

## **Magyar Ildikó százados** a ZMNE EEO személyügyi főosztja

### **A káderképzés alapelvei a Magyar Néphadseregben az 1975-80-as években**

A szerző kísérletet tesz – a szélesebb közvélemény előtt kevésbé ismert, ugyanakkor rendkívül fontos – az 1970-80-as években napvilágot látott káderképzési alapelvek bemutatására, valamint arra, hogy az előjárók miként ítélték meg ennek a gyakorlati életbe ültetését. Ebből kitűnik, hogy a Magyar Néphadsereg, illetve a tisztképzés korszerűsítésének szükségleteivel összhangban álló, igényes és a gyakorlatban jól hasznosítható előmeneteli rendszer született, amit azonnal alkalmaztak a ZMKA minősítési tevékenységében is.

The author introduces the staff training principles, less known for the wider public but otherwise extremely important, that came to light in the 1970s - 80s. There is also an attempt made at presenting the superiors' attitude to these principles being put into practice. It makes clear that the Hungarian People's Army in line with the requirements of modernisation in officers' training created a career system of a high standard that can make good use in further practice. This system was immediately applied at ZM Military Academy in its qualification process.

A személyügyi munka egyik kiemelt feladata az állomány képzésének, utánpótlásának tervezése. A képzési terv segíti a szervezetet stratégiájának megvalósításában; tervezhetővé, realizálhatóbbá teszi az elvárást és a megfelelés módját. A civil világban is fontos ez a terület, de a hadseregben ennek szerepe markánsabb. A katona pályáivét, s egyben egész hivatásos életútját meghatározza, hogy milyen szintű és irányú képzésre tervezik, illetve egyáltalán tervezik-e? Jól képzett, szakmai (esetlegesen vezetői) tapasztalattal rendelkező, feladatai ellátására alkalmas katonát nem lehet egy-két éves képzéssel, tanfolyamokkal civil személyből „előállítani”. *Napjainkban a humánpolitikai irányelvek, a humán stratégia határozza meg a személyügyi munka főbb elveit.* A 1973-80-as években a Magyar Néphadseregben a honvédelmi miniszter által 1973-ban kiadott „Irányelvek” határozta meg a személyügyi tevékenység irányát, melynek része volt a tiszti, tiszthelyettesi állomány tervszerű utánpótlása és képzése.

A Magyar Néphadsereg hosszú távú fejlesztése több szakaszra bontható. Az 1970-80 közötti periódus – a személyügy vonatkozásában – meghatározó mozzanata a Magyar Népköztársaság honvédelemi

miniszterének 0010. számú „Irányelvei”-nek”<sup>1</sup> (továbbiakban „Irányelvek”) kiadása volt, mely a Magyar Néphadsereg (továbbiakban: MN) káderállományának utánpótlására és felkészítésére vonatkozó alapvetéseket határozta meg az 1973-1980-as évekre.

*Az „Irányelvek” a tisztek, tiszthelyettesek utánpótlásának és felkészítésének, valamint a polgári káderállomány felkészítésének elveit és követelményeit fogalmazza meg. A fő hangsúly – természetesen – a tisztek és a tiszthelyettesek utánpótlására helyeződik, kiemelten az állománycsoportok belső arányainak, valamint a tiszti rendfokozati arányok tervezett mértékű kialakítására a hadsereg szerkezetének, illetve a különböző vezetői szinteknek megfelelően.*

Az V. ötéves terv időszakában az Irányelvek szellemének megfelelően a Magyar Néphadsereg személyügyi főcsoportfőnöke a 016/1975. számú utasításában<sup>2</sup> (továbbiakban: Utasítás) szabályozza a személyügyi munka aktuális feladatait, melynek szerves részét képezi a „Káderutánpótlási és képzési terv”.

Az Utasításban a személyügyi főcsoportfőnök (Kálazi József vezérőrnagy<sup>3</sup>) a személyügyi munka aktuális – az állami személyzeti munkáról szóló 1019/1974. számú Minisztertanácsi határozat, valamint a kor szellemének megfelelően a pártpolitikai-elvek alapján az eltelt időszak konzekvenciáit és a közeljövő feladatait határozza meg.

