

როგორ განსაზღვრეს გერმანელებმა

„Auftragstaktik“ (ამოცანით მართვა)

დონალდ ვანდერგრიფი

ზოგადად, არ უნდა გასცე იმაზე დიდი ბრძანება, ვიდრე ამას აბსოლუტური საჭიროება მოითხოვს, არც იმაზე შორს უნდა დაგეგმო, სადამდეც სიტუაციის წინასწარ განჭვრეტას შეძლებ. ეს ყველაფერი ომში ძალიან სწრაფად იცვლება. იშვიათად ასრულებენ ბრძანებებს სრული წარმატებით, რომლებიც გრძელვადიან მოვლენებზეა დეტალურად გათვლილი. რაც უფრო მაღალია ხელმძღვანელის პოზიცია, მით მოკლე და ზოგადი უნდა იყოს მისი ბრძანებები. საჭირო დაზუსტებები მისმა ქვემდგომმა მეთაურმა უნდა დაამატოს, ხოლო აღსრულების დეტალები შემდგომ ქვედა დონეზე, ზეპირი ბრძანებით უნდა იქნეს გაცემული. ამგვარად, თითოეული მათგანი ინარჩუნებს მოქმედებისა და გადაწყვეტილების მიღების თავისუფლებას თავისი კომპეტენციის ფარგლებში.

ჰელმუტ კარლ ბერნარდ ვონ მოლტკე,

ინსტრუქციები დიდი ქვედანაყოფების მეთაურებისთვის

(1869)

Auftragstaktik, იგივე ამოცანით მართვა,

არ არის მართვისა და კონტროლის დოქტრინა,

არც მართვისა და კონტროლის სისტემა,

არც ტექნოლოგია,

და არც „უფასო ბილეთი ყველასთვის“.

ის არ არის მოკლე ბრძანებების წერის ან საერთოდ, ბრძანებების არდაწერის და ზეპირ ბრძანებებზე დაყრდნობის გზა.

Auftragstaktik კულტურული ფილოსოფიაა. ეს არის სამხედრო პროფესიონალიზმის უმაღლესი ფორმა. მეთაურის საერთო ჩანაფიქრი ქვედანაყოფის წევრს პროფესიონალიზმისაკენ უბიძგებს, სამაგიეროდ, მას თავისუფალ სივრცე ეძლევა მიცემული ამოცანების შესრულებისთვის. იმის დასადგენად, თუ ვინ არის მზად სამხედრო სამსახურში მოღვაწეობისთვის, მომთხოვნი, მაგრამ აპრობირებული და სამართლიანი სტანდარტები უნდა იქნეს შერჩეული. მას შემდეგ, რაც ესა თუ ის პირი სამხედრო სამსახურში ჩადგება, მის გარშემო, ამხანაგებთან ერთად, კონკრეტული წრე იკვრება, რაც გუნდური მუშაობისა და რთული დავალებების ერთად შესრულების საშუალებას იძლევა. ასეთი სახის მართვის კულტურა შეუძლებელია ერთი ხელის მოსმით გავაერთიანოთ ოფიციალური ინსტრუქციის ცალკე ბლოკში. ამოცანით მართვა წვრთისა და განათლების ყველა დონეზე უნდა იყოს ინტეგრირებული, დაწყებული ელემენტარულით, ბოლო დონით დამთავრებული. უფრო მეტიც, ის ე.წ. „ყაზარმული“ ცხოვრების ყველა ასპექტში უნდა ვლინდებოდეს, ყველა ქმედებაში, რასაც სამხედროები აკეთებენ.

მიუხედავად ამისა, უმაღლესი მართვის კულტურა - რომელიც ცალკეულ პირს, ნდობის საფუძველზე, უფლებას აძლევდა, პროფესიული განვითარების პარალელურად თავად მოენახა პრობლემების გადაჭრის საუკეთესო გზები - ოფიციალურად არ შესულა ძალაში 1888 წლის გერმანული საჯარისო წესდების გამოცემამდე. რეფორმის პროცესი დაიწყო გერჰარდ იოან დევიდ ვონ შარლჰორსტმა, 1800-იანი წლების დასაწყისში, რომელსაც შეიარაღებული ძალების მიერ ამოცანით მართვის პირველი ოფიციალური დამტკიცება მოჰყვა. რეფორმა გააგრძელა ავგუსტ ვონ გნაისენაუმ (1760-1831), მას შემდეგ, რაც მისი მენტორი 1813 წელს მოულოდნელად გარდაიცვალა, მოგვიანებით, პროცესი ლეოპოლდ ჰერმან

