

Csíkos Imre¹

A küldetésorientált vezetés lehetőségei napjaink komplex fegyveres konfliktusaiban

The Potential of Mission Command in Today's Complex Armed Conflicts

Absztrakt

A 21. század komplex biztonsági környezete és a modern technológia térnyerése új kihívások elé állítja napjaink hadseregeit nemcsak az erőalkalmazás, hanem a vezetés szempontjából is. Reneszánszát éli a küldetésorientált vezetés mint megoldás az erők vezetésére és az egyre összetettebb hadszíntéren való alkalmazásra. Azonban szükséges ismernünk alkalmazásának alapelveit, hogy az eredményes legyen. Növekvő tendenciát mutat a modern hadseregek vezetési struktúrájában a számítógépes vezetési rendszerek és a mesterséges intelligencia alkalmazása, de ezzel egy időben továbbra is fokozott figyelmet kell szentelni a humán tényezőre. Jelen publikáció célja, hogy támpontot nyújtson abban, miért szükséges továbbra is e vezetési filozófia alkalmazása a 21. század modern haderői szempontjából.

Kulcsszavak: küldetésorientált vezetés, komplex környezet, 21. század

Abstract

The complex security environment of the 21st century and the use of modern technology create new challenges for today's armies not only in the use of force, but also in leadership. This leads to the renaissance of mission command as a solution for leadership in a modern army on the increasingly complex battlefields. It is

¹ Doktori hallgató, Nemzeti Közszolgálati Egyetem Hadtudományi Doktori Iskola, e-mail: csikosimre@gmail.com

necessary to know the basic principles of the application of this leadership model, in order to apply it effectively on the battlefield. The use of computer systems and artificial intelligence in the leadership of modern armies are a growing trend, but at the same time it must still be necessary to pay increased attention to the human factor. The purpose of this publication is to provide background why the application of this leadership philosophy is still necessary for the armed forces of the 21st century.

Keywords: mission command, complexity, 21st century

Bevezetés

A csatatéren semmi sem kiszámítható teljes pontossággal, hiszen minden folyamatosan változik, ezért az újításokat folyamatosan adaptálni kell, és bármennyire is nehéz, mindig az ellenség előtt kell járni legalább egy lépéssel. Hiába a kidolgozott tervek, a begyakorolt harceljárások, ha az ellenség másként gondolkodik, mint mi, akkor már dobhatjuk is el őket.

A háborúk és haderők fejlődéstörténete során mindig feltűnik a hadvezér, a parancsnok, aki a seregeket irányítja, vezeti és a szükséges döntéseket meghozza, amelyeken az adott csata vagy háború kimenetele múlhat. Ezek a parancsnokok a legtöbb esetben a társadalmi hierarchia csúcsán elhelyezkedő személyek voltak, később az arisztokrácia soraiból kerültek ki, majd a szervezett haderők kialakulásával a ranglétrán felkapaszkodva már az alacsonyabb társadalmi rétegből is jutottak fel a megfelelő adottsággal rendelkező személyek a hadvezéri pozícióig.

A jellemzően jól működő centralizált, autokrata vezetési stílus az 1700-as évekre a harmadik generációs hadviselés térnyerésével² már nem, vagy csak nagy veszteségek árán hozta meg a vágyott sikert a háborúban. Nagy létszámú, jól felszerelt haderők alakultak meg, amelyeket vezetni, irányítani kellett, és ekkora szervezeteket egy csata során egy parancsnok már nem tudott időben és térben folyamatosan átlátni, az adott szituációkra gyorsan és eredményesen reagálni, ami a legtöbb esetben egy-egy csata végkimenetelét is befolyásolta. Szükségessé vált a parancsnoki jogkörök delegálásával egy decentralizált vezetési filozófia kialakítása, ahol a parancsalapú vezetés mellett, a parancsnoki állomány rugalmas döntéseivel az eredeti szándék mentén vezethette a csapatokat, így alakulhatott meg a küldetésorientált vezetés.

A kezdetek

A küldetésorientált vezetést a világ több hadereje is a sajátjának vallja, de kialakításában elvitathatatlanok a porosz–német gyökerek, hiszen a porosz haderőben bevezetett, nemcsak a vezérkarral kapcsolatos reformok, hanem a katonai vezetők kiválasztásával³ és felkészítésével kapcsolatos újító gondolatok is kiemelendők.⁴

² Kis 2016: 23–27.

³ Ujházy 2019: 101.

⁴ Jomini 2007.

