „Национален план за повишаване на разходите за отбрана на 2% от brutния вътрешен продукт на Република България до 2024 г.“, с който се посочват способите за реализиране на нарастването на разходите за отбрана до 2024 г.

Ако този план бъде реализиран успешно, то това би довело до:

- Спазване на поетите ангажименти към НАТО за постигане на 2% от БВП на разходите за отбрана.
- В резултат от увеличението на бюджета за отбрана и при наличие на правилното организиране и разходване на средствата по съответните направления, ще се създаде възможност за надграждане и реализиране на следващи приоритети в отбранителната политика.

#### **Трето предизвикателство** - модернизацията на отбранителните способности в БА.

Българските военнослужещи изпълняват задълженията си с физически и морално остаряло въоръжение и техника. Усеща се липса на достатъчна поддръжка и ремонт на въоръжението, техниката, оборудването и инфраструктурата. Всичко това силно затруднява изпълнението на задачите по опазване на националната сигурност и участието в мисии на НАТО. Дългосрочността на процеса на придобиване на способности и оперативните ангажименти на въоръжените сили налагат разширяване обхвата на плана до 2018 г. Десетгодишният хоризонт за планиране създава стабилност и управляемост на процеса на планиране на способностите и синхронизира националното отбранително планиране с това на съюзниците. Опитът от изпълнението на Плана за организационното изграждане и структурата на Българската армия 2010 г., на Плана за организационното изграждане на въоръжените сили на Република България 2004 г. и на Плана за организационно изграждане и модернизация на въоръжените сили 2015 г. показва безалтернативно, че подходът за планиране с фиксиран краен срок не е достатъчно ефективен. Той не е адекватен на динамичните изисквания на средата на сигурност. В хода на изпълнението и на трите плана се доказва, че

на всеки две до три години е необходим преглед на постигнатите резултати, адаптиране на планирането към промените и конкретизиране на дейностите, предстоящи за изпълнение в следващите две или три години. Динамиката на процесите в областта на сигурността и отбраната, високата степен на непредсказуемост на рисковете и заплахите в днешната и утрешната среда на сигурност налагат цикличността на прегледа като необходимо условие за повишаване ефективността на планиране, а оттам и на разходване на предоставения ресурс за отбрана. Съюзната практика показва, че на всеки две години е целесъобразно да се извършва преглед на резултатите от изпълнението на десетгодишния план, които да се използват за адаптиране на заложеното в него, а на всяка четвърта година да се удължава хоризонтът на планиране с четири години. По този начин се осигурява непрекъснатост, гъвкавост и реалистичност на планирането и управлението на процеса на изграждане на необходимите способности. Предимствата на този подход налагат въвеждането му и в българските въоръжени сили. Възможните ползи от така организирания мероприятия може да се характеризират с :

- Поставяне на дългосрочни цели и ясна визия за развитието на отбраната на Република България;
- Реално изпълнение на поставените цели за модернизация и придобиване на нови и модерни отбранителни способности от СВ, ВВС и ВМС;
- Разширяване дейността на военно-промишления комплекс, неговото производство и задоволяване на нуждите на въоръжените сили с необходимата техника и елементи за СВ, ВМС и ВВС. Това би спомогнало до създаване на нови работни места, както и икономически растеж на държавата.

**Четвърто предизвикателство** - проблемите свързани с подбора и кариерното развитие на военнослужещите.

Кариерното развитие на военнослужещите е трудоемък процес, а правилното му провеждане води както до създаване на необходимите способности на военните формирования за изпълнение на възложените им мисии и задачи, така и до ясна визия на военнослужещите за техния професионален живот. Машабът на заплахите и реалните щети от неефективния модел за кариерно развитие, които се нанасят на организационната структура на въоръжените сили, безспорно извежда тези въпроси сред най-значимите приоритети за ефективно управление на човешките ресурси. В модела за кариерно и кадрово развитие на военнослужещите от въоръжените сили, кариерата се определя като баланс между интересите на военнослужещите и потребностите на въоръжените сили и се влияе от придобитите от тях образование, професионална квалификация, умения, опит, лидерски качества, участие в мисии в чужбина и заемане на международни длъжности. Процесът на управление на човешките ресурси изисква да се осигурява организационно-щатно изграждане на въоръжените сили, проектиране и планиране на длъжности, изграждане на структурите на системата за управление на човешките ресурси, изграждане и подготовка на резерва, привличане, набиране, подбор и селекция на персонала, обучение, оценяване/атестиране, кариерно развитие, заплащане, социално партньорство, социална адаптация на освобождаваните военнослужещи.

