

დავით აღმაშენებლის სახელობის საქართველოს ეროვნული  
თავდაცვის აკადემია

ვიცე-პოლკოვნიკი პაატა სივსივაძე

ამოცანით მართვა და საქართველოს თავდაცვის ძალები

თბილისი 2019

თანამედროვე მსოფლიო პროცესები, ეკონომიკური კრიზისები, პოლიტიკური და სოციალური არამდგრადობა, საერთაშორისო ურთიერთობები, ტერორიზმი და დაპირისპირებები მრავალი გამოწვევების წინაშე აყენებს თანამედროვე მსოფლიოს. აღნიშნული პროცესები შეეხო კაცობრიობის პრაქტიკულად ყველა იმ სასიცოცხლო სფეროებს, როგორცაა, სამხედრო, საფინანსო, პოლიტიკური, სავაჭრო-ეკონომიკური და ჰუმანიტარული. თანამედროვე საერთაშორისო პოლიტიკის ძირითადი მოთამაშეების - მსოფლიო პოლიტიკის ცენტრიდანული ძალების ურთიერთობები, ზეგავლენების გადანაწილებისა და საკუთარი სტრატეგიული ინტერესების გატარების პროცესში, კონფრონტაციულია და ხშირ შემთხვევებში იწვევს ურთიერთობების გამწვავების გადატანას სამხედრო ასპექტში. ტექნიკურმა და ინტელექტუალურმა პროგრესმა, მსოფლიო ინტერესთა ვექტორის ცვლილებამ და სხვა გარემოებებმა განაპირობეს 21-ე საუკუნის დაპირისპირებებისა და კონფლიქტების ბუნების ძირეული სახეცვლილება. კონფლიქტების ხასიათმა მნიშვნელოვანი სახეცვლილება განიცადა პირველი და მეორე, ეგრეთ წოდებული სანგრების ომის პერიოდის შემდეგ. ბრიტანეთის საზღვაო ქვეითი ძალების ყოფილი პოლკოვნიკის და სამხედრო სტრატეგიული კვლევების კომპანია „McKinney Rogers“-ის გენერალური დირექტორის დემიან მაკკეინის აზრით, 1980-იან წლებში „ნატო“-ს სამხედრო ძალებში მოხდა მასობრივი კულტურული ცვლილებები. თანამედროვე გარემოში უეცრად გაჩნდა ადამიანი, რომელსაც ტერორისტი ეწოდება. ტერორისტი კი არ მოქმედებს, როგორც ჩვეულებრივი ჯარისკაცი - აღნიშნავს მაკკეინი. მისივე თქმით, ამგვარად ჩვენ გვაქვს სიტუაცია, როდესაც ჩვენი 18 ან 19 წლის მოზარდი ჯარისკაცი პირისპირ აღმოჩნდება ამ პიროვნებასთან და მას არ აქვს დრო იმისათვის, რომ გაიაროს სტანდარტული სამეთაურო ჯაჭვი და მოითხოვოს ნებართვა რაიმე მოქმედების განსახორციელებლად. ამისათვის ჩვენ მოგვიწია ყველაფრის თავდაყირა დაყენება. თავდაყირა დაყენებაში დემიან მაკკეინი გულისხმობდა სამხედრო მართვის არსებული სისტემის ძირეულ ცვლილებას, კერძოდ მეთაურობიდან ამოცანით მართვაზე გადასვლას.(დ. ვილსონი. 2012. გვ. 1)

ამოცანით მართვა „Auftragstaktik“ დღეს ითვლება მეთაურობის ფილოსოფიად, რომელიც ყველაზე კარგად უდგება თანამედროვე ომების წარმოებასა და საომარი ოპერაციებს. ეს ფილოსოფია შემუშავებული იქნა პრუსიის შეიარაღებულ ძალებში და წარმოადგენს რა, ისტორიულად დადასტურებულ ფასეულობას, ჩვენს ეპოქაში ყველაზე კარგად პასუხობს თანამედროვე არმიების სპეციფიკასა და მოთხოვნებს. პრუსიის არმიის გენერალური შტაბის უფროსის ჰელმუტ ფონ მოლტკეს ამოცანით მართვის პირველი კონცეფცია - „Auftragstaktik“, წარმოადგენდა, რა იმდროინდელი სამხედრო მეცნიერების ნოვაციას, ნაპოლეონის სტრატეგიული ხედვებისაგან განსხვავებით, გულისხმობს ქვემდგომი სამეთაურო რგოლისათვის უფლებათა დელეგირებას, დეცენტრალიზებული მოქმედებებით. (ჰელმუტ ფონ მოლტკე. 1865. გვ. 2-5). თანამედროვე გაგებითაც ამოცანის მართვა წარმოადგენს ცენტრალიზებულ მართვას დეცენტრალიზებული აღსრულებით. ამოცანით მართვა დამოკიდებულია გარკვეულ ორგანიზაციულ კულტურასთან, რომელიც გულისხმობს ნდობის არსებობას მეთაურსა და დაქვემდებარებულებს შორის, ინიციატივას და რისკს. ეს ყოველივე კი ეფუძნება და ეყრდნობა მაღალი ხარისხის პროფესიულ სამხედრო განათლებას. ასეთი ორგანიზაციული კულტურა ახალისებს ინიციატივას და სწავლას. (უ.ბ. შალომი; ე. შამირი 2011. გვ-103). სწორეს ასეთი საფუძველი იქნა ჩადებული პრუსიულ-გერმანული აკადემიის „Kriegsakademie“ სწავლების მეთოდოლოგიაში, რაც 1980-იან წლებში გახდა „ნატოს“ წევრი ქვეყნებისათვის, მეთაურობისა და ხელმძღვანელობის ახალი ხედვების ჩამოყალიბების ინსპირაციად.