ლუდვიგ ვონ ბოიენმა (1771-1848) გააგრძელა. რეფორმის პროცესი ათწლეულების მანძილზე, პროფესიული დებატებისა და ოფიცრის განვითარებაში ამოცანით მართვის კულტურის დანერგვის ფონზე მიმდინარეობდა, რომლის რეალური გამოყენებაც სამ ომში ვიხილეთ: 1864 წლის დანია-პრუსიის ომში, 1866 წლის ავსტრია-პრუსიის ომსა და 1870 წლის საფრანგეთ-პრუსიის ომში.

ამ ყველაფრის პარალელურად, შეერთებული შტატების არმიამ მართვის მსგავსი კლიმატის შექმნისა და მიდგომების რამდენიმე დიდებული მაგალითი აჩვენა. აშშ-ს არმიას, როგორც ინსტიტუტს, ჯერ კიდევ არ უნახავს, რა არის რეალურად ამოცანით მართვა - ეს პროფესიონალიზმის კულტურაა. ძალიან ხშირად, ჩვენ ხელსაყრელ საზომს ვეძებთ საგნის მთლიანობაში აღქმის ხარჯზე. როგორც დიდი პრაქტიკოსი, ვიცე-პოლკოვნიკი ჩად რ.ფოსტერი ამბობს,

*ტერმინოლოგიის შეცვლის ფარული მიზეზი ის იყო, რომ შეცვლილიყო მიდგომა ამოცანით მართვის მიმართ, ტექნიკური სისტემებისა და დავალებების კონტექსტში. როგორც წესი, ჩვენ ყურადღებიდან გვრჩება ერთი რამ - ჩვენ გვინდა, რომ ამოცანით მართვა იყოს, როგორც კულტურული კონცეფცია, რომლის გაზომვაც მარტივი მეტრიკით შეუძლებელი იქნება. ასევე შეუძლებელია მისი სტანდარტებში მოქცევა, მითუმეტეს, თანმიმდევრული პროცესების საშუალებით.*

1870-იანი წლებიდან მოყოლებული, როცა აშშ-ს არმიამ გენერალი ფილიპ შერიდანი და ვიცე-პოლკოვნიკი ემორი აპტონი პრუსიული სამხედრო სისტემისა და სხვა საერთაშორისო სამხედრო სისტემების შესასწავლად გაგზავნა, ჩვენ ჯერ კიდევ ვერ გავაცნობიერეთ Auftragstaktik-ის მნიშვნელობა და ვერც ვიყენებთ მას ჩვენს ორგანიზაციულ კულტურაში. აშშ-ს არმიამ, სხვა ქვეყნების მსგავსად, სიტყვასიტყვით გადმოიტანა ეს ტერმინი (Auftragstaktik), მაგრამ ვერ მოახერხა კონცეფციის პრაქტიკაში გამოყენება. დღესაც იგივე ხდება. მას შემდეგ, რაც მაქს ვებერის თეორიები ევროპასა და შეერთებულ შტატებში გამოჩნდა, აშშ-ს არმია ამოცანით

მართვას ყოველთვის აიგივებდა ბიუროკრატიულ ეფექტურობასთან. როგორც მუთი ამბობს:

*Auftragstaktik* - ეს სიტყვა მაშინაც კი დიდებულად ჟღერს, როცა მას ამერიკული მეტყველების აპარატით გამოთქვამენ. რაც შეეხება მის მნიშვნელობას, ის ყოველთვის რთულად აღსაქმელი იყო ამერიკელებისთვის. ამ ძირეული გერმანული სიტყვის არასწორი თარგმნა და გაიგივება „ამოცანაზე მორგებული ბრძანებასთან“ სრულიად უკარგავს მას მნიშვნელობას. *Auftragstaktik* არ აღნიშნავს ბრძანებების გაცემის ან მათი ფრაზეოლოგიის კონკრეტულ სტილს; ეს მართვის მთელი ფილოსოფიაა.

