

6. Je třeba podotknout, že pro tvorbu vyhodnocovacího algoritmu pro výběr nejlepší alternativy platí, že srovnávací kritérium musí být homogenní.

Literatura:

- **Ochrana, F.:** Veřejné projekty a veřejné zakázky. (Hodnocení a výběr). Praha. Codex Bohemia 1999.
- **Zákon 199/1994 Sb.** ze dne 28. září 1994 o zadávání veřejných zakázek ve znění pozdějších úprav.

Tezovitá rekapitulace stěžejních myšlenek

(Podněty pro regulační metodiku)

1. Regulace počtů musí být podřízena cílovým stavům. Jejich definice platí za neslevitelnou podmínku jakýchkoliv regulačních zásahů. Čím vzdálenějším a přesněji určeným je cíl, tím spolehlivější bude volba regulační strategie. Konečné cíle jsou přitom etapizovány na dílčí a samozřejmě v kratších časových horizontech.
2. V modelovacím prostředí se připouští vymezovat cíle intervalově s tím, že minimální a maximální meze musejí být průkazné. Míra hodnověrnosti je pak dána šíří onoho rozmezí. Pochopitelně, že s bližšími horizonty je ono rozmezí užší a míra hodnověrnosti vyšší.
3. Globální počty ozbrojených sil zůstávají za všech okolností v kompetencích politického rozhodování ústavních orgánů. Jim podléhají rovněž základní principy systemizace, jejímž základem se stává cyklické zpřesňování skladby a limitní početnosti personálních sborů.
4. Personální sbory jsou diferencovány podle profesní zaměřenosti, hodnostní struktury, služebního postavení (typových pozic), stupňů velení eventuálně dalších ukazatelů.
5. Jejich profilace a diverzifikace je v pravidelných cyklech zpřesňována vrcholovým vedením rezortu.
6. Na tomto základě se promítá do uspořádání organizačního.
7. Odtud jsou pak odvíjeny konkretizované regulační procesy, jež se dějí v rámci specializovaných kariérových sítí.
8. Pohyb v kariérových sítích probíhá podle zákonně podložených pravidel.
9. Spouštěcí mechanismy jsou zde uváděny do chodu závisle na uvolňování služebních míst (postů).
10. Předpokladem účinných regulativních zásahů je věrohodná analýza reality, jež odhalí průkazné zákonitosti probíhajících procesů.
11. Ty respektovat v jejich kontinuitě, vyhýbat se pokusům o náhlé zvraty situace; usilovat spíše o korekci podmínek, za nichž jsou možné.
12. Potřebné změny nejdříve důkladně promyslet a připravit ve všech jejich souvislostech fundovaným týmem, bez přílišné reklamy. Realizovat je pak rovněž komplexně, nikoliv parciálně, aby se nenarušila potřebná harmonie prvků. Zejména tu jde o vyváženost mezi zdroji personálními, finančními a věcnými.
13. Hlavní regulátory při dosahování cílových stavů – vcelku i na jednotlivých stupních a úsecích – jsou dány vstupy, postupy a výstupy vojenského personálu, speciálně profesionálního sboru.

14. Klíčovým je doplňování, bez něhož nelze plynulý průběh plánovaných procesů zajistit a vůbec je v pohyb uvést.
15. Důležitým pak zůstává řízená odchodovost, jež se musí opírat o pevně stanovená, ale hlavně striktně dodržovaná pravidla.
16. Spojnicí obou těchto momentů je kariérový posun, jimž se v přijatelném tempu a hlavně přiměřených objemech (kvantech), dosahuje očekávaných výsledků.
17. Vodítkem jsou tu vzájemné poměry personálních kategorií, počínaje vojáky v činné službě (a zde mezi profesionály a konskripty) a občanskými zaměstnanci. Stejně tak sledovat rovnováhu v hodnotní skladbě, ale též struktuře věkové a profesní.
18. To vše činit v opoře o spolehlivé nástroje prognózování, modelování a simulování, tedy především informační systémy top-manažerského typu.
19. Pro efektivní rozhodování o alokaci lidských zdrojů je žádoucí, aby integrální součástí personálních modelů bylo jejich ekonomické ohodnocování. K tomu lze využít existující personální informační systém a doplnit jej o programovou nadstavbu ekonomických modelů umožňujících ekonomickou analýzu personálních zámyslů.
20. V dlouhodobém časovém horizontu lze předpokládat realizaci projektu profesionální armády. Jeho součástí je i ekonomická analýza daného projektu. Pro podporu politického rozhodování a veřejnou diskusi doporučujeme použít analýzu společenských nákladů a společenských přínosů CBA, která komplexně zohledňuje skutečnost, že projekt profesionální armády svými důsledky, tj. společenskými náklady a společenskými přínosy, působí na celou společnost.
21. Pro standardizaci postupu a zefektivnění činnosti doporučujeme na úrovni rezortu vypracovat metodiku postupů ohodnocování obranných projektů, včetně projektů personálních. Vhodnými nástroji mohou být např. metody CMA, CBA, CEA a CUA.
22. Bez aplikace jak nových vědeckých metod, tak poznatků a zkušeností z komerční sféry, je možné dosáhnout kvalitativního pokroku v tak složité oblasti jako je cílená regulace stavu početních sil AČR.
23. Pro současnou situaci rezortu, která se vytvořila během jednoho roku od vstupu do NATO, je příznačná potřeba redefinice cílových stavů.
24. Do těchto trendů zapadá nastartování seriózně založeného procesu postupné profesionalizace, kterou pro viditelné plánovací období cca 10 let lze chápat pouze jako částečnou.
25. Závisle na tom se musí nově a daleko účinněji řešit personální marketing, což bez výrazného zvýšení konkurenceschopnosti, čili lukrativních nabídek seberealizace adeptů vojenských povolání nebude možné.
26. Při regulaci početních stavů, tedy optimální cestě od výchozích hodnot k cílovým, dbát zvýšenou měrou o udržení nejzpůsobilějších profesionálů ve službě po dobu co nejdélejší, neboť představují stabilizační jádro armády. V naznačené souvislosti se vypořádat s dopady Zákona č. 221/1999 Sb. o VZP, jež zohlednit při vytváření INA, konkrétně prováděcích předpisů pro personální práci.
27. Rozhodně nelze zanedbat a už vůbec podcenit vzdělávací aspekty dané problematiky. Přednostně to vyvolává neslevitelnost kvalifikačních předpokladů a požadavků. Považovat je za jeden z nejvýraznějších a zároveň i stimulujících regulativů.