

Takács Attila vezérőrnagy – Szabóné Szabó Andrea alezredes –
Tölli László ezredes:

A MAGYAR HONVÉDSÉG SZÁRAZFÖLDI HADERŐNEMÉNEK JÖVŐJE A NEMZETI TISZTKÉPZÉS MODERNIZÁCIÓJÁNAK TÜKRÉBEN

*„Több mint kétezer éves tapasztalat mondatja velünk,
hogy csak egyetlen dolog nehezebb, mint egy új eszme elültetése
a katonai gondolkodásban: egy régi eszme eltávolítása.”*

B. H. Liddell Hart

DOI: [10.35926/HSZ.2021.2.3](https://doi.org/10.35926/HSZ.2021.2.3)

ÖSSZEFOGLALÁS: A szárazföldi haderőnem képességeinek fejlesztése magában foglalja az eddigi lemaradások felszámolását, a legkorszerűbb technológia bevezetését és az új hadviselés követelményeinek történő megfeleltetést. A legmodernebb haditechnikai eszközök, az ezekre épülő alkalmazási elvek és a nemzetgazdaság fejlett védelmi ipara mellett a siker kulcsa – a tisztképzés modernizációjának, a kor követelményeinek még inkább megfelelő, hatékony képzés következtében – a megújuló tisztikar és szellemiség.

KULCSSZAVAK: szárazföldi haderőnem, hadviselés változásai, tisztképzés, katonai hivatás, katonai értékrend

BEVEZETÉS

A Magyar Honvédség szárazföldi haderőneme 170 évnyi történetének vizsgálatakor azt láthatjuk, hogy fejlődése nem egyenletes vonalú, hanem szakaszos jellegű. A fejlődés mozgatórugója alapvetően az egyes történelmi korszakok háborúira való felkészülés volt, amit az aktuális szövetséges országok hadiipara által biztosított vagy valamilyen politikai elköteleződés okán átadott haditechnikai eszközök szavatoltak. A hadtudomány szempontjából ez meghatározó technológiai ugrásokat jelentett a fegyverzet és a harcjárművek rendszeresítése során, ugyanakkor nagymértékben átalakította a tisztikar gondolkodását és kompetenciáit is.

Hazánk azonban nem rendelkezett olyan hadtudományi műhellyel, amely előre jelezte volna a hadviselés változásait és felhívta volna a döntéshozók figyelmét a szükséges és folyamatos haderőfejlesztésre, modernizációra. A hadviselés változásait a tisztikarnak a bécsi, berlini, moszkvai hadtudományi műhelyek eredményeinek átvétele útján volt lehetősége megismerni, és a csapatok véráldozata árán szereztek meg az alkalmazási elvek kialakításához szükséges tapasztalatokat, majd alkották meg a szabályzatokat, a mai fogalmaink szerinti doktrinális alapelveket.

A Honvédelmi és Haderőfejlesztési Program azért is történelmi jelentőségű, mert általa talán első alkalommal – közel harminc év várakozás után – a saját szellemi és gazdasági erőnkre támaszkodva, az ország biztonságának garantálása érdekében egy hosszabb távú

szakmai fejlődés indulhat meg a haderőn belül, amihez minden feltétel rendelkezésünkre áll. A haderő társadalmi beágyazottsága kedvező: a társadalom pozitívan viszonyul a honvédelem ügyéhez, és ezt tovább erősíti a honvédelmi nevelés programja, valamint az önkéntes tartalékos rendszer új alapokra helyezése. A komoly politikai szándék mellett a nemzetgazdaság teljesítőképessége is jó esélyt ad arra, hogy ez alkalommal nem szakad félbe a haderő – immár saját erőből történő – modernizációja és felkészítése a hadviselés legújabb korszakára.

Mindennek alapfeltétele egy új tisztikar kialakítása, amelynek tudása, kompetenciája alkalmas az új technológia befogadására, és – figyelemmel a hadviselés változásaira – képes új alkalmazási elveket is megalkotni a megváltozott körülmények szerint. Ennek egyik feltétele, hogy jól válasszuk meg, mely hadtudományi műhelyek eredményeire támaszkodunk. Megítélésünk szerint nemzetközi kitekintésben a fegyverzeti innováció jelenleg az USA-ban, Kínában, Izraelben, Németországban és az Orosz Föderációban zajlik. A NATO második legnagyobb létszámú szárazföldi haderejével¹ rendelkező Törökország szintén elsővonalbeli hadiipari technológiával bír, és bizonyos értelemben regionális hegemóniára törekszik. Ebből az következik, hogy a saját hadtudományi műhelyünk kialakítása mellett a fenti országok kutatási eredményeire érdemes figyelniük.

Jelen tanulmányunkban arra vállalkozunk, hogy feltárjuk, összegyűjtjük azokat a körülményeket, amelyek jelentős hatást gyakorolnak a szárazföldi haderőnem jövőjére. A számos tényező közül tanulmányunk a tisztikar kialakítására fókuszál, amely a szakmai fejlődés és megújulás letéteményese, és amely nélkül nem valósíthatjuk meg a haditechnikai modernizációt, és a Honvédelmi és Haderőfejlesztési Program kormányzati célkitűzését sem érhetjük el.

A SZÁRAZFÖLDI HADVISELÉS VÁRHATÓ VÁLTOZÁSAI

Komplex műveleti környezet

Az évszázad közepéig tartó időszakra vonatkozó prognózisok szerint geopolitikai értelemben egy többpólusú, számos alacsonyabb intenzitású konfliktus által jellemzett világrend alakul ki, amelyben a nemzetközi intézményeknek korlátozott szerep jut. A válságok rövid idő alatt keletkeznek, és rövid, intenzív kulminációs szakasz után hosszan elnyúló, alacsony intenzitású műveletek várhatók.

Az Amerikai Egyesült Államok relatív gyengülése és a nemzetközi szintértől való visszavonulása jelenthetné az unipoláris világrend átalakulását bipolárisrá, ám Kína gyors felemelkedése ellenhatásokat generál belső hátországában és a nemzetközi rendszerben, ami globális hatalmi státusza ellen hat. De nem zárható ki a polaritás nélküli rendszer kialakulása sem, amiben a globális technológiai óriások tényleges szereplőkké válhatnak. Ám a jövőbeli globális szereplők érdekeinek nagymértékű differenciálódása nehezítheti a köztük zajló kommunikációt és szövetségek létrehozását, így feltehetően a világ valószínűleg inkább fragmentált, mint multipoláris lesz.

2050-re akár le is értékelődhet a NATO-nak a globális stabilitás fenntartásában játszott szerepe, ha Oroszország gyengülése folytatódik, az USA pedig növekvő figyelmet szentel Ázsiának. Ebben a geopolitikai helyzetben Kína feltartóztatása érdekében az USA új szövetségek kiépítésébe kezdhet, miközben nem zárható ki Peking szövetsége egyes nyugati

¹ A török haderő szárazföldi erejének létszámával vívott ki második helyet a NATO-ban: 2020 Military Strength Ranking. GFP. <https://www.globalfirepower.com/countries-listing.asp> (Letöltés időpontja: 2021. 01. 07.)

