

რა შეცდომებს უშვებენ რეალურად ამოცანით მართვაში?

ჯომ სუთოფი

ახლახანს, Army Times-ში დაიბეჭდა ინტერვიუ წვრთნებისა და განათლების სარდალთან, გენერალ სტეფან თაუნსენდთან, სადაც საუბრის მთავარი თემა იყო ტერორიზმის წინააღმდეგ, ათწლეულების მანძილზე მიმდინარე გლობალური ომის შედეგად ახალგაზრდა ლიდერებში გადაწყვეტილების მიღების გამბედაობის შემცირების ფაქტორი. სამწუხაროდ, გადაწყვეტილების მიღების გამბედაობის დაკარგვა მხოლოდ სიმპტომია უფრო დიდი პრობლემისა.

სახმელეთო ჯარებში, მისაღები რისკის მხარდაჭერის პრობლემა დგას, ნაკლებია ნდობა მიზანშეწონილ რისკზე წასვლისა და ამოცანით მართვაზე მისი ზემოქმედების მიმართ. ეს აშკარად ჩანს სახმელეთო ჯარების მიერ ინფორმაციის მართვის მანერაში, ტექნოლოგიისგან მაქსიმალურად სარგებლობაში, გარნიზონსა და შორეული დისლოკაციის ადგილებზე წვრთების ჩატარებისა და რისკის მართვის ფორმებში.

არასწორი სისტემური გამოყენება

აშშ-ს სახმელეთო ჯარების მიერ სისტემებისა და ტექნოლოგიის არასწორი გამოყენება ამცირებს ამოცანით მართვის ფილოსოფიის გასატარებლად საჭირო ნდობასა და თავდაჯერებულობას. ელექტრონული ფოსტა, ვიდეო და ამოცანით მართვის სისტემები საშუალებას აძლევს ყველა ეშელონს, ბატალიონიდან კორპუსის დონემდე, თვალი ადევნოს ოცეულის მოქმედებას ბრძოლის ველზე თუ გარნიზონში. გაადვილებული წვდომის შესაძლებლობა ცდუნებას უჩენს მაღალი დონის ქვედანაყოფებს, რომ ქვედა ეშელონები აკონტროლონ, ნაცვლად იმისა, რომ არ ჩაერიონ სიტუაციის განვითარებაში. ბოლო წლებში, აქტიურად ხმარობენ ტერმინს „ჰორიზონტალური მმართველობის სტრუქტურა“, მიუხედავად იმისა, იციან თუ არა მისი ეფექტები და მნიშვნელობა. ეჭვგარეშეა, რომ

ტექნოლოგია ქვედანაყოფებს საშუალებას აძლევს, გააცნობიერონ მეთაურის ჩანაფიქრი და ჩამოაყალიბონ საერთო აზრი. თუმცა, ამცირებს თუ არა ეს გადაწყვეტილების მიღების გამბედაობას? რა ზეგავლენას მოახდენს ის ახალბედა ლიდერზე, როდესაც კორპუსის ყველა ეშელონს შეეძლება მისი გეგმის შესწავლა და მისი კითხვის ნიშნის ქვეშ დაყენება? ადვილად წვდომადი მეთაურის კავშირგაბმულობის ქსელი, აზრთა სხვადასხვაობის დროს, ახალბედა ლიდერს გადაწყვეტილების მიღების ტვირთისგან ათავისუფლებს. ტექნოლოგია ლიდერებს არ აძლევს სიტუაციის განვითარებისა და პრობლემის თავად გადაწყვეტის საშუალებას.