Ez alapján a néphadsereg az egyenletes és folyamatos minőségi fejlesztés egyik alapvető feltételként olyan káderállomány rendelkezésre bocsátását tűzi ki célul, „aki érti és tevékenységével képes megvalósítani a párt politikáját, eszmeileg szilárd, magasan képzett és szocialista emberi, erkölcsi tulajdonságokkal rendelkezik. Ez kádermunkánk alapvető célja, tevékenységünk fő irányvonala.”<sup>4</sup>

A hetvenes években – mint a társadalom más területén is így – a hadseregben is előtérbe került a káderkérdés, azon belül elsődlegesen a káderutánpótlás szerepe. A hadsereg jövője szempontjából felértékelődött a szervezet gyorsabb ütemű – a Varsói Szerződés által elvárt – minőségi fejlesztésének, a tiszti állomány összetétele tervezett alakulásának, s nem

---

<sup>1</sup> Hadtörténeti Levéltár, Honvédelmi Minisztérium Titkárság (a továbbiakban: HL HMT) 1978/T-2/4. őrzési egység (továbbiakban: ő. e.) (1973. 04. 17.)

<sup>2</sup> HL MN 1979-241. 599. ő. e. (1975. 08. 11.)

<sup>3</sup> Kálazi József (1919–2003) vezérőrnagy, hadseregpáncsnok, személyügyi főcsoportfőnök, a ZMNE „Pro Militum Artibus” kitüntetettje

<sup>4</sup> HL MN 1979-241. 599. ő. e. (1975. 08. 11.) 1. oldal

utolsó sorban a nagymértékű tiszthelyettes hiányból fakadó káderutánpótlás jelentősége. A fennálló problémák, gondok, a létszámhiány megoldása, az állomány szolgálati, élet- és munkakörülményeinek, anyagi helyzetének jelentős javítása érdekében módosítottak, illetve életbe léptettek több jogszabályt. Az utasítás szerint ezek kedvező hatása már érezhető.

A hadsereg káderhelyzetét a felsőbb párt- és állami vezetés úgy értékelte, hogy kielégítő, de nem problémamentes. A gondok okát elsősorban a tisztek életkori és egészségi helyzetében, a nagyarányú vezetőváltásban, illetve a tisztek és tiszthelyettesek nagyszámú utánpótlási problémáinak megoldásában látták.

A fejlesztési célkitűzések eredményes végrehajtásának alapfeltételeként a párthatározatokban rögzített káderpolitikai elvek megvalósítását, – illetve a fentebb említett – minisztertanácsi határozat rendelkezéseinek követését tekintették. Az Utasítás felhívja a parancsnokok figyelmét, hogy a határozatok végrehajtása kiemelt figyelmet, valamint személyes felelősséget követel a személyügyi munka területén, különösen a káderutánpótlásnál.

*Fokozott figyelmet fordítson a parancsnok arra, hogy:*

- minden beosztásban olyan tiszt, tiszthelyettes és polgári alkalmazott teljesítsen szolgálatot, illetve dolgozzon, aki a szocializmus ügyét meggyőződéssel szolgálja, a párt politikáját érti és azt képes végrehajtani;
- a kárderkiválasztás a politikai szilárdságon, a szakmai hozzáértésen valamint a vezetői rátermettségen – hármas – követelményén alapuljon. A követelményeket a beosztás szintjétől és sajátosságaitól függően differenciáltan alkalmazza, figyelemmel kísérve, hogy azok egymástól nem választhatóak el, s egymással nem állíthatóak szembe;
- az érintett parancsnok, vezető csak addig dolgozzon beosztásában, míg a képességeit és adottságait kihasználva, feladatát el tudja látni és hasznára van az ügynek. Természetesen ez nem jelentette a munkában járatlan, vagy gyengébb felkészültségű káderek azonnali cseréjét. Azt a vezetőt, aki a segítség ellenére – önhibáján kívül adódó okokból – nem képes feladatait ellátni, helyezték olyan beosztásba, ahol munkáját eredményesen tudja végezni. Ha szükséges, akkor kezdeményezzék a felsőkorhatár előtti nyugállományba helyezést azon tisztek, tiszthelyettesek esetében, akik több évtizeden keresztül végzett becsületos munkájuk után már nem képesek a követelményeknek megfelelni;

