



ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
Εθνικόν και Καποδιστριακόν
Πανεπιστήμιον Αθηνών
— ΙΔΡΥΘΕΝ ΤΟ 1837 —

ΣΧΟΛΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

**Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών
«ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΜΟΝΑΔΩΝ»**

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

**ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΣΤΙΣ ΕΝΟΠΛΕΣ
ΔΥΝΑΜΕΙΣ**

ΚΛΑΔΟΣ ΣΤΡΑΤΟΣ ΞΗΡΑΣ

ΑΝΤΩΝΙΟΣ ΧΑΝΤΖΑΡΑΣ / Α.Μ. 154080

ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ : ΙΩΑΚΕΙΜΙΔΗ ΜΑΡΙΛΟΥ

ΑΘΗΝΑ
ΜΑΪΟΣ, 2018

© Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών, 2018

Η παρούσα Εργασία καθώς και τα αποτελέσματα αυτής, αποτελούν συνιδιοκτησία του ΕΚΠΑ και του φοιτητή, ο καθένας από τους οποίους έχει το δικαίωμα ανεξάρτητης χρήσης, αναπαραγωγής και αναδιανομής τους (στο σύνολο ή τμηματικά) για διδακτικούς και ερευνητικούς σκοπούς, σε κάθε περίπτωση αναφέροντας τον τίτλο και το συγγραφέα της Εργασίας καθώς και το όνομα του ΕΚΠΑ όπου εκπονήθηκε.



ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ

Εθνικόν και Καποδιστριακόν
Πανεπιστήμιον Αθηνών

— ΙΔΡΥΘΕΝ ΤΟ 1837 —

«ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΣΤΙΣ
ΕΝΟΠΛΕΣ ΔΥΝΑΜΕΙΣ – ΚΛΑΔΟΣ ΣΤΡΑΤΟΥΞΗΡΑΣ»

«Αντώνιος Χαντζάρας»

Επιβλέπων Καθηγητής:

«Μαριλού Ιωακειμίδα»

«Καθηγήτρια, ΕΚΠΑ»

Αθήνα, «Μάϊος» «2018»

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Αισθάνομαι την βαθύτατη ανάγκη να ευχαριστήσω την επιβλέπουσα καθηγητριά μου, κ. Ιωακειμίδα Μ. για την πολύτιμη υποστήριξη και καθοδήγηση που μου παρείχε σε ολόκληρο το στάδιο της συγγραφής της διπλωματικής εργασίας μου. Η συμβολή της στην διαδικασία εκπόνησης της μελέτης μου κατέσπει πολύ σημαντική διότι το ακαδημαϊκό της υπόβαθρο σε συνάρτηση με τις επιστημονικές της γνώσεις και συμβουλές με αξίωσαν να εκπληρώσω με τον καλύτερο δυνατό τρόπο την ολοκλήρωση της συγγραφής της εργασίας μου.

Επίσης, θα ήθελα να ευχαριστήσω όλους τους συναδέλφους από τον εργασιακό χώρο που απασχολούμαι επαγγελματικά, μέσω των οποίων κατάφερα να συλλέξω πολύτιμες πληροφορίες και στοιχεία για τον Κλάδο του Στρατού Ξηράς.

Τέλος, θέλω να ευχαριστήσω μέσα από τα βάθη της καρδιάς μου τον Αρχιμανδρίτη Ελευθέριο Ευδοκίδα που με παρότρυνε να ασχοληθώ με ακαδημαϊκές σπουδές ώστε να γίνω καλύτερος και πιο χρήσιμος άνθρωπος, την οικογενειά μου και τον Πανάγαθο Θεό που με στήριξαν στην ολοκλήρωση αυτής της μεγάλης προσπάθειας των ακαδημαϊκών μου σπουδών.

Περίληψη

Η παρούσα διπλωματική εργασία μελετά το σύστημα διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού στις Ένοπλες Δυνάμεις και επικεντρώνεται στον Κλάδο του Στρατού Ξηράς. Στο πρώτο μέρος γίνεται μία ιστορική αναδρομή του οργανισμού των Ενόπλων Δυνάμεων και του Στρατού Ξηράς. Στην συνέχεια αναλύεται στοχευμένα η αποστολή των Ενόπλων Δυνάμεων ως θεσμός του Κράτους και η εκπαίδευση του προσωπικού που στελεχώνει τον συγκεκριμένο νευραλγικό οργανισμό.

Στο δεύτερο μέρος αναλύεται διεξοδικά η οργανωτική και διοικητική σύνθεση του Στρατού Ξηράς. Παράλληλα, μελετώνται τα θεσμικά πλαίσια αξιολόγησης και προαγωγών όλων των κατηγοριών των στελεχών στους επόμενους βαθμούς ή ανώτερες βαθμίδες. Καταγράφονται αναλυτικά οι δυνατότητες βαθμολογικής ανέλιξης για κάθε κατηγορία ξεχωριστά και παραμετροποιούνται τα κριτήρια αποστρατείας. Στο τελευταίο σκέλος γίνεται λεπτομερή ανάλυση των κριτηρίων μεταθέσεων και των θεσμικών διαδικασιών που ακολουθούνται.

Στο τρίτο μέρος ερευνάται το σύστημα διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού ενός από τους πιο ισχυρούς Στρατούς Ξηράς αυτών των Ηνωμένων Πολιτειών Αμερικής. Αναλύεται το σύστημα κατανομής των Αξιωματικών στα σταδιοδρομικά μονοπάτια (career paths) και οι προϋποθέσεις πλήρωσης των γενικών σταδιοδρομικών θέσεων. Επίσης, αναφέρεται το εξελιγμένο σύστημα εκπαίδευσης που ακολουθείται και το θεσμικό πλαίσιο σχεδιασμού και υλοποίησης μεταθέσεων.

Στο τελευταίο μέρος αναλύονται οι θεμελιώδεις αρχές της διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού και η εφαρμογή από τον οργανισμό του Στρατού Ξηράς. Αρχικά, εξετάζεται η διοίκηση ταλέντων και η ανάλυση θέσεων εργασίας. Αναλύεται λεπτομερώς το επόμενο βήμα που είναι ο σχεδιασμός και η πρόβλεψη ανγκών σε ανθρώπινο δυναμικό και οι διαδικασίες επιλογής και πρόσληψης προσωπικού. Στην συνέχεια καταγράφεται το σύστημα εκπαίδευσης και η επαγγελματική ανάπτυξη των στελεχών. Γίνεται ανάλυση των θεσμικών διαδικασιών αξιολόγησης και διαχείρισης καριέρας. Παράλληλα, μνημονεύονται οι κανόνες ηθικής που ισχύουν σε οργανισμούς και το φαινόμενο της εθελούσιας και υποχρεωτικής αποχώρησης των στελεχών. Παρουσιάζεται η ασφάλεια και υγεία του προσωπικού στους εργασιακούς χώρους.

Το τελικό αποτέλεσμα της εργασίας εστιάζεται στην ριζική μετάβαση και δημιουργία ενός εξελιγμένου μοντέλου διοίκησης του Στρατού Ξηράς με πλήρη αναθεώρηση των κανονισμών λειτουργίας και βαθιές τομές, το οποίο θα επιτευχθεί με εισαγωγή της Διοίκησης Ταλέντων, αυστηρής αξιολόγησης και πρόσληψης προσωπικού και αναθεωρημένα πλαίσια υγείας, ασφάλειας και σταδιοδρομίας προσωπικού.

Λέξεις – Κλειδιά

Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού – Ένοπλες Δυνάμεις – Στρατός Ξηράς – Ελλάδα - Αμερική – Αξιολόγηση - Πρόσληψη

Abstract

The Master thesis studies the Human Resource Management System in the Armed Forces and focuses on the Hellenic Land Forces. In the first part, a historical survey of the Armed forces and the Hellenic Land Army is made. Then, the aim of the Armed Forces as a State Institution and its personnel training that occupies this serious organization is analysed.

The second part analyses the organizational and administrative composition of the Hellenic Land forces, thoroughly. Alongside, the institutional frameworks for the evaluation and promotion of all categories of executives in the next grades are studied. The grading capabilities for each category are separately recorded and the real criteria of the retirement are set up. In the final section, the transfer criteria and the institutional procedures followed are analysed in depth.

The third part explores the United States' Management system of Human Resource in the Armed Forces that is the most powerful. It analyzes the system of distributing officers in the career paths and the conditions of fulfilling the general career positions. Furthermore, this thesis states the sophisticated system of education that is used and the institutional planing framework accompanied with the implementing dispositions.

The last part analyzes the fundamental principles of human resource management and the implementation by the Hellenic Army. Initially, the talent management and job analysis are investigated. The next step that is the planning and forecasting of human resource is analyzed in detail; likewise the procedures of personnel selection and recruitment, as well. Then, the training system and professional development of executives is recorded. The institutional processes of career assessment and management are analysed. At same time, the ethical rules which are applied to organizations and the phenomenon of the voluntary and compulsory retirement of the executives are mentioned. Both the personnel's safety and health are presented in workplaces.

The conclusion of this thesis is focused on the radical transition and the creation of a sophisticated Land Forces' management model. That model will fully revise the operating regulations and deep reforms. The above will be achieved through the introduction of talent management, rigorous evaluation, the personnel's recruitment and the upgrade of health, safety and career framework.

Keywords

Human Resource Management – Armed Forces – Hellenic Army – Greece – U.S.A –
Evaluation - Recruitment

Περιεχόμενα

Περίληψη.....	v
Abstract.....	vi
Περιεχόμενα.....	vii
Κατάλογος Εικόνων.....	viii
Συντομογραφίες & Ακρωνύμια.....	ix
1. Εισαγωγή.....	1
2. Οργανισμός Ελληνικών Ενόπλων Δυνάμεων.....	5
2.1 Ιστορική Αναδρομή Οργανισμού Ενόπλων Δυνάμεων έως Σήμερα.....	5
2.2 Ιστορική Αναδρομή Οργανισμού Στρατού Ξηράς έως Σήμερα.....	6
2.3 Ταυτότητα Οργανισμού Ενόπλων Δυνάμεων.....	7
2.4 Αποστολή Οργανισμού Ενόπλων Δυνάμεων.....	12
2.5 Εκπαίδευση Ανθρώπινου Δυναμικού Ενόπλων Δυνάμεων.....	17
3. Οργανισμός Στρατού Ξηράς.....	25
3.1 Σύνθεση Οργανισμού Στρατού Ξηράς.....	25
3.2 Στρατηγική Εξέλιξης και Προοπτικής Στελεχών Στρατού Ξηράς.....	32
3.3 Νομοθετικό πλαίσιο μεταθέσεων Στρατού Ξηράς.....	40
4. Στρατός Ξηράς των ΗΠΑ.....	45
4.1 Κατανομή σε πεδία σταδιοδρομίας.....	45
4.2 Κατανομή σε γενικές θέσεις σταδιοδρομίας.....	47
4.3 Θεσμικό πλαίσιο μεταθέσεων.....	48
4.4 Εκπαίδευση Στρατού Ξηράς.....	48
5. Προσαρμογή Μοντέλου Στρατού Ξηράς στις αρχές Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού.....	51
Προτάσεις.....	62
6. Συμπεράσματα.....	64
Βιβλιογραφία.....	66

Κατάλογος Εικόνων / Σχημάτων

Εικόνα 1-1 Η Δομή Δυνάμεων του Οργανισμού του Στρατού Ξηράς

Συντομογραφίες & Ακρωνύμια

ΑΑΣ	Ανώτατο Αεροπορικό Συμβούλιο
Α/ΓΕΑ	Αρχηγός Γενικού Επιτελείου Αεροπορίας
Α/ΓΕΝ	Αρχηγός Γενικού Επιτελείου Ναυτικού
Α/ΓΕΣ	Αρχηγός Γενικού Επιτελείου Στρατού
ΑΔΙΣΠΟ	Ανώτατη Διακλαδική Σχολή Πολέμου
ΑΕΔ	Αρχηγείο Ενόπλων Δυνάμεων
ΑΝΣ	Ανώτατο Ναυτικό Συμβούλιο
ΑΣΔΕΝ	Ανώτερη Στρατιωτική Διοίκηση Εσωτερικού και Νήσων
ΑΣΔΥΣ	Ανώτατη Στρατιωτική Διοίκηση Υποστήριξης Στρατού
ΑΣΕΙ	Ανώτατο Στρατιωτικό Εκπαιδευτικό Ίδρυμα
ΑΣΣ	Ανώτατο Στρατιωτικό Συμβούλιο
ΑΣΣΥ	Ανώτερες Στρατιωτικές Σχολές Υπαξιωματικών
ΓΕΕΘΑ	Γενικό Επιτελείο Εθνικής
ΓΕΣ	Γενικό Επιτελείο Στρατού
ΓΕΠΣ	Γενική Επιθεώρηση Στρατού
ΓΔΑΕΕ	Γενική Διεύθυνση Αμυντικών Εξοπλισμών και Επενδύσεων
ΓΔΟΣΥ	Γενική Διεύθυνση Οικονομικού Σχεδιασμού και Υποστήριξης
ΓΔΠΕΑΔΣ	Γενική Διεύθυνση Πολιτικής Εθνικής Άμυνας και Διεθνών Σχέσεων
ΕΚΠΑ	Εθνικό Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών
ΕΜΘ	Εθελοντές Μακράς Θητείας
ΕΟΘ	Εκτός Οργανικών Θέσεων
ΕΠΟΠ	Επαγγελματίες Οπλίτες
ΕΥΕ	Επιχειρήσεις Υποστήριξης Ειρήνης
ΗΠΑ	Ηνωμένες Πολιτείες Αμερικής
ΙΔΕ	Ινστιτούτο Διαρκούς Επιμόρφωσης
ΚΕΠΕΑ	Κέντρο Εκπαίδευσης Προσομοίωσης Εθνικής Άμυνας
ΚΥΣΕΑ	Κυβερνητικό Συμβούλιο Εξωτερικών και Άμυνας
ΟΒΑ	Οπλίτης Βραχείας Ανακατάταξης
ΠΑΜΑΚ	Πανεπιστήμιο Μακεδονίας
ΠΑ	Πολεμική Αεροπορία
ΠΝ	Πολεμικό Ναυτικό
ΣΑΓΕ	Συμβούλιο Αρχηγών Γενικών Επιτελείων

ΣΑΜ	Συμβούλιο Άμυνας
ΣΔΙΕΠ	Σχολή Διοικήσεως και Επιτελών
ΣΕΘΑ	Σχολή Εθνικής Άμυνας
ΣΠΑΣ	Συμβούλιο Προαγωγών Αξιωματικών Στρατού
ΣΣΞΓ	Στρατιωτική Σχολή Ξένων Γλωσσών
ΣΞ	Στρατός Ξηράς
ΤΑΑΣ	Τακτική Άσκηση Άνευ Στρατεύματος
ΤΑΜΣ	Τακτική Άσκηση Άνευ Στρατεύματος
ΥΕΘΑ	Υπουργός Εθνικής Άμυνας
ΥΣΑ	Υπηρεσία Στρατιωτικών Αρχείων

1. Εισαγωγή

Σε όλες τις προοδευτικές και ανεπτυγμένες Χώρες – Κράτη, οι Θεσμοί αποτελούν έναν σημαντικό πυλώνα της εύρυθμης λειτουργίας και κοινωνικής συνοχής του πληθυσμού μίας Χώρας μέσα σε συγκεκριμένα γεωγραφικά όρια (Καλαμπάκου, 2009). Αδιαμφισβήτητα, ένα Κράτος – Δικαίου προστατεύει τα θεσμικά δικαιώματα των πολιτών, εξασφαλίζει βασικά αγαθά της κοινωνικής ασφάλισης και παρέχει υψηλής ποιότητας υπηρεσίες προς όφελος του πολίτη. Προάγει το κοινό συμφέρον, εγγυάται την ελευθερία των πολιτών και εφαρμόζει τους ισχύοντες Νόμους, εδραιώνοντας το αγαθό της κοινωνικής δικαιοσύνης. Περαιτέρω, διασφαλίζει την εθνική ανεξαρτησία και εδαφική ακεραιότητα έναντι γειτονικών Χωρών - Συμμάχων ώστε να καλλιεργούνται σχέσεις ασφάλειας για τους πολίτες της Χώρας μας και αισθήματα καλής γειτονίας με Συμμαχικές Χώρες (Σύνταγμα Ελλάδας, άρθρο 25 & 2).

Οι απορρέουσες υποχρεώσεις της ανεξαρτησίας και της διασφάλισης των συνόρων που προαναφέραμε αποτελούν μείζονος σημασίας εθνικά θέματα που σχετίζονται άμεσα με την Εθνική Άμυνα μίας Χώρας. Οι Ένοπλες Δυνάμεις αναλαμβάνουν πάντα τις συγκεκριμένες πρωταρχικές αποστολές οι οποίες αποτελούν θεσμοτημένες αρμοδιότητες από το Σύνταγμα ενός Κράτους (Χρυσόγονος & Βλαχόπουλος, 2017). Η πολιτεία παρέχει πάντα τεχνολογικά μέσα και μηχανήματα σε απόλυτη συνάφεια με τα τεχνολογικά επιτεύγματα των εποχών ώστε να επιτυγχάνεται η αυξανόμενη μαχητική ισχύς και να μην θίγεται καθόλου το αξιόμαχο των Ενόπλων Δυνάμεων. Επίσης, η μαχητική ισχύς σε συνδυασμό με τον υποτυπώδη πειθαρχημένο τρόπο λειτουργίας των Ενόπλων Δυνάμεων διαδραματίζουν κομβικό ρόλο σταθερότητας στην ευρύτερη περιοχή των συνόρων της Χώρας μας. Η θεμελιώδης δομή των Ελληνικών Ενόπλων Δυνάμεων στηρίζεται στα παραπάνω χαρακτηριστικά διατήρησης της σταθερότητας, γεγονός που τις τοποθετεί στην ισχυρότερη θέση της κρατικής εξουσίας. Αξίζει να τονίσουμε το γεγονός ότι οι Ένοπλες Δυνάμεις απηχούν πάντα ως έναν από τους πιο σημαντικούς θεσμούς σε ολόκληρο το φάσμα της κοινωνίας, ιδιαίτερα σε περιόδους οικονομικής κρίσης που διέπει την Ελληνική κοινωνία, γεγονός που συνεπάγεται την διεθνή αναγνώριση και σεβασμό από όμορα κράτη της Συμμαχίας. Σε όλα τα σύγχρονα δημοκρατικά κράτη οι Ένοπλες Δυνάμεις συμβάλλουν με ενεργό τρόπο στην

διαμόρφωση και χάραξη των οικονομικών πολιτικών που σχεδιάζονται και εκτελούνται από τις εκάστοτε εκλεγμένες κυβερνήσεις.

Οι Ένοπλες Δυνάμεις απορροφούν ένα σημαντικό μέρος του κρατικού προϋπολογισμού, αφενός με την κατανομή κονδυλίων για την διαχείριση των λειτουργικών αναγκών, αφετέρου εξοικονομείται σημαντικό μερίδιο κρατικών πόρων μέσω κοινωνικών και αναπτυξιακών δράσεων που αναλαμβάνουν λόγω της υπεροχής τους σε τεχνολογικά και λειτουργικά μέσα. (Αλιβιζάτος, 1987)

Στην σημερινή εποχή της παγκοσμιοποίησης και της ρευστότητας, η έννοια του Κράτους σε επίπεδο θεσμών κλονίζεται καθημερινά διότι συντελούνται κοσμογονικές αλλαγές σε παγκόσμιο επίπεδο. Ιδιαίτερα, παρατηρώντας κανείς το σύγχρονο οικονομικό, πολιτικό – νομικό, πολιτιστικό και τεχνολογικό περιβάλλον, αντιλαμβάνεται τις ραγδαίες αλλαγές που επήλθαν στο παγκόσμιο γίγνεσθαι (Μανιτάκης, 2013). Η παγκόσμια οικονομική κρίση ανέδειξε συσσωρευμένα προβλήματα θεσμικής λειτουργίας και έλλειψης εφαρμογής μεταρρυθμιστικών μοντέλων σε ολόκληρη την Ευρωπαϊκή Ένωση, ιδιαίτερα στις Χώρες του Νότου. Η οικονομική κρίση που ταλανίζει σήμερα την παγκόσμια κοινότητα και ιδιαίτερα την Χώρα μας, προκάλεσε συνθήκες κατάρρευσης ενός κράτους όχι μόνο σε οικονομικό και κοινωνικό επίπεδο αλλά κυρίως σε θεσμικό επίπεδο (Ράπανος, 2013). Στο διάβα της βαθιάς παγκόσμιας κρίσης των τελευταίων οκτώ ετών, σημειώθηκαν αρκετές προκλήσεις και συνεχείς αμφισβητήσεις στο διεθνές γεωστρατηγικό περιβάλλον. Αδιαμφισβήτητα, η Χώρα μας κατέχει μία δεσπόζουσα κεντρική θέση στην περιοχή της Μεσογείου με ιδιαίτερο γεωπολιτικό ενδιαφέρον, γεγονός που επιφέρει συνεχείς τάσεις διεκδίκησης και εκμετάλλευσης των ενεργειακών της πόρων με τακτικές που δεν είναι συμβατές από το διεθνές δίκαιο.

Όμως, οι Ένοπλες Δυνάμεις ως θεσμός δεν βρίσκονται σε κρίση αλλά παραμένουν ως τον πιο ισχυρό πυλώνα στρατηγικής αποτροπής σε περίπτωση συμμετρικών και ασύμμετρων απειλών. Ο τρόπος λειτουργίας και διοίκησης των Ενόπλων Δυνάμεων εκπέμπει μηνύματα ασφάλειας και σταθερότητας στο σύνολο των πολιτών σε ολόκληρη την Ελληνική επικράτεια (Παρίσης, 2014). Ο θεσμός των Ενόπλων Δυνάμεων δεν αποτελεί μία απρόσωπη κρατική μηχανή, αντιθέτως οντότητες με προσωπική υπόσταση προσφέρουν τις καθημερινές υπηρεσίες τους και επιτελούν βαρυσήμαντο έργο. Το ανθρώπινο δυναμικό των Ενόπλων Δυνάμεων αποτελεί τον κυριότερο πολλαπλασιασστή ισχύος στον κρατικό μηχανισμό. Ο σημαντικότερος

εξοπλισμός και το ισχυρότερο οπλικό σύστημα των Ενόπλων Δυνάμεων δεν αποτελείται από σύγχρονα μέσα, αλλά αποτελεί το προσωπικό που υπηρετεί στον συγκεκριμένο θεσμό. Είναι παράδοξο να εκφράσουμε την άποψη ότι κατοικούμε σε κοινωνία <<αγγέλων>>, αντιθέτως οι καιροί απαιτούν συνεχή επαγρύπνηση και ετοιμότητα για την αντιμετώπιση οποιασδήποτε διαμορφωθείσας κατάστασης που σχετίζεται με την εθνική άμυνα και ασφάλεια της Χώρας μας (Παρίσης, 2017). Σ' αυτήν την πολύπλοκη και σύγχρονη κοινωνία που ζούμε, αποτελεί απαίτηση για τα στελέχη των Ενόπλων Δυνάμεων να εκπληρώνουν την αποστολή που τους έχει ανατεθεί με άοκνη και συνεχή αυταπάρνηση στα καθήκοντά τους. Τα στελέχη των Ενόπλων Δυνάμεων δεν θα μπορούσαν να κατηγοριοποιηθούν ως απλοί υπάλληλοι του δημόσιου τομέα αλλά αποτελούν κρατικοί λειτουργοί του κεντρικού πυρήνα της Πολιτείας με ζωτικής σημασίας καθήκοντα. (Σύνταγμα Ελλάδας, Άρθρο 45β)

Η ομαλή και επιτυχής ολοκλήρωση των καθηκόντων τους προϋποθέτει υψηλό επαγγελματικό επίπεδο και συνεχής αναβάθμιση του μορφωτικού επιπέδου τους. Η αποτελεσματική λειτουργία των Ενόπλων Δυνάμεων στηρίζεται στην συνεχή πρόσθεση γνώσεων και επαύξηση προσόντων των στελεχών σε θέματα εθνικής άμυνας και σε ευρύτερα ακαδημαϊκά θέματα. Η ανάληψη διοικητικών θέσεων και επιτελικών καθηκόντων διαδραματίζει κομβικό ρόλο στην διαδικασία της επιμόρφωσης των στελεχών. Επίσης, η προετοιμασία και η κατάρτιση κατάλληλου στελεχειακού δυναμικού, ικανοί να χειρίζονται σύγχρονες προκλήσεις και διεθνείς απειλές αποτελεί επιτακτική ανάγκη για τα στελέχη των Ενόπλων Δυνάμεων. (Ν.3883 - 2010)

Οι συγκυρίες των δύσκολων εποχών που διανύουμε αποδεικνύουν ένα έντονο ρευστό περιβάλλον, γεγονός που επιφέρει την ιερή υποχρέωση το ανθρώπινο δυναμικό που διεκδικεί και καταλαμβάνει θέσεις εργασίας σε όλους τους δημόσιους οργανισμούς, θα πρέπει να διακατέχεται από υψηλό επίπεδο επαγγελματισμού και σφαιρικών γνώσεων (Αλιβιζάτος, 1992). Επομένως, επιβάλλεται η διαμόρφωση και η θεσμική κατοχύρωση συστημάτων διοίκησης με σύγχρονα πρότυπα ολοκληρωμένων προσωπικοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού σε όλους τους μεγάλους οργανισμούς του ευρύτερου και στενού δημοσίου τομέα. Ο οργανισμός του Στρατού Ξηράς υπάγεται θεσμικά στις Ένοπλες Δυνάμεις με συγκεκριμένη αποστολή από το Σύνταγμα του Κράτους. Ένα σύγχρονο σύστημα διοίκησης του ανθρώπινου δυναμικού, το οποίο θα αναπροσαρμόζεται στις σύγχρονες τεχνολογικές εξελίξεις και στις απαιτήσεις των

καιρών πρέπει να δημιουργηθεί σε έναν ιδιαίτερα νευραλγικό επαγγελματικό οργανισμό του Στρατού Ξηράς.

Πρωταρχικά, το σύστημα διοίκησης των στελεχών θα πρέπει να επικεντρώνεται στον εξορθολογισμό της λειτουργίας και δομής του κλάδου του Στρατού Ξηράς. Επιπροσθέτως, καθίσταται αναγκαίο να ερευνήσουμε και να προτείνουμε κάθε αναγκαία προσαρμογή του ισχύοντος δόγματος του Στρατού Ξηράς. Η Δοίκηση του ανθρώπινου δυναμικού θα εστιάζεται στην βέλτιστη αξιοποίηση των ικανοτήτων και δεξιοτήτων τους μέσω της παροχής υψηλού επιπέδου εκπαίδευσης (Dessler, 2015). Απώτερος στόχος θα είναι η παροχή γνώσεων που θα ωθεί σε ισχυρά κίνητρα για διεύρυνση των πνευματικών οριζόντων, περαιτέρω μελέτη και διατριβή με αντικείμενα συναφή με τα καθήκοντα των στελεχών. Οι τελικές προτάσεις υιοθέτησης και εφαρμογής του παραπάνω συστήματος διοίκησης θα αποβλέπουν στην συνεχή διαδικασία της δια βίου μάθησης, της επιμόρφωσης του προσωπικού και στην δημιουργία εξειδικευμένων στελεχών ώστε οι υπηρεσιακές θέσεις να είναι σε απόλυτη αντιστοιχία με τα προσόντα των στελεχών, η δημιουργία του μοντέλου διοίκησης και τυποποίησης <<ON THE JOB TRAINING>> που εφαρμόζεται επιτυχώς σε όλους σχεδόν τους Στρατούς του NATO και της Συμμαχίας (Dessler, 2015). Η Δοίκηση του ανθρώπινου δυναμικού θα ενασκειείται μέσω της υλοποίησης προγραμμάτων για ιεραρχική εξέλιξη και επαγγελματική σταδιοδρομία με όρους αξιοκρατίας, ενίσχυση διαφάνειας και δικαιοσύνης κατά την διαδικασία πλήρωσης κενών επαγγελματικών θέσεων και σταδιακή μετάβαση στην εποχή της Ψηφιακής Διοίκησης, όπως σε όλα τα σύγχρονα κράτη. Οι παραπάνω πτυχές της Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού επιδιώκονται να εξεταστούν και να αναλυθούν εις βάθος με την παρακάτω εργασία.

2. Οργανισμός Ελληνικών Ενόπλων Δυνάμεων

2.1 Ιστορική Αναδρομή Οργανισμού Ενόπλων Δυνάμεων

Στην δεκαετία του 1950 συστήνεται και κατοχυρώνεται θεσμικά το Υπουργείο Εθνικής Άμυνας (ΥΠ.ΕΘ.Α) με Νόμο του Κράτους για πρώτη φορά, αντικαθιστώντας τα έως τότε Υπουργεία Στρατιωτικών, Ναυτικών και Αεροπορίας. Ο Υπουργός Εθνικής Άμυνας ασκεί όλες τις αρμοδιότητες που πηγάζουν από τα θεσμικά του καθήκοντα μέσω του Γενικού Επιτελείου Εθνικής Άμυνας (ΓΕΕΘΑ) που συστήνεται και ιδρύεται με τον ίδιο νόμο και στην ίδια χρονική περίοδο (Νόμος 3883 – 2010, άρθρο 71). Άμεσα προϊστάμενος του ΓΕΕΘΑ ορίζεται ο Αρχηγός ΓΕΕΘΑ ως θεσμικό πρόσωπο, ο οποίος επιλέγεται από τον Υπουργό και προέρχεται από ανώτατους αξιωματικούς του Στρατού, Αεροπορίας και Ναυτικού (Νόμος 3883 – 2010, άρθρο 71). Αξίζει να τονίσουμε το γεγονός ότι, ως πρώτος Α/ΓΕΕΘΑ διετέλεσε ο Στρατάρχης Παπάγος Αλέξανδρος που συνδέεται άμεσα με την τοποθεσία που βρίσκεται το Υπουργείο Εθνικής Άμυνας σήμερα. Στην ίδια χρονολογική περίοδο εκδίδεται προεδρικό διάταγμα που νομοθετεί και αναφέρεται στην "Οργάνωση και λειτουργία του ΓΕΕΘΑ". Σύμφωνα με τον παραπάνω νόμο, θεσπίζονται και προβλέπονται διατάξεις που αφορούν στην διοικητική οργάνωση και λειτουργία των υπηρεσιών που υπάγονται στο ΓΕΕΘΑ (Προεδρικό Διάταγμα Οργανώσεως και Λειτουργίας Γενικού Επιτελείου Εθνικής Άμυνας, 1950). Επιπλέον, ορίζονται τα κύρια όργανα μέσω των οποίων ενασκείται η αμυντική πολιτική και τα οποία είναι τα εξής :

α) ο Αρχηγός ΓΕΕΘΑ

β) το Συμβούλιο των Αρχηγών Γενικών Επιτελείων των τριών κλάδων των Ενόπλων Δυνάμεων (ΣΑΓΕ). (Νόμος 3883 – 2010, άρθρο 71).

