

ამოცანით მართვის ევოლუციური გზა და ქართული რეალობა

არჩილ ჩაჩხიანი¹

<https://doi.org/10.61446/mp.4.2025.10040>

აბსტრაქტი

სტატიის ამ ნაწილში განხილული და გაანალიზებულია ის სირთულეები და გამოწვევები, რაც ჯარების ამოცანით მართვის დანერგვას ელის საქართველოს თავდაცვის ძალებში. ჯარებისა და ოპერაციების მართვის დეცენტრალიზაცია მოითხოვს დაქვემდებარებულ გარემოში შემოქმედებითი ინიციატივის სტიმულირებას, რაც თავის მხრივ ზრდის პირადი შემადგენლობის მოქმედებების მოტივაციას და საბრძოლო სულისკვეთებას. მაგრამ ამავე დროს, უნდა გავითვალისწინოთ ისიც, რომ გადაწყვეტილების მიღების ცენტრების ქვედა იერარქიულ დონეებზე დაშვება თავის თავში გარკვეულ საფრთხეებსაც მოიცავს.

პირველ რიგში ესაა მოქმედებების კოორდინაციის გაუარესება და ზემდგომი მეთაურების მიერ შექმნილ ვითარებაზე კონტროლის დაკარგვის რისკი. მეორე, და მთავარი საკითხი კი არის ქვემდგომი რგოლის სამეთაურო შემადგენლობის კომპეტენციის პოტენციური უკმარისობა, რომლებიც მაღალი ინტელექტუალური და პიროვნული თვისებებით უნდა ხასიათდებოდნენ. და ბოლოს. ამოცანით მართვის პროცესში შეიძლება თავი იჩინოს ცალკეულ მეთაურებს შორის წარმოქმნილმა პირადმა დაპირისპირებებმა, ურთიერთუნდობლობამ, არაადეკვატურმა თვითშეფასებამ და ა.შ. მთავარი სირთულე კი ის არის, რომ ამოცანით მართვა ქართული ჯარის კულტურის ნაწილი, მისი სული უნდა გახდეს.

რეალობაში, ამოცანით მართვა ყველაფრის ან არაფრის შეთავაზებაა. იგი სამხედრო ორგანიზაციის საქმიანობის ყველა ასპექტზე უნდა აისახოს თუ მეთაურს სურს, რომ მისი პრინციპები ქვედანაყოფის კულტურულ ქსოვილში საფუძვლიანად დაინერგოს. სწორედ ეს საკითხებია განხილული სტატიაში. დასკვნა კი, გენერალური შტაბის უფროსის ხედვაშია წარმოდგენილი „საქართველოს შეიარაღებული ძალების დოქტრინა, განათლება და წვრთნები არის ამოცანით მართვის კულტურის დანერგვის გასაღები. ჩვენმა დოქტრინამ უნდა განმარტოს ამოცანით მართვის ფილოსოფია, სასწავლო დაწესებულებებმა ასწავლოს, ხოლო ჩვენ უნდა მოვემზადოთ მისი განხორციელებისათვის ინდივიდუალურ და კოლექტიურ დონეზე. ჩემს მიერ ზემოთ აღწერილი მთავარი შემადგენლები ამოცანით მართვის დანერგვის გრავიტაციის ცენტრია. თუ ჩვენ ვერ მოვახერხებთ ამ თვისებების წარმატებით დამკვიდრებას ჩვენს ჯარისკაცებში, ე.ი. ვერ მოვახერხებთ მათ დამკვიდრებას შეიარაღებულ ძალებში და პრაქტიკულ გამოყენებაში“.²

საკვანძო სიტყვები: ამოცანით მართვა, დეცენტრალიზაცია, ინიციატივა, ფილიპ შერიდანი, ჯორჯ მარშალი, ერვინ რომელი.

¹ სსიპ-დავით აღმაშენებლის სახელობის საქართველოს ეროვნული თავდაცვის აკადემიის, მაგისტრატურის თავდაცვის ანალიზის მიმართულების მოწვეული სპეციალისტი, ისტორიის დოქტორი

² amocaniT marTva. generaluri Stabis ufrosis xedva. 1 noemberi, 2018 w. gv. 2.

The Evolutionary Path of Mission Command and Georgia

Archil Chachkhiani³

Abstract

This section of the article discusses and analyzes the difficulties and challenges facing the implementation of mission command in the Georgian Defence Forces. The decentralization of troops and operations management requires the encouragement of creative initiative in the subordinate environment, which in turn increases the motivation and fighting spirit of the personnel. But at the same time, we also have to be aware that there are some inherent dangers in putting decision-making centers at the lower levels of the hierarchy.

