



PAWEŁ ORŁOWSKI

Lotnicza Akademia Wojskowa w Dęblinie

Fundusz Przyspieszonego Rozwoju – istotny element modelu kariery oficera w Siłach Zbrojnych PRL w latach siedemdziesiątych oraz osiemdziesiątych XX w. Zarys problematyki

ABSTRACT

The article analyses how personnel policy towards the officer corps of the Armed Forces of the Polish People's Republic evolved during the 1970s and 1980s. The author examines a range of orders documents and directives issued by the command structures of the army at the time, paying particular attention to the dynamics of the evolving personnel policy. At the same time, he evaluates and draws conclusions from the Accelerated Development Programme experiment.

Wprowadzenie

Opracowania dotyczące Sił Zbrojnych PRL¹ pojawiają się coraz częściej w obiegu naukowym. Ten trend jest jednak stosunkowo młody,

¹ Siły Zbrojne PRL to oficjalna nazwa wprowadzona w 1952 r. Do tego czasu używano nazwy „Wojsko Polskie”, dodając czasem przymiotnik „odrodzone”. Jednak najbardziej popularną (choć nieoficjalną) nazwą, wprowadzoną do obiegu głównie za sprawą wojskowych, było „Ludowe Wojsko Polskie”. Propagandowa nazwa używana była w większości dokumentów wytworzonych przez ówczesną armię. Ludowe wojsko miało być przeciwagą dla armii z okresu międzywojnia, jednoznacznie zrywającą z jej tradycją. Zapis w dokumentach wojskowej proveniencji jest bardzo zróżnicowany, tzn. nazwa zapisywana jest raz wielką, raz małą literą. Współcześni historycy również nie mają w tej kwestii jednolitego stanowiska. Na potrzeby niniejszego tekstu będę używał zapisu ludowe Wojsko Polskie (dalej: IWP).

choć współczesna historiografia doczekała się w ostatnich latach kilku znaczących pozycji na ten temat. W tym miejscu zupełnie świadomie ograniczę się tylko do kilku ważniejszych tytułów. Jarosław Pałka jest autorem istotnej monografii systematyzującej wiedzę na temat zadań wojsk operacyjnych w ramach Układu Warszawskiego². Z kolei Tomasz Leszkowicz doszukuje się nieco innego kontekstu funkcjonowania IWP – polityki historycznej³. Dekadę wcześniej Janusz Tomaszewski dotykał najmroczniejszego okresu w dziejach powojennego wojska⁴. Pozostając w tym duchu, z pisarskiej uczciwości należy bezwzględnie wymienić nazwisko Jerzego Poksińskiego, który jako jeden z pierwszych informował o trudnych losach przedwrześniowych oficerów w komunistycznym wojsku⁵. Nie można również nie przywołać istotnej publikacji autorstwa Sławomira Cenckiewicza dotyczącej wywiadu wojskowego z lat 1943–1991⁶. W obiegu naukowym funkcjonuje również wiele edycji dokumentów źródłowych dotyczących dziejów IWP. Na pierwszy plan wysuwa się ogromna praca Edwarda Nalepy, dzięki któremu wiele materiałów ujrzało światło dzienne i są od tej pory powszechnie dostępne⁷. Dariusz Jarosz natomiast podejmuje niezwykle interesujące zagadnienia z zakresu historii społecznej, skupiając uwagę na różnych aspektach odbywania zasadniczej służby wojskowej⁸.

² Jarosław Pałka, *Polskie wojska operacyjne w Układzie Warszawskim* (Warszawa: IPN, 2022).

³ Tomasz Leszkowicz, *Spadkobiercy Mieszka, Kościuszki i Świerczewskiego. Ludowe Wojsko Polskie jako instytucja polityki pamięci historycznej* (Warszawa: IPN, 2022).

⁴ Janusz Tomaszewski, *Sowietyzacja Wojska Polskiego w latach 1943–1956* (Wrocław: Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, 2012).

⁵ Jerzy Poksiński, *Represje wobec oficerów Wojska Polskiego 1949–1956 „TUN”* (Warszawa: Bellona, 2007).

⁶ Sławomir Cenckiewicz, *Długie ramię Moskwy. Wywiad wojskowy Polski Ludowej 1943–1991 (wprowadzenie do syntezy)* (Poznań: Wydawnictwo Zysk i S-ka, 2011).

⁷ Edward Jan Nalepa, oprac., *Czystka w korpusie oficerskim. Wydarzenia w 1967 roku w Wojsku Polskim w dokumentach* (Warszawa: AON, 2000); Nalepa, wstęp i oprac., *586 dni stanu wojennego w dokumentach Sztabu Generalnego WP* (Piotrków Trybunalski: Wydawnictwo IHiSM, 2021); Nalepa, wstęp i oprac., *Rugi personalne w Wojsku Polskim 1967–1969 w dokumentach* (Piotrków Trybunalski: Uniwersytet J. Kochanowskiego, 2023); Nalepa, wstęp i oprac., *Wojsko wobec polskiego Sierpnia '80 w dokumentach* (Piotrków Trybunalski: Uniwersytet J. Kochanowskiego, 2015).

⁸ Zob. m.in.: Dariusz Jarosz, „Doświadczenie społeczne służby wojskowej w ludowym Wojsku Polskim: *Terra Incognita?*”, *Kwartalnik Historyczny* 130, nr 4 (2023): 793–827, <https://doi.org/10.12775/KH.2023.130.4.04>; Jarosz i Grzegorz Miernik, „Pobór, wcielenie «pruska dyscyplina», dezercje. Wstęp do badań nad historią społeczną służby wojskowej w stalinowskiej Polsce (1950–1955)”, *Polska 1944/45–1989. Studia i materiały* 16 (2018): 41–84, <https://doi.org/10.12775/Polska.2018.02>. Jarosz, „Zasadnicza służba wojskowa w ludowym

Ważnym postulatem badawczym wciąż pozostają rzeczywiste warunki służby zawodowej oraz codzienne problemy społeczne, z jakimi borykała się kadra zawodowa. Obecne w historiografii są wspomnienia oficerów, którzy zdecydowali się związać swoje życie z mundurem w okresie PRL. Najbardziej płodnym twórcą w tej dziedzinie był bezapelacyjnie gen. Józef Kuropieska, który karierę zawodową rozpoczynał przed wrześniem 1939 r. Jego publikacje dotyczą w zasadzie każdego okresu zawodowej służby wojskowej w okresie komunizmu, ściśle powiązanego z sytuacją polityczną w kraju, która wpływała na jego życie osobiste oraz zawodowe. Na ich podstawie można się pokusić o odtworzenie modelu kariery zawodowej oficera LWP. Rzecz jasna należy wziąć pod uwagę daty wydania części poszczególnych wspomnień, które dzieli pewien dystans od rzeczywistych wydarzeń. Jednocześnie zmieniała się perspektywa postrzegania pewnych zjawisk przez generała, która pozbawia te publikacje obiektywizmu⁹. W tym miejscu należy wymienić też bardzo zróżnicowane książki innych oficerów, którzy również zdecydowali się na wydanie swoich wspomnień¹⁰. Każda z wymienionych pozycji rzuca wiele światła na specyfikę kariery oficera widzianej od środka instytucji. Interesująca jest również unikatowa publikacja Lecha Kowalskiego, w której zebrał on wspomnienia generałów LWP¹¹. Należy odnotować także wartościowe relacje zgromadzone przez Kaję Kaźmierską oraz Jarosława Pałkę¹².

Zdecydowana większość oficerów publikujących wspomnienia nawiązujące do ich karier zawodowych unika raczej rzeczywistych

Wojsku Polskim w latach 1960–1989 jako źródło cierpień: trudności przystosowania się i ich skutki (wybrane problemy w świetle opracowań naukowych Wojskowej Akademii Politycznej im. Feliksa Dzierżyńskiego)”, w *Spółeczeństwo w wojsku, wojsko w społeczeństwie w XIX–XXI wieku*, t. 1, red. Marcin Kruszyński, Paweł Orłowski i Tomasz Osiński (Dęblin: Lotnicza Akademia Wojskowa, 2024), 267–279.

⁹ Józef Kuropieska, *Z powrotem w służbie* (Kraków: KAW, 1984); Kuropieska, *Nieprzewidziane przygody* (Kraków: Wydawnictwo Literackie, 1988); Kuropieska, *Od października do marca* (Warszawa: Polska Oficyna Wydawnicza BGW, 1992); Kuropieska, *Wspomnienia z lat 1956–1968, cz. 2: Od października do marca w Siłach Zbrojnych* (Warszawa: Polska Oficyna Wydawnicza BGW, 1994); Kuropieska, *Misja w Londynie* (Warszawa: Czytelnik, 1981).

¹⁰ Tadeusz Pióro, *Armia ze skazą. W Wojsku Polskim 1945–1968 (wspomnienia i refleksje)* (Warszawa: Czytelnik, 1994); Feliks Majewski, *Byłem żołnierzem u komunistów* (Warszawa: Wydawnictwo TELBIT, 2005); Eugeniusz Stefaniak, *Byłem oficerem politycznym LWP* (Toruń: Wydawnictwo Adam Marszałek, 2007).

¹¹ Lech Kowalski, *Generałowie* (Warszawa: IW PAX, 1992).

¹² Kaja Kaźmierska i Pałka, *Żołnierze ludowego Wojska Polskiego. Historie mówione* (Łódź: Wydawnictwo UŁ, 2018).

warunków, koniecznych do uzyskiwania kolejnych awansów, wskazując jedynie na akty prawne, zarządzenia, regulaminy i rozkazy wyższych przełożonych. W literaturze wspomnieniowej pojawiają się elementy tzw. wojskowego szczęścia, oparte w wielu przypadkach na kwestiach towarzyskich. Obozy, frakcje i koterie, nazywane również przez złośliwych klikami, tworzyły wewnętrzne zasady rozwijania karier. Istotnym elementem budowania zaufania, jednocześnie czynnikiem spajającym kadrę oficerską, była ukończona szkoła oraz rok promocji oficerskiej. Pojawiały się przypadki, kiedy koledzy z tego samego rocznika „pomagali” sobie nawzajem wspinać się po szczeblach kariery wojskowej. Należy postawić zasadnicze pytanie: czy w całym okresie funkcjonowania IWP pragmatyka personalna była taka sama? W jaki sposób władze polityczne oraz dowództwo wojskowe dokonywały zmiany pokoleniowej w ówczesnej armii? Oczywiście ogromny wpływ miała na to sytuacja polityczna w kraju, która bezpośrednio oddziaływała na wielkość armii i jej charakter – chociaż ta druga kwestia była najbardziej stabilna. Celem tego tekstu jest jedynie zarysowanie polityki personalnej w korpusie oficerskim w latach siedemdziesiątych i osiemdziesiątych XX w. na przykładzie Funduszu Przyspieszonego Rozwoju (dalej: FPR).