Az 1806-os jénai és auerstädti vesztes csata volt az a történelmi fordulópont, amely után a porosz katonai vezetésben megfogalmazódott egy új vezetési filozófia kialakításának, kidolgozásának és bevezetésének szükségessége.⁵ A vereség egyik jelentős tapasztalata volt, hogy az autokratikus, centralizált vezetés nagyban befolyásolja a parancsnokok reagálási képességét és reakcióidejét, amelyet a legtöbb esetben az adott szituáció negatív kimeneteléhez vezet. További tapasztalat, amit Moltke is megfogalmaz: „Egy terv sem éli túl az ellenséggel való első találkozást”,⁶ így az egyik legnagyobb hiba, amit egy katonai vezető elkövethet, hogy a tervet forгатókönyvként kezeli, és ahhoz mereven ragaszkodik a végrehajtás során.⁷

A megoldás a nagyobb hatáskör delegálása volt a vezető állomány részére, így az azonnali döntések meghozatala esetén nem kellett az előljáró jóváhagyására várni, hanem a harcászati cél szem előtt tartása mellett az adott parancsnok maga dönthet az erők alkalmazásáról. Itt az egyik legfontosabb tényező az idő, amely a cselekvés sikerességét befolyásolja, a másik az adott szituációra jellemző azon pillanatnyi értékelés, amely alapján a helyszínen lévő rangidős parancsnok hatékonyan tud dönteni a szükséges további tevékenységről. Így válik biztosítottá térben és időben az a mozgá szabadság, amely a küldetésorientált vezetést leginkább jellemzi.

Kiemelten fontos a parancsnok szerepe, akinek magabiztosnak kell lennie, ehhez pedig megfelelő gyakorlattal és nagy fokú önállósággal, kezdeményezőképeséggel kell hogy rendelkezzen, és a vezetett csapatnak is kiválóan összekovácsolt és magas szintűen kiképzett egységnek kell lennie, megfelelő morállal. Mindezekon felül kiemelném, hogy a parancsnoknak nagy fokú bizalommal kell rendelkeznie a vezetettjei iránt, mivel a különböző szituációkban a műveleti tempó vagy a kommunikációs nehézségek miatt a legtöbb esetben jellemzően nincs folyamatos összeköttetésben, ezért helyzetképe sokszor időben eltolódhat.

Már Clausewitz is utal rá *A háborúról* című művében, hogy „a háború a bizonytalanság birodalma”,⁸ és éppen ezért fontos, hogy a parancsnok olyan tulajdonságjegyekkel és képességekkel rendelkezzen, amelyekkel ebben a környezetben képes mozogni. A parancsnokok kiválasztására kiemelten nagy hangsúlyt kell fektetni, fontos a személyiség, valamint, hogy nyugodt, cselekvés- és döntésképes legyen az alany. Erre az alapra kell felépíteni azt a tudásbázist, amely alapján a csapatokat hatékonyan vezetni lehet. Ennek a tudásbázisnak az átadására alakulnak szerte Európában a különböző hadiakadémiák – az elsők között Poroszországban az 1801-ben alapított, majd Schnarhorst⁹ gondnoksága alatt újjászervezett Porosz Hadiakadémia. Maga a vezetési filozófia a Moltke¹⁰ által vezetett vezérkar idejében tisztult le és épült be a porosz haderő felkészítési és kiképzési rendszerébe.

Már az 1808. évi magyar országgyűlés is kimondta, hogy hadiakadémiát kell létrehozni, ez azonban csak hosszú évtizedek múlva, 1872. november 21-én valósul meg, amikor is megnyitja kapuit a Magyar Királyi Honvéd Ludovika Akadémia.¹¹

⁵ OETTING 1993: 62–68.

⁶ LENGYEL 2020.

⁷ ADP 6-0 2019.

⁸ CLAUSEWITZ 2014.

⁹ Gerhard Johann David von Scharnhorst az első porosz vezérkari főnök.

¹⁰ Helmuth Karl Bernhard von Moltke.

¹¹ 1808. évi VII. törvénycikk.

Megjelenése a 20. és 21. század fegyveres konfliktusaiban

Az első világháború európai hadszíntérének megemlézése esetén a köztudat részéről elsősorban az állásháború és a lövészárkok jutnak eszébe, amely formáját tekintve nyilvánvalóan nem kedvez egy kezdeményező jellegű, a döntés- és mozgásszabadságot előnyben részesítő vezetési formának. Azonban az észak-olaszországi hadszíntéren a harcok során találkozhatunk e vezetési filozófia megjelenésével. Erre nagyon jó példa Ervin Rommel tevékenysége az olasz fronton, ahol egy viszonylag kis erővel, a parancsnoki szándékot mindvégig követve olyan mélységbe hatolt be az olasz erők arcvonala mögé, hogy saját belátása szerint kellett cselekednie.¹² A siker teljes történetéhez hozzátartozik azonban, hogy Rommel egy olyan csapattal érkezett, amely előtte többhónapos intenzív hegyi kiképzés során kovácsolódott össze és vált így a harcmezőn a parancsnok hatékony eszközévé.

A vezetés és kiképzés terén a második világháborúig a németek hosszú utat jártak be, de következetesen képezték katonai vezetőiket és haderejüket, ebben a versailles-i békeszerződés korlátozásai alatt a Szovjetunióval 1922-ben megkötött rapallói egyezményen¹³ alapuló megállapodások nagyban segítették Németországot e céljának elérésében. Így mikor sor került a Wehrmacht 1935-ös felállítására, Németország már egy erős és jól felszerelt haderővel rendelkezik, ahol megjelenik a páncélos erők mellett az önálló légiere is. A második világháború során ez a német haderő a rendelkezésére álló, jól felszerelt és kiképzett katonákkal és az élükre kiválasztott parancsnokok vezetésével átütő sikereket ért el a háború kezdetén, majd később a keleti és észak-afrikai frontokon is.

