

„ამოცანით მართვა“ და საქართველოს თავდაცვის ძალები

ამოცანით მართვა თავდაცვის ძალებში ახალი გამოწვევაა, მისი გამოყენება და რთულ სიტუაციებზე მორგება ჯერ კიდევ დიდ პრობლემას წარმოადგენს როგორც მაღალი რგოლის მეთაურებისთვის ასევე, ახალბედა მეთაურებისთვისაც, მიუხედავად იმისა რომ თვითონ ამოცანით მართვის განმარტება გვკარნახობს, რომ მართვის ეს სტილი ამარტივებს მოქმედებების თანმიმდევრობას, მისი დანერგვა და გამოყენება დღესაც კი უჭირთ მეთაურებს. იმის შესახებ თუ რა გამოწვევების წინაშე დგას დღეს თავდაცვის ძალები რა თქმა უნდა განვაგრცობ და ვისაუბრებ, მაგრამ პირველ რიგში შევხედოთ ამოცანით მართვის განმარტებას: საქართველოსა და მსოფლიოს უახლოესი ისტორიის სამხედრო კონფლიქტების კომპლექსურმა და არაპროგნოზირებადმა ბუნებამ წარმოშვა მართვის თვისებრივად ახალი მეთოდების გამოყენების აუცილებლობა სამხედრო ოპერაციებში. მართვის ეს მიდგომა, რომელიც ცნობილია როგორც „ამოცანით მართვა“, ხელს უნდა უწყობდეს რთულ რელიეფურ პირობებში რიცხობრივად და ტექნოლოგიურად გაცილებით უფრო ძლიერ მოწინააღმდეგეზე უპირატესობის მოპოვებას და ამ უპირატესობის დროულ და ეფექტურ გამოყენებას.

აქვე მინდა ვახსენო რომ მოცემულ ესეში ძირითადაც შევხები, მხოლოდ ქვედა ეშელონებს, რომლებშიც ვგულისხმობ ასეულის დონეს და ქვევით, იმ მარტივი მიზეზით რომ სამწუხაროდ ზედა ეშელონებზე არც შესაბამისი გამოცდილება მაქვს, არც შესაბამისი ცოდნა და მითუმეტეს არც შესაბამისი ინფორმაცია. ასე რომ შევხები იმ დეტალებს რომელთა შესახებაც ინფორმაცია მომეპოვება და პირადადაც მაქვს გამოცდილება.

ამოცანით მართვის დანერგვას თან ახლავს რიგი პრობლემები, რომლებიც ყოველდღიურად იკვეთება თავდაცვის ძალებში. პირველი და ყველაზე მნიშვნელოვანი ეს არის ნდობის ფაქტორი, რომელსაც პირველ რიგში ეფუძნება ამოცანით მართვის პრინციპები, დღეს თამამად შეგვიძლია ვთქვათ რომ ზედა დონის მეთაურები მათ დაქვემდებარებულებს ბოლომდე არ ენდობიან, რაც

იკვეთება იმაში რომ ნებისმიერი ბრძანება რომელიც იცემა დაქვემდებარებულზე მოიცავს ყველა იმ ინფორმაციას და მითითებას რომელიც წესით დაქვემდებარებულის გადასაწყვეტი უნდა იყოს. ამოცანით მართვის მთავარი პრინციპია მეთაურმა მის დაქვემდებარებულს მისცეს დავალება ხოლო მისი შესრულება და შესრულების სტილი სრულად უნდა იყოს დამოკიდებული დაქვემდებარებულზე. მაშინ როდესაც დაქვემდებარებულს არ ეძლევა ეს თავისუფლება თავისთავად ამოცანით მართვაც უაზრობად იქცევა და თავისუფლად შეგვიძლია ვთქვათ რომ ის საერთოდ არ მუშაობს. დღეს უნდობლობა თავდაცვის ძალებში აშკარა პრობლემაა და მის აღმოფხვრაზე სამწუხაროდ დიდად მუშაობა არ მიმდინარეობს. ამას ემატება ის ფაქტორი რომ არ ტარდება შესაბამისი წვრთნები რომლითაც ზემდგომს შეუძლია გამოცადოს ქვემდგომი, არა მხოლოდ მის საბრძოლო მომზადებაში არამედ იმაში თუ რამდენად სანდოა ახალბედა მეთაური, რომელიც მხოლოდ რამდენიმე თვეა მსახურობს ამა თუ იმ ქვედანაყოფში. წვრთნა გარდა იმისა რომ მეთაურს აჩვენებს მისი ქვემდგომის შესაძლებლობებს, ხელს უწყობს იმ შეცდომების გამოსწორებას, რომელიც რეალურ სიტუაციაში შეიძლება სასტიკი შედეგებით დასრულდეს.