ამოცანით მართვის იმპლემენტაცია საქართველოს თავდაცვის ძალებში მნიშვნელოვანი მოვლენაა და გამოწვეულია თავდაცვის ძალებში, თანამედროვე, „ნატო“-ს სტანდარტების შესაბამისი სისტემების დანერგვისა და მართვის ახალი მიდგომების არსებობის აუცილებლობით. აღნიშნული პროცესს თან ახლავს მრავალი გამოწვევა, რაც მოითხოვს სკურპულოზურ შესწავლასა და ანალიზს. აღნიშნულ ესეში გაანალიზებული იქნება ამოცანით მართვის იმპლემენტაციის ფაზაში არსებული გამოწვევის მნიშვნელოვანი ნაწილი და განხილულ იქნება მათი გადაჭრის გზები. დასაწყისშივე აღნიშვნის ღირსია ის გარემოება, რომ ამოცანით

მართვის იმპლემენტაცია და სრული რეალიზება შეუძლებელია ხისტი და ტექნიკური მიდგომებით, ვინაიდან აღნიშნულ პროცესებში ვაწყდებით ისეთი სახის პიროვნულ/მენტალურ და სისტემურ პრობლემებს, რომელთა გადაჭრა დროში გაწერილი მოცულობითი პროცესია. როგორც აღინიშნა, პროცესში იკვეთება სამეთაურო შემადგენლობის მენტალური ტრანსფორმაციისა და არსებული დოგმების (პარადიგმების) შეცვლის პრინციპულად მნიშვნელოვანი აუცილებლობა, რაც თავის მხრივ გულისხმობს სამეთაურო რგოლის მიერ მართვის მიდგომების შეცვლას, გადაწვეტილების მიღების პროცესში შეცდომების დაშვების შიშის დაძლევასა და ძველი საბჭოური მიდგომების აღმოფხვრას. აგრეთვე, ამოცანით მართვის სრული რეალიზებისათვის სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანია კომპეტენტური და შესაბამისად, ნდობით აღჭურვილ სამეთაურო კონტინგენტის არსებობა. მაღალი დონის სამხედრო საგანმანათლებლო, სამართლიანი კარიერული მართვისა და გამოცდილების გაზიარების სისტემების არსებობა განაპირობებს კომპეტენციისა და ნდობის მაღალ ხარისხს. ამოცანით მართვის იმპლემენტაციის პროცესში მნიშვნელოვანია აგრეთვე განხილულ იქნას საქართველოს თავდაცვის ძალებში არსებული სოციალური დეპრივაციის საკითხი, რაც მნიშვნელოვანი ხელისშემშლელი ფაქტორია ინტელექტუალური რესურსის დაინტერესების, მოზიდვისა და ახალი თაობის ლიდერთა შემადგენლობის ჩამოყალიბების თვალსაზრისით.

დღეისათვის არსებული რთული ოპერატიული გარემო, მოითხოვს ამოცანით მართვის პროცესში ძლიერი ლიდერების არსებობას, როგორც ზედა ასევე ქვედა ეშელონებში. სამეთაურო რგოლის მიერ პარადიგმებისა და ურთიერთობის შეცვლა დაქვემდებარებულებთან მიმართებაში, წარმოადგენს ძლიერი ლიდერების ჩამოყალიბების საფუძველს, რაც თავის მხრივ ზრდის სანდოობის კოეფიციენტს მეთაურების მიმართ. აუცილებელია იმ აზრის გათავისება, რომ საკუთარი პრიორიტეტები შევუსამართო დაქვემდებარებულებს. საქართველოს თავდაცვის ძალებში სამეთაურო რგოლი არ ადაპტირებს ქვემდგომების მიმართ და უმრავლეს შემთხვევაში ადგილი აქვს დაქვემდებარებულების მხრიდან ხელმძღვანელისადმი ადაპტაციასთან. აღნიშნული პრობლემის მიზეზად შესაძლოა განხილულ იქნეს

