

სერჟანტები და ამოცანით მართვა

მთავარი სერჟანტი დენის ა. ეგერი

სახმელეთო ჯარების ხელმძღვანელობა აღიარებს იმ ძალების მნიშვნელობას, რომლებიც კარგად იცნობენ დოქტრინას; დოქტრინაში მოცემულია ის ფუნდამენტური პრინციპები, რომლებითაც უნდა იხელმძღვანელონ ოპერაციების ჩატარებისას. მეორეს მხრივ, ჯარისკაცებმა შეიძლება იფიქრონ, რომ დოქტრინაში გაჟღერებული იდეები თეორიულია და მათ ყოელდღიურ დავალებებს არ მიესადაგება. თუმცა ჯარისკაცებისთვის ისეთი ხელმისაწვდომი და შესაფერისი დოქტრინა, როგორც დღესაა, არასოდეს ყოფილა.

2011 წლის შემდეგ, ინტენსიურად მიმდინარეობდა დოქტრინა 2015-ზე მუშაობა, რაც სახმელეთო ჯარების მანამდე არსებული დოქტრინის მოდერნიზაციასა და დახვეწას ისახავდა მიზნად, რათა ის უფრო გამოსადეგი გაეხადათ შეიარაღებული ძალებისთვის. შეიცვალა არა მხოლოდ დოქტრინის შინაარსი, არამედ ჩამოყალიბდა ახალი გამოცემების იერარქიაც, რაც გულისხმობს იმას, რომ კონკრეტულმა დოქტრინულმა თემებმა სავსე სახელმძღვანელოებიდან ახალ კატეგორიებში - სახმელეთო ჯარების დოქტრინის შემოკლებულ გამოცემებსა (ADP) და სახმელეთო ჯარების დოქტრინის განვრცობილ გამოცემებში (ADRP) - გადაინაცვლა. სახმელეთო ჯარების ამოცანით მართვის დოქტრინა სახმელეთო ჯარების დოქტრინის ორ ახალ გამოცემაში გადავიდა, რომლებმაც 2012 წლიდან, მათი გამოქვეყნების დროიდან, დიდი ყურადღება მიიქციეს. ესენია არმიის დოქტრინის შემოკლებული გამოცემა ADP 6-0 და არმიის დოქტრინის განვრცობილი გამოცემა ADRP 6-0.

სახმელეთო ჯარების ყოფილი შტაბის უფროსი, გენერალი რაიმონდ ოდიერნო, ძალიან ხშირად აღნიშნავდა, რომ სახმელეთო ჯარებში, ხელმძღვანელობის ყველა დონეზე, ოპერაციების ჩატარების წესებში, ამოცანით მართვის დოქტრინის იდეები უნდა დანერგილიყო. ამან ზოგიერთს კითხვა გაუჩინა - რა როლი ექნებოდათ მათ ამოცანით მართვის სისტემაში, რადგან თუ (როგორც დოქტრინაში წერია) ამოცანით მართვას

მხოლოდ მეთაურები იყენებენ, როგორღა იქნებოდა ამოცანით მართვის დოქტრინა ყველაზე მორგებული? ყველაზე მეტი კითხვა კი ერთი კონკრეტული ჯგუფის, სერჟანტთა კორპუსის გარშემო ტრიალებს. როგორია სახმელეთო ჯარების ამოცანით მართვის პრინციპი სერჟანტებისთვის? რა როლს ასრულებს სერჟანტი ამოცანით მართვაში?

ყველა სერჟანტი აცნობიერებს, რომ მეთაურები მართავენ, ისინი კი მხარს უჭერენ მათ ამოცანის განხორციელებაში. ზემოაღნიშნულ პროცესში, ბევრი სერჟანტი გარკვევით ვერ ხედავს თავის როლს ამოცანით მართვაში. როცა ქვეყნის მასშტაბით, ბანაკებს, პოსტებსა და ბაზებს ვსტუმრობ, ხშირად მესმის სერჟანტების უკმაყოფილო ფრაზები: „ამოცანით მართვა, ეს ხომ ოფიცერს ეხება“, ან „ეს ხომ ოფიცრის საქმეა“. ამგვარი დამოკიდებულება ძალიან შორსაა ჭეშმარიტებისგან. მე ყოველთვის ერთსა და იმავეს ვპასუხობ: „არა, ამოცანით მართვა ლიდერის საქმეა“.

