

ამოცანით მართვა ზღვაზე - შეუძლებელია?

ტომი კრაბეროდი

ამოცანით მართვამ თითქმის „მითიური კანონიზაცია შეიძინა დასავლურ სამყაროში“, როგორც რეცეპტი იმისა, თუ როგორ უნდა იმართოს სამხედრო ორგანიზაციები. ის ოფიციალურად ნორვეგიის შეიარაღებულ ძალებში წარადგინეს 20 წლის წინ, 1995 წელს. ამ რეფორმის მოტივი უბედური შემთხვევის გამოძიება გახდა. ეს გახლდათ 1986 წელს, ვასდალენში მომხდარი ტრაგედია, სადაც 16 ჯარისკაცი ემსხვერპლა ზვავის ჩამოწოლას, ნორვეგიაში, მშვიდობიანობის დროს ჩატარებული წვრთნების მიმდინარეობისას. მაშინ მიხვდნენ, რომ ამ რეფორმის გატარება გარდაუვალი იყო. მაგრამ ამავდროულად, გაჩნდა კითხვები შეიარაღებულ ძალებში, კერძოდ, საზღვაო ძალებში და უფრო კონკრეტულად, ნორვეგიულ ფრეგატებზე, ამოცანით მართვის დანერგვის მასშტაბთან დაკავშირებით. ამ თავში გაანალიზებულია, რატომ არ დაინერგა ამოცანით მართვა ნორვეგიულ ფრეგატებზე, შეიარაღებულ ძალებში ამ კონცეფციის ოფიციალურად მიღებიდან 20 წლის შემდეგ. აქ გაანალიზებულია ამოცანით მართვის რაობა და მის მიღებასთან, როგორც შეიარაღებული ძალების ორგანიზაციულ კულტურასთან დაკავშირებული დაბრკოლებები.

შეიარაღებულ ძალებში ამოცანით მართვის წარდგენის უშუალო მიზეზი ზვავის ჩამოწოლა იყო, რომელმაც არმიის ქვედანაყოფი მოიყოლა. ის ეყრდნობოდა ამავე სახელწოდების (Auftragstaktik) გერმანულ ორგანიზაციულ პროცედურას, რომელიც პრუსიელებმა 1800-იან წლებში, ბრძოლის ველზე ჯარისკაცების სამართავად შეიმუშავეს (ამის შესახებ პრუსიულ/გერმანულ არმიაში 40 წელზე მეტ ხანს მიმდინარეობდა დებატები, 1857 წლიდან 1888 წლამდე). სხვა სიტყვებით რომ ვთქვათ, კონტექსტიდან გამომდინარე, იმის გასარკვევად თუ რა იქნება ეფექტური მართვისთვის უკეთესი, დროა დაისვას კითხვა - ხომ არ არსებობს რაიმე

სახის შეუსაბამობა საზღვაო ხომალდზე ეფექტური ლიდერობის ფორმასა და ამოცანით მართვას შორის.

ისეთ ვითარებაში, სადაც ფორმების შეუსაბამობაა, ახალი ინსტიტუციური თეორიის მიხედვით, ვილაცამ შეიძლება ივარაუდოს, რომ არსებობს დიდი განსხვავება გარეგნულ და შინაგან მდგომარეობას შორის. მიუხედავად ორგანიზაციის გარეგნული გამოხატულებისა, თითქოს მან გაამართლა მოლოდინი და კარგად აითვისა ამოცანით მართვა, ის რეალურად შეიძლება სულ სხვაგვარად მოქმედებდეს. ამრიგად, ახალი ინსტიტუციონალიზმი ეწინააღმდეგება მომხმარებლურ შეხედულებას, რომლის მიხედვითაც ორგანიზაციები ლიდერების ხელში ინსტრუმენტია, რომლითაც განსაზღვრავენ მიზნებს და იღებენ გადაწყვეტილებებს, მაგალითად, რა უნდა გაკეთდეს ორგანიზაციაში. ეს ანალიზი დაეყრდნობა განცალკევების თეორიას (theory of decoupling), რითიც აიხსნება, რატომ არ დაინერგა ამოცანით მართვა საზღვაო ხომალდებზე.

ამოცანით მართვა

ამოცანით მართვის არსი იმაში მდგომარეობს, რომ გზა დაუთმოს შემოქმედებითობას მთელი ორგანიზაციის მასშტაბით, ესა თუ ის პირი ჩააყენოს ისეთ სიტუაციაში, სადაც ის შეძლებს საკუთარი კორექტივები შეიტანოს მოქმედებაში, თუ ვითარება დაგეგმილისგან განსხვავებით განვითარდება და ნებართვის მისაღებად ვერ შეძლებს ზემდგომთან დაკავშირებას. მოწინააღმდეგის, ბუნებრივი კატასტროფის ან ხანძრის პირისპირ დადგომისას, დრო გადამწყვეტი ფაქტორია. ბევრ შემთხვევაში, მეტისმეტად ჭიანჭურდება მოთხოვნის გაგზავნა სამეთაურო რგოლის გავლით, სანამ ის საჭირო ხელმძღვანელ პირამდე მიაღწევს, რომელმაც გადაწყვეტილება უნდა მიიღოს. თუმცა, არსებობს ლიდერობის კონცეფცია, რომელიც გადაწყვეტილებების დეცენტრალიზების საჭიროებას უსვამს ხაზს. როგორც ამოცანით მართვის ზოგადი აღწერის, ისე ნორვეგიის გენერალური შტაბის უფროსის ხედვის (ლიდერობის შესახებ) თანახმად, ამოცანით მართვა არ არის მხოლოდ ადმინისტრაციის ჩამოყალიბებისა და

ხელმძღვანელობის მეთოდი, არამედ მას უშუალო კავშირი აქვს ორგანიზაციის კულტურასთან.

არმიის ქვედანაყოფებში ამოცანით მართვასთან დაკავშირებული მრავალრიცხოვანი კვლევებისგან განსხვავებით, საზღვაო ხომალდებზე ამოცანით მართვის დანერგვას მცირე ყურადღება დაეთმო. მაგალითად, უითმენი, მთელ თავის კვლევაში, მხოლოდ ერთხელ მოიხსენიებს ზედაპირულად ლიდერობის კონცეფციას საზღვაო კონტექსტში. მის მსგავსად, პალმერის მიმოხილვაში, 1500-იანების შემდეგ საზღვაო ოპერაციებში ლიდერობასთან დაკავშირებით, არც ერთხელ არ არის ნახსენები ამოცანით მართვა. ერთადერთი გამონაკლისია ნორვეგია, სადაც რამდენიმე ძირეული კვლევა ჩატარდა საზღვაო ხომალდებზე, კერძოდ, ნორვეგიულ „ოსლოსა“ და ნანსენის კლასის ფრეგატებზე ამოცანით მართვის შემოღებასთან დაკავშირებით. აქედან გამომდინარე, ანალიზიც, უპირველასად, ნორვეგიელთა გამოცდილებას შეეხება „ოსლოსა“ და ნანსენის კლასის ფრეგატებზე ამოცანით მართვის წარდგენის საქმეში.

მეთოდი და მონაცემები

კვლევის მოტივი გახდა ემპირიული პრობლემა - ნორვეგიულ ფრეგატებზე ამოცანით მართვის არარსებობა. გვაქვს ამბიცია, არსებული თეორია პრობლემის დეტალურად გარკვევისა და მისი გამომწვევი მიზეზების ახსნისთვის გამოვიყენოთ. ორგანიზაციულ განვითარებასა და საჯარო სექტორში ცვლილებებთან დაკავშირებით მრავალი კვლევა არსებობს. ასევე, კარგადაა შესწავლილი ამოცანით მართვის დანერგვა არმიის ქვედანაყოფებში, თუმცა, ამას ვერ ვიტყვით საზღვაო ძალებთან დაკავშირებით. ამრიგად, მიზანშეწონილად მიგვაჩნია, კვლევა მივმართოთ ანდერსენის მიერ შემთხვევის თეორიულად ინტერპრეტირებულ შესწავლაზე დაყრდნობით, რაც ქმნის ემპირიული ანალიზის სტრუქტურული გამოყენების თეორიას. რადგან ანალიზი უკვე ჩამოყალიბებულ თეორიას ეფუძნება, სადაც გარკვევითაა განსაზღვრული კავშირების პერსპექტივა, წარმოგიდგენთ ორ კონკრეტულ ჰიპოთეზას

ემპირიული კავშირების ვარაუდებთან დაკავშირებით. კვლევას აქვს შესაბამისი ანალიტიკური მიდგომა, რომლითაც ამოწმებს, არის თუ არა რაიმე კავშირი მოსალოდნელ და დაკვირვების შედეგად მიღებულ ფორმებს შორის.

ნორვეგიულ საზღვაო ხომალდებზე არსებულ ლიდერობასთან და ორგანიზებასთან დაკავშირებულ მონაცემებზე ხელი არ მიგვიწვდება, მაგრამ ფრეგატების შესახებ არსებულმა მწირმა ინფორმაციამ საშუალება მოგვცა განგვეხილა ჰიპოთეზები. ფრეგატებმა შექმნეს მკვლევართა ჯგუფები. ანალიზის ემპირიულ საფუძვლებს წარმოადგენენ ნორვეგიის შეიარაღებული ძალების ოფიციალური დოქტრინები, რომლებიც გავლენას ახდენენ ლიდერობის ფორმაზე და მეორადი მონაცემები, როგორცაა მოხსენებები და ემპირიული კვლევები, რომლებიც ნორვეგიულ ფრეგატებზე ლიდერობას შეისწავლის.

ახალი ინსტიტუციონალიზმი და განცალკევება

ახალი ინსტიტუციური მიმართულება ორგანიზაციულ თეორიაში ხშირად ხასიათდება, როგორც პასუხი იმ ანომალიებზე, რომლებიც სათანადოდ ვერ იქნა ახსნილი არსებული თეორიებით; ესენია - პოლიტიკოსები და ადმინისტრატორები, რომლებიც იბრძვიან ჯერ გაუტარებელი რეფორმებისთვის; მენეჯერები, რომლებიც დაუღალავად აგროვებენ ინფორმაციას, მაგრამ არ აანალიზებენ მათ, ექსპერტები, რომლებიც არა ექსპერტიზის ჩასატარებლად, არამედ ლეგიტიმურობის გულისთვის დაიქირავეს. ახალ ინსტიტუციონალიზმს ბევრი ასპექტი აქვს, მაგრამ ყველაზე ხშირად, რეგულარულად ვაწყდებით მოსაზრებას, რომ კარგი ორგანიზაციის შესაქმნელად აუცილებელი პირობა ლეგიტიმურობაა.