შემორჩენილი საბჭოური მენტალური აზროვნება, რა დროსაც მეთაური წარმოადგენდა ერთადერთი უტყუარი აზრის მქონე პიროვნებას. აღიშნული შემორჩენილი დოგმები და პარადიგმები არსებობს ტრადიციების სახით, რაც ახალი თაობის სამეთაურო რგოლის ჩამოყალიბების პროცესში მნიშვნელოვანი ხელისშემშლელ ფაქტორს წარმოადგენს. აშშ შეიარაღებული ძალების გაერთიანებული შტაბის ყოფილი უფროსი გენერალი მარტინ დემპსი თავის ნაშრომში „*Mission Command – White Paper 2012*” ხაზს უსვამს იმ გარემოებას, რომ „ამოცანით მართვის წარმატებით იმპლემენტაციისათვის აუცილებელია მეთაურმა, როგორც ამოცანით მართვის ცენტრალურმა ფიგურამ, ერთმანეთს შეუხამოს მეთაურობის ხელოვნება და მართვის მეცნიერება.“(დემპსი მარტინ. 2012. გვ-4)

აქტუალურია აგრეთვე, თავდაცვის ძალების სამეთაურო რგოლის ემოციური მხარის შესწავლის საკითხი. თანამედროვე გარემოში სამხედრო ლიდერები სულ უფრო ხშირად აწყდებიან სრულიად ახალ კულტურულ, ინტელექტუალურ და პრაქტიკულ ამოცანებს, რომლებიც არ იყო თუნდაც 10 წლის უკან. ყოველივე ეს მოითხოვს მეთაურთაგან მაღალ ემოციურ ინტელექტს. როგორც წესი, უმრავლეს შემთხვევაში, თავდაცვის ძალებში ხელმძღვანელობა/მეთაურობა მოითხოვს/მოიცავს ამოცანის შესრულებას და ნაკლები ყურადღება ექცევა დაქვემდებარებულების ემოციურ კეთილდღეობას. სწორედ ემოციური კეთილდღეობა განსაზღვრავს სულისკვეთების ჩამოყალიბებას, მაღალ მოტივაციას, მორალურ-ფსიქოლოგიურ მდგრადობას და უზრუნველყოფს ერთი საერთო მიზნის გარშემო სხვადასხვა ეროვნებისა და ინტელექტუალური შესაძლებლობის პირთა გუნდურ კონსოლიდაციას. სამეცნიერო ნაშრომში „*Emotional Intelligence*” ჯონ მაიერსი და პიტერ სოლოვეი ემოციურ ინტელექტს განსაზღვრავს, როგორც უნარს გამოიკვლიო და შეისწავლო საკუთარი გრძნობები და დამოკიდებულებები სხვა ადამიანების მიმართ, გაიაზრო და კლასიფიცირება გაუკეთო სხვა ადამიანების გრძნობებს და გამოიყენო ეს პირადი გაგება, როგორც თვისება თუ როგორ უნდა მოექცე კონკრეტულ ადამიანებს. (ჯ. მაიერსი, პ. სოლოვეი. 2011. გვ-533). ფორტ ჰეის სახელმწიფო უნივერსიტეტის ლიდერობისა და

მენეჯმენტის ფაკულტეტის მეცნიერ-თანამშრომელი სონია აგილარი, მაიერსისა და პიტერ სოლოვის კვლევებზე დაყრდნობით თავის ნარომში „*Emotional Intelligence in the Decision Making process of Military Leadership*” შეეცადა ემოციური ინტელექტის საკითხი შეესწავლა სამხედრო მეთაურობის და სამხედრო ლიდერობის კუთხით. მისი აზრით, სამხედრო სტრუქტურებში არსებობს მოსაზრება, რომ ემოციები წარმოადგენს ხელისშემშლელ ფაქტორს ამოცანის შესრულების მომენტში და ამ ფაქტორის გათვალისწინებამ შესაძლოა გაართულოს დამკვიდრებული სამხედრო იერარქიული ურთიერთობები. კვლევების საფუძველზე იგი ასკვნის, რომ ემოციური ინტელექტი იწვევს მაღალი დონის მდგრადობას, ხოლო დაქვემდებარებულთა მაღალი დონის მდგრადობა კი თავის მხრივ ეხმარება ლიდერებს ურთულესი ამოცანების შესრულებაში.(ს. აგილარი. 2018. გვ-2-6).