A következő nagyobb konfliktusok, amelyeket kiemelnék a 2001 és 2021 között zajló afganisztáni háború, valamint a 2003-as második Irak elleni offenzíva, ahol az Amerikai Egyesült Államok hadereje alkalmazta ismét sikerrel ezt a vezetési filozófiát. Afganisztánban a folyamatosan változó környezet, a konkrétan nem azonosítható ellenség, valamint a széles körű nemzetközi szövetséges rendszer szükségessé tette egy rugalmas vezetési rendszer alkalmazását, így került ismét reflektorfénybe az amerikai haderőben is a küldetésorientált vezetés.¹⁴ Szintén a Közel-Keleten Irakban, a főváros, Bagdad elfoglalására irányuló hadműveletek során a 2003 áprilisában végrehajtott két Thunder Run említendő meg, ahol a küldetésorientált vezetési filozófia mind a hét, amerikai által meghatározott alapelve megjelenik és teljesül is.¹⁵ Az amerikai megközelítést azonban mégsem nevezhetjük tisztán küldetésorientált vezetésnek, hiszen valahol a parancsalapú vezetés részeként aposztrofálják, és csupán mintegy parancsadási irányelvként tekintenek rá.¹⁶

¹² VÁRADI 2019.

¹³ Németország és a Szovjetunió által kötött közös kereskedelmi megállapodás, amely keretén belül fedetten a szovjet területen képezték ki a német haderő tagjait (pl. pilótákat, harckocsizókat).

¹⁴ ADP 6-0 2019.

¹⁵ WRIGHT 2013: 105–118.

¹⁶ DUDÁS 2021.

A küldetésorientált vezetés „újrafelfedezése”

A 21. században ezt a vezetési filozófiát gyakorlatban alkalmazó országok közül kiemelhetjük Németországot és az Amerikai Egyesült Államokat. A német út a második világháború befejezését követően a wehrmacht gyökerektől és hagyományoktól való éles elhatárolódás, a haderő orientációjának újragondolása és a katona a társadalomban való helye és szerepe újradefiniálásának kérdésein keresztül vezetett. Ennek eredményeként jött létre az „Innere Führung”, amely mintegy hidat képez az állampolgár és a katona, a politikai és katonai vezetés között, alapokat teremt az új német haderő, a Bundeswehr részére.¹⁷ Ebbe az új rendszerbe építették be a küldetésorientált vezetést¹⁸ mint vezetési szemléletet, amely a korábban lerakott alapokra építve határozza meg a német haderő szervezeti kultúráját.

Németországhoz hasonlóan, az Amerikai Egyesült Államok hadereje a 21. század első évtizedében végrehajtott katonai műveletek¹⁹ tapasztalatait feldolgozva létrehozta és kiadja 2012 júliusában az erre vonatkozó szabályozását, amelyben meghatározza az alapelveket,²⁰ majd a folyamatosan beérkező tapasztalatokat feldolgozva folyamatosan frissíti az ezzel kapcsolatos doktrinális szabályzókat.

Mindkét haderő alkalmazza a küldetésorientált vezetést, azonban látszik, hogy megvannak azok a nemzeti sajátosságok, amelyeknek megfelelően a részletes szabályozókat kialakították. Az eredményes gyakorlati alkalmazhatóság tekintetében azonban mindkét esetben jelentős hangsúlyt helyeznek a vezetők kiválasztására és felkészítésére, valamint a csapatok kiképzésére.

Hogy hazai példát is említsünk, a jelenleg érvényben lévő, Magyarország Nemzeti Katonai Stratégiájában²¹ konkrétan meghatározzák, hogy a Magyar Honvédség vezetése a küldetésorientált vezetés alapelvein kell nyugodjon, minden szinten biztosítva ezzel az önállóságot, kezdeményezőképeséget, felelősségvállalást és megfontolt kockázatvállalást alapuló vezetést.

A kiképzés mint a siker kulcsa

Nagyon fontos, hogy lefektetik azokat az alapokat, amelyek e vezetési filozófia eredményes alkalmazásának feltételei, úgymint a jól kiképzett és felkészített haderő, valamint a magas szintű tudással rendelkező parancsnoki állomány. Természetesen ezenfelül kiemelten fontos a kiképzéshez szükséges infrastruktúra, valamint szabályzórendszer megléte, ezzel biztosítva a küldetésorientált vezetés alapelveinek megfelelő feltételrendszert.

Már a 17. században megfogalmazta Raimondo Montecuccoli a háborúkkal kapcsolatosan, hogy „a háborúhoz három dolog kell: pénz, pénz, pénz”.²² Természetesen ha csak

¹⁷ Deutscher Bundestag 2017.

¹⁸ Auftragstaktik a német terminológiában.

¹⁹ Az iraki és az afganisztáni háború.

²⁰ ADP 6-0 2019.

²¹ 1393/2021. (VI. 24.) Korm. határozat.

²² MONTECUCCOLI 2019: 24.

napjaink költséges technikai eszközeit nézzük, el kell fogadnunk, hogy ez az alapvetés nemcsak magára a háborúra, hanem az arra való felkészülésre, magára a kiképzésre is érvényes. Eme költség csökkentése érdekében a modern haderők a klasszikus, terepen levezetett harcászati gyakorlatok mellett nagy számban hajtanak végre felkészítéseket szimulációs rendszerek segítségével és vezetnek le különböző – akár számítógépes rendszerekkel támogatva – parancsnoki és törzsgyakorlásokat, hadijátékokat.