Στην δεκαετία του 1960 καταργείται η θεσμική υπόσταση του Γενικού Επιτελείου Εθνικής Άμυνας (ΓΕΕΘΑ) και μετατρέπεται ο παραπάνω θεσμικός οργανισμός σε Αρχηγείο Ενόπλων Δυνάμεων (Α.Ε.Δ). Οι αρμοδιότητές του προβλέπουν την πλήρη ενάσκηση της διοικήσεως στους τρεις κλάδους των Ενόπλων Δυνάμεων με ανώτατο αξιωματικό από τους τρεις κλάδους ως Αρχηγό των Ενόπλων Δυνάμεων. Στα τέλη του 1970, επανασυστήνεται και μετονομάζεται πάλι το Αρχηγείο Ενόπλων Δυνάμεων σε ΓΕΕΘΑ. Πλέον, καθίσταται το κορυφαίο θεσμικό όργανο για την έκδοση και

υλοποίηση των αποφάσεων του Κυβερνητικού Συμβουλίου Εξωτερικών και Άμυνας (ΚΥΣΕΑ) και του Συμβουλίου Αρχηγών Γενικών Επιτελείων (ΣΑΓΕ).

Επίσης, καθορίζεται η διαδικασία επιλογής του Α/ΓΕΕΘΑ και μεταβιβάζεται η άσκηση της διοικήσεως των κλάδων των Ενόπλων Δυνάμεων στους Αρχηγούς των κλάδων (Νόμος 2292 – 1995, άρθρο 11). Στον οργανισμό του ΓΕΕΘΑ υπάγονται θεσμικές διατάξεις για θέματα αμυντικής πολιτικής, διεθνείς συμφωνίες και υποχρεώσεις απέναντι σε Χώρες της Συμμαχίας (Νόμος 3883 – 2010, άρθρο 71). Στο έτος 2002 έχουμε την ψήφιση του Νόμου που σηματοδοτεί την έννοια της διακλαδικότητας στον Χώρο των Ενόπλων Δυνάμεων, σύμφωνα με τον οποίο ο συντονισμός και έλεγχος επιχειρησιακών δράσεων αναλαμβάνεται και εκτελείται σε διακλαδικό επίπεδο από τον Α/ΓΕΕΘΑ. (Νόμος 2984/2002)

Το έτος 2010 πραγματοποιείται η ψήφιση Νόμου που προβλέπει ζητήματα διοίκησης των Ενόπλων Δυνάμεων, σύμφωνα με τον οποίο η πλήρης διοίκηση όλων των κλάδων των Ενόπλων Δυνάμεων ενασκείται από το θεσμικό πρόσωπο του Αρχηγού του οργανισμού των Ενόπλων Δυνάμεων (Α/ΓΕΕΘΑ). (Νόμος 3883 – 2010, άρθρο 71)

Ο οργανισμός του ΓΕΕΘΑ έχει ως έμβλημα ένα σύμπλεγμα αποτελούμενο από μία κόκκινη περικεφαλαία, μπλέ άγκυρα και ασημένιες πτέρυγες, συμβολίζοντας τους τρεις κλάδους των Ενόπλων Δυνάμεων. Η κόκκινη περικεφαλαία επιδεικνύει τον οργανισμό του Στρατού Ξηράς, η μπλε άγκυρα το Πολεμικό ναυτικό και οι ασημένιες πτέρυγες την Πολεμική Αεροπορία. Στο έμβλημα αναγράφεται το ρητό «ΑΙΕΝ ΑΡΙΣΤΕΥΕΙΝ», φράση του Ομήρου που σημαίνει πάντοτε να είσαι πρώτος και υποδηλώνει την αριστεία.

2.2 Ιστορική Αναδρομή Οργανισμού Στρατού Ξηράς

Ο οργανισμός του στρατού συγκροτείται για πρώτη φορά το έτος 1877 με την ονομασία του Γενικού Επιτελείου Στρατού (ΓΕΣ), διατηρώντας την έως σήμερα και αποτέλεσε την πρώτη οργανωμένη υπηρεσία του τότε Υπουργείου Στρατιωτικών. Ωστόσο, τρία χρόνια αργότερα καταργείται και αντικαθίστανται από το νεοσυσταθέν γραφείο Επιτελικής Υπηρεσίας του Υπουργείου Στρατιωτικών. Κατά το έτος 1904, η διεύθυνση Επιτελικής Υπηρεσίας του Υπουργείου υποβαθμίζεται με σημαντικό περιορισμό των αρμοδιοτήτων της και συντελείται η αναβάθμιση της Γενικής Διοίκησης Στρατού σε Γενικό Επιτελείο της Γενικής Διοίκησης. Η νέα υπηρεσία του Γενικού Επιτελείου

αποτελεί το πρώτο θεσμικό όργανο, αρμόδιο για το χειρισμό θεμάτων που σχετίζονται με την Εθνική Άμυνα της Χώρας και τη διαμόρφωση αμυντικής πολιτικής. Το 1909, η παραπάνω υπηρεσία παύει να υφίσταται και ιδρύεται η Επιτελική Υπηρεσία Στρατού μέχρι το 1923, καθώς μετονομάζεται ξανά σε Γενικό Επιτελείο Στρατού. Επίσης, δέκα χρόνια αργότερα καθορίζεται νέα οργάνωση του επιτελείου του οργανισμού με εγκύκλιο διαταγή. (Γενικό Επιτελείο Στρατού)

Το 1950 έχουμε την θεσμική σύσταση του Υπουργείου Εθνικής Άμυνας και τροποποιείται εκ νέου η δομή και οργάνωση του Γενικού Επιτελείου Στρατού. Παράλληλα, τα Υπουργεία Στρατιωτικών, Αεροπορίας και Ναυτικού καταργούνται και μεταπίπτουν σε απλά υφυπουργεία. Το 1968 το Γενικό Επιτελείο Στρατού μετονομάζεται σε αρχηγείο Στρατού χωρίς διοικητική υπαγωγή στο ΓΕΕΘΑ. Το έτος 1977 σημαδοτεί την επαναφορά του Γενικού Επιτελείου Στρατού με αυτοτελή δομή και θεσμική υπαγωγή στο Γενικό Επιτελείο Εθνικής Άμυνας. (Γενικό Επιτελείο Στρατού) Ο οργανισμός του Στρατού υπάγεται θεσμικά και διοικητικά στο Γενικό Επιτελείο Εθνικής Άμυνας (ΓΕΕΘΑ). Είναι εύλογο να τονίσουμε ότι το 2010 έχουμε την ψήφιση νόμου που αφορά θεσμικά θέματα διοίκησης και ελέγχου Ενόπλων Δυνάμεων, σύμφωνα με τον οποίο ο οργανισμός του Στρατού υπάγεται και ελέγχεται από τον οργανισμό του ΓΕΕΘΑ διά του θεσμικού προσώπου του Αρχηγού ΓΕΕΘΑ. (Νόμος 3883 – 2010, άρθρο 71)

Ο οργανισμός του Στρατού έχει ως έμβλημα τον μαύρο δικέφαλο αετό, ένα παραδοσιακό βυζαντινό σύμβολο σε κίτρινο φόντο. Στο μέσο του κορμού προβάλλεται το εθνόσημο της Ελλάδας με την επιγραφή «ΕΛΕΥΘΕΡΟΝ ΤΟ ΕΥΨΥΧΟΝ», ρητό που σημαίνει η γενναιότητα στηρίζεται στην ελευθερία. Το έμβλημα του οργανισμού συμβολίζει τις ρίζες και την συνέχεια του Ελληνισμού, την επαγρύπνηση και ετοιμότητα για την προάσπιση της εθνικής κυριαρχίας και της εδαφικής ακεραιότητας της Χώρας.

2.3 Ταυτότητα Οργανισμού Ενόπλων Δυνάμεων

Οι Ένοπλες Δυνάμεις μίας Χώρας παραμένουν έναν από τους πιο υγιείς και συγκροτημένους θεσμούς σε περιόδους έντονης ρευστότητας και παγκόσμιας κρίσης, καθώς διασφαλίζουν μία από τις πιο σημαντικές αποστολές της εθνικής ασφάλειας. Αναμφισβήτητα, στην Χώρα μας οι Ένοπλες Δυνάμεις αποτελούν τον πιο ισχυρό

πυλώνα σταθερότητας και στρατηγικής αποτροπής απέναντι σε φίλιες και συμμαχικές Χώρες. Ο κοινωνικός ιστός διακατέχεται από σημαντικά αισθήματα εκτίμησης και βαθιάς εμπιστοσύνης απέναντι στις Ένοπλες Δυνάμεις της Χώρας μας. Άλλωστε, σημαντική μερίδα στρατιωτικών αναλυτών σημειώνουν ότι η ισχύς μίας Χώρας διαφαίνεται από την ποιότητα των Ενόπλων Δυνάμεων λόγω ελλείμματος διεθνούς ασφάλειας. Οι σχέσεις των Ελληνικών Ενόπλων Δυνάμεων με την κοινωνία και τον λαό μας παραμένουν άρρηκτα συνδεδεμένες στο διάβα των αιώνων (Ηφαιστος, 2015).

Οι Ελληνικές Ένοπλες Δυνάμεις αποτελούν τις χερσαίες, θαλάσσιες και εναέριες στρατιωτικές δυνάμεις που υφίστανται στην Ελλάδα και διαχωρίζονται σε τρεις υπηρεσιακούς κλάδους. Οι κλάδοι είναι ο Στρατός Ξηράς, η Πολεμική Αεροπορία και το Πολεμικό Ναυτικό. Οι παραπάνω κλάδοι των Ενόπλων Δυνάμεων διαχωρίζονται σε Γενικά Επιτελεία, σχηματισμούς, συγκροτήματα, Μονάδες, καθώς και σε ανεξάρτητες Διοικήσεις και υπηρεσίες. Η 21^η Νοεμβρίου κάθε έτους έχει καθιερωθεί ως ημέρα εορτής των Ενόπλων Δυνάμεων, που αποτελεί την εορτή των εισοδίων της θεοτόκου, προστάτιδας των Ενόπλων Δυνάμεων. (Νόμος 3883 – 2010, άρθρο 1)

Οι Ένοπλες Δυνάμεις χαρακτηρίζονται από συγκεκριμένη ιεραρχική δομή, φυσική ηγεσία και θεσμικά όργανα. Άλλωστε, παραμένει ευρέως γνωστό ότι ο τρόπος λειτουργίας και διοίκησης των Ενόπλων Δυνάμεων χαρακτηρίζεται από αυστηρά θεσμοθετημένες διαδικασίες που προβλέπονται σε Προεδρικά διατάγματα, Νόμους του Κράτους και στρατιωτικούς κανονισμούς της υπηρεσίας. Η θεσμική αρμοδιότητα της άσκησης διοίκησης των Ενόπλων Δυνάμεων αναλαμβάνεται από τον Πρωθυπουργό και την Κυβέρνηση της Ελλάδας, μέσω του Υπουργού Εθνικής Άμυνας που είναι υπεύθυνος για τον έλεγχο και την διοίκηση των Ενόπλων Δυνάμεων. (Νόμος 3883 – 2010, άρθρο 1)

Η ιεραρχία των Ενόπλων Δυνάμεων διαχωρίζεται στη πολιτική ηγεσία, στα συμβουλευτικά όργανα και στις Γενικές Διευθύνσεις του Υπουργείου Εθνικής Άμυνας, μέσω των οποίων διαμορφώνεται η χάραξη της Εθνικής στρατηγικής και ο έλεγχος των Ένοπλων Δυνάμεων. Στην πολιτική διάσταση ο Πρόεδρος της Ελληνικής Δημοκρατίας θεωρείται ο Αρχηγός των Ενόπλων Δυνάμεων. (Σύνταγμα Ελλάδα, άρθρο 45)

Για τον παραπάνω λόγο, η φυσική ηγεσία των Ενόπλων Δυνάμεων παρουσιάζεται ενώπιον του Προέδρου της Δημοκρατίας στις ετήσιες θεσμικές κρίσεις που διεξάγονται κάθε έτος. Σε όλες τις ορκωμοσίες αποφοίτησης αξιωματικών από Στρατιωτικές

σχολές, παρίσταται ο Πρόεδρος της Δημοκρατίας για την επίδοση ξιφών στους αποφοίτους Αξιωματικούς. Επομένως, οι παραπάνω αναφορές αντικατοπτρίζουν το βαρυσήμαντο λειτούργημα που επιτελείται στο θεσμό του οργανισμού των Ενόπλων Δυνάμεων.

Η Εθνική Άμυνα και η αμυντική πολιτική της Χώρας μας σχεδιάζεται και υλοποιείται από θεσμικά, πολιτικά και στρατιωτικά όργανα που περιλαμβάνουν :

α) Το Κυβερνητικό Συμβούλιο Εξωτερικών και Άμυνας (ΚΥ.Σ.Ε.Α) αποτελεί το ανώτατο όργανο λήψης αποφάσεων σε θέματα εθνικής άμυνας και εξωτερικής πολιτικής της Ελλάδας, του οποίου πρόεδρος είναι ο Πρωθυπουργός της Ελλάδας. Ζητήματα που αφορούν την Εθνική Άμυνα είναι η πολιτική Εθνικής Άμυνας, ο χειρισμός κρίσεων, η δομή και η ηγεσία των Ενόπλων Δυνάμεων, τα προγράμματα προμήθειας και αγοράς αμυντικού εξοπλισμού και η εμπλοκή των Ενόπλων Δυνάμεων για αντιμετώπιση εκτάκτων αναγκών. Μέλη του συμβουλίου είναι ο Υπουργός Εθνικής Άμυνας, ο Υπουργός Εξωτερικών, ο Υπουργός Προστασίας του πολίτη και Δημοσίας τάξεως, ο Υπουργός Νησιωτικής πολιτικής και ο Αρχηγός Γενικού Επιτελείου Εθνικής Άμυνας. (Νόμος 2292 – 1995, άρθρο 3)

β) Τη Διαρκή Επιτροπή Εθνικής Άμυνας και Εξωτερικών υποθέσεων της βουλής, η οποία είναι υπεύθυνη για την εξέταση και ψήφιση νομοσχεδίων και νομοθετικών ρυθμίσεων του Υπουργείου Εθνικής Άμυνας. (Νόμος 2292 – 1995, άρθρο 4)

γ) Ο Υπουργός Εθνικής Άμυνας που αποτελεί τον πολιτικό προϊστάμενο των Ενόπλων Δυνάμεων. Η διοικητική υπαγωγή που αναφέραμε, επιφέρει την θέσπιση του Υπουργείου Εθνικής Άμυνας ως τον ανώτερο θεσμικό φορέα των Ενόπλων Δυνάμεων. Ο Υπουργός Εθνικής Άμυνας (ΥΕΘΑ) διοικεί, οργανώνει και ελέγχει τις Ένοπλες Δυνάμεις μέσω της ηγεσίας των Γενικών Επιτελείων με στόχο την υλοποίηση της πολιτικής Εθνικής Άμυνας. Συμμετέχει στο ΚΥΣΕΑ όπου εισηγείται την δομή και την διοίκηση των Ενόπλων Δυνάμεων, εγκρίνει προγράμματα αμυντικών εξοπλισμών και αποφασίζει την νέα οργάνωση των Ενόπλων Δυνάμεων. Επιπλέον, αποφασίζει την κατανομή του οικονομικού προϋπολογισμού και των χρηματικών πιστώσεων, εκπροσωπεί το Υπουργείο σε διεθνείς οργανισμούς και σε ξένες Χώρες, συμμετέχει σε συμβούλια των μελών – Χωρών του ΝΑΤΟ, καταρτίζει τις κατευθύνσεις Αμυντικής σχεδίασης και έχει την αποκλειστική ευθύνη για την νομοθετική πρωτοβουλία του Υπουργείου Εθνικής Άμυνας. (Νόμος 2292 – 1995, άρθρο 5)

δ) Ο Αναπληρωτής Υπουργός Εθνικής Άμυνας και ο Υφυπουργός Εθνικής Άμυνας συγκροτούν την πολιτική ηγεσία των Ενόπλων Δυνάμεων μαζί με τον Υπουργό. Στα καθήκοντά τους συμπεριλαμβάνονται η άσκηση και η εκτέλεση των αρμοδιοτήτων που τους αναθέτει ο Υπουργός Εθνικής Άμυνας. Οι αρμοδιότητές τους εξειδικεύονται σε θέματα σταδιοδρομικής εξέλιξης και προαγωγής των στελεχών, συνταξιοδοτικά θέματα, οικονομικά θέματα και ρυθμίσεις συνεργασίας με άλλα Υπουργεία, δημόσιους οργανισμούς και υπηρεσίες. (Νόμος 2292 – 1995, άρθρο 7)

ε) Το Συμβούλιο Άμυνας (ΣΑΜ) αποτελεί το ανώτατο συμβουλευτικό όργανο του Υπουργού σε θεσμικό επίπεδο. Ο κομβικός του ρόλος συνίσταται στην παροχή κατευθυντήριων συμβουλών στον ΥΕΘΑ σε θέματα δομής και οργάνωσης δυνάμεων, αμυντικών και εξοπλιστικών προγραμμάτων, οικονομικού προϋπολογισμού και εκτίμηση τρεχουσών καταστάσεων που ενδεχομένως να επηρεάσουν την Εθνική Άμυνα και ασφάλεια της Χώρας μας. Συγκροτείται από τον ΥΕΘΑ, ΑΝΥΕΘΑ, ΥΦΕΘΑ, Αρχηγό Γενικού Επιτελείου Εθνικής Άμυνας, Στρατού, Ναυτικού και Αεροπορίας. (Νόμος 2292 – 1995, άρθρο 8)

στ) Το Συμβούλιο Αρχηγών Γενικών Επιτελείων (ΣΑΓΕ) αποτελείται από τον Αρχηγό Γενικού Επιτελείου Εθνικής Άμυνας (Α/ΓΕΕΘΑ), Αρχηγό Γενικού Επιτελείου Στρατού (Α/ΓΕΣ), Αρχηγό Γενικού Επιτελείου Ναυτικού (Α/ΓΕΝ) και τον Αρχηγό Γενικού Επιτελείου Αεροπορίας (Α/ΓΕΑ). Στις αρμοδιότητές του συγκαταλέγεται η υποβολή εισηγήσεων και προτάσεων για θέματα εθνικής στρατηγικής, λειτουργίας και δομής των Ενόπλων Δυνάμεων, αμυντικής θωράκισης της Χώρας, στρατιωτική αξιολόγηση καταστάσεων και απειλών, διακλαδικά δόγματα επιχειρήσεων και σχέδια δράσεων με διακλαδικό χαρακτήρα. (Νόμος 2292 – 1995, άρθρο 10)

ζ) Τα Ανώτατα Συμβούλια των κλάδων των Ενόπλων Δυνάμεων αποτελούνται από το Ανώτατο Στρατιωτικό Συμβούλιο (ΑΣΣ), Ανώτατο Ναυτικό Συμβούλιο (ΑΝΣ) και το Ανώτατο Αεροπορικό Συμβούλιο (ΑΑΣ) διαδραματίζουν γνωμοδοτικό ρόλο, λαμβάνουν και επικυρώνουν αποφάσεις για οργανωτικά, επιχειρησιακά, λειτουργικά, εξοπλιστικά και διοικητικά θέματα αρμοδιότητας του κλάδου τους. (Νόμος 2292 – 1995, άρθρο 17)

η) Ο Αρχηγός Γενικού Επιτελείου Εθνικής Άμυνας θεωρείται ο φυσικός προϊστάμενος των Ενόπλων Δυνάμεων με τον βαθμό του Στρατηγού, Ναυάρχου ή Πτεράρχου. Οι

παραπάνω βαθμοί φέρονται **μόνο** από τον Αρχηγό ΓΕΕΘΑ σε περίοδο ειρήνης, αναλόγως του κλάδο από τον οποίο προέρχεται. (Νόμος 2292 – 1995, άρθρο 11)

θ) Οι Αρχηγοί Γενικών Επιτελείων των Κλάδων των Ενόπλων Δυνάμεων που είναι οι κάτωθι : α) Αρχηγός Γενικού Επιτελείου Στρατού (Α/ΓΕΣ) , β) Αρχηγός Γενικού Επιτελείου Ναυτικού (Α/ΓΕΝ) και Αρχηγός Γενικού Επιτελείου Αεροπορίας (Α/ΓΕΑ). Οι αρχηγοί των Γενικών Επιτελείων ασκούν πλήρη διοίκηση των δυνάμεων των κλάδων τους και είναι υπεύθυνοι έναντι του Αρχηγού ΓΕΕΘΑ για την άρτια προετοιμασία, εκπαίδευση, επιχειρησιακή ετοιμότητα, οργάνωση και χρησιμοποίηση των κλάδων τους, τόσο σε ειρηνική περίοδο αλλά και σε περίοδο επιχειρήσεων, σύμφωνα με τις γενικές κατευθύνσεις και οδηγίες του Α/ΓΕΕΘΑ και του Υπουργού Εθνικής Άμυνας. (Νόμος 2292 – 1995, άρθρο 14)

ι) Η Γενική Διεύθυνση οικονομικού σχεδιασμού και Υποστήριξης η οποία περιλαμβάνει την Διεύθυνση Ανθρωπίνου δυναμικού και περιβάλλοντος, την Διεύθυνση οικονομικού και την Διεύθυνση τεχνολογικής και στρατιωτικής υποστήριξης (ΓΔΟΣΥ). (Υπουργείο Εθνικής Άμυνας)

κ) Η Γενική Διεύθυνση Αμυντικών Εξοπλισμών και Επενδύσεων αποτελείται από την Διεύθυνση Αμυντικών προγραμμάτων και συμβάσεων, την Διεύθυνση Αντισταθμιστικών ωφελημάτων και Διασφάλισης ποιότητας και την Διεύθυνση Αμυντικών επενδύσεων και ερευνών (ΓΔΑΕΕ). (Νόμος 2292 – 1995, άρθρο 21)

λ) Η Γενική Διεύθυνση Πολιτικής Εθνικής Άμυνας και Διεθνών Σχέσεων συγκροτείται από την Διεύθυνση Πολιτικής Εθνικής Άμυνας και την Διεύθυνση Διεθνών Σχέσεων (ΓΔΠΕΑΔΣ). (Υπουργείο Εθνικής Άμυνας - ΥΠΕΘΑ)

Ο βασικός πυλώνας και πολλαπλασιαστής ισχύος ενός από τους πιο ζωτικούς οργανισμούς του κράτους είναι το ανθρώπινο δυναμικό των Ενόπλων Δυνάμεων, το οποίο αποτελεί το εργατικό δυναμικό και την βασική συνιστώσα της ποιότητας του παραπάνω οργανισμού. Ο πολιτικός φορέας των Ενόπλων Δυνάμεων χαράσσει στρατηγικές και κατευθύνσεις, μέσω της εναρμόνισης των πόρων και των δραστηριοτήτων του οργανισμού ώστε να διατηρεί σε υψηλό επίπεδο το καλύτερο έμπυχο υλικό των Ενόπλων Δυνάμεων που αποτελεί το προσωπικό. (Υπουργείο Εθνικής Άμυνας – ΥΠΕΘΑ)

Το ανθρώπινο δυναμικό των Ενόπλων Δυνάμεων διακρίνεται σε στρατιωτικό και πολιτικό προσωπικό. Το στρατιωτικό προσωπικό διακρίνεται σε μόνιμο και

στρατεύσιμο. Στο μόνιμο προσωπικό περιλαμβάνονται οι Αξιωματικοί προερχόμενοι από Ανώτατα Στρατιωτικά Εκπαιδευτικά Ιδρύματα (ΑΣΕΙ), οι Υπαξιωματικοί προερχόμενοι από Ανώτερες Στρατιωτικές Σχολές Υπαξιωματικών (ΑΣΣΥ), οι Υπαξιωματικοί προερχόμενοι από τον θεσμό Εθελοντών Μακράς Θητείας (ΕΜΘ), οι Υπαξιωματικοί προερχόμενοι από τον θεσμό των Επαγγελματιών Οπλιτών (ΕΠ.ΟΠ) και οι οπλίτες βραχείας ανακατάταξης (Ο.Β.Α) των τριών κλάδων των Ενόπλων Δυνάμεων. Στο στρατεύσιμο προσωπικό ανήκουν οι οπλίτες θητείας που υπηρετούν στους τρεις κλάδους των Ενόπλων Δυνάμεων. Επίσης, το πολιτικό προσωπικό εργάζεται επαγγελματικά και παρέχει τις υπηρεσίες του σε διοικητικές, οικονομικές και τεχνικές υπηρεσιακές θέσεις. (Υπουργείο Εθνικής Άμυνας – ΥΠΕΘΑ)

2.4 Αποστολή Οργανισμού Ενόπλων Δυνάμεων

Στην εισαγωγή είχαμε αναφερθεί στην μείζονος σημασίας αποστολή των Ενόπλων Δυνάμεων που αποτελεί θεσμική απορρέουσα υποχρέωση ως οργανισμός του κράτους και συνταγματική επιταγή του κράτους – Δικαίου στην Χώρα μας. Ο οργανισμός των Ενόπλων Δυνάμεων υπερασπίζει τα εθνικά συμφέροντα με αποτέλεσμα να ενισχύεται το κύρος της Χώρας μας σε διεθνές επίπεδο, προσδίδοντας αξιοπιστία και σημαντικό ειδικό βάρος στο ευρωπαϊκό και παγκόσμιο γίγνεσθαι. (Νόμος 2292 – 1995, άρθρο 1)

Η σημαντική αποστολή των Ενόπλων Δυνάμεων συνίσταται στην εξασφάλιση της εδαφικής ακεραιότητας, στην υπεράσπιση της εθνικής ανεξαρτησίας και στην εξασφάλιση της εθνικής κυριαρχίας της Χώρας μας. (Σύνταγμα Ελλάδας, άρθρο 45).

Η πολιτική Εθνικής Άμυνας που χαράσσεται από τον Υπουργό Εθνικής Άμυνας υλοποιείται από τον οργανισμό των Ενόπλων Δυνάμεων, εφαρμόζοντας την στρατηγική εθνικής άμυνας και ασφάλειας (Νόμος 3883 – 2010, άρθρο 71).

Ακρογωνιαίος λίθος της εθνικής στρατηγικής είναι η προάσπιση των κυριαρχικών μας διακωμάτων, η τήρηση του διεθνούς δικαίου και ο σεβασμός των διεθνών συνόρων.

