

დავით ჩხეტიანი

ამოცანით მართვის ფილოსოფია
და მისი იმპლემენტაცია

თბილისი

2019

ამოცანით მართვის ფილოსოფია

ამოცანით მართვის ფილოსოფიის სრულფასოვნად გააზრებისა და მასთან დაკავშირებული ასპექტების განხილვისას, აუცილებლად მიმაჩნია პირველ რიგში ამ კონცეფციის განვითარების თეორიის გაანალიზება, მათ შორის ცალკეული სამხედრო მეთაურების და მნიშვნელოვანი ბრძოლების კონკრეტულ მაგალითებზე დაყრდნობით. თუმცა კი ამ საკითხის შესწავლა აუცილებლად უნდა დავიწყოთ მისი წარმომავლობის დადგენით.

ომის ხელოვნების მრავალსაუკუნოვანი ისტორიიდან ჩვენ შეგვიძლია ამოცანით მართვის წარმატებით გამოყენების არაერთი მაგალითი მოვიყვანოთ ამა თუ იმ სარდლის მიერ, მაგრამ მის კონცეპტუალური ჩამოყალიბებას, რასაც მკვლევართა აბსოლიტური უმეტესობა ეთანხმება, კლაუზევიცისა და მოლტკეს პერიოდის პრუსიაში დაედო საფუძველი. სწორედ აქ უნდა ვეძიოთ ჩვენ ამოცანით მართვის ფესვები გერმანულ Auftragstakt (დავალების ტაქტიკა) კონცეფციაში, რომელიც გულისხმობს, რომ მას შემდეგ რაც ნათელი ხდება ზემდგომი ხელმძღვანელობის განზრახვა-ჩანაფიქრი, ქვემდგომი მეთაურები თავად იღებენ თავზე პასუხისმგებლობას საკუთარი კრეატიულობისა და ინიციატივის გამოყენებით ადაპტაცია მოახდინონ საომარი მოქმედებების რთულ და ცვალებად გარემოზე და შეასრულონ დაკისრებული ამოცანა მეთაურის ჩანაფიქრის ჩარჩოებში, მაშინაც კი, როდესაც ყოველგვარი კომუნიკაცია ზემდგომ შტაბთან გაწყვეტილია.

საქართველოს თავდაცვის ძალების დღევანდელი სტრუქტურა და საკადრო სისტემა, ძირითადად, თანამედროვე ამერიკული სისტემის გამოძახილია, ადგილობრივ რეალობასა და რესურსებზე მეტ-ნაკლებად ადაპტირებული. შესაბამისად, ბრძოლის ველებზე თანამედროვე მაღალტექნოლოგიური საკომუნიკაციო, მართვის თუ სხვა მნიშვნელოვანი სისტემების დანერგვით, აშშ არმიის მსგავსად, ჩვენთანაც იზრდება უფროსი ოფიცრების მიერ მიკრომენეჯმენტის ტენდენციის ალბათობა. ხშირია შემთხვევები, რომ ზემოაღნიშნული ტექნოლოგიების მეშვეობით ეს უკანასკნელნი ცდილობენ თავად მართონ დაქვემდებარებული მეთაურების ყოველი ნაბიჯი ოპერაციის სხვადასხვა ფაზებში, ნაცვლად იმისა, რომ მათ თავად მისცენ ავტონომიურად მოქმედების საშუალება ზედმეტი ჩარევის გარეშე, საკუთარი საზრიანობისა და მოხერხებულობის გამოყენებით. ამას ემატება ქართული საზოგადოების კულტურული თავისებურებანიც, რომელიც პრუსიის

დროინდელი გერმანული საზოგადოებისაგან განსხვავებით, ორ-საუკონოვანი რუსული ჰეგემონიიდან გამოდინარე მიჩვეულია ცენტრალიზებული-დეტალური მართვის და კარგად განსაზღვრული ძალაუფლების ვერტიკალის სისტემას და ჯერ კიდევ ნაკლები ენთუზიაზმით ხვდება ინიციატივის გამოვლინებას, განსაკუთრებით დაბალი ეშელონის მეთაურების მიერ.

შესაბამისად ჩნდება კითხვა: რამდენად შესაძლებელი იქნება ყოველივე ზემოთქმულის გათვალისწინებით, ამოცანით მართვის ფილოსოფიის ეფექტურად დანერგვა, რაც გრძელვადიან პერსპექტივაში საქართველოს თავდაცვის ძალებისათვის ტრანსფორმაციის ფუნდამენტურ ეტაპად უნდა იქცეს. ამ ტრანსფორმაციის მიზანი კი კრიტიკული მნიშვნელობისაა: ჩამოვყალიბოთ თანამედროვე, ბრძოლისუნარიანი და ეფექტური საბრძოლო ძალა, რომელიც მზად იქნება სათანადო პასუხი გასცეს საქართველოს წინაშე არსებულ საფრთხეებსა და გამოწვევებს.

აღნიშნულ შეკითხვაზე პასუხის გასაცემად, კონცეფციის განმარტებით, ისტორიული მაგალითებისა და სხვა ქვეყნების გამოცდილების გათვალისწინებით, ნაშრომი შეეცდება დაასაბუთოს, რომ ეს შესაძლებელია, ოღონდ თავდაცვის ძალების სტრუქტურის, დოქტრინული ბაზის, მართვისა და კონტროლის, წვრთნებისა და განათლების და პერსონალის მენეჯმენტის სისტემების სათანადოდ რეფორმირების შედეგად. ამგვარად ჩვენ მივიღებთ სამხედრო მეთაურებისა და ლიდერების ახალ თაობებს, რომლებიც უპრობლემოდ იმოქმედებენ ამოცანით მართვის ფილოსოფიის ჩარჩოებში და იოლად გაართმევენ თავს 21-ე საუკუნის კომპლექსური ბრძოლის ველების გამოწვევებს.

