

შერჩევის პროგრამა ბატალიონის მეთაურების პოზიციებისათვის

ვინსენტ ენრიკესი- 7 თებ 2020

ვიცე-პოლკოვნიკი ენრიკესი არის ა.შ.შ.-ს ვიცე პრეზიდენტის სამხედრო მრჩეველი. სამხედრო ინჟინრის სპეციალობით დაასრულა ვესტ-პოინტის აკადემია 2003 წელს, გაიარა სპეციალური დანიშნულების კურსი და იმსახურა სპეციალური ძალების პირველ ჯგუფში.

ბევრმა იცით, რომ არმიაში ბატალიონის მეთაურების შერჩევის ახალი პროცესი მიმდინარეობს. ამ პროგრამის ჩატარების პირველი მცდელობები იანვარში იყო, სადაც სხვა ოფიცრებთან ერთად მეც ვმონაწილეობდი. ის, თუ როგორ წარმოვაჩინე იქ თავი, განსაზღვრავს ჩემს მომავალს – გაგრძელება თუ არა ჩემი, როგორც ჯარისკაცების ლიდერის, განვითარება აშშ-ს არმიაში.

არმიამ საკმარისზე მეტი ინფორმაცია მიიღო აღნიშნული პროგრამის მონაწილე ყველა ოფიცრისგან იმისათვის, რომ დაედგინა მზად იყო თუ არა ესა თუ ის პირი ბატალიონის მეთაურობისთვის. ოფიცრები მაღალი რისკის წინაშე დგანან – ბევრს მიაჩნია, რომ ბატალიონის მეთაურად შერჩევა არმიის ოფიცრის კარიერის განმსაზღვრელი ფაქტორია. ახალი პროგრამის სტრუქტურის მიხედვით, ამ მიზნის მიღწევისათვის საჭირო წესები უეცრად შეიცვალა, რამაც ბევრი დააბნია და გააბრაზა, ვისაც არსებული სისტემის მოთხოვნების დასაკმაყოფილებლად მნიშვნელოვანი ძალისხმევა ჰქონდა გაღებული. ჩემი ბევრი მეგობარი საკუთარ თავს ეკითხებოდა – რამედ ღირდა თუ არა ბოლო 16–18 წლის მანძილზე მათი სამსახური.

ამ პროგრამაში მონაწილეობისა და მისგან მიღებული გამოცდილების ფონზე, ორი დასკვნა გამოვიტანე. პირველი, მჯერა, რომ არმიაში ბატალიონის მეთაურის შერჩევის პროგრამა ამ პროცესს უფრო ობიექტურს გახდის. მეორე, იმისათვის, რომ არმიამ რელევანტურობა შეინარჩუნოს, მსგავსი ნაბიჯები უნდა გადადგას.

თანაბარი პირობები

ბატალიონის მეთაურის შერჩევის პროგრამამ ნამდვილად უნიკალური რამ შესძინა ისეთ დიდ ორგანიზაციას, როგორც არმიაა: უდიდესი ძალისხმევის შედეგად შესაძლებელი გახდა, ყველა ერთი საზომით გაეზომათ. გენერალმა ჯ.ფ.მაკ გიმ, არმიის კადრების დაკომპლექტების ჯგუფის ხელმძღვანელმა, რომელიც ზემოაღნიშნული პროცესის ჩატარებაზე იყო პასუხისმგებელი, ფორტ ნოქსში ჩამოსვლისას გვაცნობა, რომ ბატალიონის მეთაურის შერჩევის პროგრამის მესვეურები თითოეულ შემთხვევას ერთნაირი პროფესიონალიზმით მიუდგებოდნენ და 760 კანდიდატს თვრამეტ ჯგუფად დაყოფდნენ. მე ნათლად დავინახე, რომ ისინი მართლაც ასე მოიქცნენ და კანდიდატების შეფასებისას მაქსიმალური ობიექტურობა გამოიჩინეს.