გერმანელი ოფიცრები, რომლებიც შეერთებული შტატების არმიის სკოლებში მუშაობდნენ და ამერიკელებს ომის დროს აკვირდებოდნენ, ზოგჯერ ცდილობდნენ, თავიანთი მართვის კულტურა ამერიკელი კოლეგებისთვის გაეზიარებინათ. გაცვლითი პროგრამით წასულმა ოფიცერმა, კაპიტანმა ადოლფ ვონ შელმა, აშშ-ს არმიის ქვეითთა სკოლაში, ფორტ ბენინგში, ჯორჯიის შტატში, *Auftragstaktik* ამოცანით მართვის ტაქტიკად თარგმნა:

*გერმანიის არმიაში ჩვენ მასში „ამოცანით მართულ ტაქტიკას“ ვგულისხმობთ; ბრძანებები წვრილმან დეტალებამდე არ იწერება, არამედ ამოცანა ზოგადად გადაეცემა მეთაურს. ის, თუ როგორ განახორციელებს მას, უკვე მისი პრობლემაა. ეს იმიტომ კეთდება, რომ ადგილმდებარეობაზე მყოფი მეთაური ერთადერთია, რომელსაც სწორად შეუძლია არსებული მდგომარეობის შეფასება და სათანადო ნაბიჯების გადადგმა ვითარების შეცვლის შესაბამისად.*

თუმცა *Auftragstaktik* რამდენიმენაირად თარგმნეს ინგლისურად, რთულია მისი გაცნობიერება, თუ ამ კონცეფციის ძირს არ გამოვიკვლევთ. ეს კვლევა

აჩვენებს, რომ პრუსიულ/გერმანული კონფედერაცია საინტერესოა ორი მიზეზის გამო.

პირველი, ის აღწერს, თუ როგორ სწამდათ გერმანელებს, რომ გონებრივად მოწინააღმდეგეებზე უფრო სწრაფად მოქმედება შეეძლოთ. გერმანელები სიტყვაში „უფრო სწრაფი“ არა მხოლოდ ფიზიკურ სიჩქარეს, არამედ უკეთესი გადაწყვეტილების მიღებას გულისხმობენ. მოწინააღმდეგეზე უფრო დროული და უკეთესი გადაწყვეტილებების მიღება აჩქარებს ფიზიკურ ტემპსაც. გერმანიის შეიარაღებულმა ძალებმა ამას ლიდერის განვითარების საკითხისადმი პროგრესული და ინოვაციური მიდგომით მიაღწია. ტექნოლოგიას მხოლოდ ლიდერის მიერ უფრო ეფექტური გადაწყვეტილებების მიღების შესაძლებლობების ზრდის საშუალებად მიიჩნევდნენ.

მეორე და უფრო მნიშვნელოვანი, ის განსაზღვრავს, რა სახის ოფიცრები და ჯარისკაცები სჭირდება ქვედანაყოფს იმისათვის, რომ აღნიშნული კონცეფციის მიხედვით, წარმატებით გაართვან საქმეს თავი. ეს საკვანძო საკითხია იმის გასაცნობიერებლად, თუ რა სახის კულტურა უნდა გამოიმუშაოს ქვედანაყოფმა წარმატების მისაღწევად.

ამერიკელი ისტორიკოსები, დიდი ხნის მანძილზე, მეორე მსოფლიო ომის ადრეულ წლებში გერმანელთა გამარჯვებებს უკეთეს გერმანულ აღჭურვილობასა და ცოცხალი ძალის რიცხვობრივ უპირატესობას მიაწერდნენ. ამას სიმართლესთან არაფერი აქვს საერთო. ცნობილი ისტორიკოსი დოქტორი ჯეიმს კორუმი, კონდელისა და ზებეკის წიგნის - „გერმანული ომის ხელოვნება: Truppenfuhrung (ქვედანაყოფის მართვა) - შესავალში განმარტავს:

*1940 წლის კამპანიის შემდეგ, წლების განმავლობაში, გერმანიის გამარჯვებას მის მიერ მრავალრიცხოვანი ტანკების, მოტორიზებული ძალებისა და თვითმფრინავების გამოყენებით ხსნიდნენ, რომლებსაც მაჟინოს ხაზთან განლაგებულ მოწინააღმდეგესა და მის თავდაცვის სტრატეგიას უპირისპირებდა. თუმცა, ახლა უკვე ვიცით, რომ ცოცხალი ძალისა და იარაღის რაოდენობის მხრივ, 1940 წელს, ვერმახტს მცირე*

