

ამოცანით მართვა

თავი 1

შესავალი

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 რიცხოვნობრივად და ტექნოლოგიურად გაცილებით უფრო ძლიერ მოწინააღმდეგეზე უპირატესობის მოპოვებას და ამ უპირატესობის დროულ და ეფექტურ გამოყენებას. ჩემი ხედვაა, რომ სწორედ „ამოცანით მართვა“ გახდეს მართვის ის მეთოდი, რომელიც ეფექტურად უზრუნველყოფს კომპლექსური სამხედრო ოპერაციების მხარდაჭერას ქვეყნის წინაშე არსებულ საფრთხეებზე რეაგირების პროცესში.

„ამოცანით მართვა“ გულისხმობს შესაძლებლობას დაქვემდებარებულებმა იმოქმედონ დამოუკიდებლად მეთაურის დავალებიდან და მიზნიდან გამომდინარე, უტოვებს რა მათ უფლებას თავად გადაწყვიტონ როგორ და რა გზით შეასრულონ ამოცანა. ამ მეთოდის მთავარი პრინციპების შესისხლხორცება თავდაცვის ძალების ყველა დონეზე, უმნიშვნელოვანესი პირობა იქნება „ამოცანით მართვის“ კულტურის დასამკვიდრებლად.

მეთაური ცენტრალური ფიგურა უნდა იყოს ამოცანით მართვის პროცესში. ამოცანით მართვისას ყველა დონის მეთაურს უნდა ესმოდეს პრობლემის არსი, შეეძლოს ოპერატიული გარემოს შეფასება, საბოლოო სასურველი მიზნის განსაზღვრა და ოპერატიული მიდგომის ჩამოყალიბება. მეთაური ასევე პასუხისმგებელია დროის გათვლაზე, სამოქმედო სივრცეზე, რესურსებსა და მიზნების ჩამოყალიბებაზე, საბრძოლო ფუნქციების მართვასა და პროცესის მუდმივ შეფასებაზე. დამატებით, უმნიშვნელოვანესია მას შეეძლოს თავისი ჩანაფიქრის დაქვემდებარებულებისადმი ნათლად გადაცემა. მეთაურმა უნდა იცოდეს დაქვემდებარებულების შესაძლებლობები, ახალისებდეს ინიციატივას, გონივრული რისკების აღებას და ენდობოდეს მათ აღსრულების პროცესში. ამ ყველაფრის მიღწევა თავდაცვის ძალების მაშტაბით გაგვიყვანს დეცენტრალიზებულ გადაწყვეტილებების მიღებასა და აღსრულებაზე ყველა დონეზე, რაც სამხედრო ოპერაციებში მოწინააღმდეგეზე უპირატესობის მიღების შესაძლებლობას მოგვცემს.

თავი 2

ოპერატიული გარემო

საქართველოს თავდაცვის ძალებს დინამიურად ცვალებად უსაფრთხოების გარემოში მოუწევს მოქმედება, სადაც ოპერაციების ხასიათი უფრო ცვალებადი გახდება, ხოლო ტემპი - ზრდადი. საქართველოს თავდაცვის ძალებმა უნდა შეძლონ ეროვნული უსაფრთხოების ინტერესების დაცვა და მჭიდრო თანამშრომლობა მოკავშირეებთან და პარტნიორებთან. აქედან გამომდინარე, ჩვენი მომზადებისა და წვრთნების პროცესი უნდა წარიმართოს ზედმეტი ცენტრალიზებული მართვის გარეშე, რადგან დეცენტრალიზებული მიდგომა უზრუნველყოფს უპირატესობას - აძლიერებს რა ადაპტაციის უნარს და მოქმედებების სისწრაფეს.

გაზრდილი გაურკვევლობის და კომპლექსურობისა პირობებში მოქმედ მცირე ზომის ქვედანაყოფებს დასჭირდებათ მოქმედების თავისუფლება, რათა ადგილზე მიიღონ გადაწყვეტილება და სწრაფად მოახერხონ შექმნილი ვითარების უპირატესობად გადაქცევა. ამისათვის, ამოცანით მართვის კულტურა აუცილებელი პირობა იქნება წარმატების მისაღწევად.

თავი 3

ამოცანით მართვის არსებითი მახასიათებლები

გადაწყვეტილების მიღების სისწრაფე და აღსრულების პროცესში დაქვემდებარებული მეთაურების მოქმედებების დამოუკიდებლობის მაღალი ხარისხი სამხედრო ოპერაციებში წარმატების უმნიშვნელოვანესი პირობებია. სწორედ ამიტომ საქართველოს თავდაცვის ძალები უნდა ისწრაფოდეს მიაღწიოს სამხედრო ოპერაციების დეცენტრალიზებულ აღსრულებას, რაც თავის მხრივ გადაწყვეტილების მიღებისათვის საჭირო პროცესის დროის მინიმუმამდე დაყვანას უზრუნველყოფს.