ამოცანით მართვის წარმომავლობა

ამოცანით მართვის წარმომავლობაზე ჩაღრმავებამდე, მოდით ჯერ ვიხილოთ მისი განმარტება რისთვისაც აშშ არმიის დოქტრინულ სახელმძღვანელოს გამოვიყენებთ: „უფლებამოსილების გამოყენება და ხელმძღვანელობა შედეგზე ორიენტირებული დავალებების გაცემით, რათა შესაძლებელი გახდეს მეთაურის ჩანაფიქრის ფარგლებში დისციპლინირებული ინიციატივის გამოჩენა რაც კრეატიულ და ადაპტირების უნარის მქონე ლიდერებს მისცემს ერთობლივი სახმელეთო ოპერაციებში წარმატების საშუალებას“.¹

¹ “ADRP6-0 Mission Command”, Headquarters, Department of the Army, may 2012, v, https://fas.org/irp/doddir/army/adrp6_0.pdf

როგორც ვხედავთ განმარტებაში უმცროსი მეთაურების მიერ გამოვლენილ დისციპლინირებულ ინიციატივაზე საუბარი, რის შესანიშნავ ისტორიულ მაგალითსაც ვიხილავთ მომდევნო აბზაცებში.

მეორე მსოფლიო ომის დასაწყისში, 1940 წლის მაისში ბელგიური ციხესიმაგრის „ებენ-ემალი“-ს დაკავებას კრიტიკული მნიშვნელობა ჰქონდა გერმანული ვერმახტის საფრანგეთში შეჭრის ოპერაციის წარმატებისათვის. მიუხედავად ამხელა მნიშვნელობისა, ოპერაცია დაევალა საჰაერო სადესანტო ძალების უფროს ლეიტენანტ, 23 წლის რუდოლფ ვიტციგს. მის განკარგულებაში იყო მხოლოდ 74 მედესანტე. ოპერაციის დასაწყისშივე, ციხესიმაგრეზე შემტევი ჯგუფის მეთაური ვიტციგი გამოეთიშა თამაშს, ვინაიდან მისი პლანერი იძულებული იყო ავარიული დაჯდომა გაეკეთებინა სამიზნე ობიექტიდან ასამდე კილომეტრის დაშორებით. ოპერაციაზე პასუხისმგებლობა გადაიბარა მისმა ოცეულის სერჟანტმა გვარად მაიერმა, მაგრამ, მისი პლანერიც იძულებული იყო დამჯდარიყო მიზნამდე არ მისული. დანიშნულების ადგილამდე მიფრინდა მხოლოდ 8 პლანერი. ათეულის მეთაურმა სერჟანტმა ვენცელმა საკუთარ თავზე აიღო პასუხისმგებლობა გაეგრძელებინა ოპერაცია და წამოიწყო სიმაგრის ცალკეულ მონაკვეთებზე შეტევა არსებული გეგმის თანახმად. ამ დროს მაიერმა, მიწაზე დაშვების შემდგომ, მოახერხა ავტოტრანსპორტის მოპოვება და ხმელეთზე გააგრძელა გზა „ებენ-ემალამდე“. მაგრამ ადგილზე მისულიმა ვეღარ მოახერხა დამცავი არხის გადალახვა, რათა შეჭრილიყო ციხეში. ამის მაგივრად თავისი ძალებით შეუტია სიმაგრის მახლობლად დაბანაკებულ ბელგიურ კონტიგენტს, დაამარცხა ისინი და 120-ზე მეტი მებრძოლი აიყვანა ტყვედ. ამ ნაბიჯით მან ბელგიელებს ფაქტიურად მოუსპო გზა გარედან დახმარებოდნენ ციხის დამცველებს. ამასობაში ვიტციგმა მოახერხა სხვა თვითმფრინავის მეშვეობით კვლავ ჰაერში აეწია თავისი პლანერი და 2 საათის დაგვიანებით ისიც შეუერთდა თავის მებრძოლებს. ამ დროისათვის, უმეთაურებოდ დარჩენილი ჯარისკაცების მიერ, სიმაგრის დიდი ნაწილი უკვე გასუფთავებული იყო მოწინააღმდეგისაგან და ამოცანა კი ფაქტიურად შესრულებული.²

როგორც უკვე ვთქვით, „ებენ-ემალი“-ს დაკავება აბსოლიტური წინაპირობა იყო ვერმახტის ბლიც-კრიგის კამპანიის წარმატებისათვის საფრანგეთში. დაბალი ეშელონის მეთაურების მიერ გამოვლენილმა ინიციატივამ, მათმა საბრძოლო უნარჩვევებმა,

² Sweeting, C.G. “Hitler’s Secret Attack on the World’s largest fort” MHQ, <https://www.historynet.com/hitlers-secret-attack-on-the-worlds-largest-fort.htm>