ჩვენ, სერჟანტებმა და კერძოდ, უფროსმა სერჟანტებმა, უნდა შევიცვალოთ დამოკიდებულება ამოცანით მართვისადმი. ამისათვის კი საჭიროა, გავაცნობიეროთ ამოცანით მართვის საფუძვლები და დავინახოთ მასში ჩვენი როლი. მხოლოდ ამის შემდეგ შევძლებთ, ვაჩვენოთ ჩვენს ქვემდგომებს, როგორ უნდა დაეხმარონ მეთაურებს აღნიშნული პრინციპების გატარებაში.

ამოცანით მართვის განსაზღვრება

სახმელეთო ჯარების მიდგომა ამოცანით მართვისადმი სამ მთავარ კონცეფციას აერთიანებს, რომლებსაც მეთაურები სამხედრო ოპერაციების რთული გამოწვევების დასაძლევად იყენებენ. სერჟანტები უშუალოდ უჭერენ მხარს მეთაურებს იმ კონცეფციების გატარებაში, რომლებიც ADP 6-0 და ADRP 6-0-შია აღწერილი. ესენია ამოცანით მართვის გამოყენება, ამოცანით მართვის ფილოსოფია და ამოცანით მართვის საბრძოლო ფუნქცია. ამოცანით მართვის გამოყენება გულისხმობს იმ მრავლისმომცველ იდეას, რომელიც თავის თავში მართვის ფილოსოფიასა და საბრძოლო

ფუნქციას აერთიანებს. მართვის ფილოსოფია ხუთი მთავარი პრინციპით ხელმძღვანელობს, საბრძოლო ფუნქცია კი დავალებებად და სისტემებად არის დაყოფილი.

ამოცანით მართვის ფილოსოფია. ამოცანით მართვა (ფილოსოფია) ,, არის მეთაურის მიერ ამოცანაზე მორგებული ბრძანებების საშუალებით, ლიდერებისთვის დისციპლინურ ჩარჩოებში მოქცეული და მეთაურის ჩანაფიქრის შესაბამისი ინიციატივის გამოვლენის შესაძლებლობის მინიჭება, რათა გაერთიანებული სახმელეთო ოპერაციების ჩატარებისას, მოხერხებულ და ადაპტირებად ლიდერებს ჰქონდეთ მოქმედების მეტი თავისუფლება“. ამოცანით მართვის პრინციპებია:

- ერთიანი გუნდის შეკვრა ორმხრივი ნდობის საფუძველზე
- საერთო აზრის ჩამოყალიბება
- მეთაურის ჩანაფიქრის ნათლად ჩამოყალიბება
- დისციპლინურ ჩარჩოებში მოქცეული ინიციატივის გამოჩენა
- ამოცანაზე მორგებული ბრძანებების შემუშავება
- გონივრულ რისკზე წასვლა

ამოცანით მართვის საბრძოლო ფუნქცია. ამოცანით მართვის საბრძოლო ფუნქცია არის ,,ურთიერთდაკავშირებული დავალებები და სისტემები, რომლებიც უზრუნველყოფენ მოქმედებების განვითარებასა და ინტეგრირებას, რაც საშუალებას აძლევს მეთაურს, დააბალანსოს მართვის ხელოვნება და კონტროლის მეცნიერება სხვა საბრძოლო ფუნქციების ერთ სივრცეში გასაერთიანებლად“. ფუნქცია არის ერთი მიზნის ქვეშ თავმოყრილი მოქმედებების ჯგუფი; ეს გულისხმობს იმას, რომ ამოცანით მართვის საბრძოლო ფუნქცია წარმოადგენს სტრუქტურულ გზას, რომლის მიხედვითაც მეთაურები საერთო მიზნის ქვეშ აერთიანებენ მრავალ პროცესსა და მოქმედებას იმისათვის, რომ ქვედანაყოფმა შეძლოს დასახული ამოცანების შესრულება და მიაღწიოს წვრთნის მიზნებს.

ამოცანით მართვის სისტემა. ამოცანით მართვის სისტემა არის ,,პერსონალის, ქსელების, საინფორმაციო სისტემების, პროცესებისა და პროცედურების, საშუალებებისა და აღჭურვილობის ორგანიზება

მეთაურების მიერ ოპერაციების ჩასატარებლად“. ეს კი იმას ნიშნავს, რომ ამოცანით მართვის თითოეული სისტემა განსხვავებულია, რადგან მისი კომპონენტების ურთიერთმსგავსების მიუხედავად, თითოეული მეთაური მათ ისე აწყობს, როგორც მოცემული ამოცანა მოითხოვს გადაწყვეტილების მიღების ხელშეწყობისა და კომუნიკაციის გამარტივების უზრუნველსაყოფად. ამოცანით მართვის სისტემები საინფორმაციო სისტემებთან არ უნდა გავაიგივოთ; საინფორმაციო სისტემა ამოცანით მართვის სისტემის მხოლოდ ერთი ნაწილია.