სკოტის მიხედვით, ახალი ინსტიტუციური თეორიის ყველაზე მნიშვნელოვანი წვლილი ორგანიზაციულ კვლევებში ცვალებადი გარემოს რეინტერპრეტაციაა. იმის ნაცვლად, რომ წინასწარ გათვლილ შიდა მოქმედებებზე მოხდეს ფოკუსირება, იმაზე დაყრდნობით, თუ რის

გაკეთებას აპირებს ორგანიზაცია სინამდვილეში, ათვლის წერტილად რჩება ის, თუ როგორ აკმაყოფილებენ ორგანიზაციები გაბატონებულ ნორმებს, რომლებსაც ლეგიტიმურად მიიჩნევენ, იქნება ეს ლიდერობის კონცეფციები, სტრატეგიები თუ სხვა. თეორიის მიხედვით, ორგანიზაციებისთვის მხოლოდ ის კი არაა მთავარი, რომ ეფექტურად გასწიონ სამსახური, მათ ასევე უნდა აჩვენონ, რომ შეუძლიათ არსებული ნორმების, იგივე ორგანიზაციის ლეგიტიმური პრინციპების შესრულება.

კრისტენსენის თანახმად, ეს ხშირად ცალკეული დილემის წინაშე აყენებს ორგანიზაციებს. ერთის მხრივ, სამსახურის უზრუნველყოფა არ წყდება, რაც ზოგადად, იმას ნიშნავს, რომ დავალებებს დადგენილი და ნაცადი პროცედურების მიხედვით ასრულებენ. მაგრამ მეორეს მხრივ, ბევრი ორგანიზაცია ზეწოლას განიცდის იმისათვის, რომ თანამედროვე იდეები გაითავისოს კარგ ორგანიზაციად ქცევის მიზეზით, რათა დამატებით ლეგიტიმურობას მიაღწიოს. იდეალურ შემთხვევაში, ეს მოთხოვნები ერთმანეთთან თანხვედრაში მოდის, მაგრამ ხშირად ასე არ ხდება. ახალი ინსტიტუციონალიზმის ამბიცია ისაა, რომ ორგანიზაციებმა დილემა უნდა გადაწყვიტონ ახალი იდეების აღიარებით, თუმცა ორგანიზაციის რეალური მოქმედებებისგან დამოუკიდებლად. ამბიცია და რეალობა სხვადასხვა რამეა. იაკობსენის და თორსვიკის თანახმად, უკვე დამკვიდრებული მიგნებაა, რომ ორგანიზაციებში განცალკევებას აქვს ადგილი. მართალია, გაურკვეველია, როგორ ხდება ეს განცალკევება, მაგრამ ისინი ამტკიცებენ, რომ ამგვარ მოვლენები სავარაუდოდ ორგანიზაციის ქვედა დონეებზე უნდა ვეძიოთ. ამრიგად, წინამდებარე თავის პირველ ნაწილში განვიხილავთ შემდეგ ჰიპოთეზას: ამოცანით მართვა წინააღმდეგობაში მოდის ფრეგატის მიერ ოპერაციის ეფექტურად ჩატარების შიდა საჭიროებებთან.

იაკობსენისა და თორსვიკის აზრით, განცალკევება შეიძლება ხელმძღვანელობისგან დამოკიდებლად, წინასწარ დაგეგმილი სტრატეგია იყოს, მაგრამ ეს საკითხი ნაკლებადაა შესწავლილი. ვან კრეველდი, თავის მოსაზრებაში ომში ლიდერობასთან დაკავშირებით, ამტკიცებს, რომ დეცენტრალიზაციის საკითხი შეიძლება განვიხილოთ, როგორც კითხვა -

რა ეშელონებადმდე შეიძლება დავიდეს დეცენტრალიზაცია ორგანიზაციული გაურკვევლობის პირობებში. დეცენტრალიზებულ სისტემაში, ამოცანით მართვიდან გამომდინარე, ორგანიზაციაში წინ წამოიწევს გაურკვევლობა. ხელმძღვანელობა უნდა დაელოდოს ორგანიზაციის ქვედა დონეზე წამოჭრილ ინიციატივებს იმ რწმენით, რომ ორგანიზაციის ცალკეული წევრები ამოცანებს წარმატებით გადაჭრიან. ეს არის გამოსავალი, რისთვისაც მზად უნდა იყვნენ ლიდერები. ნდობის კანონზომიერებამ შეიძლება გააქარწყლოს რეალიზებისა და კონტროლის მოლოდინი, რაც ასე ახასიათებს საჯარო ადმინისტრაციას. ვინმემ შეიძლება ივარაუდოს, რომ ეს მხოლოდ სამხედრო ორგანიზაციის კონტროლის ცალკეულ საჭიროებას ეხება და შეიარაღებული ძალების უმაღლეს ეშელონებს შეიძლება არ სურდეთ დეცენტრალიზებული ლიდერობის ფილოსოფიის დანერგვა, რადგან მათ ურჩევნიათ, თავად ეჭიროთ კონტროლის სადავეები.

ყველა ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე შეგვიძლია დავასკვნათ, რომ ამოცანაზე მორგებული მენეჯმენტის რეალური მოწინააღმდეგეები ორგანიზაციის სათავეში არიან და არა ძირში. ანალიზის მეორე ნაწილში შემდეგ ჰიპოთეზას განვიხილავთ: შეიარაღებული ძალების მეთაურობას სჭირდება, აკონტროლოს საზღვაო ხომალდების ოპერაცია და აქედან გამომდინარე, არ სურს იქ ამოცანით მართვის შემოღება.

შეიარაღებული გარემო - ტექნიკური და ინსტიტუციური

ყველა ორგანიზაცია გარემოზეა დამოკიდებული. მაგალითად, მათ სჭირდებათ მუშა-ხელი, სამუშაო პირობები, მომხმარებლები, ფული, ა.შ. და როგორც ახალ ინსტიტუციურ თეორიაშია ხაზგასმული, ორგანიზაციები ანალოგიურად არიან დამოკიდებული ლეგიტიმურობაზე. ეს დამოკიდებულობა წარმოშობს გაურკვევლობას - რა მოხდება ხვალ, ეყოლებათ თუ არა მუშა-ხელი? როგორი იქნება კონკურენცია? როგორი იქნება მომავალი ომი? ლეგიტიმურობის პირობებში, დამოკიდებულება გარდაუვალი ხდება; შენ არ წყვეტ, რა არის ლეგიტიმური, ამას წყვეტს სხვა.

სკოტი ამტკიცებს, რომ ორგანიზაციული გარემო შეიძლება დაიყოს ორ მთავარ ტიპად, რომლებიც განსხვავებულ გავლენას ახდენენ ორგანიზაციაზე. ესენია ტექნიკური და ინსტიტუციური გარემოები. ტექნიკური გარემო პირდაპირ გავლენას ახდენს იმაზე, თუ როგორ წყვეტს ორგანიზაცია დავალებების შესრულებას მიზნების მისაღწევად. როცა ორგანიზაციის შედეგის შეფასება ადვილია, ვიღაცას შეიძლება პრეტენზია გაუჩნდეს, რომ გარემოს სარგებლის კონტროლის შესაძლებლობა გააჩნია. შემდეგ ჩნდება საბაზრო მექანიზმი, სადაც ორგანიზაციები, რომლებიც ეფექტურად გაართმევენ თავს დავალებას, წარმატებას აღწევენ, ხოლო ისინი, რომლებიც მარცხს განიცდიან, არსებობას წყვეტენ. ასეთ გარემოში, ორგანიზაციებს ეფექტურად შესრულებული შიდა პროცესებისთვის დააჯილდოებენ.

სხვა სამთავრობო ორგანიზაციებისგან განსხვავებით, შეიარაღებული ძალების განსაკუთრებული თავისებურება ისაა, რომ თვითგადარჩენის კონცეფცია პირდაპირი მნიშვნელობით არის აღქმული. ლიდერობასთან დაკავშირებით, გენერალური შტაბის უფროსის ფუნდამენტურ ხედვას თუ დავესესხებით, „ომი და კონფლიქტი, საბოლოოდ, არის ჭიდილი ადამიანების ნებას შორის, უნდათ თუ არა ბრძოლის გაგრძელება“. ვიღაცას შეიძლება ისეთი შთაბეჭდილება დარჩეს, რომ შეიარაღებული ძალები ტექნოლოგიური გარემოსგან ძლიერ ზეწოლას განიცდის. ამ ფონზე, ამოცანით მართვას ირჩევენ იმიტომ, რომ ის, სავარაუდოდ, უფრო ეფექტურ პროცესებს წარმოშობს ორგანიზაციაში.

ის ფაქტი, რომ ომები იშვიათად ხდება, ერთგვარი გამოწვევაა ამ კონტექსტში. ამ მიზეზით, უკუშედეგი, უმეტესად, ყველაზე უხეში ფორმით მიიღება. ამ კუთხით, საინტერესოა, აღვნიშნოთ, რომ მშვიდობიანობის დროს, სამხედრო ორგანიზაციები ბიუროკრატიული მუშაობის წესს მიმართავენ.

ბიუროკრატიულ სტრუქტურებში, ვიღაც ცდილობს, თავიდან აიცილოს უთანხმოება; ვიღაცას უნდა, ზუსტად განსაზღვროს, რა ხდება მის გარშემო, რათა რეაგირების სტანდარტული ფორმების, წესებისა და პროცედურების

გამოყენებით ამოხსნას თავსატეხები. როცა საქმე სამხედროებს ეხებათ, მიზეზის საპოვნელად უმჯობესი იქნება წარსული გამოცდილებისკენ მივმართოთ ყურადღება, რაც იმას ამტკიცებს, რომ ოფიცრები საკუთარ თავს წინა წლების ომებისთვის ამზადებენ. ეს ტენდენცია აშკარად ჩანს გორდონის მსჯელობაში იმასთან დაკავშირებით თუ სად წავიდა „ნელსონის სულისკვეთება“ სამეფო საზღვაო ძალებში, ტრაფალგარის ბრძოლასა (1805 წელს) და პირველ მსოფლიო ომს შორის პერიოდში. ორგანიზაციიდან, რომელიც ინიციატივასა და ენერგიულობას აფასებდა, სამეფო საზღვაო ძალები იქცა ორგანიზაციად, რომელიც უფრო და უფრო მეტ ყურადღებას უთმობდა წესებისა და პროცედურების შესრულებას მშვიდობიანობის პერიოდში. დამაფიქრებელი დეტალი აღნიშნულ ტენდენციაში არის ის, რომ პირველი მსოფლიო ომის შემდგომ პერიოდში, სამეფო საზღვაო ძალებში სამხედრო გემების რაოდენობა 68%-მდე დავიდა, ხოლო ადმინისტრატორთა რაოდენობა ხმელეთზე 40%-მდე გაიზარდა.