Επίσης, η ισχυροποίηση της εσωτερικής και διεθνής θέσης της Ελλάδας αποτελεί κεντρικό στόχο της εθνικής στρατηγικής και κατ' επέκταση της πολιτικής Εθνικής Άμυνας. Η στρατηγική της αποτροπής και αντιμετώπιση κάθε εξωτερικής απειλής, ένοπλης επίθεσης και πρόκλησης κατά της Χώρας μας εντάσσεται στην επιχειρησιακή αποστολή των Ενόπλων Δυνάμεων. (Νόμος 2292 – 1995, άρθρο 1)

Στην Χώρα μας το στρατιωτικό δόγμα είναι αμυντικό – αποτρεπτικό με ιδιαίτερο βάρος στην αντιμετώπιση κάθε στρατιωτικής απειλής και στον χειρισμό κρίσεων. Επιπλέον, οι Ένοπλες Δυνάμεις επιτελούν σημαντικό έργο και στην ειρηνική περίοδο με τις παρακάτω αποστολές :

- α) Η διαρκής και συνεχής επαγρύπνηση για την εθνική ασφάλεια της Χώρας μας.
- β) Η προπαρασκευή και διατήρηση υψηλής επιχειρησιακής ετοιμότητας για την στρατηγική αποτροπή και την άμεση αντιμετώπιση οποιασδήποτε εχθρικής συμμετρικής και μη απειλής.
- γ) Η εμπέδωση και συνεισφορά στο αίσθημα της ασφάλειας στο διεθνές περιβάλλον.
- δ) Η κοινωνική αρωγή και συμβολή προς τους πολίτες με την εξωστρέφεια των Ενόπλων Δυνάμεων προς τις τοπικές κοινωνίες.
- ε) Η συνδρομή και υποστήριξη του κρατικού μηχανισμού σε περιπτώσεις έκτακτων αναγκών. (Γενικό Επιτελείο Εθνικής Άμυνας, 2010)

Το κυριότερο έργο των Ενόπλων Δυνάμεων κατά την ειρηνική περίοδο αποτελεί η συνεχής και ρεαλιστική επιχειρησιακή εκπαίδευση, η οποία αποσκοπεί στην διατήρηση του αξιόμαχου των Ενόπλων Δυνάμεων και στην ετοιμότητα άμεσης αντίδρασης. Η επιτυχία της αποστολής του οργανισμού των Ενόπλων Δυνάμεων επιτυγχάνεται με την κατάλληλη επιχειρησιακή σχεδίαση, προετοιμασία και διάταξη των διατιθέμενων δυνάμεων. Επιπλέον, οι ενέργειες των Ενόπλων Δυνάμεων πρέπει να στρέφονται στην διατήρηση της μαχητικής ισχύος με απώτερο στόχο να αποτραπεί κάθε ενέργεια αμφισβήτησης της εδαφικής μας ακεραιότητας. (Γενικό Επιτελείο Εθνικής Άμυνας, 2015)

Το όραμα των Ενόπλων Δυνάμεων έχει ως κινητήριο μοχλό την ανάπτυξη και εκμετάλλευση των επιχειρησιακών δυνατοτήτων σε διακλαδικό επίπεδο ώστε να δημιουργούνται οι κατάλληλες συνθήκες στρατιωτικής επέμβασης για την αντιμετώπιση συμμετρικών και μη απειλών (Νόμος 3883 – 2010, άρθρο 71). Η διακλαδική δύναμη αφορά την συνεργασία και την λειτουργία των τριών κλάδων των Ενόπλων Δυνάμεων ως έναν κλάδο, τόσο σε ειρηνική περίοδο αλλά και σε περίοδο επιχειρήσεων. Αξίζει να τονίσουμε ότι ο οργανισμός των Ενόπλων Δυνάμεων ανταποκρίνεται στην διατήρηση της επιχειρησιακής ετοιμότητας παρά το ασφυκτικό οικονομικό πλαίσιο της Χώρας. Η σημερινή δημοσιονομική συγκυρία επιτάσσει την ορθολογικότερη διαχείριση των πόρων που διαθέτουμε ώστε να εξασφαλίζονται οι

επιχειρησιακές και λειτουργικές απαιτήσεις του οργανισμού με την καλύτερη δυνατή αποτελεσματικότητα. Βέβαια, θα αποτελούσε έλλειψη ρεαλισμού η προσέγγιση, ότι ένας μεγάλος δημόσιος οργανισμός όπως οι Ένοπλες Δυνάμεις παραμένουν εντελώς ανεπηρέαστες από την τρέχουσα οικονομική κατάσταση της Χώρας μας. Όμως, η πραγματική αξία των Ενόπλων Δυνάμεων διαφάνηκε σε δύσκολες οικονομικές συνθήκες και δεν αποτέλεσε ανασταλτικός παράγοντας για την υποβάθμιση της μαχητικής ικανότητας. (Γενικό Επιτελείο Εθνικής Άμυνας, 2015)

Ο οργανισμός των Ενόπλων Δυνάμεων επιδιώκει να αναπτύσσει όλες τις επιχειρησιακές του δυνατότητες, οι οποίες θα του επιτρέπουν την άμεση ετοιμότητα και εγρήγορση για ανάληψη επιχειρησιακής αποστολής σε ενδεχόμενη κρίση ή πολεμική σύρραξη. Οι επιχειρησιακές δυνατότητες που αναφέραμε περιλαμβάνουν :

α) Υψηλή επιχειρησιακή ετοιμότητα.

β) Υψηλό επίπεδο διαθεσιμότητας υλικών και μέσων.

γ) Άμεση και αποφασιστική ενέργεια για επίλυση και αντιμετώπιση εκτάκτων κρίσεων και καταστάσεων.

δ) Ταχύτατη και ευέλικτη εμπλοκή για απόκρουση επιθετικών ενεργειών.

ε) Εδραίωση ισχυρής μαχητικής ισχύος στο ευρύτερο γεωπολιτικό περιβάλλον ώστε η Χώρα μας να παραμείνει πόλος σταθερότητας, ασφάλειας και ειρήνης στο διεθνές περιβάλλον. (Γενικό Επιτελείο Εθνικής Άμυνας, 2012)

Είναι σαφές ότι σε περιόδους οικονομικής κρίσης, κρίνεται εύλογο οι τρέχουσες δραστηριότητες να κατευθύνονται στην συντήρηση του υλικού ώστε να διατηρείται το καλύτερο επίπεδο διαθεσιμότητας και λειτουργικότητας (Γενικό Επιτελείο Εθνικής Άμυνας, 2015). Εξάλλου, δεν πρέπει να παραβλέπουμε το γεγονός ότι διαθέτουμε τα πιο σύγχρονα και ποιοτικά οπικά συστήματα και μέσα, μέσω των οποίων εξασφαλίζουμε την επαύξηση της μαχητικής ικανότητας και επιχειρησιακής ετοιμότητας (Γενικό Επιτελείο Εθνικής Άμυνας, 2015). Επιπλέον, κάθε σοβαρός οργανισμός πρέπει να συγχρονίζεται με τις σύγχρονες τεχνολογικές εξελίξεις και καινοτομίες. Οι Ένοπλες Δυνάμεις παρακολουθούν και προβαίνουν σε ανάλογες ενέργειες αναβάθμισης των στρατιωτικών εφαρμογών από κεντρικές και διοικητικές υπηρεσίες για αποδοτικότερη και άμεση λειτουργία.

Οι σύγχρονες επιχειρήσεις δεν διεξάγονται μόνο με οπλικά συστήματα και μέσα σε ένα γεωστρατηγικό περιβάλλον που δυναμικά αλλάζει. Στην εποχή της καταϊγιστικής τεχνολογικής εξέλιξης και ενημέρωσης μέσω της συνεχούς προβολής εικόνων και πληροφοριών, το θέατρο επιχειρήσεων εμφανίζει μία νέα διάσταση ασύμμετρων απειλών και επιθέσεων (Παρίσης, 2014). Οι Ένοπλες Δυνάμεις ως συμπαγής οργανισμός που συνεχώς αυτοβελτιώνεται, προσδίδουν ανάλογο βάρος στην αντιμετώπιση απειλών με την μορφή που περιγράψαμε. Οι ενέργειες προσανατολίζονται στην συνεχή εκπαίδευση και ενημέρωση του στελεχιακού δυναμικού για την αντιμετώπιση απειλών που πηγάζουν από τα δίκτυα πληροφορικής και τεχνολογίας. Με λίγα λόγια, ένας οργανισμός προετοιμάζεται στην πρόληψη και αντιμετώπιση επιθέσεων που έχουν στόχο την διαθεσιμότητα των πληροφοριακών υποδομών. Η παραπάνω σύγχρονη απειλή είναι ευρέως γνωστή ως κυβερνοπόλεμος – κυβερνοεπίθεση (Διεύθυνση ΚυβερνοΆμυνας – Γενικό Επιτελείο Εθνικής Άμυνας). Επομένως, μία σημαντική αποστολή των Ενόπλων Δυνάμεων αποτελεί η ανάπτυξη επιχειρησιακών δυνατοτήτων με τεχνολογικό προφίλ στον τομέα της Κυβερνοάμυνας. Οι Ένοπλες Δυνάμεις ακολουθούν την Εθνική στρατηγική κυβερνοασφάλειας και εφαρμόζουν την στρατιωτική στρατηγική Κυβερνοάμυνας, καθώς και το δόγμα επιχειρήσεων Κυβερνοχώρου (Διεύθυνση ΚυβερνοΆμυνας – Γενικό Επιτελείο Εθνικής Άμυνας).

Εν κατακλείδι, η προπαρασκευή των Ενόπλων Δυνάμεων για βέλτιστη επιχειρησιακή ετοιμότητα και άμεση ανάληψη αποστολής για αντιμετώπιση οποιοσδήποτε μορφής απειλής αποτελεί μία διαρκής προτεραιότητα σε διακλαδικό επίπεδο με την συνεργασία και συντονισμό των τριών κλάδων των Ενόπλων Δυνάμεων. Η κρίσιμη γεωστρατηγική θέση της Χώρας μας και οι σύγχρονες μορφές απειλών επιβάλλουν μία ακατάπαυστη προσπάθεια αναβάθμισης των Ενόπλων Δυνάμεων στο διεθνές περιβάλλον (Παρίσης, 2014). Οι επιχειρησιακές δυνατότητες των αντιπάλων και οι σύγχρονες επιχειρησιακές προκλήσεις διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στο κύριο επιχειρησιακό έργο των Ενόπλων Δυνάμεων.

Όμως, ο οργανισμός των Ενόπλων Δυνάμεων συμβάλλει και στο κοινωνικό έργο της πολιτείας σε συνεργασία πάντοτε με τους υπόλοιπους κρατικούς φορείς. Στην κατεύθυνση αυτή οι Ένοπλες Δυνάμεις αναλαμβάνουν σημαντικές δράσεις που δεν εκκρίπτουν στην επιχειρησιακή αποστολή τους (Γενικό Επιτελείο Εθνικής Άμυνας,

2017). Συγκεκριμένα, στον τομέα της προληπτικής Ιατρικής διατίθεται ιατρικό προσωπικό που αποτελείται από στρατιωτικούς και οπλίτες ιατρούς για εξετάσεις και παροχή ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης σε κατοίκους απομονωμένων περιοχών και νησιών της Ελλάδας. Οι κλάδοι των Ενόπλων Δυνάμεων αποστέλλουν υγειονομικό προσωπικό σε ακριτικά νησιά και περιοχές για παροχή υγειονομικής περίθαλψης. Επίσης, σε όλους τους σχηματισμούς και υπηρεσίες διεξάγονται εθελοντικές αιμοδοσίες με την ενεργή συμμετοχή στελεχών και κληρωτών οπλιτών, όπου συγκεντρώνονται φιάλες αίματος και μεταφέρονται στις τράπεζες αίματος. Σε πολλές στρατιωτικές υπηρεσίες πραγματοποιούνται ημερίδες και διαλέξεις για σοβαρές ασθένειες όπως AIDS, ηπατίτιδα, δωρεά μυελού των οστών με σκοπό την ευαισθητοποίηση των στελεχών στον τομέα της εθελοντικής προσφοράς. Επιπλέον, στα στρατιωτικά νοσοκομεία λειτουργούν τράπεζες με σπάνιες ομάδες αίματος για την αντιμετώπιση εκτάκτων περιστατικών. Οι Ένοπλες Δυνάμεις συνεισφέρουν σε μεγάλο βαθμό σε αποστολές αεροδιακομιδών ασθενών σε αστικά κέντρα. Οι αποστολές αεροδιακομιδών δεν αφορούν μόνο την μεταφορά ασθενών στο εσωτερικό και εξωτερικό, αλλά συμπεριλαμβάνουν και την μεταφορά μοσχευμάτων στο εξωτερικό με ελικόπτερα και αεροσκάφη του Στρατού Ξηράς, Πολεμικού Ναυτικού και Πολεμικής Αεροπορίας. Σημαντική μνεία επιβάλλεται να γίνει στον τομέα της έρευνας και διάσωσης ανθρώπων που περιήλθαν σε δύσκολες καταστάσεις, όπως αποκλεισμοί σε απομονωμένα και δύσβατα μέρη, περισυλλογή και διάσωση ναυαγών από πολεμικά πλοία και ελικόπτερα του Πολεμικού Ναυτικού και Πολεμικής Αεροπορίας. (Γενικό Επιτελείο Εθνικής Άμυνας, 2017)

Επίσης, η συνδρομή των Ενόπλων Δυνάμεων επεκτείνεται στην κατασκευή έργων υποδομής και στην αντιμετώπιση των συνεπειών από φυσικές καταστροφές. Οι κλάδοι των Ενόπλων Δυνάμεων διαθέτουν σε ετήσια βάση μηχανικά μέσα και προσωπικό για εκτέλεση αντιπλημμυρικών έργων και εκτέλεση εργασιών αποκατάστασης εκτάκτων καιρικών φαινομένων. Το φάσμα των εργασιών επεκτείνεται στην διευθέτηση και διάνοιξη δρομολογίων διάνοιξης, κατασκευή αντιτυρικών ζωνών, συντήρηση αγροτικού δικτύου, αποκατάσταση ζημιών από πυρκαγιές και κατασκευή υποδομών σχολικών εγκαταστάσεων σε ακριτικές περιοχές (Γενικό Επιτελείο Εθνικής Άμυνας, 2017). Ο οργανισμός των Ενόπλων Δυνάμεων συμμετέχει σε αποστολές εξουδετέρωσης και καταστροφής πυρομαχικών με εξειδικευμένες ομάδες εξουδετέρωσης πυρομαχικών των τριών κλάδων. Οι Ένοπλες Δυνάμεις συμμετέχουν

ενεργά σε δράσεις εξωστρέφειας μέσω κοινωνικών και πολιτιστικών εκδηλώσεων. Διατίθεται πάντα στρατιωτικές λέσχες για την πραγματοποίηση φιλανθρωπικών και πολιτιστικών εκδηλώσεων, εορταστικές εκδηλώσεις, παράθεση γευμάτων και εκθέσεις ανταποκρινόμενοι πάντα σε αιτήματα κοινωνικών οργανώσεων και κρατικών φορέων (Γενικό Επιτελείο Εθνικής Άμυνας, 2017). Εξίσου σημαντική η συνεισφορά των Ενόπλων Δυνάμεων στον τομέα της παιδείας, καθώς υλοποιούνται προγράμματα επισκέψεων μαθητών σε σχολεία και στρατιωτικά μουσεία, όπου διεξάγονται ενημερώσεις για το έργο και την αποστολή των Ενόπλων Δυνάμεων με σκοπό την εξοικείωση των μαθητών με τα καθήκοντα και την ζωή των στελεχών, ενημερώνοντας τους μαθητές σε θέματα επαγγελματικού προσανατολισμού. Σε κάθε σχολικό έτος διατίθενται στελέχη από στρατιωτικές υπηρεσίες ως οδηγοί – συνοδηγοί σε σχολικά λεωφορεία για ανάγκες ΑΜΕΑ σε ειδικά σχολεία σε όλη την επικράτεια. Στο πλαίσιο της εθελοντικής δράσης οι Ένοπλες Δυνάμεις συγκεντρώνουν και προσφέρουν ρουχισμό, τρόφιμα, εκπαιδευτικά υλικά για ενίσχυση και κάλυψη αναγκών των απόρων οικογενειών, σχολείων και κοινωνικών ιδρυμάτων. Στο πλαίσιο της κοινωνικής προσφοράς διατίθενται σημαντικές μερίδες συσσιτίου σε γηροκομεία και Ιερές Μητροπόλεις στον Ελλαδικό χώρο. Ειδική μνεία απαιτείται να γίνει στην ενεργή συμβολή των Ενόπλων Δυνάμεων στην διαχείριση των προβλημάτων που προέκυψαν από την προσφυγική κρίση. Ο οργανισμός των Ενόπλων Δυνάμεων απέσπασε τον διεθνή σεβασμό για την άριστη συγκρότηση συντονιστικών κέντρων και υποδοχή, φιλοξενία, σίτιση και υγειονομική περίθαλψη των μεταναστών. Τέλος, η κοινωνική αρωγή των Ενόπλων Δυνάμεων επισφραγίστηκε στην 81^η Διεθνής Έκθεση Θεσσαλονίκης κατά το έτος 2016, όπου αναπτύχθηκε εκθεσιακό περίπτερο των Ενόπλων Δυνάμεων, προβάλλοντας το έργο τους στην ελληνική κοινωνία. (Γενικό Επιτελείο Εθνικής Άμυνας, 2016)

2.5 Εκπαίδευση Ανθρωπίνου Δυναμικού Ενόπλων Δυνάμεων

Είναι κοινά παραδεκτό ότι, η Ελλάδα βρίσκεται σε ένα περιβάλλον έντονης ρευστότητας και διαδραματίζει κομβικό ρόλο διότι αποτελεί τον συνδυαστικό κρίκο φιλίας και συνεργασίας μεταξύ των λαών της ΝΑ Ευρώπης, Μ.Ανατολής, Εύξεινου πόντου και των Βαλκανίων (Παρίσης, 2014). Το διεθνές περιβάλλον αποτελεί ένα δυναμικό πεδίο που συνεχώς μεταβάλλεται και οι ισοροπίες ανακατατάσσονται. Αυτό το σύγχρονο επιχειρησιακό περιβάλλον και η γεωπολιτική συγκυρία, επιβάλλουν την

ανάγκη στρατηγικού σχεδιασμού για την προάσπιση των εθνικών μας συμφερόντων. (Μωραΐτης, 2017). Επομένως, ένας νευραλγικός οργανισμός του κρατικού πυρήνα που αποτελούν οι Ένοπλες Δυνάμεις πρέπει να εναρμονίζεται πλήρως με το διεθνές ανταγωνιστικό περιβάλλον. Απαιτείται το ανθρώπινο δυναμικό να διακατέχεται από εγρήγορση, πνεύμα ανησυχίας, κριτική σκέψη και σφαιρική αντίληψη της ευρύτερης γεωστρατηγικής και γεωοικονομικής κατάστασης (Σχολή Εθνικής Άμυνας). Τελικός επιθυμητός στόχος οι Ένοπλες Δυνάμεις να καταστούν κινητήρια δύναμη παραγωγής στρατηγικής σκέψης. Η διαρκής εκπαίδευση και επιμόρφωση αποτελούν ζωτικά εφόδια για την υποστήριξη της αναβάθμισης και μετεξέλιξης των Ενόπλων Δυνάμεων. Κρίνεται σκόπιμο να επικαλεστώ την φράση του Αριστοτέλη : <<Είμαστε αυτό που επανειλημμένα κάνουμε. Ως εκ τούτου, η Αριστεία δεν είναι πράξη αλλά συνήθεια>>. Η αριστεία αποτελεί τρόπος ζωής και λειτουργίας των Ενόπλων Δυνάμεων.

Η εκπαίδευση του ανθρώπινου δυναμικού των Ενόπλων Δυνάμεων περιλαμβάνει την στρατιωτική και επιχειρησιακή εκπαίδευση που αποσκοπεί στην προετοιμασία ενός ικανού ανθρώπινου δυναμικού να ανταπεξέλθει στις απαιτήσεις και στις προκλήσεις ενός σύγχρονου θεάτρου επιχειρήσεων, σύμφωνα με τα ισχύοντα διακλαδικά δόγματα επιχειρήσεων. Παράλληλα, δεύτερος πυλώνας της εκπαίδευσης στις Ένοπλες Δυνάμεις είναι η ακαδημαϊκή εκπαίδευση μέσω της οποίας παρέχεται μόρφωση ανωτάτου επιπέδου, κοινωνική – πολιτιστική παιδεία, επαγγελματική και επιστημονική κατάρτιση, διεύρυνση πνευματικών οριζόντων και καλλιέργεια κριτικής σκέψης. Ο οργανισμός των Ενόπλων Δυνάμεων προσδίδει πάγια προτεραιότητα στην εκπαίδευση των στελεχών. (Γενικό Επιτελείο Εθνικής Άμυνας, 2013)

Βασικός συντελεστής της επιτυχούς αποστολής των Ενόπλων Δυνάμεων η ποιοτική στρατιωτική εκπαίδευση. Τα προερχόμενα στελέχη από Ανώτατα Στρατιωτικά Εκπαιδευτικά Ιδρύματα (ΑΣΕΙ) και από Ανώτερες Στρατιωτικές Σχολές Υπαξιωματικών (ΑΣΣΥ) όλων των κλάδων, εκπαιδεύονται σε βασικά και Προκεχωρημένα Σχολεία Εφαρμογής γνώσεων, καθώς σε τεχνική και τακτική εξειδίκευση. Επίσης, οι Ανώτεροι Αξιωματικοί των τριών κλάδων εκπαιδεύονται σε σχολές Διοικήσεως και Επιτελών (ΣΔΙΕΠ, ΣΔΙΕΠ ΠΝ, ΣΔΙΕΠ ΠΑ), με σκοπό να καταστούν ικανοί επιτελείς Σχηματισμών και διοικητές Μονάδων. Στο πολύπλοκο επιχειρησιακό περιβάλλον, η επιτυχής αντιμετώπιση έντονων προκλήσεων και αμφισβητήσεων της εθνικής κυριαρχίας, επιβάλλει την διακλαδική συνεργασία όλου του προσωπικού των Ενόπλων Δυνάμεων και την διεξαγωγή κοινών ασκήσεων. Σε

πρώτο στάδιο, το προσωπικό εκπαιδεύεται σε κοινές επιχειρησιακές ασκήσεις, υπό ρεαλιστικές συνθήκες ενός σύγχρονου πεδίου μάχης (Γενικό Επιτελείο Εθνικής Άμυνας, 2010). Οι Ένοπλες Δυνάμεις διεξάγουν και συμμετέχουν σε εθνικές και διεθνείς επιχειρησιακές ασκήσεις μικρής, μεσοαίας και μεγάλης κλίμακας. Οι ασκήσεις χωρίζονται σε δύο μεγάλες κατηγορίες :

α) Σε ασκήσεις επί χάρτου και άνευ στρατευμάτων (ΤΑΑΣ).

β) Σε ασκήσεις που διεξάγονται ρεαλιστικά σε σύγχρονα πεδία ασκήσεων μετά στρατεύματος (ΤΑΜΣ).

Στον ετήσιο προγραμματισμό ασκήσεων εκτελούνται διακλαδικές επιχειρησιακές ασκήσεις σε εθνικό επίπεδο, όπως οι ΤΑΑΣ ΑΛΕΞΑΝΔΡΟΣ, ΤΑΑΣ ΣΙΚΙΝΟΣ, ΤΑΜΣ ΠΑΡΜΕΝΙΩΝ, ΤΑΜΣ ΣΑΡΙΣΑ μέσω των οποίων ενισχύεται η ικανότητα των δυνάμεων να λειτουργούν υπό ενιαίο σχήμα διοίκησης και ελέγχου. Στις εθνικές ασκήσεις το προσωπικό εκπαιδεύεται στην εξέταση και δοκιμή των επιχειρησιακών σχεδίων σε πραγματική βάση και στην λήψη αποφάσεων υπό την πίεση του παράγοντα χρόνου. Επομένως, η διακλαδική επιχειρησιακή εκπαίδευση και η κοινή εκπαίδευση όλων των κλάδων των Ενόπλων Δυνάμεων αποτελεί μία σημαντική εξέλιξη στον τομέα της εκπαίδευσης και στην επαύξηση της επιχειρησιακής ικανότητας. Η διεξαγωγή των παραπάνω ασκήσεων προετοιμάζει το ανθρώπινο δυναμικό στην επιχειρησιακή σχεδίαση και στην στρατηγική της αποτροπής. (Γενικό Επιτελείο Εθνικής Άμυνας)

Κρίνεται σκόπιμο να αναλύσουμε ορισμένους στρατιωτικούς όρους : α) **Δίοικηση και έλεγχος** είναι η ενάσκηση εξουσίας και διευθύνσεως από έναν ορισμένο Διοικητή επί διατιθεμένων και προσκολλημένων δυνάμεων, για την εκπλήρωση της αποστολής.

β) **Δοκιμή σχεδίου** είναι η διαδικασία κατά την οποία ένα τμήμα εκτελεί στην πράξη πιθανές ενέργειες μίας επιχειρήσεως, με σκοπό να βελτιώσει την απόδοσή του κατά την πραγματική εκτέλεση.

γ) **Επιχειρησιακή σχεδίαση** είναι η ανάπτυξη σχεδίων για εκστρατείες και ευρείες επιχειρήσεις και χρησιμοποιείται στο επιχειρησιακό επίπεδο λήψης αποφάσεων. (Στρατιωτικός Κανονισμός, 30 -1)

Η επιχειρησιακή ετοιμότητα των Μονάδων συνδέεται άμεσα με την ύπαρξη μόνιμου και εκπαιδευμένου προσωπικού ώστε να χειρίζονται αποτελεσματικά τα σύγχρονα οπικά συστήματα και μέσα. Σε όλο το πλαίσιο της επιχειρησιακής εκπαίδευσης,

πραγματοποιείται πλήρης αξιοποίηση των προσομοιωτών και εξομοιωτών, γεγονός που συμβάλλει στην συνεχή εκπαίδευση των χειριστών με αξιόπιστα αποτελέσματα και σημαντική εκμετάλλευση οικονομικών πόρων. Αξίζει να τονίσουμε το γεγονός ότι, εκτελούνται επιχειρησιακές ασκήσεις με προσομοίωση και ενεργοποίηση σεναρίων μέσω υπολογιστών στο Κέντρο Εκπαίδευσης Προσομοίωσης Εθνικής Άμυνας (ΚΕΠΕΑ). Τα Γενικά Επιτελεία των Κλάδων προβαίνουν στην επιχειρησιακή αξιολόγηση των Μονάδων με συγκεκριμένους ενδείκτες επιθεωρήσεως, προκειμένου να ενισχύεται το επιχειρησιακό επίπεδο των Ενόπλων Δυνάμεων. Επιπλέον, το προσωπικό εκπαιδεύεται σε διαδικασίες συλλογής πληροφοριών και επιτήρησης των χερσαίων, θαλασίων και εναερίων συνόρων της πατρίδας μας, με την εκτέλεση περιπολιών, πτήσεων και την επάνδρωση επιτηρικών φυλακίων. (Γενικό Επιτελείο Εθνικής Άμυνας)

Η Χώρα μας ως κράτος μέλος του ΟΗΕ, της Ευρωπαϊκής Ένωσης, του ΝΑΤΟ, του ΟΑΣΕ και άλλων διεθνών οργανισμών συμμετέχει σε πολυεθνικές ασκήσεις, προκειμένου να εκπληρώνει τις συμβατικές της υποχρεώσεις έναντι φίλων και συμμαχικών χωρών σε διεθνές επίπεδο (Κοινή Εξωτερική Πολιτική και Πολιτική Ασφάλειας της Ευρωπαϊκής Ένωσης). Ως συνέπεια των παραπάνω, λαμβάνει ενεργό δράση σε ασκήσεις αξιολόγησης της Δύναμης Ταχείας Αντίδρασης του ΝΑΤΟ και σε νατοϊκές ασκήσεις, όπου εξετάζεται η δυνατότητα συνεργασίας μεταξύ Χωρών του ΝΑΤΟ. Επιπλέον, διεξάγονται αεροναυτικές και αποβατικές συνεκπαιδεύσεις με επιχειρησιακή δράση και την συνεργασία χερσαίων, ναυτικών και αεροπορικών δυνάμεων. Πολλές διεθνείς ασκήσεις αποβλέπουν στην εκπαίδευση του προσωπικού σε θέματα διαχείρισης κρίσεων και διεθνούς ασφάλειας. (Γενικό Επιτελείο Εθνικής Άμυνας, 2010)

Το στελεχιακό δυναμικό δεν επαρκεί να είναι μόνο στρατιωτικά εκπαιδευμένο, στην σημερινή συγκυρία καλούμαστε ο οργανισμός των Ενόπλων Δυνάμεων να στελεχώνεται με ικανά στελέχη να ανταπεξέλθουν σε νέα δεδομένα, σύγχρονες προκλήσεις, νέες μεθόδους επιχειρησιακής σχεδίασης και λήψης αποφάσεων. Βασική αποστολή των Ενόπλων Δυνάμεων αποτελεί η στρατιωτική εκπαίδευση που συμβάλλει στην στρατηγική της αποτροπής. Ευρισκόμενοι σε μία περίοδο πρωτόγνωρης χρηματοοικονομικής κρίσης, επιβάλλεται η εκπαίδευση του μυαλού των στελεχών. Θα επικαλεστώ μία γραπτή προτροπή του επίτιμου Αρχηγού Γενικού Επιτελείου Εθνικής Άμυνας Στρατηγού Κωσταράκου Μιχαήλ προς τα στελέχη :

"Εκπαιδευτείτε στρατιωτικά, εξασκηθείτε στην πολεμική ικανότητα, αλλά μην εγκαταλείψετε την εκπαίδευση του μυαλού. Ανοίξτε τα φτερά σας. Βγείτε από τα στρατόπεδα. Γνωρίστε τον κόσμο, έναν κόσμο που δυναμικά αλλάζει. Διαβάστε. Σπουδάστε. Αποκτήστε γνώση". Επομένως, χρειάζεται να αναλύσουμε την δεύτερη σημαντική διάσταση της εκπαίδευσης, την ακαδημαϊκή επιμόρφωση του ανθρωπίνου δυναμικού. (Γενικό Επιτελείο Εθνικής Άμυνας, 2013)

- Σε πρώτο στάδιο, σε όλα τα Ανώτατα Στρατιωτικά Εκπαιδευτικά Ιδρύματα (ΑΣΕΙ) και στις Ανώτερες Στρατιωτικές Σχολές Υπαξιωματικών (ΑΣΣΥ) όλων των κλάδων, παρέχεται ακαδημαϊκή εκπαίδευση σε τομείς θεωρητικών επιστημών με γνωστικά αντικείμενα της Φιλολογίας, της Φιλοσοφίας, της Ψυχολογίας, των Οικονομικών, της Κοινωνιολογίας και της Ιστορίας. Επίσης, παρέχεται ανώτατη εκπαίδευση στον τομέα των Μαθηματικών Επιστημών με αντικείμενα Μαθηματικά, Στατιστική, Γεωμετρία, Μηχανική, Πληροφορική, παράλληλα στον τομέα Φυσικών Επιστημών υπάρχει γνωστική επιμόρφωση στα αντικείμενα της Φυσικής, Χημείας και Χημικής Τεχνολογίας.
- Ο οργανισμός των Ενόπλων Δυνάμεων έχει θεσμοθετήσει μέτρα και διατάξεις, τα οποία παρέχουν δυνατότητες πρόσβασης στα στελέχη όλων των κατηγοριών για σπουδές σε προπτυχιακό και μεταπτυχιακό επίπεδο.
- Αξίζει να αναφέρουμε ότι, τα τελευταία τέσσερα χρόνια έχουν ολοκληρωθεί μεταρρυθμιστικές πρωτοβουλίες συνεργασίας Ανωτάτων Στρατιωτικών Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων (ΑΣΕΙ) με Πανεπιστήμια του εσωτερικού και του εξωτερικού. Αξιωματικοί του κλάδου του Στρατού Ξηράς έχουν την δυνατότητα να φοιτούν σε προγράμματα απόκτησης μεταπτυχιακού τίτλου ειδίκευσης (ΜΔΕ) που διοργανώνεται από το Πολυτεχνείο Κρήτης.