Uwarunkowania prawne zawodowej służby oficerów w latach siedemdziesiątych i osiemdziesiątych XX w. kontra rzeczywistość

Do 1970 r. służba oficerów regulowana była odrębnymi aktami prawnymi. Kiedy wprowadzono Ustawę z 30 czerwca 1970 r. o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych¹³, prawdopodobnie nie spodziewano się, że będzie ona podstawą do funkcjonowania ówczesnej armii przez następne dwie dekady. Przyjrzyjmy się zatem głównym ustaleniom, które wpływały na rozwój zawodowy oficerów. Już na wstępie wyodrębniono korpusy osobowe: oficerów zawodowych, chorążych oraz podoficerów zawodowych¹⁴. W tym miejscu nie będę wyjaśniał dosyć burzliwej historii korpusu chorążych w komunistycznej armii, wystarczy odnotować, że jako odrębny został w IWP wprowadzony w 1963 r.¹⁵ w i przetrwał

¹³ Ustawa z 30 VI 1970 r. o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych, art. 63.2. (Dziennik Ustaw /dalej: Dz.U./ 1970, nr 16, poz. 134)

¹⁴ Ibid., art. 2.2.

¹⁵ Ustawa z 29 III 1963 r. o służbie wojskowej chorążych Sił Zbrojnych (Dz.U. 1963, nr 15, poz. 78); zob. też: Mirosław Tokarski, „Korpus chorążych w świetle przepisów prawa”, w 95

znacznie dłużej niż PRL. Stopnie wojskowe żołnierzy zawodowych określała Ustawa z 21 listopada 1967 r. o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej. W zasadzie nie wprowadzała ona wielkich zmian. Dzieliła korpus oficerów na korpusy młodszych i starszych oraz korpus generałów i admirałów. Do oficerów młodszych zaliczano podporuczników, poruczników i kapitanów. Oficerowie starsi byli to: majorowie, podpułkownicy, pułkownicy. Korpus generałów oraz admirałów składał się z generałów brygady, dywizji oraz broni. Każdy ze stopni miał swój odpowiednik w Marynarce Wojennej¹⁶. Na pierwszy stopień oficerski (podporucznik) oraz stopnie generałów i admirałów mianowała Rada Państwa na podstawie wniosku Ministra Obrony Narodowej, który nadawał pozostałe stopnie. Najwyższą rangą pozostawał stopień Marszałka Polski przyznawany przez Radę Państwa, za szczególne osiągnięcia oficera w służbie¹⁷.

Stopnie wojskowe określały miejsce w hierarchii służbowej, a przy najmniej tak być powinno, bo bywało inaczej – o czym później. Pozostaje pytanie, jakie warunki trzeba było spełnić, aby móc wspinać się po drabinie kariery zawodowej w IWP? Ustawa o służbie żołnierzy zawodowych z 1970 r. określała podstawowe wymagania. Kluczowe dla kariery wojskowej było opiniowanie służbowe na kolejnych stanowiskach przez bezpośredniego przełożonego¹⁸. Awans na wyższy stopień oficerski nazwano mianowaniem, warunki niezbędne do tego określono dość enigmatycznie: „Mianowanie na kolejny stopień wojskowy następuje stosownie do posiadanych kwalifikacji, w zależności od opinii służbowej, zajmowanego stanowiska służbowego oraz potrzeb organizacyjnych Sił Zbrojnych”¹⁹. Jednak wprowadzano (wcześniej również) pewne limity czasowe, tak aby mianowania nie następowały zbyt szybko, a oficerowie mogli nabywać odpowiednie doświadczenie oraz wiek adekwatny do posiadanego stopnia wojskowego. Żeby awansować (w czasie pokoju) należało przesłużyć w każdym stopniu określoną liczbę lat. Dla podporucznika były to 3 lata; porucznika – 4 lata; kapitana – 5 lat;

lat Szkoły Orłąt na tle rozwoju lotnictwa polskiego, red. Marcin Kruszyński, Tomasz Osiński i Marcin Paluch (Dęblin: LAW, 2020), 141–153.

¹⁶ Ustawa z 21 XI 1967 r. o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej (Dz.U. 1967, nr 44, poz. 220).

¹⁷ Ibid., art. 65.

¹⁸ Ustawa z 30 VI 1970 r. o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych, art. 15 (Dz.U. 1970, nr 16, poz. 134).

¹⁹ Ibid., art. 16.1.

majora – 4 lata; podpułkownika – 4 lata²⁰. Okres wysługi w poszczególnych stopniach określał w odrębnych przepisach Minister Obrony Narodowej. Ustawa pozostawiała pewną furtkę, która dopuszczała pominiecie sztywnych okresów w drodze wyróżnienia²¹. Ponadto „za dokonanie czynu świadczącego o szczególnym męstwie lub za wyjątkowe zasługi można mianować żołnierza zawodowego na wyższy stopień wojskowy, nawet jeśli nie spełnia warunków wymaganych do mianowania”²².

Pozostawał jeszcze problem maksymalnego wieku, po osiągnięciu którego można było zwolnić oficera z zawodowej służby wojskowej. Dla oficerów młodszych wynosił on 40 lat; majora (komandora podporucznika) – 45 lat; podpułkownika (komandora porucznika) – 50 lat; pułkownika (komandora) – 55 lat; generała brygady (kontradmirala) – 58 lat; generała dywizji (wiceadmirala) – 60 lat; generała broni (admirala) – 62 lata. Po ukończeniu szkoły oficerskiej absolwent był zobligowany do minimum 12-letniej służby wojskowej²³.

Kwestia posiadania stopnia wojskowego nie była tożsama z zajmowanym stanowiskiem służbowym, co również wymaga wyjaśnienia. Należy rozróżnić kwestie stanowiska służbowego oraz posiadanego stopnia oficerskiego. Wyznaczenie oficera na określone stanowisko służbowe nie wiązało się z automatycznym awansem²⁴. Okres wysługi w poszczególnych stopniach był raczej sztywny, w późniejszym okresie w powiązaniu z opinią służbową nieznacznie skracano czas oczekiwania, tym samym awanse mogły nastąpić szybciej. Tego typu paradygmat służby zawodowej doprowadzał wielokrotnie do „wywrócenia” hierarchii wojskowej, ponieważ młodzi ambitni oficerowie, którzy nie posiadali dostatecznie wysokich stopni wojskowych, formalnie mieli podporządkowanych sobie oficerów starszych stopniem. Proces ten szczególnie widoczny był przy wyznaczaniu oficerów absolwentów akademii wojskowych, którzy zgodnie z prognozą obejmowali wysokie stanowiska służbowe²⁵.

²⁰ Ibid., art. 16.4.

²¹ Ibid., art. 16.6.

²² Ibid., art. 18.1.

²³ Ibid., art. 51.

²⁴ Tego typu praktyki uregulowano dopiero po przystąpieniu Polski do NATO, zachowując tożsamość stopnia wojskowego z wzorem armii zachodnich.

²⁵ Zob. m.in. model przebiegu służby korpusu osobowego grupy zmechanizowanej i pancernej, Centralne Archiwum Wojskowe Wojskowego Biura Historycznego (dalej: CAW-WBH), Kolekcja regulaminów i instrukcji (dalej: Kol. Reg.), sygn. 9491, Zasady działania kadrowego w Siłach Zbrojnych PRL, Warszawa, 1976 r., 113.

Podstawowym dokumentem regulującym wewnętrzne stosunki służbowe na przełomie lat siedemdziesiątych oraz osiemdziesiątych XX w. w Siłach Zbrojnych PRL był *Regulamin Służby Wewnętrznej Sił Zbrojnych PRL*²⁶. W tym miejscu należy podkreślić znaczenie tego dokumentu oraz dokonać jego krótkiej charakterystyki. Na pierwszy plan wysuwa się „format kieszonkowy”, który miał umożliwić maksymalne upowszechnienie publikacji. Podchorążowie (kadeci szkół chorążych, żołnierze zasadniczej służby wojskowej) rozpoczynający swoją przygodę wojskową, szczególnie w okresie szkolenia podstawowego, znali doskonale jego zapisy, w niektórych przypadkach nawet na pamięć. Został wprowadzony do użytku w wojsku z dniem 12 października 1977 r. rozkazem Ministra Obrony Narodowej nr 18/MON, wydanym przez ówczesnego szefa Ministra Obrony Narodowej gen. armii Wojciecha Jaruzelskiego. Należy podkreślić, że nie był to zupełnie nowy twór w IWP, ponieważ jego wcześniejsze wersje funkcjonowały już od 1945 r. Niemniej dopasowanie poszczególnych regulaminów do zmieniających się ustaw i innych dokumentów normatywnych było konieczne – co nie oznacza, że dochodziło do cyklicznych rewolucji – zmiany były raczej kosmetyczne. W *Regulaminie* na blisko dwustu stronach zapisano wszystkie niezbędne zasady, które powinien znać żołnierz bez względu na posiadany stopień wojskowy.

Nie ma konieczności opisywania wszystkich rozdziałów opracowania, dlatego skupię się jedynie na niezbędnym do moich rozważań rozdziale 2, dotyczącym „zasad zależności żołnierzy”.

„[...] W wojsku obowiązuje hierarchiczne podporządkowanie żołnierzy od szeregowego do najwyższego przełożonego. W służbowym wystąpieniu dwóch żołnierzy zawsze jeden z nich jest przełożonym. [...] Żołnierz w stosunku do innych żołnierzy może być przełożonym, podwładnym, starszym lub młodszym. [...] Starszym jest żołnierz, który ma wyższy, a młodszym – niższy stopień wojskowy [...]”²⁷.

Faktycznie był to dość prosty przekaz potwierdzający długie tradycje w wielu armiach na świecie, szczególnie w kwestii stosunków starszy–młodszy. Nieco więcej zamieszczenia było z definicją przełożenstwa. Kim zatem był przełożony według *Regulaminu Służby Wewnętrznej*? Żołnierzem, który otrzymał uprawnienia na mocy obowiązujących

²⁶ *Regulamin Służby Wewnętrznej Sił Zbrojnych PRL* (Warszawa: MON, 1977).

²⁷ *Ibid.*, pkt 25.1, 25.2, 25.3, 22.

przepisów lub rozkazów przełożonych wyższego szczebla, wszak to oni decydowali, kogo wyznaczyć na określone stanowisko służbowe²⁸. Pewien zgrzyt pojawiał się na płaszczyźnie przełożony–podwładny i starszy–młodszy. Regulamin w sposób jasny wskazywał, że „przełożony powinien być wyższy lub równy stopniem wojskowym w stosunku do swoich podwładnych”²⁹ – był to zupełnie logiczny i spójny dla zachowania hierarchiczności wojska zapis. Jednak pozostawiano „furtkę”, ponieważ uznano, że „w wyjątkowych sytuacjach starszy może być oddany pod rozkazy młodszego”³⁰.