ავიღოთ თუნდაც ჩვენი სიმაღლისა და წონის გაზომვა, რაც ერთ–ერთი პირველი სტანდარტია, რასაც ოფიცერი არმიაში უნდა აკმაყოფილებდეს. ყველა კანდიდატის შეფასება ხდებოდა ერთი და იგივე შენობის, ერთსა და იმავე ოთახში, ერთი და იგივე შემმოწმებლების მიერ, დღის ერთსა და იმავე დროს. ამას, მეორე დილას მოჰყვა ფიზიკური ნორმატივების ტესტი, რომელიც დახურულ სივრცეში ჩატარდა, რათა ყველას ერთნაირი გარემო პირობები ჰქონოდა. აზიდვებსა და ჩაჯდომებს ერთი და იგივე სპეციალისტები აფასებდნენ, რომლებიც საზომად არმიის ერთი და იგივე მკაცრ სტანდარტებს იყენებდნენ.

გულწრფელად რომ ვთქვათ, ისეთი უბრალო რამ, რაც ქვედანაყოფში აზიდვების შეფასების სტანდარტების დაცვაა, სხვადასხვაგვარი მიზეზების გამო, შეიძლება რთული შესასრულებელი აღმოჩნდეს. ხშირად, განსხვავებული წოდებისა და თანამდებობის მქონე ადამიანები ცდილობენ, ფიზიკური მზადყოფნის სტანდარტების გაზრდით ისარგებლონ. შეიძლება, ტესტის ჩატარებისას აღმოაჩინოთ, რომ შეფასების ობიექტი თქვენი მეგობარი ან ზემდგომია. როგორია, უთხრათ, „სერ/მემ, ეს ბოლო აზიდვა არ ჩაგეთვალათ, იდაყვები ბოლომდე არ გაგიშლიათ?“ ფიზიკური მზადყოფნის ახალი ტიპის ტესტმა კანდიდატების მაჩვენებლებს შორის

ობიექტური შედეგების საფუძველი შექმნა. რომ არ მოგატყუოთ, ჩემს ერთ-ერთ ბოლო ტესტში, ამ ათწლეულის განმავლობაში, საშინელი შედეგი ვაჩვენე, მაგრამ დარწმუნებული ვიყავი, რომ ყველას იგივე მაჩვენებელი ჰქონდა. ოცდაერთინახევარი წრე (2 მილი) ამაღლებულ სარბენ ბილიკზე დახურულ სივრცეში გაუსაძლისი იყო, თუმცა ყველამ იგივე ტესტი ჩააბარა, იმავე დარბაზში, იმავე ინსტრუქტორებთან მშრალი ხველის თანმხლებით, რასაც იქ არსებული კონდიციონერები იწვევდა.

ფიზიკური მზადყოფნის ტესტს მოჰყვა ფსიქომეტრიული ტესტების ნაკრები და წერითი შეფასება კოგნიტური შესაძლებლობების და კანდიდატთა ფსიქოლოგიური ჯანმრთელობის მდგომარეობის დასადგენად. მე არმიის სპეციალური დანიშნულების ძალებში ვმსახურობდი და მსგავსი ტესტირება ადრეც გამივლია. ვფიქრობ, ამ შემთხვევაშიც საჭირო იყო ის ყველას ჩაებარებინა. არმიას ამგვარი ტესტირების შედეგები იმისთვის უნდა ჰქონდეს, რომ იცოდეს, რას მოუტანენ ბატალიონის მომავალი მეთაურები თავიანთ ქვედანაყოფებს. ეს მონაცემები იმის საშუალებას იძლევა, რომ ოფიცერთა კოგნიტური შესაძლებლობები თანაბარ პირობებში შეადარონ ერთმანეთს და არ დაეყრდნონ შემფასებლის და უფროსი შემფასებლის დასკვნებს, რომლებსაც ოფიციალური მოხსენების გაგზავნის მექანიზმი არ გააჩნიათ. უფროს ოფიცერთა შეფასების მოხსენების ფორმაში კონკრეტული ადგილიც კი არ ყოფილა გამოყოფილი, სადაც შემფასებლები ან უფროსი შემფასებლები შეფასებული ოფიცრის ინტელექტუალურ შესაძლებლობებს აღნიშნავდნენ; ამჯერად, ასეთი მონაცემები მხოლოდ უფროსი შემფასებლის კომენტარებშია შეტანილი.