ბიუროკრატიულ სტრუქტურებში ყოველთვის იქნება ქვემდგომთა შესახებ ინფორმაციის მოპოვებისა და მათი გაკონტროლების საჭიროება. სტრენდის აზრით, წესებიდან გადახვევა ლიდერის პრივილეგიაა, რაც „საშიშად ჰგავს არალეგიტიმურს... აქ შეიძლება გაჩნდეს ეჭვები გაურკვეველობასა და ლეგიტიმურობასთან დაკავშირებით. საინტერესო პარადოქსი იჩენს თავს: მიუხედავად იმისა, რომ ომი, თავისი არსით, არაპროგნოზირებადია, სამხედრო ორგანიზაციები (მშვიდობიანობის დროს) ბიუროკრატიული სტრუქტურის შექმნისკენ ილტვიან, რომელიც ბუნებრივად, ყოველგვარ ცვლილებას ეწინააღმდეგება.

ის ფაქტი, რომ სამხედრო ორგანიზაციები, მშვიდობიანობის დროს, თანდათანობით ბიუროკრატიულნი ხდებიან, შეიძლება ხსნიდეს იმას, თუ როგორ აკმაყოფილებს ორგანიზაცია სხვა ტიპის მოთხოვნებს - სკოტის ტიპოლოგიის მიხედვით რომ ვთქვათ, ინსტიტუციურ რეგულაციებს. მეიერი და როვანი აღნიშნავენ, რომ ორგანიზაციაში გაურკვეველობა იქმნება მაშინ, როდესაც მას არაპროგნოზირებად გარემოში უწევს მოქმედება - ომის ბუნებაც ზუსტად ასეთია. ეს საშუალებას მისცემს ორგანიზაციებს და დაინტერესებულ მხარეებს, რომ იმ აზრის განსამტკიცებლად, რომ რასაც

აკეთებენ, ჭკვიანურია, ინსტიტუციონალიზებული წესები გამოიყენონ. ისეთ ვითარებაში, სადაც ორგანიზაციის მოქმედებების შეფასება რთულია, მაგრამ ორგანიზაცია, შეგნებულად, კვლავ ლეგიტიმურობას ეყრდნობა, ახალი ინსტიტუციური თეორიით ვარაუდობენ, რომ შეფასების ფოკუსი შედეგიდან თვით მოქმედებაზე გადადადის. ორგანიზაციებს აქვთ ფუფუნება, ჰქონდეთ სათანადო პროცედურები და სტრუქტურები და არ იყვნენ დამოკიდებული მხოლოდ ფაქტობრივ შედეგებზე.

როგორ შეიძლება გავზომოთ მშვიდობიანობის დროს საზღვაო ხომალდის ეფექტურობა, თუ საბოლოო შეფასების კრიტერიუმი ბრძოლაში მოპოვებული გამარჯვებაა? საკმარისია სანაოსნო დღეების რაოდენობის მიხედვით საზღვაო ხომალდის ეფექტურობაზე ვიმსჯელოთ? შეიძლება ვინმემ მიაქციოს ყურადღება, აქვს თუ არა ეკიპაჟს გავლილი ნატოს წვრთნები; ან აქვს თუ არა ხანძარსაწინააღმდეგო აღჭურვილობას სერტიფიკატი; დამთავრებული აქვთ თუ არა ოფიცრებს ნორვეგიის სამეფო საზღვაო აკადემია და ა.შ.?

ორგანიზაციებს ლეგიტიმურობის მიღწევა თანმიმდევრული პროცედურების გავლით სურთ. სტრენდის აზრით კი, „წესები დაკონსერვებული აზრია“. ამ წინაპირობების მიუხედავად, მაინც შესაძლებელი იყო, რომ შეიარაღებულ ძალებს ამოცანით მართვა აერჩიათ, მეტიც, ისინი ახლაც იყენებენ მას. ყველაზე მთავარი იყო და იქნება ის, თუ როგორ უნდა იმართოს სამხედრო ორგანიზაციები. ამდენად, ლეგიტიმური არჩევანია იმ ზომების დემონსტრირება, რომლებიც ვასდალენის მსგავსი უბედური შემთხვევების თავიდან აცილებისთვის იქნა გატარებული.

კავშირი ორგანიზაციების ტექნიკურ და ინსტიტუციურ მახასიათებლებს შორის არ არის უბრალოდ თეთრის და შავის კონტრასტი. სკოტი გვიჩვენებს, რომ ტექნიკური და ინსტიტუციური - განვიხილოთ, როგორც განზომილებები, რომლის მიხედვითაც ორგანიზაციის გარემო სხვა გარემოსგან შეიძლება განსხვავდებოდეს და არ მივიჩნიოთ ისინი ორად გაყოფილ მდგომარეობებად. ახალი ინსტიტუციური თეორიის მთავარი ჰიპოთეზა ისაა, რომ რაც უფრო რთულია ტექნიკური ეფექტურობის,

მაგალითად, წარმოების რეალური შედეგის, გაზომვა, მით უფრო დიდი იმის მოლოდინი, რომ კამპანია, მოცემულ გარემოში, ლეგიტიმურად ჩაითვლება. ისიც შეიძლება ვივარაუდოთ, რომ ორგანიზაციები შესაძლოა დაუცველები იყვნენ, როგორც ძლიერი ტექნიკური, ისე ინსტიტუციური ზეწოლის წინაშე, სადაც სხვები ნაკლებ წნეხს განიცდიან გარედან.

შეიარაღებული ძალები ბევრ ისეთ ამოცანას ასრულებენ, როგორსაც საჯარო ორგანიზაციების უმეტესობა; ძნელია იმის შეფასება, როდის ხდება ამოცანის საბოლოოდ შესრულება და სრულდება თუ არა ის ეფექტურად. მაგალითად, გვაქვს გადასროლისთვის მზადმყოფი, თავდაცვის სწრაფი რეაგირების ძალები (შესაძლებლობა - სწრაფად გადაისროლო მცირე ზომის, კვალიფიციური შეიარაღებული ქვედანაყოფი დედამიწის ნებისმიერ წერტილში). ამ შემთხვევაში, ინტერესს იწვევენ ნანსენის კლასის ხომალდები. ახლა გავეცნოთ ტენდენციას თავდაცვის სათადარიგო გეგმის მიმართ, რომელიც ცივი ომის შედეგად ჩამოყალიბდა. ცოტა ვინმე თუ ივარაუდებდა, რომ ნატოს მე-5 მუხლის პირველი ოპერაციები, ერთი ყველასთვის და ყველა ერთისთვის, ისეთ შედეგს გამოიღებდა, რაც ნიუ იორკში, მსოფლიო სავაჭრო ცენტრზე ორი სამგზავრო თვითმფრინავის შეჯახებას მოჰყვა. ასევე, ცოტა ვინმეს თუ მოუვიდოდა აზრად, უილიამ ს. ლინდის მსგავსად, რომ ნორვეგიული ფრეგატების მიერ ჩატარებული პირველი ოპერაცია აფრიკის სანაპიროსთან მეკობრეებზე ნადირობა იქნებოდა. ახლა კი დავუბრუნდეთ ცივი ომის ლოგიკას, სადაც ფოკუსში ტრადიციული ოპერაციებია მოქცეული.

ყველაფერთან ერთად, შეიარაღებული ძალები, სხვა საჯარო ორგანიზაციების მსგავსად, გადაუჭრელ პრობლემებსაც აგვარებენ საზოგადოების სახელით. ისინი დამოკიდებულნი არიან პოლიტიკური გზით არჩეულ ხელმძღვანელობაზე. აქედან გამომდინარე, მოსალოდნელია, რომ შეიარაღებულმა ძალებმა მხარი დაუჭირონ რომელიმე შერჩეულ სამოქმედო გეგმას, რომელიც, მათი აზრით, ხალხის კეთილდღეობის დაცვას უზრუნველყოფს. მაგალითად, ოფიცრები ყოველთვის იზიარებდნენ იმ აზრს, რომ „სამხედრო პერსონალი ვალდებულია აჩვენოს თავისი ერთგულება ნორვეგიის სამეფოს კონსტიტუციისა და მისი

უდიდებულესობა მეფის მიმართ“. ეს კიდევ უფრო მეტ გამჭვირვალობას, პატიოსან დამოკიდებულებას, წინასწარ განჭვრეტის და სიმართლის დადგენის უნარს მოითხოვს. „გადაუჭრელი“ ამოცანების ქონას დამატებული ის ფაქტი, რომ ეს ამოცანები ხალხის კეთილდღეობის სახელით სრულდება, საფუძველს ქმნის, ვივარაუდოთ, რომ სამთავრობო ორგანიზაციებისთვის ინსტიტუციური გარემო უფრო მნიშვნელოვანი იქნება, ვიდრე - ტექნიკური.

წარმატებული ორგანიზაციის არსებული სტანდარტების თანახმად, ორგანიზაცია, რომელიც კოლექტიურად აღიარებულ ღირებულებებს სწორად მიჰყვება, ორგანიზაციასაც და მის ხელმძღვანელობასაც იცავს კრიტიკისაგან. ის მცირე დახმარებას უწევს ორგანიზაციული სტრუქტურების ლეგიტიმაციას, თუ ისინი არ უწყობენ ხელს მთავარ პროცესებს მსოფლიო საზღვაო კატასტროფების დროს.

შეიარაღებული ძალები ერთნაირად უნდა აგვარებდეს პრობლემებს ტექნიკურ და ინსტიტუციურ გარემოში. ბევრ სიტუაციაში, ჩვენ შეიძლება განსხვავება აღმოვაჩინოთ ოფიციალურ სტრუქტურებს შორის, სულ სხვანაირი აღმოჩნდეს ორგანიზაცია, როგორც ქალაქში წერია და ის, როგორც რეალურადაა. აქედან გამომდინარე, კითხვა კვლავ აქტუალური რჩება - ამოცანით მართვას სჭირდება ასეთი სხვაობა?