რისკისადმი სკეპტიკური დამოკიდებულება მომავალ ლიდერებთან ურთიერთობაში

ლიდერებს უფლება უნდა ჰქონდეთ, სიტუაცია განავითარონ და ზოგჯერ, მარცხიც განიცადონ. სამწუხაროდ, სისტემა მათ ამის საშუალებას არ აძლევს. ჯარისკაცებმა იციან, რომ ერთი „მაღალკვალიფიციური“ შეფასება მართვის მათ შანსებს გაურკვეველობაში გახვევს. ამრიგად, ბევრი მათგანი, მარცხის თავიდან ასარიდებლად, თავის დაზღვევას ამჯობინებს. წარუმატებლობის გამოსარიცხად ისინი ახალბედა ლიდერების მიკრომენეჯმენტს ამჯობინებენ. იმ დავალებებს, რომლებსაც ადრე იმედის მომცემ სპეციალისტს, ახალგაზრდა ჯარისკაცს ან მოხერხებულ ლეიტენანტს აძლევდნენ, ახლა უფრო მაღალი წოდების მქონე სამხედროებს აკისრებენ.

რისკის ვერშეფასება დაგეგმვისა და ოპერაციების დროს, საბრძოლო წვრთნის ცენტრებში

ბოლო წლებში, ამოცანაზე მორგებული ბრძანებების გამოყენებას ახალი ფოკუსი დაემატა. რისკების შემცირების მიზნით, დაწესდა მრავალმხრივი როტაციული წვრთნები გადამწყვეტი მოქმედებების შესრულებაში. ბატილიონის ან ბრიგადის შტაბი, რომელიც სამხედრო გადაწყვეტილების

მიღების პროცესსა და დოქტრინულ ბრძანებებს არ აღასრულებს, ამოცანის ტაქტიკური წარმატების მიუხედავად, სწრაფად „გაიწვრთნება და ინსტრუქტაჟს გაივლის“ დამკვირვებელ-მაკონტროლებლებთან. როცა ყველა დოქტრინას ბრძადასრულებს, მხოლოდ ცნობისმოყვარე სამხედროებს უჩნდებათ სურვილი, გაარკვიონ რა ფორმა და ფუნქცია გააჩნია საშტაბო სწავლებებს - ბრძოლის მოდელირებასა და საერთო საჯარისო ძალების რეპეტიციებს. ლიდერებმა და შტაბმა უნდა გააცნობიერონ, რომ პროცესის ცოდნა საშუალებას აძლევს ადამიანს, შეამოკლოს ეტაპები და რისკზე წავიდეს, როცა ამას ტაქტიკური ვითარება მოითხოვს. ბრძოლის მოდელირება საათების მანძილზე ვერ გაგრძელდება, როდესაც სიტუაცია საკუთარი ქვედანაყოფების წინა ხაზზე ან ოპერატიულ გარემოში სწრაფად იცვლება. ADRP 6-0-ში ვერ მოახერხეს რისკების გარკვევით აღწერა, მათი პრიორიტეტებად დაყოფა და დაგეგმვა, რადგან როგორც იქ წერია, „მეთაურები თავს არიდებენ არაადეკვატურ დაგეგმვასა და მომზადებას“ ან კიდევ „მოქმედების დაყოვნებას, როდესაც სრულყოფილი სადაზვერვო მონაცემებისა და სინქრონიზების მოლოდინში არიან“.

სამწუხაროდ, სახმელეთო ჯარები იბრძვიან და წვრთნებს გადიან გონივრული რისკის გაწევის ორ განსხვავებულ არეალზე. ბატალიონის ან ასეულის მეთაურს შეუძლია, წვრთნის ცენტრში ამოცანის დაგეგმვისა და მისი განხორციელებისთვის ბრძოლისას, დიდი (ან არანაირი) ყურადღება არ მიაქციოს მსხვერპლის რეალურ რაოდენობასა და მის საერთო გავლენას ოპერაციის ტემპსა და ამოცანის წარმატებაზე. მეთაურები ბევრად უფრო მაღალი დონის ოპერაციებს ატარებენ და გაცილებით დიდ ტაქტიკურ რისკებზე მიდიან, ვიდრე მათ ნამდვილ ბრძოლაში მოუწევთ ან მათი მეთაური დაავალებთ. აქედან გამომდინარე, ნათელია, რომ ქვედანაყოფს საწვრთნელ ცენტრში არ შეუძლია დღეები ახალი პერსონალისა და აღჭურვილობის მიღების ვარჯიშში გაატაროს. სამხედრო მოსამსახურეთა დანაკარგებისა და ჩანაცვლებების პროცედურებში ვარჯიში S1-ის, S4-ების, პირველი კლასის სერჟანტებისა და მთავარი სერჟანტების საქმეა. ჩვენ კვლავ გაურკვევლობაში ვხვებით წვრთნის მიზნებს, როცა მეთაურებისგან