Niestety wyjątek ten stał się dosyć powszechną praktyką, ponieważ na poszczególne stanowiska służbowe wyznaczano oficerów nieposiadających stopnia etatowego zaszerewanego do danego stanowiska, najczęściej działo się tak z powodu braków kadrowych. Nie można tych prawideł sprowadzać jedynie do szczebla pododdziału, ponieważ dowódcy np. pułków również mogli posiadać niższe stopnie od swoich podwładnych – choć nie było to tak powszechne, jak na niższych szczeblach. Z reguły były to sytuacje przejściowe, ponieważ z biegiem lat, po przesłużeniu ustawowego okresu (o czym wspominałem wcześniej), można było otrzymać mianowanie na kolejny stopień oficerski. Promocje takie były planowe, stąd w żargonie wojskowym pojawiało się określenie „rok awansowy”. Wyznaczanie młodych oficerów na wysokie stanowiska służbowe zaszerewane do wyższych stopni niż te, które posiadali, powodowało, że mogli zdobywać kolejne awanse bez zmiany etatu.

Przyczyny (niezbędnej) reformy polityki personalnej w IWP

Polityka personalna w wojsku w okresie funkcjonowania wojska w PRL zawsze wzbudzała wiele emocji wśród kadry oficerskiej. Różnego rodzaju zawirowania były z reguły odbiciem wydarzeń na szczeblu polityki krajowej i nie tylko. Na początku lat siedemdziesiątych organa kadrowe w IWP dostrzegały konieczność przeprowadzenia

²⁸ Był to „[...] żołnierz, który na podstawie postanowień organizacyjnych, przepisów służbowych lub decyzji przełożonego wyższego szczebla jest uprawniony, w ramach przysługujących mu kompetencji, do wydawania rozkazów lub zarządzeń podległym żołnierzom, kierowania ich służbą oraz odpowiadania za ich czynności służbowe” (*Regulamin Służby Wewnętrznej*, pkt 26.1, 22).

²⁹ Ibid., pkt 27.3, 23.

³⁰ Ibid.

głębokiej reformy w stosunku do ówczesnie prowadzonej polityki personalnej w wojsku. Generał dyw. Franciszek Puchała, członek Klubu Generałów i Admiratów RP, na swojej stronie internetowej dzieli się refleksjami nad tym, co stanowiło podłoże podjęcia dosyć odważnej decyzji o reformie. W 1969 r. dyrektor Departamentu Kadr, gen. bryg. Zygmunt Zieliński, podjął badania analityczno-prognostyczne dotyczące kadry oficerskiej. Z wyników przedstawionych przez specjalnie powołane zespoły wynikało wyraźnie, że doszło do niepożądanego z punktu widzenia personalnego zjawiska koncentracji roczników. Około 50% oficerów miało 36–45 lat. Analizy wskazywały, że z każdym rokiem liczba oficerów zwalnianych ze względu na stan zdrowia oraz wiek będzie wzrastała. W latach 1971–1975 przewidywano zwolnienie 3% oficerów, natomiast w latach 1976–1980 aż 17%, co wzbudzało poważne zaniepokojenie. Zakładano, że w 1973 r. średnia wieku kadry oficerskiej będzie wynosiła 37 lat. Podjęto więc próbę odmłodzenia korpusu oficerskiego. Pierwszym elementem tego procesu było zmniejszenie liczby stanowisk przeznaczonych do obsadzenia przez oficerów z 61 do 44%. Znaczną część, bo około 12%, zajęli chorążowie, którzy posiadali już swój korpus. Generał Puchała podkreśla, że dynamiczny rozwój ówczesnej armii, szczególnie pod względem technicznym, polegający między innymi na wprowadzaniu do wyposażenia nowego uzbrojenia, wymusił poszukiwanie nowych rozwiązań również w sferze sposobu prowadzenia polityki personalnej. Prace nad reformą systemu zarządzania kadrami poprzedzono analizami procesów, kształcenia oraz doskonalenia kadr w innych armiach na świecie³¹. Po wprowadzeniu zmian cała struktura miała być lepiej przystosowana do nowych realiów związanych z nowoczesną techniką wojskową.

Nadrzędnym celem reformy było utworzenie odpowiedniej rezerwy, aby sprawnie obsadzać w przyszłości stanowiska od dowódców pułków samodzielnych batalionów w górę. Stworzone w 1970 r. rezerwy osobowe nazwano „złotym funduszem kadry oficerskiej”, by w kolejnym roku, po wprowadzeniu koniecznych poprawek, utworzyć FPR. Jak podkreśla gen. Puchała, wzorowano się na siłach zbrojnych państw NATO, które były w dużej mierze armiami profesjonalnymi. Do FPR zaliczano oficerów najbardziej wartościowych pod względem

³¹ Franciszek Puchała, „Doświadczenie oficerów paradoksalną przyczyną ich zwalniania”, Klub Generałów i Admiratów Rzeczypospolitej Polskiej, dostęp marzec 22, 2025, <https://klubgiarp.pl/doswiadczenie-oficerow-paradoksalna-przyczyna-ich-zwalniania/>.

zaangażowania, moralności oraz stanu zdrowia. Mieli oni objąć w perspektywie co najmniej dwa kolejne stanowiska. W pierwszej kolejności planowano wyznaczenie oficerów na stanowiska dowódców batalionów, a także ich zastępców, zastępców dowódców pułków, szefów rodzajów wojsk (służb), szefów wydziałów w dowództwach oraz sztabach pułków, a także w związkach taktycznych. Na szczeblu Okręgów Wojskowych (dalej: OW) Rodzajów Sił Zbrojnych (dalej: RSZ), a także w Instytucjach Centralnych Ministerstwa Obrony Narodowej (dalej: IC MON) planowano wyznaczać oficerów na stanowiska szefów najważniejszych oddziałów³². Istotą proponowanych zmian było stworzenie planów karier dla oficerów zawodowych z uwzględnieniem w nich więcej niż jednej możliwej ścieżki rozwoju.

Powyższe działania zainicjowały proces reformy polityki personalnej dotyczącej oficerów. Minister Obrony Narodowej gen. Wojciech Jarużelski, rozkazem nr 6/MON z 18 kwietnia 1973 r. w sprawie wprowadzenia tymczasowego podręcznika dotyczącego zasad i trybów działania kadrowego w Siłach Zbrojnych PRL, zapoczątkował jeden z istotniejszych projektów personalnych w IWP. Szefowie IC MON, a także rodzajów wojsk (służb), dowódcy OW, RSZ, komendanci szkół wojskowych oraz szefowie instytutów (ośrodków) naukowo-badawczych byli zobligowani przesłać do 31 grudnia 1973 r. (zbiorniczo) do Departamentu Kadr MON dotyczące tymczasowego podręcznika uwagi, sugestie, propozycje zmian – własne oraz podległych oficerów. Wprowadzono również (nie spotykaną w wojsku) możliwość wysyłania indywidulanych uwag oficerów bezpośrednio do Departamentu Kadr MON³³.

Należy zwrócić uwagę, że proces reformy pragmatyki kadrowej przebiegał bardzo szybko, stąd zapewne krótki okres na wyrażenie opinii na temat „tymczasowego podręcznika”. Dodatkowo 5 maja 1973 r. Minister Obrony Narodowej wydał zarządzenie nr 43 w sprawie wstępnego wdrażania i weryfikacji założeń rozwojowych kadry oficerskiej zawartych w tymczasowym podręczniku „Zasady i tryb działania kadrowego w Siłach Zbrojnych PRL”, w którym postawił swoim podwładnym szczegółowe zadania dotyczące opiniowania podręcznika³⁴.

³² Ibid.

³³ CAW-WBH, Gabinet Ministra Obrony Narodowej 1973 (dalej: Gabinet MON), 1702/2000/66, Rozkaz nr 6/MON z 18 IV 1973 r. w sprawie wprowadzenia tymczasowego podręcznika dotyczącego zasad i trybu działania kadrowego w Siłach Zbrojnych PRL, b.m., 7.

³⁴ CAW-WBH, Gabinet MON, 2227/05/9, Zarządzenie nr 43 z 5 V 1973 r. w sprawie wstępnego wdrażania i weryfikacji założeń rozwojowych kadry oficerskiej zawartych

„[...] uznając jakościowy rozwój kadr oficerskich za główny cel działania, opracowano tymczasowy podręcznik «Zasady i tryb działania kadrowego w Siłach Zbrojnych PRL», który systematyzuje i łączy w całość wszystkie wypracowane elementy pracy kadrowej. Ustalenia zawarte w podręczniku oparte na podstawach naukowych mają planowo kształtować sylwetkę oficera i kierować jego rozwojem służbowym [...]»³⁵.

Pozostawały jeszcze podkreślenie wagi reformy oraz popularyzacja podręcznika, o którego istnieniu część kadry zawodowej mogła po prostu nie wiedzieć. Szef Głównego Zarządu Politycznego Wojska Polskiego (dalej: GZP WP) wydał zarządzenie w tej sprawie w czerwcu 1973 r.³⁶ Oficerowie polityczni na szczeblu jednostek wojskowych, dzięki materiałom przygotowywanym przez Departament Kadr MON, przedstawiali kadrze główne założenia nowej polityki personalnej. Cykl zajęć tematycznych odpowiednio przygotowany w akademiach i szkołach oficerskich miał zaprezentować pożądaną sylwetkę oficera IWP. Akcję informacyjną rozpoczynano już na etapie rekrutacji, zachęcając młodych ludzi do wstępowania do szkół oficerskich. Podkreślano przy tym ogromne możliwości rozwoju. Służbę oficera zawodowego przedstawiano jako bardzo nowoczesny zawód z dużymi perspektywami na przyszłość³⁷.

Efektem prowadzonych na początku lat siedemdziesiątych XX w. prac był rozkaz Ministra Obrony Narodowej nr 28/MON z 23 listopada 1975 r. w sprawie wprowadzenia „Zasad działania kadrowego w Siłach Zbrojnych PRL”, tym samym tracił moc poprzedni rozkaz dotyczący podręcznika tymczasowego³⁸. Z całą pewnością wprowadzenie „Zasad działania kadrowego w Siłach Zbrojnych PRL” było

w tymczasowym podręczniku „Zasady i tryb działania kadrowego w Siłach Zbrojnych PRL”, b.m., 264–267.

³⁵ Ibid., 264.

³⁶ CAW-WBH, Główny Zarząd Polityczny Wojska Polskiego (dalej: GZP WP), 344/92/122, Zarządzenie Szefa GZP WP nr 20/Polit. z 18 VI 1973 r. w sprawie popularyzowania „Zasad działania kadrowego” oraz włączenia ich założeń do szkolenia politycznego z kadrą oficerską, b.m., 96–98.