კრიტიკული როლი ითამაშეს ოპერაციის, შესაბამისად მთელი კამპანიის წარმატებაში, რისთვისაც ისინი მაშინდელი გერმანიის უმაღლესი ჯილდოებითაც იქნენ დაჯილდოვებული.³ ახალგაზრდა უფროსი ლეიტენანტისა და მისი სერჟანტების ქმედებები „ებენ-ემალი“-ს ალებისას საუკეთესო მაგალითია ამოცანით მართვის სამეთაურო ფილოსოფიისა რომელსაც გერმანელი სამხედროები უკვე მეორე საუკუნე იყენებდნენ. მაგრამ ამ ფილოსოფიის დაფუძნება მე-19 საუკუნის გერმანულ არმიაში არ მომხდარა რაიმე ბრძანებულების ან დოქტრინული სახელმძღვანელოს მეშვეობით. პირიქით მისი შემოღება იყო გრძელვადიანი და რთული პროცესი. ამოცანით მართვის ფილოსოფიის დანერგვის საწყის თარიღად ალბათ შეიძლება დავასახელოთ 1806 წელი, როდესაც ნაპოლეონის მიერ პრუსიელების სასტიკად დამარცხებამ იენასა და აუერშტედტზე, ნათლად გამოავლინა ნაპოლეონის თანამედროვე მიდგომების უპირატესობა ომის წარმოების პრუსიული ხედვის მიმართებაში, რაც თავისმხრივ დღის წესრიგში აყენებდა პრუსიული არმიის მოდერნიზების საკითხს.⁴ რეფორმის პირველ ეტაპად შეიძლება ჩაითვალოს 1812 წლის ქვეითი ჯარების წვრთნის დებულებები, რომელთა მიხედვითაც ძალას კარგავდა მანამდე არსებული ბრძოლაში ჩაბმის დადგენილი, სტანდარტული წყობა და თანმიმდევრობა. სამაგიეროდ, (სამწუხაროდ ამ დროისათვის სამხედრო ხელმძღვანელობის მხოლოდ მაღალი ეშელონებისათვის) ინიციატივის გამოვლენა, დამოუკიდებელი აზროვნება და თავისისუფალი მოქმედება გახდა მოთხოვნადი.⁵ შედარებით ქვედა ეშელონის მეთაურებისათვის ცვლილებები განხორციელდა მე-19 საუკუნის მეორე ნახევარში, ტექნოლოგიური პროგრესის კვალდაკვალ. ამ პერიოდში ნაწარმოებ ომებში პრუსიელებმა დაინახეს მართვისა და კონტროლის მექანიზმების ჩამოყალიბების აუცილებლობა, რომელიც საშუალებას მისცემდა სარდლებს წარემართათ ძალისხმევა თავისუფლად, საკუთარი ინიციატივით, მაგრამ იმავდროულად თავიდან ააცილებდა მათ არასასურველ ქმედებებს და შედეგად რესურსების ფუჭ ხარჯვას დაბალი ეშელონის მეთაურების მიერ. პრუსიის გენერალური შტაბის უფროსი, ფელდმარშალი ჰელმუტ ფონ მოლტკე, რომელსაც მიეწერება ომის ოპერატიული დონის დანერგვა პრუსიულ სამხედრო აზროვნებაში, ერთ-ერთი პირველთაგანი იყო ვინც ეს

³ Sweeting.

⁴ Widder, Werner, “Auftragstaktik and Innere Führung, Trademarks of German Leadership”, Military Review, September-October 2002, 3.

⁵ Ibid, 4.

საჭიროება დაინახა.⁶ სწორედ რომ მოლტკემ ითამაშა უდიდესი როლი ამოცანით მართვის დანერგვაში, რასაც იგი აკეთებდა არამარტო გარკვეული ინსტრუქციებისა და ბრძანებების გამოქვეყნებით, არამედ მისი ყოველდღიური საქმიანობითა და დაქვემდებარებულ ოფიცრებთან ურთიერთობაში მათგან თავისუფალი აზროვნებისა და ინიციატივის კატეგორიული მოთხოვნით. მოლტკეს თანახმად, ოფიცერი შეიძლება მოხდეს სხვადასხვა ვითარებაში, სადაც მან უნდა იმოქმედოს საკუთარი ინიციატივით, ნაცვლად ზემდგომის მითითებების ლოდინისა. „უპირატესობა მოცემულ ვითარებაში ვერასოდეს იქნება სრულფასოვნად გამოყენებული თუკი დაქვემდებარებული მეთაურები დაელოდებიან ბრძანებებს, შესაბამისად მათ უნდა შეინარჩუნონ ინიციატივა და იმოქმედონ დამოუკიდებლად, მაგრამ რა თქმა უნდა ზემდგომი მეთაურის ჩანაფიქრის ფარგლებში“.⁷ ამ ფრაზაში ნათლად ჩანს ამოცანით მართვის ფილოსოფიის მთავარი პრინციპი, რომ დაქვემდებარებულმა მეთაურებმა უნდა იმოქმედონ ზემდგომი მეთაურის ჩანაფიქრის შესაბამისად, მაგრამ ამისათვის გამოავლინონ საკუთარი ინიციატივა და მოხერხებულება და თავად გადაწყვიტონ, თუ რა გზით მივიდნენ დასახულ საბოლოო შედეგამდე. ამ პერიოდიდან მოყოლებული ამოცანით მართვა გახდა გერმანული სამხედრო აზროვნების განუყოფელი ნაწილი და მეორე მსოფლიო ომის შედეგად ფართო გავრცელება ჰპოვა მსოფლიოს სხვა, დიდ თუ მცირე არმიებშიც.