ამოცანით მართვის პრინციპები, რომლებზეც დანიელ მარკერტი საუბრობს, დანაწილებულია შემდეგნაირად:

1. ერთიანი გუნდის შეკვრა ორმხრივი ნდობის საფუძველზე
2. საერთო აზრის ჩამოყალიბება
3. მეთაურის ჩანაფიქრის ნათლად ჩამოყალიბება
4. დისციპლინარულ ჩარჩოებში მოქცეული ინიციატივის გამოჩენა
5. ამოცანაზე მორგებული ბრძანებების შემუშავება
6. გონივრულ რისკზე წასვლა.

თუ შევხედავთ ამ პრინციპებს მივხვდებით რომ ეს ყველაფერი ერთიან სისტემას ქმნის, რომელიმე მათგანის ამოკლება ან არასწორად შესრულება სრულ ქაოსს გამოიწვევს ოპერაციის დაწყებამდეც კი. ზემოთ აღნიშნული პრობლემა რაც

ნდობის ფაქტორს ეფუძნება სწორედ პირველია ამ ჩამონათვალში და სწორედ აქ ვაწყდებით ამოცანით მართვის პირველივე პრობლემას. სანამ სხვა პრობლემებზე გადავალთ თავისთავად აღმოფხვრის ხერხებსაც შევხვით. ნდობის ფაქტორის გამყარება გარდა იმისა რაც ზევით დავასახელე, ძალიან მარტივია ზემდგომისთვის შესაბამისი კონტროლის საშუალების მიცემით, მაგალითად უკუბრიფინგები, მეთაურის განახლებული ბრიფინგები (“CUB”), ასევე შესაბამისი შეფასების სისტემის ჩამოყალიბებით, რომელიც ქვეშემდგომს დაანახებს იმ შეცდომებს თუ რა შეცდომები დაუშვა უშაულოდ ამა თუ იმ ოპერაციის შესრულების დროს, სამწუხაროდ დღევანელ რეალობაში არსებული შეფასების სისტემები არ არის მორგებული ამოცანით მართვის პრინციპებზე, შესაბამისად დაქვემდებარებულის ბოლომდე გამოცდა და მისთვის გამოსასწორებელი საკითხების ჩვენება თითქმის შეუძლებელია. სანამ სხვა პრობლემებზე გადავალ აქვე ვიტყვი იმასაც, რომ ამოცანით მართვა ქართულ რეალობაში მორგებული უნდა იყოს ათეულის მეთაურებზეც კი, ამის მიზეზი ძალიან მარტივია, თანამედროვე ბრძოლის პრინციპებს თუ დავუკვირთებით და მითუმეტეს გავითვალისწინებთ საქართველოში მოქმედ წვრთვნებს, მათ შორის ყველაზე მასშტაბურ „საქართველოს თავდაცვის მზადყოფნის პროგრამას“ (GDRP), იგი მორგებულია „არასწორხაზოვან თავდაცვაზე“. თავდაცვის ეს ფორმა რაღაც დონით ემსგავსება პარტიზანულ ბრძოლასაც კი რომელსაც ჯერ კიდევ მაო ძედუნი აყალიბებდა და ამ მოძღვრებით მოქმედებდა. არასწორხაზოვანი თავდაცვის მთავარი მიზანია მოწინააღმდეგის პატარა ჯგუფებით შეწყობა, შეფერხება ან უპირატესობის მოპოვების შემთხვევაში სრული განადგურება. სწორედ აქ ჩნდება ათეულის მეთაურის როლი, მას უნდა მიეცეს იმის საშუალება რომ მართოს თავისი ქვედანაყოფი ისე როგორც ის თვლის ამას საჭიროდ, რადგან ის ამ პროცესების უშუალო მონაწილეა, ოცეულის მეთაური მას განუსაზღვრავს დავალებებსა და მიზნებს, ხოლო აღსრულების თავისუფლება სრულად უნდა იყოს დამოკიდებული ათეულის მეთაურზე.

