

---

# HUMÁNERŐFORRÁS-FEJLESZTÉS

Magyar Ildikó

## A Magyar Néphadsereg minőségi fejlesztésének személyügyi vonatkozásai 1976–1980 között

*A szerző által elemzett történelmi periódus a hidegháború egyik legkritikusabb időszaka volt. E viszonyokban vizsgálja a Magyar Néphadsereg hatalmas ütemű minőségi fejlesztése és felkészítése során felmerült személyügyi feladatokat, gondokat és a megoldási elképzeléseket. Erre kitűnő lehetőséget – s talán némi tanulságot – nyújt a Magyar Néphadsereg életét ötvenként meghatározó miniszteri direktívák e szempontból való elemzése.*

A Magyar Néphadsereg fejlesztésének és felkészítésének feladatait a honvédelmi miniszter rendszeresen (ötvenként) direktívákban szabályozta. Ezek az okmányok határozták meg a hadsereg fejlődésének mértékét, irányát, anyagi, technikai felszereltségét, a felkészítés, a vezetés követelményeit, a káderállomány összetételét, képzését. A honvédelem ügyét a Magyar Szocialista Munkáspárt (MSZMP) különböző vezetési szintjein (pártkongresszus, Politikai Bizottság, Központi Bizottság stb.) meghozott aktuális párthatározatok, a népgazdaság öt éves tervei, valamint a Magyar Népköztársaság Minisztertanácsának döntései határozták meg.

A Magyar Néphadsereg 1981 és 1985 közötti időszakra vonatkozó feladatszabását tartalmazó 00085. számú direktíva<sup>1</sup> tehát a tárca alapvető vezetési okmánya.<sup>2</sup> A dokumentum tartalmát teljes mértékben ismernie kellett minden vezetőnek fegyvernemi és szolgálati főnöki, osztályvezetői szintekig bezárólag. Az anyag bevezetőjében Czinege Lajos vezérezredes, honvédelmi miniszter minden területre vonatkozóan értékelte az előző, 1976–1980 közötti időszakra vonatkozó 00080. számú direktívában meghatározott feladatok elvégzését, eredményeit. „A Magyar Néphadsereg személyi állománya, csapatai, szervei, intézetei a meghatározott feladatokat összességében végrehajtották, s ezzel a néphadsereg hosszabb távú egyenletes, arányos, minőségi fejlesztésére vonatkozó célkitűzések alapvetően megvalósultak” – fogalmazódott meg az értékelésben.<sup>3</sup>

---

1 Hadtörténelmi Levéltár Központi Irattár (HL KI) 123/01/18. őrzési egység (ó. e.) (1981. 04.14.)

2 Uo. 1. o.

3 Uo. 2. o.

A direktíva szerkesztői megállapították, hogy a „... káder- és személyügyi munka az *elmult (sic!) öt évben a célkitűzéseknek (sic!) megfelelően, eredményesen fejlődött, javult tervszerűsége (sic!) és egyszerűsödött (sic!) a gyakorlata. A hadseregfejlesztés személyi feltételeinek biztosítása általában megfelelően valósult meg, több fegyvernemnél, számos egységnél azonban alegsúlyszinten a hiányok az elviselhetőnél nagyobbak.*”<sup>4</sup>

A tisztek szakmai felkészültsége, vezetőkészsége fejlődött az értékelési időszakban. A tervszerűbbé váló kádermozgás eredményeként jelentősen megnövekedett a fiatalok aránya a csapatoknál. Az utánpótlás a terveknek megfelelő mértékű volt, így biztosítottá vált a kádercserékhez szükséges, megfelelően képzett állomány. Az újonnan közép- és felsőszintű vezető beosztásba kinevezettek többsége eredményesen látta el feladatait. Komoly eredmény, hogy az egyéni és a szolgálati érdekek összhangját biztosítva rendeződött az állománykategóriájuktól eltérő beosztásban lévők helyzete. A tiszthelyettesek és zászlósok munkáját becsületosnak, hozzáértőnek ítélték, azonban megemlítették, hogy az állomány egy részének általános műveltsége, technikai-műszaki felkészültsége és vezetőkészsége alacsonyabb az elvártnál.