The first is the lack of coordination and the risk of losing control of the situation created by the higher commanders. The second, and the main issue, is the potential lack of competence of the lower-level command staff, who should be characterized by high intellectual and personal qualities. And finally. In the process of mission command, personal conflicts between individual commanders, mutual distrust, inadequate self-esteem, and so on. The main difficulty is that mission command must become part of the culture of the Georgian army, its soul.

In reality, mission command is an all-or-nothing proposition. It must be reflected in all aspects of the activities of a military organization if the commander wants its principles to be firmly embedded in the cultural fabric of the subdivision. These are the questions discussed in this article. The conclusion, in the view of the Chief of the General Staff, is that the doctrine, education and training of the Armed Forces of Georgia are the key to implementing a culture of mission command. Our doctrine should define the philosophy of mission command that our educational institutions teach, and we should be prepared to implement it on an individual and collective level. The key components I've described above are the center of gravity of the mission command implementation. If we can't successfully instill these qualities in our soldiers, we're not going to be able to get them into the armed forces and into practical use.

Key words: mission command, decentralization of management, initiative, Philip Sheridan, George Marshall, Erwin Rommel.

³ Invited specialist of Master's Program in Defence Analysis of LEPL-David Aghmashenebeli National Defence Academy of Georgia, Doctor of History

არ უნდა გვჯეროდეს, რომ ახალი კონცეფციები ან შესაძლებლობები უარყოფენ ომის ბუნების ფუნდამენტურ გაგებას. ომის ბურუსი, გაურკვევლობა და შემთხვევითობა ისევე დამახა-სიათებელი იქნება მომავალი ბრძოლებისათვის, როგორც ეს წარ-სულში იყო. ისტორია, ეჭვს გარეშეა, ითვალისწინებს ამ გამოცდი-ლებას. მათთვის კი, ვინც ისტორიას სკეპტიკურად უყურებს, აღვნიშნავთ, რომ მეცნიერების ისეთი დარგები, როგორიცაა ევოლუციური ბიოლოგია, კვანტური ფიზიკა და უთანამედროვესი მეთოდოლოგიით ჩატარებული კვლევები – კიდევ ერთხელ ამტკიცებენ იმას, რომ სავსებით სწორი იყო კლაუზევიცის ძირეული წარმოდგენა სამყაროს მოწყობის შესახებ.

უილიამსონ მურეი

შესავალი

ამოცანით მართვის ღირსებები და ნაკლოვანებები

როდესაც ვსაუბრობთ Auftragstaktik – ამოცანით მართვის ფილოსოფიაზე, უნდა გვესმოდეს, რომ საქმე გვაქვს ოპერაციების მართვისა და აღსრულების კვინტენსეციასთან, რაც ზოგადად, და მით უმეტეს ქართულ რეალობაში, მეტად ფრთხილ, მაგრამ გაბედულ მიდგომებს მოითხოვს. ერთი შეხედვით თითქოს ყველაფერი ნათელია და Auftragstaktik – ამოცანით მართვის პრინციპის დადებითი მხარეებიც გასაგებია. ისიც ცხადია, რომ იგი უნდა წახალისდეს. ასეთ შემთხვევაში ჯარებისა და ოპერაციების მართვის დეცენტრალიზაცია მოითხოვს დაქვემდებარებულ გარემოში შემოქმედებითი ინიციატივის სტიმულირებას, რაც თავის მხრივ ზრდის პირადი შემადგენლობის მოქმედებების მოტივაციას და საბრძოლო სულისკვეთებას. მაგრამ ამავე დროს, უნდა გავითვალისწინოთ ისიც, რომ გადაწყვეტილების მიღების ცენტრების ქვედა იერარქიულ დონეებზე დაშვება თავის თავში გარკვეულ საფრთხეებსაც მოიცავს.