- a vezetés stabilitása legyen mindenkor biztosított; de a parancsnoki állomány fejlődésének és összetételének kedvezőbbé tétele érdekében nyitott a lehetőség a parancsnokok ésszerű és folyamatos cseréjére olyan posztokon, s esetekben, mikor azt a néphadsereg érdekei megkívánják;
- a parancsnok munkájában legyen jelentős helye a tiszti, tiszthelyettesi utánpótlás nevelésének és biztosításának; fordítson megkülönböztetett figyelmet a fiatal, vezetésre alkalmas tisztek felkészítésére, alkalmasságuknak, rátermettségüknek és felkészültségüknek megfelelő beosztásokba helyezésükkel a magasabb szintű feladatok gyakoroltatására, kipróbálásukra.

*A katonai pályára irányító tevékenység fontosságát is kiemelten kezelte az „Irányelvek”. A minőségi utánpótlás feltételének az erkölcsi és politikai követelményeknek megfelelő, valamint a katonai pályát élethivatásul választó fiatalok minél nagyobb számban történő jelentkezését tekinti.*

Az Utasítás ennek az elvi iránymutatásnak megfelelően szükségesnek tartja a parancsnoki tevékenységen belül a katonai pályára irányító munka előtérbe helyezését. A parancsnok személyesen vegyen részt a katonai pályára alkalmas tanuló- és katonafiatalok hivatásos, vagy továbbszolgáloi pályára toborzásában. Teremtse rendszeresen kapcsolatot a középiskolákkal, ipari-tanulóképző intézetekkel és üzemekkel; végezzen tervszerű és folyamatos felvilágosító, tájékoztató, meggyőző munkát a katonafiatalok körében a hivatásos és továbbszolgáloi pálya vonzóvá tételében, a szolgálat vállalása érdekében.

A parancsnok figyeljen arra, hogy az utánpótlási tevékenységen belül a következő időszakban rendszeresen és nagyobb számban folytassák a jó képességű, tehetséges munkás- és parasztfiatalok hivatásos, vagy továbbszolgáloi állományba történő felvételének gyakorlatát.

*A személyügyi munka alapvetései:*

- a személyügyi munkát – továbbra is – a nyíltság, az őszinteség, a bizalom jellemezze;
- a káderek megítélésében jobban érvényesüljön az őszinte és segítőkész bírálat;
- a káderek munkájáról és magatartásáról szélesebb körben informálódjanak;
- a minősítés a valós képet mutassa be az értékelt személyről, legyen konkrét és lényegre törő minden megállapítás,

domborítsa ki az egyén emberi tulajdonságait, segítve ezzel a reális megítélését;

- az egyszemélyi parancsnoki rendszer mellett fordítsanak nagyobb figyelmet a párt- és ifjúsági szervek kollektíváinak állásfoglalására, véleményére;
- növelni kell a tiszthelyettesi állomány, valamint a polgári alkalmazottak tekintélyét – a néphadseregben betöltött helyüknek és szerepüknek megfelelően. Legyen biztosított számukra a szükséges támogatás, segítség, hogy munkájukkal és hozzáállásukkal minél nagyon segítséget kapjon a tisztii állomány.