Οι απόφοιτοι Αξιωματικοί Στρατού Ξηράς μπορούν να παρακολουθούν δύο κατευθύνσεις μεταπτυχιακών σπουδών του Πολυτεχνείου Κρήτης :

α) Σχεδίαση και επεξεργασία συστημάτων

β) Επιχειρησιακή Έρευνα και Ανάλυση

(Γενικό Επιτελείο Εθνικής Άμυνας, 2015)

- Αξιωματικοί του κλάδου του Πολεμικού Ναυτικού μπορούν να συμμετέχουν σε πρόγραμμα μεταπτυχιακών σπουδών του Πανεπιστημίου Πειραιώς με τίτλο

: "Διοίκηση στη Ναυτική Επιστήμη και Τεχνολογία" σε συνεργασία με την Σχολή Ναυτικών Δοκίμων.

- Η θεσμική αναβάθμιση όλων των Ανωτέρων Στρατιωτικών Σχολών Υπαξιωματικών (ΑΣΣΥ) των τριών κλάδων σε τριετής φοίτηση από το ακαδημαϊκό έτος 2015 – 2016, προσέδωσε μία διαφορετική βαρύτητα στο εύρος των ακαδημαϊκών γνώσεων των σπουδαστών. (Νόμος 4361 – 2016, Άρθρο 3)
- Δεν πρέπει να παραβλέπουμε την ανωτάτη διακλαδική εκπαίδευση που παρέχεται στους ανώτερους Αξιωματικούς των τριών κλάδων των Ενόπλων Δυνάμεων στην Ανωτάτη Διακλαδική Σχολή Πολέμου (ΑΔΙΣΠΟ) και στην Σχολή Εθνικής Άμυνας (ΣΕΘΑ). Στην Ανωτάτη Διακλαδική Σχολή Πολέμου (ΑΔΙΣΠΟ) φοιτούν ανώτεροι Αξιωματικοί των τριών κλάδων, βαθμού Ταγματάρχη – Αντισυνταγματάρχη του Στρατού Ξηράς (ΣΞ), Πλωτάρχη – Αντιπλοιάρχου του Πολεμικού Ναυτικού (ΠΝ), Επισμηναγού – Αντισμηνάρχου της Πολεμικής Αεροπορίας (ΠΑ) και παρέχεται εκπαίδευση διακλαδικού χαρακτήρα σε θέματα γεωστρατηγικής – γεωπολιτικής, διεθνούς άμυνας και ασφάλειας. Σκοπός της ανωτέρας διακλαδικής εκπαίδευσης αποτελεί η κατάρτιση ιακνών επιτελών στην διακλαδική σχεδίαση για την στελέχωση εθνικών και συμμαχικών διακλαδικών στρατηγείων.

Στην Σχολή Εθνικής Άμυνας φοιτούν ανώτεροι Αξιωματικοί των τριών κλάδων, βαθμού Συνταγματάρχη του Στρατού Ξηράς, Πλοιάρχου του Πολεμικού Ναυτικού και Σμηνάρχου της Πολεμικής Αεροπορίας, με σκοπό να καταστούν ικανοί επιτελείς να χειρίζονται θέματα Εθνικής Άμυνας και Εθνικής Ασφάλειας. (Ανωτάτη Διακλαδική Σχολή Πολέμου – Σχολή Εθνικής Ασφάλειας)

- Σημαντική καινοτομία στον τομέα της ακαδημαϊκής εκπαίδευσης αποτελεί η διοργάνωση μεταπτυχιακού προγράμματος σπουδών από κοινού του Παντείου Πανεπιστημίου Πολιτικών και Κοινωνικών Επιστημών (Τμήμα Διεθνών και Ευρωπαϊκών Σπουδών) με την Σχολή Εθνικής Άμυνας. Στο πρόγραμμα έχουν το δικαίωμα να φοιτούν 12 έως 40 σπουδαστές της ΣΕΘΑ και αποκτούν Μεταπτυχιακό Δίπλωμα Ειδίκευσης στις: "Στρατηγικές Σπουδές Ασφάλειας". Επίσης, η Σχολή Εθνικής Άμυνας συνεργάζεται με το Βρετανικό Πανεπιστήμιο

Plymouth και φοιτούν σπουδαστές και απόφοιτοι της ΣΕΘΑ, με την δυνατότητα απόκτησης Μεταπτυχιακού Διπλώματος Ειδίκευσης στην "Εφαρμοσμένη Στρατηγική και Ασφάλεια".

- Το Τμήμα Διεθνών Ευρωπαϊκών Σπουδών και Βαλκανικών, Σλαβικών και Ανατολικών Σπουδών του Πανεπιστημίου Μακεδονίας (ΠΑΜΑΚ), διοργανώνει Μεταπτυχιακό πρόγραμμα σπουδών με την Ανωτάτη Διακλαδική Σχολή Πολέμου στις Διεθνείς Σχέσεις και Ασφάλεια, με δυνατότητα συμμετοχής 70 σπουδαστών της ΑΔΙΣΠΟ.
- Η υπηρεσία παρέχει την δυνατότητα εκμάθησης Ξένων Γλωσσών στα στελέχη των ΕΔ στην Σχολή Ξένων Γλωσσών (ΣΣΞΓ), η λειτουργία της οποίας επεκτάθηκε στην εκμάθηση νέων Γλωσσών, όπως της κινεζικής, της αραβικής και της ρωσικής γλώσσας.
- Ο οργανισμός των Ενόπλων Δυνάμεων έχει υπογράψει προγραμματικές συμφωνίες με εσωτερικά Πανεπιστημιακά ιδρύματα για την ίδρυση επώνυμων εδρών, με στόχο την κατάρτιση των στελεχών σε θέματα στρατηγικής και η συνεχής ενημέρωση των στελεχών για τις διεθνείς προκλήσεις που αντιμετωπίζει η Χώρα μας. Συγκεκριμένα, έχει ιδρυθεί και λειτουργεί ήδη η έδρα : "Θουκυδίδης– Έδρα ΓΕΕΘΑ στις Στρατηγικές σπουδές" στο Πανεπιστήμιο Μακεδονίας. Επίσης, έχει υπογραφεί συμφωνία συνεργασίας για την λειτουργία δεύτερης έδρας στο Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών (ΕΚΠΑ) με την ονομασία: "Ηρόδοτος – Έδρα ΓΕΕΘΑ Γεωπολιτικής".
- Οι δέκα πρώτοι απόφοιτοι Ανώτεροι Αξιωματικοί της Ανωτάτης Διακλαδικής Σχολής Πολέμου των τριών κλάδων, αξιοποιούν παρεχόμενες υποτροφίες από το Ίδρυμα Σταύρος Νιάρχος και εκπαιδεύονται στην σχολή Δικαίου και Διπλωματίας Fletcher του Πανεπιστημίου Tufts της Βοστώνης σε γεωστρατηγικά και γεωπολιτικά θέματα.

(Γενικό Επιτελείο Εθνικής Άμυνας, 2015)

- Οι Ανώτεροι Αξιωματικοί των τριών Κλάδων των Ενόπλων Δυνάμεων έχουν την δυνατότητα να παρακολουθήσουν προγράμματα σπουδών δια βίου μάθησης που διεξάγονται στο Ινστιτούτο Διαρκούς Επιμόρφωσης (ΙΔΕ) από το Γενικό Επιτελείο Εθνικής Άμυνας. Στο συγκεκριμένο πρόγραμμα σπουδών, το στελεχιακό δυναμικό αναβαθμίζει τις γνώσεις του σε γνωστικά πεδία διεθνούς

δικαίου και διπλωματίας, διεθνών και στρατηγικών σπουδών, καθώς και σε θέματα οικονομικής πολιτικής. (Ινστιτούτο Διαρκούς Επιμόρφωσης)

- Τέλος, αξίζει να τονίσουμε μία καινοτόμο δράση στον τομέα της Ψηφιακής Εκπαίδευσης στον οργανισμό των Ενόπλων Δυνάμεων που παρέχει την δυνατότητα στους σπουδαστές και σπουδάστριες των στρατιωτικών σχολών Αξιωματικών και Υπαξιωματικών των Ενόπλων Δυνάμεων, να παραλάβουν ένα φορητό Ηλεκτρονικό Υπολογιστή για τις ακαδημαϊκές τους ανάγκες. (Γενικό Επιτελείο Εθνικής Άμυνας)

3. Οργανισμός Στρατού Ξηράς

3.1 Σύνοψη Οργανισμού Στρατού Ξηράς

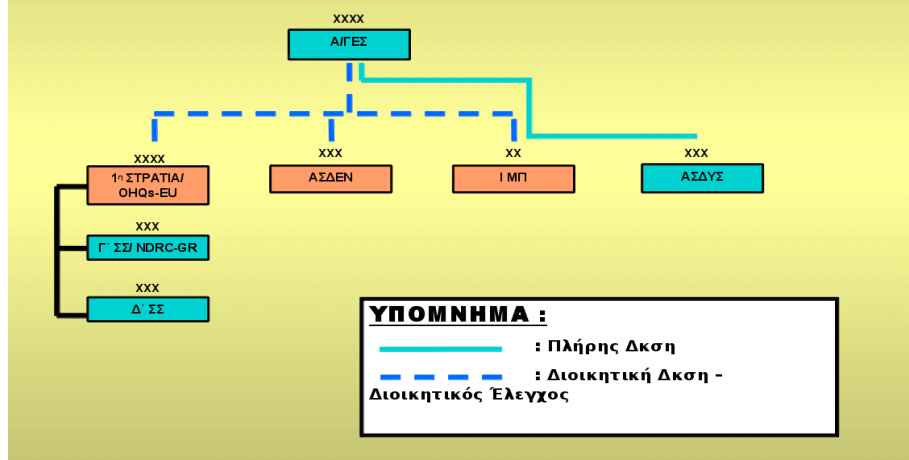
Ο οργανισμός του Στρατού Ξηράς χαρακτηρίζεται από διοικητική δομή με αυστηρά θεσμικά πλαίσια οργάνωσης και ιεραρχίας. Η σύνοψή του συμπεριλαμβάνει τον Ενεργό Στρατό, την Εθνοφυλακή και την Εφεδρεία. Ο κλάδος του Στρατού Ξηράς διαχωρίζεται σε Σχηματισμούς, Συγκροτήματα, Μονάδες και Ανεξάρτητες Υπομονάδες που αποτελούν στρατιωτικές υπηρεσίες με διοικητική αυτοτέλεια, επίσημη σφραγίδα και δικό τους πρωτόκολλο αλληλογραφίας. Η διοικητική δομή του Στρατού Ξηράς ακολουθεί συγκεκριμένη ιεραρχική οργάνωση και έχει ως ανώτερο κλιμάκιο διοίκησης το Γενικό Επιτελείο Στρατού (ΓΕΣ). (Γενικό Επιτελείο Στρατού)

Το Γενικό Επιτελείο Στρατού ασκεί πλήρης ή διοικητική διοίκηση στους παρακάτω μείζονες σχηματισμούς :

- 1^η Σρατιά με έδρα την Λάρισα.
- Γ' Σώμα Στρατού / NRDC/GR με έδρα την Θεσσαλονίκη.
- Δ' Σώμα Στρατού με έδρα την Ξάνθη.
- Ανωτάτη Στρατιωτική Διοίκηση Εσωτερικών και Νήσων (ΑΣΔΕΝ) με έδρα τον Καρέα Αττικής.
- Ανωτάτη Στρατιωτική Διοίκηση Υποστήριξης Στρατού (ΑΣΔΥΣ) με έδρα το Γουδί Αττικής.
- Ι Μεραρχία Πεζικού (Ι ΜΠ) με έδρα την Βέροια.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ ΔΟΜΗΣ ΔΥΝΑΜΕΩΝ ΣΤΡΑΤΟΥ ΞΗΡΑΣ

ΔΟΜΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΔΥΝΑΜΕΩΝ ΣΤΡΑΤΟΥ ΞΗΡΑΣ



Πλήρης Διοίκηση: Είναι η στρατιωτική εξουσία και ευθύνη ενός διοικητή να εκδίδει διαταγές, να αναθέτει έργα και γενικά να διευθύνει, να συντονίζει και να ελέγχει υφιστάμενους - υποτεταγμένους σχηματισμούς ή μονάδες των ΕΔ. Καλύπτει κάθε πλευρά των στρατιωτικών επιχειρήσεων, των διοικητικών θεμάτων και της υποστήριξης ΔΜ, μέσα στα πλαίσια της αποστολής του διοικητή, που ασκεί πλήρη διοίκηση.

Διοικητική Διοίκηση: Είναι η εξουσία ενός διοικητή επί των υφισταμένων - υποτεταγμένων κλιμακίων και μονάδων σε διοικητικά θέματα, όπως τα θέματα προσωπικού, εκπαίδευσης, υποστήριξης ΔΜ, προετοιμασίας προς πόλεμο και ετοιμότητας. Αποτελεί περαιτέρω τη μόνιμη μορφή διοικήσεως στο σύστημα της διοικητικής οργάνωσης και εξακολουθεί να παραμένει σε ισχύ, έστω και αν κάποιες μονάδες ενταχθούν σε ορισμένη επιχειρησιακή οργάνωση, για την εκπλήρωση άλλης αποστολής. (Στρατιωτικός Κανονισμός, 30 – 1)

Η οργάνωση του Γενικού Επιτελείου Στρατού περιλαμβάνει τον Αρχηγό (Α/ΓΕΣ), το Επιτελείο, το Ειδικό Επιτελείο που περιλαμβάνει τις Διευθύνσεις Όπλων και Σωμάτων, τις Ειδικές Διευθύνσεις και το Τάγμα Γενικού Επιτελείου Στρατού. Το Επιτελείο του οργανισμού αποτελείται από την Γενική Επιθεώρηση Στρατού – Διοίκηση Δογμάτων Εκπαίδευσης (ΓΕΠΣ – ΔΙΔΟΕ) που χωρίζεται στο Επιτελικό Γραφείο ΓΕΠΣ, Διεύθυνση Αξιολογήσεων, Διεύθυνση Ασφαλείας και Πτήσεων, Διεύθυνση Επιθεωρήσεων και στην Διεύθυνση Δόγματος και Εκπαίδευσης. (Γενικό Επιτελείο Στρατού)

Η Γενική Επιθεώρηση Στρατού – Διοίκηση Δογμάτων Εκπαίδευση αποτελεί ένα ειδικό θεσμικό φορέα ελέγχου και επιθεωρήσεων του οργανισμού του Στρατού Ξηράς και έχει ως βασική αποστολή :

α) Ο προγραμματισμός, η σχεδίαση και η υλοποίηση των πάσης φύσεως τακτικών ή έκτακτων επιθεωρήσεων – επισκέψεων και οικονομικών ελέγχων με ενδείκτες επιθεωρήσεως.

β) Η εκτέλεση επιχειρησιακών αξιολογήσεων σε Σχηματισμούς, Συγκροτήματα, Μονάδες και Ανεξάρτητες Υπομονάδες με Ομάδες Αξιολογήσεων του ΓΕΣ.

γ) Η εκτέλεση εθνικών επιχειρησιακών αξιολογήσεων και εθνικών αξιολογήσεων της μαχητικής ικανότητας (Combat Readiness Evaluation) Μονάδων – Ανεξαρτήτων Υπομονάδων που έχουν τεθεί υπό την διάθεση του NATO ή της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

δ) Η παρακολούθηση των διορθωτικών ενεργειών που απορρέουν από τις διεξαχθείσες επιχειρησιακές αξιολογήσεις και επιθεωρήσεις σε θέματα οργάνωσης, λειτουργίας, εκπαίδευσης και ασφάλειας.

ε) Η εφαρμογή προγραμμάτων πρόληψης ατυχημάτων και η διενέργεια ελέγχων υγιεινής και ασφάλειας στους χώρους εργασίας και διαβίωσης του προσωπικού.

στ) Η ανάπτυξη, αναθεώρηση και συγγραφή των δογμάτων του Στρατού Ξηράς, σε απόλυτη αντιστοιχία με την Πολιτική Εθνικής Άμυνας, την Εθνική Στρατιωτική στρατηγική και τα διακλαδικά δόγματα του Γενικού Επιτελείου Εθνικής Άμυνας.

ζ) Ο έλεγχος της εκπαίδευσης των Παραγωγικών Σχολών Αξιωματικών – Υπαξιωματικών, καθώς των Σχολών Όπλων και Σωμάτων του Στρατού Ξηράς. (Γενικό Επιτελείο Στρατού)

Στο Γενικό Επιτελείο του Στρατού Ξηράς ανήκει ο Α΄ Κλάδος που αποτελεί το αρμόδιο θεσμικό όργανο του Γενικού Επιτελείου Στρατού για την Επιχειρησιακή σχεδίαση, τις Ασκήσεις, τις Πληροφορίες, την Ασφάλεια και τις επικοινωνίες του κλάδου του Στρατού Ξηράς. Επίσης, ο Β΄ Κλάδος είναι αρμόδιος φορέας για θέματα Μεταθέσεων, Στρατολογίας, μέριμνας στρατιωτικού και πολιτικού προσωπικού, καθώς και θέματα στρατιωτικής Μουσικής, Στρατολογίας και θρησκείας. Ο Γ΄ Κλάδος αποτελεί το αρμόδιο όργανο για θέματα Υποστήριξης, Διοικητικής Μέριμνας και Υποδομής – Προστασίας περιβάλλοντος. Τέλος, ο Δ΄ Κλάδος έχει ως αρμοδιότητες την επίβλεψη θεμάτων που αφορούν τις διεθνείς σχέσεις, την ενημέρωση του κοινού, τον σχεδιασμό

και προγραμματισμό του εκσυγχρονισμού του Στρατού Ξηράς, την σύνταξη και έκδοση της τρέχουσας ιστορίας του Στρατού Ξηράς και την όλη οργάνωση και λειτουργία του οργανισμού του Στρατού Ξηράς. (Γενικό Επιτελείο Στρατού)

Στο Ειδικό Επιτελείο ανήκουν όλες οι Διευθύνσεις όπλων και Σωμάτων του Στρατού Ξηράς. Οι Διευθύνσεις των Όπλων είναι οι εξής :

- Διεύθυνση Πεζικού (ΔΠΖ)
- Διεύθυνση Ιππικού Τεθωρακισμένων (ΔΙΤ)
- Διεύθυνση Πυροβολικού (ΔΠΒ)
- Διεύθυνση Μηχανικού (ΔΜΧ)
- Διεύθυνση Διαβιβάσεων (ΔΔΒ)
- Διεύθυνση Αεροπορίας Στρατού (ΔΑΣ)
- Διεύθυνση Ειδικών Δυνάμεων (ΔΕΔ)

Οι Διευθύνσεις των Σωμάτων είναι οι κάτωθι :

- Διεύθυνση Τεχνικού (ΔΤΧ)
- Διεύθυνση Εφοδιασμού Μεταφορών (ΔΕΜ)
- Διεύθυνση Υλικού Πολέμου (ΔΥΠ)
- Διεύθυνση Έρευνας και Πληροφορικής (ΔΕΠΛΗ)
- Διεύθυνση Υγειονομικού (ΔΥΓ)
- Διεύθυνση Γεωγραφικού (ΔΓΕ)
- Διεύθυνση Οικονομικού (ΔΟΙ)
- Διεύθυνση Ελεγκτικού – Οικονομικής Επιθεώρησης (ΔΕΛ-ΟΕ)

Στις Ειδικές Διευθύνσεις ανήκουν η Διεύθυνση Ιστορίας Στρατού (ΔΙΣ) και το Γραφείο Στρατιωτικού Νομικού Συμβούλου. Βασικό έργο της Διεύθυνσης Ιστορίας Στρατού είναι η συγκέντρωση και καταγραφή του απαραίτητου ιστορικού υλικού για τη συγγραφή της Ιστορίας του Στρατού Ξηράς. (Γενικό Επιτελείο Στρατού)

Το Γραφείο Στρατιωτικού Νομικού Συμβούλου έχει ως κύρια αποστολή την νομική υποστήριξη του οργανισμού του Στρατού Ξηράς, την παροχή νομικών συμβουλών και

τον νομικό έλεγχο προτάσεων και εισηγήσεων που υποβάλλονται στην πολιτική και στρατιωτική ιεραρχία από τα θεσμικά όργανα του ΓΕΣ. (Γενικό Επιτελείο Στρατού)

Ο οργανωτικός πυρήνας του Στρατού Ξηράς αποτελείται από κεντρικές υπηρεσίες, που συμβάλλουν με τεχνολογικό και υποστηρικτικό ρόλο στην λειτουργία του Στρατού Ξηράς αλλά δεν συμπεριλαμβάνονται στην επιτελική δομή του Στρατού Ξηράς. Αρχικά, η Υπηρεσία Στρατιωτικών Αρχείων (ΥΣΑ) έχει ως κύριο έργο την τήρηση όλων των αρχείων του Στρατού Ξηράς και των ατομικών εγγράφων όλων των στελεχών του Στρατού Ξηράς. Στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων της, η συγκεκριμένη Υπηρεσία υλοποιεί ορισμένες συμπληρωματικές δράσεις :

α) Η δημιουργία ψηφιακού αρχείου του Στρατού Ξηράς και των μητρώων όλων των στελεχών.

β) Η διατήρηση του συνολικού αρχειακού υλικού σε μορφή μικροφίλμ.

γ) Η διάθεση του παραπάνω αρχειακού υλικού προς το κοινό και τις δημόσιες υπηρεσίες για περαιτέρω έρευνα και επεξεργασία.

δ) Η παρουσίαση και ανάδειξη σημαντικών στοιχείων της Στρατιωτικής Ιστορίας του Στρατού Ξηράς στην Ελλάδα και στο εξωτερικό. (Γενικό Επιτελείο Στρατού)

Επιπλέον, η κεντρική υπηρεσία του κέντρου πληροφορικής υποστήριξης Ελληνικού Στρατού συμβάλλει με καθοριστικό τρόπο στην εγκατάσταση, λειτουργία και ασφαλή λειτουργία των Πληροφοριακών συστημάτων του Στρατού Ξηράς και του συστήματος Διοικήσεως και Ελέγχου σε ειρηνική και πολεμική περίοδο. Η συγκεκριμένη υπηρεσία αποτελεί καθοριστικό παράγοντα στην Κυβερνοάμυνα των Ενόπλων Δυνάμεων διότι μειώνει τις εχθρικές δυνατότητες για διεξαγωγή ενεργειών Κυβερνοπολέμου κατά των πληροφοριακών συστημάτων του Στρατού Ξηράς. (Γενικό Επιτελείο Στρατού)

Η υπηρεσία του Κέντρου Έρευνας και Τεχνολογίας Στρατού συμβάλλει στην τεχνολογική αναβάθμιση και ερευνητική πρόοδο του Στρατού Ξηράς, καθώς συνεργάζεται με δημόσια πανεπιστημιακά και τεχνολογικά ιδρύματα του εσωτερικού και του εξωτερικού. Διαδραματίζει ιδιαίτερο ρόλο στην αντιμετώπιση των τεχνικών και επιστημονικών προβλημάτων του Στρατού Ξηράς. (Γενικό Επιτελείο Στρατού)

Τέλος, η στρατιωτική υπηρεσία του Οικοδομικού Συνεταιρισμού Μονίμων Αξιωματικών Ελληνικού Στρατού (ΟΣΜΑΕΣ) έχει ως βασικό έργο την απόκτηση εξοχικών εκτάσεων σε διάφορες περιοχές της Ελληνικής επικράτειας με σκοπό την

παράδοση αυτών στους συνεταίρους και την ανέγερση νέων κατοικιών. (Γενικό Επιτελείο Στρατού)

Η ιεραρχική σύνθεση του Στρατού Ξηράς παρουσιάζει μία άκρως αυστηρή θεσμική δομή διότι προκύπτει μέσα από κορυφαίες θεσμικές διαδικασίες του οργανισμού των Ενόπλων Δυνάμεων. Το κορυφαίο θεσμικό όργανο του Στρατού Ξηράς είναι το Ανώτατο Στρατιωτικό Συμβούλιο (ΑΣΣ) που στελεχώνεται μετά από την συνεδρίαση του Συμβουλίου Αρχηγών Γενικών Επιτελείων όλων των Κλάδων των Ενόπλων Δυνάμεων (ΣΑΓΕ). (Νόμος 2292 – 1995, άρθρο 18)

Η ιεραρχική σύνθεση του Στρατού Ξηράς είναι η ακόλουθη :

- Αρχηγός Γενικού Επιτελείου Στρατού (Α/ΓΕΣ)
- Γενικός Επιθεωρητής Στρατού και Β΄ Υπαρχηγός ΓΕΣ
- Διοικητής 1^{ης} Στρατιάς
- Διοικητής Ανωτάτης Στρατιωτικής Διοίκησης Υποστήριξης Στρατού (ΑΣΔΥΣ)
- Διοικητής Δ΄ Σώματος Στρατού (Δ΄ΣΣ)
- Α΄ Υπαρχηγός Γενικού Επιτελείου Στρατού (Επιτελάρχης ΓΕΣ)
- Διοικητής Γ΄ Σώματος Στρατού / NRDC – GR
- Υπαρχηγός Γενικού Επιτελείου Εθνικής Άμυνας
- Διοικητής Ανωτάτης Στρατιωτικής Διοίκησης Εσωτερικών και Νήσων (ΑΣΔΕΝ)

Το στρατιωτικό προσωπικό του οργανισμού του Στρατού Ξηράς διακρίνεται διακρίνεται στο μόνιμο και στρατεύσιμο προσωπικό, που αποτελεί τον κυριότερο πολλαπλασιαστή ισχύος. Στο μόνιμο προσωπικό ανήκουν οι Αξιωματικοί που διαχωρίζονται στις εξής κατηγορίες :

- α) Οι απόφοιτοι Ανωτάτων Στρατιωτικών Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων
- β) Οι προερχόμενοι από Ανθυπασπιστές απόφοιτοι από Ανώτερες Στρατιωτικές Σχολές Υπαξιωματικών
- γ) Οι Μόνιμοι εξ Εφέδρων
- δ) Οι Έφεδροι εξ εφέδρων και κατ' απονομή

ε) Οι κατατασσόμενοι με διαγωνισμό (Νόμος 3883 – 2010, Άρθρο 2) Μόνιμοι εξ Εφέδρων είναι οι αποστρατευθέντες μόνιμοι Αξιωματικοί που έχουν ανακληθεί από την εφεδρεία στην ενέργεια. Έφεδροι εξ εφέδρων και έφεδροι εξ απονομής είναι αυτοί που στους οποίους για ειδικούς λόγους έχει απονεμηθεί βαθμός Αξιωματικού και υπηρετούν στις Ένοπλες Δυνάμεις.

Κατατασσόμενοι με διαγωνισμό είναι οι Αξιωματικοί που έχουν επιτύχει σε διαγωνισμό που έχει διενεργηθεί από τα Γενικά Επιτελεία σύμφωνα με την νομοθεσία, στους οποίους απονέμεται βαθμός Αξιωματικού. (Νόμος 3883 – 2010, Άρθρο 1)

Επίσης, στο Μόνιμο προσωπικό συγκαταλέγονται οι Υπαξιωματικοί που κατατάχτηκαν στις τάξεις του Στρατού ως Επαγγελματίες Οπλίτες (ΕΠΟΠ) και οι Υπαξιωματικοί που κατατάχτηκαν σε εθελοντική βάση ως επαγγελματίες με τον θεσμό των Εθελοντών Μακράς Θητείας (ΕΜΘ). (Νόμος 3883 – 2010, Άρθρο 2). Ιδιαίτερη κατηγορία του μόνιμου προσωπικού αποτελούν ο θεσμός των Οπλιτών Βραχείας Ανακατάταξης (Ο.Β.Α) που απασχολούνται επαγγελματικά στον οργανισμό του Στρατού Ξηράς για ορισμένο χρονικό διάστημα. Στο στρατεύσιμο προσωπικό ανήκουν οι Οπλίτες θητείας που κατατάχτηκαν στις τάξεις του Στρατού για να υπηρετήσουν την θητεία τους και οι Έφεδροι Υψηλής Ετοιμότητας, οι οποίοι είναι πολίτες παραμεθορίων περιοχών από την εφεδρεία και αναλαμβάνουν την υποχρέωση να εκπαιδεύονται περιστασιακά στον Στρατό Ξηράς μετά από πρόσκληση. (Γενικό Επιτελείο Στρατού)

Οι δύο βασικοί κλάδοι του Στρατού Ξηράς είναι :

Α) **Όπλα** αποτελούν στοιχεία του Στρατού, των οποίων κύρια αποστολή είναι η διεξαγωγή και συμμετοχή σε επιχειρήσεις. Ο κλάδος των Όπλων διαχωρίζεται στα ακόλουθα :

α) **Μάχης** : Πεζικό, Τεθωρακισμένα και Πυροβολικό.

β) **Υποστήριξης Μάχης** : Μηχανικό, Διαβιβάσεις και Αεροπορία Στρατού.

Β) **Σώματα** αποτελούν στοιχεία του Στρατού, των οποίων αποστολή είναι η παροχή διοικητικής και λογιστικής υποστήριξης. Ο κλάδος των Σωμάτων διαχωρίζεται στα ακόλουθα:

α) **Υποστήριξης Μάχης**: Τεχνικού, Υλικού Πολέμου, Εφοδιασμού Μεταφορών, Έρευνας – Πληροφορικής και Υγειονομικού.