პირველ რიგში ესაა მოქმედებების კოორდინაციის გაუარესება და ზემდგომი მეთაურების მიერ შექმნილ ვითარებაზე კონტროლის დაკარგვის რისკი. მეორე, და მთავარი საკითხი კი არის ქვემდგომი რგოლის სამეთაურო შემადგენლობის კომპეტენციის პოტენციური უკმარისობა, რომლებიც მაღალი ინტელექტუალური და პიროვნული თვისებებით უნდა ხასიათდებოდნენ. და ბოლოს. ამოცანით მართვის პროცესში შეიძლება თავი იჩინოს ცალკეულ მეთაურებს შორის წარმოქმნილმა პირადმა დაპირისპირებებმა, ურთიერთუნდობლობამ, არაადეკვატურმა თვითშეფასებამ და ა.შ.⁴ აქვე უნდა აღვნიშნოთ ისიც, რომ ზოგიერთი ავტორის აზრით, ამოცანით მართვა არც თუ ისე კარგად ეთვისება იმ შემთხვევებს, როცა არსებობს რისკი დაშვებულ იქნას პოლიტიკური ან სამხედრო-სტრატეგიული ხასიათის უმაღლესი დონის შეცდომა. ასეთ შემთხვევებს განეკუთვნება მაგალითად, ამბოხის საწინააღმდეგო და პარტიზანული ომის საწინააღმდეგო საბრძოლო მოქმედებები, აგრეთვე პოსტკონფლიქტური სიტუაციების დარეგულირება, სამშვიდობო მისიები და ა.შ., სადაც ასე აქტიურად არიან ჩართულნი საქართველოს თავდაცვის ძალების ქვედანაყოფები.

ძირითადი ნაწილი

ამოცანით მართვა და ქართული რეალობა

საქართველოსა და მსოფლიოს უახლესი ისტორიის სამხედრო კონფლიქტების კომპლექსურმა და ბუნდოვანმა ბუნებამ იმ აზრამდე მიგვიყვანა, რომ სამხედრო ოპერაციების ეფექტურად მართვის თვისობრივად ახალი მეთოდები გვჭირდება. მართვის ახალი მიდგომა უნდა უზრუნველყოფდეს რთულ რელიეფურ პირობებში, რიცხოვნობრივად და ტექნოლოგიურად გაცილებით უფრო ძლიერ მოწინააღმდეგეზე უპირატესობის მოპოვებას. საქართველოს შეიარაღებული ძალების გენერალური შტაბის უფროსის 2018 წლის 1 ნოემბრის ხედვაში ვკითხულობთ: „თუ გადავხედავთ საქართველოს შეიარაღებული ძალების მიერ წარმოებულ ოპერაციებს ავღანეთში, დეცენტრალიზებულ მოწინააღმდეგესთან ბრძოლის შედეგად მიღებულმა გამოც-

⁴ M. N. Vego The German-Style Mission Command (Auftragstaktik) // Joint Operational Warfare: Theory and Practice. — Dept. of the Navy, Government Printing Office, 2009. — P. X-33. ISBN 978-1884733628.

დილებამ დაგვანახა შესაძლებლობების დეცენტრალიზების და მცირე ზომის ქვე-დანაყოფებისათვის დამოუკიდებლობის უფრო მეტი ხარისხის მიცემის აუცილებლობა. გაზრდილი გაურკვევლობის, კომპლექსურობისა და კონკურენციის პირობებში მოქმედ პატარა, მსუბუქ ქვედანაყოფებს დასჭირდებათ მოქმედების თავისუფლება, რათა ადგილზე მიიღონ გადაწყვეტილება და სწრაფად მოახერხონ შექმნილი ვითარების უპირატესობად გადაქცევა. ამისათვის, ამოცანით მართვის კულტურა აუცილებელი პირობა იქნება წარმატების მისაღწევად⁵.

თითქოს ყველაფერი გასაგებია, კითხვის ნიშნები არ არსებობს და გადაწყვეტილებაც უკვე მიღებულია. Auftragstaktik – ამოცანით მართვის ინსტიტუციური დანერგვის პროცესიც საქართველოს თავდაცვის ძალებში უკვე დაწყებულია. საქართველოს თავდაცვის მინისტრის 2019 წლის დირექტივებში ვკითხულობთ: „ამოცანით მართვა (Mission Command) წარმოადგენს ძალთა გამაძლიერებელ ფაქტორს, რომელიც დაეხმარება ჩვენს ძალებს ბრძოლის პირველივე წუთებიდან იმოქმედონ თავდაჯერებულად, სწრაფად, მტკიცედ და ლეთალურად. ამოცანით მართვა გულისხმობს მეთაურებსა და მათ დაქვემდებარებულებს შორის ნდობის ისეთი ხარისხის ჩამოყალიბებას, რომელიც დაეხმარება მათ დაგეგმონ, კოორდინაცია გაუწიონ და მოახდინონ მიღებული დავალების დეცენტრალიზებული აღსრულება დასმული ამოცანის წარმატებით შესასრულებლად. ამოცანით მართვის კულტურის დანერგვა ხელს შეუწყობს ჩვენი თავდაცვის ძალების ეფექტიანობის გაზრდას. ამოცანით მართვა არის მრავალწლიანი ინიციატივა, რომელიც ზეგავლენას მოახდენს თავდაცვის სამინისტროსა და თავდაცვის ძალებში მიმდინარე ყველა ორგანიზაციულ პროცესზე. 2019 წელს ყურადღება გამახვილდება ისეთ საკვანძო ელემენტებზე, როგორიცაა: თავდაცვის ძალებში ამოცანის მართვის არსის დანერგვა და ცნობიერების ამაღლება მის კულტურასთან დაკავშირებით, საგანმანათლებლო პროცესებში ამოცანით მართვის პრინციპების ასახვა თავდაცვის ძალების ყველა დონეზე,