A polgári állomány szorgalmas és hozzáértő munkájával hozzájárult a harc-készültség fenntartásához, a harci-technikai eszközök üzemenben tartásához, és a személyi állomány ellátottságához.

A tartalékos tiszt- és tiszthelyettes képzés, valamint a továbbképzés rendszere biztosította a hadi beosztásokra tervezett személyek felkészítését, az utánpótlás biztosítását. A korábbi években problémát jelentő előléptetés rendszere tervszerűbbé vált. Gondként jelentkezik, hogy az állomány fele 40 évesnél idősebb.

A pályára irányítás szervezettsége javult, bővült az utánpótlás bázisa, kiépült az ún. bázisiskolák hálózata. A katonai és területi szervek együttműködése is fejlődött. Hiányosságként értékelték azonban, hogy a katonai pályaválasztás, a felvilágosító munka, a szülők és pedagógusok tájékoztatása nem volt kellően szervezett és alacsony határfokkal működött. A katonai pályára irányító munka mechanizmusa nem alakult még ki, mivel a területi szervekkel folytatott munka, a kapcsolattartás nem volt elég hatékony. Alacsony volt a továbbszolgálatra jelentkezők száma; nem eredményes a termelőmunkában résztvevők, valamint a nők irányában kifejtett toborzó tevékenység sem. A pályára irányítás szinte csak a középiskolai tanulók között eredményes. Ennek következtében a katonai tanintézetekbe jelentkezők száma alacsony, megállapítható, hogy a jelentkezők felkészültségi szintje, a katonai hivatás iránti elkötelezettség nem megfelelő. A kiválasztás minőségi követelményei így korlátozottak.

Az eredmények mellett – a tervezettnél nagyobb mértékű kiválások, valamint a törzsek elszívó hatása miatt – még rosszabbá vált a tiszt beosztások feltöltöttségének aránya. Súlyosította a helyzetet, hogy a fiatal, kezdő tiszteket – szakmai indokok alapján – a hadsereg más területeire irányították. Ennek következtében a harcoló és harc-biztosító alegsúlyszinten a létszámhiány jelentős terhet rótt az állományban lévőkre.

A váratlan kiválások okai között egészségügyi és emberi okok találhatók. A nyugállományba helyezettek kétharmada egészségi okokból, a felső korhatár elérése előtt, a tartalékállományba helyezettek fele szolgálati viszonyáról lemondva

4 Uo. 18. o.

vált ki a szolgálatból. Az egészségügyi állapot miatti kiválások magas száma utal arra, hogy milyen pszichés és fizikai megterhelésnek vannak kitéve a katonák.

Az önkéntes lemondások száma alapján arra lehet következtetni, hogy a hivatásos állomány erkölcsi, anyagi megbecsülése, társadalmi presztízse alacsony volt. A direktíva azonban úgy ítélte meg, hogy „... az állomány... hivatástudatának elmélyítése helyenként elmaradt a követelményektől”.

\* \* \*

A követelményeknek megfelelő alapfokú káderképzés a katonai főiskolákon folytatódott, melynek eredményeként felkészült fiatal tisztek kerültek a csapatbeosztásokba. Itt is ellentmondás érezhető, mert a direktíva a főiskolai tisztképzésre vonatkozó bekezdésen belül úgy fogalmaz, hogy még „... az általános fejlődés ellenére a tiszti beosztásokban támasztott fokozódó követelményekkel még nincs kellő összhangban a parancsnoki tulajdonságok kifejlesztésére irányuló oktató-nevelő munka, a gyakorlatias felkészítés színvonala.”<sup>5</sup>

A közép- és felsőszintű káderképzés továbbra is a hazai és külföldi akadémiákon, egyetemeken folyt. A Zrínyi Miklós Katonai Akadémián – a korszerű és hatékony képzés érdekében hozott intézkedések eredményeként – célirányosan és hatékonyan zajlott a tisztek felkészítése és továbbképzése. Az oktatott tananyag tudományosan megalapozott volt és a katonai főiskolák tananyagához kapcsolódott. A csapatok és törzsek békében megoldandó feladatai témaköreinek (békekiképzés) oktatása célirányosabbá vált, valamint erősödött a szakmai képzés összefegyvernemi, összhaderőnemi jellege.