β) **Λοιπά Σώματα:** Οικονομικού, Γεωγραφικού, Ελεγκτικού, Μουσικού, Ταχυδρομικού Θρησκευτικού, Στρατολογικό, Φροντιστών, Δικαστικών Γραμματέων, Αρχιτεχνιτών Όπλων και Αρχιτεχνιτών Σωμάτων. (Γενικό Επιτελείο Στρατού)

3.2 Στρατηγική Εξέλιξης και Προοπτικής Στελεχών Στρατού Ξηράς

Το σύστημα αξιολόγησης των στελεχών των Ενόπλων Δυνάμεων χαρακτηρίζεται από θεσμικές διαδικασίες που διέπονται από αυστηρά κριτήρια δικαιοσύνης και αμεροληψίας, με γνώμονα τα επαγγελματικά προσόντα, τις επαγγελματικές δεξιότητες και την αποδοτικότητα των στελεχών. (Νόμος 3883 – 2010, άρθρο 14)

Η θεσμική κατοχύρωση των προϋποθέσεων αξιολόγησης, των κριτηρίων αξιολόγησης, της διαδικασίας, του χρόνου, του τύπου, των οργάνων αξιολόγησης, τα δικαιώματα και οι εγγυήσεις υπέρ των στελεχών των Ενόπλων Δυνάμεων, οι διαδικασίες των διοικητικών προσφυγών πραγματοποιείται με προεδρικό διάταγμα, μετά από πρόταση του Υπουργού Εθνικής Άμυνας και με την γνώμη του Συμβουλίου Αρχηγών Γενικών Επιτελείων. (Νόμος 3883 – 2010, άρθρο 14)

Οι βαθμοί των Αξιωματικών του Στρατού Ξηράς ακολουθούν την παρακάτω ιεραρχική σειρά εξέλιξης :

Κατώτεροι

Ανθυπολοχαγός – Υπολοχαγός – Λοχαγός

Ανώτεροι

Ταγματάρχης – Αντισυνταγματάρχης – Συνταγματάρχης

Ανώτατοι

Ταξίαρχος – Υποστράτηγος – Αντιστράτηγος – Στρατηγός

Καταληκτικός Βαθμός είναι ο ανώτατος βαθμός στον οποίο είναι δυνατή η ενεργεία προαγωγή του Αξιωματικού, σύμφωνα με τις διατάξεις του ισχύοντος Νόμου. (Νόμος 3883 – 2010, άρθρο 1)

Οι Αξιωματικοί του Στρατού Ξηράς διακρίνονται σε :

α) **Όπλων:** 1) Πεζικού 2) Ιππικού – Τεθωρακισμένων 3) Πυροβολικού 4) Μηχανικού 5) Διαβιβάσεων 6) Αεροπορίας Στρατού.

β) **Σωμάτων:** 1) Τεχνικού 2) Εφοδιασμού Μεταφορών 3) Υλικού Πολέμου 4) Έρευνας - Πληροφορικής 5) Υγειονομικού 6) Οικονομικού 7) Γεωγραφικού 8) Ελεγκτικού 9) Στρατιωτικών Γραμματέων 10) Ταχυδρομικού 11) Μουσικού 12) Φροντιστών Όπλων 13) Αρχιτεχνίτες Όπλων 14) Αρχιτεχνίτες Σωμάτων. (Νόμος 3883 – 2010, άρθρο 3)

Οι Αξιωματικοί του Οργανισμού του Στρατού Ξηράς παραμένουν εντάσσονται σε επετηρίδες, ανάλογα με την προέλευσή τους και την κατηγορία που ανήκουν. Οι Αξιωματικοί των Όπλων που προέρχονται από την Στρατιωτική Σχολή Ευελπίδων εντάσσονται σε γενική επετηρίδα. (Νόμος 3883 – 2010, άρθρο 37). Για τους Αξιωματικούς Σωμάτων προέλευσης από την Στρατιωτική Σχολή Ευελπίδων, Στρατιωτική Σχολή Αξιωματικών Σωμάτων και την Σχολή Αξιωματικών Νοσηλευτικής τηρούνται ιδιαίτερες επετηρίδες για κάθε σώμα – ειδικότητα. (Νόμος 3883 – 2010, άρθρο 37)

Οι Αξιωματικοί που προέρχονται από Ανώτερες Στρατιωτικές Σχολές Υπαξιωματικών εντάσσονται σε ιδιαίτερες επετηρίδες, στην οποία εγγράφονται με βάση την ημερομηνία προαγωγής τους σε βαθμό Αξιωματικού και την σειρά των Όπλων – Σωμάτων.

Οι Αξιωματικοί Υπηρεσίας Γραφείου και Ελαφράς Υπηρεσίας παραμένουν στις οργανικές τους επετηρίδες, χωρίς να χάνουν την αρχαιότητά τους και δεν καταλαμβάνουν οργανικές θέσεις. Κρίνονται με την κανονική διαδικασία των ομοιόβαθμών τους και σε περίπτωση που κριθούν προακτέοι, προάγονται με την προαγωγή του αμέσως αρχαιότερού τους. (Νόμος 3883 – 2010, άρθρο 37)

Οι κρίσεις και επανακρίσεις Αξιωματικών διεξάγονται από θεσμικά όργανα του Στρατού Ξηράς, τα οποία είναι : α) Το Συμβούλιο Αρχηγών Γενικών Επιτελείων (ΣΑΓΕ), β) Τα Ανώτατα Συμβούλια Κρίσεων, γ) Τα Συμβούλια προαγωγών Αξιωματικών (ΣΠΑ). Η σύνθεση των παραπάνω συμβουλίων αποτελείται από ανώτατους Αξιωματικούς, που είναι τοποθετημένοι σε οργανικές θέσεις εσωτερικού και συμπεριλαμβάνει τον Πρόεδρο, τα μέλη και τον εισηγητή. Οι αποφάσεις του συμβουλίου λαμβάνονται κατ' απόλυτη πλειοψηφία και η συμμετοχή όλων των μελών είναι υποχρεωτική. Ο εισηγητής δεν έχει το δικαίωμα ψήφου κατά τις διαδικασίες κρίσεως, και σε περίπτωση ισοψηφίας υπερισχύει η ψήφος του Προέδρου. (Νόμος 3883 – 2010, άρθρο 15)

Οι Αξιωματικοί βαθμού Αντιστρατήγου κρίνονται από το Συμβούλιο Αρχηγών Γενικών Επιτελείων για παραμονή στην υπηρεσία ή αποστρατεία, το οποίο συγκαλείται με διαταγή του Αρχηγού Γενικού Επιτελείου Εθνικής Άμυνας και εισηγητής ορίζεται ο Αρχηγός του κλάδου του Στρατού Ξηράς. Επίσης, κρίνει τους Αξιωματικούς βαθμού Υποστρατήγου για την πλήρωση κενών θέσεων λόγω αποστρατείας Αξιωματικών βαθμού Αντιστρατήγου, με εισηγητή τον Αρχηγό του Κλάδου του Στρατού που έχει και το δικαίωμα ψήφου. (Νόμος 3883 – 2010, άρθρο 15)

Οι Αξιωματικοί βαθμού Υποστρατήγου, Ταξιάρχου και Συνταγματάρχη κρίνονται από τα Ανώτατα Συμβούλια Κρίσεων, που συγκροτείται μετά από διαταγή του Αρχηγού του Στρατού Ξηράς. (Νόμος 3883 – 2010, άρθρο 16)

Οι Αξιωματικοί βαθμού Αντισυνταγματάρχη και Ταγματάρχη των Όπλων και φροντιστών Αρχιτεχνιτών που υπάγονται στα Όπλα, κρίνονται από το Συμβούλιο Προαγωγών Αξιωματικών Στρατού υπ' αριθμόν 1 (ΣΠΑΣ 1). Οι Αξιωματικοί βαθμού Αντισυνταγματάρχη και Ταγματάρχη των Σωμάτων κρίνονται από το Συμβούλιο Προαγωγών Αξιωματικών Στρατού υπ' αριθμόν 2 (ΣΠΑΣ 2). Οι κατώτεροι Αξιωματικοί του Στρατού Ξηράς κρίνονται από το Συμβούλιο Προαγωγών Αξιωματικών Στρατού υπ' αριθμόν 3 (ΣΠΑΣ 3). Τα Συμβούλια Προαγωγών Αξιωματικών Στρατού συγκροτούνται με διαταγή του Αρχηγού του Κλάδου του Στρατού Ξηράς. (Νόμος 3883 – 2010, άρθρο 17)

Οι Αξιωματικοί του Στρατού Ξηράς κρίνονται κάθε έτος στις τακτικές κρίσεις, για προαγωγή στον επόμενο βαθμό ή αποστρατεία. Οι τακτικές κρίσεις διεξάγονται κατά τους μήνες Μάρτιο και Απρίλιο, όπου κρίνονται οι εξής κατηγορίες Αξιωματικών :

α) Οι κατώτεροι και Ανώτεροι Αξιωματικοί που έχουν συμπληρώσει τον απαιτούμενο χρόνο παραμονής στον βαθμό ή συνολικής υπηρεσίας Αξιωματικού, μέχρι τις 31 Δεκεμβρίου κάθε έτους.

β) Ανώτατοι Αξιωματικοί για προαγωγή, αποστρατεία ή παραμονή στον βαθμό.

γ) Οι Αξιωματικοί που διανύουν τον καταληκτικό τους βαθμό.

δ) Όσοι Αξιωματικοί έχουν τεθεί εκτός οργανικών θέσεων.

(Νόμος 3883 – 2010, άρθρο 20)

Οι Αξιωματικοί εκτός οργανικών θέσεων (ΕΟΘ) τίθενται οι κρινόμενοι Αξιωματικοί μετά από πρόταση του αντίστοιχου συμβουλίου κρίσεων και εφόσον το επιθυμούν : α)

βαθμού Ανθυπολοχαγού έως και Συνταγματάρχη τρεις (3) φορές, διαδοχικά ή μη ως "Διατηρητέοι στον αυτό βαθμό", μέχρι τη συμπλήρωση πλήρους συντάξιμης στρατιωτικής υπηρεσίας.

β) Αξιωματικοί βαθμού Συνταγματάρχη και Ταξίαρχου που κρίνονται ως "Ευδοκίμως τερματίσαντες". (Νόμος 3883 – 2010, άρθρο 34)

Οι Αξιωματικοί εκτός Οργανικών Θέσεων (ΕΟΘ) παραμένουν στην τελευταία θέση της επετηρίδας των ομοιόβαθμών τους.

Παράλληλα, διενεργούνται έκτακτες κρίσεις Αξιωματικών σε οποιαδήποτε χρονική στιγμή, κατά την διάρκεια των οποίων κρίνονται :

α) Αξιωματικοί για τους οποίους έχουν υποβληθεί ειδικές εκθέσεις αποστρατείας.

β) Αξιωματικοί βαθμού Αντιστρατήγου αυτεπάγγελα από το Συμβούλιο Αρχηγών Γενικών Επιτελείων.

γ) Αξιωματικοί που παύει να ισχύει ο οποιοσδήποτε λόγος που εμπόδιζε την κρίση ή την προαγωγή τους.

δ) Ανώτατοι Αξιωματικοί βαθμού Ταξίαρχου και Υποστρατήγου, για την πλήρωση κενών θέσεων.

Οι προαγωγές των στελεχών των Ενόπλων Δυνάμεων στους επόμενους βαθμούς, γίνονται εφόσον έχουν συμπληρώσει τον απαιτούμενο χρόνο παραμονής στον κατεχόμενο βαθμό και πληρούν τα ουσιαστικά προσόντα που αναφέρονται στις εκθέσεις αξιολόγησης. Τα αρμόδια Συμβούλια Κρίσεων λαμβάνουν υπόψη τα στοιχεία του ατομικού φακέλου των κρινόμενων στελεχών. (Νόμος 3883 – 2010, άρθρο 29)

Στα ουσιαστικά προσόντα των στελεχών εξετάζονται η επαγγελματική ικανότητα, η δραστηριότητα στην υπηρεσία και η παραγωγικότητά τους. Ειδικά, για τις προαγωγές των Αξιωματικών του Στρατού Ξηράς λαμβάνονται υποχρεωτικά τα εξής κριτήρια : α) Η υπηρεσιακή βαρύτητα των υπηρεσιακών θέσεων που υπηρέτησαν την τελευταία πενταετία.

β) Ο χρόνος υπηρεσίας σε θέσεις ευθύνης, διεθνείς οργανισμούς και σε θέσεις διοίκησης, καθώς και ο χρόνος συμμετοχής σε επιχειρήσεις, γ) Η βαθμολογία της υπηρεσιακής αξιολόγησης από την τελευταία προαγωγή. (Νόμος 3883 – 2010, άρθρο 29)

Παράλληλα, λαμβάνονται επικουρικά ορισμένα σημαντικά στοιχεία κατά την διενέργεια των κρίσεων για προαγωγή στον επόμενο βαθμό :

- Ο βαθμός αποφοίτησης από τις παραγωγικές σχολές.
- Ο βαθμός άλλου τίτλου σπουδών εφόσον είναι της ίδιας εκπαιδευτικής βαθμίδας με το βασικό τίτλο σπουδών.
- Το διδακτορικό δίπλωμα σε συναφές αντικείμενο της υπηρεσίας ή σε διαφορετικό γνωστικό αντικείμενο.
- Ο μεταπτυχιακός τίτλος σπουδών ετήσιας διάρκειας σε συναφές αντικείμενο της υπηρεσίας ή σε διαφορετικό γνωστικό αντικείμενο.
- Οι βαθμοί αποφοίτησης από τα υποχρεωτικά και προαιρετικά σχολεία του Στρατού Ξηράς.
- Η κατοχή πτυχίων ξένης γλώσσας.
- Ειδικές δραστηριότητες που περιλαμβάνουν συγγραφικό έργο, άρθρα, μελέτες και συμμετοχή σε ημερίδες, συνέδρια συναφείς με το αντικείμενο της υπηρεσίας.
- Οι απονεμηθείσες ηθικές αμοιβές.

(Νόμος 3883 – 2010, Άρθρο 29)

Η διαδικασία αξιολόγησης και κρίσεως των Αξιωματικών των Ενόπλων Δυνάμεων ακολουθεί τυπικούς θεσμικούς κανόνες, οι οποίοι εφαρμόζονται από το αρμόδιο Συμβούλιο Κρίσεων. (Νόμος 3883 – 2010, άρθρο 22)

Στα Συμβούλια Κρίσεων διατυπώνονται λεπτομερή στοιχεία του ατομικού φακέλου των Αξιωματικών από τους εισηγητές. Στις διαδικασίες αξιολογήσεως και κρίσεων των Αξιωματικών του Στρατού Ξηράς συνεκτιμάται η αξιολόγηση των προσόντων σε όλους τους βαθμούς, ιδιαίτερα στον κατεχόμενο και τον αμέσως προηγούμενο βαθμό. Στη συνέχεια λαμβάνονται ειδικές αιτιολογημένες αποφάσεις με φανερή ψηφοφορία από τα μέλη του Συμβουλίου. Σε κάθε συνεδρίαση τηρούνται υποχρεωτικά πρακτικά με την αιτιολογία της απόφασης για κάθε Αξιωματικό, καθώς τα ονόματα των μελών της μειοψηφίας και η διατύπωση των αποψεών τους. Σε περίπτωση δυσμενούς κρίσης αναφέρονται στα πρακτικά οι λόγοι της κρίσης με πλήρως αιτιολογημένα στοιχεία. (Νόμος 3883 – 2010, άρθρο 22)

Παράλληλα, υπάρχουν περιπτώσεις κατά τις οποίες στοιχεία μπορούν να επηρεάσουν δυσμενώς τις κρίσεις σε κατώτερους και ανώτερους βαθμούς, ακόμα και εάν μεταξύ της καταχώρισης τους στον φάκελο του Αξιωματικού και της διεξαγόμενης κρίσης μεσολαβεί χρονικό διάστημα μεγαλύτερο των δέκα ετών, εφόσον συνίσταται καταδίκη για κακούργημα, απάτη, εκβίαση, πλαστογραφία, παράβαση καθήκοντος, συκοφαντική δυσφήμιση, δωροδοκία και μία σειρά από ποινικά αδικήματα ή παραβίαση συγκεκριμένων άρθρων του στρατιωτικού ποινικού κώδικα. (Νόμος 3883 – 2010, άρθρο 22).

Οι αποφάσεις των Συμβουλίων κρίσεων κοινοποιούνται στους ενδιαφερόμενους, οι οποίοι έχουν το δικαίωμα άσκησης προσφυγής εντός πέντε (5) ημερών από την κοινοποίησή τους προς τον Υπουργό Εθνικής Άμυνας. Ο αρμόδιος Υπουργός υποχρεούται θεσμικά να απαντήσει εντός δέκα (10) ημερών από την ημερομηνία υποβολής της προσφυγής, κατόπιν σχετικής υποβολής της αιτιολογημένης γνώμης του Συμβουλίου Κρίσεων. Εφόσον, παρέλθει το χρονικό διάστημα της προθεσμίας υποβολής της προσφυγής ή των απαντήσεων επί των προσφυγών, κυρώνονται οι πίνακες των κρινόμενων Αξιωματικών. (Νόμος 3883 – 2010, άρθρο 22)

Αξίζει να τονίσουμε ότι, το σύστημα αξιολόγησης των στελεχών του Στρατού Ξηράς καθορίζει θεσμικά τις προϋποθέσεις προαγωγής συγκεκριμένων κατηγοριών Αξιωματικών που διάγουν σε ειδικές καταστάσεις. Συγκεκριμένα, Αξιωματικοί που διατελούν :

α) Σε διαθεσιμότητα και σε άδεια άνευ αποδοχών δεν κρίνονται και δεν προάγονται, κατά το χρονικό διάστημα των παραπάνω καταστάσεων και κρίνονται μετά την λήξη τους στις επόμενες κρίσεις.

β) Σε μακρά αναρρωτικές άδειες, άδειες κηύσεως – τοκετού, άδειες υιοθεσίας – ανατροφής τέκνου κρίνονται και προάγονται κανονικά κατά την διάρκεια της απουσίας τους, εφόσον έχουν συμπληρώσει τα ουσιαστικά προσόντα για προαγωγή.

γ) Σε αργία με πρόσκαιρη παύση ή προσωρινή απόλυση, προσωρινή κράτηση, παράνομη απουσία, λιποταξία, αιχμαλωσία και σε αυτεπάγγελτη διαθεσιμότητα δεν κρίνονται κατά την διάρκεια των παραπάνω καταστάσεων. Μετά την έκτιση της ποινής, την έκδοση αμετάκλητης δικαστικής απόφασης ή βουλεύματος, προάγονται αναδρομικά στις πρώτες τακτικές ή έκτακτες κρίσεις.

δ) Αξιωματικοί που έχουν παραπεμφθεί σε πειθαρχικά συμβούλια κρίνονται, μετά την εκδίκαση της υποθεσής τους και προάγονται εφόσον υφίσταται απαλλακτική γνωμοδότηση. (Νόμος 3883 – 2010, άρθρο 25)

Τα είδη κρίσεων των Αξιωματικών του Στρατού Ξηράς αποτελούν οι κάτωθι κατηγορίες :

α) Προακτέοι κατ' απόλυτο εκλογή

β) Προακτέοι κατ' εκλογή

γ) Προακτέοι επ' ανδραγαθία

δ) Διατηρητέοι

ε) Διατηρητέοι στον αυτό βαθμό

ζ) Αποστρατευτέοι

Η προαγωγή και εξέλιξη των Αξιωματικών στον επόμενο βαθμό γίνεται με πίνακες προακτέων που κυρώνονται με προεδρικά διατάγματα από τον Υπουργό Εθνικής Άμυνας. Το σύστημα εξέλιξης και προαγωγών των Αξιωματικών προϋποθέτει την πλήρωση κενών θέσεων κατά βαθμό, οι οποίες προσδιορίζονται από τη διαφορά μεταξύ των προβλεπόμενων οργανικών θέσεων κάθε βαθμού και του αριθμού των Αξιωματικών που κατέχουν οργανικές θέσεις του βαθμού αυτού. (Νόμος 3883 – 2010, άρθρο 26)

Επίσης, κενές θέσεις θεωρούνται οι θέσεις αυτών που αποβιώνουν ή αυτών που κηρύσσονται σε αφάνεια και αυτών που εξέρχονται του οργανισμού του Στρατού ή τίθενται εκτός οργανικών θέσεων. Οι παραπάνω κενές οργανικές θέσεις συμπληρώνονται από τη σειρά αρχαιότητας, σύμφωνα με την θέση τους στις επετηρίδες των Αξιωματικών. (Νόμος 3883 – 2010, άρθρο 26)

Στο σύστημα αξιολόγησης και προαγωγής στους επόμενους βαθμούς αποτελεί βασικό κριτήριο η συμπλήρωση του προβλεπόμενου χρόνου διοίκησης ή ειδικής υπηρεσίας κατά βαθμό. Οι παραπάνω θέσεις καθορίζονται από το Ανώτατο Στρατιωτικό Συμβούλιο και προβλέπονται στους Πίνακες Οργάνωσης και Υλικού του Στρατού Ξηράς. Στον οργανισμό του Στρατού Ξηράς θέσεις διοίκησης ή ειδικής υπηρεσίας προβλέπονται σε επιχειρησιακές θέσεις στις Μονάδες Εκστρατείας. Ο χρόνος υπηρεσίας σε θέσεις Τμηματάρχων ή Διευθυντών σε Γενικές Διευθύνσεις του Υπουργείου Εθνικής Άμυνας εκλαμβάνεται ως χρόνος διοίκησης ή ειδικής υπηρεσίας.

Σε περίπτωση μη επάρκειας υπηρεσιακών θέσεων σε Μονάδες Εκστρατείας για την άσκηση χρόνου διοίκησης, είναι δυνατόν να καθορισθούν και άλλες με απόφαση του Συμβουλίου Αρχηγών Γενικών Επιτελείων (ΣΑΓΕ). (Νόμος 3883 – 2010, άρθρο 28)

Οι Αξιωματικοί που προέρχονται από τις Ανώτερες Στρατιωτικές Σχολές Υπαξιωματικών (ΑΣΣΥ), εξελίσσονται ιεραρχικά μέχρι το βαθμό του Συνταγματάρχη, εφόσον αποτελούν πτυχιούχοι Ανωτάτων Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων. Αντίθετα, ο καταληκτικός βαθμός για την ίδια κατηγορία στελεχειακού δυναμικού αποτελεί ο βαθμός του Αντισυνταγματάρχη, εάν δεν είναι πτυχιούχοι Ανωτάτων Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων. (Νόμος 3883 – 2010, άρθρο 23)

Αξίζει να τονίσουμε, ένα σημαντικό θεσμικό μέτρο των ειδικών εκθέσεων αποστρατείας στο ιεραρχικό σύστημα εξέλιξης των Αξιωματικών του Στρατού Ξηράς. Σε περίπτωση ελλείψεως ουσιαστικών προσόντων ή αδυναμίας εκτελέσεως των καθηκόντων, οι Αξιολογούντες έχουν την δυνατότητα να υποβάλλουν ειδική έκθεση αποστρατείας με πλήρη αιτιολόγηση, εάν το χρονικό διάστημα αξιολογήσεως είναι εκατό (100) ημέρες. Στους Αξιολογούμενους παρέχεται το δικαίωμα ασκήσεως ενδικοφανούς προσφυγής εντός πέντε (5) ημερών από την κοινοποίηση της απόφασης από το αρμόδιο Συμβούλιο Κρίσεων. (Νόμος 3883 - 2010, άρθρο 35)

Η βαθμολογική εξέλιξη των Υπαξιωματικών που προέρχονται από τον θεσμό των Εθελοντών Μακράς Θητείας εξελίσσεται μέχρι τον βαθμό του Ανθυπασπιστή με την συμπλήρωση είκοσι πέντε (25) ετών πραγματικής υπηρεσίας. Συγκεκριμένα, η κατηγορία των παραπάνω Υπαξιωματικών προάγεται στον βαθμό του Επιλοχία, μετά την συμπλήρωση δέκα (10) ετών υπηρεσίας. Επίσης, προάγονται στον επόμενο βαθμό του Αρχιλοχία μετά από δεκαοκτώ (18) έτη υπηρεσίας και στον καταληκτικό βαθμό του Ανθυπασπιστή μετά από είκοσι πέντε (25) έτη υπηρεσίας. (Νόμος 1848/1989, άρθρο 3). Ο αποστρατευτικός βαθμός των Υπαξιωματικών Εθελοντών Μακράς Θητείας αποτελεί ο βαθμός του Ανθυπολοχαγού. (Νόμος 4494 - 2017, άρθρο 2)

Τέλος, οι Υπαξιωματικοί που ανήκουν στον θεσμό των Επαγγελματιών Οπλιτών (ΕΠΟΠ), προάγονται στον βαθμό του Δεκανέα με την συμπλήρωση ενός έτους από την κατάταξή τους και με την αυστηρή προϋπόθεση της εκπλήρωσης των στρατιωτικών τους υποχρεώσεων. Στην αντίθετη περίπτωση προάγονται στον βαθμό του Δεκανέα με την συμπλήρωση δύο ετών από την κατάταξή τους. Επίσης, οι ΕΠΟΠ Δεκανείς προάγονται στον βαθμό του Λοχία με την συμπλήρωση πέντε (5) ετών στον

προηγούμενο βαθμό, στον βαθμό του Επιλοχία με την συμπλήρωση οκτώ (8) ετών στον βαθμό του Λοχία. Τέλος, η επόμενη προαγωγή στον βαθμό του Αρχιλοχία γίνεται με την συμπλήρωση οκτώ (8) ετών στον βαθμό του Επιλοχία, ο οποίος αποτελεί τον τελευταίο βαθμό εξέλιξης των στελεχών ΕΠΟΠ. Οι προαγωγές των στελεχών ΕΠΟΠ γίνονται θεσμικά από τα αρμόδια συμβούλια κρίσεων. (Νόμος 2936 - 2001, άρθρο 8)

3.3 Νομοθετικό Πλαίσιο Μεταθέσεων Στρατού Ξηράς

Αποτελεί σημαντικό γεγονός να ορίσουμε ότι Μετάθεση στελεχών αποτελεί η μετακίνηση ενός στελέχους από μία υπηρεσία σε άλλη για κάλυψη υπηρεσιακών αναγκών, κατόπιν έγγραφης διαταγής από τα αρμόδια θεσμικά όργανα με την συμπλήρωση συνεχούς διετούς υπηρετήσεως σε μία υπηρεσία. (Νόμος 3883/2010, άρθρο 1). Η υπηρεσιακή ορολογία μετάθεση δεν πρέπει να συγχέεται με τις έννοιες Απόσπαση – Διάθεση.

Διάθεση είναι η προσωρινή μετακίνηση και διοικητική υπαγωγή των στελεχών του Στρατού Ξηράς από την Υπηρεσία ή Μονάδα που υπηρετού σε άλλη όμοια, για κάλυψη εκτάκτων υπηρεσιακών αναγκών μέχρι τριάντα (30) ημέρες. Όμως, δεν αποτελεί διάθεση η μετάβαση στρατιωτικού προσωπικού από μία υπηρεσιακή θέση σε άλλη για την εκτέλεση συγκεκριμένου έργου, εφόσον οι Μονάδες – Υπηρεσίες εδρεύουν εντός της ίδιας φρουράς. (Υπουργική απόφαση Φ.411/1/294483/Σ.797-06/02/2018, άρθρο 7)

Απόσπαση είναι η προσωρινή απομάκρυνση στελέχους από την υπηρεσιακή θέση που υπηρετεί σε διαφορετική θέση για κάλυψη εκτάκτων υπηρεσιακών αναγκών. (Νόμος 3883/2010, άρθρο 1). Τα στελέχη δεν επιτρέπεται να αποσπώνται για χρονικό διάστημα μικρότερο ή ίσο με τριάντα (30) ημέρες, ενώ η συνολική διάρκεια των αποσπάσεων δεν μπορεί να υπερβαίνει τους έξι (6) μήνες εντός του ίδιου ημερολογιακού έτους. (Υπουργική απόφαση Φ.411/1/294483/Σ.797-06/02/2018, άρθρο 7)

Οι μεταθέσεις των στελεχών του Στρατού Ξηράς σχεδιάζονται και υλοποιούνται με πρωταρχικά κριτήρια την ιεραρχική δομή των Μονάδων – Υπηρεσιών του Στρατού Ξηράς, η ειδικότητα, η εξειδίκευση, η ασφάλεια πτήσεων και εδάφους, καθώς και η κρισιμότητα στελέχωσης των Μονάδων – Υπηρεσιών. (Υπουργική απόφαση Φ.411/1/294483/Σ.797-06/02/2018, άρθρο 2)

Τόπος προτίμησης των στελεχών του Στρατού Ξηράς θεωρείται ο δήμος επιλογής τους, εφόσον αποτελεί έδρα στρατιωτικής υπηρεσίας των Ενόπλων Δυνάμεων και περιλαμβάνεται μεταξύ των αναφερομένων :

- α) Του τόπου γέννησης ή εγγραφής στα δημοτολόγια των ίδιων ή των συζύγων τους.
- β) Του τόπου που υπηρετούν οι ίδιοι ή συζυγοί τους.
- γ) Του τόπου στον οποίο έχουν ιδιόκτητη κατοικία οι ίδιοι ή συζυγοί τους ή διαμένουν οι γονείς τους ή οι γονείς των συζύγων τους.
- δ) Του τόπου επιθυμίας επιχειρησιακής αξιοποίησης τους. (Νόμος 3883 - 2010, άρθρο 1)

Η δήλωση του τόπου προτίμησης υποβάλλεται ηλεκτρονικά στο Γενικό Επιτελείο του οργανισμού του Στρατού μέχρι στις 30 Σεπτεμβρίου κάθε έτους και περιλαμβάνει :

- α) Στοιχεία ταυτότητας και υπηρεσιακά στοιχεία του κάθε στελέχους.
- β) Στοιχεία της οικογενειακής του κατάστασης και στοιχεία συναρτώμενα με τα κοινωνικά κριτήρια.
- γ) Την επιθυμία μετάθεσης σε θέσεις εσωτερικού ή εξωτερικού.
- δ) Τους τόπους προτίμησης των στελεχών.
- ε) Τις θέσεις επιχειρησιακής αξιοποίησης στις οποίες επιθυμεί να μεταταθεί το στέλεχος.
- ζ) Την επιθυμία συνυπηρέτησης.
- η) Οποιαδήποτε άλλα στοιχεία επιθυμεί να αναφέρει το στέλεχος επισυνάπτοντας προσωπική αναφορά. (Υπουργική απόφαση Φ.411/1/294483/Σ.797-06/02/2018 ,άρθρο 10)

Οι μεταθέσεις διακρίνονται σε τακτικές και έκτακτες. Στην υλοποίηση των τακτικών μεταθέσεων των στελεχών του Στρατού Ξηράς λαμβάνονται υπόψιν τα ακόλουθα στοιχεία :

- α) Η απόδοση των στελεχών που αποτιμάται στις εκθέσεις αξιολογήσεως της τελευταίας δεκαετίας.
- β) Η επίδοση των στελεχών στα σχολεία του κλάδου του Στρατού Ξηράς και στις παραγωγικές σχολές.