აღსანიშნავია ის ფაქტი, რომ ამოცანით მართვის სისტემის ერთ-ერთი კომპონენტი არის პერსონალი. ამოცანით მართვის სისტემის ზოგადი იდეოლოგიის მიხედვით, მეთაურები სისტემატიურად უზრუნველყოფენ ქვემდგომთა ფუნქციების ორგანიზებას. ისინი, პირველ რიგში, იწყებენ იმ ადამიანებით, რომლებიც ამ ფუნქციებს ასრულებენ, რაც აუცილებელია იმისათვის, რომ მეთაურებმა ეფექტურად შეძლონ ძალების მართვა და კონტროლი.

შემდგომ ნაწილებში განხილულია სერჟანტების მიერ ამოცანით მართვის მხარდაჭერის პრაქტიკული ინტერპრეტაცია. ამოცანით მართვაში სერჟანტების როლის გასაცნობიერებლად, კარგი იქნება, თუ შევხედავთ, როგორ იყენებენ მის პრინციპებს უმაღლესი, საშუალო და ყველაზე დაბალი რგოლის ლიდერები.

სერჟანტები და ამოცანით მართვის ფილოსოფია

სერჟანტებმა, პირველ რიგში, უნდა გააცნობიერონ, როგორ ხდება ამოცანით მართვის ექვსი პრინციპის პრაქტიკაში გამოყენება. ეს დაეხმარება ყველა რგოლის წარმომადგენელს (სერჟანტს), განსაზღვროს, რა ფორმით

დაუჭიროს მხარი მეთაურს. დოქტრინაში აღწერილია ის, თუ როგორ ეხმარება ამოცანით მართვის პრინციპები მეთაურებსა და შტაბს მუშაობაში; თუმცა, იქ არაფერია ნათქვამი იმაზე, რა სამსახურს უწევენ ისინი (პრინციპები) მთავარ სერჟანტს. დოქტრინაში აღნიშნულია, რომ მთავარი სერჟანტები იმ წამყვან კადრებს შორის არიან, რომლებსაც ამოცანით მართვაში შეაქვთ წვლილი. ისინი ატარებენ პოლიტიკას, განამტკიცებენ სტანდარტებს, აძლევენ რჩევებს და ჯარისკაცების საქმიანობასთან დაკავშირებულ რეკომენდაციებს. ოპერაციების დროს, მეთაურები მთავარი სერჟანტების, ასეულის სერჟანტებისა და ოცეულის სერჟანტების საშუალებით ავრცელებენ თავიანთ გავლენას, აფასებენ საბრძოლო სულისკვეთების დონესა და მოქმედებენ გადამწყვეტი მოვლენების დროს.

ერთიანი გუნდები და საერთო აზრი. მთავარი სერჟანტები შეიძლება მეთაურების სანდო პირები გახდნენ. ისინი მუშაობენ იმისთვის, რომ მეთაურებს დაეხმარონ ისეთი კლიმატის შექმნაში, რომელიც გააღრმავებს ორმხრივ ნდობას და ხელს შეუწყობს გუნდის შეკვრას. ამ ყველაფრის მისაღწევად საჭიროა უკეთეს კომუნიკაციაზე, პრინციპების გაცნობიერებასა და ურთიერთობებზე ზრუნვა. მთავარი სერჟანტი უნდა ეცადოს, ქვედანაყოფის პერსონალს, ყველა დონეზე, საერთო აზრი ჩამოუყალიბდეს მეთაურის ჩანაფიქრთან დაკავშირებით და ამ მცდელობის შედეგების მეთაურისთვის მიწოდებით, დაეხმაროს მას ქვედანაყოფის შეფასებაში. მთავარმა სერჟანტმა მთელი თავისი წვრთნა, განათლება და გამოცდილება იმას უნდა მოახმაროს, რომ მეთაურსა და ჯარისკაცებს შორის დამაკავშირებელი რგოლის ფუნქცია შეასრულოს.