ამოცანით მართვა ნორვეგიაში

კრისტენსენის აზრით, გაბატონებული შეხედულებები იმის შესახებ, თუ რა არის კარგი ლიდერობა, ხშირად, გაურკვეველი წარმოშობისაა. ეს არ ეხება ამოცანით მართვას. როგორც ნორვეგიის კომიტეტის ოფიციალური მოხსენება გვამცნობს, რომელიც შეიარაღებულ ძალებში ლიდერობისა და ორგანიზაციის ფორმებს ეხება, ამოცანით მართვა ნახსენებია გენერალური შტაბის უფროსის ფუნდამენტურ ხედვაში ლიდერობის შესახებ (1983 წლის გამოცემა). შემდეგ აღნიშნულია, რომ „ტერმინი „ამოცანით მართული ტაქტიკა“ მოდის გერმანული სიტყვიდან „Auftragstaktik“. რადგანაც

ტერმინი - „ამოცანით მართული ტაქტიკა“ - არ შედის ნორვეგიის ტაქტიკურ ტერმინებსა და კონცეფციებში, ის არც 1988 გამოცემაში შეუტანიათ, მაგრამ ნორვეგიის კომიტეტის ოფიციალურ მოხსენებაში აღნიშნულია, რომ ამ კონცეფციის უკან მდგარ ფილოსოფიას შეიძლება რამდენიმე ადგილას მივაგნოთ. 1995 წელს, ამოცანით მართვის ტაქტიკა კვლავ ბრუნდება გენერალური შტაბის უფროსის ფუნდამენტურ ხედვაში ლიდერობის შესახებ, ხოლო 2000 წლიდან, ხმარებაში შემოდის ტერმინი „ამოცანით მართვა“.

„ამოცანით მართვის“ ცნება შემდგომმა თაობამ დანერგა. ეს უკავშირდება რეფორმატიულ მოძრაობას, რომელიც პრუსიის არმიაში, 1806 წელს დაიწყო, მას შემდეგ, რაც პრუსიელებმა ორი ბრძოლა წააგეს ნაპოლეონთან. აღნიშნული ტაქტიკის დახვეწა სისტემატიურად მიმდინარეობდა მეორე მსოფლიო ომამდე. „Auftragstaktik“-ით აშშ ხელახლა დაინტერესდა 1980-იან წლებში. იქ მას უკვე „ამოცანით მართვა“ უწოდეს. ეს ინგლისური ტერმინი დამკვიდრდა და კვლავაც გვხვდება ქვეყნების ეროვნულ და ნატოს დოქტრინებში.

ამოცანით მართვის დანერგვა ნორვეგიაში

ბოლო ფაქტორი, რომელმაც ნორვეგიაში, ლიდერობის ამ ფილოსოფიის დანერგვას დაუდო დასაბამი, 1986 წელს, ვასდალში მომხდარი უბედური შემთხვევის გამოძიება იყო. ოცეულის ორმა მეთაურმა, რომლებიც პასუხისმგებელნი იყვნენ თავიანთ ჯარისკაცებზე, შეიტყო, რომ იმ რაიონში, სადაც ნაბრძანები ჰქონდათ ოცეულების გადაყვანა, ზვავსაშიშროება იყო. მათ გააგზავნეს ალტერნატიული მარშრუტის დაშვების მოთხოვნა, რომელსაც მთელი სამეთაურო რგოლი უნდა გაეგლო. პასუხი არ მიუღიათ. დადგა გამგზავრების დროც. ოცეულის მეთაურებმა, ნაცვლად იმისა, რომ ადგილობრივი პირობების გათვალისწინებით გეგმა შეეცვალათ, გადაწყვიტეს, წინა ბრძანებას მიჰყოლოდნენ. როგორც ზემოთ აღვნიშნეთ, შედეგი ტრაგიკული აღმოჩნდა.

კრისტენსენის აზრით, ორგანიზაციის კარი ყოველთვის ღია უნდა იყოს რეფორმებისთვის და ისინი კონკრეტული საჭიროებებიდან მოდიოდეს. ზემოაღნიშნულ შემთხვევაში, საჭიროება აშკარად ჩანს, ვის სურს კიდევ ერთი ასეთი უბედური შემთხვევა? ამრიგად, როგორც ჩანს, ამოცანით მართული მენეჯმენტი იყო რეაგირება შეიარაღებულ ძალებში არსებულ პრობლემაზე - ჰქონოდათ ცვალებად გარემო პირობებზე მორგების უნარი, რაც აღიარებული და ფუნდამენტური პრინციპია სამხედრო თეორიაში. ამ პრინციპს ნორვეგიის დოქტრინაც ცნობს. ამ თვალსაზრისით, ამოცანით მართვის წარდგენა შეიძლება მივიჩნიოთ, როგორც ადაპტაცია შეიარაღებული ძალების ტექნიკური გარემოსადმი, რომლის გარეშეც თვითგადარჩენის საკითხი საფრთხის ქვეშ დადგებოდა.

იმ დროისათვის, აშშ-ს ყურადღება კვლავ მიიქცია ამოცანაზე დაფუძნებულმა ლიდერობამ. ახალი ინსტიტუციური თეორიის მსგავსად, ბიერგა და ჰალანდი კამათობენ იმაზე, მოაქვს თუ არა ამავე ფილოსოფიას სარგებელი ნორვეგიისთვის, როგორც ჩვენი მოკავშირეების, აშშ-სა (და ნატოს) შემთხვევაში, მიუხედავად იმისა, რომ ეს ფილოსოფია მაინცდამაინც არ ერგება ნორვეგიის პირობებს. ეს ყველაფერი, საგულდაგულო მოსამზადებელ სამუშაოებთან ერთად, სადაც პოლიტიკოსები, ექსპერტები, დასაქმებული პერსონალი და ხელმძღვანელები იქნებოდნენ ჩართული, ყველაზე მეტად გააადვილებდა წარმატებული რეფორმის გატარებას.

იყო ადრეული ნიშნები იმისა, რომ ამოცანით მართვის უკან მდგომი ლოგიკა სამხედრო ძალებში, კერძოდ, არმიაში, წინააღმდეგობას დაძლეოდა. ამის მაგალითია ნორვეგიის სამხედრო ჟურნალში გამოქვეყნებული პოლემიკა, სადაც იანსენი და ოფედრალი, ვასდალის უბედური შემთხვევის გამოძიების დასკვნით მოხსენებაზე დაყრდნობით ამტკიცებდნენ, რომ მთავარი პრობლემა ის კი არ არის, რომ ორგანიზაციას ზვავსაშიშროების წინასწარ განსაზღვრა არ შეუძლია, არამედ ის, რომ მას არ გააჩნია მოულოდნელად წარმოქმნილ სიტუაციაზე ადაპტირების უნარი; გამოსავლის საძიებლად, ლოგიკური მსჯელობის ხაზს კვლავ ამოცანით მართვამდე მივყავართ.

იანსენის და ოფედრალის სტატიაზე მწვავე განცხადება გააკეთა სამხრეთ ნორვეგიის მოკავშირე ძალების სარდალმა, რომელიც საწინააღმდეგოს ამტკიცებდა. მისი აზრით, უმჯობესი იქნებოდა, შეიარაღებულ ძალებს უკეთესად შეესწავლა ზვავსაშიშროების შესახებ გაფრთხილების გაგზავნის პროცედურები. თვალნათლივ ჩანდა, რომ ის კულტურული ცვლილების ნაცვლად, კომპეტენციის გაზრდის საჭიროებას ხედავდა. თუმცა, 1995 წლიდან მოყოლებული, პუბლიკაციების მთავარ თემად კვლავ რჩება ამოცანით მართვა, როგორც შეიარაღებული ძალების ლიდერობის კონცეფცია, რაც იმის მანიშნებელია, რომ ამ ფილოსოფიას შეიარაღებული ძალები უკვე ლეგიტიმურად აღიარებს, სულ მცირე, ზედა ეშელონზე მაინც.

როგორც ზემოთ აღვნიშნეთ, რეფორმაზე საუბარი მას შემდეგ დაიწყო, რაც ხმელეთზე წვრთნის დროს, საარმიო ქვედანაყოფი უბედური შემთხვევის მსხვერპლი გახდა. გამოსავალი იმ ფილოსოფიაში უნდა ვეძებოთ, რაც 1800-იან წლებში, ცენტრალურ ევროპაში, პრუსიის ჯარების, ხოლო პირველი და მეორე მსოფლიო ომების დროს, გერმანიის საარმიო ქვედანაყოფების გამოცდილებას ეყრდნობა. ასე რომ, საზღვაო ძალების გადმოსახედიდან, ვინმემ შეიძლება იფიქროს, რომ რეფორმის არც საჭიროება და არც საფუძველი არ ჩანდა და უმჯობესი იქნებოდა, თუ ამ საქმიდან საზღვაო პერსონალი გავიდოდა. რა შეიძლებოდა ესწავლათ პრუსიელ გენერლებს ნორვეგიის საზღვაო ოფიცრებისგან, რომლებიც ვიკინგების დროიდან მოყოლებული, ზღვაზე იბრძოდნენ?

ამრიგად, განცალკევების თეზისზე დაყრდნობით, მიზანშეწონილი იქნება განვიხილოთ, იყო თუ არა ამოცანით მართვის დანერგვასთან დაკავშირებული ბარიერები ბუნებით ტექნიკური. ეს გულისხმობს იმას, რომ აღნიშნული ფილოსოფია არღვევს იმას, რაც ხომალდების ეფექტური ოპერაციისთვის საჭიროდაა მიჩნეული, რაც აუცილებელია იმისათვის, რომ ამ ხომალდებმა წარმატებით იცურონ, არ შეწყვიტონ გადაადგილება და იბრძოლონ.

ანალიზი

ამოცანით მართული მენეჯმენტი წინააღმდეგობაში მოდის ეფექტური ოპერაციის ჩატარებისთვის აუცილებელ შიდა საჭიროებებთან.