- γ) Η υπηρετήση σε υπηρεσιακές θέσεις ευθύνης.
 - δ) Η επιχειρησιακή βαρύτητα των Μονάδων που υπηρετήσε το στέλεχος.
 - ε) Η επιτελική εμπειρία σε Γενικά Επιτελεία και Μείζονες επιχειρησιακούς σχηματισμούς.
 - ζ) Οι ονομαστικές ηθικές αμοιβές και οι πειθαρχικές ποινές που επιβλήθησαν στο στέλεχος, εάν δεν έχει παρέλθει δεκαετία από την επιβολή τους.
 - η) Η ύπαρξη τέκνων που θα φοιτήσουν στην Β΄ και Γ΄ Λυκείου κατά το επόμενο έτος από την υλοποίηση των μεταθέσεων, προκειμένου να μην αλλάζουν σχολικό περιβάλλον.
 - θ) Τα προβλήματα υπογονιμότητας υπό θεραπευτική αγωγή.
 - ι) Η εκπαίδευση με μέριμνα της υπηρεσίας στο εσωτερικό ή εξωτερικό.
- (Υπουργική απόφαση Φ.411/1/294483/Σ.797-06/02/2018 ,άρθρο 1)

Έκτακτες μεταθέσεις υλοποιούνται σε οποιαδήποτε χρονική στιγμή και ανεξάρτητα από τα αντικειμενικά κριτήρια και τον χρόνο παραμονής στην περιοχή μετάθεσης, εφόσον συντρέχουν οι εξής προϋποθέσεις :

- α) Σε ειδικά αποδεδειγμένους προσωπικούς και υπηρεσιακούς λόγους.
- β) Σε περίπτωση παραπομπής σε δίκη για κακούργημα με αμετάκλητη καταδίκη.
- γ) Σε περίπτωση κατάργησης ή μετεγκατάστασης Μονάδας ή Υπηρεσίας των Ενόπλων Δυνάμεων.
- δ) Σε σοβαρό συμβάν που αφορά το ίδιο το στέλεχος ή μέλος της οικογενειάς του.
- ε) Σε περίπτωση θανάτου συζύγου ή τέκνων ή πάθησης του στελέχους ή των οικογενειακών του μελών από ανίατο νόσημα, ύστερα από ιατρική γνωμοδότηση της αρμόδιας υγειονομικής επιτροπής.
- ζ) Σε περίπτωση διάπραξης σοβαρού πειθαρχικού παραπτώματος, το οποίο δημιουργεί πρόβλημα πειθαρχίας ή ηθικής τάξεως, με απόφαση του Αρχηγού του Στρατού Ξηράς.
- η) Σε περιπτώσεις συνυπηρετήσης με συζύγους στρατιωτικούς, δημοσίους υπαλλήλους, ειδικούς φρουρούς, αστυνομικούς, δικαστικούς λειτουργούς και υπαλλήλους του δημοσίου τομέα. (Νόμος 3883 - 2010, άρθρο 5)

Οι τακτικές μεταθέσεις των στελεχών του Στρατού Ξηράς μέχρι του βαθμού του Αντισυνταγματάρχη υλοποιούνται με την συμπλήρωση διετούς συνεχής υπηρετήσης σε μία υπηρεσιακή θέση. (Υπουργική απόφαση Φ.411/1/294483/Σ.797-06/02/2018 ,άρθρο 2). Παράλληλα, δεν θεωρείται χρόνος παραμονής και υπηρετήσης σε μία υπηρεσιακή θέση το χρονικό διάστημα κατά το οποίο το στέλεχος βρίσκεται σε άδεια κύησης – τοκετού, ανατροφής ή υιοθεσίας τέκνου, άδεια άνευ αποδοχών, μακρά αναρρωτική άδεια, άδεια λόγω εθελοντικής συμμετοχής σε ΜΚΟ, καθώς και ο χρόνος κατά τον οποίο το στέλεχος διατίθεται ή αποσπάται σε Υπηρεσίες εξωτερικού, σε Επιχειρήσεις Υποστηρίξεως Ειρήνης (ΕΥΕ) και για την παρακολούθηση εκπαίδευσης διάρκειας μεγαλύτερης των τριών (3) μηνών.

Τα στελέχη του Στρατού Ξηράς μετατίθενται στους τόπους προτίμησής τους, εφόσον υφίσταται κενή οργανική θέση που προβλέπεται από τον Πίνακα Οργανώσεως και Υλικού (Π.Ο.Υ) και συγκεντρώνουν τα περισσότερα μόρια μεταξύ των στελεχών που δήλωσαν τον ίδιο τόπο προτίμησης κατά την ετήσια δήλωση φρουρών υπηρετήσης. Αντιθέτως, στην περίπτωση που απαιτείται μετακίνηση στελεχών σε τόπο μη προτίμησής τους, επιλέγονται τα στελέχη που συγκεντρώνουν τον λιγότερο αριθμό μορίων μεταθέσεων. Επίσης, στους τόπους προτίμησης υπηρετούν κατ' εξαίρεση στελέχη που έχουν σύζυγο ή επιμελούνται τέκνο με ποσοστό αναπηρίας εξήντα επτά τοις εκατό (67%) και άνω, στελέχη που τελούν σε χηρεία και έχουν ένα (1) ανήλικο τέκνο, καθώς και στελέχη που έχουν οριστεί με δικαστική απόφαση ως ανάδοχοι γονείς ανηλίκου με αναπηρία. (Υπουργική απόφαση Φ.411/1/294483/Σ.797-06/02/2018 , άρθρο 2)

Οι διαταγές των ετήσιων τακτικών μεταθέσεων κοινοποιούνται σε όλες τις υπηρεσίες – Μονάδες που υπηρετούν στελέχη του Στρατού Ξηράς και κοινοποιούνται στους ενδιαφερόμενους αμελλητί. Με την κοινοποίηση των διαταγών μεταθέσεων, οι Διοικήσεις των Μονάδων – Υπηρεσιών οφείλουν να ενημερώνουν ενυπογράφως τα μετατιθέμενα στελέχη για την άσκηση ενδικοφανούς προσφυγής. Πρέπει να τονίσουμε ότι, ως ημερομηνία κοινοποίησης θεωρείται η ημερομηνία εισόδου της απόφασης μεταθέσεως στην Μονάδα και τα στελέχη που έχουν αιτηθεί μετάθεση αλλά δεν συμπεριλαμβάνονται στους πίνακες μετατιθέμενων, έχουν το δικαίωμα της ενδικοφανούς προσφυγής. Μετά την παρέλευση των πέντε (5) ημερών από την ημερομηνία κοινοποίησης των αποφάσεων μεταθέσεως, οι πίνακες του μετατιθέμενου

προσωπικού, προωθούνται για κύρωση αρμοδίως. (Υπουργική απόφαση Φ.411/1/294483/Σ.797-06/02/2018 ,άρθρο 12)

Το νομοθετικό πλαίσιο των μεταθέσεων των στελεχών του Στρατού Ξηράς παρέχει το δικαίωμα της αμοιβαίας μετάθεσης ή της αμοιβαίας αλλαγής μετάθεσης στελεχών, εφόσον υποβάλλεται υπηρεσιακή αναφορά από τα ενδιαφερόμενα στελέχη. Η αμοιβαία μετάθεση υλοποιείται με την προϋπόθεση ότι οι υπηρεσιακές ανάγκες δεν βλάπτονται και πληρούνται τα κριτήρια μεταθέσεων. (Υπουργική απόφαση Φ.411/1/294483/Σ.797-06/02/2018 ,άρθρο 5). Αξίζει να εστιάσουμε σε ορισμένες θεσμικές παραμέτρους που προβλέπει το νομικό πλαίσιο των μεταθέσεων του Στρατού Ξηράς, οι οποίες ορίζουν τα εξής :

α) Στελέχη όλων των βαθμών που ολοκληρώνουν ειδικές εκπαιδεύσεις στο εσωτερικό ή εξωτερικό, οι οποίες συμπεριλαμβάνουν φοίτηση σε Ανώτατα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα, μεταπτυχιακά προγράμματα, εξειδικευμένες εκπαιδεύσεις με μέριμνα της υπηρεσίας τοποθετούνται σε θέσεις αντίστοιχες του αντικειμένου εκπαίδευσής τους, με απώτερο σκοπό την καλύτερη δυνατή αξιοποίηση των γνώσεών τους.

β) Στην περίπτωση κατά την οποία στελέχη υπηρετούν σε θέσεις εκτός του κλάδου του Στρατού Ξηράς, το χρονικό πλαίσιο υπηρετήσης δεν μπορεί να υπερβαίνει τα τέσσερα (4) έτη.

γ) Τα στελέχη που κατέχουν υπηρεσιακές θέσεις προμηθειών στρατιωτικών υλικών, παρακολούθησης συμβάσεων και εξοπλιστικών προγραμμάτων, εκτελέσεως στρατιωτικών έργων, έχουν την δυνατότητα να υπηρετούν σε αυτές για τρία (3) συνεχόμενα έτη. (Υπουργική απόφαση Φ.411/1/294483/Σ.797-06/02/2018 ,άρθρο 2)

4. Στρατός Ξηράς των ΗΠΑ

Αδιαμφισβήτητα, ο Στρατός των ΗΠΑ θεωρείται από τους πιο ανεπτυγμένους και επαγγελματικούς στο παγκόσμιο γίνεσθαι. Εφαρμόζει πρωτοπόρες και σύγχρονες επιχειρησιακές τακτικές και αναπροσαρμόζει τακτικές και τεχνικές μεθόδους, βάσει πολύτιμων εμπειριών που έχει αποκομίσει από την συμμετοχή του σε πολεμικές επιχειρήσεις (Ιράκ, Αφγανιστάν). (Fundamentals of Army Operations)

4.1 ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΣΕ ΠΕΔΙΑ ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑΣ

Η ιεραρχική εξέλιξη και σταδιοδρομία των Αξιωματικών του Στρατού Ξηράς των ΗΠΑ, καθορίζονται από το "Σύστημα διαχείρισης προσωπικού των Αξιωματικών". (United states Armed Forces). Σύμφωνα με το σύστημα αυτό, οι Αξιωματικοί αποκτούν τις κατάλληλες συμπεριφορές και δεξιότητες, αναπτύσσουν ηγετικές ικανότητες και καλλιεργούν την προσωπικότητά τους. Επίσης, οι Αξιωματικοί κατανέμονται σε ένα βασικό Όπλο ή Σώμα, το οποίο αποτελεί το κύριο μονοπάτι καριέρας. Τα Όπλα ή Σώματα είναι τα ακόλουθα :

- Πεζικού
- Τεθωρακισμένων
- Πυροβολικού Μάχης
- Αεραμύνης
- Αεροπορίας Στρατού
- Ειδικές Δυνάμεις
- Μηχανικού
- Στρατιωτικών Πληροφοριών
- Στρατονομίας
- Διαβιβάσεων
- Γενικών Υπασπιστών
- Οικονομικού
- Πυρομαχικών

- Μεταφορών
- Εφοδιασμού
- Χημικού Πολέμου

Στο κύριο μονοπάτι καριέρας ο Αξιωματικός οφείλει να υπηρετήσει για τουλάχιστον επτά (7) έως δέκα (10) χρόνια. Οι Αξιωματικοί που εντάσσονται στην στρατιωτική οικογένεια των Αξιωματικών, κατανέμονται σε ένα Όπλο ή Σώμα και υπηρετούν μέχρι τον βαθμό του Λοχαγού. Στο σύστημα διοίκησης του Στρατού των ΗΠΑ, οι Αξιωματικοί υπηρετούν σε επιχειρησιακές θέσεις του Όπλου ή Σώματος κατά τα πρώτα οκτώ (8) χρόνια υπηρεσίας τους. (United states Armed Forces)

Παράλληλα, ο κάθε Αξιωματικός κατανέμεται σε ένα δευτερεύον μονοπάτι καριέρας, το οποίο αποτελεί ένα λειτουργικό τομέα με βάση μία σημαντική δεξιότητα ή τεχνική εξειδίκευση του Αξιωματικού. Οι λειτουργικοί τομείς είναι οι ακόλουθοι :

- Ψυχολογικών Επιχειρήσεων και πολιτικών θεμάτων
- Ελεγκτικού
- Δημοσίων σχέσεων
- Αλλοδαπής περιοχής
- Επιχειρησιακής έρευνας και ανάλυσης συστημάτων
- Απόκτησης πληροφοριών
- Πυρηνικών όπλων
- Διαχείρισης πληροφοριακών συστημάτων (United states Armed Forces)

Στο σύστημα ιεραρχικής εξέλιξης των ΗΠΑ, οι Αξιωματικοί προβλέπονται να κατανέμονται σε λειτουργικές κατηγορίες και λειτουργικές ομάδες, με σκοπό την βέλτιστη αξιοποίηση των προσωπικών τους ικανοτήτων και δεξιοτήτων. (Officer Personnel Management System).

Οι λειτουργικές ομάδες και κατηγορίες είναι οι εξής :

α) Ελιγμός, Πυρά και αποτελέσματα που περιλαμβάνει τα βασικά Όπλα του Πεζικού, Τεθωρακισμένων, Αεροπορίας Στρατού, Πυροβολικού Μάχης, Πυροβολικού Αεραμύνης, Μηχανικού, Χημικού Πολέμου, Στρατονομίας, Ειδικών Δυνάμεων και τον λειτουργικό τομέα των δημοσίων σχέσεων.

β) Η δεύτερη κατηγορία ονομάζεται Υποστήριξη Μάχης και αποτελείται από τα Όπλα των Στρατιωτικών Πληροφοριών και των Διαβιβάσεων. Οι λειτουργικοί τομείς της συγκεκριμένης κατηγορίας αποτελούν οι κατηγορίες των Επιχειρήσεων Πληροφορικής, πληροφοριών – επιτήρησης – αναγνώρισης, Ανάπτυξης σχεδίων, Ανάπτυξης δυνάμεων και Εκπαίδευσης.

γ) Η τελευταία κατηγορία αποτελεί η κατηγορία της διατήρησης δύναμης που περιλαμβάνει όλα τα Σώματα και τους λειτουργικούς τομείς που συνδέονται με την Διοικητική Μέριμνα. Οι λειτουργικοί τομείς που ανήκουν σε αυτήν την κατηγορία είναι το Ολοκληρωμένο Σώμα Διοικητικής Μέριμνας, Υποστήριξης Στρατιώτη, Υπηρεσίες Υγείας και Ειδικών Σωμάτων. (Officer Personnel Management System)

Η διαδικασία κατανομής των Αμερικανών Αξιωματικών στους λειτουργικούς τομείς, συντελείται κατά το τέταρτο (4^ο) ή έβδομο (7^ο) έτος υπηρεσίας ως Αξιωματικοί. (Officer Personnel Management System). Η παραπάνω διαδικασία έχει ως απώτερο σκοπό την ποιοτικότερη εξειδίκευση των Αξιωματικών και την απόκτηση ευρύτερων γνώσεων και δεξιοτήτων στο σύγχρονο γεωστρατηγικό περιβάλλον. Οι απαιτούμενες ενέργειες για την κατανομή των Αξιωματικών στους λειτουργικούς τομείς, πραγματοποιούνται από το Συμβούλιο κατανομής των Αξιωματικών. Το συγκεκριμένο Συμβούλιο εξετάζει τις ατομικές προτιμήσεις, την απόδοση, το ακαδημαϊκό υπόβαθρο και τις ανάγκες του του Στρατού Ξηράς. Η τελική πρόθεση του Συμβουλίου είναι να αποκτήσουν οι Αξιωματικοί την κατάλληλη εκπαίδευση, πριν ξεκινήσουν να υπηρετούν στους λειτουργικούς τομείς. (Officer Personnel Management System)

4.2 ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΣΕ ΓΕΝΙΚΕΣ ΘΕΣΕΙΣ ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑΣ

Οι Αξιωματικοί όλων των βαθμών επιλέγονται να υπηρετήσουν σε υπηρεσιακές θέσεις ανεξάρτητες από το Όπλο ή Σώμα και τον λειτουργικό τομέα, κατά την σταδιοδρομική εξέλιξή τους. Τα κριτήρια επιλογής για την πλήρωση των παραπάνω θέσεων αποτελούν οι ετήσιες αξιολογήσεις από τους προϊστάμενους, η στρατιωτική εκπαίδευση και οι διαφανόμενες δυνατότητες για εξέλιξη. (Μουστάκης, 2014)

4.3 ΘΕΣΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΜΕΤΑΘΕΣΕΩΝ ΣΤΡΑΤΟΥ ΞΗΡΑΣ ΤΩΝ ΗΠΑ

Οι διαδικασίες των μεταθέσεων σχεδιάζονται και υλοποιούνται με γνώμονα τις υπηρεσιακές απαιτήσεις και ανάγκες του Στρατού Ξηράς. Οι κύριοι παράγοντες που επιδρούν στο σύστημα μεταθέσεων είναι :

α) Η οικονομική διαθεσιμότητα και τήρηση του οικονομικού προϋπολογισμού με σκοπό την εξασφάλιση των απαραίτητων κονδυλίων για την κάλυψη των οικονομικών εξόδων μετακίνησης και εγκατάστασης.

β) Οι προσωπικές επιθυμίες υπηρετήσης των στελεχών.

γ) Η εξασφάλιση της επαγγελματικής σταδιοδρομίας και εξέλιξης στην επόμενη υπηρεσιακή θέση. Τα Συμβούλια των μεταθέσεων διασφαλίζουν ότι υπάρχει συνέχεια στην ενάσκηση της διοίκησης και των καθηκόντων από τα στελέχη για την αποτελεσματικότερη λειτουργία του Στρατού Ξηράς.

δ) Η στρατιωτική εκπαίδευση και επιστημονική κατάρτιση. (Μουστάκης, 2014)

4.4 ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΣΤΡΑΤΟΥ ΞΗΡΑΣ ΤΩΝ ΗΠΑ

Η εκπαίδευση που παρέχεται στον Στρατό Ξηράς των ΗΠΑ διαχωρίζεται σε στρατιωτικό και ακαδημαϊκό επίπεδο. (United states Armed Forces). Αξίζει να τονίσουμε ότι, οι Αξιωματικοί έχουν την αποκλειστική ευθύνη για την εξέλιξη της σταδιοδρομίας τους. Οι Αξιωματικοί οφείλουν να ενημερώνονται από τους αρμόδιους επιτελείς του Όπλου ή Σώματος που ανήκουν για νέες θέσεις ή σταδιοδρομικές επιλογές, ώστε να σημειώνουν μία συνεχή και δία βίου πρόοδο. Απαιτείται να πληροφορούνται για νέες απαιτήσεις σε θέματα εκπαίδευσης ή του λειτουργικού τομέα που ακολουθούν. Οι προϊστάμενοι Διοικητές τους έχουν την θεσμική υποχρέωση να παρέχουν συμβουλές στους υφιστάμενους τους και να διατηρούν μία συμβουλευτική σχέση. Ιδιαίτερα, οι Αξιωματικοί πρέπει να επιζητούν παραινέσεις και καθοδηγήσεις από αρχαιότερους Αξιωματικούς και Διοικητές ώστε να επιτυγχάνουν την προσωπική τους σταδιοδρομική εξέλιξη. (Officer Personnel Management System)

Στα στρατιωτικά σχολεία που εκπαιδεύονται οι Αξιωματικοί είναι :

α) Το Βασικό Σχολείο Ηγετών Φάσης II στο οποίο εκπαιδεύονται οι Αξιωματικοί όλων των Όπλων και Σωμάτων με την έναρξη της καριέρας τους ως Αξιωματικοί. Παρέχει

στρατιωτικές γνώσεις σε αντικείμενα Διοίκησης – Ηγεσίας στρατιωτικού τμήματος επιπέδου διμοιρίας.

β) Το Βασικό Σχολείο Ηγετών Φάσης III στο οποίο εκπαιδεύονται ξεχωριστά οι Αξιωματικοί στα αντίστοιχα σχολεία των Όπλων ή Σωμάτων. Στο συγκεκριμένο σχολείο διεξάγεται εκπαίδευση για την ομαλή τοποθέτηση και ενταξή τους στην πρώτη Μονάδα.

γ) Το Σχολείο Καριέρας Λοχαγών που παρέχει σε όλους τους Λοχαγούς όλων των Όπλων – Σωμάτων γενικές επιτελικές γνώσεις για επίπεδο επιτελείου Τάγματος – Ταξιαρχίας. Παράλληλα, διεξάγεται εκπαίδευση σε αντικείμενα τακτικής και τεχνικής, καθώς και Ηγεσίας για να ηγούνται στρατιωτικά τμήματα επιπέδου Λόχου.

δ) Το Ενδιάμεσο Κολλέγιο Επιτελών που περιλαμβάνει εκπαίδευση στα αντίστοιχα Όπλα – Σώματα και λειτουργικούς τομείς. Επίσης, παρέχει ενδιάμεση στρατιωτική εκπαίδευση σε διακλαδικά θέματα.

ε) Η Σχολή προηγμένων στρατιωτικών σπουδών που διεξάγει εκπαίδευση υψηλού επιπέδου σε θέματα επιχειρησιακής σχεδίασης και διεξαγωγής πολεμικών επιχειρήσεων. Ο εκπαιδευτικός σκοπός του συγκεκριμένου σχολείου είναι να καταστήσει ικανούς διοικητές και επιτελείς επιχειρησιακών σχηματισμών.

στ) Το Κολλέγιο Πολέμου Στρατού Ξηράς που αποτελεί το Ανώτατο Κολλέγιο του Στρατού Ξηράς των ΗΠΑ. Την συγκεκριμένη εκπαίδευση έχουν την δυνατότητα να παρακολουθήσουν Αξιωματικοί του Στρατού Ξηράς με βαθμό Αντισυνταγματάρχη και άνω. Η αποστολή του Κολλεγίου Πολέμου συνίσταται στην κατάρτιση επιτελών Αξιωματικών για υπηρετήση σε επιτελικές θέσεις του Υπουργείου Εθνικής Άμυνας και του Γενικού Επιτελείου Στρατού των ΗΠΑ. Επίσης, προετοιμάζει ικανούς Ηγέτες και Διοικητές για την σχεδίαση και διαεξαγωγή επιχειρήσεων σε διακλαδικό και πολυεθνικό επίπεδο. Η Σχολή λειτουργεί ως επιστημονικός φορέας σε θέματα Εθνικής Ασφάλειας και αμυντικής στρατηγικής. Η παρεχόμενη εκπαίδευση διεξάγεται με φυσική παρουσία αλλά και με την παρακολούθηση εξ' αποστάσεως. Η επιτυχής ολοκλήρωση των σπουδών του Κολλεγίου Πολέμου του Στρατού Ξηράς απονέμει μεταπτυχιακό δίπλωμα ειδίκευσης στις στρατηγικές σπουδές. (United states Armed Forces)

Η ακαδημαϊκή εκπαίδευση των Αξιωματικών του Στρατού Ξηράς των ΗΠΑ περιλαμβάνει την φοίτηση σε Ανώτατα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα, με σκοπό να

συνδυάζεται η στρατιωτική παιδεία με την επιστημονική κατάρτιση. (Officer Personnel Management System). Οι ακαδημαϊκές σπουδές πρέπει να είναι συναφείς με τα Όπλα ή Σώματα και τους λειτουργικούς τομείς που ανήκουν οι Αξιωματικοί. Η υπηρεσία του Στρατού Ξηράς παρέχει το δικαίωμα της φοίτησης σε μεταπτυχιακά προγράμματα ή σε σπουδές για λήψη διδακτορικού τίτλου με την λήψη εκπαιδευτικής άδειας. Το κόστος πολλών προγραμμάτων ακαδημαϊκής εκπαίδευσης καλύπτεται από την υπηρεσία. Αξίζει να τονίσουμε ότι, μετά την επιτυχή ολοκλήρωση των ακαδημαϊκών σπουδών, οι Αξιωματικοί τοποθετούνται σε συναφείς θέσεις με τα αντικείμενα σπουδών. (Officer Personnel Management System)

5. ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΜΟΝΤΕΛΟΥ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΣΤΡΑΤΟΥ ΞΗΡΑΣ ΣΤΙΣ ΑΡΧΕΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ

Η Διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού αναφέρεται στην ανάπτυξη κατάλληλων πολιτικών και πρακτικών ώστε το ανθρώπινο δυναμικό να καλλιεργήσει τις απαραίτητες συμπεριφορές και δεξιότητες με σκοπό την υλοποίηση των στρατηγικών στόχων των επιχειρήσεων και οργανισμών. (Dessler, 2015). Τα πλεονεκτήματα που εξασφαλίζονται με την σωστή διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού αποτελούν τα κάτωθι :

- Το εργατικό δυναμικό αξιοποιεί όλες τις δυνατότητές του στο μέγιστο βαθμό.
- Οι επιχειρήσεις εξασφαλίζουν την σωστή σύζευξη θέσης εργασίας και υποψηφίου εργαζομένου.
- Διασφαλίζεται η αποδοτικότητα του εργατικού δυναμικού κατά την εκτέλεση των υπηρεσιακών τους καθηκόντων.
- Η συνεχής αναβάθμιση του επιπέδου των εργαζομένων και η κατάρτισή τους.
- Οι επιχειρήσεις και οργανισμοί δεν απειλούνται με την κατηγορία της μη σωστής διαχείρισης εργασιακών σχέσεων.
- Η σωστή επαγγελματική δεοντολογία και ασφάλεια των εργαζομένων αποτελεί κρίσιμο ζήτημα της σωστής διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού. (Dessler, 2015)

Στο σύγχρονο και ανταγωνιστικό επιχειρηματικό περιβάλλον, η στοχευμένη διακασία προσέλκυσης και διοίκησης του ανθρώπινου δυναμικού αποτελεί σημαντική προτεραιότητα όλων των επιχειρήσεων και οργανισμών. (Loftus, 2007). Η συντονισμένη και ολοκληρωμένη διαδικασία σχεδιασμού, προσέλκυσης, επιλογής και διοίκησης των εργαζομένων με πολλές δυνατότητες ξεχωριστές από τους υπόλοιπους λέγεται Διοίκηση ταλέντων, αποτελώντας τον πυρήνα της Διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού. (Dessler, 2015)

Επίσης η διοίκηση ταλέντων εστιάζεται στην προσέγγιση της σταθερής σύνδεσης μεταξύ των επιμέρους σταδίων της προσέλκυσης, σχεδιασμού, ανάπτυξης και ανταμοιβής των εργαζομένων. (Bersin, 2007). Τα κριτήρια των απαραίτητων ικανοτήτων, δεξιοτήτων και γνώσεων για την πλήρωση κενών εργασιακών θέσεων παραμένουν στην ίδια κλίμακα για όλους τους υποψηφίους. Αξίζει να τονίσουμε ότι, η σωστή ταξινόμηση και διαχείριση του εργατικού δυναμικού αναλογικά με τις δυνατότητές τους, συμβάλλει στην ανοδική λειτουργία και παραγωγικότητα των επιχειρήσεων.

Παρακάτω παρουσιάζουμε συγκεκριμένους τομείς δράσης της Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού επιχειρώντας την ανάλυσή τους για την περίπτωση του Στρατού Ξηράς στην Ελλάδα.