მეთაურის ჩანაფიქრი და დისციპლინურ ჩარჩოებში მოქცეული ინიციატივა. მეთაური თავის ჩანაფიქრს აცნობს მთავარ სერჟანტებს, ისინი კი ცდილობენ, თითოეულმა ჯარისკაცმა გაიაზროს ოპერაციის მიზნისა და სასურველი საბოლოო შედეგის მნიშვნელობა. ერთის მხრივ, მთავარი სერჟანტები ზრუნავენ იმაზე, რომ ჯარისკაცებს განუმარტონ, როგორ შეიძლება მეთაურის ჩანაფიქრის განხორციელება. მეორეს მხრივ კი, ცდილობენ საჭირო ხალხი საჭირო აღჭურვილობით საჭირო დროს აღმოჩნდეს, რომ მეთაურისთვის სასურველ შედეგებს მიაღწიონ. სწორედ ეს

არის ამოცანით მართვის ქვაკუთხედი - დისციპლინურ ჩარჩოებში მოქცეული ინიციატივის საშუალებით, ჯარისკაცებს, რომლებიც მიზნისა და სასურველი საბოლოო შედეგის მნიშვნელობას აცნობიერებენ, შუძლიათ იპოვონ ამოცანის განხორციელების გზები მაშინაც კი, როდესაც მოვლენები მოულოდნელი მიმართულებით ვითარდება.

ამოცანაზე მორგებული ბრძანებები და გონივრული რისკი. პროფესიონალი სერჟანტები ისეთ რეალისტურ და მაღალი ხარისხის წვრთნებს ატარებენ, რომელთა შედეგად ქვედანაყოფში ერთობა და დისციპლინა მკვიდრდება. თითოეული სერჟანტი ცდილობს, ჯარისკაცები ისეთი ინიციატივის გამოვლენას მიაჩვიოს, რომელიც დისციპლინურ ჩარჩოებში იქნება მოქცეული. მათ მიზნების მისაღწევად ამოცანაზე მორგებული ბრძანებებით უნდა იმოქმედონ, სადაც მითითებულია, რა შედეგს უნდა მიაღწიონ ქვემდგომებმა და არ არის აღნიშნული, როგორ. ეს მეთაურებს გონივრულ რისკზე წასვლის საშუალებას აძლევს (მიზნების დასახვისას).

ამოცანით მართვის პრინციპები ქვედა ემელონებზეც ანალოგიურად ფუნქციონირებს. ეს ეხება როგორც უფროს სერჟანტებს, ისე საშუალო და პირველი კლასის სერჟანტებსაც. ქვედანაყოფებში დაკავებული პოზიციიდან და უფლებამოსილებიდან გამომდინარე, ისინი მეთაურებსა და ოცეულის ლიდერებს ეხმარებიან ჯარისკაცებისთვის მეთაურის ჩანაფიქრის უკეთ გაცნობაში, ორმხრივ ნდობაზე დაყრდნობით ერთიანი გუნდის შეკვრასა და დისციპლინის დაცვით, ოპერაციების ჩატარებაში. თუ ჯარისკაცები მეთაურის ჩანაფიქრს სათანადოდ ვერ გაიაზრებენ ან მათი ინიციატივა დისციპლინურ ჩარჩოებს გასცდება, ამოცანით მართვის ფილოსოფიის გატარება ვერ მოხერხდება. აქედან გამომდინარე, ნათელი ხდება სერჟანტების როლი ამ საქმეში.

სერჟანტები და ამოცანით მართვის საბრძოლო ფუნქცია

აუცილებელია, რომ სერჟანტებმა გააცნობიერონ თავიანთი როლი იმ დავალებებისა და სისტემების მხარდაჭერაში, რომლებიც ამოცანით მართვის საბრძოლო ფუნქციის შესრულებას ემსახურება. ამოცანით

მართვის დოქტრინის მიხედვით, ამოცანით მართვის საბრძოლო ფუნქციის ფარგლებში მეთაურის მთავარი დავალებებია:

- ოპერაციების პროცესის მართვა;
- გუნდების შექმნა ქვედანაყოფების შიგნით და გარეთ;
- საზოგადოების ინფორმირება და მასზე გავლენის მოხდენა, როგორც ქვედანაყოფის პერსონალზე, ისე მის ფარგლებს გარეთ.