Az oktatás hiányosságaként említették, hogy nem érvényesült megfelelően az ellenség pusztításában részt vevő erők tevékenységének és az eszközök üzemeltetésének összehangolása, valamint a bonyolult viszonyok közötti harcvezetésre irányuló felkészítés.

A tiszthelyettesek utánpótlása mind minőségében, mind mennyiségében jelentős mértékben elmaradt az igényektől. Probléma volt, hogy az állományba vettek egy része alacsony hivatástudattal és a követelményeknek csak szükségszerűen felelt meg. Talán ezzel is magyarázható, hogy továbbra is sokan váltak ki a fiatal tiszthelyettesi állományból. Ugyanakkor a doktrína megalkotói arra is rámutattak, miszerint: „A hivatástudat gyengesége és a katonai kööttségektől való idegenkedés mellett ehhez hozzájárul, hogy munkájukat nem segítik kellően, gyakori velük szemben a türelmetlenség és nem folyik céltudatos nevelőmunka képességeik kifejlesztésére.”<sup>6</sup> A jövőre nézve viszont biztatónak ítélték, hogy a hivatásos tiszthelyettes-képzés feltételrendszere, valamint a kibocsátott tiszthelyettesek nagy részének felkészültsége javult. A kiképző bázisok között színvonalbeli különbség, az oktatói állomány nagymértékű fluktuációja, valamint a hallgatók összetétele sem kedvezett a hallgatók gyakorlatias felkészítésének.

A négyéves, szakmunkásképzéssel egybekötött tiszthelyettes-képzés eredményes volt, a kibocsátott fiatal tiszthelyettesek hivatástudattal, megalapozott katonai-szakmai felkészültséggel és megfelelő általános műveltséggel rendelkeztek.

5 Uo. 20. o.

6 Uo. 21. o.

Korszerűsítették a levelező és a tanfolyamrendszerű tiszti és tiszthelyettesi továbbképzést, ami – bár összességében eredményesen működött a képzés tartalma nem tudta követni a gyakorlatiasabb elvárásokat. 1976–1980 között minden negyedik tiszt szervezett tovább-, illetve átképzésben vett részt.

Az értékelési időszakban a káder- és személyügyi munka szinte minden területét új szabályozók alapján irányították, így a feladatok áttekinthetőbb, célszerűbb és egyszerűbb rendszert alkottak. A káderek kiválasztását, felkészítését, nevelését, segítését a parancsnokok megfelelő hozzáértéssel és tervszerűséggel végezték. A személyügyi hatásköröket decentralizálták, így a parancsnokok felelőssége növekedett, az ügyek intézése gyakorlatiasabbá vált. A személyi javaslatokat – hatáskörüknek megfelelően – az illetékes pártszervezetek állásfoglalása után hagyták jóvá.

A hatékony kádermunkát akadályozta, hogy a minősítésekben sok volt a szubjektív elem, az értékelések nem tárgyilagosan mutatták a képességeket, a tulajdonságokat, hanem az érintett személlyel kapcsolatos elgondolások alapján készültek. Helyenként a folyamatos, rendszeres, személyenkénti értékelések is el-elmaradtak, így a minősítés folyamata alapjaiban sérült. Elmondható, hogy a személyi jellemzések szövegezése sablonos, nem eléggé kifejező és személyre szabott volt. A pályakezdekők beilleszkedésének segítése sok helyen nem volt megfelelő.

Itt azonban szükséges egy picit visszanyúlni az időben. A Magyar Néphadsereg káderállományának utánpótlása és felkészítése érdekében az 1973–1980 közötti időszakra kidolgozott Irányelvek<sup>7</sup> című dokumentum a hadsereg káderszükségletének kezelésében mutatkozó gondok megoldására irányult. Ennek érdekében megfogalmazta a tiszti, tiszthelyettesi állomány utánpótlásának és felkészítésének, valamint a polgári káderállomány felkészítésének elveit, továbbá követelményeit. Kiemelt terület volt az állománycsoportok belső arányainak, valamint a tiszti rendfokozati arányok kialakítása, illetve a katonai pályára irányító tevékenység.

\* \* \*

Amint a fentiekből is kitűnik, az Irányelvekben és a szakmailag jól megtervezett, kidolgozott 00080. sz. direktívában megszabott feladatokat nem hajtották végre a kívánatos mértékben. A jelen publikációban vizsgált 00085. számú direktívában tehát – a megvont mérleg, a személyügyi helyzet, a jelzett hiányosságok alapján – a felmerült gondok az 1981–1985 közötti kiküszöbölésére fogalmaztak meg feladatokat.

