

Balogh Zsolt¹

Generációváltás a toborzásban

A háború természetének hatása a toborzásra

Generational Change in Recruitment

The Impact of War's Nature on Recruitment

Absztrakt

A Magyar Honvédség modernizációs folyamatának elkerülhetetlen velejárója a külső és belső környezeti kultúra változásaihoz való alkalmazkodás. A korábban kiépült és alkalmazott szervezeti folyamatok és eljárások, így az utánpótlás újratervezése az erősen hierarchizált szervezetekre jellemző hagyományos toborzási stratégiák újragondolását eredményezheti. A honvédelem ágazati szakképzésben tanuló kadétként elvben megfelelnek ennek a kritériumnak, hosszabb távon képesek lehetnek ellátni a hadsereg számára szükséges emberi erőforrások biztosítását. Képzésük során a hazafias és honvédelmi nevelés keretében akár rendkívül költségigényes különleges képességeket is elsajátíthatnak, utolsó tanévük alatt pedig lehetőségük nyílik tartalékos katonai szolgálat vállalására és az alapkiképzés végrehajtására. Katonai továbbtanulásuk mégis kevésbé tűnik eredményesnek. Feltételezésem szerint a jelenleg zajló háborúk, fegyveres összeütközések aszimmetrikus, hibrid jellegük miatt rombolják a nemzeti haderőknek a hagyományos háborúk hősiességre, a katonai dicsőségre épített romantikus képét. Ugyanakkor a generációjukra jellemző technológiai nyitottság, rugalmas gondolkodás és egy megújult modern haderő kialakításának vonzó képe – az emberi szerep csökkenése mellett – átalakíthatja a hadseregről alkotott képüket, és a hős harcos mítoszának halványulása mellett megnyithatja az utat a fiatal technikai affinitású generáció számára. A hagyományos szolgálatot kínáló toborzásnak – mindamelllett, hogy az ilyen típusú konfliktusok romantikája megkopott, de nem tűnt el – meg kell újulnia ugyanúgy, mint ahogy a hadviselés stratégiai elvei is átalakulnak.

¹ Doktori hallgató, Nemzeti Közszerződési Egyetem Hadtudományi és Honvédtisztképző Kar Hadtudományi Doktori Iskola, e-mail: zsolt.balogh.katonasuli@gmail.com

Kulcsszavak: generációelmélet, honvédkadét-szakképzés, honvédelmi nevelés, Honvéd Kadét Program, toborzás, katonai képességek változása

Abstract

An integral aspect of the modernisation process of the Hungarian Defence Forces is adapting to the changes in both external and internal environmental cultures. The previously established and applied organisational processes and procedures, including the redesign of succession planning, may lead to the reconsideration of traditional recruitment strategies characteristic of highly hierarchical organisations. Cadets studying in the sectoral vocational training of national defence theoretically meet this criterion and may, in the long term, be capable of providing the human resources required by the armed forces. During their training they can also gain highly specialised and often extremely cost-intensive skills within the framework of patriotic and national defence education. In their final year, they have the opportunity to undertake reserve military service and complete basic training. Their pursuit of further military education appears to be less successful. I assume that the asymmetric and hybrid nature of ongoing wars and armed conflicts undermines the traditional, romanticised image of national armed forces, which is built on the heroism and military glory of conventional wars. At the same time, their generation's characteristic openness to technology, flexible thinking, and the appealing vision of a renewed, modern armed force – along with the diminishing role of human involvement – could reshape their perception of the military. As the myth of the heroic warrior fades, it may pave the way for the young, tech-savvy generation to engage with military careers. Traditional recruitment, which offers conventional service, must also be renewed – just as the strategic principles of warfare are evolving – despite the fact that the romance of such conflicts has faded but not entirely disappeared.

Keywords: generational theory, defence cadet vocational training, national defence education, Defence Cadet Program, recruitment, changes in military capabilities

Bevezetés

A modern szervezeti kultúra dinamikus változása a gazdasági és társadalmi viszonyok újradefiniálása mellett az alkalmazkodás szükségszerűségét is jelenti nemcsak az egyén, hanem a katonai hivatás, a különböző munkakörök, beosztások tekintetében is. Az erősen hierarchizált bürokratikus szervezeteknél, mint a haderő, a változás folyamata értelemszerűen lassabban megy végbe. A felülről vezérelt, részletesen és módszeresen kialakított, új törvényi szabályzókkal támogatott és a foglalkoztatási keretrendszer munkaerőpiaci jellemzőihez igazított fejlesztési program alapvetően a meglévő szervezeti kultúra értékeire építő változásvezérlést jelent. A hadseregek hagyományos értékei, több évszázados – nagyobb történelmi léptékkel nézve több ezer éves – elfogadott társadalmi és egyéni közmegegyezésen, normákon és hagyományokon alapulnak. A katonai szervezeti kultúra változásához jelentős külső és belső társadalmi nyomás szükséges, amely komplex formában egy időben jelentkezik