*უპირატესობები გააჩნდა. ის ხშირად აღმოჩნდებოდა ხოლმე მოკავშირე ძალებთან შედარებით უარეს მდგომარეობაში.*

დოქტორი ჯეიმს კორუმი უარყოფდა დასავლური ანუ ინდუსტრიული ხანის ტაქტიკურ პრინციპს, რომლის მიხედვითაც შემტევ ძალას, თუ მომზადებულ თავდაცვით პოზიციაზე მყოფი მოწინააღმდეგის დამარცხება უნდოდა, ძალთა თანაფარდობა 3:1-ზე უნდა ყოფილიყო. ის გერმანელთა წარმატებას ლიდერობის იდეალებისა და საბრძოლო მოქმედებების წარმოების კონცეფციებით უფრო ხსნის, ვიდრე ცოცხალი ძალისა და მატერიალური მასალის რაოდენობის ამსახველი მშრალი ციფრებით. რაც ყველაზე მეტად ფასობდა, იყო ის, თუ როგორ ახერხებდნენ გერმანელები ლიდერების აღზრდასა და ჩამოყალიბებას. მთავარი იყო არა მოსამზადებელი კურსების დატვირთვა, არამედ ის გარემო, სადაც ლიდერობას ასწავლიდნენ და ავითარებდნენ. აშშ-ს სამხედროებისთვის ეს კონცეფცია უცხოა, რადგან ისინი უფრო წვრთნის არსობრივ დატვირთვაზე, დროსა და რესურსებზე არიან კონცენტრირებულნი, ვიდრე შედეგებზე. Auftragstakt-ის ეფექტურად გამოსაყენებლად, სამხედრო ქვედანაყოფმა მისი იდეები ყოველდღიურობაში უნდა დანერგოს, როგორც ომიანობის, ისე მშვიდობიანობის დროს.

*Auftragstakt ფართო კონცეფციაა... რომელიც მოიცავს სხვადასხვა ასპექტებს: ომის ბუნების თეორიას, ხასიათსა და ლიდერობის თავისებურებებს, ტაქტიკას, მართვასა და კონტროლს, ზემდგომ-ქვემდგომის ურთიერთობას, წვრთნასა და განათლებას. ეს არის მრავალმხრივი მიდგომა ომის წარმოებისადმი.*

*Auftragstakt-ის ზოგადმა თარგმანმა, როგორც „ამოცანაზე მორგებული ბრძანებებისა“ ან „ამოცანით მართვისა“, შეიძლება არასწორი გზით წაგვიყვანოს. ის ჩვენს ყურადღებას მიმართავს ამოცანის შესახებ განცხადებისკენ, რომელიც აშშ-ს ოპერატიულ ბრძანებაშია შესული. Auftragstakt-ის ჭეშმარიტი არსის გასაგებად ყურადღება უნდა მივაქციოთ*

*მე-3ა პარაგრაფს (ოპერაციის კონცეფცია) და მე-3ბ პარაგრაფს (კოორდინირების ინსტრუქციები).*

Auftragstaktik „ხსნის ოპერატიული ბრძანებების გაცემის პრინციპებს“.

ამ სახის ცალკეული ინიციატივის ხელშეწყობა გერმანული სამხედრო განათლების სისტემის სახელმძღვანელო პრინციპი გახლდათ. მოკლედ რომ ვთქვათ, ოფიცრებს ასწავლიდნენ, როგორ ეფიქრათ და არა ის, თუ რა ეფიქრათ. 1979 წელს, გენერლებმა ჰერმან ლექმა და ვონ მელენტიმ პოლკოვნიკ ჯონ ბოიდთან და პერ სპრეისთან გამართულ დისკუსიაში თქვეს, რომ „შესრულების უმაღლესი გერმანული დონის მისაღწევად ისინი ითვალისწინებდნენ გერმანელი მებრძოლის ინდივიდუალურობას - ინიციატივის აღების თავისუფლებას და ამ პოლტიკის გამტარებელ სისტემას.