Az 1981–1985 közötti évekre az MSZMP XII. kongresszusa határozatának értelmében alakították ki a néphadsereg fejlesztésének és felkészítésének főbb mutatóit, követelményeit. Az MSZMP Politikai Bizottsága 1980. október 14-ei határozatában – e téren – a következő célokat tűzte ki: „Tovább kell folytatni a Magyar Néphadsereg átfogó, egyenletes, arányos, minőségi fejlesztését, növelni kell technikai ellátottságát, tökéletesíteni szervezeteit.”<sup>8</sup> A minőségi fejlesztés személyügyi területet érintő célkitűzései között szerepelt, hogy biztosítani szükséges a szervezetek racionalizálását, javítani a létszámhelyzetet és megteremtendő az a feladatok és a feltételek közötti összhang.

7 HL Honvédelmi Minisztérium Titkárság (a továbbiakban: HMT) 1978/T-2/4. ó. e. (1973. 04. 17.)

8 Uo. 29. o.

A személyi állományra vonatkozóan kiemelték az élet- és munkakörülmények, a szociális ellátottság javítását, valamint – az érvényben lévő határozatok alapján – az illetmények átalakítását is. A legfőbb célkitűzés értelmében a Magyar Néphadsereget olyan irányban fejleszteni, hogy egyre magasabb szinten legyen képes alaprendeltetésének teljesítésére: a szövetséges hadseregekkel együttműködve biztosítani a haza, a társadalmi rend fegyveres védelmét.

Az öt évre vonatkozó tervezésnél valamennyi vezetési szint számára alapvetően rögzítették, hogy elengedhetetlen:

- a vezetés hatékonyságának fokozása, a metodikájának a javítása;
- a szervezeti változásokkal összhangban a vezető szervek struktúrájának a módosítása;
- az ügyintézés egyszerűsítése;
- a fejlesztési feladatok létszámszükségletének főként belső erőforrásból történő biztosítása (létszám-átcsoportosítással, keretesítéssel);
- a feltöltöttség arányának javítása, főként az állandó készenléti csapatoknál;
- az utánpótlás szervezettebb, hosszabb távon történő biztosítása a létszámhiányok csökkentésére, esetleg átmeneti megoldások alkalmazásával is;
- tartalékos tisztek megnyerésére stb.;
- az ötnapos munkahétre történő áttérés;
- a személyi állomány szolgálati, élet- és munkakörülményeinek a javítása.

\* \* \*

A Magyar Néphadsereg fejlesztésének-felkészítésének alapvető követelményei és fő feladatai közé tartozott – egyebek mellett – a csapatok harckészültségének és mozgási képességének magas szinten tartása, anyagi-technikai, szervezeti fejlesztése; a felkészítés, a kiképzés színvonalának emelése. A kádermunka alapvető feladata volt, hogy az – mind mennyiségben, mind minőségben – biztosítsa a növekvő követelmények teljesítésére képes állományt. Ennek megfelelően különös figyelmet kellett fordítani „... az utánpótlás forrásainak bővítésére és jobb kihasználására; a katonai pályára irányítás hatékonyabb társadalmi mechanizmusának kialakítására; a káderalállomány, különösen a tiszthelyettesek minőségi összetételének javítására és feltöltöttségének arányosabbá tételére; a tisztállomány nagyarányú váltásának teroszerű, szervezett végrehajtására; az igényes és folyamatos továbbképzés megvalósítására; a szolgálatban tartás feltételeinek javítására; a szervezeti és diszlokációs változások kádert biztosításának elvi alapokon nyugvó, központilag szilárdan kézben tartott következetes megvalósítására; a személyügyi munka további egyszerűsítésére”.<sup>9</sup>

A kádermunka végzőinek egyik legfőbb feladata a folyamatosan komoly problémákat jelentő feltöltetlen beosztások, a létszámhiány okozta nehézségek megoldása volt. A katonai pályára irányítás rendszerében a sor- és tartalékos katonai szolgálatot teljesítők, a tanuló és dolgozó fiatalok körében folytatott hatékonyabb toborzásban látták a megoldást. A területi szervek a társadalom minden területén, a tömegkommunikációs eszközök segítségével keresték a lehetséges jelentkezőket a főiskolákra, a tiszthelyettesi iskolákra.