ამოცანით მართვის პრინციპებია: ნდობაზე დაფუძნებული შეკრული გუნდის შექმნა, ერთიანი გაგების ჩამოყალიბება, ნათელი ჩანაფიქრის გაცემა, დისციპლინირებული ინიციატივის წახალისება, მიზანზე ორიენტირებული დავალებების გაცემა, და გონივრული რისკების აღება.

სამხედრო ოპერაციების დეცენტრალიზებულ აღსრულებისათვის საჭიროა ურთიერთგაგების მიღწევა ზემდგომ მეთაურსა და დაქვემდებარებულ მეთაურებს შორის, იმ აუცილებელი უნარჩვევების გამომუშავება სამხედრო და სამოქალაქო პერსონალში, რომელიც დეცენტრალიზებულ მართვას უზრუნველყოფს.

ნდობაა ის აუცილებელი წინაპირობა, რომლის გარეშეც ამოცანით მართვა წარმოუდგენელია. ცოდნაზე, გამოცდილებაზე და ნათელ კომუნიკაციაზე დაფუძნებული ნდობა უზრუნველყოფს სამხედრო ოპერაციებში ნაკლები კონტროლით მეტი ავტონომიის მინიჭებას ქვედანაყოფებისათვის. მეტი ავტონომია კი ამოცანების დეცენტრალიზებული აღსრულების მთავარი პირობაა.

ურთიერთგაგების მიღწევა მეთაურებსა და დაქვემდებარებულებს შორის პრობლემის არსის საერთო აღქმას გულისხმობს. ის მოიცავს ნათელ კომუნიკაციას ორივე მხარეს შორის, დავალებითა და მიზნით ამოცანის დასახვას, სადაც მეთაურის ჩანაფიქრი ადვილად აღქმადი იქნება დაქვემდებარებულისათვის, ხოლო მეთაური დარწმუნებული იქნება რომ მისი ჩანაფიქრი მოიცავს ყველა იმ აუცილებელ შემადგენელს, რომელიც ამოცანის აღსრულებისათვის საკმარისია.

მიზანზე ორიენტირებული დავალებები დეცენტრალიზებული აღსრულების ეფექტურობისათვის უმნიშვნელოვანესი ფაქტორია. იგი დაქვემდებარებულ მეთაურებს და სხვა სამხედრო მოსამსახურეებს აძლევს მეთაურის ჩანაფიქრის ფარგლებში გადაწყვეტილების ადვილზე მიღების საშუალებას, რაც საბოლოო ჯამში მნიშვნელოვნად აჩქარებს გადაწყვეტილების მიღების პროცესს და ხელს უწყობს მოწინააღმდეგეზე უპირატესობის მოპოვებას.

ნათელი კომუნიკაცია მეთაურებსა და დაქვემდებარებულებს შორის, მიზნით დავალებების დასახვა, ნდობა და ავტონომიის მაღალი ხარისხი ყველა დონეზე ინიციატივის გამოჩენისა და გონივრული რისკების აღების სივრცეს ქმნის. მეთაურების მიერ ინიციატივის წახალისება და შეცდომებზე სწავლის ხელშეწყობა, თავის მხრივ გააძლიერებს ნდობის ფაქტორს და გაზრდის დეცენტრალიზებული აღსრულების ეფექტურობას.

საქართველოს რელიეფი ხშირად ზღუდავს თუნდაც თანამედროვე საკომუნიკაციო საშუალებებით კავშირების დამყარებას, ხშირად სამხედრო ოპერაციების მსვლელობისას ოპერატიული უსაფრთხოება მოითხოვს კავშირების გათიშვას, ან მოწინააღმდეგე ახშობს მას. ასეთ შემთხვევებშიც „ამოცანით მართვამ“ უნდა უზრუნველყოს ოპერაციების განგრძობადობა და ეფექტური აღსრულება, უზრუნველყოს რა დაქვემდებარებული მეთაურები თუ სამხედრო მოსამსახურეები თავიანთ მოქმედებებში დამოუკიდებლობის მაღალი ხარისხით მეთაურის ჩანაფიქრის ფარგლებში.