ბოლო სამოცდაათი წლის მანძილზე, არმიაში არსებული დაწინაურებისა და შერჩევის საბჭოები ოფიცრების დონისა და პოტენციალის დასადგენად, უმეტესად, შემფასებელთა (კერძოდ, უფროს შემფასებელთა) დასკვნებს, რეკომენდაციებს ეყრდნობოდნენ. თუმცა ეს პროცესი მეტწილად კარგად მუშაობდა, გარკვეული ხარვეზები მაინც ჰქონდა. ყველაზე მნიშვნელოვანი სადაო საკითხი ის არის, თუ რა გავლენას ახდენს უფროსი შემფასებლის წერილობითი რეკომენდაცია შერჩევის საბჭოს მიერ ოფიცრის

დაწინაურებაზე. რამდენად კარგი იქნება უფროსი შემფასებლის დასკვნა, რომელიც არ არის დამოკიდებული შეფასებული ოფიცრის ნამდვილ დონეზე, წარმოჩენილ შესაძლებლობებზე ან პოტენციალზე. ამასთან, უფროს შემფასებლებს მხოლოდ მათდამი დაქვემდებარებულ ოფიცრებთან დაკავშირებით შეუძლიათ კომენტარების გაკეთება, რაც ართულებს სხვადასხვა ქვედანაყოფებში მომსახურე ოფიცრების ურთიერთშდარებას, რადგან მათ შეფასებას სხვადასხვა მეთაურები აკეთებენ. ბატალიონის მეთაურის შერჩევის პროგრამა უნივერსალურ მონაცემებს აგროვებს, რაც კანდიდატების არმიის მასშტაბით შეფასების საშუალებას იძლევა. ის მკვეთრად განსხვავებული პროფილის მქონე ოფიცრების ობიექტურ შეფასებას უწყობს ხელს.

ვფიქრობ, ბატალიონის მეთაურის შერჩევის პროგრამის ბოლო დონისძიებამ ყველაზე დიდი ყურადღება დაიმსახურა „ბრმა“ საბჭოს გამოყენების გამო. თავდაპირველად, ეს ფორმატი დიდად არ მომეწონა, რადგან მეგონა, რომ კრიტერიუმების შეფასებას უგულვებელყოფდა, რაც ჩემი აზრით, მნიშვნელოვანი იყო ბატალიონის მეთაურისთვის - დასწრება, პროფესიული გარეგნობა, არავერბარული საკომუნიკაციო უნარ-ჩვევების გამოყენება.

ჩვენ გვითხრეს, რომ „ბრმა“ ინტერვიუს“ ორი კონკრეტული მიზანი ჰქონდა: (1) იმის დადგენა, მზად იყო თუ არა ოფიცერი მეთაურობისთვის; (2) ოფიცრის ვერბალური საკომუნიკაციო უნარ-ჩვევების შეფასება. ამ მცირე მიზნების საფუძველზე, ასეთი ფორმატი მიზანშეწონილად მივიჩნე.