თავდაცვის ძალების სამეთაურო რგოლის მენტალური სახეცვლილებისა და პარადიგმების შეცვლის კონტექსტში მნიშვნელოვანია განხილულ იქნეს სამეთაურო რგოლის მხრიდან გადაწყვეტილების მიღების პროცესში შეცდომების დაშვების შიშის ფაქტორები. შეცდომების დაშვების შიში სამედიცინო მეცნიერებაში ცნობილია ატიჰიფობიის სახელით. მნიშვნელოვანია საქართველოს თავდაცვის ძალებში ეს საკითხი უფრო ღრმად იქნეს შესწავლილი, ვინაიდან პრაქტიკული მაგალითებიდან გამომდინარე, აღნიშნული პრობლემა არსებობს და მოითხოვს გამომწვევი მიზეზების შესწავლას. აღნიშნული პრობლემა არსებობს, როგორც სამოქალაქო ასევე სამხედრო სტრუქტურებში, თუმცა ცალკე აღნიშვნის ღირსია ის გარემოება, რომ სამხედრო კონტექსტში განხილვის დროს პრობლემა გაცილებით უფრო ღრმად და საფუძვლიანი. ვინაიდან ერთმანეთისაგან მნიშვნელოვნად განსხვავდება შეცდომის დაშვებით გამოწვეული შედეგი, სამოქალაქო და სამხედრო სტრუქტურებში. სამხედრო სამეთაურო რგოლის მიერ დაშვებული შეცდომები პირდაპირ კავშირშია ადამიანთა სიცოცხლესთან. ნებისმიერ სამხედრო შეცდომას ხშირ შემთხვევაში ლეტალურ ან/და მძიმე შედეგებამდე მივყავართ. აღნიშნული სახის პრობლემამ შესაძლოა თავი იჩინოს საქართველოს თავდაცვის ძალებში, ამოცანით მართვის იმპლემენტაციის პროცესშიც. ბერტონ ბრენდერის აზრით „მეთაურები, რომლებიც იძლევიან

(გასცემენ) ძალაუფლებას, ყოველთვის იგდებენ თავს რისკის ქვეშ, ვინაიდან ქვემდგომი მეთაურების მიერ შეცდომების დაშვების ალბათობა ყოველთვის არსებობს.“(ვ. კონლი. 2013. გვ-32-34). მიუხედავად ზემოთ წარმოდგენილი მოსაზრებისა, თანამედროვე გარემოდან და რეალობიდან გამომდინარე ამოცანით მართვა წარმოადგენს მნიშვნელოვნად წინ გადადგმულ ნაბიჯს, მართვის ახალი სისტემების დანერგვის პროცესში. მნიშვნელოვანია იმ აზრის გათვალისწინება, რომ მხოლოდ გაბედული და ნოვატორული მოქმედებები უზრუნველყოფს წარმატებას, როგორც საომარი მოქმედებების, ასევე მშვიდობიანობის დროს. პიცბურგის უნივერსიტეტის ლიცენზირებული ფსიქოლოგის თამარა ჰილის აზრით, ატიჰიფობია საკმაოდ გავრცელებული ფორმაა, თუმცა თუ ჩატარებული იქნება ღრმა სიმონალიზი და გავრცობილი აზრი რომ, იდეალური არ შეიძლება იყოს ვინმე და შეცდომები და მათი გამოსწორება არის წარმატების ერთ-ერთი საფუძველი, პრობლემა გადაინაცვლებს მეორე პლანზე.(თ. ჰილი. 2018. გვ-1) მნიშვნელოვანია იმ აზრის გათავისება, რომ შეცდომებისაგან დაზღვეული არ არის არც ზემდგომი და არც ქვემდგომი მეთაურები, თუმცა შესაძლოა შეცდომების დაშვების ალბათობა მინიმუმადე იქნეს დაყვანილი, რაც უზრუნველყოფილი იქნება მიზანმიმართული პრევენციული ღონისძიებების გატარებით, მაღალი დონის ინსტიტუციური განათლებით და გამოცდილების გაზიარებით. გამომდინარე აქედან სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანია აგრეთვე, ორივე სამეთაურო რგოლის (ზემდგომი და ქვემდგომი) ურთიერთდობის ფაქტორის არსებობა.