### *A kádertevékenység szabályozása*

Az 1975-80-as évekre előirányzott kádertevékenység legfontosabb feladata a tervszerűség fokozása a határozat alapján. Leírja, hogy a fokozott figyelmet időszerűvé teszi az a tény is, miszerint az V. ötéves terv időszakának végén erőteljesebbé válik a 20-25 éve szolgálatot teljesítő tisztiek kiáramlása, akik a hadsereg közép- és felsővezetői állományának többségét adják. Megelőzve a kiválás okozta törést a hadsereg életében és fejlődésében, valamint váltásuk zökkenőmentességének biztosítása érdekében különös figyelmet kell fordítani a következő évek kádercseréjének előkészítésére és annak végrehajtására. A feladat keretében számba kell venni a várható káderek cseréjét, s megtervezni a jövő parancsnoki állománya felkészítését, lehetőség szerinti gyakoroltatását, valamint funkcióba állítását. Ennek alapját a *káderutánpótlási és képzési terv* képezi. Ennek szellemében a személyügyi főcsoportfőnök intézkedett, hogy minden alakulat készítse el a káderutánpótlási és képzési tervét. Az utasításban az 1976-80-as évekre vonatkozó tervezést írja elő; némi ellentmondásként az 1. számú mellékletben: a mintaokmány az 1975-80-ig terjedő időszakra vonatkozik.

### *A káderutánpótlási és képzési terv*

A káderutánpótlási és képzési terv a tisztii káderszükséglet megállapítására, valamint a parancsnoki beosztásokra alkalmas tisztiek számbavételére szolgál, melyet minden dandár-, hadosztály-, hadtest- és hadseregparancsnokságnál, továbbá a katonai tanintézeteknél, a Polgári Védelem Országos Parancsnokságánál (PVOP), a Hátországvédelmi Parancsnokságnál (HÁVP), valamint a Honvédelmi Minisztérium szerveinél el kell készíteni.

A káderutánpótlási terv az alábbi adatokat tartalmazza:

- folyószám;
- név, rendfokozat, fontosabb személyes adatok;
- a tiszt által aktuálisan betöltött és az azt megelőző két beosztás megnevezése; jelenlegi beosztását mióta tölti be, illetve a korábbi beosztásokban töltött idő kezdete és vége;
- a tiszt legmagasabb polgári, katonai, politikai iskolai végzettsége, azok éve, s a legutóbb végzett továbbképző tanfolyam megnevezése, annak éve;
- a tisztet milyen beosztásba tervezik, illetőleg melyik katonai szervhez;
- milyen magasabb képzését tervezik, mikor és milyen tanintézetben;
- a felkészítésre és annak ellenőrzésére vonatkozó utasítások;
- megjegyzés rovat.

#### *A káderutánpótlási és képzési terv készítésének elvei*

A terv elkészítéséért, annak tartalmáért, folyamatos vezetésért – a személyügyi szerv közreműködésével – a katonai szerv parancsnoka tartozik felelősséggel.

A terv ötéves időszakra vonatkozóan tartalmazza a zászlóalj- (osztály-) parancsnoki, azzal azonos, vagy annál magasabb beosztásokba tervezett, továbbá a Vezérkari Akadémiára, az MSZMP Politikai Főiskolára, a Zrínyi Miklós Katonai Akadémiára, a Szovjetunió parancsnoki és mérnöki akadémiára, valamint a hazai egyetemekre, főiskolákra tervezett tiszteket.

A terv készítése során a parancsnokoknak kötelessége felmérni és külön jegyzékbe foglalni azon zászlóalj- (osztály-), parancsnoki, vagy azzal azonos és annál magasabb beosztást betöltő tisztek névsorát – név, beosztás, a váltás oka feltüntetésével –, akiknek utánpótlásáról 1976-80 között – nyugállományba helyezés, magasabb beosztásba helyezés, áthelyezés, beiskolázás vagy más ok miatt – gondoskodni szükséges.

Tartalmazza azon beosztások jegyzékét is, melyek feltöltetlenek, s amelyekbe a pótlás szükséges.

A feltöltetlen beosztásokra alapozva számbavehetők azok a tisztek, akik végzettségük, szakmai felkészültségük alapján megfelelőek lehetnek a megüresedő beosztások betöltésére. Az utánpótlásra számításba jövő káderek kiválasztását, alkalmasságuk elbírálását a vonatkozó párt- és

kormányhatározatok útmutatásai alapján végezzék. Az alkalmasság elbírálását egyéenként ítélik meg, figyelembe véve a tiszt addigi minősítéseit, jellemzéseit, végzett munkáját, magatartását, politikai és szakmai felkészültségét, vezetőkészségét, közvetlen és szakmai előljáróinak véleményét, valamint a pártszervezet véleményét.