„ბრმა“ საბჭოს პირველი მიზანი - შეეფასებინა თითოეული ოფიცრის სამეთაურო მზადყოფნის დონე - „ჩაბარება/ჩაჭრის“ პრინციპით იმართებოდა. ინტერვიუს ამოცანა არ გახლდათ ოფიცრების დაწინაურება ან დაქვეითება. მათ მხოლოდ ის უნდა დაედგინათ, წარმოაჩენდა თუ არა კანდიდატი ისეთ თვისებებს, რაც საბჭოს წევრების უმეტესობას დაარწმუნებდა, რომ ის ბატალიონის მეთაურობისთვის მზად არ იყო. ამ კრიტერიუმებში დიდად ჩახედული არ ვიყავი, მაგრამ ვვარაუდობდი, რომ

მაგალითად, ტოქსიკური ლიდერობის ნიშნები - ამ დაბრკოლებას ვერ გადალახავდა.

მეორე მიზანი - მეტყველების უნარ-ჩვევების შეფასება საბჭოს მიერ ოფიცრის ვიზუალურად ხილვის საჭიროებას არ ქმნიდა. საბჭოს წევრებს მხოლოდ უნდა მოესმინათ, რას ამბობდა ოფიცერი და შეეფასებინათ, რამდენად ეფექტურად ახერხებდა ის კომუნიკაციას იმ ინსტრუქციის მიხედვით, რომელიც ოფიცრებს ფორტ ნოქსში ჩასვლამდე დაურიგდათ.

საერთო ჯამში, ერთი სიტყვით რომ დავახასიათო ის ყველა გატარებული ღონისძიება და ბატალიონის მეთაურის შერჩევის პროგრამის ჩატარების დონე - არის თანმიმდევრულობა. პროგრამის მიმდინარეობისას შეგროვებული მონაცემები ბატალიონის მეთაურების შერჩევის პროცესს უფრო ობიექტურს ხდის, რადგან ის იძლევა იმის საშუალებას, რომ თანაბარ პირობებში მოხდეს სხვადასხვა პროფესიის მქონე ოფიცრების ურთიერთშედარება. აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ ამ მონაცემების შეგროვებაც ერთნაირ რეჟიმში მიმდინარეობდა.

ცვლილება, რომელიც არმიას სჭირდება

არმიამ ობიექტურად და რეალისტურად უნდა განაგრძოს ბევრი პროგრამისა და სისტემის შეფასება, რათა კომპეტენტური დარჩეს თანამედროვე ოპერატიულ გარემოში - და როცა საჭირო გახდება, მკვეთრი ცვლილებებიც გაატაროს. სწორედ ასეთია ბატალიონის მეთაურის შერჩევის პროგრამაც. როგორც ჩვენ გვითხრეს, არმია უნდა ეცადოს, რომ იდუსტრიული ერის დომინანტი ძალიდან ინფორმაციული ერის მოქნილ (ადაპტირებად) ძალად გარდაიქმნას. ბატალიონის მეთაურის შერჩევის პროგრამა ერთ-ერთი პირველი ქვაკუთხედია, რომელიც აღნიშნული ამოცანის განსახორციელებლად მოდერნიზაციის უფრო ფართო სტრატეგიაშია ჩადებული.

ინფორმაციული ერისთვის არმიის მოდერნიზაცია არც ისე პატარა ამოცანაა. კიბერ და ქსელური შესაძლებლობების გაუმჯობესების