ამ ნაწილში განსახილველი პირველი ჰიპოთეზა ასე ჟღერს: ამოცანით მართვა წინააღმდეგობაში მოდის ფრეგატების მიერ ეფექტური ოპერაციების ჩატარებისთვის აუცილებელ შიდა საჭიროებებთან. ამოცანით მართვა შესულია შეიარაღებული ძალების საზღვაო დოქტრინაში. ის აღწერილია, როგორც პერსონალის მართვის კონცეფცია იგივე - პერსონალის მცირე რაოდენობით დაკომპლექტების კონცეფცია - ნანსენის კლასის ფრეგატებისთვის. 2000-იან წლებში ჩატარებულმა რამდენიმე კვლევამ აჩვენა, რომ ამოცანით მართვა არ არის ხელსაყრელი ნორვეგიის ფრეგატების ეკიპაჟებისთვის. თუმცა, 2014 წელს გამოქვეყნებული კვლევა ამტკიცებს, რომ ამოცანით მართვამ ადრინდელზე მყარად მოიკიდა ფეხი. აქვე ხაზგასმულია, რომ სანამ ვინმე იმის მტკიცებას დაიწყებდეს, რომ ამოცანით მართვა უკვე დაინერგა საბრძოლო ფრეგატებზე, მას საფუძვლიანი სამუშაოების ჩატარება მოუწევს. სხვა სიტყვებით რომ ვთქვათ, შეიარაღებული ძალების სახელმძღვანელო დოკუმენტებში ამოცანით მართვის პროექტის სახით შეტანიდან 20 წლის შემდეგ, რთულია იმის მტკიცება, რომ ამოცანაზე მორგებული მენეჯმენტი გამოყენებითი თეორიაა ფრეგატებისთვის.

იმ ვარაუდზე დაყრდნობით, რომ დიდი განსხვავებაა მათ შორის, თუ ოფიციალური დოკუმენტების მიხედვით როგორ მიმდინარეობს სამუშაო პროცესები და რეალურად რა ხდება პერსონალში, შეიძლება დავასკვნათ, რომ ამოცანით მართვა არ შეესაბამება საზღვაო ხომალდის მართვის ტექნიკურ ასპექტებს. ერთი სხვას ლაპარაკობს, სხვას კი აკეთებს. ამ შემთხვევას კარგად აღწერს ოსლოს კლასის ფრეგატზე ჩატარებული კრაზეროდის ლიდერობის კურსის მონაწილე ერთი რესპოდენტი: „აქ, ხომალდზე, ჩვენ არც ისე ჩართული ვართ ამოცანით მართვაში, რადგან მისი სტრუქტურა მეტისმეტად პატარაა... მე ვიტყვოდი, ამოცანით მართვა, საჭიროებისამებრ, შიდა წრეებში უნდა იქნეს გამოყენებული; თუ მას უფრო

მსხვილი მასშტაბით დანერგავენ, ვეცდები, გავარკვიო, რა უჭირს ამ ხომალდს“.

თავდაპირველად, უნდა აღინიშნოს, რომ უიტმენის ლიტერატურის მიმოხილვაში, ამოცანით მართვის შესახებ, მხოლოდ ერთხელ იყო მოკლედ ნახსენები ეს ფილოსოფია საზღვაო ძალებთან კავშირში. მაგრამ მასზე გაკეთებულ კომენტარებში მითითებულია, რომ დეცენტრალიზაცია ახალი ხილი არ ყოფილა გერმანიის საზღვაო ძალებისთვის; ისინი მას ყოველთვის იყენებდნენ. თემა რომ უფრო განვაზოგადოთ, კოჰენის და გუჩის მოსაზრება ცვლის ჩვენს ვარაუდს იმასთან დაკავშირებით, რომ საზღვაო ძალები დეცენტრალიზებული ფორმით იმართება. ისინი ამტკიცებენ, რომ მართალია, საზღვაო ძალებს ყოველთვის სჯეროდათ დეცენტრალიზაციის და ადგილობრივი მეთაურის ავტონომიის, მაგრამ ეს არ ასახავს მთლიან რეალურ სურათს: საზღვაო ძალების ცენტრალიზებული მართვა ბევრად განსხვავდება სახმელეთო და საჰაერო ქვედანაყოფების მართვისგან. საზღვაო ხომალდები ბევრად უფრო ცენტრალიზებულნი არიან, ვიდრე საარმიო ქვედანაყოფები და ესკადრილიები. პეროუც აღნიშნავს: გემზე კაპიტანი უმაღლესი მთავარსარდალია“. მიზეზი ისაა, რომ ეკიპაჟი იმდენად პატარაა, რომ კაპიტანს ან მეთაურს, როგორც მას ნორვეგიის საზღვაო ხომალდებზე უწოდებენ, შეუძლია კონტროლის მოპოვება. მეთაური არის სისტემის თავი, რომელიც შეუძლებელია, ადვილად დაიყოს ქვე-ნაწილებად. ჰუგის თანახმად, ეკიპაჟი მიჰყვება იმ მიმართულებას, საითაც ხომალდი შეუხვევს.

თუმცა, შესაძლოა, ეს ყოველივე, უფრო მეტად კაპიტნის რეალურ ავტორიტეტს ასახავდეს გემზე და არა იმდენად დეცენტრალიზების დონეს. როგორც ოსლოს კლასის ფრეგატზე ჩატარებული კრაზეროდის ლიდერობის კურსის მონაწილე ჩვენი რესპოდენტი აღნიშნავს: „ეს იმაზეა დამოკიდებული, როგორი მეთაური გყავს... ჩვენ მეთაურს ყოველ 2 წელში ერთხელ ვიცვლით... შემდეგ გიწევს ხელახლა მოერგო ახალ წესებს და ახალ აკვიატებებს... ბევრ შემთხვევაში, ბურთი და მოედანი მეთაურისაა, როგორც უნდა, ისე გამოიყენებს მას“.

როგორც აქ არის განმარტებული, მეთაურის ავტორიტეტი, სულ მცირე, უნდა იძლეოდეს ამოცანით მართვის შესაძლებლობას, თუ ამის სურვილს ის აშკარად გამოხატავს. რესპოდენტის შეხედულების საწინააღმდეგოდ, რომელსაც უარყოფითი დამოკიდებულება ჰქონდა ამოცანით მართვასთან დაკავშირებით, კრაბეროდის სწავლების მეთაური ამბობს, რომ ის ცდილობს, გემი ამოცანით მართვის პრინციპების მიხედვით მართოს. იმის თქმაც ძნელია, დაადგინო, მეთაური იმას ამბობს, რასაც თვლის, რომ ინტერვიუს დროს მისგან მოელიან, თუ იმას, რაც რეალობაში ხდება.

მეორეს მხრივ, ფეროუ, რომლის ნათქვამიდანაც ვიგებთ, რომ ხომალდები ცენტრალიზებულად იმართებიან, აცხადებს, რომ დიდი ხომალდები გამონაკლისია, რადგან ოპერაციის სირთულიდან გამომდინარე, მეთაურს არა აქვს კონტროლის იგივე შესაძლებლობები. ეს გამონაკლისი რომ რეალურია, ნათლად ჩანს სიოვესენის ნორვეგიული ჟურნალში გამოქვეყნებულ ინტერვიუში. ნანსენის პირველი კლასის ფრეგატის მეთაურთან ჩაწერილი ინტერვიუდან ირკვევა, რომ ორგანიზაციის ქვედა დონეს მეტი პასუხისმგებლობა უნდა ეკისრებოდეს და ნაკლებად ამოწმებდნენ მათ, რაც ახალი ტიპის აზროვნების დამკვიდრებას მოითხოვს. მართალია, მას პირდაპირ არ უხსენებია ამოცანით მართვა, მაგრამ მის სურვილში აშკარად ჟღერდა დეცენტრალიზაციისადმი სიმპათიები, თუმცა, მისი განცხადება ისეთ შთაბეჭდილებას ტოვებს, რომ ოსლოს კლასის ფრეგატზე მისი მუშაობა ცენტრალიზებულ გარემოში მიმდინარეობდა.

„ბლიცკრიგი ზღვაზე“

ამოცანით მართვის საუკეთესო მაგალითი, სადაც ცალსახად არ უსვამენ ხაზს იმას, რისი გაკეთებაც რეალურად საჭიროა გემზე იმისათვის, რომ ხომალდი ეფექტურად იმართებოდეს და რომელიც პირველი ჰიპოთეზის საწინააღმდეგო არგუმენტად გამოდგება, არის დოკუმენტურად აღწერილი გამოცდილება ნორვეგიის სამეფო საზღვაო ძალების ფრეგატზე „ტრონჰეიმი“, 2004-2005 წლებში. შეფასების მოხსენებაში აღნიშნულია, რომ პრუსიის საარმიო ქვედანაყოფებში ამოცანით მართვის შემოღების გამო

განხეთქილების წარმოქმნის ალბათობა დგებოდა. ეკიპაჟს რამდენიმე წევრს გაგებული ჰქონდა, რომ არსებობდა ცნება - ამოცანით მართვა, მაგრამ ისინი სვამდნენ კითხვებს, რა დონეზე იქნა ეს ფილოსოფია პრაქტიკაში გამოყენებული სხვადასხვა ქვედანაყოფებსა და მოქმედების კონკრეტულ არეალზე. „ჩვენ საკუთარ თავს ვეკითხებოდით, ამოცანით მართვა არმიის კამპანია იყო თუ მისი გამოყენება საზღვაო ხომალდების გარკვეულ ნაწილშიც შეიძლებოდა“.

ამრიგად, გაჩნდა აშკარა სურვილი, რომ ამოცანით მართვა ორგანიზაციის რამდენიმე ქვედანაყოფში გამოეცადათ, კერძოდ საბრძოლო პირობებში მოქმედ საავარიო სარემონტო ორგანიზაციაში. საბრძოლო პირობებში მოქმედი ორგანიზაცია ფუნქციონირებას იწყებს მაშინ, როდესაც გემზე ისეთი რამ ხდება, რამაც შეიძლება ხომალდს ან მის ეკიპაჟს საფრთხე შეუქმნას. მაგალითად შეგვიძლია მოვიყვანოთ ხანძრის ან წყლის შექონვის შემთხვევები, რასაც „შიდა ბრძოლას“ უწოდებენ. აღნიშნული პროცედურა რეალური ოპერაციის პარალელურად მიმდინარეობს, რომელსაც, იგივე ლოგიკით, „გარე ბრძოლას“ უწოდებენ. ექსპერიმენტს „ბლიცკრიგი ზღვაზე“ დაარქვეს. მისი ჩატარების მოტივი მეტწილად ტექნიკური იყო და არა ინსტიტუციური: „რა არის ის, რისთვისაც არ გვინდა ყურადღების მიქცევა?... გრძელი საკომუნიკაციო ხაზები, რაც ზრდის დაკავშირებისათვის საჭირო დროს საბრძოლო ზიანის შემთხვევაში... როდესაც ხანძრის ადგილიდან მეხანძრე იტყობინება, რომ ჩვეულებრივი საკომუნიკაციო ხაზი ასე გამოიყურება: მეხანძრე - მეხანძრე მეთაური - საავარიო სარემონტო სამუშაოების კომუნიკაციების ოპერატორი - საავარიო სარემონტო სამუშაოების კომუნიკაციების ცენტრი - საავარიო რემონტის ეკიპაჟის კომუნიკაციების ოპერატორი - საავარიო რემონტის ეკიპაჟის მეთაური - მეხანძრე მეთაური - მეხანძრე. საავარიო სარემონტო ჯგუფის მეთაურის გადაწყვეტილების შესახებ შეტყობინების გადასაცემად ეს ჟაჭვი მოკლდება.“

მიზნობრივი წვრთნის საშუალებით, რომლის დანიშნულებაც ამოცანით მართვის პროცედურული გამოყენება საბრძოლო პირობებში საავარიო-სარემონტო ორგანიზაციის საქმიანობაში, ეკიპაჟმა რეალურად დაინახა,

რომ კონკრეტული ტიპის მოქმედებები პრობლემის გადასაჭრელად, უფრო სწრაფად განხორციელდა. ნაკლები ქაოსი იყო კომუნიკაციების განყოფილებაშიც. ჩვენ ყველამ ვნახეთ ორგანიზაციის პოზიტიური განვითარება, რამაც ასე გამოგვაფხიზლა. ამოცანით მართვა ერთი ხელის მოხმით გახდა საერთო საკუთრება.