³⁷ Ibid., 97.

³⁸ CAW-WBH, Gabinet MON, 1702/2000/75, Rozkaz Ministra Obrony Narodowej nr 28/MON z 23 XI 1975 r. w sprawie wprowadzenia „Zasad działania kadrowego w Siłach Zbrojnych PRL”, b.m., 58.

nowoczesnym, jednocześnie odważnym posunięciem kierownictwa politycznego oraz dowództwa LWP³⁹.

FPR w świetle „Zasad działania kadrowego w Siłach zbrojnych PRL” – założenia i ewolucja

Preambułę do pierwszej edycji „Zasad działania kadrowego w Siłach Zbrojnych PRL” napisał ówczesny I sekretarz KC PZPR Edward Gierrek, który stwierdził, że kadra zawodowa stanowi „wysoko wykwalifikowany oddział ludowej inteligencji, mocno związanej z naszą partią i narodem. W jej szeregach jest coraz więcej ludzi wyrastających ponad przeciętność [...]”⁴⁰. Te słowa wyraźnie wskazywały na uprzywilejowanie wyróżniających się oficerów. Jednocześnie podkreślały miejsce LWP w systemie politycznym państwa. W podsumowaniu konferencji kadrowej w 1974 r. gen. Jaruzelski wskazywał na „Zasady działania kadrowego w Siłach Zbrojnych PRL” jako dokument o wielkim znaczeniu, który – oprócz tego, że kodyfikował zasady etyki zawodowej żołnierza Polski Ludowej⁴¹ – miał znaczenie niemal doktrynalne⁴². Minister Obrony Narodowej podkreślał również rosnącą liczbę oficerów posiadających wyższe wykształcenie⁴³. Paradoksalnie to nie ambicje korpusu oficerskiego spowodowały zmiany w polityce personalnej,

³⁹ Tego samego dnia, tj. 23 XI 1975 r. Zarządzeniem nr 69/MON w sprawie wdrożenia „Zasad działania kadrowego w Siłach Zbrojnych PRL” gen. Jaruzelski sprecyzował zadania podwładnych w zakresie posiadanych kompetencji: „[...] szefowie instytucji centralnych MON oraz dowódcy okręgów wojskowych i rodzajów sił zbrojnych włączają problematykę zawartą w «Zasadach działania kadrowego» do programów i treści nauczania wyższych szkół wojskowych (ośrodków szkolenia) oraz przeprowadzanych kontroli w jednostkach wojskowych [...]” (CAW-WBH, Gabinet MON, sygn. 1702/2000/77, Zarządzenie nr 69/MON z 23 XI 1975 r. w sprawie wdrożenia „Zasad działania kadrowego w Siłach Zbrojnych PRL”, b.m., 138).

⁴⁰ CAW-WBH, Kol. Reg., sygn. 9491, Zasady działania kadrowego w Siłach Zbrojnych PRL, Warszawa, 1976 r., 3.

⁴¹ „Zasady etyki zawodowej żołnierza Polski Ludowej. Obyczaje żołnierzy zawodowych LWP” (Warszawa, MON, 1973). Dokument regulował etyczny wymiar zawodowej służby wojskowej kadry, wskazując między innymi zasady, jakimi powinien kierować się żołnierz zawodowy w służbie oraz życiu codziennym.

⁴² CAW-WBH, Kol. Reg., sygn. 9491, Zasady działania kadrowego w Siłach Zbrojnych PRL, Warszawa, 1976 r., 7.

⁴³ „[...] W ostatnich latach dokonał się duży postęp w sytuacji kadrowej, przede wszystkim w jej wymiarze jakościowym. Dynamiczny rozwój szkolnictwa wojskowego spowodował, że cała kadra oficerska naszego wojska jest społecznością o wysokim, ostatnio bardzo szybko rosnącym wskaźniku wyższego wykształcenia [...]” (CAW-WBH, Kol. Reg., sygn. 9491, Zasady działania kadrowego w Siłach Zbrojnych PRL, Warszawa, 1976 r., 8).

lecz procesy starzenia się kadry, która nie była w stanie sprostać nowym technologiom – o czym wspominałem wyżej. Jednak w wystąpieniu Jaruzelskiego nie przewidywano przyznania się do zaniedbań oraz stwierdzenia, że dowództwo IWP musi reagować na procesy, których nie przewidziano wcześniej. Starano się utrzymywać efekt prowadzenia uporządkowanej polityki, który wynikał z polepszającej się jakości korpusu oficerskiego. Jednocześnie wskazywano na swego rodzaju symbiozę pomiędzy oficerem a partią⁴⁴.

„[...] I tu pragnę podkreślić problem partyjności. Polityka kadrowa w naszych ludowych, socjalistycznych siłach zbrojnych ma mieć i mieć zawsze powinna charakter głęboko partyjny. Przede wszystkim wyraża się to w tym, że partia jest siłą motoryczną, według jej ideowych oraz organizacyjnych założeń, według jej wytycznych realizujemy jej politykę. Po drugie – klasowy charakter polityki kadrowej, a przede wszystkim akcentowanie i przestrzeganie kryteriów ideowo-moralnych w jej sprawowaniu [...]”⁴⁵.

Odsuwając na bok polityczne zabarwienie tekstu, przyjrzyjmy się temu, jak miała wyglądać owa nowa jakość polityki kadrowej w IWP. Głównym jej celem miało być określenie jednolitych kryteriów doboru na poszczególne stanowiska służbowe, tak aby uniknąć przypadkowości. Kolejną kwestią było wprowadzenie obiektywnych zasad, szczególnie w procesie opiniowania oficerów. Chodziło o ujednolicenie tego procesu w OW oraz RSZ. Niezwykle ważny był czynnik motywacyjny, którego dotychczas nie brano pod uwagę. Podkreślona została konieczność osiągania lepszych wyników w służbie, systematyczne poszerzanie wiedzy, a także chęć podnoszenia kwalifikacji. Zakładano, że wszystkie procesy będą długofalowe i możliwe do egzekwowania przy utrzymaniu dyscypliny przez organa kadrowe⁴⁶.

Należy pamiętać, że „Zasady działania kadrowego w Siłach Zbrojnych PRL” nie sprowadzały się jedynie do stworzenia FPR, ponieważ był on tylko jednym z bardzo istotnych i nowatorskich elementów nowej struktury. Dokument był niesłychanie precyzyjny i odnosił się

⁴⁴ Zob. więcej: Tomasz Leszkowicz, „PZPR w wojsku (1956–1980). Zarys problematyki”, w *Wielej niż partia*, red. Adam Dziuba i Bogusław Tracz (Katowice–Warszawa: IPN, 2017), 133–150.

⁴⁵ CAW-WBH, Kol. Reg., sygn. 9491, Zasady działania kadrowego w Siłach Zbrojnych PRL, Warszawa, 1976 r., 11.

⁴⁶ Ibid., 19.

nie tylko do oficerów, lecz również do chorążych oraz podoficerów zawodowych. Określono w nim wymagania w stosunku do oficerów w zakresie przebiegu służby w poszczególnych korpusach osobowych, grupach oraz pionach. Informacja o każdym z nich wzbogacona była odpowiednim diagramem z wyznaczoną ścieżką rozwoju oficera, uwzględniającą różne warianty, nie zawsze optymistyczne. Jeśli na jakimś stanowisku oficer się nie sprawdzał, przewidywano dla niego inne rozwiązanie. Tego typu polityka personalna pozwalała maksymalnie wykorzystać potencjał oficerów, którzy mogli przesuwać się po szczeblach kariery wojskowej w pionie i poziomie⁴⁷.

Przyjrzyjmy się zatem temu, jak wyglądał FPR – przynajmniej w założeniach teoretycznych, które miały zrewolucjonizować zarządzanie zasobami ludzkim w IWP. Oficjalnie FPR miał stanowić rezerwę kadrową, lecz odpowiednio wyselekcjonowaną, po to, aby można było ją wykorzystać przy wyznaczaniu na wyższe stanowiska służbowe oraz typowaniu na studia w akademiach wojskowych. Wybrani oficerowie stawali się automatycznie obiektem zainteresowania nie tylko dowódców, lecz również aparatu politycznego. Z punktu widzenia wojskowego poddawani byli ocenom z przeprowadzanych ćwiczeń, kontroli i inspekcji. Podlegali opiniowaniu służbowemu oraz corocznym przeglądom tak, jak pozostali oficerowie. Dodatkowo cieszyli się zainteresowaniem instancji partyjnych, mogli liczyć na studia w Wieczorowym Uniwersytecie Marksizmu-Leninizmu oraz pełnić funkcje w wojskowych organizacjach PZPR. Tworzenie i wykorzystywanie FPR opierało się na trzech głównych filarach. Pierwszym było wskazywanie oraz zaliczanie oficerów do funduszu, drugim – sterowanie przebiegiem ich przyspieszonego rozwoju służbowego, trzecim – kontrola ich postępów w kontekście planowanej ścieżki rozwoju. W ramach nadzoru nad rozwojem oficerów zaliczonych do FPR istniała możliwość zmian w prognozie oraz wyłączenia z funduszu⁴⁸.

Na posiedzeniu Zespołu Ministra Obrony Narodowej 21 maja 1976 r. przyjęto informację Departamentu Kadr w sprawie tworzenia i wykorzystywania FPR w prowadzeniu polityki personalnej. Podsumowano sposoby wykorzystywania zasobów funduszu w 1975 r. oraz zweryfikowano dalsze kierunki jego rozwoju. Opierając się na materiale przygotowanym przez oficerów personalnych, stwierdzono, że następowała

⁴⁷ Ibid., 109 i n.

⁴⁸ Ibid., 43.

wyraźna poprawa w zakresie zarówno jakości, jak i liczby oficerów zakwalifikowanych do funduszu. Zauważono, że dzięki wnikliwej ocenie kandydatów oraz przestrzeganiu kryteriów doboru, ok. 20% uczestników FPR zostało wymienionych. Do funduszu zaliczono blisko 500 oficerów, którzy nie ukończyli 30 roku życia. Tym samym oficerowie tej grupy wiekowej stanowili już połowę zasobów funduszu, podczas gdy w 1974 r. ich liczba ledwie przekraczała 40%. Równocześnie z 15 do 12% spadł odsetek oficerów, którzy przekroczyli 40 rok życia.⁴⁹

Pierwsze lata funkcjonowania FPR przynosiły zatem pożądane efekty. Jednak Departament Kadr zauważał również wiele nieprawidłowości w odniesieniu do całych sił zbrojnych, ponieważ jego pracownicy mogli zestawiać dane z OW oraz RSZ. Zakładano, że jednolite kryteria włączania oficerów do funduszu będą obowiązywały wszystkich dowódców typujących swoich podwładnych. W rzeczywistości wiele kwestii wyglądało inaczej niż opisano to w „Zasadach działania kadrowego w Siłach Zbrojnych PRL”.