Основни принципи на процеса на планиране на кариерното развитие на военнослужещите са:

- **Единност** – изразява общото състояние на процеса на планиране като част от системата за управление на човешките ресурси. Планирането на кариерното развитие на военнослужещите или на група от тях е на основата на цялостното планиране състоянието на човешките ресурси в Министерството на отбраната като организация с определена цел;
- **Адекватност** – съобразяване на процеса по планиране на кариерното развитие на военнослужещите с условията, при които той се извършва, и факторите, които влияят: съществуваща нормативна уредба, органи за управление и ръководство, автоматизирана система за управление на човешките ресурси, национално и международно състояние на човешките ресурси на „пазара на труда“;

- **Прозрачност** – планирането се осъществява със знанието на съответните военнорслужещи и командири (началници, ръководители);
- **Целенасоченост** – изразява се в целенасочена дейност за максимално удовлетворяване стремежа на военнорслужещите, максимално използване на създадени компетенции и достигане на определено състояние на организацията;
- **Ротация на военнорслужещите** – преназначаване на военнорслужещите на други длъжности, които могат да са по хоризонтала (в обхвата на едно военно звание) или по вертикала – „нагоре“ (с повишаване във военно звание), или „надолу“ (на длъжност, изискваща по-ниско военно звание);
- **Обвързаност** – планирането на кариерното развитие на определен военнорслужещ или определена група военнорслужещи е функция от планирането на кариерното развитие на друг военнорслужещ или друга група военнорслужещи;
- **Оптималност на престоя в длъжност и във военно звание** – изразява потребността на системата за управление на човешките ресурси да се създава възможност натрупаните практически опит и знания да водят до съответните промени по „кариерната стълбица“, както и възможността да не се задържа развитието на военнорслужещите с определени военни звания. В резултат са установени минимален и максимален престой в длъжност и минимален и максимален престой във военно звание;
- **Обективност** – намаляване или премахване на възможността за субективно, еднозначно влияние върху планирането на кариерното развитие на военнорслужещите на някой от вътрешните фактори: командирите (началниците, ръководителите), военнорслужещите, структурите по управление на човешките ресурси (личен състав), организацията. Този принцип изисква съпоставяне на нужните компетентности за длъжността, наличните компетенции на военнорслужещите и възможността за реализиране.

Ако е така организиран и прилаган, процесът на кариерно развитие, би бил изключително ефективен по отношение на:

- Подборът на качествени военнорслужещи назначени на длъжности отговарящи на техните компетенции;
- Стимул за работа, всеотдайност и признателност от страна на личния състав.

**Пето предизвикателство** - създаването на доброволната военна подготовка.

В политическата рамка с Решение на Народно събрание от 14 март 2018 г. за приемане на актуализирана Стратегия за национална сигурност на Република България, във връзка с чл. 86, ал. 1 от Конституцията на Република България, чл. 16, т. 5 от Закона за отбраната и въоръжените сили на Република България и във връзка с чл. 7, ал. 1, т. 2 от Закона за управление и функциониране на системата за защита на националната сигурност, е регламентирано: „Въоръжените сили и невоенният компонент на системата за отбрана на страната съсредоточават усилията си за:

- подготовка и използване на доброволен резерв на въоръжените сили за тяхното докомплектоване;
- създаване на система за доброволна военна подготовка на български граждани за защита на Отечеството“.

Автоматично това би довело до:

- Разширяване на възможностите за комплектоване на въоръжените сили за мирно и военно време;
- Повишаване на способностите на въоръжените сили за изпълнение на националните и съюзните ангажименти. Засилване на военно-патриотичното възпитание на българските граждани.