államokkal sem. A közel-keleti régióban is elképzelhető jelentős hatalmi eltolódás, amelynek tetje a regionális nagyhatalmi pozíció megszerzése.

A gazdaság teljesítménye jelentősen meghatározza az államok nemzetközi befolyását, így 2050-re aktív stratégiai szereplő lehet az USA, Kína, Oroszország, az EU, India és Brazília, amelyek érdekkvittitési képességei befolyásolhatják a jövő konfliktusait.

A csúcstechnológiát képviselő fegyverrendszerek költségének emelkedése miatt nem kizárható, hogy 2050-re csak az USA és Kína tudja megfizetni a legmodernebb haditechnikai rendszerek hadrendbe állításának költségeit.² Abból kiindulva, hogy számunkra a legmodernebb technológiához való hozzáférés nem lehet folyamatos, a digitális és analóg képességek egyidejű fejlesztése válik szükségessé a következő három évtizedben.

Technológia, fegyverzet, hadfelszerelés

A jövő csatateréről beszélve a mesterséges intelligencia, autonóm és félautonóm rendszerek megjelenésével kell számolni. A hadiipar fejlődése egyet jelent a technológia fejlődésével, amiből egyenesen következik, hogy a szárazföldi műveleteket vezető parancsnokok számára elengedhetetlen a modern technológiában rejlő lehetőségek ismerete, valamint az azok alkalmazásához szükséges kompetenciák megléte. A jövő haderejében a szárazföldi műveletek kivitelezésében megkerülhetlenné válnak a nanoméretű robotok, robotrendszerek, ide sorolva a biológiai-technikai hibrideket is. A technológia fejlődésével informatikai rendszerek, robotok, mesterséges intelligenciával rendelkező gépek veszik át azokat a tevékenységeket, amelyek addig a katonák, illetve az emberi erővel működtetett eszközök feladatai voltak.³ Emellett az ember és a gép integrációja is megvalósulhat, ami az ember helyzetfelismerő képességét és a gép fizikai képességeit egyesíti a fizikai világban. Az *exoskeleton*⁴ például jelentősen növeli az egyén fizikai képességeit.

A kibertér és a fizikai tér két módon kapcsolódhat össze: egyfelől a kibertér működését biztosító fizikai infrastruktúra védelme, károsítása vagy megsemmisítése által, másfelől a kibertámadások által okozott fizikai kár, veszteség, illetve azoknak a haderőnemre és a társadalomra gyakorolt hatása révén, különös tekintettel a létfontosságú infrastruktúrára.

Az egyre inkább városiasodó népesség a hadviselés célpontjává válik, hiszen a médián és a kibertéren keresztül egyszerre, nagy tömegben elérhető.⁵ Figyelembe véve az urbanizáció szintjét, valamint a mega- és okosvárosok számának gyors emelkedésére vonatkozó előrejelzéseket, fokozott előrelátás szükséges a nagyvárosok védelme terén, ugyanis egy komolyabb kibertámadás élelmezési, ivóvízellátási, közüzemi szolgáltatási fennakadásokat okozhat, s amennyiben ez a pénzügyi rendszer támadásaival is párosul, zavargásokhoz, sőt polgárháborús helyzet kialakulásához is vezethet.

A kritikus képességek kialakításához hazánkban a drónok, az autonóm járművek és robotok, valamint a lézerezsközök fejlesztéséhez állnak rendelkezésre kedvező körülmények.

² Prognosztizálva a még ismeretlen új fegyverek kifejlesztését, a tesztelés alatt álló irányított-energia fegyverek, speciális szenzorok rendszeresítését.

³ A legutóbbi fejlesztési bejelentések szerint 2030-ra a brit szárazföldi haderő negyede robotokból áll majd. Dan Sabbagh: Robot soldiers could make up quarter of British army by 2030s. The Guardian, 11. 08. 2020. <https://www.theguardian.com/uk-news/2020/nov/08/third-world-war-a-risk-in-wake-of-covid-pandemic-says-uk-defence-chief> (Letöltés időpontja: 2020. 11. 24.)

⁴ Mesterséges külső váz.

⁵ Takács Attila Géza dandártábornok: A posztmodern háborúk jellemzői. Honvédségi Szemle, 144. évf. 2016/3., 25–26. <https://kiadvany.magyarhonvedseg.hu/index.php/honvszemle/article/view/415> (Letöltés időpontja: 2020. 11. 29.)

A jelenleg kísérleti fázisban lévő fegyverzeti és haditechnikai eszközök 2030-ig hadrendbe állnak a legfejlettebb haderőkben.

Hadviselés

A technológiai fejlődés alapjaiban formálja át a harcteret: lehetővé teszi a navigáció és a tűzcsapások korábban elképzelhetetlen pontosságát, a fáradhatatlan és kijátszhatatlan megfigyelést, a feltörhetetlen rejtjelezést, a zavarhatatlan kommunikációt, de ezeknek az ellentétét is a sérülékenységek okán.

A közeljövőben várható egy új eszköz, az autonóm drónraj megjelenése: a madárrajok mintájára több száz, de akár több ezer drón – közvetlen irányítás nélkül, de egymással kommunikálva és együttműködve, önszervező rendszerként – lesz képes egyszerre repülni és egyetlen kezelő utasításai alapján felderítő- vagy csapásmérő feladatot végrehajtani.⁶

A modern hadszíntéren – ahol a terep olyan, mint egy üvegszital: minden felderíthető – csak a szétszórt, nagyon mozgékony, kis létszámú, összekovácsolt, rácshálózatba rendeződött autonóm harccsoportok képesek hatékonyan működni. Parancsnokságaiktól elvágvá, rendkívül szűkös körülmények között, korlátozott harctámogatással és utánpótlási képesség nélkül kell feladataikat egyszerre, a hadviselés több dimenziójában végrehajtani, mindegyikben az ellenség folyamatos akadályozó tevékenységével szemben. A harccsoport-parancsnokoknak részletes parancsok nélkül, hiányos információk alapján kell rendkívüli kockázatot vállalniuk és helyes döntéseket hozniuk.

A szárazföldi haderőnemnek is alkalmaznia kell a technológia vívmányait. Mindazonáltal nem szabad elfeledkezni arról a tényről, hogy ez kétélű fegyver: minél nagyobb mértékben alkalmazunk automatizált technológiákat, annál inkább kiteszük magunkat a fizikai térben végrehajtott támadások mellett a virtuális térben végrehajtott támadásoknak is.