მოვითხოვთ, რომ უფრო აგრესიულები იყვნენ, მაშინ როცა ქვედანაყოფებს ვკიცხავთ, თუ დაჭრილთა სიკვდილიანობა მაღალია. თუ ქვედანაყოფი მკაცრ რელიეფზე იბრძვის, დაჭრილთა სიკვდილიანობა გაიზრდება, რადგან მას დრო დასჭირდება იმისათვის, რომ დაშავებულები ბრძოლის ველიდან გამოიყვანოს და შემდეგი დონის სამედიცინო დახმარების აღმოჩენის ადგილზე მიიყვანოს. თუ ქვედანაყოფი ბრძოლაში ჩაბმის რაიონის ცენტრში ახორციელებს შეტევას, მას დიდი მსხვერპლი, მაგრამ ნაკლები დაჭრილები (და შესაბამისად, ჭრილობის გამო გარდაცვლილები) ეყოლება. მეთაურებმა და შტაბმა შესაბამისი დონის რისკის გაწევად უნდა გაიარონ წვრთნა, როდესაც მას ტაქტიკური მნიშვნელობა აქვს.

სკეპტიკური დამოკიდებულება რისკისადმი საბრძოლო მოქმედებათა თეატრებში

ერაყსა და ავღანეთში, ახალბედა ლიდერები რისკის მიღების პროცესებიდან ჩამოშორებულნი არიან ან მათ გადაწყვეტილებებს ზედა დონის შტაბები აკონტროლებენ, რადგან მთავარ ყურადღებას ისინი საბრძოლო პატრულს აქცევენ. ამგვარი დამოკიდებულების მიზეზი ზოგ შემთხვევაში პოლიტიკურია, ზოგში კი უბრალოდ - სწავლების ფაქტორი. როგორც სტატიაშია აღნიშნული, ახალბედა ლიდერები, 2002-2006 წლებში არ იყვნენ მიკრომენეჯმენტის ობიექტები. ეს არ ხდებოდა, რადგან ჩვენ, როგორც სახმელეთო ჯარები, ვცდილობდით ოპერატიულ გარემოში, აჯანყებულთა წინააღმდეგ ბრძოლაში გავრკვეულიყავით, რადგან ერთდროულად ძალიან ბევრი ოპერაცია მიმდინარეობდა. არ არსებობდა ზეპირი გადმოცემები იმის შესახებ, თუ როგორ უნდა ჩატარებულიყო ასეულის მასშტაბის ან აჯანყებულთა წინააღმდეგ ბრძოლის ოპერაციებზე ქვედა დონის მოქმედებები. დღეს, ისინი, ვინც 2002 წელს ოცეულისა და ასეულის მეთაურები იყვნენ, უფროსი ლიდერები არიან.

რისკთან დაკავშირებით, სახმელეთო ჯარების დამოკიდებულება რომ გავიგოთ, საკმარისია, სახმელეთო ჯარების შესყიდვებს გადავხედოთ.

როგორც სახმელეთო ჯარები, ჩვენ იშვიათად ვამცირებთ დაცვას სხვა ასპექტების, მაგალითად, ლეტალურობის ან მობილურობის ხარჯზე. MFP კარგ მაგალითად გამოდგება. ახლახანს გადაწყვიტეს, რომ სახმელეთო ჯარებს MFP სისტემა ესაჭიროებოდა, რათა მეტი ჯავშანი ჰქონოდა საჰაერო დესანტირების შესაძლებლობის ხარჯზე. როგორ დაეხმარება არა-საჰაერო სადესანტო სისტემა პარაშუტისტებს მათი თავზედა სივრცის უსაფრთხოებაში?