ცალკე აღნიშვნის ღირსია ამოცანით მართვის კუთხით, გამოცდილების გაზიარების საკითხი საქართველოს თავდაცვის ძალებში. ამჟამად თავდაცვის ძალებში არსებობს იმ ოფიცერთა რესურსი, რომლებსაც გააჩნიათ დიდი საბრძოლო და სამსახურებრივი გამოცდილება. აღნიშნული კატეგორიის ოფიცერთა საბრძოლო გამოცდილების შესწავლისა და ცალკეული საომარი სიტუაციების ანალიზის შედეგად ჩვენ შესაძლოა მივიღოთ ამოცანით მართვის, ქართული გამოცდილების მაგალითები. განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია ჩატარდეს 90-იანი წლების აფხაზეთის საომარი მოქმედებების და თითოეული კონკრეტული საბრძოლო შემთხვევების ანალიზი. დეცენტრალიზებული მართვის, ზემდგომის

მიერ უფლებათა დელეგირების ყოველი შემთხვევისა და დამდგარი შედეგის გათვალისწინებით, შესაძლოა შეიქნას გამოცდილებაზე დაფუძნებული ეროვნული სამხედრო ინტელექტუალური ბაზა. მნიშვნელოვანია თანამედროვე სამხედრო-მეცნიერული აზროვნებისა და ეროვნული სამხედრო გამოცდილების სინთეზი, რათა შეიქმნას ქართულ რეალობაზე, ახალი და უახლესი ისტორიის მაგალითებზე დაფუძნებული, ამოცანით მართვის სწავლების, მეთოდოლოგია. აგრეთვე აღსანიშნავია, იგივე აფხაზეთის საომარი მოქმედებების დროს ცალკეული ბატალიონების ავტონომიური მოქმედებების შემთხვევები და წარმატებული შედეგები. საჭიროებას წარმოადგენს უახლესი ქართული საბრძოლო გამოცდილებისა და ამოცანით მართვის თანამედროვე მიდგომების მეცნიერული სინთეზის განხორციელება, რაც უფრო აღქმადს და მიმზიდველს გახდის ამოცანით მართვას. ცალკე აღნიშვნის ღირსია სახელგანთქმული ქართველი გენერლის გიორგი მაზნიაშვილის მოღვაწეობა. მისი სამხედრო მოღვაწეობა აღსავსეა ამოცანით მართვის უნიკალური შემთხვევებით. მიღებული საბრძოლო ამოცანის შემდგომ მისი ყოველი მოქმედება, რაც მოიცავდა დაგეგმარებასა და შემდგომ აღსრულებას სრულ უნისონში მოდის ამოცანით მართვის თანამედროვე გაგებასთან და მიდგომებთან.

როგორც ზემოთ იქნა აღნიშნული, რუსული საბჭოური რეჟიმის 70 წლიანმა პერიოდმა სამხედრო მიმართულებითაც გამოიღო ნეგატიური შედეგები, კერძოდ ათწლეულების განმავლობაში შექმნილმა სამხედრო მართვის, მეთაურისა და ქვემდგომის ურთიერთობების ტრადიციებმა მნიშვნელოვანი უარყოფითი კვალი დაამჩნია ჩამოყალიბების პროცესში მყოფ ქართულ თავდაცვის ძალებს. ბოლო 20 წლის მანძილზე საბჭოური მენტალური აზროვნებიდან და სამხედრო სფეროში დამკვიდრებული პარადიგმებისაგან განთავისუფლების პროცესში, მიღწეული შედეგი თვალნათელია. თუმცა, სრული განთავისუფლებისა და თანამედროვე მენტალურ ურთიერთობებზე, მართვის ახალ სისტემებზე გადასვლის პროცესი კვლავ მიმდინარეობს. სწორედ ტრადიციების სახით შემორჩენილი დოგმატური აზროვნება განაპირობებს, თანამედროვე ქართულ ჯარში ჯერ კიდევ არსებულ მეთაურსა და ქვემდგომს შორის არასწორი ურთიერთობების გარკვეულ



შემთხვევებს. აღნიშნული წარმოადგენს მნიშვნელოვან ხელისშემშლელ ფაქტორს ამოცანით მართვის იმპლემენტაციის პროცესში.