Mindezekből kiindulva szükségessé felülvizsgálni a helyőrségi rendszert is. Amennyiben a magyar társadalom a 23 megyei jogú városban koncentrálódik, akkor ezek védelmére kell összpontosítani. A tervezett haderő létszámigénye és utánpótlása a jelenlegi helyőrségekben nem biztosítható. A helyőrségek kiválasztásánál fontos szempont a hadműveleti csoportosítás gyors felvétele a Kárpát-medence mozgási folyosóinak figyelembevételével, ezen túlmenően pedig számításba kell venni a közlekedési infrastruktúra, a gazdasági környezet, a létfontosságú infrastruktúra és a toborzás lehetőségeit is.

A JÖVŐ SZÁRAZFÖLDI HADERŐNEME

A szárazföldi haderőnem képességeinek fejlesztése 2030-ig – a meghatározott célok elérése érdekében – magában foglalja az eddigi lemaradások felszámolását, a legmodernebb technológia bevezetését és az új hadviselés követelményeinek történő megfeleltetést is. A legmodernebb haditechnikai eszközök és az ezekre épült korszerű alkalmazási elvek, a nemzetgazdaság védelmi ipara, a hatékony kiképzés, valamint az állomány magas fokú kiképzettségi és morális állapota – a tervezett fejlesztési ütem tartása esetén – biztosítja, hogy a Magyar Honvédség a térség minőségileg is meghatározó hadereje legyen.

⁶ Dr. Kiss Roland százados: A rajzó hadviselés és az osztott műveletek kialakulása. Honvédségi Szemle, 148. évf. 2020/6., 3–15. <https://kiadvany.magyarhonvedseg.hu/index.php/honvszemle/article/view/162/154> (Letöltés időpontja: 2020. 11. 29.)

A fejlesztés eredményeként a Magyar Honvédség és ezen belül a szárazföldi haderőnem úgy válik a régió meghatározó erejévé, hogy az alkalmazott technológiával minőségi mutatókban jelentősen meghaladja a régió katonai képességeit: a műveletek gyorsabb és hatékonyabb vezetését biztosító fölényre tesz szert, precíziós és a korábinál jelentősebb méretű csapásokat lesz képes mérni, valamint a digitalizációnak köszönhetően – a műholdas platform támogatásával – lehetővé válik a különböző rendszerek valós idejű alkalmazása is.

A kitűzött célok elérése érdekében – a DOTMLPFI-mátrix⁷ alapján – az egyes képességösszetevők tekintetében a következő területeken szükséges teljesíteni a követelményeket.

Doktrína

Az új beszerzésű fegyverrendszerek harcászati-hadműveleti alkalmazása megváltozik a magasabb technológiai színvonal, a nagyobb pusztítóképeség és nagyobb hatótávolság következtében. A haderőnem teljes, a harctámogató és harckiszolgáló támogatóelemekre is kiterjedő digitalizációja révén létrejön a valós idejű harcvezetés, amely vezetési fölényt jelent a szemben álló féllel szemben, ugyanakkor nagyobb sebezhetőséggel is számolni kell. Mindezek új doktrinális alapelvek kidolgozását igénylik annak érdekében, hogy az új technológia maximálisan kihasználható lehessen.

Szervezeti keretek

Az új haditechnikai eszközök és alkalmazási elvek alapján ki kell alakítani az egyes képességek új szervezeti kereteit. A megnövekedett képesség arányaiban kisebb létszámot igényel ugyan, de a technológia új beosztások létrehozását követeli meg. A szervezeti keretek kialakításakor a harcoló, harctámogató és harckiszolgáló arány megváltozik, azt megfelelő egyensúlyba szükséges hozni. Ezen túlmenően az egyes állománykategória-arányok is felülvizsgálatot igényelnek.

Kiképzés

A magasabb technológiai színvonalú haditechnika jelentősebb üzemeltetési és fenntartási költségekkel jár. A gazdaságos és hatékony üzemeltetés megköveteli a szimulációs eszközök széles körű alkalmazását. A csapatok kiképzését 80%-ban a szimulációs térben hajtják végre, ugyanakkor új kiképzési módszerek is szükségesek: az Y és Z generáció – a hatékony és gyors felkészítés érdekében⁸ – a kihívást és az élményközpontú módszertan alkalmazását igényli.⁹

Hadfelszerelés

Az egyén és a kötelék felszerelésének teljesen összhangban kell lennie, amelynek alapja a harci alkalmazás, a túlélőképesség biztosítása és a műveleti fenntarthatóság. A digitális generáció

⁷ Az átfogó elemzés területei: doktrína (Doctrine), szervezet (Organization), kiképzés (Training), anyagi javak (Materials), vezetés (Leadership), személyi állomány (Personnel), létesítmények (Facilities), interoperabilitás (Interoperability).

⁸ KC Reid: How the network generation is changing the millennial military? War on the Rocks, 03. 20. 2018. <https://warontherocks.com/2018/03/how-the-network-generation-is-changing-the-millennial-military/> (Letöltés időpontja: 2021. 01. 07.)

⁹ Stohl Róbert: „Így neveld a sárkányodat!” – A Z generáció képzési és tanulási szokásairól. Honvédségi Szemle, 149. évf. 2021/2., 116–127. DOI: 10.35926/HSZ.2021.2.9

gyengébb fizikai kompetenciával és alacsonyabb pszichikai toleranciaküszöbvel rendelkezik. A haditechnika kezelőfelületeit úgy alakították ki, hogy számukra könnyen működtethető legyen: inkább hasonlít egy videójáték konzoljához, mint egy pusztítóeszköz vezérlőjéhez.

A digitális harceszközöket az informatikai programok kapcsolják egységes rendszerbe. Ezek teszik lehetővé a korábban elképzelhetetlen mértékű pusztítási fokot honi területről több száz kilométeres távolságban is. A hazai gyártású hadfelszerelés alkalmazása biztosítja a technológiai fölény fenntartását és az előírt készletek kellő időben történő rendelkezésre állását, valamint minimalizálhatja a külső függőséget. Ugyanakkor a globális termelési lánc megköveteli, hogy az ország hadipotenciálja képes legyen a globális tőkepiacot is minél nagyobb mértékben mobilizálni egy válsághelyzet esetén.

Vezetés és oktatás

Az új harcászati-hadműveleti vezetés rendszerének kialakítása a küldetésalapú (*Auftragstaktik, mission command*) elvi rendszer alkalmazását igényli digitális platformon. Ennek bevezetése a meglévő állomány átképzését, valamint a tiszti- és altisztképzés rendszerének átalakítását kívánja meg. A határidő megköveteli, hogy a 2030 utánra tervezett képességek kialakítását korábban szükséges megkezdeni. Ez azt jelenti, hogy ebben a meghatározott időpontban a létszámgény megnövekszik valamennyi állománykategóriában. Ezt a létszámot csak új, a toborzás szempontjából eddig kihasználatlan térségekből lehet biztosítani, ami infrastrukturális fejlesztéseket generálhat.