მეთაურები ამოცანით მართვის საბრძოლო ფუნქციას სხვა საბრძოლო ფუნქციების - გადაადგილებისა და მანევრის, დაზვერვის, ცეცხლით მხარდაჭერის, მატერიალურ-ტექნიკური უზრუნველყოფისა და დაცვის - ინტეგრირებისათვის იყენებენ. აქედან გამომდინარე, მათ მთავარი სერჟანტები აძლევენ რჩევებს ქვედანაყოფის შესაძლებლობების, შედეგების, საჭიროებებისა და სადაო საკითხების შესახებ. ისინი მეთაურებს რეგულარულად აწვდიან შეფასებისა და უკუგების შედეგებს, რათა ისინი საკმარის ინფორმაციას ფლობდნენ სწორი გადაწყვეტილებების მისაღებად. მთავარი სერჟანტების მსგავსად, უფროსი სერჟანტები, ასევე, საშუალო და პირველი კლასის სერჟანტები, უკუგების (feedback), წვრთნის, განათლებისა და გამოცდილების საფუძველზე, ინფორმაციას აწვდიან თავიანთ მეთაურებს ახლო წარსულში წარმატებული თუ წარუმატებელი მიდგომების შესახებ. მათ შეუძლიათ განიხილონ ნებისმიერი საბრძოლო ფუნქციისთვის საჭირო შესაძლებლობების ეფექტურობა.

ოპერაციების პროცესის მართვა. სერჟანტები, სპეციალობისა და დონის მიუხედავად, უშუალოდ უჭერენ მხარს მეთაურებს ოპერაციების პროცესის მართვაში. უმაღლესი დონის სერჟანტები მეთაურებს ეხმარებიან, რომელიმე კონკრეტული საბრძოლო ფუნქციის შესასრულებლად სხვადასხვა სპეციალობის მქონე გამოცდილი ჯარისკაცების თავმოყრაში. საშუალო კლასის სერჟანტები ზრუნავენ იმაზე, რომ ეს ჯარისკაცები სათანადოდ გაიწვრთნან. ისინი მეთაურებს აწვდიან ინფორმაციას, რა დონის კვალიფიკაცია აქვთ ან სჭირდებათ ჯარისკაცებს, რათა მეთაურის გადაწყვეტილება რეალურ მონაცემებს ეყრდნობოდეს. პირველი კლასის

სერჟანტები აღასრულებენ ამოცანას და მეთაურის ჩანაფიქრის ფარგლებში, უშუალოდ ახორციელებენ ქემდგომის მიერ მიცემულ დავალებებს.

იმისათვის, რომ მეთაურებმა სათანადოდ გააცნობიერონ და ვიზუალურად წარმოისახონ შექმნილი ვითარება, მათ პრობლემების ან ამოცანის ამსახველი ზუსტი სურათი სჭირდებათ. ამ ყველაფერში მათ მთავარი სერჟანტები (და სხვა კლასის სერჟანტებიც) ეხმარებიან მნიშვნელოვანი ინფორმაციის მიწოდებით.

მეთაურები ვითარების წარმოსახვასა და ოპერაციის მართვას სერჟანტების საშუალებით ახერხებენ. აღსრულების პროცესში, სერჟანტები მეთაურებს ქვედანაყოფის ან ამოცანის ყველა ასპექტს აცნობენ და ამით ეხმარებიან მათ ზუსტ შეფასებასა და საჭირო შესწორებების შეტანაში. ამ თვალსაზრისით, სწორედ სერჟანტები წარმოადგენენ ამოცანით მართვის მამოძრავებელ ძალას.

გუნდების შექმნა და საზოგადოების ინფორმირება. მთავარ სერჟანტებს (და სხვა კლასის სერჟანტებს) შეუძლიათ დაეხმარონ მეთაურს გუნდების შექმნასა და საზოგადოების ინფორმირება-გავლენის მოხდენაში. რადგან სერჟანტები რეგულარულად მოძრაობენ მთელი ბრძოლის ველის მასშტაბით, მათ მეთაურის მესიჯი უშუალოდ მიაქვთ ჯარისკაცებამდე და ამგვარად ახდენენ მათზე გავლენას. ხშირად, საშუალო და პირველი კლასის სერჟანტებს ყოველდღიური პირდაპირი კომუნიკაცია აქვთ როგორც ქვედანაყოფის ჯარისკაცებთან, ისე მის გარეთ მყოფ საზოგადოებასთანაც. მეთაურის მესიჯის გავრცელებითა და მისი ჩანაფიქრის შესახებ საერთო აზრის ჩამოყალიბებით, სერჟანტები ეხმარებიან მას გუნდების შექმნასა და საზოგადოებაზე გავლენის მოხდენაში.