ამოცანით მართვის იმპლემენტაცია

ამოცანით მართვის თავდაცვის ძალებში დანერგვის პირველ ეტაპად, ალბათ ყველაზე ლოგიკური ნაბიჯი იქნება სხვა ქვეყნების გამოცდილების შესწავლა და გათვალისწინება ამ არც თუ ისე იოლ წამოწყებაში. ომის ხელოვნების ისტორიაში ჩვენ ამისი არაერთი მაგალითი გვაქვს, მათ შორის აშშ არმიისაც, რომელმაც აღნიშნული მართვის ფილოსოფიის დანერგვას საკუთარ რიგებში 1980 წლიდან მიჰყო აქტიურად ხელი.⁸ თუმცა აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ აშშ არმიის ისტორიაშიც, ცალკეული მეთაურების მიერ ამოცანით მართვის არადოქტრინულად წარმატებით გამოყენების უამრავი მაგალითი არსებობს აღნიშნულ

⁶ Widder, 4.

⁷ Von Moltke, Helmut, „Von Moltke on Strategy“, Strategic Thinking, <http://www.strategybydesign.org/von-moltke-the-elder-on-strategy>.

⁸ “ADRP6-0 Mission Command”, Headquarters, Department of the Army, may 2012, v, https://fas.org/irp/doddir/army/adrp6_0.pdf

თარიღამდეც. ნიმუშად ავიღოთ თუნდაც გენერალ პატონის მოქმედებები „არდენის კონტრშეტევის“ (ე.წ. ბალჯის ბრძოლა) ცნობილი მოვლენების დროს 1944-ის დეკემბერში, როდესაც მისი ინიციატივით, სწრაფად და დროულად განახორციელებული კონტრშეტევის შედეგად ვერმახტის უკანასკნელი მნიშვნელოვანი და თავიდან წარმატებული მცდელობა შეეტანა გარდატეხა დასავლეთ ფრონტზე, სრული კრახით დამთავრდა.⁹ მნიშვნელოვანია ბრიტანული გამოცდილებაც და მათ მიერ წარმოებული საზღვაო ომები კოლონიალიზმის ეპოქაში, როდესაც გემის კაპიტნები, სრულიად მოწყვეტილი ზემდგომ ხელმძღვანელობას, დედამიწის მეორე მხრეს, მხოლოდ ზოგადი ინსტრუქციებით ავტონომიურად აწარმოებდნენ საომარ მოქმედებებს ერთიანი კამპანიის ჩარჩოებში. ზემოთქმულის მიუხედავად დარგის ექსპერტთა დიდი ნაწილი ამოცანით მართვის კონცეფციის კვლევისას ძირითადად მაინც პრუსიულ-გერმანული გამოცდილების ანალიზით იყო და არის დაკავებული. აქ განსაკუთრებული აქცენტი ყოველთვის კეთდებოდა ამოცანით მართვის ბრძოლის ველებზე გამოყენების მაგალითებზე. მაგრამ ჩვენთვის ალბათ უფრო საინტერესო უნდა იყოს არა იმდენად საომარი გამოცდილება, არამედ თუ როგორ ხდებოდა ამოცანით მართვის დანერგვა და იმპლემენტაცია მშვიდობიანობის პერიოდში, საომარი მოქმედებების დაწყებამდე, რადგანაც ბრძოლის ველებზე ამ ფილოსოფიის ასეთი ეფექტურობით გამოყენება სწორედ რომ მშვიდობიან წლებში ყველა დონის მეთაურების მიერ მისი გასისხლხორცების შედეგი იყო. ამოცანით მართვის ფილოსოფიის მთავარი პრინციპია, რომ თუკი მისი გამოყენება არ განხორციელდება წვრთნების და სწავლების დროს, მეთაურები ვერ შესძლებენ ამოცანით მართვას ბრძოლაში.¹⁰ სწორედ ეს თეზისი უნდა იქცეს ჩვენთვის ამომავალ წერტილად ამოცანით მართვის ფილოსოფიის დანერგვის ინიციატივაში. ამოცანით მართვა არა მარტო უნდა ისწავლებოდეს დოქტრინულად და ფართოდ განიხილებოდეს მომავალ ოფიცრებთან და სერჟანტებთან, არამედ, რაც ყველაზე მთავარია, ამოცანით მართვა უნდა გახდეს მართვისა და კონტროლის უმთავრეს პრინციპად საბრძოლო მომზადებისა და წვრთნების წარმართვისას და ზოგადად ყოველღიურ საქმიანობაში.

მაგალითად მოვიყვანოთ გერმანული სამხედროების გამოცდილება, თუ როგორ ზრდიდნენ ისინი ოფიცრებს, რაც პირდაპირ კავშირში იყო მათ განათლების სისტემასთან და

⁹ Richard E. Hayes, Ph.D. Kristi Sugarman, “Battle of the Bulge: The Impact of Information Age Command and Control on Conflict Lessons Learned”, CCRTS, Evidence Based Research Inc., 2006, 11-13.

¹⁰ “FM 7-0, Training for Full-Spectrum Operations”, Department of the Army, December, 2008, 1-6, 2-12.