⁵ ამოცანით მართვა. გენერალური შტაბის უფროსის ხედვა. 1 ნოემბერი, 2018 წ.

დოქტრინებისა და სხვა დოკუმენტების შემუშავება, რომლებიც მნიშვნელოვანია ამოცანით მართვის ფილოსოფიის განხორციელებისთვის“.⁶

დირექტივაში ზუსტად არის გაწერილი ამოცანით მართვის საკვანძო ელემენტები – არსი, ცნობიერება, კულტურა, საგანმანათლებლო პროცესი, შესაბამისი დოქტრინებისა და დოკუმენტების შემუშავება. მაგრამ აქ ისმის მთავარი კითხვა – რამდენად სრულად გვესმის ამ ფილოსოფიის არსი? რამდენად მზადა ვართ ესოდენ მნიშვნელოვანი სიახლის მისაღებად? საფრთხეები არსებობს და ეს საფრთხეები რეალურია. ჩვენ ვაპირებთ ჯარებში ამოცანით მართვის პრინციპები დავნერგოთ, მაგრამ ამ კონცეფციის გატარებით შეიძლება მისი მთავარი მიზანი გავანადგუროთ: გავათავისუფლოთ მეთაურები ინსტიტუციური შეზღუდვებისგან და მივცეთ მათ გადამწყვეტი მოქმედებების საშუალება. მთავარი სირთულე კი ის არის, რომ ამოცანით მართვა ქართული ჯარის კულტურის ნაწილი, მისი სული უნდა გახდეს. ცნობილია, რომ ამოცანით მართვის გამოყენების დროს მეთაურებმა უნდა იხელმძღვანელონ შემდეგი ექვსი პრინციპით:

- ურთიერთნდობის საფუძველზე შეკრული ჯგუფების ორგანიზება;
- საერთო გაგების ჩამოყალიბება;
- მეთაურის მიერ მკაფიო ჩანაფიქრის გაცემა;
- დისციპლინებული ინიციატივის წახალისება;
- მიზანზე ორიენტირებული დავალებების გაცემა;
- გონივრულ რისკზე წასვლა.

მაგრამ Auftragstaktik – ამოცანით მართვა არ არის მხოლოდ C2 (Command-Control) მართვისა და კონტროლის დოქტრინა. იგი არც მართვისა და კონტროლის სისტემაა. იგი არც „მოქმედებების თავისუფლებისათვის“ გაცემული ინდულგენციაა და არც მხოლოდ მოკლე წერილობითი ბრძანებების წერის თუ სხარტი ვერბალური მითითებების გაცემის უნარები. ამოცანით მართვა თავდაცვის მსხვილი სახელმწიფოებრივი კორპორაციის კულტურული სული და მისი ფილოსოფიაა – სამხედრო

⁶ საქართველოს თავდაცვის სამინისტრო. მინისტრის დირექტივები, 2019. 1.2. ამოცანით მართვა. გვ. 6.
<https://surl.li/ilzhti>

პროფესიონალიზმის უმაღლესი გამოხატულება. ამოცანით მართვა ყველა დონის მეთაურისგან ქვემდგომი მეთაურებისადმი წაყენებული პროფესიონალიზმისა და კომპეტენციის მოთხოვნაა, რომლის თანახმადაც ქვემდგომებმა ზედმეტი ძალისხმევის გარეშე და დამოუკიდებლად უნდა აღასრულონ მათ წინაშე დასმული ამოცანა.⁷

რეალობაში, ამოცანით მართვა ყველაფრის ან არაფრის შეთავაზებაა. იგი სამხედრო ორგანიზაციის საქმიანობის ყველა ასპექტზე უნდა აისახოს თუ მეთაურს სურს, რომ მისი პრინციპები ქვედანაყოფის კულტურულ ქსოვილში საფუძვლიანად დაინერგოს.