<sup>9</sup> Uo. 62. o.

A pályára irányítás rendszerét felvilágosítással, tájékoztatókkal, népszerűsítő programokkal kívánták működőképes rendszerré fejleszteni. A szabályozók módosításával, a betölthető beosztások kialakításával az „érettebb” korosztály és a nők hivatásos, illetve továbbszolgáloi állományba vételét célozták meg, hogy enyhítsék a létszámihiányok okozta gondokat.

A hivatásos állomány képzését továbbra is alapvetően a hazai és külföldi katonai főiskolákon, akadémiákon, egyetemeken oldották meg. Ezek mellett nagyobb számban tervezték megnyerni a hazai polgári felsőoktatási intézményekben végzeteket. A tiszthelyettesek kétéves alapképzésének minőségi és mennyiségi fejlesztése mellett el kívánták érni a négyéves képzés bővítését.

A közép- és felsőszintű káderek képzését a hazai mellett a szocialista országok katonai akadémiáin, valamint civil egyetemeken tervezték továbbra is megvalósítani.

A Zrínyi Miklós Katonai Akadémia képzési rendszerét a társadalomtudományok és a hadművészet új eredményei, a kutatások alapján folyamatos javításával kellett korszerűsíteni. A képzéssel szembeni legfontosabb elvárás a gyakorlatiasság javítása, a kibocsátott tisztek parancsnoki- vezetői készségeinek fejlesztése volt. Ennek érdekében az oktató-nevelő munka személyi és tárgyi feltételeinek javítását és a képzés átalakítását irányozták elő.

A főiskolai képzést olyan módon tervezték átalakítani, hogy a továbbiakban az első évében – fegyvernemi szaktól függetlenül – általános alapozó ismereteket oktattak. Erre kellett alapozódnia a további három tanévben a fegyvernemi szakalapozás és szakképzés rendszerének. A tiszti felkészítésben kiemelt helyet kellett kapnia az általános parancsnoki, a szakmai és vezetői tulajdonságok, képességek kibontakoztatásának, fejlesztésének. A szakmai felkészültséget a szaktechnikai-haditechnikai fejlesztések oktatásba való folyamatos beépítésével, a rendszerszemléletű felkészítés biztosításával vélték hatékonyabbá tenni. Az utolsó év egyik kiemelt feladatának a tervezett tiszti beosztásra való felkészítést, a beosztás feladatainak elsajátítását, a jövőbeni beosztási hely megismerését tekintették. A parancsnoki szakokon a korszerű harceszközök szakszerű alkalmazásához, igénybevételéhez szükséges természettudományos és technikai ismeretek oktatását, a technikai-műszaki és gazdálkodási szakokon a pedagógiai, módszertani és parancsnoki jártasságot kívánták erősíteni. A helikoptervezetők képzését – eltérően korábbi gyakorlattól hazai katonai főiskolán tervezték végrehajtani.

Az újonnan beosztásba helyezett fiatal, pályakezdő tiszthelyetteseknél korábban tapasztalható problémák kiküszöbölése érdekében – a kétéves képzési időtartam megtartása mellett – sürgették a felkészítés gyakorlatiasabbá tételét. A követelményrendszer, a tartalom és a módszerek átalakítása volt hivatott a parancsnoki-vezetői tulajdonságok kifejlesztésére és a csapatbeosztásra való gyakorlatiasabb felkészítésre.

A tiszthelyettesek képzését néhány szakon négyéves időtartamúra módosították. A legfőbb feladat az új képzési rendszer működési feltételeinek megteremtése, a képzés megszilárdítása és további új szakok kialakítása volt.

A tisztek, tiszthelyettesek felkészültségének fokozása, szakmai tudásuk szinten tartása a továbbképzés rendszerén alapul. Ennek tartalmát a növekvő követelmények, a magasabb beosztásokba tervezettekkel szembeni fokozódó elvárások, valamint az új harci-technikai eszközök rendszerbe állítása is határozta meg. Az átképzéseket,

továbbképzéseket úgy tervezték ütemezni, hogy azok megelőzzék a haditechnikai eszközök rendszerbe állítását, illetve az új beosztásba történő kinevezést.