გონივრული რისკი და ორმხრივი ნდობა

გონივრული რისკი ორმხრივ ნდობას ემყარება, რაც გარნიზონის ყოველდღიური ცხოვრებისა და წვრთნების დროს წარმოიშობა. ორმხრივი ნდობა ვერ დამყარდება, თუ ყოველ მცირე საკითხს მყისიერად აცნობებენ ზემდგომებს ელექტრონული ფოსტით საშუალებით და მას მასობრივად გაავრცელებენ მთელი ქვედანაყოფის მასშტაბით. სამხელეთო ჯარები ახალბედა ლიდერს იმის გაკეთების უფლებას უნდა აძლევდეს, რისთვისაც უხდის მას. მას ლიდერობის საშუალება უნდა მისცეს. ჯარისკაცები კარიერულ წინსვლაზე ზრუნავენ და მათ დიდი სურვილი უჩნდებათ, გართულებულ სიტუაციაში სწრაფად ჩაერთვნენ და მყისიერად განმუხტონ ვითარება. როგორც სახმელეთო ჯარები, ჩვენ ვსარგებლობთ პრინციპით „ენდე, მაგრამ შეამოწმე“, რაც ყველაფრის საგულდაგულო შესწავლასა და შემოწმებას გულისხმობს. ეს არ ათავისუფლებს ლიდერებს ადგილზე შემოწმებებისგან და მათგან უკუბრიფინგებს მოითხოვს. თუმცა თუ სახმელეთო ჯარებს უნდა, რომ დამოუკიდებელი და თავდაჯერებული ლიდერები ჰყავდეს, მაშინ მათ ზემოაღნიშნული კონცეფციის გამოყენების საშუალება უნდა მისცეს.

თუ ტერორიზმის წინააღმდეგ გლობალურმა ომმა რაიმე უარყოფითი გავლენა მოახდინა, ეს, პირველ რიგში, კონვენციური მეთოდებით მეზრძოლ ქვედანაყოფებსა და მათ სამხედრო და პოლიტიკურ ლიდერებს შორის

ნდობის შემცირება იყო. ყველა ოპერაციას, რომელიც გაზრდილ რისკთან იყო დაკავშირებული, უმეტესწილად, სპეციალური ოპერაციების ძალებს ანდობენ ხოლმე. ნდობის ასეთი ნაკლებობა ცუდად აისახება ახალბედა ლიდერებზე, რომლებიც ჯარს იმიტომ შეუერთდნენ, რომ თავიანთი სამშობლოსათვის იბრძოლონ. რა უნდა ვთქვათ კონვენციური ძალების საწვრთნელ მზადყოფნაზე, როდესაც ბრიგადის საბრძოლო ჯგუფი გადამწყვეტი მოქმედების ჩატარებაში გადის წვრთნას და ძალთა გადასროლისას, უფლებას არ აძლევენ, საბრძოლო ოპერაციები აწარმოოს? საერთო საჯარისო ძალების მოქმედებების დაგეგმვასა და გამოყენებასთან დაკავშირებით, ავღანელი კანდაკის მეთაურისთვის რჩევების მისაცემად სპეციალური ოპერაციების ჯარისკაცი არ არის საჭირო. იგივეს გაკეთება შეუძლია კონვენციური ასეულის ან ბატალიონის მეთაურს, რომელსაც აღნიშნული პრინციპების მიხედვით წვრთნის მრავალი სცენარი აქვს გათამაშებული. ეს კი არ ამცირებს, პირიქით, განამტკიცებს საყოველთაო მზადყოფნას და დღეს, სახმელეთო ჯარებს ჰყავს ისეთი ასეულის მეთაური ან ახალბედა ლიდერი, რომელიც რეალურად იყენებდა ბრძოლის ველზე დამხმარეებს, როცა პარტნიორ ქვედანაყოფს ასწავლიდა. არ არსებობს ლიდერის გაწვრთნის უკეთესი გზა, ვიდრე მისთვის სხვისი გაწვრთნის საშუალების მიცემაა.