a politikai, gazdasági, technológiai és más társadalmi dimenziókban. Meglátásom szerint a jelenleg zajló negyedik ipari forradalom, az innovatív technológia mindennapokban történő alkalmazásának képességét tekintve, növeli a generációk közötti távolságot, és a hagyományos munkaerőpiaci fogalmak újragondolását eredményezheti. Idővel ez a változás a katonai szervezetek esetében sem lesz másképp, és akár olyan sziklaszilárd jelentésűnek hitt fogalmak esetében is kénytelenek leszünk szembenézni az újradefiniálás lehetőségével, mint hierarchia és fegyelem, a vezető és a hiteles személy vagy a hősiesség és a bátorság kapcsolata. Boda Mihály rámutat arra a történelmi folyamatra, amelyben a technológiai fejlődés következtében a kézfegyverek megjelenésétől eljutottunk a mai, kockázatkerülő, negyedik generációs háborúhoz, ahol a katonával szembeni követelmények a műveleti alkalmazás által megkívánt technikai, irányítói szerepekre hárulhatnak. A háborúk természetének átalakulása, a hibrid és aszimmetrikus hadviselés térnyerése eltérő parancsnoki és végrehajtói állományt von maga után.² A hadviselés szabályai alapján vívott, klasszikusnak tekinthető mozgáscentrikus hadikultúra alkalmazott stratégiai és operatív szemlélete megkívánta a kiváló harctéri katonai képességekkel, attitűdökkel rendelkező, fizikailag és taktikailag jól felkészült parancsnokok hadszíntéren történő – végső esetben akár önfeláldozó – tevékenységét. A személytelenebb hadviselés – amely nemcsak az egyén katonai vezetői és fizikai képességében, hanem a technológiai nyitottságában és jártasságában bíz – más képességek birtokában lévő fiatalok alkalmazását is lehetővé teszi, hiszen a katonai döntések egyre távolabbról érkeznek, és az automatizált fegyverrendszerek csak részben, vagy egyáltalán nem igénylik a harctéri fizikai jelenlétet. A kibertérben járatos, a metaverzumban otthonosan mozgó fiatal generáció a korábbi hagyományosnak vélt katonai értékekről való gondolkodástól akár jelentősen is eltérő álláspontot képviselhet. Kevésbé lehet számára követendő példa a hősie harctéri küzdelem – amely nyilvánvaló áldozatokkal járhat –, mint akár a digitális térben, vagy az ember nélküli fegyverrendszerek irányításában, kezelésében és alkalmazásában megvalósított műveleti feladat. A Magyar Honvédségnek ugyanúgy, mint számos szövetséges modern haderőnek szükséges elvégeznie azt a szervezeti adaptációs vizsgálatot, amely – alkalmazkodva a kor kihívásaihoz – új és sok esetben akár merész újító jellegű toborzói tevékenységgel, annak stratégiai módszerei részletes kidolgozásával képes választ adni a katonai utánpótlás demográfiai és társadalmi kihívásaira. A feladat elvégzése komplex kihívás, amelybe beletartozhat az egészségi, mentális és fizikai követelmények újragondolása, a polgári fenntartású honvédelmi ágazati képzést folytató technikumok katonai integritása, a fiatal generációk motivációinak feltárása is. A tanulmány jelenleg a motivációt az értékek alapján fogja megvizsgálni.

Hős katona, avagy a hagyományos katonai értékek és tradíciók identitásszerepe

A háborúk története egyben a katonák története is, a nemzettudat, vagy közösségi tudat alakításának és befolyásolásának hagyományos eszköze. A katonai példaképek

² BODA 2024.

megjelenítik a hazához, nemzethez való elköteleződés, a közösség iránti áldozatvállalás és tenni akarás legnemesebb példáit. A hagyományos katonai értékek és tradíciók nemcsak a honvédelmi célok iránti elköteleződést jelentik, hanem erősítik a nemzeti összetartozást, a nemzeti identitást is. A hős katona egyik legjellemzőbb tulajdonsága az erős hivatástudat. Boda Mihály kifejti, hogy az olyan pozitív személyiségjegyek, mint a becsület, a bátorság és hűség, a katonai hivatás gyakorlásának az alapvető erkölcsi feltételei közé tartoztak, és ezáltal a társadalom joggal várja el, hogy a katonai hivatást gyakorlók a háború megvívásában és a győzelem kiharcolásában kitűnjenek ezen erények megjelenítésében.³ A társadalmi viszonyok változása, a hadseregek technológiai modernizálása, a háborúk természetének átalakulása már más jellegű katonai képességeket is preferálhat. A béketeremtő és humanitárius tevékenységek, a pilóta nélküli repülőeszközök irányítása és nem utolsósorban a kibertér speciális műveleti képességei a katonai erények átalakulásának új foglalkoztatási dimenziói.⁴ A hagyományos katonai értékek mindazonáltal a jelen társadalmának is fontosak, a hangsúly ugyan kibővült, és más értékek is előtérbe kerültek, de többek közt a bátorsághoz köthető kezdeményezőkészség, határozott fellépés vagy a mára már szinte kivételesnek számító végigvezetett személyi döntéshozatali képesség olyan erények, amelyek jellemzően a katonák, a fegyveres szervek hivatásos állományát jellemzik. Krizbai János tanulmányában⁵ a katonai szervezetekhez való kötődést és annak tartalmát vizsgálta, és rámutatott arra, hogy a hivatást választók rendelkeznek a közös identitás érzésével, a hivatástudattal együtt jár az a meggyőződés, hogy ebből a tudatból fakadnak az adott szolgálatot irányító etikai szabályok. A hivatás azonban autonóm, öntörvényű tevékenység. Felveti azt a kérdést, hogy vajon meddig tarthat az egyén szervezeti elköteleződése az olyan erősen szabályozott szervezetekben, mint a hadsereg, hogy illeszkednek a fiatal generációk változó életstratégiái, és az mennyire jutalmazza az aktív lojalitást a passzívvál szemben. A megújuló toborzó stratégia nem koncentrálhat csak a bemeneti feltételek előnyeinek megismertetésére, értékalapú megközelítéssel a szervezeti kultúra rugalmasságát, a modern haderőkre jellemző működési racionalitást és az aktív szerepvállalást is fel kell mutatnia. Látjuk, hogy a hagyományos katonai tradíciók és értékek átalakulóban vannak, de a modern kori hadviselésben akad példa nemcsak a személytelenebb, technikai jellegű, távolságtartó katonai műveletekre, hanem a katonai egységek és alegységek által vívott közvetlen fegyveres küzdelemre is.