საგულისხმოა ცენტრალიზებული მართვიდან დეცენტრალიზებულ მართვაზე ეტაპობრივი გადასვლის საკითხის მნიშვნელობა. აღნიშნულ პროცესში ძალზე მნიშვნელოვანია სანდოობის მაღალი სტანდარტების დაწესება. ზემდგომი და ქვემდგომი მეთაურების ურთიერთ სანდოობა მნიშვნელოვნად განაპირობებს ამოცანით მართვის წარმატებულ იმპლემენტაციას. აუცილებელია გაირკვეს თუ რა ხერხებითა და საშუალებებით მიიღწევა პროგრესი ურთიერთნდობის შექმნის, განვითარებისა და სრულყოფის თვალსაზრისით. მაღალი დონის სამხედრო საგანმანათლებლო სისტემის არსებობა წარმოადგენს, რა პროფესიონალიზმის და კვალიფიკაციის ამაღლებისა და სრულყოფის ერთერთ უმნიშვნელოვანეს საშუალებას, ამავე დროს უზრუნველყოფს ზემდგომი და ქვემდგომი სამეთაურო რგოლის ურთიერთნდობის მაღალ ხარისხს. თანამედროვე ოპერატიულ გარემოში, სწორედ კვალიფიციური, მაღალი ინტელექტისა და გამოცდილების მქონე მეთაურები სარგებლობენ მაღალი ნდობით, როგორც ზემდგომების, ასევე დაქვემდებარებულების მხრიდან. ამ თვალსაზრისით უმნიშვნელოვანესია მაღალი სტანდარტების მქონე სამხედრო საგანმანათლებლო პროგრამებისა და მიზანმიმართული საგანმანათლებლო პოლიტიკის განხორციელება. იმ ფაქტორის გათვალისწინებით, რომ ამჟამად საქართველოს თავდაცვის ძალების შემადგენლობაში მომსახურე ოფიცერთა გარკვეულ კატეგორიას არ გააჩნია წოდებისა და დაკავებული პოზიციის შესაბამისი სამხედრო საკარიერო განათლება, შესაძლოა ვივარაუდოთ, რომ მათ მიმართ სანდოობის კოეფიციენტი დონე დაბალია, როგორც ზემდგომი ხელმძღვანელების, ასევე დაქვემდებარებულების მხრიდან. თუმცა ეს არ გამორიცხავს აღნიშნული კატეგორიის სამხედრო მოსამსახურეთა დიდ სამსახურებრივ გამოცდილებასა და სპეციფიკური მიმართულებებზე არსებულ დიდ პრაქტიკულ ცოდნას. ამოცანით მართვის იმპლემენტაციის პროცესის საწყის ეტაპზე მნიშვნელოვანია ამოცანით მართვის მთლიანი პროცესის ინსტიტუციონალიზაცია, რაც გულისხმობს სამხედრო საგანმანათლებლო დაწესებულებებში სპეციალური სასწავლო პროგრამების

შედგენას. აღნიშნული სახის მიდგომამ დადებითი როლი ითამაშა ამერიკის შეერთებული შტატების შეიარაღებულ ძალებში სამეთაურო რგოლის მიერ ამოცანით მართვის ფენომენის გარკვევა-გაანალიზებაში და გათავისებაში. კანზასის შტატის ფორტ ლევენვორსში მდებარე ამერიკის არმიის საგანმანათლებლო დაწესებულება ორიენტირებული ამოცანით მართვის პრინციპებისა არსის შესწავლის საკითხებით. „MCTP. U.S Army’s Mission Command Training Program“-ის გავლა აუცილებელია ყველა იმ საკვანძო სამეთაურო თანამდებობაზე დასანიშნი მომავალი მეთაურებისათვის, რომლებს იღებენ გადაწყვეტილებებს ან/და გასცემენ ბრძანებებს დაქვემდებარებულების მიმართ. საქართველოს თავდაცვის ძალებში აღნიშნული სასწავლო პროგრამის შექმნა მნიშვნელოვნად შეუწყობს ხელს პროცესის სწორად წარმართვას. აღნიშნული მიდგომა უნდა შეეხოს, როგორც თავდაცვის ეროვნული აკადემიის საბაკალავრო ასევე ყველა დონის საკარიერო კურსებს და ასევე თავდაცვის ძალების მოქმედ ყველა სამეთაურო რგოლს.

კომპეტენტური და განათლებული სამეთაურო რგოლის არსებობის მნიშვნელობის თვალსაზრისით, ხელშესახებია საქართველოს თავდაცვის ძალებში არსებული სოციალური დეპრივაციის არსებული პრობლემის განხილვა. პრობლემის მთავარი არსი მდგომარეობს იმაში, რომ შეიარაღებული ძალების მიზანს უნდა წარმოადგენდეს ძლიერი ინტელექტუალური რესურსის მოზიდვა, რაც განაპირობებს კომპეტენტური და განათლებული სამეთაურო რგოლის ჩამოყალიბებას. მოქნილი და კომპეტენტური სამეთაურო შემადგენლობის არსებობა კი პირდაპირ კავშირშია ამოცანით მართვის წარმატებით განხორციელებასთან. მნიშვნელოვანია, რომ საქართველოს თავდაცვის ძალების რეკრუტირებისა და ადამიანური რესურსების მოზიდვის პოლიტიკა მიმართული იყოს ყველა სოციალური ფენის ინტელექტუალური რესურსის მოზიდვასა და დაინტერესებისაკენ. ამჟამად არსებული მდგომარეობის გათვალისწინებით, შესაძლოა ითქვას, რომ დღეის მდგომარეობით საქართველოს თავდაცვის ძალების შემადგენლობის დაკომპლექტება ხორციელდება მხოლოდ დაბალი ან იშვიათ შემთხვევაში საშუალო სოციალური ფენის წარმომადგენელთაგან. ეს კი ხშირ შემთხვევაში ხელს უწყობს არასრული საშუალო განათლების მქონე პირთა მასიურ