Ez mindenképpen jó alapot nyújt az elméleti felkészítés terén mind a katonák, mind a parancsnokok részére, de amíg a döntő ütközeteket a katonák vívják meg a harctéren, addig továbbra sem tekinthetünk el a klasszikus, terepen levezetett kiképzési rendezvényektől.

A küldetésorientált vezetés alapelvei

Ha egy mondattal próbálnám leírni azt a vezetési filozófiát, akkor Heinz Guderian idézném, miszerint: „A parancs egy jegyet ad a célállomásra”²³ – tehát a célt meghatározhatjuk, azonban a végrehajtást ennek a célnak a szem előtt tartásával a parancsnok egyéni döntéseire kell bízunk.

Pont ezért a parancsnoknak bíznia kell a beosztottjaiban, mivel a különböző szituációkban a műveleti tempó vagy a kommunikációs nehézségek miatt nincs folyamatos összeköttetésben, ezért helyzetképe sokszor időben eltolódhat. Ennek működése érdekében viszont a parancsnoknak magabiztosnak kell lennie, megfelelő gyakorlattal, nagy fokú önállósággal és kezdeményezőképesseggel kell rendelkezzen, nem utolsósorban pontosan ismernie kell a beosztottjai képességeit és korlátait. Ennek megfelelően a vezetett csapatoknak összekovácsoltnak és igen magas kiképzettségi szintűnek kell lenniük.

Napjainkban talán az amerikai doktrinális háttér a legnaprakészebb²⁴ azzal kapcsolatban, miszerint ahhoz, hogy ez a vezetési stílus eredményesen működhessen, az alábbi hét alapvetet kell szem előtt tartanunk:

- kompetencia – a feladatok végrehajtására;
- kölcsönös bizalom – a parancsnok és a beosztottak között;
- közös helyzetkép – az egységes helyzetértékeléshez;
- a parancsnok szándéka – a művelet céljának világos és tömör megfogalmazása;
- parancsok – irányelvek meghatározása az alárendeltek részére, hogy mit kell csinálni és nem hogyan;
- kezdeményezés – a parancsnok szándékának szem előtt tartásával, a kívánt végállapot elérése céljából;
- kockázatvállalás.²⁵

²³ WALDE 1977: 19.

²⁴ Mission Command.

²⁵ ADP 6-0 2019.

A 21. század kihívásai a fegyveres konfliktusok megvívása szempontjából

A 20. század második felére jellemző, hogy a fegyveres konfliktusok jellege nagyban változott a hidegháború után a kétpólusú világrend megszűnésével. A Szovjetunió felbomlásával az egyik meghatározó katonai tömb szétesett, az így kialakult hatalmi vákuumban pedig az egykori tagok igyekeztek megtalálni a számukra kedvező szövetségeket. Ezzel egy közel negyedszázados katonai szembenállás ért véget, és az ehhez a világrendhez igazított haderők és eljárások – ha nem is teljes mértékben – hirtelen, ha nem is elavulttá, de indokolatlanná váltak.

A 20. század utolsó évtizedében a sorozott tömeghadseregek felszámolásával egy időben megjelenik a negyedik generációs hadviselés,²⁶ ahol már nem csak kimondottan a haderők a hadviselő felek. A harcmező már további dimenziókra is kiterjed (kibertér, világűr), a hadviselés, jellegét tekintve, pedig alacsony intenzitású és jellemzően aszimmetrikus, és nem feltétlenül egy katonai cél megvalósítása a siker kulcsa. A győzelmi kritériumok elérése leegyszerűbben megfogalmazva is bonyolult, mindamelllett ezt a legtöbb esetben nem közvetlenül katonai erővel érik el. Egy ilyen környezetben való hadviselés során a parancsnoknak annyi szempontot és faktort kell figyelembe vennie, hogy az egyszerű döntések meghozatala is bonyolult előkészítő munkát igényel, hiszen szinte minden hatással van mindenre. Egyes szerzők már vizionálják az ötödik generációs hadviselés megjelenését, sőt tudományos elemzések, összefoglalók jelentek meg a tárgyban,²⁷ azonban ennek a hadviselési formának a megjelenése, elkülönülése a negyedik generációs hadviselési formától, meglátásom szerint, teljes mértékben még nem igazolható. A hadviselés generációs fejlődésében megjelennek új végrehajtási formák, mint például az osztott műveletek, amelyek végrehajtása során a vezetés mindenképpen decentralizálttá válik, és a döntési jogkör akár egészen alacsony parancsnoki szinten manifesztálódhat.²⁸

Az afganisztáni háború²⁹ tapasztalatai alapján megjelent a hatásalapú művelet fogalma, amely során a katonai erő által érnek el hatásokat, amelyek a célok eléréséhez közvetetten vezetnek, ehhez már megjelennek a speciális katonai képességek, mint például a civil-katonai kapcsolatok³⁰ és a pszichológiai hadviselés.³¹ A hadviselés e nem kinetikus formája azonban csak speciális helyzetekben alkalmazható – ilyenek lehetnek a békefenntartói feladatok –, a hagyományos konvencionális szabályok szerint végrehajtott műveletek csak egy kis részében és támogató céllal járulhatnak hozzá a sikerhez. Természetesen a műveleti területen a civil lakossággal és a különböző kormányzati és nem kormányzati szervekkel fontos a kapcsolattartás, de nem lehet egy katonai műveletet e faktoroknak alárendelni és csak ezekre alapozva végrehajtani.