თავი 4

ამოცანით მართვის დანერგვა

ამოცანით მართვა უნდა დაინერგოს საქართველოს თავდაცვის ძალებში ყველა მიმართულებით და ხელი შეუწყოს დაქვემდებარებული მეთაურების განვითარებას და მათთვის შესაბამისი უნარების ჩამოყალიბებას, რათა მათ შეძლონ ინიციატივის გამოჩენა, გონივრული რისკების აღება და გადაწყვეტილების

დამოუკიდებლად მიღება. ამოცანით მართვის კულტურის დანერგვა გულისხმობს ამ მეთოდის ყოველდღიურ საქმიანობაში გამოყენებას. ამოცანით მართვა უნდა განხორციელდეს ინდივიდუალურ და კოლექტიურ დონეზე. ამისათვის აუცილებელია შესაბამისი დოქტრინის შემუშავება და უკვე არსებულ დოქტრინებში ცვლილებების შეტანა, განათლება, წვრთნა, ადამიანური რესურსები და პერსონალის მართვა, ასევე შესაბამისი საკანონმდებლო ბაზის შექმნა, რომელიც ხელს შეუწყობს ამოცანით მართვის დანერგვას.

განათლება და წვრთნები არის „ამოცანით მართვის“ კულტურის დანერგვის გასაღები. დოქტრინამ უნდა განმარტოს ამოცანით მართვის ფილოსოფია, სასწავლო დაწესებულებებმა ასწავლოს, ხოლო ჩვენ უნდა მოვემზადოთ მისი განხორციელებისათვის ინდივიდუალურ და კოლექტიურ დონეზე. ჩემს მიერ ზემოთ აღწერილი მთავარი შემადგენლები ამოცანით მართვის დანერგვის უმნიშვნელოვანესი წინაპირობებია. თუ ჩვენ მოვახერხებთ ამ თვისებების წარმატებით დამკვიდრებას ჩვენს ჯარისკაცებში, ე.ი. მოვახერხებთ მათ დამკვიდრებას თავდაცვის ძალებში.

აუცილებელია ყველა საგანმანათლებლო დაწესებულებაში განსაკუთრებული ყურადღება მიექცეს ამოცანით მართვის ფილოსოფიის გააზრებას და პრაქტიკული უნარ-ჩვევების გამომუშავებას. სამხედრო მოსამსახურეებს სამხედრო სამსახურის დაწყების ადრეულ ეტაპზევე, წვრთნებისა და განათლების მიღების პერიოდში უნდა შევუქმნათ ისეთი პირობები და გარემო, სადაც განუვითარდებათ ადაპტაციის, კრიტიკული და შემოქმედებითი აზროვნებისა და გადაწყვეტილების სწრაფად და დამოუკიდებლად მიღების უნარები, ასევე ჩამოყალიბდებათ მეთაურის ჩანაფიქრის ფარგლებში ინიციატივის გამოვლენისა და ნდობის ჩვევები. ასეთ სიტუაციებში გადაწყვეტილებების მისაღებად აუცილებელი მორალური სიმამაცის ან ხასიათის სიმტკიცის გამოვლენა აუცილებლად უნდა წახალისდეს.

როგორც ერთიანი აღქმის ჩამოყალიბება მეთაურებსა და დაქვემდებარებულებს შორის ნათელს ხდის მეთაურის ჩანაფიქრს, ასევე ნდობა წარმოადგენს ამ ჩანაფიქრის აღსრულების აუცილებელ პირობას. ნდობის ჩამოყალიბება მეთაურებსა და დაქვემდებარებულებს შორის თავდაცვის ძალების ყველა დონეზე ერთ-ერთი უმნიშვნელოვანესი ძალისხმევა იქნება. ის დაფუძნებული იქნება მშვიდობიანობის დროს დაგეგმილი ოპერატიული, საგანმანათლებლო თუ ადმინისტრაციულ საქმიანობის აღსრულების პროცესში მეთაურის მიერ სამხედრო მოსამსახურეებზე დაკვირვებებსა და შეფასებებზე. ყოველდღიურ საქმიანობაში ამოცანით მართვის პრინციპების გამოყენება, სამხედრო მოსამსახურეების კომპეტენციის შეფასება და კრიზისულ ვითარებაში სწორი ინიციატივებისა და გონივრული რისკის აღების შესაძლებლობებში დახელოვნება გააჩენს ცოდნაზე, გამოცდილებაზე და ურთიერთგაგებაზე დაფუძნებულ ნდობას, რაც შესაბამისად მეთაურს გაუჩენს რწმენას რომ სამხედრო ოპერაციების მიმდინარეობისას მის მიერ დასმული ამოცანა მისივე ჩანაფიქრის ფარგლებში შესრულდება. ნდობა ორმხრივი უნდა იყოს მეთაურებსა და დაქვემდებარებულებს შორის, რომელიც გაჩნდება

შესრულების ხარისხიდან და აღიარებიდან გამომდინარე, რომელიც თავის მხრივ დავალებების მაღალი ხარისხით ხშირად შესრულებიდან შეიქმნება.