მეორე პრობლემა რომელსაც დღეს ვაწყდებით ეს არის გამოუცდელი და არაკომპეტენტური პირადი შემადგენლობა, დღესაც კი ათეულის მეთაური, რაღაც დონეზე ოცეულის მეთაურიც ელოდება მის ზემდგომს, რომ ის მითითებებს

მისცემს იმის შესახებ თუ როგორ უნდა შეასრულოს ეს დავალება და როგორ უნდა მიაღწიოს წარმატებას, ის ელოდება ნაბიჯ-ნაბიჯ ახსნილ ვითარებას თუ როგორ იბრძოლებს, ეს პირდაპირ შორდება ამოცანით მართვის პრინციპებს, აუცილებელია ქვედა რგოლის შესაბამისი წვრთნა და ჩამოყალიბება, ამ მდგომარეობას მივყავართ რამდენიმე პრობლემასთან, პირველი პასუხისმგებლობისგან თავის არიდება, მაგალითისთვის ათ. მეთაური ან ოც. მეთაური მარტივად იტყვის რომ ჩემმა მეთაურმა დაგეგმა ოპერაცია შესაბამისად წარუმატებლობაც მისი ბრალია, მეორე პრობლემა განსაკუთრებით ოცეულის მეთაურები სრულად ხდებიან დამოკიდებულნი ასეულის მეთაურზე და მისგან ელოდებიან ამა თუ იმ მითითებას და საკუთარ გადაწყვეტილებას ვერ იღებენ, საბოლოო ჯამში კი ქვემო ეშელონი მიიწვეს ზევით და იგივე მეორდება მუდმივად. ამოცანით მართვა გვაძლევს იმის საშუალებას რომ ეს პრობლემები აღმოვფხვრათ და ქვემო ეშელონმა განიცადოს მარცხი. მეთაურს არ უნდა ეშინოდეს მისი დაქვემდებარებულების მარცხის, ასევე ქვემდგომს არ უნდა ეშინოდეს იმ წარუმატებლობის რომელსაც ის შეიძლება გადაეყაროს პროცესების მართვის დროს. მაგრამ შიშს ამბაფრებს ის სისტემა რომელიც დღეს სამწუხაროდ თავდაცვის ძალებში მოქმედებს, ეს არის შეფასების სისტემა, ნებისმიერი დონის მეთაური უფრო ხის შეფასების სისტემას, ეშინია შეცდომების დაშვების რადგან იცის რომ ეს სისტემა მის მომავალზე პირდაპირ არის მორგებული, ამრიგად ახალბედა მეთაურები რომელთათვისაც ეს სისტემა ახალია ცდილობენ დაიზღვიონ თავი, მაქსიმალური ინფორმაცია მოიპოვონ მათი ზემდგომისგან, როგორც მართვის თავისებურებებში ასევე თვითონ პროცესებზეც, შესაბამისად საბოლოო შეფასება შეგვიძლია მარტივად ჩავთვალოთ რომ ეწერება ასეულის მეთაურს და არა იმ ოცეულის მეთაურს რომელიც ქვედანაყოფში ახალი მოსულია და ასე რომ ვთქვათ დაშინებულია იმ შეფასების სისტემით რომელიც მას წარუდგინეს. ეს ის ხელის შემშლელი ფაქტორია რომელიც პირველ რიგში ურტყავს და ზიანს აყენებს ამოცანით მართვის პროცესების თავდაცვის ძალებში დანერგვას. „შეცდომებს ყველა უშვებს მაგრამ მხოლოდ ჭკვიანები სწავლობენ მათზე“, უნდა მიეცეს ახალბედა მეთაურს შეცდომების დაშვების საშუალება, ის არ უნდა გაიკიცხოს ამისთვის და მითუმეტეს არ უნდა დაითრგუნოს იმით რომ მან შეცდომა

დაუშვა, შესაბამისად სრულიად მიდგომაა შესაცვლელი რომელიც როგორც ზევით ვახსენე დიდად არ იცვლება და მუდმივად მიმდინარე პროცესია.