A 21. század első két évtizedében végrehajtott katonai műveletek által alátámasztott hadviselés generációs fejlődési analógiájával szinte teljesen szembe megy, hogy

²⁶ SOMKÚTI 2009.

²⁷ АВБОТТ 2010.

²⁸ KISS 2020.

²⁹ 2001–2022 között.

³⁰ CIMIC – Civil-Military Co-operation.

³¹ PSYOPS – Psychological Operations.

2022-ben az orosz–ukrán konfliktus már ismét erősen a harmadik generációs hadviselésre jellemző jegyeket mutat. Itt megemlíteném, hogy az ukrán haderő, mindamellett, hogy bizonyítottan használt modern harcvezető rendszereket a műholdas internetes eszközök segítségével, mégis a 2022. őszi ellentámadás harcéljárásait tekintve³² – figyelembe véve azt, hogy orosz oldalról a kommunikáció zavarását, ukrán oldalról pedig a részt vevő nagyszámú alegységet – mindenképpen jelen kellett lennie valamilyen szinten a küldetésorientált vezetésnek. A harcok intenzitása, az erők széttagoltsága és a részt vevő alegységek nagy száma nem teszi lehetővé – még akár a modern számítógépes vezetési rendszerek használatával sem – az erők ilyen szintű eredményes alkalmazását centralizált vezetés mellett. Mindezekkel szemben azt, hogy az áttörést, a későbbi előrenyomulást és további sikereket az ukrán haderő a parancsnokok tudatos felkészítésével és a művelet ilyen irányú tervezésével érte el, vagy csupán a kezdeti siker kifejlesztése érdekében az erők jelentős koncentrálásával, azt sajnos a rendelkezésre álló források hiányában, jelenleg még nem lehet megállapítani. Ez az esemény, illetve az ukrán haderő későbbiekben végrehajtott műveletei mindenesetre nagyon jó példa lehet a küldetésorientált vezetés alkalmazására napjaink katonai konfliktusaiban.

Az orosz–ukrán konfliktushoz kapcsolódóan, de attól függetlenül is mindenképpen említést kell tenni az úgynevezett katonai magánvállalatokról,³³ amelyek már a 2000-es évek elején megjelentek a közel-keleti hadszíntéren,³⁴ és azóta is aktívan részt vesznek a világ fegyveres konfliktusaiban. Jellemükből adódóan nem tartoznak a reguláris haderő kötelékébe, ezért nem is kötik őket a nemzetközi hadijog szabályzói, illetve jellemzően nem feltétlenül konvencionális módon vesznek részt a fegyveres küzdelemben, ilyen napjainkban közzismert szervezet például az orosz gyökerekkel rendelkező Wagner csoport.

Az elmúlt 20 évben ezek a szervezetek jelentős evolúción mentek keresztül, a kezdeti biztosítási feladatokból kinőtték magukat, és akár a hagyományos haderőhöz hasonló feladatok végrehajtására is képessé váltak, mindemellett a negyedik generációs hadviselésben is jelentős szerep jut nekik. Nagyon jó példa erre a jelenleg is folyó orosz–ukrán konfliktus, ahol a Wagner csoport erői fontos szerepet vállalnak az orosz oldalon a harcokban. A hadszíntér többszereplős lett, ennek kapcsán megemlíthetjük még a haderők nem konvencionális alkalmazását, vagy akár a NATO által alkalmazott többnemzeti műveleteket is.

Innováció és modern technika a vezetés támogatásában

A technikai eszközök fejlődésének üteme évről évre hatványozottan nő, azok az eljárások, amelyek néhány évvel ezelőtt elképzelhetetlennek tűntek, a mai modern eszközökkel már napi rutinfeladatokká váltak. Megemlíthetjük itt egyrészt a haditechnikai eszközök és fegyverek folyamatos fejlődését, modernizációját, másrészt az informatika jelentős térnyerését, mind az eszközökben, a végrehajtott állomány tevékenységének támogatásában, mind pedig a különböző vezetési rendszerek létrejöttében, amelyek

³² SABLES 2022.

³³ PMC – private military company.

³⁴ Ilyen vállalat például az amerikai Blackwater, amely aktívan részt vett a 2003-as második iraki háborúban.

a parancsnokok és törzsek munkáját segítik. E rendszerek elterjedésével és a vezetés digitalizálásával már a küszöbön áll a mesterséges intelligencia alkalmazása a hadászatban is.

