

Potřebujeme adaptabilní armádu

(Z projevu personálního šéfa amerického ministerstva obrany)

Správné řízení personálu - vojenského i civilního - je pro udržování připravenosti v ozbrojených silách nezbytné. Proto potřebujeme efektivní, výkonné personalistické informační systémy. Ty nám pomáhají plánovat a řídit programy rekrutace, výcviku, kariérního plánu a kvality života. Vzhledem k tomu, že více než 50 procent našeho vojenského rozpočtu tvoří personální náklady na příslušníky armády a jejich rodiny, jistě chápete, proč jsou personální informační systémy pro nás tak důležité. Bez nich by řízení ozbrojených sil bylo velmi obtížné a neúčinné. Tato konference je tedy skvělou příležitostí podělit se o nápady a učit se jeden od druhého jak využít personalistické informační systémy tak, aby pomohly manažerům vykonávat jejich práci efektivněji a účinněji.

Jak většina z vás ví, po skončení studené války byly americké ozbrojené síly podstatně redukovány. Od roku 1987 jsme snížili stav z 2,1 milionu mužů a žen v aktivní službě na 1,5 milionu, zálohy jsme snížili z 1,1 milionu na 958 000 a počet civilních zaměstnanců jsme snížili z více než 1 milionu na 828 000.

Toto snižování jsme provedli velmi vyváženým a humánním způsobem. Ve skutečnosti šlo o neefektivnější zvládnuté zmenšování americké armády v historii. A to jsme dokázali s armádou složenou výhradně z lidí, kteří si zvolili vojenskou službu jako své dlouhodobé či krátkodobé povolání.

Dnes tedy máme armádu, která je asi o 30 % menší, ale zato kvalitnější. Přibližně 92 % mužstva má dokončenou střední školu anebo jiný typ dalšího vzdělání; ve skutečnosti má 22 procent našeho mužstva dokončenou nějakou část vyššího vzdělání a přes 3 procenta má dokončené vyšší vzdělání nebo vyšší nástavby. Všichni američtí důstojníci mají bakalářské vzdělání a 38 % z nich má další akademické hodnosti.

Podánilo se nám uchovat naši bojeschopnost tím, že jsme provedli redukce podle hodnoty a počtu odsloužených roků, s ohledem na vojenskou odbornost, na základě předpokládaných potřeb.

Ženy, které tvoří 12 procent naší armády, byly integrovány do širšího spektra vojenských profesí. Dnes ženy pilotují bojové letouny a běžně pracují na našich bojových plavidlech. Jsou stejně dobré a v některých případech i lepší než muži. Jsou proto pro udržování naší bojové připravenosti velmi důležité.

Zůstala zachována etnická rozmanitost americké armády. V současné době je 14 procent našich důstojníků a 33 procent mužstva z etnických menšin. Lze namítnout, že v naší armádě existuje nepoměr v zastoupení menšin mezi důstojníky a mužstvem. Víme to a podnikáme afirmativní akce ke zlepšení reprezentace menšin v našem důstojnickém sboru.

Jsme hrdi na připravenost a morálku našich sil, jak procházely snižováním počtů. Důkazem toho, jak efektivně to náš velitelský sbor zvládl, je úspěch, kterého jsme dosáhli v Perském zálivu, na Haiti a v dalších operacích. A samozřejmě nesmím zapomenout na síly zasazené v Bosně, které tam napomáhají udržovat mír.

Abych řekl pravdu, nebyli bychom tak efektivní jako jsme, kdybychom nepokračovali v náboru, výcviku, povyšování a zajišťování kvalitní úrovně života pro naše lidi i v době

redukce armády. A nedokázali bychom to bez personálních informačních systémů, na které se mohou při rozhodování vojenští manažeři spolehnout.

Tyto systémy například poskytly v reálném čase informace o složení našich sil, pokud jde o hodnosti, odsloužená léta, výcvik, vojenskou odbornost, fyzickou zdatnost a další individuální vlastnosti, které jsme mohli srovnat s našimi projektovanými požadavky. Modelují pro nás náklady na různé alternativy redukce ozbrojených sil, modelují programy jejich rozšíření, které je někdy potřebné - dnes například v Bosně - i když probíhá jejich redukce. Pomohly nám pokračovat v povyšování našich lidí i v době redukce tím, že nám říkaly co musíme udělat, abychom mohli dát některé naše lidi dříve do důchodu. Pomohly nám udělat podstatně více při přijímání některých velmi složitých rozhodnutí při formování americké armády v období po studené válce, a to v takovém složení a s takovým obsahem, který jsme cítili, že budeme potřebovat při vstupu do dalšího století.

Já sám jako pamětník studené války si vzpomínám, jak špatně jsme provedli restrukturalizaci našich sil po druhé světové válce i po vietnamské válce, ve které jsem také sloužil. Další restrukturalizace jsme sice neprováděli tak špatně jako ty předchozí, ale je vhodné připomenout, že tehdy jsme neměli dnešní personální informační systémy. Jako plánovač sil v našem letectvu zodpovědný za snižování sil po vietnamské válce nemám pochyb o tom, že informační technologie, kterou jsme tehdy měli, byla podstatně méně výkonná. Celé hodiny, někdy i dny a noci, jsme zápasili s počítačovými systémy a modelovali to, co dnes zabere jen pár minut. Můžeme vidět rozdíl. Namísto rozhodnutí podle nedostatečných informací, které vedlo k nevyváženým a nenaplněným silám, na jejichž restrukturalizaci se potom musely vydat obrovské zdroje, máme dnes síly v takové kvalitě, kterou jsem popsal.



Ne za vše vděčíme personálním informačním systémům. Jsou zde také zkušenosti, které byly získány pracovníky personalistiky, jako jsem je získal třeba já po skončení vietnamské války. Tu skutečnou efektivitu jsme získali kombinací našich zkušeností a informační technologie. Jsem proto přesvědčen, že silný, efektivní a výkonný personální management vyžaduje, abychom se poučili z minulosti a teprve potom na základě rozumného využívání informační technologie aplikovali nové cíle.