

ПОДБОРЪТ ЗА СИЛИТЕ ЗА СПЕЦИАЛНИ ОПЕРАЦИИ, КРАЙЪГЪЛЕН КАМЪК ЗА ИЗГРАЖДАНЕ НА СПОСОБНОСТИ

подполковник д-р Христо Георгиев
Военна академия „Г. С. Раковски“

Резюме: Средата за сигурност, в която сме поставени, налага използването на различни средства, гъвкави и релевантни на различни по характер заплахи. Силите за специални операции (ССО) все по-често се използват за противодействие на тези заплахи. За още по-голяма ефективност на своите действия, на ССО им е необходим и отлично подготвен и достатъчен личен състав. За осигуряването на кадрите обаче значителна роля има подборът, който може да бъде определен като изначално условие за постигане на търсените цели.

Ключови думи: съвместни операции; национална сигурност; Сили за специални операции; подбор

Използването на Силите за специални операции (ССО) в съвременните регионални и надрегионални конфликти далеч надминава чисто военния му аспект и опира до провеждането на операции в рамките на пълния спектър на конфликта¹, като инструмент за реализиране на дипломатически цели, военно подпомагане, изпълнение на пълния обем от бойни операции до следвоенните операции за сигурност и стабилизиране или операции за поддържане на мира. Последните конфликти в Ирак, Афганис-

тан, Сирия показват предпочитание за използване предимно на ССО пред конвенционалните сили.

Ако искаме да сме в крак със световните тенденции и да се развиват общите военни способности на Република България, трябва да се осмисли фактът, че инвестирането в ССО е неделима част от изграждането на боеспособни въоръжени сили.

За да бъдат задоволени така предявените необходими от специфични способности на ССО, се изисква наличие на отлично подготвени кадри, които да реализират нужните специални операции – „действията, провеждани от специално формирани, организирани, подготвени и оборудвани сили, използващи оперативни способности, техники и система за командване и управление, различни от тези на видовете въоръжени сили“² за постигането на желаното крайно състояние. Трябва да се знае, че „хората са основният потенциал и гаранция за успеха на всяка дейност в отбраната. Осигуряването на конкурентно на пазара на труда заплащане на хората в отбраната е постоянно усилие, което ще има дългосрочно влияние до 2032 г. и отвъд този хоризонт. Усилията ще са насочени към създаване на условия за повишаване на мотивацията на хората в отбраната, наемането и задържането на служба на достатъчно качествен и подготвен личен състав“³.

Но за да има подходящи кадри, процесът по подготовка и окомплектоване започва от нещо много важно за ССО, а именно подбора. Защо подборът е толкова важен и нямаме право да го negliжираме или омаловажаваме?

Когато се разгледат в детайли подготовката и последващото провеждане на специални операции, ясно се виждат високите изисквания, които трябва да бъдат покрити. Способности за оцеляване в трудни условия, изтощителни тренировки, стрелба под стрес, операции, провеждани във враждебна среда, често пъти откъснато от собствените сили, необходимост от креативно мислене са само малка част от предизвикателствата пред операторите от Силите за специални операции.

Войниците от Специалните сили преминават процедура за подбор, която елиминира умствено, психически и физически слабите кандидати от по-нататъшно участие, докато последващото им обучение е насочено към укрепване на психофизическата и менталната издръжливост на кандидатите, които успешно са преминали подбора. Той е предназначен да отсее най-мотивираните и психологически пригодни кандидати. Изтощението и постоянният натиск да не се провалят в многото изисквания за физичес-

ка подготовка оказват психологически натиск върху кандидатите. Като добавим към това лишаване от сън, липса на храна, постоянна несигурност дали ще успеят, кандидатите са доведени близо до точката на пречупване.

Някои военни организации отиват дори още по-далеч. Френският чуждестранен легион например смята за своя мисия първо напълно да пречупи новобранеца и след това да го изгради според собствените изисквания на легиона.⁴ Какъвто и да е подходът, целта е само една. В крайна сметка подбор на кандидати за ССО, които са мотивирани и способни за тежкото последващо обучение.

За да се получат достатъчно качествени кадри след подбора, е видно, че е необходимо наличието на по-голям брой кандидати за редиците на ССО. Личният състав в ССО на Българската армия се подбира съгласно чл. 2 от Правилника за прилагане на Закона за отбраната и въоръжените сили на Република България (ППЗОВС на РБ) от завършилите висши военни училища, Военната академия, граждански средни или висши училища в страната и в чужбина, от стипендианти на Министерство на отбраната чрез конкурс и от военнослужещи по чл. 32 от Закона за отбраната и въоръжените сили на Република България (ЗОВС на РБ)⁵.