A probléma ott jelentkezik, hogy amíg az innováció a technológiai szektorban folyamatosan és meghatározóan jelen van, addig a hadászat és harcászat terén sajnos még mindig nem tudják kellő ütemben implementálni az új dolgokat az eljárásrendekbe, többnyire csak akkor, amikor az adott eljárás általánosan elfogadottá válik, esetleg már a következő generációs eszköz megjelenik.³⁵ Nagyon jó példa erre a drónok alkalmazása a fegyveres konfliktusokban, hiszen ezek az eszközök a kereskedelmi forgalomban már a 2000-es évek elején széles körben megjelentek, fejlettebb katonai változataikat egyes nyugati hadseregek már korábban is alkalmazták. A kezdeti katonai alkalmazás azonban jelentősen csak a nagyobb teljesítményű eszközökre korlátozódott, amelyek több időt tudtak a levegőben tölteni, ezáltal nagyobb hatótávolsággal rendelkeztek és nagyobb méretű fegyverrendszerek hordozására voltak alkalmasak.

A kisebb eszközök alkalmazhatóságának nagyszerűségére és ezzel a technikai előny adaptálására a harcéljárásokba nagyon jó példával szolgálhat az azeri–örmény konfliktus,³⁶ ahol a támadó fél jelentős számban alkalmazott kisebb drónokat célfelderítésre és tűzérési célmegfigyelésre. A konfliktus végkimenete bizonyítja, hogy amíg az egyik fél aktívan kihasználta a technika adta lehetőségeket, addig a másik félnek pont amiatt, hogy nem követte ezeket a folyamatokat és készült fel megfelelő ellentétekenységgel, súlyos következményekkel kellett számolnia.

A haditechnikai eszközök folyamatos modernizációjával már megjelennek olyan digitális vezetéstámogató rendszerek, amelyek célja egyrészt a parancsnok részére olyan műveleti helyzetkép biztosítása, amellyel át tudja tekinteni alárendeltjei tevékenységét és helyzetét, illetve más alrendszerek – például a felderítés, tűztámogatás – integrálásával az ellenség és a baráti csapatok tevékenységére is teljesebb rálátást kaphat.

A fenti tényezők megjelenése alapján is kijelenthető, hogy a hadviselés olyan szinten mozdult el a komplexitás irányába, hogy az eredményes vezetéshez csupán a katonai felkészítés nem lehet elegendő. Egy parancsnoknak olyan szerteágazó területen kell megfelelnie, mint például a média kezelése, a nem konvencionális fenyegetések elleni fellépés vagy akár a helyi nem katonai erővel való együttműködés, mindezt a katonai műveletek vezetése mellett. Ahhoz, hogy ezeket a „többletfeladatokat” is eredményesen tudja kezelni, bizonyos jogköröket, feladatokat mindenképpen delegálnia kell alárendelt parancsnokai részére a küldetésorientált vezetés elvei alapján.

A modern harcvezetés és az ezzel kapcsolatos kihívások

A technikai fejlődéssel és digitalizációval elkerülhetetlenné vált, hogy a harcvezetés is – legalábbis bizonyos elemeivel – a kibertérben történjen, felgyorsítva ezzel a kommunikációt és a koordinációt a parancsnokok és a beosztottak között. A fejlett harcvezető rendszerek lehetővé teszik a felhasználók részére, hogy egyrészt valós

³⁵ PORKOLÁB 2019.

³⁶ *The Nagorno-Karabakh Conflict* 2023.

időben információkat biztosítsanak a saját és ellenséges csapatok helyzetéről, másrészt az éppen bekövetkező eseményekre reagálva ezeken keresztül a parancsnok képes legyen azonnali parancsokkal irányítani alárendeltjeit. Amennyiben ezeknek a rendszereknek a használatát a küldetésorientált vezetés szempontjából vizsgáljuk, akkor arra a következtetésre kell jutnunk, hogy a legnagyobb előny, amelyre ezek segítségével juthatunk, az egyben a legnagyobb hátulütője is lehet alkalmazásuknak, ez pedig a túl sok vagy a túl kevés információ rendelkezésre állása.

Maga a rendszer valós időben viszonylag nagy mennyiségű információval látja el a parancsnokot, további alrendszerek összekapcsolásával – például felderítő, tűztámogató – a parancsnok sok esetben teljesebb helyzetképpel rendelkezik, mint a végrehajtó állomány. Itt a legnagyobb kockázat, hogy ha a végrehajtás során az alegység nem pontosan úgy tevékenykedik, mint ahogy a parancsnok elképzelte, akkor nagyon könnyen mikromenedzsmentbe csaphat át a harcvezetés, amikor is a parancsnok az eredeti tervhez képest folyamatos parancsokkal terelgeti az alárendeltet a jobbnak vélt harcászati helyzet kialakításának irányába. Ilyen módon pedig a küldetésorientált vezetési filozófia alapja – miszerint a döntési szabadság a parancsnoki szándék szem előtt tartásával folyamatosan fent áll – szinte azonnal elvész, és egyből az elérni kívánt cél ellenkezőjét érjük el, vagyis parancsalapú vezetésre állunk vissza.