საერთო შეკრებაზე, რაც ხომალდის საბრძოლო შესაძლებლობის დონის კონტროლის ტესტს წარმოადგენს, მხოლოდ ერთი შემოწმება ჩატარდა საავარიო სარემონტო ორგანიზაციაში. ექსპერიმენტის შემდეგ გაკეთებული მოხსენების თანახმად, „მეტი შემოწმების საჭიროება აღარ იდგა. შედეგი ყველაფერზე მეტყველებდა“. ამგვარად, ექსპერიმენტმა - „ბლიცკრიგი ზღვაზე“ - აჩვენა, რომ მისი ჩატარება ყველა ნორვეგიულ ფრეგატზე იქნებოდა რეკომენდებული. მოხსენებაში ასევე აღნიშნულია, რომ „ეს თავისთავად არ მოხდება. ამ ტიპის ლიდერობა ცოდნასა და ადაპტირების უნარს მოითხოვს. უამრავი გამოწვევაა და მათ დასაძლევად დიდი შრომის გაწევია საჭირო“.

რა თქმა უნდა, შესაძლებელია იმაზე კამათიც, რომ ეს მხოლოდ ხომალდის ორგანიზაციის ერთ ნაწილს ეხებოდა - საბრძოლო პირობებში საავარიო სარემონტო სამუშაოების ორგანიზაციას, რაც ზემოაღნიშნული ჰიპოთეზის მხარდამჭერი არგუმენტია; ასეთი საავარიო სარემონტო სამუშაოების ორგანიზაციები მხოლოდ ნაწილს აკეთებენ იმისას, რა სამუშაოებსაც მთავარი სპეციალისტები და ინჟინერ-მექანიკოსები ატარებენ. მნიშვნელოვანი მოვლენა, ნამდვილი ბრძოლა, იგივე „გარე ბრძოლა“, სამეთაურო ცენტრიდან იმართება. მაგრამ ეს შეიძლება მეტისმეტად არაბუნებრივად მოგვეჩვენოს, თუ გავაცნობიერებთ, რაოდენ მნიშვნელოვანია საავარიო სარემონტო სამუშაოების ეფექტური ჯგუფის არსებობა ხომალდის გამართულად ცურვისთვის. ექსპერიმენტის შესრულების შესახებ მოხსენებაში ნათქვამია, რომ „ბლიცკრიგი ზღვაზე“ ცალსახად გამართლებულია, ამოცანით მართვას უზარმაზარი პოტენციალი აქვს... თუ იპოვიან საჭირო დროს სათანადოდ მოსამზადებლად“.

ნანსენის კლასის ორი ფრეგატის უკუკავშირის ანალიზში, მას შემდეგ, რაც მათ სამეფო საზღვაო ძალებში უმაღლეს დონედ მიჩნეული საფლაგმანო ოფიცრის საზღვაო წვრთნა გაიარეს, ერიკსენი აღნიშნავს, რომ ამოცანით მართვა მიზანშეწონილია გემზე გამოსაყენებლად. ერიკსენი საფლაგმანო ოფიცრის საზღვაო წვრთნას აკრიტიკებს იმის გამო, რომ ისინი ყურადღებას ამახვილებდნენ ეკიპაჟის შესაძლებლობაზე - მიჰყოლოდა სტანდარტულ სამოქმედო პროცედურებს, ხარისხის კონტროლსა და ნაკარნახევ პასუხისმგებლობებზე, რაც წინააღმდეგობაში მოდიოდა დეცენტრალიზებული პროცედურების ჩატარებასთან. ერიკსენი, თავად გამოცდილი საფლაგმანო ოფიცერი, წერს, რომ „საფლაგმანო ოფიცრის საზღვაო წვრთნა „დაპროგრამებულ“ ოფიცრებსა და ოპერატორებს უშვებს. ეს ეწინააღმდეგება ამოცანით მართვას და პრობლემას უქმნის ნანსენის კლასის ფრეგატებს ეფექტური ოპერაციების წარმოებაში.

წინასწარი დასკვნა

რამდენიმე გამოქვეყნებულ თეორიულ განხილვასთან ერთად, რომლებიც ზღვაზე, ამოცანაზე მორგებული მენეჯმენტის შემოღებას ემხრობა, ზემოთ მოყვანილი მსჯელობა პირველ ჰიპოთეზას ეწინააღმდეგება. ეს ჰიპოთეზა იმას ამტკიცებს, რომ განცალკევება (როგორც გემზე ტექნიკური მოთხოვნების შედეგი) არ არის ის, რისი გამოყენებაც ლეგიტიმურობის სახელით შეიძლება. ექსპერიმენტმა - „ბლიცკრიგი ზღვაზე“ - აჩვენა, რომ ამოცანით მართვა ადეკვატურად პასუხობს ტექნიკური გარემოს მოთხოვნებს. ამასთან, სამხედრო ორგანიზაციებში, ამოცანით მართვა კვლავ რჩება დომინანტურ იდეად, რადგან ის ინსტიტუციურ გარემოში კარგი ლიდერობის ფორმას გვთავაზობს. უფრო მეტიც, როგორც ადრე აღვნიშნეთ, დამტკიცდა, რომ სამხედრო და საზღვაო ქვედანაყოფებს მკაცრ ტექნიკურ და ინსტიტუციურ გარემოში უწევთ ყოფნა.

ამ სახის ფონის საპირისპიროდ, რამდენადმე უჩვეულოა, რომ ცვლილების ინიციატივას, როგორც „ბლიცკრიგი ზღვაზე“ იყო, არც ზღვა აუღელვებია და არც რეფორმების ტალღა გამოუწვევია. საკმაოდ ძნელი აღმოჩნდა

ენტუზიაზმის აყოლა, რომელიც აღნიშნული ექსპერიმენტით ამოცანით მართვის დანერგვას ისახავდა მიზნად.

ოპერაციის კონტროლის საჭიროება ხელს უშლის გემზე ამოცანით მართვის დანერგვას. ნორვეგიის სამეფო საზღვაო ძალების ფრეგატის „ტრონჰეიმის“ მოხსენებაში წერია, რომ ამოცანაზე მორგებული მენეჯმენტის დანერგვისთვის ყველაზე დიდი გამოწვევა „კონტროლზე უარის თქმაა“. ანალიზის შემდგომი ნაწილის მიზანი ამ ჰიპოთეზის განხილვაა: შეიარაღებული ძალების ხელმძღვანელობას სჭირდება გააკონტროლოს საზღვაო ხომალდების ოპერაციები და ამრიგად, არ სურს მათზე ამოცანით მართვის შემოღება. განცალკევების თეზისის მთავარი პრინციპი ემხრობა იმას, რომ ოპერატიული ბირთვი დაცული და თავისუფალი უნდა იყოს ინსტიტუციური მოთხოვნებისგან. მოგვიანებით აღმოჩნდა, რომ ამოცანით მართვა ლეგიტიმური იყო შეიარაღებული ძალების უმაღლეს დონეზე.

ამგვარად, შედეგის მომცემი იქნება, თუ განცალკევების თეზისს ქვემოდან ზემოთ დინამიკით განვიხილავთ: განცალკევების ალბათობა შეიძლება დადგეს მაშინ, როდესაც ერთის მხრივ, ჩანს, რომ ვიღაცას შეუძლია ორგანიზაციის კონტროლი, მეორეს მხრივ, კი გვაქვს დეცენტრალიზებული ორგანიზაცია. იქნებ, ამ შემთხვევაში, ყველაზე მეტად, ოპერატიულ ბირთვის კი არა, უმაღლეს ხელმძღვანელობას სჭირდება არსებული ნორმებისგან დაცვა?

ბრუნსონი აღნიშნავს, რომ ზოგადად მიღებულია, როცა ორგანიზაციის წევრებს ორ ჯგუფად ყოფენ: ისინი, ვინც მართავენ და ისინი, ვისაც მართავენ. ლიდერები, როგორც წესი, არ მონაწილეობენ ორგანიზაციისთვის საჭირო აქტივობებში, მაგრამ ისინი აკონტროლებენ ორგანიზაციის საქმიანობას, რამდენად პასუხობს ის დასახულ მიზნებსა და გადაწყვეტილებებს. ორგანიზაციის იერარქია ასეთია: ლიდერები სახავენ მიზნებს და გზადაგზა, გადაწყვეტილებების მიღებით, აკონტროლებენ მათ შესრულებას, ხოლო ისინი, ვისაც მართავენ, გადაწყვეტილებებს მოქმედებად აქცევენ. აქედან წარმოდგება პრინციპი, რომ (ბრუნსონის

ფართოდ გავრცელებული ნორმის თანახმად) მმართველი რგოლი უნდა აკონტროლებდეს ორგანიზაციის საქმიანობას.