Személyi állomány

Az önkéntes alapon szervezett haderő személyi állományát a munkaerőpiacról kell toborozni. A magasabb technológia magasabban kvalifikált személyi állományt igényel. A munkaerőpiaci viszonyok versenyhelyzetet teremtenek az alakulatok feltöltésekor. A légénységi beosztások feltöltése a legnehezebb, a szerződésesek időközi felmondásának lehetősége kiszámíthatatlanná teszi a fejlesztéseket, növeli a fluktuációt, ezzel a kiképzési költségeket is megemeli és a képességek időben történő kialakítását is negatívan befolyásolja.

Infrastruktúra és hadiipar

A lerövidült válságciklus miatt a katonai szervezetek földrajzi elhelyezkedése nagyobb jelentőséggel bír: a jelenlegi biztonsági környezet fenyegetésének és az új képességek elhelyezkedésének összhangja döntő jelentőségű. A csapatok optimális elhelyezése önmagában visszatartó vagy lekötő hatást vált ki. A korszerű technológia beépülése a szárazföldi arzenálba megköveteli a haditechnika megóvását: a digitalizáció környezeti érzékenysége magasabb, mint a kezelőállományé. A hadiiparban dinamikus fejlődő kutatás-fejlesztési tevékenység igényli az innováció és a végfelhasználó közvetlen kapcsolatát. Ez egy olyan új együttműködési forma, amelynek a kölcsönös előnyökön kell halapulnia, és tartósan rendelkezésre kell állnia még a különleges jogrendi időszakban is.

Interoperabilitás

A haderő alkalmazása – méretéből adódóan – nemzetközi környezetben a legvalószínűbb. Ennek alapja a szoftverharmonizáció, az azonos technológiai színvonal és katonai döntés-

hozatali eljárás. Ugyanakkor ez képezi a légi erő haderőnemmel való együttműködés alapját is. Az új osztott műveleti alkalmazás¹⁰ mint doktrinális alapvetés feltételezi a multi-domain (többdimenziós) alkalmazási képességet alacsonyabb vezetési szinteken is, valamint a valós idejű harcászati vezetést és a nagy távolságból, hadszíntéren kívülről történő műveletirányítást.

Az így kialakuló regionális erőfölény fenntartása jelentős forrásokat köt majd le, amelyek megtérülését nem lehet elvárni, mivel nem üzleti alapon működnek, hanem biztonsági garanciát adnak, lehetővé téve a biztonsági környezet formálását a régióban. A képességek időszerűsége az ipari technológia fejlődési ütemétől függ. A haderőfejlesztést követően a képességek fenntartása a források biztosításától és a Magyar Honvédségnek a legfejlettebb technológiához való hozzáféréstől függ, amelyek csak a hadiipar és a csapatok hosszú távú együttműködésével biztosíthatóak.

A TISZTI HIVATÁS JELLEGE, A KATONAI ÉRTÉKREND

A harcos ideák túlnyomó része változatlan a történelem kezdete óta, azonban az eszmerendszer jelentősen átalakult a politikai és társadalmi berendezkedések változásainak függvényében és következtében. A katona mestersége csak a 18. század második felétől kezdődően vált polgári szempontból is elfogadott foglalkozássá. Ennek fő oka a szervezetszerű képzés bevezetése volt. Ettől kezdve az állam szolgálatában álló harcosból hivatásos katona lett, akinek szolgálatlétéle három kifejezéssel jellemezhető: szaktudás, felelősség, testületi jelleg.¹¹ A tervszerű és kodifikált képzés, a szabályozott állami szolgálat a tisztikart olyan testületté tette, amely mind a mai napig rendkívül sajátos szellemiséggel bír. Ez a testületi szellem annak a szerves egységnek és kollektív tudatnak az érzete, amely a hivatásos tisztet megkülönbözteti a civilektől. Ez az érzés a hosszú kiképzésben, az együtt végzett munkában, az önként vállalt veszélyben, fegyelemben és felelősségben gyökerezik.

Mindezekből következően a modern tiszt már nem individualista harcos, nem zsoldos, aki szaktudását bármely megrendelő részére kész bérbe adni. A hivatásos tiszt már társadalmi keretekben, szigorú törvényi szabályok között teljesít szolgálatot. Megbízója a társadalom, amelynek biztonságáért felel, tehát a szó szoros értelmében társadalmi felelősséget visel. Ezeknek megfelelően a polgári demokráciában a hivatásos tisztet az erőszak kezelésére és alkalmazására specializálódott szakembernek tekintik.¹² Más megközelítésben – hasonlóan a többi hivatáshoz – a katonai hivatás is a közjó társadalmi szerepen keresztüli szolgálata. Az a társadalmi szerep, amely megkülönbözteti a katonai hivatást a többitől: a társadalom külső ellenséggel szembeni védelme.¹³

A katonai hivatás egyedi voltának megítélésénél valójában egyetlen szempont számít: a katonákkal és az őket vezető tisztekkel szembeni azon elvárás, hogy harcoljanak, parancsra embert öljenek, illetve – amennyiben a harc sikere azt követeli – tudatosan áldozzák fel testi épségüket és életüket. Ugyanakkor tény, hogy az emberi természettől alapvetően idegen az

¹⁰ Distributed operations.

¹¹ Samuel P. Huntington: A katona és az állam. Zrínyi–Atlanti, Budapest, 1994, 13.

¹² Harold D. Lasswell híres meghatározása szerint, a katonatiszt az „erőszak szakembere” (specialist in violence). Harold D. Lasswell: The Garrison State. American Journal of Sociology, 46. évf. 1941/4., 455. Ezt a definíciót Samuel Huntington finomította és tette híressé A katona és az állam című művében, amelyben leírta: a tiszt legfontosabb szakismerete – ami egyértelműen megkülönbözteti a civilektől – az „erőszak kezelése” (management of violence). Huntington: i. m. 16.

¹³ Boda Mihály: A hivatás és a katonai hivatás története és elemei. Hadtudomány, 2018/3–4., 149. http://mhht.eu/hadtudomany/2018/2018_3-4/ht201834_137-157.pdf (Letöltés időpontja: 2020. 11. 29.)

embertárs életének kioltása, és e cselekedet igen erős vallási és etikai korlátokba ütközik. Ugyanígy a saját élet kockáztatása és feláldozása is természetellenes, hiszen ez egyenesen a legősibb ösztön, a létfenntartás megtagadását jelenti. Ezenfelül mások életének elvétele és a saját feláldozása mindig egy brutális, kegyetlen és pusztító tevékenység, a háború keretében történik, ami a legszélsőségesebb mértékben igénybe veszi a katona testét és lelkét. Tény, hogy egyetlen más állami hivatás vagy foglalkozás sem követeli meg a szervezett körülmények közötti ölést, valamint a saját élet tudatos kockáztatását és feláldozását, ráadásul mindezt eskü kötelezettsége alatt, amelynek megszegését a legsúlyosabb büntetések kísérik. Ez a tény önmagában *sui generis*¹⁴ foglalkozássá teszi a katonai hivatást. A katona elsőrendű feladata és kötelessége a hazája érdekében történő harc megvívása és az arra való felkészülés.