A tartalékos tisz- és tiszthelyettes-képzés rendszerében a tiszt hallgatókat századparancsnoki, a tiszthelyettesi hallgatókat szakasziparancsnoki szintű beosztások ellátására kellett felkészíteni, tovább növelve a szakmai ismeretek szintjét. A háborús feladatok és a békekiképzői tevékenység ellátásához szükséges gyakorlati jártasságok szintjét is módosítani tervezték.

A minőségi fejlesztés egyik kulcsterülete a káderképzés, aminek alapja az oktatás. Ahhoz, hogy a képzés intézményrendszere naprakész és gyakorlatias tudással felvértezett fiatal tiszteket, tiszthelyetteseket bocsáthasson ki, az oktató-nevelő állománynak magas szintű szakmai felkészültséggel, vezetői tapasztalattal kellett rendelkeznie. A csapatoktól ilyen tudású, kvalitású tiszteket vártak a katonai tanintézetek tanári, oktatói állományába.

A középiskolai katonai kollégiumok rendeltetése a tehetséges, a tiszt hivatáshoz vonzó, elkötelezett fiatalok nevelése volt, akik az érettségi vizsgát követően a katonai főiskolák valamelyikén folytatták tanulmányaikat. Az ezekben folyó munka nevelőmunka legfőbb célja a tanulmányi eredmények és a tudás megszilárdítása, a hadsereg iránti érzelmi elkötelezettség kialakítása volt.

A polgári, kinevezett helyek feltöltésénél – a korábbi általános gyakorlattól eltérően – törekedni kellett a beosztáshoz előírt végzettséggel rendelkező állomány felvételére. A már beosztásban lévő, megfelelő végzettséggel nem rendelkezők számára biztosítani kellett az elvárt végzettség megszerzésének feltételeit, illetve a beiskolázottak esetében meg kellett követelni a képzés befejezését, a szakvégzettség megszerzését.

\* \* \*

*„A vezetés minden szintjén tovább kell fejleszteni a káderállomány nevelésére, felkészítésére, szolgálatban tartására és megóvására irányuló munka tartalmát, célirányosságát”<sup>10</sup>* Elsőrendű a feladat volt tehát a hivatástudat megszilárdítása, a személyes kapcsolatok erősítése és a munkahelyi közérzet javítása. Ennek megfelelően folyamatos és hatékony segítséget kellett nyújtani pályakezdekők beilleszkedéséhez, szolgálati feladataik teljesítéséhez, a felmerülő problémák megoldásához.

Az újabb időszakra a direktíva meghatározta, miszerint biztosítani kell, hogy az állomány felkészültsége, fizikai és szellemi alkalmassága, ambíciója a szolgálat teljes időszakára fennálljon. Ennek érdekében javuljanak szolgálati és életkörülményei, bővüljön a regeneráló pihentetés lehetősége és nőjön a gyógyító-megelőző munka színvonala is.

A felső korhatárt elérők nagy számban történő kiválására figyelemmel, elő kell készíteni, illetve meg kell tervezni a szolgálatból kiváló állomány, a vezetők utánpótlását. Ezzel lehet biztosítani a vezetési rend folyamatosságát, valamint stabilitását.

Az arányosabb feltöltéssel mérsékelni szükséges állomány leterheltségét. Ezen belül főként a harcoló és a harcbiztosító alegységek – lehetőség szerinti – teljes feltöltését

<sup>10</sup> Uo. 65. o.

kell biztosítani. Az aránytalanságok elkerülése miatt a vezető szervek, a törzsek felöltöttsége ne legyen magasabb, mint az alárendelt csapatoké.

A katonai főiskolát végzett pályakezdő tisztek első beosztásukat csapatbeosztásban teljesítsék, de gondoskodni kell arról is, hogy fokozatos előmenetelük tervszerűen biztosítva legyen. Minden területen alkalmazandó a törzsekben tapasztalatot szerzett tisztek visszairányítása csapatparancsnoki beosztásokba. A körülmények figyelembevételével, ahol a szaktudás, a szolgálati feladatok indokolják, törekedni kell a felső korhatárt elértek visszatartására, amennyiben vállalják a további szolgálatot.