საქართველოს შეიარაღებული ძალების გენერალური შტაბის უფროსის ხედვაში ზუსტადაა აღნიშნული, რომ ნდობაა ის საფუძველი, რომელზედაც მართვის ეს ახალი მოდელი იქნება დაფუძნებული – ნდობის ჩამოყალიბება მეთაურებსა და დაქვემდებარებულებს შორის შეიარაღებული ძალების ყველა დონეზე ერთ-ერთი უმნიშვნელოვანესი ძალისხმევა იქნება. ის დაფუძნებული იქნება მშვიდობიანობის დროს დაგეგმილი ოპერატიული, საგანმანათლებლო თუ ადმინისტრაციული საქმიანობის აღსრულების პროცესში მეთაურის მიერ სამხედრო მოსამსახურეებზე დაკვირვებებსა და შეფასებებზე.⁸ მაგრამ მთავარი აქ არა მარტო „ნდობის“, არამედ ერთდროულად „ნდობისა“ და „რწმენის“ საკითხია, რომელიც მტკიცედ და ორგანულად უნდა დამკვიდრდეს ქართული სამხედრო კულტურის ქსოვილში – ზემდგომების ნდობა ქვემდგომი მეთაურებისადმი და ქვემდგომების რწმენა ზემდგომი მეთაურების მიმართ. აქ ყოვლად დაუშვებელია ნებისმიერი ხარისხის ნდობისა და რწმენის დეფიციტის არსებობა. ამოცანით მართვისთვის საჭირო ნდობის ხარისხი კი, მხოლოდ პერმანენტული ქცევით მიიღება – მეთაურები მუდმივად უნდა გამოხატავდნენ ნებას, რომ ქვემდგომი ლიდერებისგან ინიციატივის გამოჩენას ელიან და რაც ყველაზე მნიშვნელოვანია, ის უნებლიეთ დაშვებული შეცდომები, რაც მათ ზემდგომი მეთაურის ჩანაფიქრის განხორციელების პროცესში დაუშვეს, ჭკუის სასწავლებელ გაკვეთილად უნდა ჩაითვალოს და არა დასჯის მიზეზად.

⁷ E. Donald Vandergriff. How the Germans Defined Auftragstaktik[i]: What Mission Command is - AND - is Not. Small Wars Journal. <https://surl.lu/pjbeld>. 08. 10. 2019.

⁸ ამოცანით მართვა. გენერალური შტაბის უფროსის ხედვა. 1 ნოემბერი, 2018 წ. გვ.3

ამოცანით მართვის მთავარი ელემენტი – ინიციატივაა! შეცდომების არდაშვების მენტალიტეტი, თუნდაც მცირე დოზით, საფუძველშივე კლავს ამოცანით მართვის იდეას. ეს უკვე ტოქსიკური გარემოა, რომელიც ძველ პრუსიულ სამხედრო სკოლას გვახსენებს, სადაც ფრიდრიხისეული „ჯოხის დისციპლინა“ გაბატონებული. თუ ლიდერი, გადამეტებული კონტროლის ფონზე, ხელს შეუშლის ინიციატივის გამოჩენას და გუნდის წევრებში თუნდაც მცირე შეცდომის დაშვების შიშს დანერგავს, ის არ უნდა ელოდოს ვინმესგან საკუთარ თავზე პასუხისმგებლობის აღების სურვილის გამოვლენას ან რისკის გაწევას მაშინ, როცა ეს ყველაზე მეტადაა საჭირო. მოკლედ რომ ვთქვათ, ამოცანით მართვის კულტურა ან არსებობს ან არ არსებობს. შუალედური მდგომარეობის არსებობა თავის მოტყუებაა და ვერავინ შეძლებს იგი გააყალბოს, ძალიანაც რომ ეცადოს ამას.⁹