A katonák világának a mai napig a legfontosabb alkotói a közös hagyományok, eszmék és ideálok – vagyis a tradicionális katonai értékrend. Az általánosságban vett tradicionális katonai értékrendet a következő fő kifejezésekkel lehet leírni: bátorság, engedelmisség, hűség, fegyelem, bajtársiasság és önfeláldozás.¹⁵

Ezek a tényezők hihetetlen erővel kötik össze a katonákat, amelynek legkézzelfoghatóbb és legegyszerűbb megnyilvánulása a bajtársi szellem. A bajtársi szellem az a kohéziós erő, amely arra készíti a fegyverforgatókat, hogy habozás nélkül kockáztassák életüket bajba jutott társaikért, vagy azokért a külvilág számára elvontnak tűnő eszmékért, amelyeket közösségük képvisel és annak éltetője.

A bajtársiasság különlegességét jól ábrázolja, hogy a bátorság, engedelmisség, hűség, fegyelem követelménye a civil társadalom számos szerveződésében is létezik – bár különböző súllyal és mértékkel –, azonban a bajtársiasság és az ehhez kötődő önfeláldozás nem.¹⁶ A hadtörténelem világosan és megfellebbezhetetlenül mutatja, hogy a harcoló alakulatok kohéziós erejének döntő részét a bajtársi szellem adja: a katonák a harctéren valójában egymásért küzdenek: ha bajba kerülnek, bíznak abban, hogy társaik értük mennek, és ha elesnek, holttestüket nem hagyják hátra.

Perjés Géza szerint a becsületes magatartást „nem pusztán »erkölcsi eszmények« váltják ki, hanem bizonyos kényszer is, amit a közösség céljai megvalósításáért és működésének biztosításáért tagjaival szemben alkalmaz. A kényszer lehet formális, tehát jogszabályban rögzített szankció és informális, azaz erkölcsi elítélés, megvetés”.¹⁷ Perjés rámutat arra, hogy a katonai közösség becsületfogalma is ezeket az elemeket tartalmazza, azonban az is tény, hogy háborúban becsületesnek lenni jóval nehezebb, mint békés viszonyok között.¹⁸

A bajtársiatlan viselkedés az árulással egyenértékű cselekedet, tehát a katonabecsület azonnali elvesztésével, a közösségből való kizárással jár együtt. Ennélfogva, amikor a tradicionális katonai értékrend korszerűtlenségét, szükségletlenségét hirdelve szorgalmazzák a haderők polgáriásodását, az elérendő eredmény valójában a legnagyobb lelki támaszától, ezáltal a siker és túlélés egyik zálogától fosztja meg a katonát a háborúban. Mindezeknek megfelelően a haderő legkülönlegesebb és legértékesebb társadalmi értéke a bajtársi szellem.

¹⁴ Sui generis (lat.): önálló, egyedi, itt: a maga nemében egyedülálló.

¹⁵ Damó Elemér: Gondolatok a katonai erkölcsről. HM Oktatási és Tudományszervezési Főosztály, Bp., 2004, 14–15.

¹⁶ Damó: i. m. 125.

¹⁷ Perjés Géza: A katona becsülete. Hadtörténelmi Közlemények, 116. évf. 2003/1. 13–21. <http://epa.oszk.hu/00000/00018/00023/06.htm> (Letöltés időpontja: 2020. 11. 29.)

¹⁸ Uo.

Ez egyszerre erőt adó vezérfonala és szigorú bírója a katonák viselkedésének és tetteinek, ezáltal őrzője a katonabecsületnek.¹⁹

Erre utal a tiszti eskü is, amely a hivatás szimbóluma, a feladatokkal, jogokkal és kötelességekkel való azonosulás jelképe: a fegyveres szolgálatra való felkészülés folyamatának végső visszaigazolásként a szervezethez tartozás és a haza védelme érdekében vállalt feltétlen önfeláldozás egyértelmű deklarációja, az elhivatottság tanúságtétele. Egyben a hagyományok továbbviteléről is szól, az állomány egymáshoz való viszonyrendszerét meghatározó magatartási és normakövetelményeket rögzít, illetve a katonák számára kötelező attitűdöket közvetít. Egy olyan képet sugall, amelynek kiemelkedő pillére az elkötelezett, meg nem alkuvó hűség a haza, a nemzet szolgálatában, valamint a bátorság, a hősiesség helytállás és a bajtársiasság.²⁰

Míndezen csak egy organizált, célorientált állami erőszakszervezet, a haderő és az annak keretében működő, széleskörűen kiképzett és jól motivált állampolgárokkal, tisztekkel és katonákkal lehetséges. A motiváltság lényege a katonai hivatástudat, amelynek a korábbiakban taglalt értékek az éltetői. A harcban való közvetlen részvétel pedig az időtlen harcos erények teljes körű gyakorlását kívánja meg a katonáktól, ezek hiányában ugyanis esély sincs a győzelemre vagy akár a túlélésre. Ebből következően a modern katonától egyszerre várható el, hogy legyen magas erkölcsiséggel rendelkező állampolgár és szakember, ugyanakkor igazi harcos is. A modern katona olyan „jogszerű fegyverviselő”, aki felsőbb parancsra köteles életét feláldozni és másokét elvenni, de ezt csak egy olyan közösséghez való tartozás keretében tudja megtenni, amelynek írott és íratlan törvényei ezt elvárják tőle, ugyanakkor ezt kizárólagos erénnyé is teszik.

A modern korban a harcosként való viselkedés valódi nehézségét jól jelzi a „harctéri stresszként” nyilvántartott tünetegyüttes, amelynek súlyosabb formája alkalmatlanná teszi a katonát a küzdelemre, kezelést igényel, végső esetben pedig a harcterről való kivonást követeli meg. A harctéri stressz tömeges jelensége igazolja, hogy a modern emberek többsége nem képes automatikusan elviselni a harctéri traumákat, és hosszabb időn át teljes értékű harcosként küzdeni.²¹ Tehát a katonai közösséghez való tartozás érzésének és a közösségnek való megfelelés valójában egy célt szolgál: a tradicionális katonai értékek alapján szerveződött testülethez való tartozás érzése felülírja az ember individuális és létfenntartási ösztöneit a közösség érdekében, így téve lehetővé a harctéren történő helytállást és a stressz leküzdését.

Ennek megfelelően a katonák a mai napig egy sajátos „törzsi világban”²² élnek, amelynek mások az értékmérői, mint a civil társadalomnak, ahogyan azt John Keegan hadtörténész is megfogalmazta: *„A katona nem olyan, mint más ember – ezt tanultam meg életem során, ami katonák között telt. És ezért tekintek a legnagyobb gyanakvással minden olyan elméletre, amely a háborút csupán az emberi tevékenységek egyikének tekinti. A háború kétségkívül nem független a gazdaságtól, a diplomáciától és a politikától sem. De mindezekre még csak nem is emlékeztet. Mert a háborúkat olyan emberek vívják, akiknek egészen más értékeik és képességeik vannak, mint a politikusoknak vagy a diplomátáknak. Egy másik*

¹⁹ Damó: i. m. 130–131.