A létszámbiányok mérséklésére tervezték a sorállományú katonák tiszthelyettesi előléptetését is, akárcsak a tartalékos tisztek hosszabb idejű igénybevételét (főként az alegység-parancsnoki és az ezzel azonos szintű beosztások ellátására).

A szervezeti és diszlokációs változásokkal kapcsolatos személyügyi feladatokat a vezetés minden szintjén tervszerűen, a korábbi tapasztalatok alapján kívánták megoldani. Ennek érdekében a szükséges intézkedéseket megelőzően, az érintett parancsnokok bevonásával előkészített tervezőmunka után központi és helyi feladatterveket kellett készíteni. A gondok, problémák megoldása céljából az előkészítő időszakban fontosnak tartották a koordinált együttműködést a területileg illetékes párt és állami szervekkel.

Úgy ítélték meg, hogy a személyi döntések tekintetében erősíteni szükséges a parancsnokok felelősségét, valamint érvényre kell juttatni a demokratikus elemeket. A tehetségek felkutatására, tudatosabb felkészítésére irányuló munkát javítani kell. A magasabb beosztásra való alkalmasságot a kiemelkedő teljesítmény (ezen belül a kezdeményezőkézség, a munka megszervezésére, a végrehajtás ellenőrzésére irányuló készség, a felelősségvállalás képessége) határozza meg. A minősítő munka színvonalát differenciáltan, az egyén képességeinek, tulajdonságainak, emberi és szakmai értékeinek reális értékelésével kellett erősíteni.

A direktívában meghatározott feladatok, elvárások végrehajtása érdekében – a katonai vezető szervek feladatai tervezésének általános rendjéről szóló honvédelmi miniszteri utasítás alapján – a vezérkar összeállította a Honvédelmi Minisztérium 1981–1985 közötti időszakra szóló feladattervét.<sup>11</sup> Ennek alapján szabták feladatul a honvédelmi miniszterhelyettesek és a honvédelmi miniszternek közvetlenül alárendelt szervezetek vezetői, főnökei számára, hogy intézkedéseket adjanak ki a saját szakterületükre vonatkozó teendők végrehajtására.

A káderneműkára vonatkozó feladatok kidolgozásáért többségében a személyzeti főcsoportfőnök, esetenként a vezérkar főnöke volt a felelős. A feladatterv az együttműködő szerveket is kijelölte, illetve meghatározta a feladat kidolgozásának és az előterjesztés elkészítésének határidejét is.

Néhány kiemelten kezelt feladatról (például a Magyar Néphadsereg káderneműzetéről, az állami személyügyi munka tapasztalatairól, a tartalékos állománnyal való foglalkozás és felkészítés helyzetéről, a hivatásos állományból nyugállományba kerültek helyzetéről és a róluk való gondoskodás tapasztalatairól, a hivatásos állomány szolgálati és munkakörülményeiről, valamint a tiszti és tiszthelyettesi utánpótlás

11 HL KI 123/04/10. ő. e. (1981. 06. 02.)



helyzetéről stb.) helyzetjelentést kellett előkészíteni az MSZMP Magyar Néphadseregi Pártbizottsága témával foglalkozó üléseinek napirendjeként.

A személyügyi feladatok között szerepelt még:

- más állami, társadalmi szervezeteknek átadott hivatásos állományúak jogállását szabályozó rendelkezés elkészítése és kiadása;
- a HM Katonai Tanács (KT) számára előterjesztés és javaslat kidolgozása a felső korhatáron túli szolgálatban való visszatartások tapasztalatairól, a korhatáron túli hivatásos szolgálatvállalások növelésének további lehetőségeiről;
- minisztertanácsi előterjesztés a tartalékos tisztek – meghatározott létszámban történő – huzamosabb időtartamú behívására;
- a személyügyi apparátus helyének, szerepének, jog- és hatáskörében pontosítására és a követelményekhez való igazítására vonatkozó javaslat kidolgozása;
- a Magyar Néphadsereg hivatásos állománya feltöltöttségi arányai javítására hozott intézkedések végrehajtásának vizsgálata, valamint a további feladatokra vonatkozó javaslat kidolgozása;
- a katonai főiskolák és tiszthelyettes-iskolák hallgatói állománya jogállásának vizsgálata; javaslat kidolgozása a képzési költségek visszatérítésének, a sorkatonai szolgálat teljesítésének, polgári tanintézetekben való tanulmányok folytatásának stb. szabályozására;
- a miniszteri kinevezési hatáskörhöz tartozó parancsnokok és vezetők ötéves káderutánpótlási és képzési tervének kidolgozása, jóváhagyásra történő előkészítése;
- jelentés készítése a VI. ötéves tervidőszakban végzett káder- és személyügyi munkáról (ennek a feladatnak a határidejét a tervidőszak végére határozták meg).