შეიძლება, რომ ეს ნორმა, როგორც ბრუნსონი აღწერს, არ შეესაბამებოდეს ამოცანით მართვის ლოგიკას, სადაც ხელმძღვანელობა გადანაწილებულია ქვემდგომებს შორის? ეს, ამ შემთხვევაში, გვეხმარება, ავხსნათ, რატომ არ წარადგინეს ის შეიარაღებულ ძალებში, როგორც გამოყენებითი თეორია. სხვა სიტყვებით რომ ვთქვათ, რეალურად დაპირისპირებული ძალები ორგანიზაციის სათავეში არიან და არა ძირში. და როგორც შამირი აღნიშნავს თავის კვლევაში, რომელიც ამოცანით მართვის დანერგვას ეხება ამერიკის, ბრიტანეთისა და ისრაელის არმიებში, როდესაც ამ მცდელობამ წარმატებით ჩაიარა, აღმოჩნდა, რომ მისი პირველი მხარდამჭერები და ბიძგის მიმცემები უმაღლესი ეშელონების წარმომადგენლები იყვნენ.

„მე არ ვაკონტროლებ, ფრედერიკ“. ეს სიტყვები სატელევიზიო ინტერვიუდან, იმ დროს მოქმედ თავდაცვის მინისტრს, კრისტინ კრონ დევოლდს ეკუთვნის. მინისტრმა მედიის დიდი ყურადღება მიიქცია მაშინ, როდესაც ორმა საბრძოლო თვითმფრინავმა არალეგალური ბომბები ჩამოყარა დანიაში, საარტილერიო პოლიგონზე. მემარცხენე სოციალისტური პარტიის ლიდერის, ჰალვორსენის თქმით, ამ ინტერვიუში, თავდაცვის მინისტრმა „სასიკვდილო ცოდვა“ ჩაიდინა, როდესაც თქვა, რომ „სამინისტრო სრულიად უდანაშაულო იყო... სამინისტრო საქმეში არ იყო გარეული“. ჰალვორსენი ამბობს, რომ „მინისტრი პასუხისმგებელია და სხვას ვერ დააბრალებს ამას“.

არსებობს ვარაუდი, რომ სამთავრობო ორგანიზაციების დამოკიდებულება იმასთან დაკავშირებით, თუ რომელია საქმის ორგანიზების ლეგიტიმური გზები, სხვადასხვაა. აქედან გამომდინარე, ბევრ შემთხვევაში, შეუძლებელი იქნება, კონკრეტული ღირებულების გამორჩევა. ამ რეალობასთან კავშირში არც შეიარაღებული ძალები ჩანს გამონაკლისი. საჯარო მოხსენებაში, რომელიც შეიარაღებულ ძალებში ლიდერობასა და ორგანიზაციულ სტრუქტურებს შეეხება, აღნიშნულ ვითარებაზე კარგი კომენტარებია გაკეთებული: „როდესაც ვაცნობიერებთ იმ მოთხოვნებს, რომელთა წინაშეც

შეიარაღებული ძალები დგას, უდავოა, რომ ნორმები და წესები ყოველთვის სხვადასხვაა, როდესაც მათ გარედან აფასებენ, ისევე როგორც მაშინ, როდესაც ამას ორგანიზაციის შიგნით აკეთებენ“.

საინტერესოა, რომ საბჭო არ ასახელებს არც ერთ კონკრეტულ მაგალითს, სადაც შეიარაღებული ძალების აშკარა საჭიროებებს ადეკვატურად მიიღებდა სამოქალაქო საზოგადოება. თუმცა, კრონ დევოლდის მაგალითი საჩვენებლად გამოგვადგება. ამოცანით მართვის ლოგიკიდან გამომდინარე, უმაღლესი ხელმძღვანელობა არ კონტროლდება, რადგან ის ხელმძღვანელობის დეცენტრალიზებული ფორმაა. კრონ დევოლდის თქმით, უმაღლეს ხელმძღვანელობას უწევს, დაელოდოს როგორ განვითარდება მოვლენები ორგანიზაციის ძირში. საინტერესოა, რომ „-ის მამა, ჰელმუტ ვონ მოლტკე სწორედ იმის გამო გააკრიტიკეს, რომ არ აკონტროლებდა მოვლენებს პრუსიელთა ოპერაციების დროს, არც ავსტრია-პრუსიისა და არც საფრანგეთ-პრუსიის ომში (1866). მოლტკე ბრალდებებს იმით პასუხობდა, რომ ეს ასე არ ყოფილა ჩაფიქრებული; მისი საქმე იყო, რამდენადაც შეძლებდა, გაეკონტროლებინა განვლილი მოვლენები და შემსრულებლებისთვის გაეზიარებინა სტრატეგიული განზრახვები, რომლებიც მათ შემდგომი მოქმედებებისთვის დასჭირდებოდათ. ადგილობრივი დონიდან წამოსული ინიციატივა ის ტრადიციაა, სადაც ამოცანით მართვის ფესვები უნდა ვეძიოთ.

ჩვენ ამ პატეთიკას სკოტთანაც ვპოულობთ, სადაც ის გამოთქვამს ვარაუდს, რომ შესაძლებელია არსებობდეს განსხვავებული შეხედულებები იმასთან დაკავშირებით, თუ როგორ უნდა მოეწყოს ესა თუ ის კონკრეტული დარგი. სკოტი განმარტავს, რომ სახელმწიფო ადმინისტრატორებს შესაძლოა, მოუხდეთ იმუშაონ ცენტრალიზებული ბიუროკრატიული სტრუქტურისთვის, სადაც პროფესიონალებს ექნებათ კონკრეტულ სიტუაციაში მოქმედების ნაკლები თავისუფლება, თუმცა, თვითონ პროფესია შეიძლება ყველაზე მეტად ამ თავისუფლებას მოითხოვდეს. ორგანიზაციებისა და ცალკეული პირებისთვის დიდი ავტონომიის მიცემამ, რომლებიც პოლიტიკურად სენსიტიურ დავალებებს ასრულებენ, შეიძლება პრობლემები გამოიწვიოს. როგორც აღვნიშნეთ, ამოცანით მართვა ყველაზე

მეტად ერგება დეცენტრალიზაციას და აქედან გამომდინარე, ის წინააღმდეგობაში მოდის სახელმწიფო ადმინისტრატორებთან, რომლებიც ცენტრალიზებული სტრუქტურისკენ ილტვიან.

გენერალური შტაბის უფროსის ფუნდამენტური ხედვების შესავალში გენერალური შტაბის უფროსი წერს, რომ „შეიარაღებული ძალების ლიდერობის პრინციპები (ამოცანით მართვა) გვხვდება ოპერატიულ (ომის მოთხოვნები) და ადმინისტრაციულ (სამოქალაქო ბაზრის მექანიზმებით მართულ) პრინციპებს შორის ურთიერთქმედებისას. ამრიგად, მაშინაც კი, როდესაც ნორვეგიამ ათ წელზე მეტი დაუთმო ტერორიზმთან ბრძოლას, შეიარაღებულ ძალებს, მასთან დაკავშირებით, ჯერ კიდევ ურთიერთსაწინააღმდეგო მოლოდინები აქვს.

ამის საინტერესო და აქტუალური მაგალითია ის ფაქტი, თუ როგორ გადმოსცა მედიამ, რომ ავღანეთში განლაგებული ნორვეგიის საარმიო ქვედანაყოფი ერთად მოქმედების გამამხნეველ შემახილად „ვალჰალას“ იყენებდა. თავდაცვის ყოფილმა მინისტრმა ფარემომ მაშინვე შორს დაიჭირა თავი, საქციელს „უკულტურო“ უწოდა, თუმცა სიმტკიცისთვის სამხედრო ხელმძღვანელობა შეაქო. თავდაცვის მინისტრმა აღნიშნა, რომ „ეს უბრალოდ სამწუხარო იყო“. ამ შემთხვევიდან ჩანს, რა განაწყობს ჯარისკაცებს ბრძოლისთვის. არსებობს ვარაუდი, რომ ჯარისკაცები იბრძვიან „მეფის, პატრიოტიზმისა და დროშის ღირსებისთვის“, მაგრამ იაკობსენი და კრაბეროდი შენიშნავენ, რომ ამ პოზიციას მცირე ემპირიული მხარდაჭერა აქვს. ჯარისკაცები იბრძვიან მეგობარი ჯარისკაცებისა და იმ ლიდერების გამო, რომლებსაც ენდობიან. ამგვარად, „ვალჰალას“ შემახილი საყურადღებო მაგალითია იმისა, თუ რა არის ტექნიკურად ეფექტური და არა ის, რაც ლეგიტიმურადაა მიჩნეული. მეიერისა და როვანის აზრით, გაურკვეველობის აღმოფხვრისა და ნდობის შენარჩუნებისთვის საჭიროა არსებობდეს განცდა იმისა, რომ სხვები პატიოსნად იქცევიან.

2009 წლის ინციდენტის გარშემო ატეხილი აჟიოტაჟი, როდესაც ნორვეგიის სამეფო საზღვაო ძალების ფრეგატის, ფრიჯოფ ნანსენის ორ მეზობლოს ბრალი წაუყენეს ორი სომალელი მეთევზის მკვლელობისთვის, ამასთან

2005 წლის „ელექტრონის“ შემთხვევისადმი განსაკუთრებული ყურადღება, როდესაც რუსულმა ტრადიციულმა „ელექტრონმა“ თევზჭერის ორ ნორვეგიულ ინსპექტორს გადაუარა, რომლებიც სანაპირო დაცვის ხომალდ ტრომსოზე მსახურობდნენ, ნათელს ხდის საზღვაო ინციდენტებში პოლიტიკურ პოტენციალს. ამგვარ სიტუაციებში საინტერესოა, დავსვათ კითხვა, აფასებს თუ არა რეალურად ორგანიზაციის უმაღლესი ხელმძღვანელობა დეცენტრალიზებული მართვის ფილოსოფიას. ეს პოტენციური ორმაგი სტანდარტი (დუალიზმი) შეინიშნება თავდაცვის მინისტრის ფუნდამენტურ ხედვებში, სადაც ის აცხადებს, რომ „ამოცანით მართვა შეიძლება მოიცავდეს დეტალური ბრძანებების გაცემასა და კონტროლს. შესაძლოა, შეიქმნას ისეთი სიტუაციებიც, სადაც უმაღლესი ხელისუფლება კონტროლს მოისურვებს“. შამირი და მისი რამდენიმე თანამოაზრე დიდი სიფრთხილით უსვამენ ხაზს იმას, რომ ამოცანით მართვა არ არის ბრძანებების გაცემის მეთოდი, ის ორგანიზაციული სტრუქტურაა. ამ კონტექსტში, რიჩარდსი ირწმუნება, რომ მიკრო მენჯმენტისა და კონტროლის სისტემა ჩაკლავს ამოცანით მართვის კულტურას.