ამოცანით მართვის ინსტიტუციონალურად, სამხედრო საგანმანათლებლო დაწესებულებებში გამოყენებასთან. აღნიშნულ დაწესებულებათა უმრავლესობა განვითარების ამ გზას დაადგა გენერალ გერჰარდ ფონ შარნჰორსტის 1809 წელს წამოწყებული რეფორმების შედეგად. ოფიცრების მომზადების სისტემაში ხაზი ესმებოდა მტკიცე ხასიათისა და სამეთაურო უნარების მქონე ლიდერების აღზრდას, მაგრამ ამავე დროს თავისუფალი ადამიანებისა, რომლებიც არ მოერიდებოდნენ პასუხისმგებლობის თვალზე აღებას და გარკვეულწილად მისწრაფოდნენ კიდევაც ამგვარი სიტუაციებისაკენ, სადაც რთული გადაწყვეტილებების მიღება და შემდგომ მათი დაცვა უწყევდათ.¹¹ მაშინდელი გერმანული პერსონალის მენეჯმენტის სისტემა იყო მაქსიმალურად დეცენტრალიზებული და მომავალი ლიდერების აღზრდა სრულად შეიარაღებული ძალების უპირველეს ამოცანად იყო მიჩნეული. ოფიცრებს სკურპულოზურად წვრთნიდნენ და არჩევდნენ იმ დროის ალბათ მსოფლიოში საუკეთესო საგანმანათლებლო პროგრამების მეშვეობით. საფეხურებრივი სამხედრო პროფესიული განათლება იწყებოდა ფაქტიურად ჯერ კიდევ ბავშვობის ასაკიდან კადეტობის პერიოდში და სრულდებოდა კაპიტნის რანგის მიღების შემდგომ „ომის აკადემიით“ (Kriegsacademie), სადაც ისეთი დატვირთული პროგრამით მიმდინარეობდა სწავლა, რომ ყოველწლიურად მიღებული 120 ოფიცრიდან ნახევარზე ნაკლები თუ ახერხებდა მის წარმატებით დასრულებას.¹² ამაზე დამატებით, კერძოდ მიღებულ პროფესიულ თუ სამოქალაქო განათლებასაც დიდი მნიშვნელობა ენიჭებოდა და ხალისდებოდა ზემდგომი მეთაურების მიერ. რაიმე ცენტრალიზებული კონტროლის მექანიზმები ამისათვის არ არსებობდა გარდა გენერალური შტაბის ზოგადი მითითებებისა, რაც ასევე ამოცანით მართვის კიდევ ერთი ნათელი გამოვლინება იყო. თუკი ჩნდებოდა საჭიროება, რომ დაბალი ეშელონის მეთაურებს მიეღოთ ახალი ინფორმაცია ტაქტიკასა და ტექნოლოგიებში უახლეს ტენდენციებზე, კორპუსები და დივიზიები თავად იყვნენ პასუხისმგებელი შეექმნათ და ჩაეტარებინათ შესაბამისი კურსები დაქვემდებარებული ქვედანაყოფების ლიდერების ინფორმირების მიზნით.¹³ მეთაურები იყენებდნენ ბრძოლების კრიტიკული ანალიზის, ბრძოლის ველების მონახულებისა და სავლელე წვრთნების მეთოდებს ახალგაზრდა ოფიცრების დახელოვნების მიზნით. უდიდესი მნიშვნელობა ენიჭებოდა ასევე მათ და მათი ხასიათის ინდივიდუალურ

¹¹ Nelsen T. John, "Auftragstaktik: a Case for Decentralized Battle", UA Army War College, research Paper, 1987, pp. 23-24. <https://apps.dtic.mil/dtic/tr/fulltext/u2/a509971.pdf>

¹² Von Moltke.

¹³ Gudmundsson, Bruce "The Evolution of Mission Command," Tactical Notebook, 1995, 52-57.

შეფასებასაც, რაც ხორციელდებოდა არა მარტო სამსახურის საათებში, არამედ სამსახურის გარეთაც. გერმანელების აზრით, ამა თუ იმ ვითარებაში არასამხედრო საკითხებთან დაკავშირებით მიღებული გადაწყვეტილებები არანაკლებ როლს თამაშობდა ოფიცრის ხასიათის ჩამოყალიბებაში. ისინი ფიქრობდნენ, რომ შეუძლებელი იყო ახალგაზრდა ლიდერების ინოვაციის პოტენციალის, მათ მიერ პრობლემების გადაჭრის და გადაწყვეტილებების მიღების უნარის სრულფასოვნად შეფასება, თუკი მათზე დაკვირვება არ განხორციელდებოდა როგორც ჩვეულ პროფესიულ, ასევე ნაკლებად ჩვეულ გარემოებებშიც სამსახურის გარეთ.¹⁴

ასევე შესანიშნავი მაგალითი არის, გერმანელების მიერ ამოცანით მართვის პრაქტიკაში გამოყენებისა, გენერალური შტაბის მითითება წერილობით კომუნიკაციასთან დაკავშირებით, რომელიც განსაზღვრავდა რომ ამგვარი კომუნიკაცია უნდა ყოფილიყო რაც შეიძლება მოკლე მაგრამ გასაგები. ეს ბევრს მეტყველებს პერიოდზე, როდესაც მიმოწერა კომუნიკაციის მთავარ და ძირითად საშუალებას წარმოადგენდა. ამის დანერგვა წვრთნის ადრეული ფაზებიდან, კადეტობის პერიოდიდან იწყებოდა და ოფიცერთა შერჩევის სიტემაზეც აისახებოდა. ახალგაზრდა ლიდერებს სწავლის თუ მსახურის სხვადასხვა ეტაპებზე უტარდებოდათ შესაბამისი გამოცდებიც. ამ დროს მათ აყენებდნენ 2-3 საფეხურით მაღლა მეთაურის როლში, დაუსახავდნენ ტაქტიკურ პრობლემას, რომელიც მას უნდა გადაეჭრა და თავისი სამოქმედო გეგმა გადმოეცა წერილობით ბრძანებების სახით, საუკეთესო შემთხვევაში არაუმეტეს 1 გვერდისა. ამგვარ გამოცდებს თან დამატებით ერთვოდა უამრავი სამეთაურო-სამშტაბო ვარჯიშები და სამხედრო ხელოვნების ისტორიის დეტალური შესწავლა.¹⁵