Цялостният цикъл по подбор и назначаване на военнослужещи е представен във фигура 1. При изследване опита на държавите със значителен опит в провеждането на специални операции и изграждането на успешни ССО, като САЩ, Великобритания, Полша, се вижда тенденция в набирането на кандидати за нуждите на специалните им сили, които вече имат прослужени няколко години в други видове въоръжени сили извън ССО. Тази практика е доказала своята ефективност. Когато кандидатът е преминал вече определен период като военнослужещ, той е придобил базовите войнски качества, срещнал се е с трудностите във военната служба, наясно е с желанието да остане да служи, изградил се е като специалист в определена област. Изградил е в някаква степен и базова психофизическа пригодност. Всичко това създава подходяща основа и потенциал за продължаване на развитието като оператор от ССО.

От всичко разгледано дотук може да се направи изводът, че най-продуктивно е набирането на кандидати за ССО от другите войскове формирования в Република България. За да се реализира тази идея, е необходимо реструктурирането на част от нормативната уредба, която регламентира кандидатстването и приема на военнослужещи.

На първо място, трябва да се позволи на всички военнослужещи, прослужили най-малко 3 години и имащи желание да кандидатстват за ССО, да бъдат допуснати до конкурса, без да бъдат спирани. За тази цел

по отношение атестационния формуляр е необходимо е да бъде направена промяна така, че независимо от това какви възможности за развитие в звание и длъжност са дадени на съответния военнослужещ, това да не влияе на кандидатстването му в ССО.



Фигура 1. Етапи на набиране и назначаване на военнослужещи

На следващо място, трябва да се отбележи че кандидат, който не успее да премине подбора за ССО, следва да продължи службата си на длъжността, от която кандидатства. Първоначално трябва да продължи да се дава право редом с военнослужещите с опит и на цивилни лица да кандидатстват за редиците на ССО, като постепенно фокусът да се измести изцяло към военнослужещите.

Тази промяна би осигурила за структурите на ССО достатъчно добър първоначален човешки ресурс за задоволяване на потребностите им от качествени кадри, като повишавайки способностите на ССО, респективно се мултиплицират и общите способности на Въоръжените сили на Република България. Не трябва да се забравя, че отлично подготвеният личен състав от ССО е готов и максимално ефективен както за действие в тила на противника и водене на партизанска война, така и за провеждане на операции в интерес на националната сигурност в мирно време.

Не на последно място, Силите за специални операции са формирани с най-висока готовност за реакция за подпомагане действията на другите национални институции. Присъщите им способности, придобити в подготовката за изпълнение на основните задачи, специалният подбор, натренираността и подготовката за действие в зони на висок риск и неблагоприятни условия с използване на специфични похвати и способности предоставят способности, които допълват и подпомагат инструментите на националната мощ.

БЕЛЕЖКИ

1. Доктрина за специалните операции (НП-3.5), 2021. София: Министерство на отбраната.
2. Закон за отбраната и въоръжените сили на Република България, 2021. *Държавен вестник*, №35, 12.05.2009, попр. ДВ. №25, 26.03.2021.
3. Програма за развитие на отбранителните способности на въоръжените сили на Република България 2032, 2021. София: Министерски съвет.
4. PORCH, Douglas, 2024. French Foreign Legion. *Encyclopedia Britannica* [online], 16.02.2024. Available on: <https://www.britannica.com/topic/French-Foreign-Legion> [last viewed 05.03.2024]
5. Правилник за прилагане на Закона за отбраната и въоръжените сили на Република България, 2021. *Държавен вестник*, №25, 30.03.2010, изм. ДВ №70, 24.08.2021.

SELECTION FOR SPECIAL FORCES, A CORNERSTONE OF BUILDING CAPABILITIES

Abstract: The present security environment requires the use of different means, flexible and relevant to different types of threats. Special Operations Forces are increasingly being used to counter just such threats. For even greater efficiency in their actions, the Special Operations Forces needs, among other things, excellently prepared and sufficient personnel. However, selection plays an important role in providing such personnel, which can be defined as an initial condition for achieving the desired goals.

Keywords: joint operations; National Security; Special Forces; selection

Lieutenant Colonel Dr. Hrsito Georgiev

ORCID iD: 0000-0001-7190-6991

Ground Troops Department

Faculty "Command and Staff"

Rakovski National Defence College

82, Evlogi i Hristo Georgievi Blvd.

1504 Sofia, Bulgaria

E-mail: bizbez@abv.bg