„[...] Odnotowuje się nadal duże zróżnicowanie pomiędzy poszczególnymi OW [Okręgami Wojskowymi] i RSZ [Rodzajami Sił Zbrojnych] w wykorzystywaniu zasobów FPR [Funduszu Przyspieszonego Rozwoju] przy wyznaczaniu oficerów na określone stanowiska. I tak np.: na stanowiska szefów sztabów batalionów spośród oficerów FPR wyznaczono: WL [Wojska Lotnicze] – 32%, w WOPK [Wojska Obrony Powietrznej Kraju] – 50%, a w POW [Pomorski Okręg Wojskowy] – 70%; natomiast na stanowiska dowódców batalionu wyznaczono WOW [Warszawski Okręg Wojskowy] – 27%, w Mar. Woj. [Marynarka Wojenna] – 29%, w SOW [Śląski Okręg Wojskowy] – 34%, w WOPK – 67%, i w POW – 84%. Przytoczone przykłady świadczą o niewykorzystaniu w pełni przez OW oraz RSZ posiadanych zasobów FPR i są sprzeczne z ideą tego funduszu [...]”⁵⁰.

W tym miejscu rodzi się pytanie: czy narzucanie limitu oficerów powodowało, że selekcja prowadzona była w sposób właściwy? Trudno jest na nie jednoznacznie odpowiedzieć, ponieważ proces kwalifikacji zależał od przełożonych, którzy czasem kierowali się własnymi kryteriami. Pewnym pozytywnym elementem było zwiększenie

⁴⁹ CAW-WBH, Departament Kadr Ministerstwa Obrony Narodowej (dalej: DKadr MON), 484/92/1846, Notatka dyrektora Departamentu Kadr MON, Warszawa, 23 VI 1976 r., 223.

⁵⁰ Ibid., 224.

wykorzystywania FPR do przyspieszania drogi służbowej młodym oficerom. Dodatkowo starano się realizować zakładane prognozy dotyczące kolejnych stanowisk. Dopatrywano się również uchybień w zakresie właściwego prognozowania, pomimo szczegółowych instrukcji zawartych w „zasadach działania kadrowego”⁵¹.

Jak wspomniałem wcześniej, przynależność do FPR nie była żadnym pewnikiem gwarantującym rozwój kariery oficera. W początkowym okresie jego istnienia możemy zaobserwować stosunkowo duży procent skreśleń, który oscylował w granicach 30% w latach 1974–1975⁵². Dużą liczbę skreśleń uznano za optymalizację procesu oceny oraz weryfikacji corocznego przeglądu kadrowego. Jednocześnie wskazywano na pewien pozytywny trend, który był również jedną ze składowych funduszu a mianowicie kierowanie na studia w akademiach wojskowych oficerów zaliczonych do FPR. W 1975 r. osiągnięto zakładany wskaźnik 75% kandydatów na studia w Akademii Sztabu Generalnego (dalej: ASG) i Wojskowej Akademii Politycznej (dalej: WAP). Należy pamiętać, że oficerowie IWP byli również kierowani na uczelnie zagraniczne, najczęściej do Związku Socjalistycznych Republik Sowietkich oraz Niemieckiej Republiki Demokratycznej. Rzecz jasna rodzaj akademii wojskowej musiał odpowiadać specjalności oficera lub zaplanowanej dla niego ścieżce rozwoju. Rekrutacja była poprzedzona każdorazowo egzaminami wstępnymi. Należy podkreślić, że brali w nich udział również oficerowie nieprzynależący do funduszu. W procesie rekrutacyjnym 70% kandydatów zaliczonych do FPR dostawało się na studia w akademiach, spoza niego tylko 54%. Uważano, że podopieczni funduszu byli lepiej przygotowani. Jednak zważywszy na to, że do funduszu zaliczano najlepszych, niepokojono się aż 30-procentowym wskaźnikiem oficerów, którzy wykuszali się w trakcie egzaminów wstępnych⁵³. Zgodnie z założeniami „zasad działania kadrowego” nieprzyjęcie na studia mogło skutkować skreśleniem

⁵¹ Ibid., 225.

⁵² Ibid., „[...] Podstawowym powodem skreśleń z FPR był brak rezultatów w pracy na zajmowanych stanowiskach służbowych – 80% ogólnej liczby skreśleń; w 1974 r. – 64%; natomiast najwięcej wyłączeń oficerów z FPR na skutek osiągnięcia prognozowanego stanowiska służbowego i niemożliwości określenia dalszych prognoz – 86% ogólnej liczby wyłączeń; w 1974 r. – 80% [...]” (CAW-WBH, DKadr MON, 484/92/1846, Notatka dyrektora Departamentu Kadr MON, Warszawa, 23 VI 1976 r., 225).

⁵³ CAW-WBH, DKadr MON, 484/92/1846, Notatka dyrektora Departamentu Kadr MON, Warszawa, 23 VI 1976 r., 226.

oficera z funduszu⁵⁴. Za przyczynę tego zjawiska uznano niewłaściwe typowanie oficerów do FPR, ponieważ wielu oficerów nie spełniało określonych kryteriów. Nie posiadali oni dostatecznej wiedzy ogólnowojskowej, co było główną podstawą braku sukcesu na egzaminach.

W tym miejscu należy odróżnić skreślenie od wyłączenia z funduszu, ponieważ sformułowania te miały inne znaczenie. Skreślenie było skutkiem okoliczności zależnych od postawy oficera. Głównymi przyczynami były: brak pożądaných rezultatów pracy na stanowisku służbowym, wykroczenia dyscyplinarne oraz etyczne, przestępstwa, których następstwem było skazanie prawomocnym wyrokiem sądowym, niewyrażenie zgody na prognozowane stanowisko. Wyłączenie z FPR było procesem naturalnym, niewynikającym z zaniedbań oficera. Głównymi powodami wyłączeń były: osiągnięcie zakładanego stanowiska służbowego oraz brak kolejnych prognoz, zły, uniemożliwiający obejmowanie kolejnych stanowisk służbowych stan zdrowia, zwolnienie z zawodowej służby wojskowej⁵⁵.

Okręgi Wojskowe oraz RSZ nie realizowały w całości obowiązku kwalifikowania kandydatów na studia z dwuletnim wyprzedzeniem, nie udzielano im również wystarczającej pomocy na etapie przygotowań do egzaminów wstępnych. W lutym 1976 r. przeprowadzono sprawdzian kwalifikacyjny, w trakcie którego okazało się, że niemal połowa kandydatów nie przygotowała się do egzaminu na studia do ASG. O tym, że zostali wytypowani, oficerowie dowiedzieli się bowiem dopiero miesiąc przed rozpoczęciem rekrutacji⁵⁶.

Oficerowie przygotowujący analizę na poziomie Departamentu Kadr MON opracowali zestawienie uwzględniające wiek oraz przynależność do korpusu oficerów starszych lub młodszych, co dawało szerszy ogłęd zasobów osobowych FPR. W połowie 1976 r. blisko 73% oficerów było w wieku do 35 lat, połowa z nich nie skończyła lat 30; 23% – w wieku od 31 do 35 lat; 15 % – w wieku od 36 do 40 lat; 12% – w wieku powyżej

⁵⁴ „[...] Skreślenia oficera z funduszu dokonuje się w wyniku: uzyskania niskiej oceny za jego postawę i niskie wyniki w pracy na zajmowanym stanowisku służbowym, stwierdzonej w toku przeglądu kadrowego lub opinii służbowej; nieprzyjęciem na studia z powodu uzyskania niedostatecznych ocen na egzaminie wstępnym. Wniosek o skreślenie z funduszu powinien być szczegółowo rozpatrzony, przy czym podstawy do skreślenia nie powinny stanowić przejściowej i mniejszej wagi niepowodzenia oficera w służbie [...]” (CAW-WBH, Kol. Reg., sygn. 9491, Zasady działania kadrowego w Siłach Zbrojnych PRL, Warszawa, 1976 r., 44).

⁵⁵ CAW-WBH, DKadr MON, 484/92/1846, Zestawienie liczbowe obrazujące przyczyny skreśleń i włączeń oficerów z ewidencji FPR, Warszawa, 3 II 1976 r., 61.

⁵⁶ Ibid., Notatka dyrektora Departamentu Kadr MON, Warszawa, 23 VI 1976 r., 226–227.

40 lat. Oficerowie młodszy stanowili więc 66% kadry oficerskiej, 27,5% z nich było majorami i podpułkownikami, 6% – pułkownikami, a tylko 3% generałami. Dalszy postęp w realizacji idei tworzenia FPR uzależniono od rygorystycznego przestrzegania „zasad działania kadrowego”⁵⁷. W przedstawionych danych statystycznych widać wyraźnie, że proces odmłodzenia kadry mającej w stosunkowo krótkiej perspektywie zajmować wysokie stanowiska w ówczesnej armii postępował sprawnie. Pozostawało pytanie: czy w tak krótkim czasie można zdobyć odpowiednie doświadczenie? Gdzie w tym tempie znaleźć miejsce na niezbędne studia na akademiach w kraju i zagranicą? Bardzo wiele zależało od specyfiki służby wynikającej z OW czy RSZ, lecz czynnikiem, który mógł gwarantować powodzenie, był charakter, ambicja i postawy poszczególnych oficerów.

Po podsumowaniu efektywności rezerwy w postaci funduszu Minister Obrony Narodowej wydał zalecenia i wytyczne, aby usprawnić prowadzenie nowej polityki personalnej. Po raz kolejny wybrzmiał postulat o ostrych kryteriach kwalifikujących oficera do FPR. Ponadto zabroniono zaliczać do funduszu tych, którym nie można było zaplanować co najmniej dwóch kolejnych stanowisk służbowych. Zalecono, aby kandydaci na studia w zagranicznych akademiach wojskowych stanowili 100% wszystkich kandydatów do 1977 r., co najmniej 85% kandydatów na studia w ASG oraz WAP, a od 1978 r. nie przewidywano naborów dla oficerów spoza funduszu. Zalecano też bezwzględne przestrzeganie zasady typowania kandydatów z dwuletnim wyprzedzeniem. Za przygotowanie do egzaminów wstępnych mieli odpowiadać sami kandydaci w ramach tzw. samokształcenia, przełożeni mieli zaś stworzyć im odpowiednie warunki ku temu⁵⁸.