ADRP 6-0-ში წერია, „გონივრულ რისკზე წასვლის სურვილი ხშირად ძალიან მნიშვნელოვანია მოწინააღმდეგის სისუსტეების წარმოსაჩენად“. ამ ლოგიკით, აშშ-ს სახმელეთო ჯარები ექვგარეშე ამჟღავნებენ ამას. თუ აშშ-ს სპეციალური ოპერაციების ძალები, ერთდროულად, მეტისმეტად ბევრ დავალებას ასრულებენ, მაშინ კონვენციურ ძალებს მივცეთ იმის საშუალება, რომ ისეთი ამოცანები აირჩიონ, რომელთა შესრულებაც სხვებზე მეტად მიზანშეწონილია. რისკის შემცირება ვერ იქნება ტაქტიკური ოპერაციის უპირველესი ამოცანა, ამგვარი მიდგომა მხოლოდ გაახანგრძლივებს კონფლიქტს და ვერ მიაღწევს გადამწყვეტ წერტილამდე. ამის მაგალითები შეგიძლიათ ნახოთ საბრძოლო მოქმედებათა ორივე თეატრის ტაქტიკაში, როდესაც სახმელეთო ჯარები მეწინავე დიდი ოპერატიული ბაზებიდან საპატრულო ბაზებამდე გაფართოვდა, ეს მეწინავე

პლატფორმები შემცირდა, საბრძოლო მანქანების ზომა გაიზარდა, ოპერაციის კონცეფციის დამტკიცების დონემ კი ზედა ეშელონებისკენ გადაინაცვლა. ეჭვგარეშეა, რომ რისკის შემცირების ამ ზომებმა გაახანგრძლივა სტრატეგიული მიზნების მიღწევა საბრძოლო მოქმედებათა ორივე თეატრში. რაც ყველაზე მნიშვნელოვანია, ჩვენს ახალბედა ლიდერებთან ნდობის ვერდამყარება მათ კონვენციური ძალების დატოვებისკენ უბიძგებს.

სტატიაში განხილული სცენარი ხაზს უსვამს იმას, რომ სახმელეთო ჯარებს ისეთი ახალბედა ლიდერები სურს, რომლებსაც გადაწყვეტილებების მიღება შეეძლებათ რუსეთთან კონფლიქტის დროს. ეს სცენარი სასაცილოც კია, თუ შევხედავთ, როგორ ცდილობს სახმელეთო ჯარები რისკის მართვას. კონფლიქტი თითქმის თანასწორ ძალებთან, განსაკუთრებით, ბრძოლაში ჩაბმის საწყის ეტაპზე, აშშ-ს მხრიდან დიდ დანაკარგს გამოიწვევს. პირველ რიგში, აშშ-ს საზოგადოება იმ თითებზე ჩამოსათვლელ დანაკარგებსაც ვერ ეგუება, რაც ერაყში ან ავღანეთში განიცადა, სადაც ემოციური კავშირია 9/11 და ტერორიზმთან. რა რეაქცია იქნება ამერიკის მოსახლეობას, როდესაც ბრიგადის სიდიდის ელემენტს დაკარგავს ბრძოლაში ჩაბმის საწყის ეტაპზე, ნაკლებად ცნობილ ბალტიის ან აღმოსავლეთ ევროპის ქვეყანასთან? ამასთან, სახმელეთო ჯარები, რომელიც ბოლო 10 წლის მანძილზე, ამოცანით მართვის შეზღუდულ ფორმას იყენებდა ქვეყნიდან შორს, უეცრად ვერ გადავა მართვისა და კონტროლის სისტემიდან ამოცანით მართვის სისტემაზე. არა, ისე ჯერ კოლაფსს განიცდის და ვერ შეძლებს დავალებისთვის თავის გართმევას, შემდეგ კი იძულებული იქნება, კულტურული ცვლილებები გაატაროს.