ინდივიდუალური მომზადების გარდა ამოცანით მართვის ფილოსოფიაზე იყო ორიენტირებული ზოგადად საბრძოლო მომზადება და კოლექტიური წვრთნებიც. იმ დროინდელი გერმანული არმიის მითითებები წვრთნებთან დაკავშირებით მთლიანად იყო დამყარებული ზოგად პრინციპებსა და მიზან-შედეგობრივ მომზადებაზე ნაცვლად დოგმატური მეთოდებისა და მიდგომებისა. მაგალითად კავალერიის პოლკის შემთხვევაში, რომლის დავალებებშიც შედიოდა თავდასხმითი, თავდაცვითი, უსაფრთხოების

¹⁴ Lind, S. William, „Maneuver Warfare Handbook“, Boulder, CO: Westview Press, 1985, 87.

¹⁵ Muth, Jörg “Command Culture: Officer Education in the U.S. Army and the German Armed Forces, 1901–1940, and the Consequences for World War II”, Denton, TX: University of North Texas Press, 2011, 85–112.

ოპერაციებისა და დაზვერვის ამოცანების შესრულება, საწვრთნელ მითითებებში აისახებოდა თუ რა შესაძლებლობები უნდა ჰქონოდა ამ ქვედანაყოფს და რა წინაპირობები განსაზღვრავდა მის წარმატებულობას. ხოლო ის, რა მეთოდებითა და მიდგომებით უნდა მომხდარიყო ქვედანაყოფის მომზადება, რომ ეს საბოლოო შედეგი ყოფილიყო მიღწეული, დიდწილად დამოკიდებული იყო უშუალოდ პოლკისა და მისი ზემდგომი მეთაურის ხედვაზე.¹⁶ ამოცანით მართვა ამგვარად დამაკავშირებელ რგოლს წარმოადგენდა პერსონალის მენეჯმენტის სიტემასთან არამარტო ოფიცრების შერჩევის ეფექტური გზით, არამედ კოლექტიური წვრთნების და ზოგადად საბრძოლო მომზადების მეშვეობითაც. ქვედანაყოფების საველე პრაქტიკული წვრთნების შეფასებისას, გერმანული გენერალური შტაბი ყოველთვის ხელმძღვანელობდა პრინციპით, რომ შეფასებაში წარმატებული ქვედანაყოფების მეთაურები მომდევნო ყოფილიყვნენ დაწინაურების რიგში, ხოლო წარუმატებელი ქვედანაყოფების მეთაურები კი რაც შეიძლება მალე გამოცვლილიყვნენ.

შედეგად გერმანული სიტემა დიდ ეფექტურობას ავლენდა ახალგაზრდა და უნარიანი ოფიცრების წარმოჩენაში, რომლებიც სამხედრო კარიერის პირველივე დღეებიდან ეჩვეოდნენ დამოუკიდებელ მოქმედებასა და აზროვნებას, დისციპლინირებულ ინიციატივას და გადაწყვეტილების მიღების უნარს.¹⁷ სწორედ ამ თვისებების განვითარების შედეგად მიიღო მსოფლიომ სულ რაღაც ორი თაობის შემდგომ თითქმის უძლეველი ვერმახტი, რომელიც ყველასათვის საუბედუროდ ბოროტების სამსახურში აღმოჩნდა და რომლის მეორე მსოფლიო ომში დამარცხებაც მრავალი ათეულობით მილიონი მსხვერპლისა და განუზომელი ოდენობის რესურსების ხარჯვის შედეგად ძლივს მოხერხდა.

გერმანული მოდელის წარმატების საიდუმლო იყო ის, რომ მათ დაიწყეს ამოცანით მართვის ფილოსოფიის ინსტიტუციონალიზაცია მისი პრაქტიკულად დანერგვით 2 უმთავრეს მიმართულებაზე, წვრთნასა და განათლებაში და პერსონალის მენეჯმენტში. უფროსი მეთაურები ყოველდღიურ საქმიანობაში მართავდნენ მართვისა და კონტროლის ამ მოდელის გამოყენებით და ხელქვეითებისაგანაც მოითხოვდნენ ანალოგიურს. მაგრამ რაც ყველაზე მთავარი იყო, მათ ამოცანით მართვის ფილოსოფია გაიტანეს საკუთარი ორგანიზაციის გარეთაც, სამოქალაქო ყოველდღიურებაში, რათა იგი ცხოვრების წესად

¹⁶ Lumley, J. R. "On the Training of Prussian Officers, their Promotion, and How their Capabilities Are Tested," in *Journal of the Royal United Services Institute for Defence Studies*, vol. 25 London: W. Mitchell and Son, 1882, 745–764.

¹⁷ Muth, 205.

ქვეულიყო თითოეული გერმანელი სამხედროსათვის და ამ ფილოსოფიის სულისკვეთებით აღეზარდათ მომავალი თაობები.