A szándék akár helyes is lehet az adott szituációban, azonban a legnagyobb probléma az, hogy ha a parancsnok ilyen módon folyamatosan magához ragadja a vezetést, a beosztottjait ezáltal bizonytalanná teszi mind szándékával, mind pedig vezetési stílusával kapcsolatban. Ez már rövidtávon következtelenséghez vezet, nagymértékben rombolja a morált, a beosztottak parancsnokba vetett bizalmát és nem teszi lehetővé a gyors döntések meghozatalát, ami viszont a mozgásszabadság megőrzése szempontjából elengedhetetlen. A beosztott parancsnokok elveszítik kezdeményező képességüket, az eljárástól való függetlenségüket, a parancsnokok pedig egyszemélyi vezetőkké válnak, a döntési jogkörök alacsonyabb szintre delegálása nélkül. A parancsnok megszokja, hogy folyamatosan valós idejű információk birtokában van, elfelejtve azt, hogy a háború köde folyamatosan a harcmező felett lebeg.³⁷ Ezek a rendszerek csak akkor működhetnek hatékonyan, ha rendelkezésre áll megfelelő mennyiségű és minőségű információ. Az ellenséggel való közvetlen harcérintkezés időszakában a jelentések jellemzően időben elcsúszva és nem az elvárt pontossággal érkehetnek meg. Nagyon könnyen téves információ kerülhet a rendszerbe, vagy hiányosan, pontatlanul jelennek meg az adatok.

Szintén ide sorolhatjuk a különböző dezinformációs folyamatokat, vagy azokat az eseteket is, amikor az ellenség juttat hamis adatokat a harcvezető rendszerekbe. Ekkor jelentősen megnő a kockázata, hogy a parancsnok nem rendelkezik valós idejű és pontos információkkal a saját és ellenséges csapatok tevékenységéről, így a téves információk alapján téves következtetésre jut, és a végrehajtás közben akár az eredeti szándékától eltérő parancsokat is adhat!

A kevés információnál is rosszabb, amikor túl nagy mennyiségű információ érkezik be, hiszen ezek folyamatos szűrésére és értékelésére a parancsnok még szakértő

³⁷ CLAUSEWITZ 2014: 73.

törzs segítségével sem képes olyan tempóban, ahogy a harcvezetés megköveteli, erre a jövőben nagyon jó eszköz lehet a mesterséges intelligencia.

Jelentős zavart okozhat egy technikai meghibásodás, amikor akár a saját eszközök kiesése vagy az ellenséges erők általi elektronikai zavarás hatására az információs csatornák nem működnek. A folyamatos kapcsolat megléte a parancsnok és az alárendelt között továbbra is szükséges, hiszen hiába egy tökéletes elgondolás vagy parancs, ha a folyamatosan változó harcmezőn elvész az információ, amely a sikeres végrehajtáshoz szükséges. A modern vezetési rendszerek használata mellett ennek a kommunikációnak, információáramlásnak a kiesése akár teljesen megfoszthatja a parancsnokot a valós idejű helyzetképtől, és a túl kevés információ rendelkezésre állása – a túl sokhoz hasonlóan – a korábban megfogalmazottaknak megfelelően, akár téves következtetések meghozatalához is vezethet. Ezért fontos a végrehajtás során a vezetés decentralizálása, ahol az alárendelt parancsnokok kezében marad az eredeti szándék megtartása melletti irányítási jogkör, illetve az, hogy a parancsnok rendelkezzen olyan szintű tapasztalattal és nem utolsósorban türelemmel és bizalommal a beosztottak iránt, hogy ezeket a helyzeteket eredményesen kezelni tudja.

Még kell említeni, hogy a korszerű, számítógép alapú vezetési rendszerek alkalmazása a küldetésorientált vezetés szempontjából csak abban az esetben lehet sikeres, ha mind a beosztott, mind a parancsnoki állomány fel van készítve rá, hogyan használja eszközként a műveleti vezetés során. A parancsnok kihasználhatja, sőt ki kell használnia e rendszerek előnyeit, de az alárendeltjei részére csakis úgy adhat konkrét parancsokat, hogy nem fosztja meg őket döntési szabadságuktól.

Lehetőségek és kihívások

Ugyanúgy, mint a piaci szereplőknek, a haderőben is lépést kell tartani a technikai fejlődéssel, és itt nemcsak a technikai területre kell koncentrálni, hanem ezzel párhuzamosan a kognitív képességek terén is fejlődni kell. A haderők szempontjából az egyik elsődleges terület pedig a vezetéssel kapcsolatos ismeretek, eljárások fejlesztése és beépítése az eljárásokba.

Amikor vezetésről beszélünk, mindenképpen figyelembe kell venni, hogy mind a vezető, mind a vezetett emberből van, tehát a humán faktor fontos szerepet játszik a teljes folyamat során. Téves következtetés lenne azt mondani, hogy a vezetés teljes mértékben automatizálható az informatikai rendszerek és akár a mesterséges intelligencia által. A teljesítményt nagyban befolyásolják – negatív vagy akár pozitív irányba is – olyan emberi tényezők, mint például a morál, illetve az emberi elme képes olyan megközelítésére egy adott problémának, amelyre a gép jelenleg még nem. Természetesen a korról haladni kell, az innovációt be kell építeni a haderők vezetésszemléletébe, de el kell fogadnunk azt a tényt, hogy ezen eszközök, rendszerek kiesése esetén továbbra is a vezetők képességeire kell támaszkodnunk. A történelem bizonyította, hogy a hadviselés evolúciós fejlődésével a korábbi hadviselési formákat nem szabad elfelejtenünk, hiszen ezekhez a felek bármikor visszatérhetnek, ha az újabb eljárások nem működnek elég hatékonyan.