მეთაურს უნდა ჰქონდეს იმის საშუალება რომ გაწიოს რისკი, რისკის გარეშე წარმატებამდე მისვლა თითქმის შეუძლებელია, თუ არ გავრისკავთ მის შედეგსაც თავისთავად ვერ ვნახავთ, მაგრამ როდესაც ვიცით ამ რისკს რა შედეგები შეიძლება მოყვეს, ყველა დონის მეთაური აარიდებს თავს და მიჰყვება იმ რუტინას რომლითაც დღეს თავდაცვის ძალები მოქმედებს. წარუმატებლობის შემთხვევაში იმის მაგივრად რომ მეთაურმა მთელ ქვედანაყოფს მოსდოს ეს ინფორმაცია და უფრო მეტად დათრგუნოს მისი დაქვემდებარებული, პირიქით უნდა აუხსნას მას ის თუ რა შეცდომები დაუშვა და მისი გამოსწორების ხერხებიც უნდა შესთავაზოს. ამით იგი ზრდის ქვეშემდგომის თავდაჯერებულობას და აძლევს მას იმის საშუალებას რომ თავი არ აარიდოს რისკებს, წვრთნისა და ჩამოყალიბების გარეშე დაბალი დონის ლიდერები ემსგავსებიან ჩვეულებრივ რიგით ჯარისკაცებს, ისინიც ისევე ელოდებიან მეთაურის ბრძანებას როგორც ჯარისკაცები, მათი უშუალო დანიშნულება რაც ლიდერიზმი და მართვაა უბრალოდ ჰაერში ქრება და იკარგება.

ამოცანით მართვის ზემოთ დასახელებულ ყველა პრინციპს თავისთავად არ შევხები, მაგრამ უმნიშველოვანესი, რომელიც სამწუხაროდ კიდევ ერთხელ ურტყავს თავდაცვის ძალებში ამ სტრუქტურის ჩამოყალიბებას, ეს არის „დისციპლინარულ ჩარჩოებში მოქცეული ინიციატივის გამოჩენა“, ზოგადაც ქართული მენტალიტეტი უშლის ხელს ამოცანით მართვას, როდესაც დისციპლინას ვეხებით, და როდესაც გვინდა დისციპლინაზე საუბარი ძალიან რთულია ვისაუბროთ თავდაცვის ძალებში არსებულ ქვედანაყოფებზე, ძალიან სერიოზულ პრობლემას წარმოადგენს ზოგადი ქცევა და დამოკიდებულება საქმისადმი, მეორე უკიდურესი პრობლემაა ინიციატივის გამოჩენა, რომელიც თავისთავად არავისგან არ ჩნდება, ბევრჯერ ვახსენე რუტინა, სწორედ ამ უინიციატივობის ბრალია ის რუტინული ცხოვრება, რომელსაც შეეჩვია სამხედრო მოსამსახურე, იცის რომ დილით მივა ნაწილში, იქნება იქ 5 საათამდე და წამოვა სახლში, ან გავა განწესში, ან ყარაულში, მაგრამ ახალი აქტივობები, რომლებმაც შეიძლება მას ახალი იდეები ჩაუნერგოს, ახალი მიზნები მისცეს და რა თქმა უნდა სამსახურში მოსვლის

ბედნიერება მიანიჭოს, უინიციატივობის გამო კვდება, ამ ყველაფერს კი იწვევს ისევ დაბალი რგოლისთვის თავისუფლების არ მიცემა, რომელიც რატომღაც პირდაპირ უკავშირდება დისციპლინას, ყველას ჰგონია რომ თუ ოცეულის მეთაურს მივცემთ დამოუკიდებლობას, რომ ჩაატაროს თავისით მოგონილი აქტივობები თავის თავად ჩარჩოებში მოქცეული, ამით ოცეულს ის აფუჭებს და მათ მდგომარეობას უფრო ქვევით სწევს. რატომღაც ასეულის მეთაურს უნდა რომ სრულიად ასეული იყოს ერთ დონეზე და ზუსტად აქაც ვაწყდებით პრობლემას, რომელსაც ამოცანით მართვა პირველ რიგში უარყოფს, არ ვამღვეთ ჩვენ ოცეულის მეთაურებს და მათ დაქვემდებარებულებს რომ თუნდაც ერთმანეთს შეეჯიბრონ, ამოცანით მართვა ამის საშუალებას იძლევა, მივცეთ ოც. მეთაურებს დავალება, თან ძალიან მარტივი, ჩაატარე ფიზიკური მომზადება, როგორც ასეულის მეთაური დავაკვირდეთ თუ თითოეული მისი დაქვემდებარებული როგორ მოიქცევა, როგორ შეასრულებს ამ დავალებას, როგორ გაწვრთნის თავის ქვედანაყოფს, თუ ხვეისკენ წაიყვანს სადაც მთლიანი ოცეული შეიძლება დიღუპოს თავისთავად მოვაბრუნებთ უკან, მაგრამ თუ კარგი გზით ატარებს თავის ოცეულს, ზრუნავს მათზე, ლიდერობს მათ რატომ უნდა ავუკრძალოთ მას ინიციატივის გამოჩენა, რუტინა და უინიციატივობა კიდევ ერთ პრობლემას წარმოადგენს იმისთვის რომ ამოცანით მართვა თავდაცვის ძალებში დაინერგოს.