გერმანული არმიის კულტურაში, მეთაური იშვიათად კიცხავს ქვემდგომს ინიციატივის გამოჩენისთვის. ეს ის არმიაა, სადაც ტერმინი *Sebständichkeit* (ბრძანების შეცვლა) მნიშვნელოვანია. სამხედრო ისტორიკოსისა და ავტორის, დოქტორ რობ სიტინოს თანახმად, ამ ტერმინს გერმანელები მაშინ განიხილავდნენ, როცა ჯერ კიდევ ფეხს იკიდებდა. Auftragstaktik -ის კულტურამ პირობები შექმნა ადაპტაციის უნარის გამომუშავებისთვის, რადგან ბრძანების შეცვლის უფლების (*Sebständichkeit*) წყალობით, ლიდერს შეეძლო შეეცვალა ბრძანება იმ მომენტის გარემოებებიდან გამომდინარე, რომელიც ზემდგომი მეთაურის ჩანაფიქრის მიხედვით იმართებოდა. მათ სწამდათ, რომ უკეთესია კარგი გადაწყვეტილება დაუყოვნებლივ მიიღო, ვიდრე დაიცადო და უკეთეს გადაწყვეტილებამდე დაგვიანებით მიხვიდე, რაც ბრძოლის ველზე უპირატესობას დაგაკარგვინებს. ამ კულტურისთვის უმოქმედობა მიუტევებელი შეცდომაა. გადაწყვეტილების მისაღებად სრულყოფილი ინფორმაციის ლოდინი არ იყო გამართლებული. ეს დამოკიდებულება ყველაზე დაბალ, ცალკეული ჯარისკაცის დონეზე ვრცელდებოდა. როგორც დოქტორი ბრუს. ი. გუმუნდსონი წერდა,

გერმანული არმია, ფრიდრიხ დიდის დროიდან მოყოლებული, ერთ-ერთ „ყველაზე დეცენტრალიზებულ არმიად ითვლებოდა ევროპაში“.

ისეთ ვითარებაში, სადაც ზემდგომ მეთაურთან კონტაქტი წყდებოდა, დაქვემდებარებული ლიდერებს ენდობოდნენ, რადგან მათ შეეძლოთ მეთაურის ჩანაფიქრის ფარგლებში დამოუკიდებლად ემოქმედათ, ვიდრე გაჩერებულიყვნენ და კავშირის აღდგენას დალოდებოდნენ. ეს გაბედული დამოკიდებულება ქვედანაყოფებს მყისიერი უპირატესობების მოპოვებისა და ადგილობრივი წარმატებების მიღწევის საშუალებას აძლევდა. მოკლედ რომ ვთქვათ, „არაფერი იყო ზემოთ ხელშეუხებელი. დაქვემდებარებული მეთაურის საქციელი... გამართლებულია... თუ ის დახვეწს, ან უფრო მეტიც, შეცვლის მიცემულ დავალებას“ ზემდგომი მეთაურის ჩანაფიქრის ფარგლებში.

Auftragstaktik-ის წარმატების ამოსავალი წერტილი სამხედრო ლიდერების საგულდაგულოდ შერჩევა და განვითარება იყო. გერმანელები ოფიცრებში ყველაზე მეტად სამ პიროვნულ თვისებას აფასებდნენ: ცოდნას, დამოუკიდებლობას და პასუხისმგებლობის ალების ენთუზიაზმს. ცოდნა, სულ მცირე, ორ მიზანს ემსახურებოდა. უპირველესად, ცოდნა იყო ის, რაც ოფიცერს საშუალებას აძლევდა, სცოდნოდა, რა გაეკეთებინა, ის გახლდათ გადაწყვეტილების მიღების საფუძველი. ამავდროულად, ცოდნა დაქვემდებარებულებს შორის ლიდერისადმი ნდობას აღვივებდა. დამოუკიდებლობა გადაწყვეტილების მიღებას უკავშირდებოდა. დამოუკიდებლობას დიდი მნიშვნელობა აქვს, როდესაც ოფიცერი ერთადერთი უფლებამოსილი პირია, რომელმაც მოცემული დროის მონაკვეთში გადაწყვეტილება უნდა მიიღოს. ყოველთვის არ არის იმის საშუალება, სხვებს დაუცადოს, რომ უთხრან, რა და როდის გააკეთოს. ბოლო და ყველაზე მნიშვნელოვანი პიროვნული თვისება პასუხისმგებლობის ალების ენთუზიაზმია. ეს იყო ის, რაც ოფიცერს ბრძოლის ველზე აჩერებდა. „ეს იყო ის, რაც გაიძულებდა, ადგილზე დარჩენილიყავი იმ საშინელებების მიუხედავად, რისი გავლაც გიწევდა. ის გაძლევდა მხნეობას“.