Analizując „Zasady działania kadrowego w Siłach Zbrojnych PRL” oraz zestawienia przygotowane przez Departament Kadr MON, można zauważyć dwa zasadnicze filary, na których miał się opierać fundusz. Pierwszy – wynikający z samej nazwy, czyli przyspieszenie toku służby/kariery, drugi – oparty na szczegółowych diagramach prognoz stanowiskowych przywoływanych wcześniej. Wszak owo przyspieszenie było istotne, ale nie mogło odbyć się kosztem pominięcia pewnych stanowisk, które wynikały z charakteru oraz specyfiki zawodowej służby wojskowej. W perspektywie lat znaczna część kadry

⁵⁷ Ibid., 229.

⁵⁸ Ibid., 230.

oficerskiej miała stanowić o sile IC MON, także OW oraz RSZ, a co się z tym wiąże, uczestniczyć w podejmowaniu ważnych dla armii decyzji. Stąd pożądana była wszechstronność i odpowiednie doświadczenie oficera – pomimo młodego wieku.

„[...] Droga do stanowisk kierowniczych w instytucjach centralnych MON oraz dowództwach okręgów wojskowych i rodzajach sił zbrojnych prowadzi przez stanowiska dowódcze i sztabowe w oddziałach (związках taktycznych) oraz szkolnictwie wojskowym. Przejście oficera przez funkcje służbowe wykazane w modelach przebiegu służby jako zasadnicze, podyktowane jest koniecznością zapewnienia stałego dopływu odpowiednio przygotowanych oficerów na stanowiska kierownicze w dowództwach okręgów wojskowych, rodzajach sił zbrojnych i instytucjach centralnych MON [...]”⁵⁹.

Minister Obrony Narodowej oczekiwał do końca każdego roku kalendarzowego szczegółowych meldunków z tworzenia oraz wykorzystywania zasobów FPR. Tylko takie działania mogły pozwolić na właściwe monitorowanie sytuacji kadrowej oraz wprowadzanie ewentualnych korekt⁶⁰. Przyjrzyjmy się zatem wybranym meldunkom z IC, OW oraz RSZ dotyczącym działalności FPR – stan na koniec 1975 r. W funduszu Śląskiego Okręgu Wojskowego (dalej: ŚOW) znajdowało się 770 oficerów, z czego we wspomnianym roku przybyło 223, skreślono albo wyłączono 112, na studia w akademiach skierowano 83⁶¹. Natomiast w GZP WP liczba oficerów ujętych w FPR wynosiła 44, w 1975 r. przybyło 19, skreślono lub wyłączono 14. Na początku 1976 r. tylko 7 oficerów nie posiadało prognoz dotyczących rozwoju⁶². W Wojskach Lotniczych na koniec 1975 r. w ewidencji funduszu znajdowało się 771 oficerów, skreślono lub wyłączono 103, natomiast 397 wyznaczono na prognozowane stanowiska służbowe, a 61 skierowano na studia w akademiach wojskowych⁶³. W Warszawskim Okręgu Wojskowym

⁵⁹ CAW-WBH, Kol. Reg., sygn. 9491, Zasady działania kadrowego w Siłach Zbrojnych PRL, Warszawa, 1976 r., 45.

⁶⁰ CAW-WBH, DKadr MON, 484/92/1846, Notatka dyrektora Departamentu Kadr MON, Warszawa, 23 VI 1976 r., 232.

⁶¹ Ibid., Zestawienie liczbowe obrazujące zmiany w ewidencji oficerów ujętych w FPR w SOW, b.m., 11 II 1976 r., 73.

⁶² Ibid., Ogólna charakterystyka ruchu kadrowego w ewidencji Funduszu Przyspieszonego Rozwoju Kadry Oficerskiej GPZ WP, jaki zaistniał w 1975 r. b.m., b.d., 103.

⁶³ Ibid., Sprawozdanie z FPR w Wojsk[ach] Lotniczych za rok 1975, b.m., b.d., 142.

w ewidencji funduszu widniało 435 oficerów, skreślono lub wyłączono 59, zrealizowano 208 prognoz stanowiskowych⁶⁴. Z kolei w Pomorskim Okręgu Wojskowym (POW) z końcem 1975 r. do funduszu zaliczono 784 oficerów, wyprowadzono 178, skreślono 69⁶⁵.

Na podstawie przedstawionych danych, przy zachowaniu odpowiednich proporcji dla liczby oficerów w poszczególnych instytucjach, można zauważyć zjawisko względnej stabilizacji. Starano się bowiem, aby fundusz znajdował się na tym samym poziomie. Równocześnie w poszczególnych meldunkach zauważalne są znaczne liczby zrealizowanych przyspieszonych prognoz dotyczących skierowań na kolejne stanowiska służbowe. Niemal wszystkie przedstawione instytucje OW lub RSZ w podobny sposób realizowały politykę personalną, stosując się do „zasad działania kadrowego w Siłach Zbrojnych PRL”.

Interesującą formą sprawdzania kwalifikacji oficerów były praktyki i staże stanowiące nowatorską formę wymiany doświadczeń. Praktyki krótkotrwałe miały umożliwić „oficerom z instytucji centralnych MON, dowództw okręgów wojskowych, rodzajów sił zbrojnych, wyższych szkół wojskowych i instytutów naukowo-badawczych – okresowe zapoznanie się z bieżącymi problemami całokształtu jednostek wojskowych, a także przeniesienie do tych jednostek posiadanych wiadomości i doświadczeń”⁶⁶. W czasie posiedzenia Rady Wyższego Szkolnictwa Wojskowego zwrócono szczególną uwagę na realizację oraz formę praktyk krótkotrwałych. Miały one trwać od tygodnia do trzech i przeznaczone były dla posiadających długi staż oficerów szkół wojskowych. Głównym miejscem praktyk miały być sztaby OW oraz RSZ, a także związki taktyczne lub oddziały⁶⁷. Był to jeden z elementów unowocześniania szkolnictwa wojskowego, poprawiania jego jakości oraz zwiększania atrakcyjności zajęć – znaczna część oficerów z FPR trafiała do akademii wojskowych.

„Zasady działania kadrowego w Siłach Zbrojnych PRL” z 1976 r. zrewolucjonizowały politykę personalną prowadzoną w IWP. Można

⁶⁴ Ibid., Omówienie ruchu kadrowego oficerów zaliczonych do FPR w Warszawskim Okręgu Wojskowym w 1975 r., b.m., b.d., 157.

⁶⁵ Ibid., Meldunek dowództwa POW z dn. 29.I.1978 r. dotyczący oficerów ujętych w FPR i uzdolnionych w Pomorskim Okręgu Wojskowym w roku 1975, Bydgoszcz, b.d., 163.

⁶⁶ CAW-WBH, Kol. Reg., sygn. 9491, Zasady działania kadrowego w Siłach Zbrojnych PRL, Warszawa, 1976 r., 73.

⁶⁷ CAW-WBH, DKadr MON, 484/92/1846, Okólnik dyrektora Departamentu Kadr MON dotyczący praktyk krótkotrwałych, Warszawa, 11 VIII 1976 r., 277–278.

postawić tezę, że stała się ona jednolita. W dużej mierze wyrównywała szanse (przynajmniej formalnie) na budowanie w trybie przyspieszonym karier oficerskich tych, którzy spełniali określone wymagania oraz chcieli skorzystać z zaproponowanego schematu. Trudno jest poddać weryfikacji to, jak w praktyce wyglądało zaliczenie oficera do funduszu – czy istniała jakaś forma odmowy oraz czy organa kadrowe na polecenie dowódców nie prowadziły suchych statystyk, wypełniając kolejne rubryki. Bez wątpienia dla ambitnej części kadry oficerskiej FPR stał się okazją do wybicia się ponad wojskową przeciętność. Wreszcie wymknięcie się z ram hierarchii, którą określały wiek oraz liczba lat służby, było jak najbardziej możliwe, a także (co istotne) zgodne z prawem. Dodatkowo dowódcy sami mogli typować wyróżniających się oficerów już na etapie pierwszych lat zawodowej służby wojskowej. Należy podkreślić, że dynamiczna kariera oficera związana była z częstą zmianą miejsca pełnienia służby, co niejednokrotnie prowadziło do poważnych perturbacji w życiu rodzinnym.

Wraz z początkiem lat osiemdziesiątych XX w., zgodnie z zaleceniami MON, IC, OW oraz RSZ, podjęto działania zmierzające do lepszego poznania „zasad działania kadrowego...”. Efektem były uwagi i wnioski sformułowane przez oficerów oraz organa kadrowe. Jedną z podstawowych sugestii było, by dokument był raczej obowiązującą metodyką niż dokumentem, którego nieprzestrzeganie wywołuje skutki prawne. Zwracano uwagę na marginalizowanie roli aparatu partyjno-politycznego, którego odpowiedzialność była rozmywana w gąszczu innych organizacji. Ponadto uważano, że pkt 259⁶⁸ nie odpowiada zasadom regulaminu, ponieważ podważa kompetencje zastępcy ds. politycznych. Uwaga ta wypłynęła od Zarządu Politycznego Wojsk Obrony Powietrznej Kraju, ponieważ oficerowie polityczni bali się utraty swoich wpływów i zapis w formie konsultacji uznawali za ograniczanie ich kompetencji. Podkreślali, że decyzja o mianowaniu oficera na kolejny stopień jest wspólną decyzją dowódcy oraz jego zastępcy do spraw politycznych, nie zaś formą konsultacji. Sugerowano również, aby przedłużyć okres opiniowania z 3 do 5 lat, zakładając co najmniej 2 lata pobytu

⁶⁸ „Propozycja nadania odznaczenia lub awansowania na wyższy stopień powinna wypływać od bezpośredniego przełożonego. Ostateczną jednak decyzję powinien podejmować dowódca jednostki (szef, komendant) po uprzednim skonsultowaniu swojego zamiaru z najbliższym gronem doradczym, a w szczególności z zastępcą do spraw politycznych i sekretarzem komitetu partyjnego” (CAW-WBH, Kol. Reg., sygn. 9491, Zasady działania kadrowego w Siłach Zbrojnych PRL, Warszawa, 1976 r., 85, pkt 259).

w jednostce wojskowej. Słusznie wskazywano na konieczność opracowania wydawnictwa w formie jawnej z najważniejszymi zagadnieniami dokumentu oraz rozpowszechnienia go wśród kadry zawodowej. Wreszcie postulowano przesunięcie granicy wieku dla kandydatów na ASG do 35 lat oraz na WAT do 30 lat⁶⁹.

Rozkazem nr 3/MON z 1 lutego 1983 r. wprowadzono do użytku drugą wersję „Zasad działania kadrowego w Siłach Zbrojnych PRL”, dokument był obszerniejszy, bardziej szczegółowy oraz składał się z dwóch części. Fundusz Przyspieszonego Rozwoju stał się nieodzowną częścią polityki personalnej w IWP również w latach osiemdziesiątych XX w. Główne założenia względem poprzedniego wydania nie uległy większym zmianom.