ამოცანით მართვა ყველა დონეზე უნდა დაინერგოს და მართვის კულტურა არ შეიძლება მოვარგოთ არმიას. პირიქით, არმია უნდა მოერგოს მართვის კულტურას. წინააღმდეგ შემთხვევაში, ამოცანით მართვა დაკარგავს თავის ეფექტურობას და იგი მახინჯ თეორიად დარჩება. ამოცანით მართვის დანერგვა რიტორიკად არ უნდა დარჩეს, მან საქართველოს თავდაცვის ძალების მთელი სტრუქტურა უნდა მოიცვას. ამოცანით მართვისათვის აუცილებელია სისტემის წინაშე მდგარ პრობლემურ საკითხებზე პანორამული ხედვა და ერთ ენაზე საუბარი, ქვემდგომ მეთაურებს უნდა ესმოდეთ ზემდგომის ჩანაფიქრი. მათ სწორი მითითებები უნდა მიეცეთ და რაც მთავარია, ქვემდგომ მეთაურებს უნდა ჰქონდეთ ზემდგომების ურყევი რწმენა, დამოუკიდებელი მოქმედებებისათვის საჭირო შესაბამისი ცოდნა და უნარ-ჩვევები. და აქ უკვე სამხედრო განათლების სფეროში გადავდივართ, რასაც უმნიშვნელოვანესი ადგილი უკავია საქართველოს თავდაცვის ძალების მთელ სტრუქტურაში. „ცოცხალი ბიოლოგიური სისტემების მსგავსად, ომების წარმოების წესიც დარვინის თეორიას ექვემდებარება და არმია, რომელსაც სურს უმცირესი დანაკარგების ფასად მოიპოვოს გამარჯვებები, მუდმივად უნდა ზრუნავდეს სისტემის სტრუქტურის, პროცედუ-

⁹ Chad Foster. Training for Mission Command. Mission Command. The Who, What, Where, When and Why. An Anthology. Donald Vandergriff, Editor and Stephen Webber, Editor. Kabul, Afghanistan. May 2017. Pg. 142.

რებისა და განათლების გაუმჯობესებაზე“, – წერს იუტას უნივერსიტეტის პროფესორი, დოქტორი იორგ მუთი (Jörg Muth) თავის ნაშრომში The Language of Mission Command and the Necessity of an Historical Approach.¹⁰ (ამოცანით მართვის ენა და ისტორიული მიდგომის აუცილებლობა).

ვეთანხმებით ავტორის ამ მოსაზრებას ომის წარმოების წესის ევოლუციური გზით განვითარების თაობაზე, მაგრამ იმ შესწორებით, რომ სახელმწიფოს სამხედრო უწყების სისტემური გაჯანსაღებისა და წარმატების მიღწევის გზაზე რიგით პირველ პრიორიტეტად სამხედრო განათლების სისტემის დახვეწა უნდა იქცეს. ეს ეხება საქართველოს თავდაცვის ძალების გენერალური შტაბის წვრთნებისა და სამხედრო განათლების სარდლობის სამეთაურო-საშტაბო კოლეჯს. უპირველეს ყოვლისა კი, უმაღლესი სამხედრო განათლების მთავარ ინსტიტუციას – ეროვნული თავდაცვის აკადემიის სამაგისტრო საგანმანათლებლო პროგრამას უნდა მიექცეს ყურადღება. ეს სულაც არ ნიშნავს იმას, რომ საქართველოს თავდაცვის ძალები რაიხსვერის, ვერმახტის, ან უკვე მოდიფიცირებული ამერიკის შეერთებული შტატების არმიის კლონად ვაქციოთ. ეს ნიშნავს იმას, რომ ჩვენი რეალიების გათვალისწინებით გადმოვიტანოთ გერმანული და ამერიკული არმიებისთვის დამახასიათებელი საუკეთესო ასპექტები. ასეთი ასპექტი ამოცანით მართვის ფილოსოფიაა, უპირველეს ყოვლისა კი – სამხედრო განათლებისა და ოფიცერთა შერჩევის დახვეწილი სისტემის შექმნა.

დასკვნა

მე-19 საუკუნის ბოლოს მოღვაწე ამერიკელი გენერალი, ფილიპ შერიდანი (Philip Sheridan) აფასებდა რა, ამერიკელ ოფიცერთა განათლების სისტემაში პრუსიული სამხედრო სკოლის გამოცდილების დანერგვის შესაძლებლობას, აღნიშნავდა, რომ პრუსიული სქემის დეტალური იმიტაცია, მისი სულის გაუთვალისწინებლად,

¹⁰ Jörg Muth. The Language of Mission Command and the Necessity of an Historical Approach. Mission Command in the 21st Century: Empowering to Win in a Complex World. The Bridge and Army Press. June 4, 2016. <https://thestrategybridge.org>. October 10, 2019.

შეცდომა იქნებოდა.¹¹ დიახ, თუ ვსაუბრობთ ამოცანით მართვის დანერგვაზე, Auftragstaktik-ის სული უნდა შენარჩუნდეს, წინააღმდეგ შემთხვევაში, ამ ფილოსოფიაში მთავარი – მართვის კულტურა დაიკარგება. „სამხედრო ძლიერება ბრძოლებს იგებს, სულის სიძლიერე კი – ომებს“,¹² – ამბობდა მეორე ამერიკელი გენერალი, ჯორჯ მარშალი (George Marshall).