დიდებული რომ საშუალოსგან განვასხვავოთ, საუკეთესო გზა ყველა წევრის - უმაღლესი მეთაურიდან დაწყებული, ცალკეული ჯარისკაცით დამთავრებული - ერთ მდგომარეობაში ჩაყენებაა, სადაც ისინი საკუთარ ქმედებებზე იქნებიან პასუხისმგებელნი. თქვენ მხოლოდ საკუთარ ქვედანაყოფებზე კი არ ხართ პასუხისმგებელი, არამედ „ხალხისთვის სამსახურზეც“. აქვე, საჭირო ხდება გავცნოთ ტერმინს „Verantwortungsfreudigkeit“ (პასუხისმგებლობის ალების ენთუზიაზმი). 1921 წლის სახელმძღვანელოში Führung und Gefecht der Verbundenen Waffen წერია, რომ „ყველაზე გამორჩეული ლიდერების თვისება პასუხისმგებლობის ალების სიხარულია“. გერმანულ დოქტრინაში ეს ტერმინი პირველი მსოფლიო ომის დროს გამოიყენეს, თუმცა ის უკვე ხაზგასმითაა აღნიშნული 1933 წლის „ქვედანაყოფის მართვაში“.

„ქვედანაყოფის მართვა“ ბოლომდე იკვლევს და იზიარებს კონცეფციას, რომ „არც ერთ ლიდერს არანაირ სიტუაციაში არ უნდა ემინოდეს პასუხისმგებლობის. პასუხისმგებლობის ალების ენთუზიაზმი განსაკუთრებული ლიდერის დამახასიათებელი თვისებაა“. ეს ნათლად ასახავს, თუ რა მნიშვნელობას ანიჭებდნენ გერმანელი სამხედროები პასუხისმგებლობას. ისინი ცდილობდნენ, ისეთი ოფიცრები გამოეშვათ, რომლებიც არა მხოლოდ მოიწონებდნენ დაკისრებულ პასუხისმგებლობებს, არამედ მიილტვოდნენ ისეთ სიტუაციებში მოხვედრისაკენ, სადაც ისინი მოულოდნელად უდიდესი პასუხისმგებლობის წინაშე აღმოჩნდებოდნენ“.

რატომ არის ასე მნიშვნელოვანი ოფიცრისთვის პასუხისმგებლობისგან სიამოვნების მიღება? დამოუკიდებლობა ოფიცერს სძენს შესაძლებლობას, მართოს გაურკვეველობა და მიიღოს კარგი გადაწყვეტილება დირექტივის არარსებობის შემთხვევაში. როდესაც ოფიცერი ომის საშინელებების წინაშე დგას, მას ყველაზე მეტად დამოუკიდებლობა სჭირდება, რომ საკუთარი შესაძლებლობების მაქსიმუმი გამოავლინოს. როცა ყველაფერი რთულადაა და მის გარშემო ყველას ხელი ჩაქნეული აქვს, პასუხისმგებლობაა ის გრძნობა, რაც ოფიცერს მოქმედებისკენ უბიძგებს. ასეთ მდგომარეობაში ვერავინ განსაზღვრავს წინასწარ ბრძოლის შედეგს, როდესაც „ბრძოლის ველი დაცლილია“. სწორედ ამიტომ, Verantwortungsfreudigkeit

(პასუხისმგებლობის ალების ენთუზიაზმი) არის ის, რაც ოფიცერს ბრძოლის ველზე „სიტუაციის გამოსწორებისკენ უბიძგებს“. ეს თვისება ყველაზე მნიშვნელოვანია იმ თვისებებს შორის, რაც ლიდერს უნდა ახასიათებდეს.

ალბათ შენიშნავდით, რომ ამოცანით მართვის ტაქტიკის გამოცდაში არ განიხილავენ ცალკეული პიროვნებების როლს. ლიდერობის შესახებ წერისას, მე არ ვახსენებ ჯორჯ პატონს ან ულისეს გრანტს. Auftragstaktik-ში ცალკეული პიროვნებები არ თამაშობენ მთავარ როლს. გერმანელებმა ეს თავიანთ ოფიცრებსა და სერჟანტებს ასწავლეს და თავიანთი კულტურის დამახასიათებელ თვისებად აქციეს. კულტურა კი უფრო მეტს ნიშნავს, ვიდრე ცალკეული პიროვნებები.