Περιγραφή και Ανάλυση Θέσεων Εργασίας

Η δομή κάθε σύγχρονου οργανισμού απαιτεί τη στελέχωση συγκεκριμένων θέσεων εργασίας με συγκεκριμένα χαρακτηριστικά και προσόντα. Η ανάλυση θέσεων εργασίας αποτελεί μία κομβική διαδικασία συλλογής στοιχείων μέσω της οποίας καθορίζονται τα καθήκοντα της αντίστοιχης θέσης, οι εργασιακές συνθήκες και οι απαραίτητες δεξιότητες που απαιτείται να πληρούν οι υποψήφιοι εργαζόμενοι. (Clifford, 1994)

Περιλαμβάνει τα εξής στάδια:

- Παραμετροποίηση των συλλεγόμενων πληροφοριών από την ανάλυση θέσεων εργασίας.
- Συλλογή των απαραίτητων δεδομένων.
- Επιλογή των υποψηφίων για ανάλυση θέσεων εργασίας.
- Συλλογή δεδομένων για την ανάλυση των θέσεων εργασίας.
- Έλεγχος όλων των πληροφοριών μαζί με τους εργαζομένους.
- Σύνταξη της περιγραφής και των προδιαγραφών θέσεων εργασίας. (Clifford, 1994)

Η περιγραφή θέσεων εργασίας περιλαμβάνει τον τίτλο της θέσης εργασίας, τις εργασιακές σχέσεις των εργαζομένων με το υπόλοιπο εργατικό δυναμικό που συγκροτούν τις εταιρικές σχέσεις, τα απαραίτητα χαρακτηριστικά και καθήκοντα της κάθε θέσης εργασίας, τα πρότυπα καθηκόντων και αρμοδιοτήτων που πρέπει να πληρούνται από τους εργαζόμενους, το εργασιακό περιβάλλον των θέσεων εργασίας και η σύνταξη της περιγραφής θέσεων εργασίας με τις σύγχρονες τεχνολογικές τάσεις και κυρίως το διαδίκτυο. (Dessler, 2015)

Η προδιαγραφή εργασίας εστιάζεται στις απαιτούμενες γνώσεις, ικανότητες, δεξιότητες και στα στοιχεία προσωπικότητας που απαιτούν οι θέσεις εργασίας. (Dessler, 2015)

Ο οργανισμός του Στρατού Ξηράς εξετάζει μόνο την παράμετρο των απαιτούμενων προσόντων και καθηκόντων της ανάλυσης και περιγραφής των θέσεων εργασίας ενώ οι απαιτούμενες γνώσεις, εργασιακές σχέσεις και συνθήκες, στοιχεία προσωπικότητας των υποψηφίων δεν εκλαμβάνονται υπόψιν. Σε όλους τους επαγγελματικούς οργανισμούς τα παραπάνω χαρακτηριστικά της περιγραφής των θέσεων εργασίας αποτελούν την βάση για την δημιουργία ενός ευέλικτου και ταχυσήκτου μοντέλου λειτουργίας και την επιτυχή εκτέλεση των εργασιακών καθηκόντων από τους εργαζόμενους. Η περιθωριοποίηση σημαντικών χαρακτηριστικών από τον οργανισμό

του Στρατού Ξηράς επιφέρει μία στασιμότητα στην επαγγελματική πρόοδο και εξέλιξη του οργανισμού.

Σχεδιασμός και πρόβλεψη αναγκών

Ο σχεδιασμός και η πρόβλεψη αναγκών σε ανθρώπινο δυναμικό αποτελεί μία σημαντική διάσταση του στρατηγικού σχεδιασμού και καθίσταται μία κορυφαία θεσμική διαδικασία των επαγγελματικών οργανισμών και επιχειρήσεων. (Dessler, 2015). Οι σύγχρονες τάσεις προσαρμογής των στρατηγικών σχεδιασμών των επιχειρήσεων στους στρατηγικούς στόχους και στις ανάγκες σε ανθρώπινο δυναμικό αποτελεί την προγνωστική παρακολούθηση ανθρώπινου δυναμικού. Το επόμενο στάδιο της πρόβλεψης σε ανάγκες εργατικού δυναμικού, είναι η δημιουργία μίας δεξαμενής κατάλληλων υποψηφίων για την στελέχωση κενών υπηρεσιακών θέσεων. (Gully, 2012)

Ο Στρατός Ξηράς υστερεί στο ζήτημα της πρόβλεψης σε ανάγκες προσωπικού, ως προς την δημιουργία μίας κατάλληλης πηγής υποψηφίων ενώ οι μοναδικές πηγές προσέλκυσης αποτελούν το διαδίκτυο και ο ιστότοπος του Στρατού Ξηράς. Στην Χώρα μας δεν υφίστανται προγράμματα απασχόλησης στρατιωτικού προσωπικού που έχει συνταξιοδοτηθεί, όπως συμβαίνει στον Αμερικάνικο Στρατό. Στον οργανισμό του Στρατού Ξηράς δεν υφίσταται η εναρμόνιση του μηχανισμού προσέλκυσης με τους στρατηγικούς στόχους και σχεδιασμούς του οργανισμού. Η έλλειψη οργανωμένου μηχανισμού προσέλκυσης καταλήγει σε αποτυχημένες διαδικασίες ανάπτυξης του υφιστάμενου προσωπικού και έλλειψης ανταγωνισμού στις ενέργειες προσέλκυσης κατάλληλων υποψηφίων. Οι άστοχες διαδικασίες πρόβλεψης και σχεδιασμού αναγκών προσωπικού προκαλούν σημαντικά προβλήματα στον οικονομικό προϋπολογισμό και στα κόστη προσέλκυσης.

Προσέλκυση και Επιλογή

Η διαδικασία της προσέλκυσης και σωστής επιλογής εργαζομένων διαδραματίζει κομβικό ρόλο στην συνένωση των απαιτούμενων προσόντων, ικανοτήτων και χαρακτηριστικών των θέσεων εργασίας με τα προσόντα, τις ικανότητες και χαρακτηριστικά των υποψηφίων. (Gatewood – Field, 1994)

Οι επιχειρήσεις και οργανισμοί χρησιμοποιούν εσωτερικές και εξωτερικές πηγές προσέλκυσης. (Fernandez-Araoz, 2009). Στις εσωτερικές πηγές συμπεριλαμβάνονται οι πίνακες ανακοινώσεων των επιχειρήσεων και εταιρικά δίκτυα που αναγράφονται τα απαραίτητα χαρακτηριστικά και προσόντα των εργασιακών θέσεων. Επίσης, τα αρχεία και βάσεις δεδομένων προσωπικού συμβάλλουν στην σωστή διαδικασία προσέλκυσης και επιλογής. Στις εξωτερικές πηγές συμπεριλαμβάνεται το διαδίκτυο και εξειδικευμένοι ιστότοποι εταιριών, στις οποίες αναρτώνται οι επαγγελματικές επιλογές και περιγραφές θέσεων εργασίας. Παράλληλα, οι δημόσιες υπηρεσίες επιλογής στελεχών και εξειδικευμένες εταιρείες προσέλκυσης στελεχών (κυνηγοί στελεχών) αποτελούν σημαντικές πηγές επιλογής ανθρώπινου δυναμικού διότι συμβάλλουν στην στελέχωση προσωπικού με υψηλή κατάρτιση και προσόντα. Τέλος, αξίζει να

αναφέρουμε ότι προγράμματα απσχόλησης απόστρατου στρατιωτικού προσωπικού και οπλιτών θητείας που εκπλήρωσαν τις στρατιωτικές τους υποχρεώσεις παραμένουν μία αξιόπιστη πηγή καταρτισμένου εργατικού δυναμικού. (Dessler, 2015)

Τα τεστ που χρησιμοποιούνται κατά κύριο λόγο στην επιλογή των εργαζομένων είναι τα τεστ νοητικών ικανοτήτων που ελέγχουν νοητικά χαρακτηριστικά γνωρίσματα των υποψηφίων, περιλαμβάνοντας την ευστροφία, ελευθερία λόγου και κριτική σκέψη. Επίσης, το τεστ κινητικών και σωματικών ικανοτήτων μετρούν σημαντικά σωματικά χαρακτηριστικά του υποψηφίου, όπως μυϊκή δύναμη, χειρωνακτική δυναμικότητα και ευέλικτες κινήσεις του σώματος. Αξίζει να τονίσουμε ότι, τα τεστ προσωπικότητας ελέγχουν βασικά χαρακτηριστικά της προσωπικότητας και ιδιοσυγκρασίας του υποψηφίου με μεγάλη ακρίβεια. Δεν πρέπει να παραλείψουμε ότι, η προσωπικότητα των εργαζομένων συνάδει με την εργασιακή απόδοση σε σημαντικό βαθμό. Τα τεστ δείγματος έργου επιδιώκουν την αξιολόγηση των δεξιοτήτων και προσόντων των υποψηφίων εργαζομένων με τα πραγματικά χαρακτηριστικά που απαιτούν οι θέσεις εργασίας. Παράλληλα, τα τεστ αξιολόγησης κρίσης καταστάσεων αποτελούν μία αποτελεσματική πηγή επιλογής, κατά την οποία οι υποψήφιοι υποβάλλονται σε δοκιμαστικές ερωτήσεις ενδεχόμενων εργασιακών καταστάσεων με τις αντίστοιχες αντιδράσεις. Τέλος, οι κατάλογοι ενδιαφερόντων περιέχουν βασικά ενδιαφέροντα εργαζομένων σε επαγγελματικές θέσεις με τα ενδιαφέροντα των υποψηφίων. (Dessler, 2015)

Οι μεγάλοι επαγγελματικοί οργανισμοί και επιχειρήσεις δεν προχωρούν σε προσλήψεις εργατικού δυναμικού χωρίς την διαδικασία της συνέντευξης επιλογής προσωπικού. (McDaniel, 1994). Η συνέντευξη προσωπικού καθίσταται μία θεσμική διαδικασία εκτίμησης της εργασιακής αποτελεσματικότητας, η οποία βασίζεται σε μία σειρά ερωτήσεων από τους εργοδότες και στις επίσημες απαντήσεις των υποψηφίων. Η αποτελεσματικότητα των συνεντεύξεων επιλογής διαφαίνεται από τον βαθμό αξιοπιστίας και εγκυρότητάς τους σε πρόσφατες έρευνες. Πρέπει να αναφέρουμε ότι, τα είδη συνεντεύξεων που χρησιμοποιούνται είναι κυρίως οι δομημένες – τυποποιημένες συνεντεύξεις, όπου οι υποψήφιοι δοκιμάζονται σε προκαθορισμένες ερωτήσεις χωρίς ιδιαίτερη οργάνωση και οι συνεντεύξεις καταστάσεων στις οποίες οι υποψήφιοι υποβάλλονται σε ερωτήσεις διαχείρισης υποθετικών καταστάσεων σε διάφορες εργασιακές πτυχές. (Macan, 2009)

Οι διαδικασίες πρόσληψης που εφαρμόζονται στον οργανισμό του Στρατού Ξηράς υστερούν σε σημαντικό βαθμό με ποιοτικές διαδικασίες εξέτασης και επιλογής προσωπικού διότι οι εξετάσεις των στελεχών του Στρατού Ξηράς δεν επικεντρώνονται στον έλεγχο των απαιτούμενων χαρακτηριστικών και της εργασιακής απόδοσης. Αντιθέτως, τα στελέχη του Στρατού Ξηράς υποβάλλονται μόνο σε τυπικές σωματικές δοκιμασίες και ψυχοτεχνικά τεστ, πριν το τελικό στάδιο της πρόσληψης. Οι διανοητικές, σωματικές, γνωστικές και προσωπικές δεξιότητες των υποψηφίων στελεχών του Στρατού Ξηράς δεν ελέγχονται ρεαλιστικά αλλά επιφανειακά. Ιδιαίτερα, οι υποψήφιοι για διοικητικές θέσεις υποβάλλονται μόνο σε εξετάσεις από ψυχολόγους ιατρούς και αφορούν αποκλειστικά το επίπεδο διοίκησης Μονάδας. Οι συνεντεύξεις

επιλογής στελεχών περιέχουν ένα τυπικό ερωτηματολόγιο και δεν διαφαίνεται η σύζευξη εργαζόμενου – θέσης εργασίας.

Εκπαίδευση προσωπικού

Ενας άλλος εξίσου σημαντικός τομέας δραστηριοποίησης της διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού, είναι η εκπαίδευση και επαγγελματική ανάπτυξη των εργαζομένων. Η εκπαίδευση αναφέρεται στην απόκτηση των απαραίτητων ικανοτήτων, συμπεριφορών και δεξιοτήτων από τους εργαζόμενους για την υλοποίηση των στρατηγικών στόχων της επιχείρησης. Η εκπαίδευση των εργαζομένων πρέπει να εναρμονίζεται με τον οργανωτικό σχεδιασμό της επιχείρησης ή του οργανισμού. (Smith, 2008)

Το κύριο μοντέλο εκπαίδευσης είναι η εκπαιδευτική διαδικασία των πέντε (5) σταδίων : ανάλυση – σχεδιασμός – ανάπτυξη – εφαρμογή – αξιολόγηση (ADDIE).

Η ανάλυση της εκπαίδευσης περιλαμβάνει την ανάλυση καθηκόντων που προσδιορίζει τα προσόντα και δεξιότητες που απαιτεί μία θέση εργασίας και την ανάλυση απόδοσης που εντοπίζει προβλήματα απόδοσης εργασίας και την παραγωγική αντιμετώπισή τους με την εκπαίδευση.

Ο σχεδιασμός του εκπαιδευτικού προγράμματος αναφέρεται στην θέσπιση των στόχων της εκπαίδευσης, το περιβάλλον μάθησης που παρέχει κίνητρα στους εκπαιδευόμενους και την υποβολή τελικών αναφορών σχετικά με την επιτυχία του εκπαιδευτικού προγράμματος.

Η ανάπτυξη του προγράμματος περιλαμβάνει την συγκέντρωση του απαραίτητου εκπαιδευτικού υλικού και καθορίζονται οι τεχνικές διδασκαλίας που θα χρησιμοποιηθούν, όπως διαλέξεις, σεμινάρια και εκπαίδευση μέσω διαδικτύου.

Η εφαρμογή αναφέρεται στην υλοποίηση της εκπαίδευσης που έχει σχεδιασθεί και εγκριθεί στα προηγούμενα στάδια.

Η αξιολόγηση των εκπαιδευτικών προγραμμάτων συνίσταται στον ποσοτικό έλεγχο των επιδράσεων της εκπαίδευσης στους αξιολογούμενους, στην αφομοίωση των γνώσεων από τους εκπαιδευόμενους, στην θετική αλλαγή της εργασιακής κουλτούρας και η τελική επίτευξη των καθορισθέντων στόχων. (W.Clayton Allen, 2006)

Οι πιο σύγχρονες τεχνικές εκπαίδευσης που εφαρμόζονται σε όλες τις επιχειρήσεις και επαγγελματικούς οργανισμούς είναι η μέθοδος της εκπαίδευσης πάνω στη δουλειά (on – the – job - training), σύμφωνα με την οποία οι προϊστάμενοι πολλών τμημάτων των επιχειρήσεων αναλαμβάνουν εξ' ολοκλήρου την εκπαίδευση των υφισταμένων τους ή πολλά στελέχη μικρότερων βαθμών εκτελούν ειδικά καθήκοντα για άμεση προσαρμογή στις εργασιακές απαιτήσεις. Η μέθοδος της άτυπης μάθησης περιλαμβάνει νέες εξελιγμένες μεθόδους εκμάθησης των εργασιακών αντικειμένων. Ακόμη, η εκπαίδευση μαθητείας συνδυάζει εκπαιδευτικά σεμινάρια και διαλέξεις με εκπαίδευση πάνω στη δουλειά, δημιουργώντας μία δεξαμενή ειδικευμένου εργατικού δυναμικού. Η προτυποποίηση συμπεριφοράς μεταδίδει μία θεωρητική διδασκαλία των

σωστών συμπεριφορών στους εργασιακού χώρους και ελέγχεται η ορθή ενάσκηση των καθηκόντων από διάφορους εκπαιδευτές. Επίσης, η μάθηση μέσω τηλεδιάσκεψης και η εκπαίδευση μέσω διαδικτύου προωθεί εκπαιδευτικές δραστηριότητες του εργατικού δυναμικού, εκμηδενίζοντας τις γεωγραφικές αποστάσεις και με τη χρήση νέων τεχνολογικών μέσων. Αξίζει να τονίσουμε ότι, η εκπαίδευση με την χρήση των ηλεκτρονικών υπολογιστών χρησιμοποιεί ειδικό λογισμικό με χρήσιμες πληροφορίες για τις θέσεις εργασίας και ασκήσεις προσομοίωσης για τους υποψηφίους εργαζομένους. Τέλος, η μάθηση μέσω προσομοίωσης εφαρμόζει εκπαιδευτικά προγράμματα για διαχείριση καταστάσεων στο υπηρεσιακό περιβάλλον και οι εικονικές αίθουσες διδασκαλίας χρησιμοποιούν διαδικτυακά προγράμματα εκπαίδευσης. (Dessler, 2015)

Στον τομέα της εκπαίδευσης ο Στρατός Ξηράς δεν ενστερνίζεται το γεγονός ότι η εκπαίδευση του προσωπικού συνάδει σε σημαντικό βαθμό με την βελτίωση της εργασιακής απόδοσης και παραγωγικότητας των στελεχών. Ο οργανισμός του Στρατού Ξηράς δεν εφαρμόζει σύγχρονες και εξελιγμένες μεθόδους εκπαίδευσης. Η εφαρμογή του μοντέλου εκπαίδευσης «εξειδίκευση και τυποποίηση» που ακολουθείται στον Στρατό Ξηράς της Αμερικής δεν έχει αναπτυχθεί ακόμη. Η διεξαγωγή εκπαιδύσεων με σύγχρονα τεχνολογικά μέσα που περιλαμβάνουν προγράμματα εκπαίδευσης με Η/Υ, τηλεδιασκέψεις και οπτικοακουστικά μέσα εφαρμόζονται μεμονωμένα σε συγκεκριμένους βαθμούς Αξιωματικών και δεν έχουν καθολική ισχύ για το σύνολο του προσωπικού. Ο Στρατός Ξηράς δεν έχει εμφυσησει στο ανθρώπινο δυναμικό την ρεαλιστική εκπαίδευση μέσω προσομοιώσεων αλλά παραμένει στάσιμος στην διεξαγωγή εκπαιδύσεων με στρατιωτικά εγχειρίδια και κανονισμούς. Η εκπαίδευση ειδικευμένων επαγγελματιών και η αναπαραγωγή τυποποιημένων μεθόδων αξιολόγησης δεν ενθαρρύνονται με τις εκπαιδευτικές μεθόδους που χρησιμοποιούνται από τον Στρατό Ξηράς.

Επαγγελματική ανάπτυξη

Η στελέχωση κρίσιμων διοικητικών θέσεων προϋποθέτει υψηλό επίπεδο γνώσεων, διοικητικών ικανοτήτων και προσόντων, η οποία επιτυγχάνεται με την επαγγελματική ανάπτυξη των μάνατζερ. (Kristick, 2009). Οι μέθοδοι επαγγελματικής ανάπτυξης που εφαρμόζονται είναι οι εξής :

α) Η ενεργός μάθηση που εξασκεί τους εκπαιδευόμενους μάνατζερ σε αντιμετώπιση ρεαλιστικών εργασιακών ζητημάτων.

β) Η μελέτη περίπτωσης αποσκοπεί στην διαδικασία διερεύνησης του προβλήματος , στην σωστή λήψη απόφασης και στην κριτική συζήτηση από τις ομάδες εκπαιδευομένων.

γ) Τα παιχνίδια μάνατζμεντ ενασκούν τις δυνατότητες σχεδίασης και αναπτύσσουν τις επικοινωνιακές ικανότητες των μάνατζμεντ.

δ) Τα προγράμματα και σεμινάρια σε συνεργασία με ανώτατα εκπαιδευτικά ιδρύματα που συμμετέχουν κορυφαία διοικητικά στελέχη, στα οποία αποκτούν γνώσεις διοίκησης και μάνατζμεντ ανθρώπινου δυναμικού.

ε) Οι σύμβουλοι ανάπτυξης δεξιοτήτων στελεχών (executive coaches) αποτελούν έναν σημαντικό παράγοντα για την βελτίωση της παραγωγικότητας και αποδοτικότητας των διευθυντικών στελεχών, μέσω της καθοδήγησης και εκμετάλλευσης των θετικών και αρνητικών σημείων τους. (Dessler, 2015)

Η επαγγελματική ανάπτυξη των Ανωτέρων – Ανωτάτων Αξιωματικών του Στρατού Ξηράς που κατέχουν κρίσιμες διοικητικές θέσεις συνίσταται στην φοίτηση σε προαιρετικές σχολές του Στρατού Ξηράς (ΑΔΙΣΠΟ, ΣΕΘΑ) και στην φοίτηση σε Ανώτατα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα που συνεργάζονται με τις παραπάνω σχολές. Στον Στρατό Ξηράς απουσιάζουν τα θεσμικά πλαίσια παρακολούθησης ακαδημαϊκών σπουδών από Αξιωματικούς που συνάδουν με τα Όπλα – Σώματα που ανήκουν, όπως συμβαίνει στον Αμερικάνικο Στρατό ενώ η ρεαλιστική ανάπτυξη διοικητικών, κριτικών και επικοινωνιακών ικανοτήτων δεν προωθείται με το υπάρχον σύστημα διοίκησης.

Αξιολόγηση απόδοσης

Η αξιολόγηση απόδοσης του ανθρώπινου δυναμικού αφορά τον εντοπισμό δυνατών και αδύνατων σημείων, η οποία αποσκοπεί στην βελτίωση της εργασιακής απόδοσης των εργαζομένων και στην επιβράβευση των διακεκριμένων επαγγελματιών. (Γαίτης, 2017). Η αξιολόγηση αποτελεί σημαντική πτυχή της διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού διότι συνδέεται άρρηκτα με την απόδοση του προσωπικού, πολιτική προαγωγών, μισθολογική πολιτική, επαγγελματική σταδιοδρομία και την ποιοτική αναβάθμιση των επαγγελματικών οργανισμών. (Robert Morgan, 2006). Οι βασικές μέθοδοι αξιολόγησης των εργαζομένων είναι οι εξής :

α) Η γραφική κλίμακα βαθμολόγησης που περιλαμβάνει μία σειρά χαρακτηριστικών και μία κλίμακα βαθμών. Οι προϊστάμενοι προσθέτουν τις επιμέρους βαθμολογίες των εργαζομένων και δημιουργείται ένας συνολικός βαθμός για κάθε εργαζόμενο.

β) Η εναλλασσόμενη κατάταξη ιεραρχεί όλους τους εργαζομένους από τους άριστους μέχρι τον τελευταίο με γνώμονα συγκεκριμένα χαρακτηριστικά.

γ) Η σύγκριση κατά ζεύγη αξιολογεί ορισμένα χαρακτηριστικά κάθε εργαζόμενου σε σχέση με κάποιον συνάδελφο.

δ) Η υποχρεωτική κατανομή παραμετροποιεί το ανθρώπινο δυναμικό σε ποσοστά με κριτήριο την εργασιακή απόδοσή τους.

ε) Η μέθοδος των κρίσιμων περιστατικών περιλαμβάνει την σημείωση θετικών και αρνητικών συμπεριφορών στον εργασιακό χώρο και την ενημέρωση των εργαζομένων σε τακτά χρονικά διαστήματα.

ζ) Η κλίμακα των σημείων συμπεριφορικής περιγραφής αναφέρεται στην χρησιμοποίηση και βαθμολόγηση με κλίμακες καθορισμένων προτύπων επαγγελματική συμπεριφοράς.

η) Η διοίκηση μέσω στόχων περιλαμβάνει την θέσπιση συγκεκριμένων στόχων από τους προϊστάμενους στην κλίμακα διοικήσεως ενός οργανισμού ή μιας επιχείρησης και την αξιολόγηση της απόδοσης και αποτελεσματικότητας των εργαζομένων. (Dessler, 2015)

Αξίζει να τονίσουμε ότι, οι θεσμικές αξιολογήσεις από τους προϊστάμενους πρέπει να στηρίζονται σε καθορισμένα πρότυπα αξιολόγησης σε θεσμικά πλαίσια και σε σχέσεις εμπιστοσύνης με το υφιστάμενο ανθρώπινο δυναμικό. Παράλληλα, οι αξιολογητές επιβάλλονται να χαρακτηρίζονται από αντικειμενικότητα και να διαβαθμίζουν τους παραγωγικούς από τους εργαζόμενους με χαμηλή απόδοση. (Weaver - Trevino, 2001)

Η αξιολόγηση της απόδοσης των στελεχών του Στρατού Ξηράς καθίσταται αντιπαραγωγική, καθώς δεν χρησιμοποιείται καμία μέθοδος αξιολόγησης της διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού και δεν συνδέεται με την μισθοδοσία των στελεχών. Το σύστημα αξιολόγησης του Στρατού Ξηράς ακολουθεί την ετήσια αξιολόγηση από τους προϊστάμενους με ιδιαίτερες επιφυλάξεις για αντικειμενικές κρίσεις, με αποτέλεσμα να μην παρακινείται το ανθρώπινο δυναμικό για βελτίωση της αποδοτικότητας και παραγωγικότητάς του.

Διαχείριση καριέρας

Η διαχείριση καριέρας αποτελεί ένα βαρυσήμαντο τομέα της διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού, η οποία αναφέρεται στην διαρκή προσπάθεια του εργατικού δυναμικού για αναζήτηση ιδιαίτερων χαρακτηριστικών και δεξιοτήτων, την βέλτιστη χρησιμοποίηση των κλίσεων για αύξηση της αποδοτικότητας και παραγωγικότητας των επαγγελματικών οργανισμών και την ενημέρωση για συγκεκριμένα στάδια σταδιοδρομικής εξέλιξης. (Dessler, 2015)

Σημαντικές ενέργειες που μπορούν να αναληφθούν από τους προϊστάμενους στο πλαίσιο της διαχείρισης καριέρας είναι τα ακόλουθα :

α) Η κατανομή μέρους του οικονομικού προϋπολογισμού των οργανισμών και επιχειρήσεων στους εργαζόμενους για την ενημέρωσή τους πάνω σε ζητήματα σταδιοδρομικής εξέλιξης.

β) Η δημιουργία πλατφόρμων και ειδικών προγραμμάτων σταδιοδρομίας στους ηλεκτρονικούς λογαριασμούς των εργαζομένων με συγκεκριμένες πληροφορίες ανάπτυξης καριέρας.

γ) Η επιλογή ενός συμβούλου ανάπτυξης καριέρας στελεχών για να παρακινούν και να βελτιώνουν την αποδοτικότητα και παραγωγικότητα των εργαζομένων.

δ) Η συνεχής εναλλαγή καθηκόντων των εργαζομένων, προκειμένου να διαμορφώνουν μία πληρέστερη εικόνα των επαγγελματικών δυνατοτήτων τους. (Yehuda Baruch, 2006)

Η πολιτική προαγωγών και μεταθέσεων προσωπικού συναρτώνται σε σημαντικό βαθμό με την διαχείριση καριέρας. Οι προαγωγές του ανθρώπινου δυναμικού λαμβάνονται με κύριο κριτήριο τις ικανότητες και την παραγωγικότητα. Η ικανότητα των εργαζομένων αποτυπώνεται στις τακτικές εκθέσεις αξιολογήσεως. Οι μεταθέσεις των εργαζομένων αναφέρονται στην μετεγκατάσταση από μία τρέχουσα υπηρεσιακή θέση σε μία νέα θέση για υπηρεσιακούς και προσωπικούς λόγους. (Dessler, 2015)

Ο Ελληνικός Στρατός Ξηράς δεν προσδίδει ιδιαίτερη βαρύτητα στην διαχείριση καριέρας του ανθρώπινου δυναμικού, εάν αναλογιστούμε ότι ο οδηγός σταδιοδρομικής εξέλιξης των Αξιωματικών (career path) εκδόθηκε το 2017 για πρώτη φορά. Οι οικονομικοί πόροι που κατανέμονται στην ενημέρωση περί σταδιοδρομίας των στελεχών είναι αρκετά περιορισμένοι ενώ οι διαδικασίες συμβουλευτικής καριέρας που χρησιμοποιούνται στον Αμερικάνικο Στρατό Ξηράς δεν έχουν θεσμοθετηθεί στην Ελλάδα. Οι μεταθέσεις προσωπικού υλοποιούνται με πρωταρχικά κριτήρια την κάλυψη κενών υπηρεσιακών θέσεων και οι προαγωγές αποφασίζονται με την συμπλήρωση του απαιτούμενου χρόνου παραμονής χωρίς να εξετάζονται η παραγωγικότητα και τα προσόντα. Στο σύστημα μεταθέσεων ο Στρατός Ξηράς υπολείπεται του Αμερικάνικου Στρατού που εξασφαλίζει ότι τα μετατιθέμενα στελέχη διαθέτουν τις απαραίτητες γνώσεις και προσόντα που απαιτούν οι θέσεις.

Θέματα πειθαρχίας ανθρώπινου δυναμικού

Μία σημαντική διάσταση της ηθικής αποτελεί η πειθαρχία που εστιάζεται στην διαμόρφωση συμπεριφορών συνηφασμένων με τους κανόνες και κανονισμούς ενός οργανισμού. (Moberg, 2006). Η σωστή πειθαρχική στρατηγική που έχουν οι επιχειρήσεις και οργανισμοί στηρίζεται σε τρία κομβικά σημεία:

α) Η επαγγελματική λειτουργία των επιχειρήσεων σε θεσμικά πλαίσια νόμων, η οποία διασφαλίζεται με την ενυπόγραφη γνώση των εργαζομένων για τους ισχύοντες νόμους και κανονισμούς.

β) Η κλιμακωτή επιβολή ποινών κυμαίνεται από τον προβλεπόμενο έλεγχο σε περιπτώσεις μη συμμόρφωσης με τους κανονισμούς μέχρι την διαθεσιμότητα και απόλυση του προσωπικού.

γ) Η ύπαρξη ενός δεύτερου θεσμικού οργάνου αντιμετώπισης των προσφυγών επί πειθαρχικών αποφάσεων, η οποία τίθεται σε ισχύ στις περιπτώσεις μη ικανοποίησης των εργαζομένων από τις αποφάσεις των προϊσταμένων. (Salvo, 2004)

Οι απολύσεις ανθρώπινου δυναμικού αποτελούν τελευταία πειθαρχικά και διοικητικά μέτρα που λαμβάνονται από τους προϊστάμενους των επιχειρήσεων και οργανισμών. Οι αιτίες απόλυσης παραμετροποιούνται στις εξής κατηγορίες :

α) Η χαμηλή εργασιακή αποδοτικότητα λόγω αδυναμίας του εργαζόμενου να ανταποκριθεί στις εργασιακές απαιτήσεις.