ერთი რამ დღესავით ნათელია – ჩვენ ძალიან რთული ამოცანის გადასაჭრელად ვემზადებით. ომს ჯარისკაცი არ იგებს და არ აგებს. არც საომარი კამპანიის შედეგებია მასზე დამოკიდებული და არც ცალკეული სამხედრო ოპერაციისა. აქ სახელმწიფო ინსტიტუციებისა და მათი აქტივობების სხვა დონეებსა და პასუხისმგებლობის სხვა ხარისხებზეა საუბარი. ჯარისკაცი და სამხედრო ქვედანაყოფი ტაქტიკური დონის მოთამაშეა და მასზე მხოლოდ ბრძოლის ბედია დამოკიდებული, საომარი კამპანიებისა თუ სამხედრო ოპერაციების დაგეგმვას, მართვა-კონტროლსა და აღსრულებას კი, ქვეყნის შეიარაღებული ძალები ანხორციელებენ ოპერატიულ და ზოგჯერ სტრატეგიულ დონეზე, ხოლო ომის წარმოებაზე პასუხისმგებლობა უკვე მთლიანად სახელმწიფოს პრეროგატივაა პოლიტიკური ნების, სახელმწიფო სიძლიერის ყველა კომპონენტის, ინსტრუმენტისა თუ რესურსის ჩართულობის კუთხით. სწორედ იგი განსაზღვრავს ომის წარმოების ყველა საკითხს, როგორც ომის პოლიტიკური, ასევე სამხედრო მდგენელისა და თუ გნებავთ „დიდი სტრატეგიების“ ჩათვლით.¹³

საქართველოს თავდაცვის ძალებში ამოცანით მართვის კულტურის დანერგვის საკითხთან მიმართებაშიც ანალოგიურადაა საქმე. ამოცანით მართვა ყველა დონეზე უნდა დაინერგოს და მართვის კულტურა არ შეიძლება მოვარგოთ არმიას. პირიქით, არმია უნდა მოერგოს მართვის კულტურას. ამოცანით მართვის დანერგვა რიტორიკად არ უნდა დარჩეს, მან საქართველოს თავდაცვის ძალების მთელი სტრუქტურა უნდა მოიცვას. წინააღმდეგ შემთხვევაში, ამოცანით მართვა დაკარგავს თავის ეფექტურობას

¹¹ Jay Luvaas, "The Influence of the German Wars of Unification on the United States," in *On the Road to Total War—The American Civil War and the German Wars of Unification, 1861-1871*, ed. Stig Förster and Jörg Nagler (Washington D.C.: German Historical Institute, 1997), 605.

¹² George Marshall Quotations. <https://surl.li/xnkypp> ZS. 99.

¹³ არჩილ ჩაჩხიანი. სომხეთ-საქართველოს ომი. N ნაწილი I. „სომხური საკითხის“ დასმიდან დაპირისპირებულ მხარეთა სტრატეგიებამდე. საქართველოს თავდაცვის ძალების გენერალური შტაბის კარტოგრაფია-გეოდეზიის დეპარტამენტის სტამბა. თბილისი. 2022. გვ. 17.

და იგი მახინჯ თეორიად დარჩება. ისტორიული რეალობა ის არის, რომ პრუსიულ-გერმანულ სამხედრო აზრს 30 წლიანი შრომა და ბრძოლა დასჭირდა საკუთარ შეიარაღებულ ძალებში ამოცანით მართვის კულტურის დასაწერად. და რა გზას დავადგებით ჩვენ? ისევ ვიმეორებთ – მთავარი აქ სამხედრო განათლების სისტემური სრულყოფა და „ნდობისა“ და „რწმენის“ საკითხია, რომელიც მტკიცედ და ორგანულად უნდა დამკვიდრდეს ქართული სამხედრო კულტურის ქსოვილში – ზემდგომების ნდობა ქვემდგომი მეთაურებისადმი და ქვემდგომების რწმენა ზემდგომი მეთაურების მიმართ. აქ ყოვლად დაუშვებელია ნებისმიერი ხარისხის ნდობისა და რწმენის დეფიციტის არსებობა.