ინიციატივა ყველაზე მეტ ყურადღებას იმსახურებს და რადგანაც ის ასე მნიშვნელოვანია, კადრების შერჩევაც ამიტომ ხდება განსაკუთრებით აქტუალური. არმიამ ინფორმაციული ერის შესაძლებლობები, როგორცაა მონაცემებზე დაფუძნებული გადაწყვეტილებების მიღება, კადრების შერჩევის პროცესში უნდა გამოიყენოს. იმისათვის, რომ ჩვენ ჩვენს და სხვების შესახებ არსებული მონაცემები შევავროვოთ, განახლებული მეთოდები და საშუალებები გვჭირდება, შემდეგ კი ამ მონაცემებს განვიხილავთ და გავაანალიზებთ. ამგვარი ურთიერთშედარება შეიძლება კლიშედ მოგეჩვენოთ, მაგრამ ასეთი ტრანსფორმაცია არმიისთვის შეიძლება ძირეული გარდაქმნის ტოლფასი იყოს. მონაცემებზე დაფუძნებით გადაწყვეტილებების მიღება ჩვენი თანამედროვე არმიისთვის სწორი მიმართულებით გადადგმული ნაბიჯია. არმიის გენერალური შტაბის უფროსის უშუალო ხელმძღვანელობით ჩატარებული ბატალიონის მეთაურის შერჩევის პროგრამა უფრო მეტს ნიშნავს, ვიდრე უბრალოდ სწორი კანდიდატების შერჩევა. ეს არის ნდობის დემონსტრირება შერჩევის მეთოდოლოგიაში, რომელიც მონაცემთა ანალიზის არეალს აჩენს. რა თქმა უნდა, იმის გადაწყვეტაში, თუ ვინ და სად უნდა უხელმძღვანელოს ბატალიონს, ადამიანური ფაქტორი კვლავ დიდ როლს თამაშობს. წარსული წარმატება-წარუმატებლობის შეფასება ოფიცერთა შეფასების მოხსენების საშუალებით გვაძლევს ფორმულას, რომელიც გამოთვლის, რა ადგილს დაიკავებს კანდიდატი დასაწინაურებელთა სიაში. უნდა აღვნიშნოთ, რომ არმია იწყებს მონაცემთა ანალიზს, რომელიც მანამდე საერთოდ არ ჰქონია.

ზოგს მიაჩნია, რომ ეს ნაბიჯი არმიამ აუცილებლად უნდა გადადგას, თუმცა საკმაოდ რადიკალური კონცეფციაა არმიის კულტურისთვის, რომელიც ისტორიულად ყოველთვის ცდილობდა ყველაზე დაბალი დონის ლიდერებისთვის უფლებების მინიჭებას და პატივს სცემდა მეთაურის პირადი მოსაზრებების ხელშეუხებლობას. ბატალიონის მეთაურის შერჩევის პროგრამის საშუალებით, ჩვენ ნაკლებ მნიშვნელობას ვანიჭებთ, რას ამბობენ მეთაურები, როგორც უფროსი შემფასებლები თავიანთ ხელქვეითებზე და გადაწყვეტილებას ვიღებთ აღნიშნული პროგრამის ფარგლებში შეგროვებული მშრალი მონაცემების საფუძველზე.

ჩემი დაინტერესების მთავარი საგანი არ არის ბატალიონის მეთაურების შერჩევისა და დანიშვნის პროცესში მონაცემთა ანალიზის პრინციპის შეტანა. კითხვა, რომელიც დაბრუნების შემდეგ არ მასვენებდა და ვფიქრობ, არმიისთვისაც სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანია, არის - როგორ უნდა მივხვდეთ, რომ სწორ მონაცემებს ვაგროვებთ? **მაღალი კოგნიტური შესაძლებლობების მქონე ჯარისკაცები ნამდვილად უკეთესი მეთაურები იქნებიან?** შეგვიძლია თუ არა იგივე ვთქვათ ფიზიკური მზადყოფნის ტესტების შედეგებზე? ბატალიონის მეთაურის შერჩევის პროგრამით, ერთ წელიწადში მრავლისმომცველი მონაცემების შეგროვება მოხერხდა ბატალიონის მომავალ მეთაურებზე, მაგრამ უნდა გავაცნობიეროთ, რომ ეს არის მხოლოდ ერთი კონკრეტული წლის მონაცემთა ბაზა, სადაც მხოლოდ ოფიცერთა კონკრეტულ ჯგუფზეა ინფორმაცია. არმიას იმის საშუალება არ აქვს, რომ ეს შედეგები წარსულში წარმატებული მეთაურების შედეგებს შეადაროს. მეთაურის სასურველი თვისებების შესახებ საერთო მოსაზრებების გარდა, ჩვენ დარწმუნებით არ ვიცით, რა მახასიათებლებია აუცილებელი ამოცანის წარმატებისთვის ან რა დონის. ჩვენ მხოლოდ ვაანალიზებთ ბატალიონის მეთაურის შერჩევის პროგრამის მონაცემებს და უპირატესობას ვანიჭებთკანდიდატებს იმის მიხედვით, თუ რა მიაჩნია არმიას კარგი მეთაურის თვისებად.