ბრუნსონი თავის წიგნში ორგანიზაციული ჰიპოკრიზის (ორგანიზაციის მხრიდან ფარისევლური ქმედებების) შესახებ, ამტკიცებს, რომ ორგანიზაცია, რომელის სრულიად დამოკიდებულია ჭეშმარიტად კოორდინირებულ ქმედებებზე, მაგალითად, იმაზე, რომ ის იმუშავებს ძლიერ ტექნიკურ გარემოში, „სერიოზული საფრთხის“ ქვეშ აღმოჩნდება, თუ მას შეუთანხმებელი მოთხოვნების წინაშე მოუწევს დადგომა. ამ თვალსაზრისით კარგი იქნება მეორე მსოფლიო ომში ნორვეგიის ოპერაციის მაგალითის მოყვანა:

ოპერაცია „ქერი“ იყო მცირემასშტაბიანი ოპერაცია მეორე მსოფლიო ომის დროს, სადაც ნორვეგიული სწრაფი პატრულირების კატარლები იდგნენ შეტლანდში. მათ, სიბნელით შენიღბულებს უნდა გადაეკვეთათ ჩრდილოეთის ზღვა, რათა შეტევა განეხორციელებინათ გერმანულ კონვოიზე, რომელიც მათი რწმენით, მომავალ ღამეს ნორდფიორდში ჩაუშვებდა ლუზას. გემზე ასევე იმყოფებოდა ჯარისკაცთა ჯგუფი

ბრიტანეთის სამეფო საზღვაო ძალებიდან, რომელსაც უნდა დაეკავებინა გერმანული ციხე-კოშკი, რომელიც კონვოის ღუზის ჩაშვების ადგილს გადაჰყურებდა. როდესაც ქვედანაყოფი ნორვეგიის სანაპიროს მიახლოვდა, იქ არ დახვდა ისეთი ვითარება, როგორსაც ელოდა. მათ ნორვეგიელმა მეთევზემ უთხრა, რომ კონვოი სხვა ფიორდში უნდა ეძებნათ. რა უნდა ექნათ? თუ ეცდებოდნენ ახალ ფიორდში კონვოიზე შეტევას, მაშინ სხვა ციხე-კოშკი უნდა დაეკავებინათ და არა ის, რომელიც გეგმაში ჰქონდათ. ბრიტანული კონტიგენტის მეთაურმა განაცხადა, რომ ახალ მოქმედებაზე შტაბის ახალი დასტური სჭირდებოდა, რის გამოც ხომალდს ახალი საკომუნიკაციო დაფარვის არე უნდა მოეძებნა, სადანაც შტაბს დაუკავშირდებოდა და შეიტყობდა, როგორ მოქცეულიყო. ინგლისელმა ადმირალმა უარი თქვა გეგმით გაუთვალისწინებელი კომპურის დაკავებაზე, თუმცა ხომალდები უკან არ მოუხმია. როგორ უნდა მოქცეულიყვნენ? სწრაფი პატრულირების კატარღების ნორვეგიელმა მეთაურმა გადაწყვიტა, შეტლანდში დაბრუნებულიყვნენ. ოპერაცია ჩაშალა.

როდესაც ისინი დაბრუნდნენ, ინგლისელი ადმირალი ძალიან უკმაყოფილო იყო. ქვედანაყოფის გამოყოფის შესახებ ინფორმაციის მიღების ნაცვლად, ადმირალმა მიიღო ისეთი ამოცანის შესრულების მოთხოვნა, რომელიც გეგმის მიხედვით არ ჰქონიათ გათვალისწინებული. ადმირალს სჯეროდა, რომ „ომის პრინციპებს ეწინააღმდეგებოდა ლეიტენანტისთვის (ქვედანაყოფის მეთაურისთვის) უფლების მინიჭება, უარი ეთქვა მისი ბრძანებების შესრულებასა და ომის მიზნებზე, მან კი ადმირალს აქეთ სთხოვა ახალ, გაურკვეველ სიტუაციაში პასუხისმგებლობის აღება... როგორც გამოჩნდა, ოპერაციების მიმდინარეობისას, ლეიტენანტ ლამბერს უჭირდა პერსონალის გაძღოლა, გადაწყვეტილების მიღება, რადგან მან უარი თქვა ამ პასუხისმგებლობაზე. ის მეთაურებს რჩევებს აძლევდა სხვა ხომალდების მოქმედებასთან დაკავშირებით, იმის ნაცვლად, რომ მათი ბრძანებები შეესრულებინა და მათ ნებას მიჰყოლოდა“.

იაკობსენი და კრაბეროდი, სამხედრო პროფესიაზე საუბრისას აღნიშნავენ, რომ ნორვეგიაში, სამხედრო პოლიტიკა რამდენიმე ფაზად მიმდინარეობდა. პირველ ფაზაში ხდებოდა პოლიტიკურ ხელმძღვანელობაში decisive power-ს კონცენტრირება, ამას მოჰყვებოდა ფაზა, რომელშიც decision power ორგანიზაციის დონემდე დადიოდა, სანამ 1980-იანი წლების შუა პერიოდში ახალმა წინააღმდეგობამ არ იჩინა თავი. შეიძლება ითქვას, რომ კვლავ მიმდინარეობს პროცესი, რომელიც ურთიერთსაწინააღმდეგო სიგნალებს აგზავნის ამოცანით მართვის დეცენტრალიზებულ ლოგიკასთან დაკავშირებით. ამის უახლესი და საინტერესო მაგალითია შეიარაღებულ ძალებში პოლიტიკურად ინიცირებული შესყიდვების რეორგანიზაციის განხილვა. „აფთენპოსტენში“ წარმოდგენილ ერთ-ერთ სათაურად ვკითხულობთ: „თავდაცვის მინისტრმა ბიუჯეტი მილიარდობით შეკვეცა“. კონსულტაციების გავლის გარეშე, თავდაცვის მინისტრს ჩამოერთვა იარაღის სისტემების შესყიდვის პასუხისმგებლობა“.

ამგვარად, ჩვენ გვყავს თავდაცვის მინისტრი, რომელიც, ერთის მხრივ, პასუხისმგებელია ამოცანით მართვის მიხედვით, დეცენტრალიზებული წყობის დანერგვაზე, მაგრამ ამავედროულად, მას საჯაროდ აქვს ჩამორთმეული სხვა პასუხისმგებლობები. ასეთი ძლიერი ურთიერთსაწინააღმდეგო მოცემულობების ფონზე, აშკარად რთული იქნება ამოცანით მართვის დანერგვის სურვილის დემონსტრირება მხოლოდ ოფიციალური დოკუმენტებით. ეს კი იწვევს ნორმებისა და მოქმედებების დაშორიშორებას. ამ სიტუაციის საპირისპიროდ, გერმანელებში „Auftragstaktik“-ის კულტურამ იმ სიმაღლეს მიაღწია, რომ უმაღლესი ხელმძღვანელობის მიერ ადმინისტრაციული კონტროლის გატარების შეზღუდვის ხარჯზე, ორგანიზაციის ყველა დონეზე გაჩნდა მართვის სივრცე. ტაქტიკურმა სიტუაციამ წინა პლანზე გადმოინაცვლა.

წინასწარი დასკვნა

ეჭვგარეშეა, რომ ამოცანით მართვა, შეიარაღებული ძალების სახელმძღვანელო დოქტრინების მიხედვით, ლიდერობის თანამედროვე კონცეფციაა. როგორც აღმოჩნდა, ამოცანით მართვა მიზანშეწონილია ფრეგატების ეფექტური ოპერაციებისთვის, რაც ჩვენს მიერ მოყვანილ პირველ ჰიპოთეზას ეწინააღმდეგება. ანალიზმა ცხადყო ფაქტორები, რომლებმაც მეორე ჰიპოთეზა გააძლიერა, მაგრამ საფუძველი არ გვაქვს, ვიფიქროთ, რომ სამხედრო ხელმძღვანელობას შემუშავებული აქვს სტრატეგია, რითაც ნორმებსა და რეალურ ქმედებებს ერთმანეთისგან განაცალკევებს. აქედან გამომდინარე, პრობლემატურია მეორე ჰიპოთეზის სრულად გამყარება. საერთო ჯამში, ეს ასუსტებს განცალკევების ტესტის შედეგად იმის ახსნის შესაძლებლობას, თუ რატომ არ მოხდა ამოცანით მართვის დანერგვა მას შემდეგ, რაც მას ოფიციალური სტანდარტის სტატუსი მიენიჭა და ეს უკვე 20 წელია გრძელდება.

თუ არ ჩავთვლით ექსპერიმენტის - „ბლიცკრიგი ზღვაზე“ - გამონაკლისს, ანალიზის ყველაზე დამახასიათებელი თვისება სისტემატური დანერგვის ინიციატივების არარსებობაა. ალტერნატიული ჰიპოთეზა შეიძლება მოიცავდეს კიდევ ერთ მაგალითს იმისას, რომ ნორვეგიელები „უხალისო რეფორმატორები“ არიან.

ეს გულისხმობს იმას, რომ რეფორმის ზოგი ასპექტი დანერგილია, მაგრამ ჩვენ, ძირითადად, მაინც ძველ გზას მივყვებით. განმარტებისთვის, დამატებითი ლეგიტიმურობის მოშველიების ნაცვლად, უკეთესია, მიზეზები ახალი ინსტიტუციონალიზმის იმ ნაწილში ვეძიოთ, რომელიც ხაზს უსვამს შიდა კულტურისადმი ადაპტაციას, როგორც კრისტენსენი ამბობს, „კულტურულ ხედვას“. ასე რომ, შეიარაღებულ ძალებს, ჰიპოკრიზის ნაცვლად, შეიძლება რეალურ, ტრადიციულ ორგანიზაციულ განვითარებაზე კონცენტრირება სჭირდებოდეთ, რომელიც ლევინსის მოდელში ლაკონურადაა თავმოყრილი: გაღობა-შეცვლა-ხელახალი გაყინვის ფორმულა. ამ კუთხით აღსანიშნავია უილიამ ლინდსის 2001 წელს გაკეთებული კომენტარი, რომლის მიხედვითაც ნორვეგიის მთავრობამ

სამხედრო დოქტრინებში ამოცანით მართვა ისე დანერგა, რომ წარმოდგენაც არ ჰქონდა, რა იყო ის. ამგვარად, „ამოცანით მართვა ზღვაზე“ შეუძლებელი კი არა, დაუდასტურებელი შესაძლებლობაა.