რეკომენდაციები

ჩვენ უნდა შევწყვიტოთ ტერორიზმის წინააღმდეგ გლობალური ომის დადანაშაულება იმაში, რომ სახმელეთო ჯარებში ჭეშმარიტი ლიდერების ნაკლებობაა. ეს ომი რომ არა, აშშ-ს სახმელეთო ჯარებს ძალიან ცოტა ომის ვეტერანი ეყოლებოდა, რომელთა გამოცდილებაც ასე გვჭირდება დღევანდელ ვითარებაში. სახმელეთო ჯარებს კარგი ახალბედა ლიდერები სჭირდება, რომლებიც გამოცდილ ლიდერებად იქცევიან. ამასთან დაკავშირებით, რამდენიმე რეკომენდაციას გაგიზიარებთ:

1. გაიაზრეთ განსხვავება სამხედრო მართვის რგოლსა და ჰორიზონტალური მმართველობის ორგანიზაციას შორის. ეს ორი განსხვავებული რამაა. რომელი დონის ქვედანაყოფმა უნდა განიხილოს ოცეულის ოპერაციები? თუ ეს ბატალიონის მეთაურის დონეზე უნდა შესრულდეს, მაშინ მივცეთ საშუალება ბატალიონის მეთაურს, გააკეთოს ის, რისთვისაც მას ხელფასს უხდებიან, უხელმძღვანელოს.

2. სახმელეთო ჯარებმა და ქვედანაყოფებმა უნდა განიხილონ, რომელი დაბალი წოდების მქონე პირს უნდა დაევალოს წვრთნა და ოპერაციების ჩატარება? ისინი უნდა შეეცადნენ, რომ ამ საქმისთვის რაც შეიძლება, დაბალი ეშელონის წარმომადგენელი გამოყონ. მაგალითად, ნამდვილად საჭიროა, რომ სასროლეთის უსაფრთხოების ოფიცრად E6 დაინიშნოს?

3. ინსტრუქტაჟის ჩატარებისას სამხედრო გადაწყვეტილების მიღების სრული პროცესი განიხილეთ, მაგრამ მისი პრაქტიკაში განხორციელებისას, შეეცადეთ შეამოკლოთ მისი ეტაპები, რათა მეთაურებმა და შტაბმა გაარკვიონ, რაზე გასწიონ რისკი.

4. გადახედეთ დაწინაურების განრიგსა და კრიტერიუმებს, რათა წაახალისოთ ის, ვინც რისკზე მიდის და შეცდომებით სწავლობს. სახმელეთო ჯარებს ისეთი ლიდერები სჭირდება, რომლებიც გაურკვეველობისა და ნაკლები მითითებების პირობებშიც მშვენივრად ართმევენ თავს დავალებას. ჩვენ, როგორც სახმელეთო ჯარებს, გვსურს,

ნიჭის მართვა ვისწავლოთ, ჯერაც ვიჩინო ქვემდგომთა მიმართ სიმკაცრეს და მივყვებით რიგითებისა და სერჟანტების დაწინაურების წესს. თითქმის თანასწორ ძალასთან კონფლიქტში, აშშ-ს სახმელეთო ჯარები ვერ შეძლებს ლიდერების საკმარისი ინტენსივობით დაწინაურებას, ჩვენ უნდა გავიაზროთ, რისის მიღწევა გვინდა დღეს.

დაბოლოს, საკმარისია გადავხედოთ I და II მსოფლიო ომების პირველ ბრძოლებს, ან კორეის ომის პირველ თვეებს, რომ მივხვდეთ, თითქმის თანასწორ ძალასთან შეტაკებისას, გარდაუვალია მყისიერად დიდი დანაკარგების განცდა. სწორედ ახალბედა ლიდერების მხრებზეა ბრძოლის სწორი მიმართულებით წარმართვა და სტანდარტების განმტკიცება იმისათვის, რომ აშშ-ს ძალებს დიდ ხანს შეუნარჩუნონ ცოცხალი ძალა, კიდევ ერთხელ ინიციატივის ხელში ჩასაგდებად. მაგრამ პირველ რიგში, ჩვენ მართალნი უნდა ვიყოთ საკუთარი თავის წინაშე და ვთქვათ, რომ ტერორიზმის წინააღმდეგ გლობალურ ომს არ შეუმცირებია ლიდერის გამბედაობა, არ დაუსუსტებია ჩვენი სისტემები და ინდივიდუალობა და არც რისკის მართვის წარუმატებლობის მიზეზი გამხდარა.