²⁰ Szabóné Szabó Andrea alezredes: A Magyar Honvédség arculati elemei. Hadtudomány, X. évf. 2000/3. http://mhht.eu/hadtudomany/2000/3_12.html (Letöltés időpontja: 2020. 11. 29.)

²¹ Andrea Phelps et al.: PTSD in the Military. In: Colin R. Martin et al. (eds.): Comprehensive Guide to Post-Traumatic Stress Disorders. Springer International Publishing, Cham, 2016, 117–121.

²² Keegan itt egy olyan katonaközösségre gondol, amelynek összetartó erejét a „törzsi harcosok” ősi szellemisége jelenti.

*világban élnek, egy nagyon ősi világban, amely bár párhuzamosan létezik a mi mindennapi világunkkal, nem része annak.*²³

A katonai hivatás, azon belül pedig a tisztikar társadalmi beágyazottsága kapcsán érdemes a női katonák szerepére is kitérni. A magyar haderőben a nők a 20. század elején jelentek meg, egészségügyi beosztásban, majd a második világháborúban – a megfelelő kiképzés után – ellátó-, egészségügyi, hírszerző-, légvédelmi figyelő- és jelzőszolgálatban, gépjárművezetőként, valamint adminisztrátorként, küldönc beosztásokban találhattuk meg őket.²⁴ A világháborút követően 1948-ig a nők számára nem volt nyitott a katonai pálya. Az 1950-es évek jelentettek változást: ekkor avatták az első női katonát. 1956-ban ismételten megszűnt a hivatásos katonanői képzés. 1960-tól újra változás következett be ezen a területen: a nők katonai pályára léphettek katonai előképzetség nélkül, de katonai felsőoktatási intézménybe nem felvételizhettek. Ebből adódóan előmenetelük vonatkozásában a szakmai képzettség hiánya leküzdhetetlen hátrányt jelentett.²⁵ Történelmi áttörésként értékelhető, hogy 1994-ben a Bolyai János Katonai Műszaki Főiskolán, öt szakon 33 női hallgató kezdhetette meg tanulmányait, majd 1998. augusztus 20-án avatták az első, katonai főiskolán végzett 29 női tisztet.

A társadalmi közgondolkodás alapvetően úgy tartotta, hogy a katonaság férfiszakma. Ez a vélekedés azonban az önkéntes haderőre történő áttérés után folyamatosan megváltozott: a Magyar Honvédség állományának mintegy negyede nő, és vannak olyan szakterületek, ahol dominál a jelenlétük. Ugyanakkor az is tény, hogy a vezetői beosztást betöltő női katonák száma nagyon csekély. Az is megállapítható, hogy a legrégebbi katonai hagyományokra visszatekintő szárazföldi haderőnem tolerálja legkevésbé a középszintű és magasabb parancsnoki beosztást betöltő katonanőket, és csak az – esetlegesen sokkal nagyobb fizikai megterhelést jelentő – alacsonyabb parancsnoki beosztásban alkalmazza őket.²⁶ Noha a jogszabályi keretek a Magyar Honvédség vonatkozásában a nemek közti esélyegyenlőség garanciáját rögzítik, a kiválasztási rendszer kompetenciaalapúvá tétele nagymértékben hozzájárulna a szervezet hatékonyságának növeléséhez az egyén és a munkakör harmóniájának megteremtésén keresztül.²⁷

KOMPETENCIÁK, ELVÁRÁSOK, A PARADIGMAVÁLTÁS SZÜKSÉGESSÉGE

A paradigmaváltás szükségessége három területen bír különös jelentőséggel: a komplexitás és az idő hatása, a decentralizáció hatása, valamint a rosszul strukturált problémák rendszerbe illesztése és megoldása.

Az első tényező tekintetében megállapítható: míg korábban arra készítettük fel a katonai vezetőket, hogy kizárólag a katonai tényezőket mérlegelve hiányos információk alapján, a lehető legrövidebb idő alatt oldják meg a feladataikat, most úgy kell felkészíteni őket, hogy a művelti terület társadalmi tényezőit is figyelembe vegyék, képesek legyenek együttműködni polgári, kormányzati és nem kormányzati szervezetekkel. Fontos, hogy a tömegesen megjelenő információból képesek legyenek összerakni egy realisztikus, a változásokat rugalmasan

²³ John Keegan: A hadviselés története. Corvina, Budapest, 2002, 10.

²⁴ Bolgár Judit – Kormos Zsuzsa: Nők a hadseregben. MH Humán Szolgáltató Központ, Budapest, 1997, 28.

²⁵ Uo.

²⁶ Bolgár Judit – Siposné Kecskeméthy Klára: Nőket a hadseregbe?! Katonanők a NATO-tagállamok fegyveres erőiben. Hadtudomány, 11. évf. 2001/3., 78.

²⁷ Túri Viktória: Az előítéletek és sztereotípiák megjelenése a katonanők életében. Hadtudományi Szemle, 2009/3., 111. http://epa.oszk.hu/02400/02463/00006/pdf/EPA02463_hadtudomanyi_szemle_2009_3_101-111.pdf (Letöltés időpontja: 2020. 11. 29.)

lekövető helyzetképet, és képesek legyenek időzíteni a katonai tevékenységet az elérni kívánt hatás elérése érdekében, a globális média nyílt közvéleménye előtt. Az információtömeg növekedésével együtt növekszik a bizonytalanság és a kiszámíthatatlanság is: e két tényezőt a legnehezebb mentálisan elviselni, ennek sikeres kezelése kulcsfontosságú.

Napjaink műveleteire jellemző a hálózati környezet kialakítása mind a saját, mind pedig a szemben álló fél részéről harcászati vezetési szinten is. Ez megnöveli a parancsnokok felelősségét. A döntéshozatali eljárásban és a műveletvezetésben szintén előtérbe kerül a decentralizáció. Erre a parancsnokokat és a törzsek tisztí állományát is szükséges felkészíteni.

Az egyre bonyolultabb és komplexebb környezet kialakulásának tendenciája folyamatos. Ebből adódóan a kialakuló harcászati helyzetek jelentősége is intenzíven növekszik és egyre nagyobb hatással van a siker kivívására az eredmény nagymértékben a kisalegység-parancsnokok reagálásán, megfelelő időben meghozott helyes döntésein múlik.²⁸

Míndezezből következően olyan tisztekre és parancsnokokra van szükség, akik a döntéshozatali eljárás mellett képesek más eszközökkel is átláthatóvá tenni a komplex környezetet, és képesek felmérni a harcászati helyzetek hatását a magasabb szinten megfogalmazott célok elérése érdekében. A parancsnokok és törzstisztek képességfejlesztésének három fő pillére az oktatás, a kiképzés és a tapasztalatszerzés. A tisztképzés átalakításával elérhető az ismeretek korszerűsítése és naprakésszé tétele. A kiképzés megteremti az elméleti ismeretek gyakorlatban való alkalmazásának lehetőségét. A hadszíntéren szerzett tapasztalatok növelik a kreativitást, az új helyzetekre történő felkészítést és a legújabb technológia alkalmazásának adaptációját.