თუმცა ისიც უნდა ითქვას, რომ არმიას სტარტი საიდანღაც უნდა აეღო. მონაცემთა შეგროვება უნდა დაწყებულიყო. მართალია, ჩემი კოლეგებიდან ბევრს უნდოდა, რომ პირველი მერცხლები ჩვენ არ ვყოფილიყავით, მაგრამ ყველამ ვიცით, რომ ჩვენ არმიის ნაწილი ვართ და ვიღაც მაინც აღმოჩნდებოდა პირველი, ვისაც შეაფასებდნენ. იმედი მაქვს, რომ ეს ძალისხმევა დიდხანს გაგრძელდება და ამ მიმართულებით კვლევებიც ჩატარდება. კარგი იქნება, თუ მას შემდეგ, რაც ჩემი თაობის ბატალიონის მეთაურებს შეარჩევენ, არმია იმ ასპექტების სიასაც შეადგენს, რომლებიც ქვედანაყოფის „მეთაურობის“ წარმატებას განაპირობებს. ეს შეიძლება იყოს, მაგალითად, ჯარისკაცების შენარჩუნება, საბრძოლო წვრთნის ცენტრებს შორის როტაციების დროს გამოვლენილი საბრძოლო ეფექტურობა ან ის, თუ რამდენად კარგად წარმოაჩენენ თავს უკვე შერჩეული ბატალიონის მეთაურის ქვემდგომები შემდგომში ბატალიონის

მეთაურის შერჩევის პროგრამაში მონაწილეობისას. ბოლოს, ქვედანაყოფის მიღწევების მონაცემები დაემატება ბატალიონის მეთაურის შერჩევის პროგრამის საშუალებით შეგროვებულ მონაცემებს, რაც ხელს შეუწყობს კარგი მეთაურის თვისებების განსაზღვრას.

მე მივხვდი, რომ ბატალიონის მეთაურის შერჩევის პროგრამაში მონაწილეობისას, მე და ჩემს კოლეგებს იმაზე არ უნდა გვეფიქრა, როგორ წარმოგვეჩინა მაქსიმალურად ჩვენი შესაძლებლობები. იქ ჩვენი ამოცანა ის კი არ იყო, რომ ბატალიონის მეთაურად შევერჩიეთ, არამედ ის, რომ დავხმარებოდით არმიას ბატალიონის მომავალი საუკეთესო მეთაურების შერჩევაში. პირდაპირ რომ ვთქვა, ძალიან მინდა სპეციალური დანიშნულების ბატალიონის მეთაურად დავბრუნდე, მაგრამ ისიც ვიცი, რომ ამ პოზიციაზე სხვებიც განიხილებიან და ყველა ღირსეულია. სპეციალური დანიშნულების ძალების პოლკმა ფუნქციონირება უნდა გააგრძელოს იმის მიუხედავად, მე იქ დავბრუნდები თუ არა. ასე რომ, გვერდზე რომ გადავდოთ ჩემი სიამაყე და ტაქტიკურ მეთაურად მსახურების დიდი სურვილი, ისმის რეალური კითხვა: მომავალ წლებში, რა პოზიციაზე უნდა ვიმსახურო, რომ არმიას მაქსიმალური სარგებელი მოვუტანო? დღეისათვის, ბატალიონის მეთაურის შერჩევის პროგრამაში მონაწილეობა საუკეთესო გზაა ამ კითხვაზე პასუხის გასაცემად.