„[...] Do funduszu zalicza się wyłącznie oficerów uzyskujących najwyższe wyniki w służbie, którzy wyraźnie wyróżniają się w środowisku aktywnością i zaangażowaniem, posiadających uzdolnienia dowódcze, sztabowe lub organizatorskie, o wysokich wartościach moralno-politycznych i kwalifikacjach zawodowych oraz dobrym stanem zdrowia w wieku do 45 lat życia [...]”⁷⁰.

Istotnym warunkiem koniecznym do zaliczenia oficera do funduszu był co najmniej roczny staż służby na stanowisku dowódcy kompanii lub równorzędnym. Dowódców kompanii, którzy zostali wyróżnieni złotą odznaką „wzorowego dowódcy” zaliczano do FPR w kolejnym przeglądzie kadrowym⁷¹. Za przebieg kariery oficera odpowiedzialni byli przede wszystkim przełożeni, na których spoczywał obowiązek za rozwój podwładnych. Sterowanie przebiegiem służby uznawano za proces nieustanny, który polegał między innymi na wyznaczaniu na kolejne stanowiska przewidziane w prognozie, kierowanie na kursy oraz studia, które były warunkiem objęcia wyższych stanowisk służbowych⁷². Należy zauważyć, że oprócz obowiązku szeroko pojętego przodownictwa w każdej niemal dziedzinie, oficer otrzymywał także wiele przywilejów. Do najważniejszych można zaliczyć przede wszystkim

⁶⁹ CAW-WBH, GZP WP, 380/92/1962, Informacja dodatkowa nr 17/80 o nastrojach wśród żołnierzy oraz ważniejszych przedsięwzięciach zrealizowanych w okręgach wojskowych (rodzajach sił zbrojnych) za okres 12–25 VIII 1980 r., b.m., 108–109.

⁷⁰ CAW-WBH, Kol. Reg., sygn. 9491, Zasady działania kadrowego w Siłach Zbrojnych PRL, cz. 1: Przebieg służby wojskowej żołnierzy zawodowych, Warszawa, 1983 r., 63.

⁷¹ Ibid.

⁷² Ibid., 62.

skrócony staż na stanowisku służbowym, co wiązało się z możliwością wcześniejszego wyznaczenia na kolejne – wyższe stanowisko. Oficerowie zaliczeni do FPR mieli również pierwszeństwo w skierowaniu na Wyższy Kurs Dowódczy. Dodatkowym przywilejem było również skrócenie o rok okresu potrzebnego do mianowania na kolejny stopień wojskowy. Przyznawanie odznaczeń resortowych oraz państwowych również stanowiło przywileje⁷³.

Druga część „Zasad działania kadrowego Sił Zbrojnych PRL” z 1983 r. zawierała modele przebiegu służby oficerów w poszczególnych korpusach osobowych (służbach). Modele te zobrazowane były w formie niesłychanie precyzyjnych schematów, które były podstawą tworzenia indywidualnych prognoz. Oferowały możliwości przesuwania oficera w pionowej i poziomej strukturze wojskowej względem określonej grupy osobowej. Należy zauważyć, że stanowiły one dość nowoczesne warianty przebiegu zawodowej służby oficera. Każdy taki schemat składał się z dwóch dróg rozwoju oficera oraz czterech kolejnych etapów⁷⁴. Wyróżniono dwie drogi rozwoju oficerów: zasadniczą, która była powszechna i obejmowała większość oficerów osiągających dobre wyniki w służbie na zajmowanych stanowiskach. Mieli oni być wyznaczani kolejno w ramach następujących po sobie etapów określonych w prognozach stanowiskowych. Kolejną była tzw. droga przyspieszona, przeznaczona dla oficerów osiągających najlepsze wyniki w służbie. Stwarzała możliwość objęcia w skróconym czasie oraz młodym wieku stanowisk dowódczych oraz sztabowych w IWP przez poszczególnych oficerów. Szybszą drogę stosowano wyłącznie dla oficerów zaliczonych do FPR⁷⁵.

Podsumowanie

Bez wątpienia FPR był jednym z ważniejszych elementów reformy polityki kadrowej przełomu lat siedemdziesiątych i osiemdziesiątych XX w.

⁷³ Ibid., 64.

⁷⁴ Ibid., 51. „[...] Droga rozwojowa oficera obejmuje ciąg różnorodnych stanowisk służbowych, zajmowanych przez niego kolejno w służbie wojskowej i sprzężonych z okresami kształcenia i doskonalenia, stosownie do potrzeb służby i jego predyspozycji. Droga ta uzależniona jest od postawy ideowo-politycznej oficera, wiedzy, zdolności, pracowitości, stanu zdrowia, a przede wszystkim od wyników, jakie osiąga na zajmowanym stanowisku służbowym [...]” (CAW-WBH, Kol. Reg., sygn. 9491, Zasady działania kadrowego w Siłach Zbrojnych PRL, cz. 1: Przebieg służby wojskowej żołnierzy zawodowych, Warszawa, 1983 r., 51).

⁷⁵ CAW-WBH, Kol. Reg., sygn. 9491, Zasady działania kadrowego w Siłach Zbrojnych PRL, cz. 1: Przebieg służby wojskowej żołnierzy zawodowych, Warszawa, 1983 r., 52.

w IWP. Oparty był na przesłankach promowania najzdolniejszych przy jednoczesnym tworzeniu im komfortowych warunków służby na miarę ich ambicji zawodowych. Doskonałym podsumowaniem funkcjonowania FPR była notatka szefa Departamentu Kadr MON z lutego 1993 r. Wynikało z niej, że w ciągu 15 lat (do roku 1989) do funduszu zaliczono co najmniej kilkanaście tysięcy oficerów. Dane o stanie liczbowym oraz jakościowym nie były cyklicznie gromadzone na szczeblu centralnym, dlatego trudno opracować dokładną statystykę dotyczącą rozmiarów oraz jakości jego funkcjonowania. Według niepełnych danych Departamentu Kadr MON, w połowie lat siedemdziesiątych wskaźniki były dużo wyższe niż w końcu lat osiemdziesiątych, które sięgały poziomu jedynie 8–9% całego korpusu oficerskiego. Wcześniej niektórzy dowódcy OW oraz RSZ sztucznie podnosili statystyki, zaliczając do funduszu nawet do 12% oficerów, nie zważając przy tym na jakość ich wykształcenia. Początek lat osiemdziesiątych przyniósł odwrotne trendy⁷⁶. Zdecydowanie zaostrożono kryteria doboru, ze szczególnym uwzględnieniem kadry dowódczej na szczeblu pododdziału i oddziału, co automatycznie przełożyło się na obniżenie wskaźników liczby oficerów zaliczonych do FPR. W 1976 r. liczba oficerów zaliczona do funduszu w RSZ oraz OW oscylowała w okolicach 4400 osób, w 1980 r. było to 3400, a u schyłku IWP w 1989 r. było to już tylko 2260 oficerów przy porównywalnej liczbie kadry zawodowej. Spadek rezerwy oficerów pozostających w FPR był spowodowany między innymi podniesieniem rzetelności procesu opiniowania kadry zawodowej. Restrykcyjne wytyczne, o których wspominałem wcześniej, czyli ustalenie obowiązkowych dwóch prognoz stanowiskowych, wymóg zajmowania stanowiska dowódcy kompanii oraz ograniczenie wiekowe do 45 lat spowodowały, że poza FPR znaleźli się nie tylko dobrzy, lecz także wybitni oficerowie. Niestety ich karier nie można było już przyspieszyć⁷⁷.

W toku przeprowadzanych kontroli ujawniono, że najwięcej uwagi poświęcano FPR na szczeblu sztabów OW oraz RSZ, a także w związkach taktycznych. Na poziomie oddziałów zainteresowanie funduszem zdecydowanie malało, w skrajnych przypadkach dowództwa w ogóle nie dbały o oficerów zaliczonych do FPR. Najwięcej zaniedbań można

⁷⁶ CAW-WBH, Gabinet MON, 2093/03/14, Notatka służbowa o funkcjonowaniu instytucji Funduszu Przyspieszonego Rozwoju w minionym 15-leciu i założeniach tworzenia rezerwy kadrowej, Warszawa, 18 II 1993 r., 178.

⁷⁷ Ibid., 179.

było zaobserwować w pułkach – czasem dochodziło tam nawet do tego, że wyróżniający się dowódcy kompanii wcale nie wiedzieli, iż wchodzi w skład funduszu. Chronicznym problemem w działalności funduszu pozostawał brak proporcji pomiędzy liczbą kwalifikowanych na studia w akademiach wojskowych w OW oraz RSZ⁷⁸.

„[...] W odczuciu niemałego odsetka kadry oficerskiej, o niskiej randze instytucji FPR-u, obok braku odczuwalnych bodźców motywujących do ubiegania się o przynależność do tej «elity», decydowała również wyraźnie widoczna koniunkturalność polityczna, jakiej ulegały zespoły dowódcze, zmuszane do zaliczania w poczet FPR-u także aktywistów partyjnych i tzw. aparaczków [...]»⁷⁹.

„Zasady działania kadrowego w Siłach Zbrojnych PRL” w zmienionej formie przetrwały znacznie dłużej niż IWP. Rozkazem nr 28/MON z 25 września 1990 r. Minister Obrony Narodowej, w związku z potrzebą „zmian wynikających z sytuacji politycznej w kraju, a także restrukturyzacji sił zbrojnych”, rozkazał wprowadzić niezbędne zmiany⁸⁰. Polegały one głównie na eliminacji określonych wyrazów, np. PRL zastąpiono RP, IWP zamieniono na WP. Wyeliminowano również zapisy dotyczące postaw ideowo-politycznych. Radę Państwa zastąpił Prezydent RP itp.⁸¹

Fundusz Przyspieszonego Rozwoju stanowił bardzo ciekawy eksperyment w zakresie polityki personalnej, zdominował on sposób jej prowadzenia w IWP podczas dwóch ostatnich dekad jego funkcjonowania. Oprócz konieczności odmłodzenia kadry oficerskiej miał on być również platformą dla najzdolniejszych oficerów, w rzeczywistości część oficerów dzięki tej instytucji zyskała szansę na przyspieszenie kariery, co doprowadziło ich do najwyższych stanowisk. Drugą grupą były bierne „ofiary” reformy kadrowej, niekoniecznie zabiegające o dynamiczne kariery, wiążące się nieuchronnie z gruntowną przebudową życia prywatnego. Sytuacja wyznaczania na dowódców pułków „przyspieszonych” oficerów powodowała, że nie zdążali oni osiągnąć docelowego stopnia wojskowego na zajmowanym stanowisku. Dlatego w licznych przypadkach podwładni (zastępcy, szef sztabu) byli starsi stopniem.