Az általános kompetenciák tekintetében fontos, hogy a katonai vezető könnyen, gyorsan felfogja és megértse a műveleti helyzet összefüggéseit, körülményeit és az azokat befolyásoló tényezőket. Kezdeményezőképtelenséggel rendelkezik, és az általa megismert helyzetben úgy tevékenykedik, hogy folyamatos ráhatása van az eseményekre, állandóan alkalmazkodik a körülmények változásához és az ellenség tevékenységéhez. A harcászati célok elérésével képes támogatni a hadműveleti és stratégiai szintű célok megvalósulását, ugyanakkor képes a folyamatos változásokkal összhangba hozni a saját tevékenységét is. Mindemellett képes csapatot, csapatkohéziót építeni és motiválni az alárendeltjeit.

A megváltozott biztonsági körülményekre és a hadviselés változásaihoz igazodó kihívásokra adandó adekvát válaszok biztosítása érdekében az ideális tiszt (katonai vezető):

- hatékonyan alkalmazza a fegyverneme szakmai ismereteit a gyakorlatban;
- nyitott gondolkodású a műveletek teljes spektrumában, képes kilépni a sablonokból és szakítani a megszokott sztereotípiákkal;
- alkalmazkodik az új kihívásokhoz, a hálózati működés során képes egyszerre vezetőként és együttműködőként tevékenykedni;
- a gyors változásokat képes egyénileg lekövetni és intézményi szinten is megvalósítani a szervezeti alkalmazkodást;
- nemzetközi környezetben is képes ugyanarra a szerepkörre, mint a nemzeti beosztásban;
- bátor és határozott: képes felismerni és kihasználni a lehetőségeket a komplex műveleti környezetben;
- innovatív és alkalmazkodó a saját és az alacsonyabb vezetési szinteken is;

²⁸ A Strategic Corporal (stratégiai tizedes) elvének értelmezését és vezetési képességeit Charles C. Krulak tábornok fogalmazta meg először. Gen. Charles C. Krulak: The Strategic Corporal: Leadership in the Three Block War. Marine Magazine, 01. 1999, 23–27. <https://apps.dtic.mil/dtic/tr/fulltext/u2/a399413.pdf> (Letöltés időpontja: 2020. 11. 24.)

- a szárazföldi haderőnem értékrendjében szocializálódott, és magáénak vallja a „harcos eszményét”;
- multi-domain környezetben is a hadműveleti művészet mestere;
- stratégiai szinten is képes a nemzeti érdekek érvényesítésére;
- magas szintű kulturális érzékenységgel és nyelvi tudással rendelkezik.

A paradigmaváltás szervesen kapcsolódik a szervezeti kultúrát érintő szemléletváltás szükségszerűségéhez. A szervezeti kultúra a szervezet által közvetített, annak működését szabályzó, a tagok által elfogadott, közösen alkalmazott értékek, normák, hiedelmek és egyben korlátok rendszere, amelyeket az adott szervezetben az állomány csoportjai folyamatosan átörökítenek egymásnak. A szervezeti kultúra tulajdonképpen egy kollektív tanulási folyamat eredménye, egyben minden tevékenységet átható erő.²⁹ Minden szervezet sajátos szervezeti kultúrával rendelkezik: specifikus és önálló történettel, hagyományokkal, szimbólumokkal és nyelvezettel.³⁰

A haderőn belül számos szubkultúra létezik. A haderőnemi, szakmai kultúrák sajátosságai jelentősen eltérnek egymástól: az egyes katonák feladatukat sajátos képzettségük és tudásuk szerint végzik, a tevékenységeikhez szükséges technikai eszközök is eltérő jellemzőket mutatnak, amelyből következően a feladat-végrehajtás jellege is specifikus. Az egyes szakmai szubkultúrák megtartásának és fejlesztésének alapját a kiválasztás, a képzés és a szocializáció, a valós teljesítményen alapuló előmeneteli rend kell hogy meghatározza.³¹ Az egyes szubkultúrák sajátosságai közötti eltérést tovább árnyalja az a tény, hogy – a szerződéses szolgálati rendszer sajátosságaként – több generáció teljesít szolgálatot, melyek szociális jellemzői és ebből adódóan értékrendje is eltérő.

Érdeemes megemlíteni az alkalmazkodás képességét és a változó helyzetekre, kihívásokra adott rugalmas válaszok fontosságát: a feladatok jellege, az új eszközök és metódusok a már berögzült szemlélet megváltoztatását követelik meg minden vezetési szinten. Ha erre nem képes egy adott szervezet, valódi paradigmaváltásra nem kerülhet sor. Éppen ezért szükséges kiemelni, hogy a Honvédelmi és Haderőfejlesztési Program nemcsak és kizárólag az új technológiák beszerzését jelenti, de az egyes fegyvernemek, szakmák jövőképét és jövőjét befolyásoló szemléletváltásról is szól. Az új eszközök, eljárások folyamatos minőségi oktatást és képzést feltételeznek, ami a tudásanyagot túl – új hagyományok teremtésével – a szervezeti kultúrát is formálja.

A szervezeti kultúra változása hosszú és összetett folyamat: több évtizedre van szükség ahhoz, hogy a változások beivódjanak a szervezet egészének mindennapjaiba oly módon, hogy azok a teljesítmény és hatékonyság növeléséhez hozzájáruljanak. Ebben a folyamatban sarkalatos pont a vezető személye, aki meghatározóan befolyásolja az alárendelt állományt saját értékrendjével, személyes példájával, viselkedésével és kommunikációjával. Ezért alapvető a vezetők szerepe minden vezetési szinten. Fontos, hogy az új technikai és egyéb kihívásokhoz új vezetési stílus és szemléletmód párosuljon nemcsak elviekben, hanem a gyakorlatban is: a tényleges paradigmaváltásra való szándék hitelessége létfontosságú. Ennek alapja a nevelés, a tisztképzés – a céloknak legmegfelelőbb – megújítása lehet.

²⁹ Krizbai János: A szervezeti kultúra fejlesztésének kérdései a honvédségben. *Hadtudomány*, 2019/3., 119.

³⁰ Simon Sinek: A jó vezetők esznek utolsóinak. *Hogyan építsünk összetartó, lelkes és sikeres csapatot?* HVG Könyvek, Budapest, 2017, 186.

³¹ Molnár Ferenc ezredes: A katonai szubkultúrák és a vezetői szemlélet szerepe a szervezeti változásban. *Honvédségi Szemle*, 148. évf. 2020/2., 20–28.