შემოდინებას თავდაცვის ძალებში. გადმონაშთი საბჭოური აზრი, რომლის დროსაც აქცენტი კეთდებოდა გაუნათლებელი ახალგაზრდებით დაკომპლექტებაზე, რაც მიმართული იყო მეთაურისადმი მონური მორჩილებისა და საკუთარი აზრის არქონის აუცილებლობაზე. რუსეთის შეიარაღებული ძალების რეკრუტირების პოლიტიკა და ადამიანური რესურსების მოზიდვა/დაინტერესების კუთხით არსებულ ხედვებს არ განუცდია მნიშვნელოვანი ცვლილებები, საბჭოთა კავშირის დაშლის შემდგომაც. სწორედ ახლებური ხედვები, ყველა სოციალურ ფენაზე გათვლილი ინტელექტუალური რესურსის დაინტერესება-მოზიდვა, პარადიგმების შეცვლა, სამეთაურო რგოლის მენტალური სახეცვლილება და ამოცანით მართვის დანერგვა წარმოადგენს ჩვენი წარმატებისა და უპირატესობის მოპოვების საფუძველს. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე საქართველოს თავდაცვის ძალების მომავალს წარმოადგენს, მხოლოდ ინტელექტუალური თაობა, რომელიც იღებს პასუხისმგებლობას, გააჩნია ინიციატივა და არ ეშინია გადაწყვეტილების მიღების. ამ თვალსაზრისით გასატარებელია, მიზანმიმართული ღონისძიებები სამოქალაქო საგანმანათლებლო დაწესებულებებში - მაღალი ინტელექტუალური (ძირითადად ტექნიკური) რესურსის (ახალგაზრდების) დაინტერესებისა და მოზიდვის კუთხით. მნიშვნელოვანია მთლიანი საზოგადოების გათვითცნობიერება და ჩართულობა მაღალი რეპუტაციის ჩამოყალიბებისა და პრესტიჟის უზრუნველყოფისათვის.

ამოცანით მართვის წარმატებულ დანერგვა-განხორციელებაზე მნიშვნელოვან ზეგავლენას ახდენს თავდაცვის ძალებში სამართლიანი კარიერული დაგეგმვის პოლიტიკის არსებობა. ამ მიმართებით გასატარებელია მიზანმიმართული რეფორმირების პოლიტიკა, რომელიც ორიენტირებულ იქნება სამართლიანი და გამჭვირვალე პერსონალის მართვის სისტემის ჩამოყალიბებაზე. ბოლო რამდენიმე წლის განმავლობაში, პერსონალის მართვის სისტემების ოპტიმიზაციის კუთხით განხორციელებული მოქმედებები ერთმნიშვნელოვნად წარმოადგენს წინ გადადგმულ ნაბიჯს. თუმცა, კარიერული დაგეგმვისა და პერსონალის მართვის კუთხით, პიროვნული მიდგომებიდან სისტემურ მიდგომებზე გადასვლა მოითხოვს მყარი და სამართლიანი სისტემის

შექმნას/არსებობას. აღნიშნული პროცესების სწორად წარმართვა უზრუნველყოფს სამხედრო მოსამსახურეთა სამართლიანობის გრძნობის ამაღლებას და განაპირობებს მაღალ მოტივაციას. სისტემის მთავარი დანიშნულება უნდა მდგომარეობდეს იმაში, რომ დაწინაურდებიან მხოლოდ საუკეთესოები საუკეთესოებს შორის. აღნიშნული კატეგორიაში იგულისხმება სწორედ იმ სამეთაურო რგოლის შემადგენლობა, რომელსაც შესწევს უნარი მიიღოს გადაწყვეტილებები, იყოს ნოვატორული და გააჩნდეს გონებრივი და ემოციური ინტელექტი.

დაწინაურებისა და დანიშნვის სისტემა დაფუძნებული უნდა იყოს სამართლიანობის პრინციპებზე და ხორციელდებოდეს კონკურენტუნარიან გარემოში. პერსონალის ცენტრალიზებულმა დაწინაურებამ სრულად უნდა გამორიცხოს მიკერძოებისა და პიროვნული მიდგომების ფაქტები. თითოეული გამონაკლისი შემთხვევები დამანგრეველად აისახება სისტემის მუშაობაზე და წარმოადგენს ერთერთ მნიშვნელოვან ხელისშემშლელ ფაქტორს ამოცანით მართვის პროცესში. შერჩევის პროცესის განხორციელება, სამართლიანობისა და გამჭვირვალობის პრინციპების დაცვით, წარმოადგენს აგრეთვე უმნიშვნელოვანეს ფაქტორს, ღირსეული სამეთაურო შემადგენლობის არსებობისათვის თავდაცვის ძალებში.