საქართველოს შეიარაღებული ძალების გენერალური შტაბის უფროსის 2018 წლის 1 ნოემბრის ხედვაში ვკითხულობთ: „საქართველოს შეიარაღებული ძალების დოქტრინა, განათლება და წვრთნები არის ამოცანით მართვის კულტურის დანერგვის გასაღები. ჩვენმა დოქტრინამ უნდა განმარტოს ამოცანით მართვის ფილოსოფია, სასწავლო დაწესებულებებმა ასწავლოს, ხოლო ჩვენ უნდა მოვემზადოთ მისი განხორციელებისათვის ინდივიდუალურ და კოლექტიურ დონეზე. ჩემს მიერ ზემოთ აღწერილი მთავარი შემადგენლები ამოცანით მართვის დანერგვის გრავიტაციის ცენტრია. თუ ჩვენ ვერ მოვახერხებთ ამ თვისებების წარმატებით დამკვიდრებას ჩვენს ჯარისკაცებში, ე.ი. ვერ მოვახერხებთ მათ დამკვიდრებას შეიარაღებულ ძალებში და პრაქტიკულ გამოყენებაში“.¹⁴

დიახ, სრულფასოვანი სამხედრო განათლება ამოცანით მართვის დანერგვის გრავიტაციის ცენტრია. სამხედრო განათლების სფეროში გატარებული რეფორმების გარეშე კი, საქართველოს თავდაცვის ძალებში ამოცანით მართვის ფილოსოფიის დანერგვა ქაღალდზე დაწერილ ლამაზ ფრაზეზად და კეთილ ჩანაფიქრად დარჩება მხოლოდ. ჩვენ გვწამს, რომ დასახული მიზნის მისაღწევად სამხედრო განათლების სფეროში გაღებული დანახარჯები ერთი რიგით მაღალი მაინც უნდა იყოს დღევანდელთან შედარებით. პირველ რიგში, უნდა გამოვყოთ პრიორიტეტები და დავიწყოთ მუშაობა სამხედრო განათლების საკითხების სრულყოფაზე, და მერე

¹⁴ ამოცანით მართვა. გენერალური შტაბის უფროსის ხედვა. 1 ნოემბერი, 2018 წ. გვ.3

ყველაფერი დანარჩენი – დაიხვეწოს წვრთნების პროცესი, გაიზარდოს ჯარების ბრძოლისუნარიანობა, განახლდეს დოქტრინები და სხვა საჯარისო დოკუმენტები, შეიქმნას თავდაცვის ახალი გეგმები. სწორედ ესაა ჩვენს წინაშე არსებული პრობლემის გადაჭრის პოტენციური გზა. როგორც ფელდმარშალი ერვინ რომელი იტყოდა – გადამეტებული შრომა ყოველთვის სჯობს გადამეტებულ სიზარმაცეს. ოფლი სისხლს ზოგავს...

ბიბლიოგრაფია

- ამოცანით მართვა. გენერალური შტაბის უფროსის ხედვა. 1 ნოემბერი, 2018 წ.
საქართველოს თავდაცვის სამინისტრო. მინისტრის დირექტივები, 2019. 1.2. ამოცანით მართვა. გვ. 6. <https://surl.li/ilzhti>
- არჩილ ჩაჩხიანი. სომხეთ-საქართველოს ომი. N ნაწილი I. „სომხური საკითხის“ დასმიდან დაპირისპირებულ მხარეთა სტრატეგიებამდე. საქართველოს თავდაცვის ძალების გენერალური შტაბის კარტოგრაფია-გეოდეზიის დეპარტამენტის სტამბა. თბილისი. 2022. გვ. 17.
- Chad Foster. Training for Mission Command. Mission Command. The Who, What, Where, When and Why. An Anthology. Donald Vandergriff, Editor and Stephen Webber, Editor. Kabul, Afghanistan. May 2017. Pg. 142.
- Donald E. Vandergriff. How the Germans Defined Auftragstaktik[i]: What Mission Command is - AND - is Not. Small Wars Journal. <https://surl.li/pjbeld.08.10.2019>.
- George Marshall Quotations. <https://surl.li/xnkypp> ZS. 99.
- Luvaas Jay, "The Influence of the German Wars of Unification on the United States," in On the Road to Total War—The American Civil War and the German Wars of Unification, 1861-1871, ed. Stig Förster and Jörg Nagler (Washington D.C.: German Historical Institute, 1997), 605.
- Jörg Muth. The Language of Mission Command and the Necessity of an Historical Approach. Mission Command in the 21st Century: Empowering to Win in a Complex World. The Bridge and Army Press. June 4, 2016. <https://thestrategybridge.org/the-bridge/2016/6/4/the-language-of-mission-command-and-the-necessity-of-an-historical-approach>. October 10, 2019.
- Vego M. N. The German-Style Mission Command (Auftragstaktik) // Joint Operational Warfare: Theory and Practice. – Dept. of the Navy, Government Printing Office, 2009. – P. X-33. ISBN 978-1884733628.