В резултат на направения анализ, с въвеждането на обучение по военна подготовка на български граждани за защита на Отечеството на доброволен принцип, в съответствие с приетите приоритети и мерки, се очакват следните резултати и ползи:

- Създаване в Министерството на отбраната на единна политика по управление на планирането, подготовката и отчета на ресурсите от резерва и запаса, обучението на българските граждани за защита на Отечеството и доброволна военна служба;
- Повишаване на възможностите за комплектоване на военновременните формирования с обучени и мотивирани млади офицери, сержанти и войници от резерва и запаса;
- Разширяване на доброволното обучение на пълнолетните български граждани чрез придобиване на практически умения при действия за оцеляване при кризи от военен характер, терористични актове, природни бедствия и оказване на първа помощ;
- Увеличаване на ресурса от обучени български граждани по начална и специална военна подготовка;
- Назначаване на служители в структурите по сигурността и отбраната след преминаване на начална и специална военна подготовка;
- Формиране на доброволчески батальони в състава на Единния център за начална военна подготовка – Плевен и Центъра за подготовка на специалисти – Сливен.

### **Заключение**

Разгледаните проблеми показват нуждата от своевременни, адекватни и стратегически действия за решаване на предизвикателствата в отбранителната политика. Процесите в армията са взаимосвързани и е необходимо да вървят ръка за ръка. Дори и да бъде осигурен финансов ресурс за закупуване и на най-модерната техника, то липсата на личен състав, който да борави с нея, това води до неефективност. Ако пък сме се осигурили финансово за много кратко време с най-модерното въоръжение и попълним в кратки срокове личен състав, то той не би могъл да борави с въпросното въоръжение, поради недостатъчната подготовка на военнослужещите. Ето защо в бъдеще, функционирането на Българската армия е немислимо без добре мотивиран и подготвен личен състав. Стремещт към добре окомплектовани и модерни въоръжени сили, които да бъдат гарант за националната ни сигурност, изисква непрестанно прогнозиране и планиране на нашето развитие. За жалост, от поставените цели за развитие на въоръжените сили на Република България са реализирани само тези свързани със съкращаване на числеността на армията с цел тя да бъде по-модерна, боеспособна и компактна. Състоянието на основното въоръжение и техниката остава критично, независимо от повишените инвестиции за поддръжка и ремонт на основни бойни средства. Същите се експлоатират с редица ограничения, водещи до понижаване на бойната им ефективност, като по този начин крият риск за здравето и живота на личния състав. Някои системи са толкова остарели, че дори и осигуряването на достатъчно финансови ресурси няма да може да реши проблемите с тяхната поддръжка и експлоатация. Недостигът на финансови средства, липсата на ремонтни органи и квалифициран персонал, обслужващ техническите съоръжения, остарелият и амортизиран сграден фонд, са основните проблеми при мотивацията в личния състав, поддържането на военната техника и инфраструктура. Затова усилията за справяне с предизвикателствата и проблемите във въоръжените сили, е нужно да бъдат насочени приоритетно към тях.

### **References**

1. Актуализирана стратегия за национална сигурност на Република България. Приета с Решение на НС от 14.03.2018 г., обн., ДВ, бр. 26 от 23.03.2018 г.
2. Лекция на началника на отбраната генерал Андрей Боцев, [https://www.mod.bg/bg/doc/NO/speeches/20180903\\_Lekci%D0%B0\\_VA.pdf](https://www.mod.bg/bg/doc/NO/speeches/20180903_Lekci%D0%B0_VA.pdf)
3. Актуализиран план за организационно изграждане и модернизация на въоръжените сили, [https://strategy.bg > FileHandler](https://strategy.bg/FileHandler)
4. Кариерно развитие на военнослужещите подп. д-р Галин Иванов, [http://rnda.armf.bg/wp/wp-content/uploads/vjournal/2015\\_4/Galin\\_Ivanov.pdf](http://rnda.armf.bg/wp/wp-content/uploads/vjournal/2015_4/Galin_Ivanov.pdf)

5. Визия за доброволна военна служба полк. Милен Илиев, <http://rnda.armf.bg/wp/wp-content/uploads/2019/03/%D0%A1%D0%9E%D0%A1%D0%97%D0%A0.pdf>