ამრიგად, საქართველოს თავდაცვის ძალების წინაშე მდგარი რთული ამოცანებისა და არსებული ოპერატიული გარემოს გათვალისწინებით, ამოცანით მართვის დანერგვა წარმოადგენს, რა გარდაუვალ აუცილებლობას, მრავალი გამოწვევების წინაშე აყენებს ჩამოყალიბების პროცესში არსებულ ქართულ სამხედრო ძალებს. უპირველეს ყოვლისა, მნიშვნელოვანია სისტემის ჩამოყალიბება, რომელიც განახორციელებს მთლიანი პროცესების მართვას. მიუხედავად საკითხის სირთულისა, ამოცანით მართვა ერთმნიშვნელოვნად დადებითი მოვლენაა და ხელშესახები წარმატებების მომტანი იქნება ქვეყნის თავდაცვისუნარიანობის განმტკიცების საქმეში. აღნიშნულ პროცესებში მთლიანი სამხედრო ისტებლიშმენტის ჩართულობა სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანია და ერთმნიშვნელოვნად განაპირობებს წარმატებას.

**ბიბლიოგრაფია:**

1. Wilson Denis. „Mission Leadership: 4 Principles for Creating Corporate Commandos”. ინტერნეტგამომცემლობა „fastcompany“. 27.11.2012. <https://www.fastcompany.com/3003397/mission-leadership-4-principles-creating-corporate-commandos>.
2. Helmuth Von Moltke. „Moltke on the Art of War: Selected Writings By Helmuth von Moltke” ინტერნეტგამომცემლობა „Strategic Thinking”. გვ-2-5. <http://www.strategybydesign.org/von-moltke-the-elder-on-strategy>
3. MARTIN E. DEMPSEY. „The Mission Command – White Paper” 2012. 3 April; 12. გვ-4. <https://www.jcs.mil/Portals/36/Documents/Publications/missioncommandwhitepaper2012.pdf>
4. Uzi Ben-Shalom and Eitan Shamir. „Mission Command Between Theory and Practice: The Case of the IDF. ” ინტერნეტგამომცემლობა „researchgate“. [https://www.researchgate.net/publication/254243565\\_Mission\\_Command\\_Between\\_Theory\\_and\\_Practice\\_The\\_Case\\_of\\_the\\_IDF](https://www.researchgate.net/publication/254243565_Mission_Command_Between_Theory_and_Practice_The_Case_of_the_IDF)
5. John D. Mayer, Peter Salovey. „ Emotional Intelligence“. [http://ei.yale.edu/wp-content/uploads/2013/09/pub312\\_EIchapter2011final.pdf](http://ei.yale.edu/wp-content/uploads/2013/09/pub312_EIchapter2011final.pdf).
6. Sonia Aguilar. „ Emotional Intelligence in the decision-making process of the military leadership” Fort Hays State University. 2018. გვ. 2-6. [https://www.researchgate.net/publication/327664059\\_Emotional\\_Intelligence\\_in\\_the\\_decision-making\\_process\\_of\\_the\\_military\\_leadership](https://www.researchgate.net/publication/327664059_Emotional_Intelligence_in_the_decision-making_process_of_the_military_leadership).
7. Kathleen Conley. „ Operationalizing Mission Command Leveraging Theory to Achieve Capabilite”. გვ-32-34 [https://ndupress.ndu.edu/Portals/68/Documents/jfq/jfq-68/JFQ-68\\_32-35\\_Conley.pdf](https://ndupress.ndu.edu/Portals/68/Documents/jfq/jfq-68/JFQ-68_32-35_Conley.pdf)
8. „Mission Command Training Program Overview Briefing MCTP“ [https://usacac.army.mil › files › cact › mctp › MCTP\\_Overview\\_9\\_OCT\\_18](https://usacac.army.mil › files › cact › mctp › MCTP_Overview_9_OCT_18)
9. Támara Hill, MS, LPC „ Atychiphobia: 3 Signs You Fear Failure“ 4 Dec 2018. <https://blogs.psychcentral.com/caregivers/2018/12/atychiphobia-3-signs-you-fear-failure/>
10. ინტერნეტგამომცემლობა „RealClear Defence” L. Burton Brender „The Problem of the Mission Command” 2016;
11. Headquarter Department of Army. ADP 6-0. Mission Command. 2012.

12. - Nicholas Murray. „The Role of Professional Military Education in Mission Command“. JFQ 72, 1st Quarter 2014.

---