Hi-tech katona – a változó katonai érték

A katonai szervezetek változása, a hadseregek modernizációja és a háborúk jellegének megváltozása a környezeti technika és technológia innovatív eredményeinek alkalmazása nélkül értelmetlen. Boda rávilágít arra az összefüggésre, hogy a katonai műveletekben alkalmazott technológiai innováció, az új modern fegyverek és

³ BODA 2016.

⁴ BODA 2020.

⁵ KRIZBAI 2022.

fegyverrendszerek alkalmazása, rendszerint a háború új típusának megjelenését vetíti elő.⁶ A 20. században ez a folyamat minden eddiginél jobban felgyorsult, és a több évszázados fejlődési szakaszokat egy-két évtizedes, vagy akár rövidebb periódusok is válthatják. Meglátása szerint az automatizált és autonóm fegyverek, a kibertérre kivetített katonai műveletek alkalmazása és a szuperképességekkel és harctámogató eszközökkel felvértezett katonák mesterséges intelligenciával történő támogatása változást hoz a háború megítélésében, és mindez hozzájárul a kockázatkerülő háborúk megjelenéséhez, ami akár az olyan hagyományosnak vett katonai értékek újfajta megközelítését is jelentheti, mint a bátorság. A bátorság Carl von Clausewitz⁷ (1780–1831) szerinti megfogalmazása – amely a hazaszeretet érzésének jelentőségét emeli ki a fegyveres küzdelem által teremtett, sok esetben vérontással járó, veszélyes és kockázatos helyzetek által kiváltott félelemérzés kezelésére – a kibertérben kevésbé értelmezhető. A megkívánt személyiségjegyek nem az általános katonai kiképzés módszertana alapján kialakított képességek megszerzésére – alaki rendgyakorlatok, gépkarabély-lövészet, akadálypálya, harcászati ismeretek stb. – fókuszál, hanem jellemzően a technikai tudásra, a mentális és logikai készségekre vagy a metaverzumban való jártasságra épít. A kibertérben folytatott tevékenységek hatékonyabbá tételére korunk egyik nagy és ellentmondásos újítása, a mesterséges intelligencia (MI) alkalmazása, napjainkban már evidenciának tekinthető. Boda szerint a kockázatkerülő háborúk jellemzői alapján az MI, mindamellett, hogy a hatékonyságot elősegítő erőmegsokszorozó tényezőként van jelen, képessé válik taktikai és stratégiai döntések meghozatalára is. Mariarosaria Taddeo⁸ kutatásai alapján olyan megállapításra jutott, hogy a modern technológiai társadalmakban az MI már átfogó, komplex védelmi rendszer irányítására is alkalmas, amely a nem kinetikus eszközök védelmi használatától kezdve a kinetikus eszközök bevetésén át végül az emberi katonai kötelek, taktikai egységek koordinálását is elvégzi. A drónok tömeges alkalmazásával, a technológiai – vagy nevezzük gépi – döntések meghozatalának elterjedésével az egyéni harcos képességeinek szükséges átstrukturálása mellett, megjelenik a felelősség átvezetése a hagyományos katonai és akár emberi interakciókban. A gépi vezetés és irányítás alkalmazása, a drónok, a pilóta nélküli repülőgépek, az automatizált rendszerek és a nagy hatótávolságú fegyverek bevetése személytelenebbé teszi a háborút, a társadalom és katona kapcsolatában már nem a hős katona, hanem inkább a technikus, az automatizált rendszer üzemeltetője vagy végrehajtója van jelen. Könnyen belátható, hogy mindez nagyon távol van a hős katona ideális társadalmi és egyéni értékeitől, hiszen a katona is kevésbé érzi magát hősnek, ha az ellenség nehezen azonosítható vagy rejtőzködik.

A hibrid háborúk, avagy a megújult katonai képességek

A modern konfliktusokra jellemző hibrid hadviselés megfogalmazásában sokáig tartotta magát az az elképzelés, hogy a történelem során alkalmazott direkt hadviselés mellett egyidejűleg a hadszíntéren megjelent indirekt hadviselés igazából semmi újdonságot nem

⁶ BODA 2024.

⁷ CLAUSEWITZ 1961.