A káderek számbavételénél kiemelt figyelemmel kezeljék azokat, akik tanulmányaikat kiválóan fejezték be és a gyakorlati munkában folyamatosan kiváló eredményeket értek el.

*Az Utasítás szerint a tervbe felvehető:*

- aki a tervezett beosztásban vele szemben támasztott politika, katonai, szakmai és vezetőkészségbeli követelményeknek megfelel, vagy
- a tervidőszak alatt gyakorlati felkészítésével, iskola, illetve tanfolyam elvégzésével arra alkalmassá tehető, vagy
- a tervidőszakban kezdi meg a tanintézetek – a Vezérkari Akadémia, az MSZMP Politikai Főiskola, a ZMKA, a Szovjetunió parancsnoki és mérnöki akadémiái, hazai egyetemek, főiskolák – nappali, levelező, vagy esti tagozatán a magasabb szintű képzést; a végzettség, képesítés megszerzésének tervezett befejezésétől függetlenül.

A tervidőszak folyamán történő előrelépési lehetőséget – általában – egy fokozattal magasabb beosztásba lehet tervezni; ugyanakkor jelezhető, hogy az adott személyt az előmenetel után milyen beosztásba tervezik.

A terv elkészítésénél a parancsok vonja be a helyetteseit, a személyügyi vezetőket, valamint az alárendelt katonai szervek parancsnokait; a feladat végrehajtásához kérje a pártszervezet segítségét. A terv összeállítására az összegzett információk, adatok birtokában kerüljön sor; amit a szervezet parancsnoka hagyja jóvá. Ezt megelőzően a pártszervezet vezetősége véleményezze a tervet.

Abban az esetben, mikor a magasabb beosztásnál számításba vett tiszt nem a tervet készítő parancsnokság állományában teljesít szolgálatot, a tervbe való felvétel előtt az illetékes katonai szerv parancsnokával az elgondolást egyeztetni kell. Ugyanazt a tisztet legfeljebb két egymáshoz közelálló beosztásba lehet tervezni. A terv realizálása során – az érintett más irányú képességek kibontakoztatása, új végzettség megszerzése alapján – természetesen más beosztásba is kerülhet.

### *A káderutánpótlási és képzési terv jóváhagyása*

A tervet készítő katonai szerv parancsnoka – első ízben 1975-ben – november hó 01-ig hagyja jóvá; s annak egy példányát az előljáró parancsnoksághoz november 05-ig terjessze fel.

Az előljáró szerv az általa beosztási kategóriánként (pl. zászlóaljparancsnoki, egységparancsnoki, hadosztály fegyvernemi főnöki beosztásra tervezettek), valamint iskolatípusonként (Vezérkari Akadémia, ZMKA, stb.) összesített tervet december 01-ig terjessze fel jóváhagyásra a Magyar Néphadsereg Személyügyi – politikai állományú tisztekre vonatkozóan a Magyar Néphadsereg Politikai – Főcsoportfőnökségre.

A jóváhagyott terv minden évben december 01-ig – a végrehajtás felmérése, illetve pontosítás és módosítás céljából – felül kell vizsgálni. A módosításokat, kiegészítéseket tartalmazó jelentést az előljáró katonai szervhez, illetve az MN Személyügyi (Politikai) Főcsoportfőnökségre minden év december 31-ig jóváhagyásra terjesszék fel.

Az MN személyügyi főcsoportfőnöke kiemeli, hogy a káderutánpótlási és képzési terv elkészítése, folyamatos vezetése, aktualizálása gondos, megalapozott munkát igényel. Ezért elvárja az érintett parancsnoktól, hogy reális felmérés alapján olyan tervet készítsenek, amelynek megvalósítása az adott katonai szerv és az egész néphadsereg fejlődését, összességében a káderhelyzet erősítését szolgálja.