Erre az esetre ez a vezetési filozófia talán a legalkalmasabb, tökéletes működéséhez viszont egy olyan szervezeti kultúra megléte szükséges, amely nemcsak az elveket, hanem az egész rendszer működésének alapjait is támogatja. Alapok alatt értjük a vezetők kiválasztását és képzését, a magas szintű, gyakorlatcentrikus kiképzést, illetve nem elhanyagolható a megfelelő mennyiségű és minőségű felszerelés megléte sem. Amennyiben ezek a tényezők adottak, akkor tudja hatékonyan – a kor követelményeinek megfelelően – alkalmazni egy haderő a küldetésorientált vezetést napjaink komplex környezetében.

Irodalomjegyzék

- ABBOTT, Daniel (2010): *The Handbook of Fifth-Generation Warfare*. Ann Arbor: Nimble Books.
- ADP 6-0, *Mission Command* (2019). Online: https://armypubs.army.mil/epubs/DR_pubs/DR_a/ARN34403-ADP_6-0-000-WEB-3.pdf
- CLAUSEWITZ, Carl von (2014): *A háborúról*. Ford. Szabó Júlia. Budapest: Zrínyi.
- Deutscher Bundestag (2017): *Die Konzeption der „Inneren Führung“ der Bundeswehr Entstehungsgeschichte – Inhalte – Herausforderungen*. Online: www.bundestag.de/resource/blob/513082/da6d3a256102e8fd1325d0c580981561/WD-2-041-17-pdf-data.pdf
- DUDÁS Éva (2021): A Bundeswehr vezetési filozófiája. *Honvédségi Szemle*, 149(2), 64–84. Online: <https://doi.org/10.35926/HSZ.2021.2.6>
- JOMINI, Antoine-Henri (2007): *The Art of War*. Westport, Connecticut: Greenwood Press.
- KIS Álmos Péter (2016): *Háború a nép között: Esettanulmányok a negyedik generációs hadviselés történetéből*. Budapest: Zrínyi.
- KISS Roland (2020): A rajzó hadviselés és az osztott műveletek kialakulása. *Honvédségi Szemle*, 148(6), 3–15. Online: <https://doi.org/10.35926/HSZ.2020.6.1>
- LENGYEL Ádám (2020): Egy haditerv sem éli túl az ellenséggel való találkozást – Helmuth von Moltke élete és munkássága. *Újkor*, 2020. október 26. Online: <https://ujkor.hu/content/egy-haditerv-sem-eli-tul-az-ellenseggel-valo-talalkozast-helmuth-von-moltke-elete-es-munkassaga>
- MONTECUCCI, Raimondo (2019): *A magyarországi török háborúkról*. Ford. Domokos György. Budapest: Dialóg Campus.
- OETTING, Dirk Walther (1993): *Auftragstaktik. Geschichte und Gegenwart einer Führungskonzeption*. Frankfurt am Main – Bonn: Report Verlag.
- PORKOLÁB Imre (2019): Szervezeti adaptáció a Magyar Honvédségben. Küldetésalapú vezetés 2.0 a digitális transzformáció korában. *Honvédségi Szemle*, 147(1), 3–12.
- SABLES, Tom (2022): Explaining the tactics behind Ukraine's rapid counter-offensive. *Forces*, 2022. szeptember 23. Online: www.forces.net/ukraine/strategy-explained-behind-ukraines-great-counter-offensive
- SOMKÚTI Bálint (2009): A 4. generációs hadviselés. *Hadtudományi Szemle*, 2(2), 42–51.
- SZÚCS László (2016): Honvédelmi és Haderőfejlesztési Program kezdődik. *Honvédelem*, 2016. december 20. Online: <https://honvedelem.hu/hirek/hazai-hirek/honvedelmi-es-haderofejlesztesi-program-kezdodik.html>

- The Nagorno-Karabakh Conflict: A Visual Explainer* (2023). Online: www.crisisgroup.org/content/nagorno-karabakh-conflict-visual-explainer
- UJHÁZY László (2019): Tisztjelöltek kiválasztása a Brit Szárazföldi Erőknél. *Honvédségi Szemle*, 147(2), 100–108.
- VÁRADI Norbert (2019): A Nagy Háború és Olaszország: Az olasz front 1917 őszén. *Újkor*, 2019. május 20. Online: <https://ujkor.hu/content/caporetto>
- WALDE, Karl J. (1977): Generaloberst Heinz Guderians Kunst der Panzerführung. *ASMZ: Sicherheit Schweiz: Allgemeine Schweizerische Militärzeitschrift*, 143(1), 19.
- WRIGHT, Donald P. (2013): *16 Cases of Mission Command*. Kansas: Combat Studies Institute Press US Army Combined Arms Center. Online: www.armyupress.army.mil/Portals/7/Primer-on-Urban-Operation/Documents/Sixteen-Cases-of-Mission-Command.pdf

Jogi források

1808. évi VII. törvénycikk a katonai Ludovika-akadémiáról
1393/2021. (VI. 24.) Korm. határozat Magyarország Nemzeti Katonai Stratégiájáról