⁸ TADDEO-BLANCHARD 2023.

jelent, csak a kettő kombinációjáról van szó. Boda Mihály⁹ kifejti, hogy a hibrid háborúk hadtörténelmi vonatkozásai mellett fel kell figyelniük arra is, hogy a terrorizmus ellen vívott harcban alkalmazott módszerek önállóan is szerepelnek az államok szimmetrikus konfliktusaiban. Példaként a terroristavezérek kiiktatását hozza fel, amit alátámaszt a mai közel-keleti konfliktusok izraeli stratégiája is, amelynek következtében az ellenség vezetőinek és irányítóinak likvidálása első számú prioritássá lépett elő, forró békének nevezi a hibrid háborút, vagyis azt az állapotot, ahol az államérdek érvényesítésére többek közt olyan speciális eszközöket alkalmaznak, mint a különleges szolgálatok, az információs támadások és az automatizált fegyverrendszerek. Szenes Zoltán¹⁰ értekezésében rávilágít, hogy a század háborús konfliktusaiban egy időben találkozhatunk a régi és új, valamint a hibrid hadviselési formákkal: „Csak a sokoldalú felkészítés biztosítja az erők magas és alacsony intenzitású műveleteinek vegyített formáiban (high-low mix) való helytállását bármilyen ellenség ellen, legyen az kiképzett katonai egység, félkatonai szervezet vagy terrorista csoport.” Kifejti, hogy a haderőfejlesztésnek fel kell készülnie a hibrid műveletekre, a szimmetrikus és aszimmetrikus fenyegetések egyidejű komplex kezelésére, és el kell érnie a katonai képességek széles tárházának növelését. A modern haderő jellemzője, hogy képes összhaderőnemi többdimenziós feladatok végrehajtására, amelyek felerősítik a jövőbeni szervezeti változások igényét. Meglátásom szerint a szervezeti változtatási és megújulási igénnyel együtt az egyéni katonai képességek megújítására, illetve beemelése is szükség van. Az új technológiák alkalmazása a modern hadviselésben az egyéni és szervezeti kompetencia közös eleme. A technikai fölény kivívásához az alkalmazott szervezeti egységek mellett azok kezeléséhez szükséges emberi képességek is szükségesek, ilyen a drónok irányítása, a kibertérben zajló műveletek elvégzése vagy az MI kezelése. Az állandó technológiai fejlődés ösztönzi a katonákat, hogy akár aktívan járuljanak hozzá az újításokhoz, illetve folyamatos képzésekkel a tudásalapú identitásuk megerősítéséhez. A távoli műveletek sebészi precizitása egyfelől felelősségteljes döntéshozatalt, másrésztől etikai kérdéseket feszeget. A Szenes által megfogalmazott multinacionális műveletek szükségessége a modern katonától megköveteli az együttműködést a nemzetközi szövetségesekkel. A modern kommunikációs rendszerek és hálózatok lehetővé teszik a hatékony koordinációt és gyors reagálást, így a hi-tech katonák egyaránt szolgálnak a fizikai térben, a kibertérben és az információs hadviselés területén, ami újfajta multidimenziós identitást alakít ki. Következtethetünk arra, hogy a modern katonai értékek identitásszerepe abban rejlik, hogy újradefiniálják, mit jelent katonának lenni a 21. században. Az innováció, a tudásalapúság, a globális összekapcsoltság és a precizitás identitást hoz létre, amely harmonizálhat a hagyományos katonai értékekkel, miközben a modern hadviselés követelményeihez igazodik.

⁹ BODA 2023.

¹⁰ SZENES 2005.

A katonai toborzás változó stratégiái

A műveleti komplexitás nemcsak hadműveleti kihívás, hanem egyben humánerőforrás-gazdálkodási kérdés is. A katonai szervezetek harcértékét az alkalmazott élőrők kiképzettsége mellett annak megfelelő létszámbiztosításában is mérni kell, ebből a gondolatból egyenesen következik, hogy az utánpótlás biztosítása a megnövekedett szervezeti igények kielégítésére egyre nagyobb kihívást jelent a hatékony toborzási stratégiák kialakításában. A katonai toborzás szükségszerűen alkalmazkodik az adott ország társadalmi, gazdasági és kulturális környezetéhez, a hadsereg utánpótlásának, személyi erőforrás-gazdálkodásának tervszerűen – már meglévő, megismert vagy új kutatási eredményekre támaszkodóan – kell elérnie azt a célját, hogy a potenciális jelölteknek – a különböző humánerőforrás-szervezési stratégiák mentén – vonzóvá tegyék a katonai pályát. A toborzás egyidős a hadseregek megalakulásával, a katonai pálya elismertsége összefügg a katonai értékek társadalmi megbecsülésével, a háborúk igazságosságának közvetítése az egyén áldozatvállalásával összhangban, a közvetlen környezetére is pozitív hatást gyakorol. Boda Mihály¹¹ kiemeli, hogy a hivatás jelentős közösségi integritást jelent, amelyből meglátásom szerint permanens módon következik, hogy az egyén katonai pályaválasztást érintő motivációi egybe kell hogy essenek korának társadalmi elvárásaival, értékrendjével. A 21. századi társadalmi változások joggal nevezhetők forradalminak, olyan, korábban egyértelműnek tekintett fogalmak kérdőjeleződtek meg, mint a nemzet, a család, vagy akár a férfi és a nő társadalmi helye és szerepe, nem beszélve a biológiai megközelítés újragondolásáról. Szükségesnek tűnik a későbbiekben a motivációra, társadalmi integritásra vonatkozó kutatások elvégzése és eredményeinek felhasználása a megújuló humánerőforrás-gazdálkodás terén arra vonatkozóan, hogy milyen stratégiai módszerekkel és szervezetfejlesztési dimenziókban alakuljon a Magyar Honvédség hadseregszervezési folyamata.