\* \* \*

Összességében megállapítható, hogy az 1970-es, 1980-as években, amikor – időnként rendkívül feszült nemzetközi helyzetben – a Magyar Néphadsereg hatalmas ütemben fejlődött, komoly személyügyi gondokkal is küzdött. Az itt bemutatott néhány rendkívül fontos alapidokumentum érzékelteti, hogy az illetékesek miként tárták fel az alapvető gondokat, illetve milyen eredményeket értek el ezek kiküszöbölésében.

Figyelemre méltóak azok az erőfeszítések, amelyek a minőségi káderállomány megteremtését, az arra alkalmasaknak tovább szolgálatban való érdekeltté tételét célozták, illetve e mellett milyen átmeneti megoldásokat választottak. Több elem – esetleg – napjainkban is érdemes lenne elgondolkozni...

#### LEVÉLTÁRI FORRÁSOK

Hadtörténelmi Levéltár Központi Irattár 123/01/18. őrzési egység (1981. 04. 14.)

HL Honvédelmi Minisztérium Titkárság 1978/T-2/4. őrzési egység (1973. 04. 17.)

HL KI 123/04/10. ő. e. (1981. 06. 02.)

#### FELHASZNÁLT IRODALOM

M. Szabó Miklós: A Zrínyi Miklós Katonai Akadémia története 1970–1979. Budapest, 2010. Zrínyi Kiadó.  
ISBN: 9789633274972

Horváth István

## A NATO SOFA megállapodás története, jelentősége, helye a nemzetközi szerződések rendszerében<sup>1</sup>

*A fegyveres erők jogállására vonatkozó egyezmények modernkori története. A „lobogó nemzete” elvének lényege. A szövetséges csapatok jogállása korszerű egyezményben történő szabályozásának szükségessége a NATO létrejöttével. A NATO SOFA Megállapodás megalkotása és hatályba léptetése. A Megállapodás három halmaz (ti. a NATO „acquis”, a fegyveres erőkre vonatkozó megállapodások, illetve egy adott országban tartózkodó külföldiek jogállását rendező nemzetközi szerződések) közös metszeteként történő értelmezése.*

### I.

Külföldi csapatok jelenlétére egy adott állam területén sokféle okból és sokféle minőségben kerülhet sor. Csak néhányat hadd említsek: harci cselekmények végrehajtása, megszállás, átvonulás, látogatás, ideiglenes tartózkodás, gyakorlat, kiképzés segítése stb. Ezek némelyike ellenséges jellegű, mások a fogadó állam hozzájárulását feltételezik. A történelemben számos esetben előfordult, hogy az ellenséges és baráti jelleg keveredett, netalántán megfordult. A fegyveres erőknek egy idegen ország területén történő áthaladása és tartózkodása fegyveres összetűzések, harci cselekmények kapcsán, valamint a megszállás kérdése túlmutat a jelen tanulmány tárgyán, ezért azokról nem szólok.

Már a legkorábbi nemzetközi jogi dokumentumok a békeszerződések mellett katonai szövetségek kötéséről szólnak, amik idegen csapatoknak egy adott ország területén való megjelenését vonták maguk után. II. Ramszesz fáraónak a hetitik királyával Kadeshben kötött szerződése a területi integritás kölcsönös tiszteletben tartását, az agresszió megszüntetését és védelemi szövetség létrehozását is tartalmazta.

---

<sup>1</sup> 2011. május 24-én, a Zrínyi Miklós Nemzetvédelmi Egyetemen, *A külföldön tartózkodó csapatok jogállását meghatározó NATO-megállapodás (a NATO-SOFA) 60. évfordulója* című szakmai-tudományos konferencián elhangzott előadás szerkesztett változata.