მომავლის გზა

თავდაცვის ძალებში ამოცანით მართვის ფილოსოფიის იმპლემენტაციისათვის, მიუხედავად ჩასატარებელი სამუშაოების კომპლექსურობისა, რაზეც წინა თავში ვისაუბრეთ გერმანული ჯარის მაგალითზე, ალბათ ყველაზე მთავრი ხელშემშლელი ფაქტორი არის ჯერ კიდევ ფართოდ არსებული ყველა დონის მეთაურის შიში, რომ მოქმედების თავისუფლების მიცემის შემთხვევაში, მათი ხელქვეითების მიერ დაშვებული შეცდომები უარყოფითად აისახება მათ ქვედანაყოფზე და უშუალოდ მათზე, როგორც მეთაურებზე. ამ ფსიქოლოგიური მომენტის გადალახვა მხოლოდ ერთი მეთოდით არის შესაძლებელი. ეს არის ისეთი სამეთაურო კლიმატის შექმნა სამეთაურო ჯაჭვის ყველა ეშელონში, რომელიც გარკვეულ წილად ტოლერანტული იქნება ხელქვეითების მიერ ტაქტიკურ დონეზე დაშვებული შეცდომების მიმართ, რის შედეგადაც მივიღებთ მათი მხრიდან მოქმედების თავისუფლებისა და დისციპლინირებული ინიციატივის ზრდას, რაც თავის მხრივ საბრძოლო ეფექტურობის გამაძლიერებელ როლს ითამაშებს ომის ოპერატიულ დონეზე. ამისათვის საქართველოს თავდაცვის ძალებმა სისტემურად უნდა დაიწყოს ამოცანით მართვის ფილოსოფიისა და მისგან გამომდინარე დეცენტრალიზებული მართვის მოდელის ადაპტაცია, როგორც დოქტრინულად ასევე პრაქტიკაშიც. მხოლოდ ასე და ამგვარად იქნება შესაძლებელი მართვის ცენტრალიზებული-დეტალური მოდელის ჩანაცვლება. მაგრამ გერმანული მოდელთან შედარებით, ჩვენ შემთხვევაში უნდა გავითვალისწინოთ გარკვეული განსხვავებებიც. პრაქტიკული იმპლემენტაციის კვალდაკვალ და ალბათ გარკვეულწილად წინსწრებითაც კი აუცილებელია შესაბამისი ცვლილებები აისახოს რეგულაციებში (სადისციპლინო, შინაგანი სამსახურის წესდებები) და რატომ უნდა დოქტრინაში როგორც ტაქტიკურ ასევე ოპერატიულ დონეზე. ეს აუცილებელია რადგანაც გერმანელებისაგან განსხვავებით, როდესაც მათ დაიწყეს ამოცანით მართვის ფილოსოფიის დანერგვა, ისინი არ იყვნენ დიდად შეზღუდული ამგვარი რეგულაციების არსებობით და აღნიშნული ფილოსოფია კულტურულ დონეზე ინერგებოდა. ჩვენ კი გასავლელი გვაქვს არამარტო კულტურული ტრანსფორმაცია ამისათვის, არამედ რეგულაციური და დოქტრინული ბაზის მასზე მორგებაც. ამგვარი მიდგომის გარეშე მეტად რთული იქნება ყველა არსებულ

სამხედრო სასწავლო დაწესებულებებში ისევე როგორც საბრძოლო ქვედანაყოფებში შესაბამისი ცვლილებების სინქრონიზებული და თანაბარი იმპლემენტაცია მნიშვნელოვანი შეფერხებების გარეშე დროის მოკლე პერიოდში (რამოდენიმე წელიწადი). დოქტრინული და რეგულაციური ბაზაში ნათლად უნდა იყოს ასახული არამარტო ჩვენებური ომის თეორია, რაც გულისხმობს თუ როგორ ვიბრძვით, რა მიდგომებსა და მეთოდებს, რა ტაქტიკას ვიყენებთ და როგორ არის ყოველივე ზემოაღნიშნულში ინტეგრირებული ამოცანით მართვის პრინციპები, არამედ ისიც თუ როგორ ლიდერებს უნდა ვზრდიდეთ, როგორი უნდა იყოს მათი ხასიათის ნიშანთვისებები, მომზადება და ზოგადი განათლება, აღწერდეს მეთაურსა და ხელქვეითს შორის დამოკიდებულებას, სამხედრო პროფესიული განათლების სტრატეგიას და ყოველივე ეს კომპლექსურად განიხილებოდეს ამოცანით მართვის ფილოსოფიის ჭრილში. ამასთან კიდევ ერთი მნიშვნელოვანი ასპექტია, რომ ამოცანით მართვის იმპლემენტაცია უნდა დაიწყოს ზემოდან ქვემოთ სამეთაურო ჯაჭვის შესაბამისად. მაგრამ აქ არსებობს იმის საფრთხეც, რომ იმპლემენტაცია შეიძლება შეფერხდეს ან სრულად დაიბლოკოს რომელიმე ეშელონში მეთაურის მიერ რომელიც უბრალოდ მიჩვეულია დეტალურ მართვას და ამგვარად ეწინააღმდეგება ამოცანით მართვის ფილოსოფიას. სწორედ აქ იძენს რეგულაციური და დოქტრინული ბაზა განსაკუთრებულ მნიშვნელობას, რომელიც მაღალ ლეგიტიმაციას მისცემს იმპლემენტაციის პროცესს ამგვარი ინციდენტებისაგან თავის არიდების მიზნით.