Klasszikus toborzási stratégia

A több évszázada működő katonai toborzás a hagyományos katonai értékekre és tradíciókra épített. A változó hadikultúrák esetében kisebb módosításokkal, megváltozott környezetben, de lényegében ugyanabban a dimenzióban látta el feladatait. A különböző történelmi korszakok eltérő hadikultúrájához, eltérő toborzási stratégiák párosultak, klasszikus értelemben a személyes interakciókon keresztül a toborzó bemutatja a hadseregben vállalt szolgálat előnyeit, összehasonlítva a társadalom más területeivel. A jelöltek motivációinak ismeretében bemutatják a katonai karrier társadalommobilizációs előnyeit, a közösség által nagyra tartott és megbecsült katonai értékeket, úgymint a fegyelmet, a becsületet, az önfejlesztés lehetőségét és a nemzet szolgálatának fontosságát. A toborzók ennek megfelelően részt vesznek a különböző közösségi rendezvényeken, a központilag szervezett katonai bemutatókon, állami ünnepségeken, fesztiválokon, sporteseményeken, ahol közvetlen kapcsolatba léphetnek a potenciális jelentkezőkkel. A technológiai fejlődés lehetővé tette a toborzás dimenzióinak kiterjesztését, mint például a TV-reklámok, rádiós és újsághirdetések, valamint

¹¹ BODA 2018.

óriásplakátok, de ezek a módszerek még mindig nem jelentenek stratégiai váltást, hanem inkább a klasszikus toborzási eszközöknek a korszaknak megfelelő alkalmazását. A klasszikus toborzási módszerek között megjelent a korszakra jellemző technikai toborzás is. Az online kampányok keretében a különböző közösségi felületeken – akár hirdetésekben keresztül – népszerűsítik a haderőt. Toborzási weboldalak jelennek meg, ahol információt nyújtanak a karrierlehetőségekről, toborzási eseményekről, valamint lehetőséget biztosítanak a katonai szolgálatra való jelentkezésre. A különböző interaktív platformok mobilalkalmazásokkal, videójátékokkal és szimulációs programokkal mutatják meg a katonai életet virtuális környezetben. A katonai pálya népszerűsítése történhet mozifilmek, dokumentumfilmek és zenés produkciók segítségével is, de egyre népszerűbb a híres személyek, sportolók bevonása is a toborzókampányokba.

A kompetenciaalapú toborzás

A kompetenciaalapú katonai toborzási stratégia olyan megközelítés, amely a potenciális katonák képességeire, készségeire, személyiségjegyeire és viselkedési jellemzőire összpontosít. A cél az, hogy a jelentkezőket nemcsak fizikai vagy alapvető alkalmasságuk, hanem a katonai szolgálathoz szükséges konkrét kompetenciáik alapján értékeljék és válasszák ki. Ez a megközelítés figyelembe veszi a modern hadviselés változó igényeit, beleértve a technológiai és taktikai szaktudást, valamint az érzelmi és szociális készségeket. A kompetenciaalapú toborzás rendkívül komplex, magas szakmai felkészültséget kívánó toborzási tevékenység, ahol a fókuszcsoporthoz kiválasztása a katonai szervezet egyes szerepköréhez szükséges képességek beazonosításával, feltérképezésével és az alkalmasság megállapításával foglalkozik. Célzott toborzásról van szó, amely azokra a jelöltekre összpontosít, akik ténylegesen megfelelnek az adott katonai szerepkör elvárásainak. A modern hadviselés igényeihez igazított képességek és készségek megjelölésével a technológiai szakértelem vagy kiberbiztonsági tudás könnyebben elérhetővé válik a pályára irányításban, amely kiegészül a különböző gazdasági ösztönzőkkel, a civil életben is hasznos egyedi szakmai képzések és technikai ismeretek megszerzésének támogatásával, tanulmányi ösztöndíjak alkalmazásával. J. F. C. Fuller brit tábornok, katonai teoretikus a két világháború között már azonosította azt a szükségszerű felismerést, hogy a gépek működtetéséhez egyre inkább speciálisan képzett szakemberekre van szükség, a modern hadviselés hagyományos értelemben vett katonai képesség igénye átalakult.¹² Előrevetíti azt az elgondolást, hogy a fizikai képességek, a fegyelem, a jellemző katonai attitűdök és elvárások mellett a szaktudás is elengedhetetlen. A kompetenciaalapú toborzásban, ahol elsősorban az elvárt képességek és készségek számítanak, a tradicionális szerepek átalakulnak, a folyton változó és átalakuló munkakörökhöz a jól alkalmazkodó, fejlődésre képes katonákra lesz szükség.

A fókuszált toborzás képes a fiatalok, hátrányos helyzetűek, roma kisebbségek, vagy éppen magasan képzett szakemberek (például IT, egészségügy) célzott megszólítására. A kompetenciaalapú toborzás különösen fontos a modern hadseregek számára, ahol a hagyományos fizikai erő mellett a technológiai és pszichológiai képességek is

¹² FULLER [1923] 2019.

megjelennek. A stratégia segíti a katonai szervezeteket abban, hogy a legalkalmasabb jelölteket válasszák ki a változó hadviselési környezetben. A Honvéd Kadét Program intenzívebb bevonása a toborzási stratégiába a célzott pályára irányítási tevékenység megjelenését és az általa nyújtott tervezhetőséget is magával hozza.