შევხეთ პრობლემებს და მათ გამოსწორების გზებზეც ვისაუბრეთ, მაგრამ აუცილებელია ვისაუბროთ იმაზეც თუ რატომ ჭირდება თავდაცვის ძალებს ამოცანით მართვა და რატომ უნდა ვიხელმძღვანელოთ ამ დოქტრინით, პირველ რიგში ის ამარტივებს მართვას ზემდგომისთვის, ის უმარტივებს ზემდგომს შემდგომ კონტროლსაც და შემოწმებასაც, ავითარებს ლიდერებს, იმ ხერხემალს რომელზეც თავდაცვის ძალები შენდება, ავითარებს იმ ქვედა რგოლს რომელიც უშუალო შემსრულებელია, ავითარებს იმ ხალხს რომელზეც ჯარისკაცების მომავალია დამოკიდებული, ავითარებს კრიტიკულ აზროვნებას, აჩვენებს ლიდერებს რისკებს და მათ გაწვევისკენ უბიძგებს, შემდგომში არ აშინებთ მათ ეს ყველაფერი და თავისთავად ეჩვევიან ამ ყველაფერს. ზუსტად ამას ეფუძნება ამოცანით მართვა, თუკი ქვედა დონის ლიდერები ჩამოყალიბდებიან დამოუკიდებელ მმართველებად,

ისინი კონკურენტუნარიანი ლიდერები გახდებიან, ისინი გაუწევენ ერთმანეთს კონკურენციას და შესაბამისად შეცვლიან თავდაცვის ძალების მომავალს, როდესაც ახალბედა ოცეულის მეთაური, რომელსაც უამრავი აზრი უტრიალებს თავში ჩამოაყალიბებს მის აზრს და გამოთქვამს ამ აზრის შესრულების სურვილს, უნდა მივცეთ მას ამის საშუალება, თუ ყველაფერი ცუდისკენ წავა, ის თავის შეცდომებზე ისწავლის, თუ კარგს გააკეთებს დიდი ალბათობით მას სხვებიც მიბაძავენ და კარგი სიახლე დაინერგება მართვის პროცედურებში. სწორედ ამ სიახლეებით უნდა მიეცეს თავდაცვის ძალებს მომავალში არსებობის საშუალება, სწორედ ამ სიახლეებმა უნდა უზრუნველყონ ჯარისკაცების მოტივაცია და უნდა გაუჩინონ მათ სურვილი რომ ემსახურონ სამშობლოს, ემსახურონ თავიანთ ქვეყანას და დაიცვან ისინი ვინც მათ ზურგში დგას.

რომ შევაჯამოთ ესე, ამოცანით მართვის სისტემის დანერგვა კრიტიკულად მნიშვნელოვანია ქვედანაყოფებისთვის და ზოგადად თავდაცვის ძალებისთვის, წინ ბევრი დაბრკოლება შეხვდება ბევრს არ მოეწონება ის რომ თავის დაქვემდებარებულს ამდენ თავისუფლებას აძლევს, მაგრამ საბოლოო ჯამში ეს ყველაფერი მომავალს გამოადგება, ამ სისტემის დანერგვით დარწმუნებული ვარ თავდაცვის ძალები 10 და 15 წლით წინ წავა, უფრო სწრაფად ჩამოაყალიბდება და რაც ყველაზე მთავარია მოერგება იმ თანამედროვე ბრძოლის მეთოდებს, რომელთაგან ერთ-ერთიც ესეშიც დავასახელე. საჭიროა და მნიშვნელოვანია სისტემაზე მორგება და ამ სისტემით მუშაობა, მთავარია ახალბედა ლიდერები სწორად ჩამოაყალიბდნენ რომ შეძლონ მართვა, კონტროლი, რისკების გაწევა და რეალურ სიტუაციაში იმ შედეგის მიღება რომლითაც თაობები იამაყებენ. ამოცანით მართვის პოპულარიზაცია თავდაცვის ძალებში კრიტიკულად მნიშვნელოვანია, შესაბამისად უნდა ჩატარდეს ლექციები, სემინარები, გამოკითხვები, რათა ყველა დონემ შეისწავლოს მისი არსი და ყველა დონე შეთანხმდეს იმაზე რომ ეს ჩვენი მომავალია.