⁷⁸ Ibid., 180.

⁷⁹ Ibid., 181.

⁸⁰ CAW-WBH, Gabinet MON, 3267/2019/12, Rozkaz Ministra Obrony Narodowej nr 28/MON, Warszawa, 25 IX 1990 r., 223.

⁸¹ Ibid., Załącznik do Rozkazu Ministra Obrony Narodowej nr 28/MON z 25 IX 1990 r., Wykaz zmian w „Zasadach działania kadrowego w Siłach Zbrojnych PRL”, Warszawa, 224–232.

Z punktu widzenia wizerunkowego nie były to najlepsze rozwiązania. Bez wątpienia FPR był bardzo ciekawym (choć wymuszonym) pomysłem, którego realizacja mogła spełniać pozytywną rolę, jednak ówczesne uwarunkowania polityczne zawodowej służby wojskowej sprawiały, że w jego funkcjonowaniu brakowało niezbędnego obiektywizmu.

Bibliografia

Archiwalia

Centralne Archiwum Wojskowe – Wojskowe Biuro Historyczne
Departament Kadr Ministerstwa Obrony Narodowej
Gabinet Ministra Obrony Narodowej 1973
Główny Zarząd Polityczny Wojska Polskiego
Kolekcja regulaminów i instrukcji

Akty prawne

Regulamin Służby Wewnętrznej Sił Zbrojnych PRL. Warszawa: MON, 1977.
Ustawa z 30 VI 1970 r. o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych (Dziennik Ustaw 1970, nr 16, poz. 134).
Ustawa z 21 XI 1967 r. o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej (Dziennik Ustaw 1967, nr 44, poz. 220).
Ustawa z 29 III 1963 r. o służbie wojskowej chorążych Sił Zbrojnych (Dziennik Ustaw 1963, nr 15, poz. 78).

Źródła niepublikowane

„Zasady etyki zawodowej żołnierza Polski Ludowej. Obyczaje żołnierzy zawodowych LWP”. Warszawa: MON, 1973.

Opracowania

Cenckiewicz, Sławomir. *Długie ramię Moskwy. Wywiad wojskowy Polski Ludowej 1943–1991 (wprowadzenie do syntezy)*. Poznań: Wydawnictwo Zysk i S-ka, 2011.
Nalepa, Edward Jan, wstęp i oprac. *586 dni stanu wojennego w dokumentach Sztabu Generalnego WP*. Piotrków Trybunalski: Wydawnictwo IHiSM, 2021.
Nalepa, Edward Jan, oprac. *Czystka w korpusie oficerskim. Wydarzenia w 1967 roku w Wojsku Polskim w dokumentach*. Warszawa: AON, 2000.
Nalepa, Edward Jan, wstęp i oprac. *Rugi personalne w Wojsku Polskim 1967–1969 w dokumentach*. Piotrków Trybunalski: Uniwersytet J. Kochanowskiego, 2023.
Nalepa, Edward Jan, wstęp i oprac. *Wojsko wobec polskiego Sierpnia '80 w dokumentach*. Nalepa Piotrków Trybunalski: Uniwersytet J. Kochanowskiego, 2015.
Jarosz, Dariusz. „Doświadczenie społeczne służby wojskowej w ludowym Wojsku Polskim: *Terra Incognita?*”. *Kwartalnik Historyczny* 130, nr 4 (2023): 793–827. <https://doi.org/10.12775/KH.2023.130.4.04>.
Jarosz, Dariusz. „Zasadnicza służba wojskowa w ludowym Wojsku Polskim w latach 1960–1989 jako źródło cierpień: trudności przystosowania się i ich skut-

- ki (wybrane problemy w świetle opracowań naukowych Wojskowej Akademii Politycznej im. Feliksa Dzierżyńskiego)". W *Spółeczeństwo w wojsku, wojsko w społeczeństwie w XIX–XXI wieku*. Red. Marcin Kruszyński, Paweł Orłowski i Tomasz Osiński. T. 1, 267–279. Dęblin: Lotnicza Akademia Wojskowa, 2024.
- Jarosz, Dariusz, i Grzegorz Miernik. „Pobór, wcielenie, «pruska dyscyplina», dezercje. Wstęp do badań nad historią społeczną służby wojskowej w stalinowskiej Polsce (1950–1955)". *Polska 1944/45–1989. Studia i materiały* 16 (2018): 41–84. <https://doi.org/10.12775/Polska.2018.02>.
- Każmierska, Kaja, i Jarosław Pałka. *Żołnierze ludowego Wojska Polskiego. Historie mówione*. Łódź: Wydawnictwo UŁ, 2018.
- Kowalski, Lech. *Generałowie*. Warszawa: IW PAX, 1992.
- Kuropieska, Józef. *Misja w Londynie*. Warszawa: Czytelnik, 1981.
- Kuropieska, Józef. *Nieprzewidziane przygody*. Kraków: Wydawnictwo Literackie, 1988.
- Kuropieska, Józef. *Od października do marca*. Warszawa: Polska Oficyna Wydawnicza BGW, 1994.
- Kuropieska, Józef. *Wspomnienia z lat 1956–1968. Cz. 2, Od października do marca w Siłach Zbrojnych*. Warszawa: Polska Oficyna Wydawnicza BGW, 1994.
- Kuropieska, Józef. *Z powrotem w służbie*. Warszawa: KAW, 1984.
- Leszkowicz, Tomasz. „PZPR w wojsku (1956–1980). Zarys problematyki". W *Więcej niż partia*. Red. Adam Dziuba i Bogusław Tracz, 133–150. Katowice–Warszawa: Instytut Pamięci Narodowej – Komisja Ścigania Zbrodni przeciwko Narodowi Polskiemu, 2017.
- Leszkowicz, Tomasz. *Spadkobiercy Mieszka, Kościuszki i Świerczewskiego. Ludowe Wojsko Polskie jako instytucja polityki pamięci historycznej*. Warszawa: IPN, 2022.
- Majewski, Feliks. *Byłem żołnierzem u komunistów*. Warszawa: Wydawnictwo TEL-BIT, 2005.
- Pałka, Jarosław. *Polskie wojska operacyjne w Układzie Warszawskim*. Warszawa: IPN, 2022.
- Pióro, Tadeusz. *Armia ze skazą. W Wojsku Polskim 1945–1968 (wspomnienia i refleksje)*. Warszawa: Czytelnik, 1994.
- Poksiński, Jerzy. *Represje wobec oficerów Wojska Polskiego 1949–1956 „TUN”*. Warszawa: Bellona, 2007.
- Stefaniak, Eugeniusz. *Byłem oficerem politycznym LWP*. Toruń: Wydawnictwo Adam Marszałek, 2007.
- Tokarski, Mirosław. „Korpus chorążych w świetle przepisów prawa". W *95 lat Szkoły Orłąt na tle rozwoju lotnictwa polskiego*. Red. Marcin Kruszyński, Tomasz Osiński i Marcin Paluch, 141–153. Dęblin: LAW, 2020.
- Tomaszewski, Janusz. *Sowietyzacja Wojska Polskiego w latach 1943–1956*. Wrocław: Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, 2012.

Internet

- Puchała, Franciszek. „Doświadczenie oficerów paradoksalną przyczyną ich zwalniania". Klub Generałów i Admirałów Rzeczypospolitej Polskiej. Dostęp marzec 22, 2025. <https://klubgiarp.pl/doswiadczenie-oficerow-paradoksalna-przyczyna-ich-zwalniania/>.

STRESZCZENIE

Paweł Orłowski, Fundusz Przyspieszonego Rozwoju – istotny element modelu kariery oficera w Siłach Zbrojnych PRL w latach siedemdziesiątych oraz osiemdziesiątych XX w. Zarys problematyki

Artykuł jest próbą przedstawienia sytuacji kadrowej w korpusie oficerskim Ludowego Wojska Polskiego w latach siedemdziesiątych i osiemdziesiątych XX w. Dynamiczny rozwój Sił Zbrojnych PRL wymusił intensywne prace nad nową koncepcją zarządzania zasobami kadrowymi. Jednym z pomysłów było wprowadzenie Funduszu Przyspieszonego Rozwoju, do którego kwalifikowano młodych, zdolnych oficerów, którzy w tej wyjątkowej formule mieli zagwarantowane objęcie co najmniej dwóch wyższych stanowisk służbowych. Autor jednocześnie nakreśla główne kierunki polityki personalnej Departamentu Kadr MON w tym czasie. Tekst może być też przyczynkiem do badań nad paradygmatem karier oficerów zawodowych WP.

Słowa kluczowe: Fundusz Przyspieszonego Rozwoju (FPR), Siły Zbrojne PRL, oficerowie

SUMMARY

Paweł Orłowski, The Accelerated Development Programme—An Important Element of the Officer Career Model in the Armed Forces of the Polish People's Republic in the 1970s and 1980s: An Outline of the Issue

The article seeks to presents the personnel situation within the officer corps of the Polish People's Army during the 1970s and 1980s. The dynamic development of the Armed Forces of the Polish People's Republic necessitated intensive work on a new concept of personnel management. One was the introduction of the Accelerated Development Programme, to which young and promising officers were qualified. Within this unique framework, they were guaranteed promotion to at least two higher ranks. The author also outlines the main directions of the personnel policy at the Ministry of National Defence's Personnel Department at that time. The article may also contribute to further research on the career paradigm of professional officers of the Polish People's Army.

Keywords: Accelerated Development Programme (FPR), Armed Forces of the Polish People's Republic, officers

ZUSAMMENFASSUNG

Paweł Orłowski, Der Fonds für beschleunigte Entwicklung – ein wesentlicher Bestandteil des Karriere-Modells für Offiziere in den Streitkräften der Volksrepublik Polen in den 1970er und 1980er Jahren. Überblick über die Problematik

Der Artikel ist ein Versuch, die Personalsituation im Offizierskorps der Volksarmee Polens in den 1970er und 1980er Jahren darzustellen. Die dynamische Entwicklung der Streitkräfte der Volksrepublik Polen erforderte intensive Arbeiten an einem neuen Konzept für das Personalmanagement. Eine der Ideen war die Einführung eines Fonds für beschleunigte Entwicklung, für den junge, begabte Offiziere qualifiziert waren, denen in dieser besonderen Formel mindestens zwei höhere Dienstposten garantiert wurden. Der Autor skizziert gleichzeitig die Hauptrichtungen der Personalpolitik der Personalabteilung des Verteidigungsministeriums in dieser Zeit. Der Text kann auch als Beitrag zur Erforschung des Paradigmas der Karrieren von Berufsoffizieren der Polnischen Armee dienen.

Schlüsselwörter: Fonds für beschleunigte Entwicklung (FPR), Streitkräfte der Volksrepublik Polen, Offiziere