A metaverzum katonái és a szervezeti kihívás relációja

A digitális térben zajló, a mesterséges intelligencia által támogatott, vagy akár stratégiai szinten megtervezett és kivitelezett hadviselés olyan tehetségeket igényel, akik különösen érdeklődnek az informatikai és technológiai alapú hadviselés iránt. A kibertér hibrid jellege és aszimmetrikus természete miatt a katonai személyzetnek képesnek kell lennie a gyors helyzetfelismerésre és döntéshozatalra, sok esetben akár az önálló kreatív megoldásokra. Kovács László¹³ több nemzetközi kiberműveletekért felelős szervezet vizsgálata alapján azonosítani tudott olyan általános jellemzőket, amelyek a legtöbb ország elvárt kiberterművelési képességeire igazak. Megállapította, hogy a többé-kevésbé eltérő feladatrendszerek ellenére a vizsgált országok mindegyike a katonai kibererőktől az ország teljes kibervédelmi képességeinek növelését várja el, amely a katonai feladatok mellett az adott kritikus infrastruktúra védelmi feladatait is jelenti. A kiberhadviselés komplex, dinamikus környezetet igényel, ezért nyilvánvalónak tűnik, hogy a katonai kiberterműveletek ellátására alkalmas szervezetek kialakítása időigényes feladat, a rendelkezésre álló információk és nemzetközi tapasztalatok alapján jellemzően több év, ami ráadásul megkívánja a képességek rugalmas változására reagáló folyamatos és dinamikus szervezeti modernizációt is. Kovács¹⁴ megállapítja, hogy ugyanez igaz a személyi állományra is, a felkészítésük nem ér véget a beosztásra feljogosító szakmai tanfolyam elvégzésével, folyamatos képzésnek és ezáltal folyamatos szakmai és technológiai kihívásoknak kell megfelelniük. A szerzett tudás és felhalmozott tapasztalat alkalmazása és átadása a következő generációknak kulcsfontosságú ugyanúgy, mint annak a munkaerőpiaci folyamatnak a kezelése, amely a közsférából a multinacionális vállalatok irányába történő munkavállalói elmozdulások exponenciális növekedését hivatott mérsékelni. Az Egyesült Államokra is igaz, hogy a nagy globális piacvezető cégek fizetési és egyéb juttatási formáival nehéz a közsférának, így a hadseregnek is versenyezni. A célzott munkavállalói megkeresésre épülő humán-erőforrás-gazdálkodás azt a képességalapú utánpótlás-biztosítást jelenti, amelyben lehetőség nyílik a szervezet folyamatos, tervszerű szakemberigényének kielégítésére. A katonai szervezet a középiskolások célzott szakmai támogatásával a diákok képzésében és toborzásában jelenik meg. A U.S. Cyber Command létrehozta a Cyber Patriot STEM (science, technology, engineering, and mathematics, STEM, magyarul mérnöki és matematikatudományi) programot, amelyben a kutatás-fejlesztést több mint 50 egyetemmel közösen végzi, továbbá témánk szempontjából rendkívül figyelemreméltón, lehetőséget biztosít a környező középiskoláknak is az együttműködésre. A toborzás ilyen széles körű spektrumában történő alkalmazása a jövő sikeres utánpótlásának záloga lehet. Kovács¹⁵ tanulmányából az is kiderül, hogy más országok, mint például

¹³ Kovács 2021.

¹⁴ Kovács 2021.

¹⁵ Kovács 2021.

a németországi Bundeswehr müncheni egyetemén akkreditált kiberbiztonsági mesterképzéssel párhuzamosan a lengyel Nemzeti Kibervédelmi Központ is hasonló módon, 2019-ben kiberbiztonsági egyetemi mesterképzést indított, és a varsói Katonai Műszaki Egyetem támogatásával kiberbiztonsági tematikájú középiskolai osztályt is alapított. Hazai viszonylatban a Nemzeti Közzolgálati Egyetem is elindította Kiberbiztonság nevű kétéves mesterképzési szakját, azonban a középiskolai honvédelem ágazati képzésben szakmai vizsgát tevő kadétkok célzott, kompetenciaalapú megkeresése és a K+F-rendszerhez integrálása még várat magára.

A honvédelmi nevelés és a hibrid katonai értékek

A honvédelmi nevelés középiskolai megjelenítésének gondolata az önkéntes haderőre történő 2004-es áttérést követően egyre inkább aktuálissá vált. Az eltelt időszakban a hadsereg és társadalom kapcsolatának igénye mellett, a katonai képességek elsajátítása, a katonai szakmai tantárgyak középiskolai integritása¹⁶ és a katonai utánpótlás igénye is megjelent. Az oktatási rendszerrel harmóniában lévő honvéd kadét program¹⁷ (HKP) lefedi a középiskolai oktatás majdnem teljes spektrumát. Megjelenik szakkör és közismereti formában a HKP1-szinten, az ötéves technikumi szakképzésben HKP2-szinten, és a kötelezően bentlakásos, nevelői felügyelettel ellátott, szigorú naprendi pontok alapján működő zárt, gimnáziumi és technikumi képzési formában (HKP3). Mindegyikre jellemző a hazafias és honvédelmi nevelés megvalósítása, amelynek célja, hogy tudatosítsa a haza szeretetének és a haza védelmének fontosságát a hagyományos katonai erények és tradíciók közvetítésével. A tanulmányi idejük alatt formaruhát viselő kadétkok megismerik a Magyar Honvédség működési jellemzőit, részt vesznek a nemzeti, katonai hagyományok ápolásában. A Honvédelmi Sportszövetség (HS) támogatásával a rendkívül sokrétű sport- és szabadidős tevékenység keretében olyan egyedi képességeket fejlesztő és kialakító programokra, tanfolyamokra iratkozhatnak be, mint a vitorlázó repülő, a bűvár, vagy éppen a drónpilóta-képzés. A programokat, tanfolyamokat jellemzően a HS finanszírozza. Későbbi kutatás alapja lehet, hogy a honvédelmi nevelés különböző szinterei milyen módon kapcsolódhatnak szorosabban a katonai utánpótláshoz, illetve milyen motivációval rendelkeznek azok, akik továbbtanulásukban a katonai hivatást választják. A kadétprogram polgári és katonai fenntartói formája elsőre talán nehezen összeegyeztethetőnek tűnik, azonban ez a helyzet inkább előnyére, mint hátrányára válhat a katonai szervezetnek. A HKP2 polgári fenntartású technikumokban a diákok civil iskolatársaikkal és tanáraikkal együtt élnek meg a felnőtté válás folyamatát, amelyet szociológiai szempontból a nyitott társadalmi interakciók jellemeznek. A szakmai sokszínűség, a technológiai tudás iránti növekvő igény miatt a kadétkok identitása szorosan kapcsolódik a társadalom fejlődéséhez és biztonságához. A HKP3 jellemzően a hagyományos katonai identitás és a katonai szervezet része, ami elvár olyan követelményeket is, hogy minden honvéd kadét legyen fegyelmezett, kitartó, csapatjátékos és alázatos, megtanulják a társaikat vezetni és egy csapatban vezetve lenni. A honvédelmi nevelés hibrid katonai értékeinek