Az utasítás életbelépésével egyidejűleg a korábban kiadott 024/1968. számú Szü. Fcsf-ség intézkedése<sup>5</sup> hatályát veszíti.

A fenti Utasításnak megfelelően a Zrínyi Miklós Katonai Akadémia parancsnoka (Dr. Lantódi József vezérőrnagy<sup>6</sup>) a 06. számú intézkedésében<sup>7</sup> – 1975. szeptember 15-én – határozza meg az MN személyügyi főcsoportfőnök utasításával kapcsolatos feladatokat az akadémiára vonatkozó káder utánpótlási és kiképzési terv készítésére.

*Az intézkedésben Lantódi vör. meghatározza, hogy:*

— minden tanszék, osztály (szerv) vezetője készítsen tervet a tiszti állományról;

---

<sup>5</sup> HL MN 1971-113. 447. ö. e. (1968. 07. 22.)

<sup>6</sup> Dr. Lantódi József (1925–) vezérőrnagy, a vezérkari főnök helyettese, a Hadtudományi Intézet alapító parancsnoka, a Zrínyi Miklós Katonai Akadémia (ZMKA) parancsnoka, a hadtudomány kandidátusa, a ZMNE „Tiszteletbeli Doktora”

<sup>7</sup> Hadtörténeti Levéltár Magyar Néphadsereg 1979/T-397. 965. ö. e. (1975. 09. 15.)



- a terv tartalmazza a következő öt évben főtanári és annál magasabb beosztásba számításba vett, továbbá a Vezérkari Akadémiára, Hadművelési tanfolyamra, az MSZMP Politikai főiskolára, hazai és külföldi egyetemekre és főiskolára tervezett tiszteket;
- vegyenek számításba – és foglaljanak külön névjegyzékbe – minden olyan tisztet, akik utánpótlásáról (nyugállományba, vagy magasabb beosztásba helyezés, áthelyezés /akadémián belül is/, stb.) gondoskodni szükséges;
- mérjék fel az üres beosztásokat, melyek feltöltését meg kell oldani;
- a vezetők a terv készítésénél vonják be helyetteseiket, a személyügyi osztályvezető-helyettest; kérjék az alapszervezet titkárának segítségét;
- az elkészült tervet az illetékes parancsnokhelyettesek véleményezzék, majd ezután a személyügyi osztályvezető – 1975. október 25-ig – készítse elő a Végrehajtó Bizottság ülésére;
- a gyakorlati végrehajtással kapcsolatban a szárazföldi összefegyvernemi helyettes vezetésével a személyügyi osztályvezető tartson tájékoztatót a szervek vezetőinek; határozzák meg a feladatokat és a betartandó határidőket.

Összességében megállapítható, hogy a kor minőségi követelményeivel összhangban álló, *színvonalas személyügyi utasítás látott napvilágot, ami megalapozottabbá és objektívebbé tette a vezető káderek kiválasztását, felkészítését.* Ez nagymértékben megalapozta – esetenkénti és helyenkénti figyelmen kívül hagyása mellett is – a korszerű személyügyi munkát.

## **Felhasznált irodalom**

1. A Magyar Népköztársaság honvédelemi miniszterének 0010. számú „Irányelvei”. 1973. 04. 17.
2. A magyar katonai gondolkodás története. Szerkesztő: Ács Tibor. Zrínyi Kiadó, Budapest, 1995.
3. Magyarország a XX. században. Főszerkesztő: Kollega Tarsoly István. Babits Kiadó, Szekszárd, 1996.
4. Magyarország hadtörténete. Főszerkesztő: Liptai Ervin. Zrínyi Katonai Kiadó, Budapest, 1985. II. kötet
5. Mucs Sándor-Zágoni Ernő: A Magyar Néphadsereg története: 1945-1959. Zrínyi Kiadó, Budapest, 1974.

**Kulcsszavak:** Káderképzés alapelvei