ამოცანით მართვის წვრთნა და მომზადება გულისხმობს გუნდების ჩამოყალიბებას, როგორც ქვედანაყოფის შიგნით მეთაურის მიერ, ისე მის გარეთ მხარდამჭერ, მხარდაჭერილ და ზემდგომ ქვედანაყოფებთან მიმართებაში. ამ გუნდებს ერთმანეთთან უსიტყვო და ინტუიციური კავშირი უნდა ჰქონდეთ, რასაც ხელს შეუწყობს ჩანაფიქრის საერთო აღქმა და ურთიერთნდობა. წვრთნების პროცესმა უნდა აიძულოს მეთაურები კარგად აითვისონ სწრაფი გადაწყვეტილების მიღება. წვრთნები ყველაზე ოპტიმალური მეთოდია მეთაურისთვის, რომ ისწავლოს თუ როგორ მოახდინოს პრაქტიკაში უფლებამოსილების და პასუხისმგებლობის დელეგირება დაქვემდებარებულ და მხარდამჭერ მეთაურებზე. ეს ემსახურება ნდობისა და გუნდური მუშაობის დამკვიდრებას, აადვილებს უსიტყვო და ინტუიციურ კომუნიკაციას და სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანია ამ ეშელონების მეთაურების განვითარებისათვის.

უნდა გავაცნობიეროთ, რომ მიუხედავად იმისა, რომ ამოცანით მართვის ძირითადი ნაწილი ადამიანურ ფაქტორებზეა ორიენტირებული, მისი სისტემებით უზრუნველყოფა ასევე მნიშვნელოვან მიმართულებას წარმოადგენს. ამოცანის მართვაზე ორიენტირებული პერსონალის მართვის სისტემის, მართვისა და კონტროლის ავტომატიზირებული სისტემების, დოქტრინული მხარდაჭერისა თუ საკანონმდებლო რეგულაციების, შესაბამისი ძალთა ორგანიზაციისა თუ ლოგისტიკური უზრუნველყოფის გარეშე შეუძლებელი იქნება ამოცანით მართვის კულტურის სრულად ინტეგრირება თავდაცვის ძალებში. ამიტომაც მნიშვნელოვანია ზემოთაღნიშნული სისტემების განვითარება და ადაპტაცია ამოცანით მართვის პრინციპებთან.

მნიშვნელოვანია თავდაცვის ძალებში ამოცანით მართვის მოთხოვნების მხარდამჭერი დოქტრინის შემუშავება. კერძოდ, უნდა შეიქმნას მარტივი, ადვილად გასაგები დოქტრინული სახელმძღვანელოები, რომლებიც როგორც ინსტიტუციურ, ისე ქვედანაყოფის დონეზე მხარს დაუჭერს ამოცანით მართვის კულტურის დანერგვას. ასევე, ახალი შემუშავებული დოქტრინის საფუძველზე, ცვლილებები უნდა შევიდეს არსებულ დოქტრინულ სახელმძღვანელოებში.

მიუხედავად იმისა, რომ საქართველოს თავდაცვის ძალებში ხდება დაქვემდებარებული მეთაურების (ლიდერების) წახალისება და მათი წოდებრივი და თანამდებობრივი დაწინაურება-შერჩევა მათი დონიდან, გამოცდილებიდან და მეთაურისთვის აუცილებელი უნარ-ჩვევებიდან გამომდინარე, აუცილებელია ამას კიდევ უფრო მეტი ყურადღება დაეთმოს. ინდივიდუალური და კოლექტიური შეფასებების ნაწილში გათვალისწინებული უნდა იყოს ამოცანით მართვის უნარების ფლობის კომპონენტი, რაც სამხედრო მოსამსახურის სამეთაურო თანამდებობებზე დაწინაურების ერთ-ერთი წინაპირობა იქნება.

ამოცანით მართვის განხორციელებისთვის აუცილებელია არსებულ საკანონმდებლო ბაზაში ამ კუთხით ცვლილებების შეტანა და, საჭიროებიდან გამომდინარე, ახალი პუნქტების შექმნა-დამატება, რათა ამოცანით მართვა მოერგოს

კანონმდებლობას და მეთაურებს მიანიჭოს დამოუკიდებლად მოქმედებისა და დეცენტრალიზებული მართვის უფლება.

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, ამოცანით მართვის კულტურის დანერგვის პროცესში ვფიქრობ პირველ ეტაპზე ძალისხმევა მივმართოთ ამოცანით მართვის ფილოსოფიის ერთიან აღქმაზე მთლიანად თავდაცვის ძალებში და მოვამზადოთ მყარი საკანონმდებლო, დოქტრინული და დოკუმენტალური საფუძველი ამოცანით მართვის კულტურის დასამკვიდრებლად. შემდგომ ეტაპზე კი დავიწყოთ სამხედრო და სამოქალაქო პერსონალში ამოცანით მართვის პრაქტიკული უნარ-ჩვევების გამომუშავება, რომელიც ბოლოს ეტაპზე სისტემებით მხარდაჭერით და მიღწეულის შენარჩუნებით დაგვირგვინდება.