¹⁶ 2019. évi LXXX. törvény a szakképzésről.

¹⁷ 42/2021. (VIII. 31.) HM utasítás a Honvéd Kadét Programról, valamint a hazafias és honvédelmi nevelés támogatásáról.

feltérképezésével a magyar toborzás nagy lépést tehet a jövő rugalmas humánerő-forrás-gazdálkodása felé. A közös hagyományok ápolása, a közös formaruha összeköti őket, és erősíti a bajtársiasság kialakulását, a *mi* érzést és a közösséghez tartozás tudatát. Ugyanakkor a kadétprogram keretein belül megjelennek a hi-tech katonai értékek is, az innováció, technológiai kiválóságra való igény, a kreativitás és precizitás, amelyek új teret nyitnak a katonai identitás számára. Katonai előmenetelüket inkább olyan pozíciók betöltésében látják, amelyek lehetőséget adnak a folyamatos szakmai fejlődésre és az egyéni önmegvalósításra. Tisztában vannak „speciális” tudásukkal és annak társadalmi megbecsültségével, éppen ezért kialakulhat az elitizmus és kiválóság érzése, ami erősíti szakmai büszkeségüket és hivatástudatukat. A Honvéd Kadét Program a hazafias és honvédelmi nevelésen keresztül közvetíti a hagyományos katonai értékeket, ugyanakkor a modern szakképzés keretein belül megjelenik a társadalom technológiai tudás iránti növekvő igénye, új identitást létrehozva. A közvetített kombinált, hibrid katonai és társadalmi értékek azt eredményezik, hogy a kadétek újradefiniálják, mit jelent katonának lenni a 21. században. Az innováció, a tudásalapúság, a globális összekapcsoltság és a precizitás új identitást hoz létre, amely harmonizálhat a hagyományos katonai értékekkel, miközben a modern hadviselés követelményeihez igazodik.

Az új generációk háborúi

A munkaerőpiacon megjelenő Z generációnak a környezeti világra adott válaszai már jelenleg is komoly kihívást jelentenek a munkahelyek számára. Fontos számukra a szakmai fejlődés és az állandó tanulás lehetősége, ugyanakkor rendkívül kritikusak az elavult szervezeti hierarchia, a hagyományos vezetési stílusok és az idejétmúlt szervezeti kultúrákkal szemben. Pais Ella Regina tanulmányában¹⁸ kifejti, hogy életüket a digitális világhoz kötötten élik, jók az absztraháló és a figyelemmegosztási képességeik, fejlett problémamegoldó képességgel rendelkeznek, erős gyakorlati igénygel. Ugyanakkor ennek ára van, számolni kell azzal, hogy a virtuális világban tapasztalt negatív közösségi élményeik a valós környezettől való elidegenedésüket is magukkal hozzák, az internet világába való beleszületésük identitásuk kialakításának jelentős tényezőjévé válik, átalakítja az emberi és munkahelyi kapcsolataikat. A tekintélyhez való viszonyuk megváltozott, a vezető hiteles személye számukra kulcsfontosságú. Világosan látszik, hogy a digitális technika eszközrendszerének birtoklása az egyének és a környezetük kapcsolatait forradalmian megváltoztatja. A katonai szervezetek viszonyában ezek a kutatási eredmények aggodalomra adhatnak okot, azonban a fegyverzet- és haderő-modernizációnak szüksége van rájuk. Képességük a technológiai vívmányok kezelésére, megértésére és alkalmazására kulcsfontosságú a modern haderő tekintetében. Továbbá azzal is lehet számolni, hogy a hősi katonai erények jelentősége – akár a médián vagy tananyagokon keresztül történő közvetítése – veszítenek jelentőségükből. Szükségszerű figyelembe venni, hogy ők az első globális generáció, és a nemzeti identitás kevésbé van jelen a metaverzumban. Átlépték a globális, kulturális

¹⁸ PAIS 2013.

határokat, közös trendek, események befolyásolják őket, és – a világ különböző pontjairól – kapcsolatban is állnak egymással.