მეთაურის დავალებების მხარდაჭერასთან ერთად, სერჟანტებს დიდი წვლილი მიუძღვით დოქტრინით წოდებულ საშტაბო დავალებებსა და დამატებით დავალებებში (დავალებების სრული ჩამონათვალი იხილეთ ADRP 6-1-ში). მაგალითად, სერჟანტები დარგის ექსპერტები არიან კიბერელექტრომაგნიტურ ოპერაციებში, ცოდნის მართვაში, ქსელების დაინსტალირება-მართვასა და ტექნიკურ უზრუნველყოფაში.

სერჟანტები და ამოცანით მართვის სისტემები

ბოლო პუნქტი, რაც სერჟანტებმა უნდა იცოდნენ, ამოცანით მართვის სისტემაა, რაც მოიცავს პერსონალს, ქსელებს, საინფორმაციო სისტემებს, პროცესებს, პროცედურებს, საშუალებებსა და აღჭურვილობას. მეთაურის თითოეული სისტემისთვის ყველაზე მთავარი პერსონალია - ადამიანის ფაქტორი.

პერსონალი. ამოცანით მართვის სისტემა რომ წარმატებული იყოს, სწორად შერჩეულ თანამდებობებზე საჭირო გამოცდილების მქონე სწორად შერჩეული კადრები უნდა ინიშნებოდნენ. ამოცანით მართვა რომ სწორი გზით წარიმართოს, მეთაურები დარგის ექსპერტების მიერ მიწოდებულ ინფორმაციას ეყრდნობიან, სერჟანტები კი ცდილობენ მათი ქვედანაყოფების პერსონალი სათანადოდ იქნეს მომზადებული და დანიშნული თანამდებობებზე.

მთავარი და სხვა სერჟანტები რეგულარულად აფასებენ თავიანთი ჯარისკაცების წვრთნას, განათლებასა და გამოცდილებას, რათა ისინი მაქსიმალურად ეფექტურად მოერგონ მეთაურის ამოცანით მართვის სისტემას. როგორც წესი, როდესაც ქვედანაყოფს ახალი წევრი ემატება, მთავარი სერჟანტი განიხილავს მის წარსულ გამოცდილებას, უნარ-ჩვევებს და განსაზღვრავს, როგორ შეძლებს ის ყველაზე ეფექტურად ქვედანაყოფის საქმიანობის მხარდაჭერას. უფროსი სერჟანტებისა და საშუალო კლასის სერჟანტების მიერ მიწოდებული პერიოდული შეფასებებით მეთაურები იგებენ, როგორ ასრულებენ ჯარისკაცები დავალებებს და აკმაყოფილებენ თუ არა ისინი დაკავებული თანამდებობების სტანდარტებს.

ქსელები, საინფორმაციო სისტემები, პროცესები, პროცედურები, საშუალებები და აღჭურვილობა. ამოცანით მართვის სისტემის დანარჩენი კომპონენტების ფარგლებში, სერჟანტები პროცესებისა და პროცედურების შემუშავებასა და აღსრულებაზე ზრუნავენ. ისინი პერსონალს ქსელების, საინფორმაციოს სისტემების, საშუალებებისა და აღჭურვილობის ტექნიკურ

უზრუნველყოფაში ეხმარებიან. რადგან სერჟანტები ამოცანით მართვის სისტემის კომპონენტების ყველაზე „ცხელ წერტილებში“ მოქმედებენ, ისინი პირველები იგებენ, რა როგორ მუშაობს. ისინი მთავარ როლს ასრულებენ მეთაურისთვის ინფორმაციის გადაცემაში, რითიც მას დიდ სამსახურს უწევენ სწორი შესწორებების შეტანაში.

დასკვნა

მიუხედავად იმისა, რომ ამოცანით მართვა მეთაურზე ორიენტირებული და მეთაურის მიერ მართული პროცესია, თუ დავაკვირდებით, ადვილად დავინახავთ, რომ მის წარმატებაში დიდი წვლილი სერჟანტებს მიუძღვით. ამოცანით მართვის ფილოსოფია, თავისი ექვსი პრიციპით და ამოცანით მართვის საბრძოლო ფუნქცია, თავისი დავალებებითა და სისტემებით, სერჟანტთა აქტიურ ჩართულობას მოითხოვს. ფაქტობრივად, ერთადერთი გზა, რითიც მეთაურები ამოცანით მართვას წარმატებით შეძლებენ, გაწვრთნილი, განათლებული და გამოცდილი სერჟანტების ჩართვაა ქვედანაყოფების ყოველდღიურ საქმიანობაში.