გარდა ბრძოლაში მართვისა და კონტროლის საუკეთესო მოდელისა, ამოცანით მართვის ფილოსოფიას გააჩნია სხვა დადებითი მხარეებიც. მისი მეშვეობით ადვილდება ახალი ტექნოლოგიებისა და შეიარაღების სიტემების ინტეგრაციაც თავდაცვის ძალებში. ამისი საუკეთესო მაგალითი ისევ გერმანელებმა მოგვცეს. მეორე მსოფლიო ომის დაწყებამდე მათ წარმატებით შესძლეს შემტევი და გამანადგურებელი ავიაციის, ჯავშანსატანკო და მექანიზირებული ფორმირებების და სხვა სიახლეების დანერგვა ვერმახტის რიგებში, რასაც სწორედ ამოცანით მართვის პრინციპებმა შეუწყვეს ხელი. მათ კარგად ესმოდათ რომ ადამიანი და არა მანქანა არის გამარჯვების წინაპირობა. გერმანელების ბლიცკრიგის წარმატების მექანიზმი საფრანგეთში იყო არა საბრძოლო ტექნიკა, არამედ ის თუ როგორ იყენებდნენ გერმანელები ამ ტექნიკას ბრძოლის ველზე. ყველასათვის ცნობილია რომ ფრანგებსა და ბრიტანელებს რომლებიც უპირისპირდებოდნენ გერმანელებს საფრანგეთში რაოდენობრივად მეტი და ხარისხობრივად უკეთესი ტანკები ჰყავდათ, მაგრამ გერმანელების

მიერ მათმა უფრო მაღალი ეფექტურობით გამოყენებამ ადვილად გადაწონა ეს და სხვა უპირატესობები. ალბათ ჩვენთვისაც საინტერესო უნდა იყოს ამ გამოცდილების გაზიარება, განსაკუთრებით როდესაც შეიარაღების ახალი სიტემების დანერგვაზე მიდის საუბარი მაგალითად როგორცაა ტანკსაწინააღმდეგო სიტემა „ჯაველინი“, თანამედროვე შორსმსროლელი საარტილერიო შეიარაღება, ტაქტიკური მართვის კომპიუტერული საშუალებები და სხვა.

ბოლოსათვის აუცილებელია ითქვას რომ ამოცანით მართვის დანერგვის დრო საქართველოს თავდაცვის ძალებისათვის ყოველმხრივ მომწიფებულია. ჩვენი ქვეყნის წინაშე არსებული გამოწვევები პირდაპირ გვაავალდებულებს კიდევ ამას. ჩვენ უნდა დაუყოვნებლივ დავიწყოთ მისი იმპლემენტაცია ზემოდან ქვემოთ, ყველა ეშელონში, საგანმანათლებლო-საწვრთნელ თუ საბრძოლო ქვედანაყოფებსა და დოქტრინულ-რეგულაციურ ბაზაში, რათა განხორციელდეს ესოდენ მნიშვნელოვანი ცვლილებები არსებულ სამეთაურო კლიმატში, თუმცა კი იმის გათვალისწინებითაც, რომ ამ პროცესს არა დღეები ან თვეები, არამედ წლები დასჭირდება. ამ მონუმენტალური ტრანსფორმაციის მეშვეობით ჩვენ სამეთაურო და ლიდერობის ფილოსოფიაში, შევძლებთ გავზარდოთ ოფიცრების ახალი თაობა, რომლებიც თავისუფლად იაზროვნებენ, გამოიჩენენ ინიციატივას, არ მოერიდებათ გადაწყვეტილების მიღებას სტრესულ პირობებშიც, მარტივად მოახდენენ ადაპტაციას ნებისმიერ გარემოში და იოლად შეძლებენ უახლესი ტექნოლოგიებისა, სისტემებისა და მეთოდების ინტეგრირებას საბრძოლო ძალაში. ყოველივე ამის შედეგად ისინი შეძლებენ გამოვიდნენ გამარჯვებულები ურთულესი სიტუაციებიდან, თუნდაც რაოდენობრივად და ტექნოლოგიურად აღმატებულ მოწინააღმდეგესთან დაპირისპირებისას.

ბიბლიოგრაფია

1. “ADRP6-0 Mission Command”, Headquarters, Department of the Army, may 2012, v, https://fas.org/irp/doddir/army/adrp6_0.pdf
2. “FM 7-0, Training for Full-Spectrum Operations”, Department of the Army, December, 2008.
3. Gudmundsson, Bruce “The Evolution of Mission Command,” Tactical Notebook, 1995.
4. Hayes, E. Richard & Kristi Sugarman, “Battle of the Bulge: The Impact of Information Age Command and Control on Conflict Lessons Learned,” CCRTS, Evidence Based Research Inc., 2006.
5. Lind, S. William, „Maneuver Warfare Handbook“, Boulder, CO: Westview Press, 1985.
6. Lumley, J. R. “On the Training of Prussian Officers, their Promotion, and How their Capabilities Are Tested,” in Journal of the Royal United Services Institute for Defence Studies, vol. 25 London: W. Mitchell and Son, 1882.
7. Nelsen T. John, “Auftragstaktik: a Case for Decentralized Battle”, UA Army War College, research Paper, 1987. <https://apps.dtic.mil/dtic/tr/fulltext/u2/a509971.pdf>
8. Muth, Jörg “Command Culture: Officer Education in the U.S. Army and the German Armed Forces 1901–1940, and the Consequences for World War II”, Denton, TX: University of North Texas Press, 2011.
9. Sweeting, C.G. “Hitler’s Secret Attack on the World’s largest fort” MHQ, <https://www.historynet.com/hitlers-secret-attack-on-the-worlds-largest-fort.htm>
10. Von Moltke, Helmut, „Von Moltke on Strategy“, Strategic Thinking, <http://www.strategybydesign.org/von-moltke-the-elder-on-strategy>.
11. Widder, Werner, “Auftragstaktik and Innere Führung, Trademarks of German Leadership”, Military Review, September-October 2002.