Összefoglalás

A katonai toborzás szempontjából nem hálás feladat felkészülni a fiatal generációkat megszólító új stratégiára, amelyet a jellemzően hosszú idő, a jelentős befektetett munka és az évek múltán jelentkező eredmények jellemeznek. A hagyományos és a jelenlegi toborzási módszerek azonban egyre kevésbé hatékonyak, az angol, német és cseh haderők – csak hogy párat említsünk – kritikus utánpótlási problémái jelzik, hogy változtatni kell a módszereken. A honvédség és az oktatási rendszer – bürokratikus szervezeti jellegük miatt – a jelen kihívásaira próbálnak megoldást keresni, és kevésbé tudnak a jövőre fókuszálni. Az említett amerikai és lengyel példából kiindulva fel lehet mérni az úgynevezett mélységi toborzás megvalósításának lehetőségeit, amelyben a figyelemmegszerzésért való közdelem a legfontosabb. Szükséges lehet kihasználni a generációjukra jellemző technológiához kötődő magatartásukat, a játékidők fontosságát, a technológiai nyitottságukat és a K+F-programokba való csatlakozási lehetőség biztosítását már talán középiskolás korukban is. A középiskolai oktatás merev keret-tervű rendszere mellett reménysugár lehet az átalakított szakképzés (technikum), ahol az oktató a kimeneti képességekre szabadon készíti fel a diákok (HKP2). A jelenlegi felnőtt generációk háborús megközelítésében a hagyományos értékeknek továbbra is van szerepük, csak ki kell egészíteni azokat a technika uralásával. A munkaerőpiacra lépő új, fiatal generációk szemében viszont szembenállás figyelhető meg a hagyományos és hibrid háborúra való értékek elválasztásában. Gyakorlatias, problémamegoldó stratégiáikban, távolságtartó praktikus szemléletükben a technika uralásához kapcsolódó értékrendszer nem kiegészítője a hadviselésnek, hanem prioritása.

Felhasznált irodalom

2019. évi LXXX. törvény a szakképzésről. Online: <https://njt.hu/jogszabaly/2019-80-00-00-42/2021>. (VIII. 31.) HM utasítás a Honvéd Kadét Programról, valamint a hazafias és honvédelmi nevelés támogatásáról. Online: <https://njt.hu/jogszabaly/2021-42-B0-15>
- A Budapesti Műszaki Szakképzési Centrum Than Károly Technikum és Szakképző Iskola Szakmai programja (2024). Online: <https://than.bmszc.hu/szakmai-dokumentumok/szakmai-program>
- A Kratochvil Károly Honvéd Középiskola és Kollégium szakmai programja (2023). Online: https://kratochvil.hu/Public/uploads/kozerdeku_adatok/Szakmai_Program_2023.pdf
- BODA Mihály (2016): Bátorság és távolság. *Hadtudomány*, Különszám, 44–56. Online: <https://doi.org/10.17047/HADTUD.2016.26.K.44>
- BODA Mihály (2018): A hivatás és a katonai hivatás története és elemei. *Hadtudomány*, 28(3–4), 135–155. Online: <https://doi.org/10.17047/HADTUD.2018.28.3-4.135>

- BODA, Mihály (2020): Peacekeepers' Autonomy and Military Authority. *AARMS*, 19(2), 65–78. Online: <https://doi.org/10.32565/aarms.2020.2.5>
- BODA Mihály (2023): Hibrid háború: konfliktusforma a harmonikus béke és a direkt háború között –A hibrid háború katonafilozófiai értelmezése. In GÖCZE István – PADÁNYI József (szerk.): *Lehelyezett kő. Tanulmányok M. Szabó Miklós nyugálományú altábornagy, a Magyar Tudományos Akadémia rendes tagja emlékére*. Budapest: Ludovika, 21–28.
- BODA Mihály (2024): A kockázatkerülő háború és a bátorság a 20–21. század fordulóján. *Honvédségi Szemle*, 152(3), 113–125. Online: <https://doi.org/10.35926/HSZ.2024.3.9>
- CLAUSEWITZ, Carl von (1961): *A háborúról I*. Budapest: Zrínyi.
- FULLER, John Frederick Charles [1923] (2019): *The Reformation of War*. Creative Media Partners.
- KRIZBAI János (2022): A paradigmaváltás szükségessége és lehetőségei a katonai szervezetek irányítási, működési rendszerében. In M. SZABÓ Miklós (szerk.): *A hadtudomány aktuális kérdései I*. Budapest: Ludovika, 143–161.
- KOVÁCS László (2021): Offenzív kiberműveletek II. Kibererők és képességeik. *Hadmérnök*, 16(3), 119–137. Online: <https://doi.org/10.32567/hm.2021.3.7>
- PAIS Ella Regina (2013): *Alapvetések a Z generáció tudománykommunikációjához*. Pécs: Pécsi Tudományegyetem. Online: https://ktk.pte.hu/sites/ktk.pte.hu/files/images/szervezet/intezetek/mti/pais_alapvetesek_a_z_generacio_tudomany-kommunikaciojához_-_tanulmany_2013.pdf
- SZENES Zoltán (2005): Katonai kihívások a 21. század elején. *Hadtudomány*, 15(4).
- TADDEO, Mariarosaria – BLANCHARD, Alexander (2023): Ethical Principles for Artificial Intelligence in Natinal Defence. In CRISTIANO, Fabio et al. (szerk.): *Artificial Intelligence and International Conflict in Cyberspace*. London: Routledge, 159–185. Online: <https://doi.org/10.4324/9781003284093-10>