β) Η έλλειψη δυνατοτήτων και απαραίτητων προσόντων των εργαζομένων ώστε να ανταπεξέλθει στις επαγγελματικές του υποχρεώσεις.

γ) Η εκδήλωση συμπεριφορών και ενεργειών που αντιβαίνουν στα καθορισμένα πρότυπα των επιχειρήσεων. (Dessler, 2015)

Η πειθαρχία αποτελεί τον βασικό πυλώνα της λειτουργίας του Στρατού Ξηράς, χωρίς να ευθυγραμμίζεται με την πειθαρχική στρατηγική των επιχειρήσεων διότι τα θεσμικά πλαίσια νόμων προβλέπουν την επιβολή πειθαρχικών ποινών και την προσφυγή σε προϊστάμενους στις περιπτώσεις μη ικανοποίησης των στελεχών. Όμως, οι κυρώσεις της διαθεσιμότητας και απολύσεων απαιτούν τεράστιες γραφειοκρατικές διαδικασίες και το ανθρώπινο δυναμικό δεν λαμβάνει ενυπόγραφα γνώση των ισχύοντων νόμων της υπηρεσίας σε καθολική βάση.

Αποχώρηση του ανθρώπινου δυναμικού

Όμως, η αποχώρηση του ανθρώπινου δυναμικού σε εθελοντική βάση αποτελεί αρνητικό φαινόμενο και σημαντικό ζήτημα της διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού (Dessler, 2015). Οι βασικοί λόγοι της εθελούσιας αποχώρησης εστιάζονται στις μισθολογικές αποδοχές, σύστημα προαγωγών και ιεραρχικής εξέλιξης, εργασιακό περιβάλλον και έλλειψη ελεύθερου προσωπικού χρόνου. (Krell, 2012)

Η αντιμετώπιση του παραπάνω προβλήματος συνίσταται στην εφαρμογή της διακράτησης του εργατικού δυναμικού, εφαρμόζοντας τις ακόλουθες πρωτοβουλίες:

α) Η θεσμοθέτηση ενός αξιόπιστου και σωστού μηχανισμού πρόσληψης εργαζομένων.

β) Η χάραξη πολιτικών επαγγελματικής ανάπτυξης και σταδιοδρομίας για όλο το εργατικό δυναμικό.

γ) Η δίκαιη μεταχείριση των εργαζομένων και η εδραίωση του αισθήματος της επιβράβευσης στους παραγωγικούς και αποδοτικούς εργαζόμενους.

δ) Η δυνατότητα ενάσκησης των επαγγελματικών καθηκόντων με την χρήση ελαστικών ωραρίων εργασίας.

ε) Η κατανομή συγκεκριμένων καθηκόντων και αρμοδιοτήτων στο προσωπικό και η γνώση των καθορισθέντων εργασιακών στόχων του οργανισμού. (Max Messmer, 2009)

Πρέπει να τονίσουμε ότι, το φαινόμενο των αποχωρήσεων των εργαζομένων με δική τους πρωτοβουλία εμφανίζεται και με την μορφή της εργασιακής απόσυρσης. Η εργασιακή απόσυρση περιλαμβάνει την σωματική και ψυχική αποξένωση του εργαζόμενου από τα καθήκοντά του, λόγω επαγγελματικής απογοήτευσης και δυσαρέσκειας. Η αντιμετώπιση της εργασιακής απόσυρσης προϋποθέτει την ανάληψη

ενεργών πρωτοβουλιών, έντονη κινητικότητα, υψηλοί ρυθμοί εργασίας και απόλυτη αφοσίωση του εργατικού δυναμικού στα καθήκοντά του. Η εργασιακή δέσμευση συμβάλλει με ενεργό τρόπο στην αυξημένη παραγωγικότητα και αποδοτικότητα των οργανισμών. (Eder, 2008)

Οι εθελούσιες αποχωρήσεις των στελεχών στις Ένοπλες Δυνάμεις σημείωσε κατακόρυφη αύξηση από το έτος 2008, γεγονός που δεν οφείλεται στην οικονομική κρίση και στις σημαντικές μειώσεις των μισθολογικών αποδοχών. Οι έντονες δυσφορίες των Αξιωματικών για την απουσία ενός σωστού σταδιοδρομικού μοντέλου, είχε ως συνέπεια το φαινόμενο των συνεχών παραιτήσεων. Η έλλειψη ελαστικών ωραρίων εργασίας, επιβράβευσης και διαχωρισμού των παραγωγικών στελεχών και η συνεχής εναλλαγή εργασιακών καθηκόντων λόγω τεράστιας μείωσης προσωπικού και πόρων, ωθεί το ανθρώπινο δυναμικό στην εργασιακή απόσυρση.

Ασφάλεια και υγεία του προσωπικού

Η ασφάλεια και υγεία του προσωπικού στον χώρο εργασίας αποτελεί ζήτημα μείζονος σημασίας, λόγω των εργατικών ατυχημάτων που συμβαίνουν σε ετήσια βάση. (Dessler, 2015). Τα αίτια εμφάνισης εργατικών ατυχημάτων οφείλονται στις επισφαλείς εργασιακές συνθήκες, οι οποίες περιλαμβάνουν χρησιμοποίηση βεβλαμένου και ελλατωματικού μηχανολογικού εξοπλισμού, καθώς και εκτέλεση εργασιών σε εργασιακό περιβάλλον μη συμμορφωμένο με θεσμικά πρότυπα ασφαλείας. Παράλληλα, τα τυχαία περιστατικά και η εκδήλωση επισφαλών ενεργειών από πλευράς των εργαζομένων, λόγω μη τήρησης των κανόνων ασφαλείας συμβάλλουν στα εργατικά ατυχήματα. (Todd Nighswonger, 2000)

Η εκδήλωση των πιο διαδεδομένων προβλημάτων υγείας των εργαζομένων αφορά την εμφάνιση σωματικών και ψυχικών προβλημάτων. (Dessler, 2015). Τα σωματικά προβλήματα αναφέρονται στην συνεχή έκθεση του προσωπικού σε επικίνδυνες χημικές ουσίες κατά την άσκηση των καθηκόντων, ο εθισμός στην κατανάλωση οινόπνευματων και παράνομων ουσιών και η σωματική εξάντληση. Οι ψυχικές ασθένειες συμπεριλαμβάνουν τις έντονες ψυχικές διαταραχές, συμπτώματα κατάθλιψης, υψηλά επίπεδα εργασιακού άγχους και εργασιακή υπερκόπωση (burning out). (Atkinson, 2011)

Η ασφάλεια και υγεία του εργατικού δυναμικού αντιμετωπίζεται με ιδιαίτερη βαρύτητα από τις διοικήσεις των εργαζομένων. (Frone, 1998). Τα μέτρα που λαμβάνονται επικεντρώνονται στην μείωση των επισφαλών συνθηκών εργασίας και ενεργειών, τα οποία εξασφαλίζονται με την χορήγηση του κατάλληλου εργασιακού εξοπλισμού και την εντατικοποίηση εκπαιδευτικών προγραμμάτων σε θέματα ασφαλείας και υγείας. Επίσης, οι προϊστάμενοι πρέπει να προωθούν μία συνεχή παιδεία ασφαλείας και να διενεργούν τακτικές επιθεωρήσεις των μέτρων ασφαλείας σε όλους τους εργασιακούς χώρους. Η ιεραρχία των οργανισμών επιβάλλεται να δείχνουν μία διαρκή στάση ενδιαφέροντος για την σωματική και ψυχική ισορροπία των εργαζομένων, μέσω εξασφάλισης ενός ήρεμου εργασιακού περιβάλλοντος, παροχής προγραμμάτων

ψυχικής υποστήριξης και καλλιέργεια σωματικής αγωγής του προσωπικού. Το αίσθημα της υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων επαυξάνει σημαντικά την παραγωγικότητα και αποδοτικότητα των οργανισμών και επιχειρήσεων. (Dessler, 2015)

Ο Στρατός Ξηράς επιβάλλεται να αναβαθμίσει τον τομέα της υγείας και ασφάλειας, μέσω εισαγωγής ρεαλιστικών εκπαιδευτικών προγραμμάτων στην εργασιακή ασφάλεια και διενέργειας αυστηρών και όχι επιφανειακών επιθεωρήσεων στους εργασιακούς χώρους από τους αρμόδιους επιτελείς. Ο οργανισμός του Στρατού Ξηράς πρέπει να κατευθυνθεί στην εξασφάλιση ασφαλών συνθηκών εργασίας, χορηγώντας σύγχρονο εργασιακό εξοπλισμό στα στελέχη που εκτελούν μηχανολογικές και χειρωνακτικές εργασίες σε ιδιαίτερες συνθήκες. Οι διοικήσεις δεν προσδίδουν ιδιαίτερη βαρύτητα στην σωματική παιδεία και καλλιέργεια αθλητικής κουλτούρας των στελεχών, παρά την γήρανση των στελεχών του Στρατού Ξηράς. Η αυστηροποίηση των θεσμικών πλαισίων τοποθέτησης Αξιωματικών που διοικεί προσωπικό, θα μειώσει τα επίπεδα έντονου εργασιακού άγχους και ψυχικών διαταραχών.

ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

Συμπερασματικά, ο οργανισμός του Στρατού Ξηράς διαφαίνεται βαθιά προσκολλημένος σε στείρες νοοτροπίες και πρακτικές διοίκησης, χωρίς να ενστερνίζεται την αλματώδη πρόοδο που έχει συντελεστεί ειδικά στην διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού. Πρωταρχικά, ο Στρατός Ξηράς απαιτείται να εισαγάγει άμεσα την διοίκηση ταλέντων στο σύστημα διαχείρισης προσωπικού, ώστε να επιτυγχάνεται υψηλή παραγωγικότητα και αποδοτικότητα. Επίσης, τα υποψήφια στελέχη για την πλήρωση προκηρυσσόμενων υπηρεσιακών θέσεων απαιτείται να καλύπτουν όλες τις πτυχές της περιγραφής και προδιαγραφής της εκάστοτε θέσης εργασίας.

Ο οργανισμός του Στρατού Ξηράς επιβάλλεται να κατευθύνει την προγνωστική παρακολούθηση του ανθρώπινου δυναμικού ως προς την προσαρμογή στους στρατηγικούς στόχους της Εθνικής Άμυνας και Ασφάλειας της Χώρας. Οι διαδικασίες επιλογής των στελεχών πρέπει να έχουν ως πρωταρχικό κανόνα ότι οι ικανότητες και δεξιότητες των υποψηφίων συμβαδίζουν με την νευραλγική αποστολή των Ενόπλων Δυνάμεων. Τα θεσμικά πλαίσια επιλογής και πρόσληψης στρατιωτικού προσωπικού, καθίστανται να επανεξεταστούν και αυστηροποιηθούν επιτακτικά, χωρίς την καθοδήγηση έμμεσων παραγόντων. Οι έγγραφες και προφορικές δοκιμασίες επιλογής πρέπει να ισοδυναμούν με τις επαγγελματικές απαιτήσεις του οργανισμού, με απώτερο σκοπό την ανανέωση του επαγγελματικού προσωπικού. Παράλληλα, το μοντέλο εκπαίδευσης "on the job training" του Αμερικάνικου Στρατού, αναγκαιεί να εισαχθεί στον Ελληνικό Στρατό Ξηράς για επάυξηση της επιχειρησιακής ετοιμότητας.

Η οργανωσιακή αλλαγή και εξέλιξη αποτελεί επιτακτική διοικητική ανάγκη για την ποιοτική αναβάθμιση στους τομείς της στρατηγικής, κουλτούρας, παιδείας και

συμπεριφοράς των στελεχών των Ενόπλων Δυνάμεων. Οι ταχύτατες γεωπολιτικές αμφισβητήσεις και ανταγωνιστικές συνθήκες επιβάλλουν σημαντικές αλλαγές στην στρατηγική επαγγελματική αντιμετώπιση και διαχωρισμό των στελεχών, θέτοντας ως πρωταρχικά κριτήρια την παραγωγικότητα και αποδοτικότητα. Η προώθηση της οργανωσιακής αλλαγής επιτυγχάνεται με ηγετικές προσωπικότητες σε υψηλά ιεραρχικά κλιμάκια, οι οποίοι θα επιφέρουν τις απαιτούμενες τομές στο σύστημα λειτουργίας του Στρατού Ξηράς χωρίς να επιδιώκουν ατομικά οφέλη. Η εισαγωγή νέων αξιών, συμπεριφορών και επαγγελματικής κουλτούρας θα εδραιώσει μία ποιοτική αλλαγή στον νέο τρόπο λειτουργίας του οργανισμού του Στρατού Ξηράς.

Η αξιολόγηση απόδοσης και ηθική συμπεριφορά πρέπει να αποτελέσει ζήτημα ολικής επανεπροσέγγισης στον οργανισμό του Στρατού Ξηράς και να συνδεθούν άμεσα με τις μισθολογικές αποδοχές, προαγωγές, μεταθέσεις και ευκαιρίες εκπαίδευσης του προσωπικού. Οι ετήσιες αξιολογήσεις του προσωπικού επιβάλλεται να λάβουν την μορφή της συνέντευξης αξιολόγησης προϊσταμένου – υφισταμένου για τον έλεγχο και βελτίωση της απόδοσης του προσωπικού. Οι προαγωγές και μεταθέσεις του στρατιωτικού προσωπικού οφείλουν να σχεδιάζονται και αποφασίζονται με κριτήρια την υψηλή παραγωγικότητα και επαγγελματική εξέλιξη και να συνοδεύονται από μισθολογικές και ιεραρχικές αναβαθμίσεις. Η δίκαιη και ισόνομη εκτέλεση των καθηκόντων από τους προϊσταμένους σε διοικητικές θέσεις πρέπει να διασφαλιστεί θεσμικά και να εκλείψουν περιπτώσεις κατάχρησης εξουσίας με εκφοβισμούς και παρενοχλήσεις. Η ισότιμη συμπεριφορά των προϊσταμένων, δίκαιες παροχές και αμοιβές προσωπικού, επαγγελματική ανάπτυξη και επιβράβευση των στελεχών συμβάλλουν στην διατήρηση υψηλού και αξιόπιστου επιπέδου του οργανισμού του Στρατού Ξηράς και στην εξάλειψη περιπτώσεων εργασιακής απόσυρσης.

Οι κρίσιμες διοικητικές θέσεις επιβάλλεται να στελεχώνονται από Ανώτερους και Ανώτατους Αξιωματικούς που κατέχουν άρτια επαγγελματική και ακαδημαϊκή κατάρτιση. Σε όλους τους ανεπτυγμένους Στρατούς όπως ο Στρατός Ξηράς των ΗΠΑ δεν υφίσταται άσκηση διοίκησης από Αξιωματικούς χωρίς ακαδημαϊκές σπουδές. Αξίζει να τονίσουμε ότι, οι διαδικασίες συμβουλευτικής (mentoring) και καθοδήγησης (coaching) πρέπει να θεσμοθετηθούν στον Ελληνικό Στρατό για αποδοτικότερη σταδιοδρομική εξέλιξη των στελεχών. Οι θεσμικές αξιολογήσεις του προσωπικού πρέπει να ακολουθούν το πρότυπο της διοίκησης μέσω στόχων για την πιο δίκαιη αντιμετώπιση των στελεχών και τον διαχωρισμό των παραγωγικών από τους μη αποδοτικούς.

Οι ισχύοντες κανονισμοί και διαταγές του Στρατού Ξηράς που αφορούν θέματα διοίκησης, ηγεσίας και λειτουργίας απαιτείται να εναρμονιστούν με τα νέα δεδομένα της εποχής ώστε να προσαρμοστούν σε ένα πιο ευέλικτο, άμεσο και ψηφιακό μοντέλο διοίκησης. Η επίβλεψη της υγείας του στελεχειακού δυναμικού αποτελεί πρωταρχική ευθύνη του οργανισμού του Στρατού Ξηράς και επιβάλλεται η θεσμοθέτηση ειδικών κλινικών εξετάσεων ανάλογα με τους κινδύνους σε κάθε εργασιακό περιβάλλον και η λήψη αυστηρών διοικητικών μέτρων για τα στελέχη που δεν υποβάλλονται σε ετήσια υγειονομική εξέταση.

6. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Η συνταχθείσα διπλωματική εργασία μελέτησε σε βάθος το ισχύον σύστημα διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού στις Ένοπλες Δυνάμεις και ειδικά στον νευραλγικό κλάδο του Στρατού Ήρας, καταλήγοντας σε τελικά αποτελέσματα ριζικών αλλαγών και μετάβασης σε ένα σύγχρονο και προσαρμοσμένο μοντέλο στις αρχές διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού.

Στο πρώτο μέρος αναφέρεται στην ιστορική αναδρομή του οργανισμού των Ενόπλων Δυνάμεων και του Στρατού Ήρας. Στο ίδιο μέρος αναλύεται η θεσμική και συνταγματική αποστολή των Ενόπλων Δυνάμεων και η εκπαίδευση του προσωπικού των Ενόπλων Δυνάμεων. Στην συνέχεια πραγματοποιείται μία εμπεριστατωμένη αναφορά της σύνθεσης και δομής του οργανισμού του Στρατού Ήρας, οι στρατηγικές εξέλιξης και προοπτικής των στελεχών του Στρατού Ήρας και το θεσμικό πλαίσιο μεταθέσεων του προσωπικού.

Στο τρίτο μέρος γίνεται μία διεξοδική μελέτη του μοντέλου διοίκησης του Στρατού Ήρας των ΗΠΑ και αναλύονται τα θεσμικά πλαίσια πλήρωσης των πεδίων σταδιοδρομίας και γενικών υπηρεσιακών θέσεων από Αξιωματικούς. Παράλληλα, ερευνάται το σύστημα υλοποίησης μεταθέσεων και η στρατιωτική – ακαδημαϊκή εκπαίδευση του προσωπικού.

Τα τελικά αποτελέσματα της διπλωματικής εργασίας εστιάζονται στην αλματώδη απαγκίστρωση από το υπάρχον σύστημα διοίκησης και στην δημιουργία ενός ψηφιακού και ευέλικτου μοντέλου διοίκησης με την εισαγωγή της διοίκησης ταλέντων και ανάλυσης θέσεων εργασίας ώστε να επιτυγχάνεται υψηλή παραγωγικότητα και αποδοτικότητα. Ακόμη, οι διαδικασίες προσέλκυσης και επιλογής προσωπικού επιβάλλεται να επανασχεδιαστούν και εφαρμοστούν περισσότερες πηγές προσέλκυσης υποψηφίων στελεχών, καθώς και να αυστηροποιηθούν οι θεσμικές διαδικασίες πρόσληψης για τον εξορθολογισμό των δαπανών προσέλκυσης.

Παράλληλα, οι μέθοδοι εκπαίδευσης πρέπει να αναβαθμιστούν και καθιερωθούν ρεαλιστικές και εξελιγμένες τεχνικές για την αύξηση της αποτελεσματικότητας, καθώς η ακαδημαϊκή εκπαίδευση πρέπει να αποτελέσει απαίτηση στην επαγγελματική ανάπτυξη των Αξιωματικών που καταλαμβάνουν καίριες διοικητικές θέσεις. Η αξιολόγηση απόδοσης αναγκαστεί να εναρμονιστεί με τις νέες μορφές συνεντεύξεων αξιολογήσεων και να συνδεθεί με τις μεταθέσεις, προαγωγές και μισθολογικές αποδοχές των στελεχών ώστε να πετυχαίνεται διαχωρισμός και επιβράβευση των παραγωγικών και κρίσιμων στελεχών.

Οι κώδικες της ηθικής και πειθαρχίας πρέπει να εφαρμόζονται από τους προϊσταμένους για την δίκαιη αντιμετώπιση του προσωπικού και την αποφυγή περιπτώσεων εργασιακής απόσυρσης. Η καλλιέργεια αθλητικής κουλτούρας και επαγγελματικής ασφάλειας συμβάλλει στην υγεία του ανθρώπινου δυναμικού. Οι ποιοτικές αλλαγές

στον τρόπο λειτουργίας και επαγγελματικής συμπεριφοράς των στελεχών θα επιφέρει την πολυπόθητη οργανωσιακή αλλαγή.

Βιβλιογραφία

- Αλιβιζάτος Ν., (1992). Η Συνταγματική Θέση των Ενόπλων Δυνάμεων, Σάκκουλας.
- Γαϊτης Φ., (2017). "Γιατί αντιδρούν οι δημόσιοι υπάλληλοι στην αξιολόγηση". Ανακτήθηκε 20 Μαρτίου 2018, <http://www.Giati-antidroun-oi-dimosioi-upalliloi-stin-aksiologisi.com/2017>.
- Γενικό Επιτελείο Στρατού. Στοιχεία Οργάνωσης Γενικού Επιτελείου Στρατού. Ανακτήθηκε 05 Φεβρουαρίου 2018, <http://www.army.gr/2018>.
- Γενικό Επιτελείο Στρατού. Ιστορία Γενικού Επιτελείου Στρατού. Ανακτήθηκε 05 Φεβρουαρίου 2018, <http://www.army.gr/2018>.
- Γενικό Επιτελείο Εθνικής Άμυνας. Ιστορία Γενικού Επιτελείου Εθνικής Άμυνας. Ανακτήθηκε 10 Φεβρουαρίου 2018, <http://www.geetha.gr/2018>.
- Γενικό Επιτελείο Εθνικής Άμυνας. Μεταπτυχιακή Εκπαίδευση Στελεχών Ενόπλων Δυνάμεων. Ανακτήθηκε 10 Φεβρουαρίου 2018, <http://www.geetha.gr/2018>.
- Γενικό Επιτελείο Εθνικής Άμυνας. Επιχειρησιακό Έργο Ενόπλων Δυνάμεων. Ανακτήθηκε 07 Φεβρουαρίου 2018, <http://www.geetha.gr/2018>.
- Γενικό Επιτελείο Εθνικής Άμυνας. Κοινωνική Προσφορά Ενόπλων Δυνάμεων. Ανακτήθηκε 05 Φεβρουαρίου 2018, <http://www.geetha.gr/2018>.
- Γενικό Επιτελείο Εθνικής Άμυνας. Εκπαίδευση Στελεχών Ενόπλων Δυνάμεων. Ανακτήθηκε 12 Φεβρουαρίου 2018, <http://www.geetha.gr/2018>.
- Γενικό Επιτελείο Εθνικής Άμυνας. Κυβερνοπόλεμος και Προστασία Κρίσιμων Υποδομών. (ΔΙΚΥΒ) Ανακτήθηκε 01 Φεβρουαρίου 2018, <http://www.geetha-dikyb.gr/2018>.
- Εφημερίς της Κυβερνήσεως της Ελληνικής Δημοκρατίας, 2010. Νόμος 3883, Υπηρεσιακή Εξέλιξη και Ιεραρχία των Στελεχών των Ενόπλων Δυνάμεων – Θέματα Διοίκησης των Ενόπλων Δυνάμεων, Στρατολογίας και συναφείς διατάξεις.
- Εφημερίς της Κυβερνήσεως της Ελληνικής Δημοκρατίας, 2013. Συμβούλια Μεταθέσεων των Κλάδων των Ενόπλων Δυνάμεων. Εξειδίκευση των Κριτηρίων και λοιπών θεμάτων που αφορούν στις τοποθετήσεις, τις μεταθέσεις και τις αποσπάσεις των Αξιωματικών, Ανθυπασπιστών και Υπαξιωματικών των Ενόπλων Δυνάμεων.
- Εφημερίς της Κυβερνήσεως της Ελληνικής Δημοκρατίας, 1995. Οργάνωση και Λειτουργία Υπουργείου Εθνικής Άμυνας, διοίκηση και έλεγχος των Ενόπλων Δυνάμεων και άλλες διατάξεις.
- Ήφαιστος Π., (2009). Οι Διεθνείς Σχέσεις ως Αντικείμενο Επιστημονικής Μελέτης στην Ελλάδα, Ποιότητα.

- Καλμπάκου Ε., (2009). Πολιτικοί Θεσμοί και Οργάνωση του Κράτους, Μπόνιας.
- Μανιτάκης Α., (2014). "Η κατάρρευση του μεταπολιτευτικού πολιτικού συστήματος με επίκεντρο την κρίση αξιοπιστίας της πολιτικής, την εποχή της αλληλοεξαρτώμενης, παγκόσμιας και επιμερισμένης, ευρωπαϊκά κυριαρχίας". Ανακτήθηκε 03 Μαρτίου 2018, από <http://www.Manitakis-katareusi-politikou-sustimatos.com/2014>.
- Μουστάκης Ι., (2014). "Εκπαίδευση Ανθρώπινου Δυναμικού στις Ένοπλες Δυνάμεις". Ανακτήθηκε 03 Μαρτίου 2018, από <http://dspace.lib.uom.gr/bitstream/2159/15986/3/MoustakisIoannis/Msc/2014>.
- Μωραΐτης Ν., (2017). "Αμερικάνικη Γεωστρατηγική στην Μέση Ανατολή". Ανακτήθηκε 10 Μαρτίου 2018, από <http://gewstrathgikhsthmeshanatoih.com/2017>.
- Παρίσης Ι., (2014). "Το σύγχρονο στρατηγικό περιβάλλον της Μεσογείου". Ανακτήθηκε 12 Φεβρουαρίου 2018, από <http://parisis.wordpress.com/2014>.
- Ράπανος Β., (2013,). "Οικονομική κρίση και Κρίση Θεσμών". Ανακτήθηκε 20 Φεβρουαρίου 2018, από <http://www.Oikonomikhkrisikaiuesmoi.com/2013>.
- Υπουργείο Εθνικής Άμυνας. Διοικητική Οργάνωση. Ανακτήθηκε 20 Φεβρουαρίου 2018, <http://www.mod.mil.gr/2018>.
- Χρυσόγονος Κ. και Βλαχόπουλος Σ., (2017). Ατομικά και Κοινωνικά Δικαιώματα, 4^η Έκδοση.
- Allen, W. C. (2006). Overview and evolution of the ADDIE training system. *Advances in Developing Human Resources*, 8(4), 430-441.
- Atkinson W., (2011). Turning Stress into Strength, *HR Magazine*. <https://www.shrm.org/hr-today/news/hr-magazine/pages/0111atkinson.aspx>
- Bersin J., (2007). "Διοίκηση Ταλέντων". Ανακτήθηκε 10 Φεβρουαρίου 2018, <http://www.talentmanagement.com/2007>.
- Baruch Y., (2006). Career Development in Organizations and Beyond: Balancing Traditional and Contemporary Viewpoints, *Human Resource Management Review* 16.
- Carlson M., (2009). Machine Safety Solutions for Protecting Employees and Safeguarding against Machine Hazards. <http://www.ehstoday.com/safety/machine-safety-solutions-protecting-machine-hazards>
- Clifford J., (1994). Job Analysis, *Public Personnel Management* 23.
- Dessler G., (2015). Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού, Κριτική.
- Eder P., (2008). Reducing the Negative Influence of Coworker Withdrawal Behavior, *Journal of Management* 34.

- Frone M., (1998). Predictors of Work Injuries among Employed Adolescents, *Journal of Applied Psychology* 83 (4).
- Fernandez – Araoz., (2009). The Definitive Guide to Recruiting in Good Times and Bad, *Harvard Business Review*. <https://hbr.org/2009/05/the-definitive-guide-to-recruiting-in-good-times-and-bad>
- Gatewood R. – Field H., (1994). *Human Resource Selection*, Fort Worth.
- Gully S., (2012). *Strategic Staffing*, Pearson Education.
- Kristick J., (2009). *Filling the Leadership Pipeline*, Training & Development.
- Loftus P., (2007). Tackle Talent Management to Achieve High Performance, *Plant Engineering* 61.
- Macan T., (2009). A Review of Current Studies and Directions for Future Research, *Human Resource Management Review* 19.
- McDaniel M., (1994). The Validity of Employment interviews: A comprehensive Review and Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology* 79.
- Messmer M., (2009). The Employee Retention Challenge, *Development Dimensions International*.
- Morgan R., (2006). Making the Most of Performance Managements Systems, *Compensation & Benefits Review* (September/October).
- Moberg D., (2006). Ethics Blind Spots in Organizations, *Organization Studies* 27.
- Nighswonger T., (2000). Get a Grip on Slips, *Occupational Hazards*.
- Officer Personnel Management System XXI Task Force, 1997. OPMS XXI, Prepared for the Chief of staff Army.
- Salvo T., (2004). Practical Tips for Successful Progressive Discipline, *SHRM White Paper*.
- Smith R., (2008). *Aligning Learning with Business Strategy*, Training and Development.
- United States Armed Forces. Memorandum for Officer Personnel Management System XXI Task Force.
- Weaver G. and Trevino L.K., (2001) The Role of Human Resources in Ethics/Compliance Management: A fairness Perspective, *Human Resource Management Review*. Vol. 11, Issues 1–2

Υπεύθυνη Δήλωση Συγγραφέα:

Δηλώνω ρητά ότι, σύμφωνα με το άρθρο 8 του Ν. 1599/1986 και τα άρθρα 2,4,6 παρ. 3 του Ν. 1256/1982, η παρούσα εργασία αποτελεί αποκλειστικά προϊόν προσωπικής εργασίας και δεν προσβάλλει κάθε μορφής πνευματικά δικαιώματα τρίτων και δεν είναι προϊόν μερικής ή ολικής αντιγραφής, οι πηγές δε που χρησιμοποιήθηκαν περιορίζονται στις βιβλιογραφικές αναφορές και μόνον.