A NEMZETI TISZTKÉPZÉS MODERNIZÁLÁSA

A Magyar Honvédség tisztí állományának korfája egyre öregebb képet mutat, de a fizikai és nyelvi követelmények teljesítése sem minden esetben felel meg a jövő igényeinek. Jelen-tősen megnövekedett a polgári diplomások beáramlása a Magyar Honvédségbe, ami részben ugyan kezeli a csapatok tisztihányát, de a katonai szocializációs hiányosságok, a katonanők arányának növekedése következtében a katonai értékrend egyre inkább háttérbe szorul, gyengül a testületi szellem, erősödik a munkavállalói mentalitás.

A csapattapasztalattal rendelkező, magasan kvalifikált tisztí utánpótlás folyamatos biztosítása kulcsfontosságú szereppel bír a Magyar Honvédség jövője szempontjából. Ahhoz, hogy a jelenlegi – és a jövőbeni egyre nagyobb létszámú – tisztí igényt folyamatosan és zavartalanul biztosítani lehessen, vizsgálni kell a tisztí pálya társadalmi megítélését, a tisztí életforma pozitív és negatív hatásait, valamint össze kell hasonlítani a tisztí élet-pályát más civil pályamodellekkel. Ennek a vizsgálatát a lehető leggyorsabban el kell kezdeni, és az abból levont következtetéseket be kell vezetni az oktatási rendszerünkbe a Magyar Honvédség követelményeinek meghatározásával, valamint a jogszabályi rendszer módosításával.

A tisztí életforma és életpálya pozitív hatású okaként fontos kiemelni a hosszú távú, biztos megélhetést és munkalehetőséget, karrierlehetőséget, az előmenetellel egyidejűleg emelkedő anyagi juttatást. Vonzóak lehetnek az állandó tanulást biztosító lehetőségek, beleértve a külföldi tanulási alternatívákat is, a külföldi szakmai tapasztalatszerzést, valamint a külföldön történő munkavégzés lehetőségét. A magas szintű cafeteriajuttatás, a család- és lakástámogatási rendszer, valamint a többletmunka anyagi elismerése is pozitív hatással bírhat, ahogyan a közszférán belüli átjárhatóság biztosítása is.

Ugyanakkor még mindig élnek a régi beidegződések a tiszték munkavégzésével kapcsolatban, és a munkakör a társadalom által még mindig kevésbé ismert, bár kétségtelenül vannak pozitív irányú jelek (árvízi segítség, migránshelyzetben való helytállás, Covid-19). Szükséges egy új brand, ami a régi beidegződéseket megszünteti és új képet fest a tevékenységünkről. Ez azért is fontos, mert a katonai végzettség a civil munkaerőpiacon kevésbé ismert: a vállalatoknak jellemzően nincsenek ismereteik arról, hogy az milyen effektív tudást takar. A szolgálati hely megválasztása nem mindig találkozik a pályakezdő kívánságával, ezért sok esetben dönthet a fiatal a leszerelés mellett. Ezt a negatív hatást erősítheti a szolgálati élet- és munkafeltételekről kialakított kép eltérése a csapatélet vagy az adott beosztás valóságától. Ezzel összefüggésben, valamint a folyamatos változásokhoz történő alkalmazkodási kényszer kapcsán felmerülhetnek a családalapítás, illetve a család egyben tartásának problémái. A pályakezdő tiszt alakulatonként változó megbecsülése, valamint az előmenetel lehetőségének fokozatos lassulása is negatív hatásokat fejthet ki. Más szempontokat elemezve megállapítható, hogy nem valósul meg teljes mértékben a gyorsan változó műveleti környezetben a naprakész tudás biztosítása és a műveleti tapasztalatok gyors beépítése az oktatásba. Ezen túlmenően az oktatás, képzés, továbbképzés, átképzés, kiképzés egymásra épülése sem minden esetben realizálódik.

A szárazföldi haderőnem igénye olyan katonai vezetők képzése, akik mind parancsnokként, mind a törzsekben megfelelnek a velük szemben támasztott magas szintű követelményeknek: élethosszig tartó képzésük során jutnak el a kisalegység-parancsnoki szintről a magasabbegységi, illetve az összhaderőnemi szintig, bár ma már inkább multi-domain szintről kell beszélünk.

Mindezekre tekintettel javasolt a tisztképzés átalakítása és a képzés négy évről háromra való módosítása.³² Mindez úgy valósulna meg, hogy a gyakorlati órák, valamint a Ludovika Zászlóalj számára jelenleg biztosított órák számával csökkenne az 5. és a 6. szemeszterben a jelenlegi kötelező óraszám. Az első két évben a jelenlegi tanrend szerinti általános tananyagot oktatnák, azonban a jelenlegi képzés utolsó két éve csökkenne – a gyakorlati képzés elvonásával – egy évre. Az 5. és a 6. szemeszterben lépne életbe a haderőnemi szakosítás. A BSc-képzés végén hadnagyi rendfokozatban avatnák a hallgatókat, majd ezt követően – az azonnali csapathoz való kerülés helyett – az ún. fegyvernemi tanfolyamon vennének részt: egy 12–24 hónapos³³ gyakorlatorientált képzés során kerülne sor a fegyvernemi specializációra. Itt már jól tervezhető lenne, hogy behatárolt, egy-két éves időintervallumban mennyi fegyvernemi tisztre lesz szüksége az adott haderőnemnek.

A szaktisztai állomány egy részét a polgári felsőoktatási intézményeken keresztül lehetne biztosítani. A szükséges jogászai, igazgatási, humánerőforrás-gazdálkodási, logisztikai, mérnöki, informatikus, egészségügyi stb. beosztások feltöltésére az ösztöndíjrendszer adhat megoldást. A polgári tanulmányok megkezdésekor – szerződés kötésével – az ösztöndíjjal, valamint a kollégiumi, cafeteria- és anyagi eszközök kombinálásával a honvédséghez lehetne kötni a jelentkezőt, majd a szerződés lejáta után felajánlani a bennmaradást vagy a távozást, visszafizetési kötelezettség mellett.

A fegyvernemi képzés feladata annak a tananyagnak az oktatása lenne, amelyet a bolognai rendszer korlátai miatt, oktatók hiányában nem vagy csak nagy fokú leterheltség mellett lehet végrehajtani. Ennek keretében valósulna meg a polgári felsőfokú intézményben végzetek katonai szocializációja, képzése, valamint a fegyvernemek, szakcsoportok állományának képzése. Itt kerülne sor a szakmai tanfolyamokra, a felkészítésre a katonai MSc-képzésbe történő felvételhez, a külföldi képzések adminisztratív támogatására, valamint a kislevegységparancsnoki állomány kiválasztására, kompetenciaméréssel. Fontos szempont az átjárás biztosítása a katonai vezetői és a szaktisztai képzés között.

Ez a képzés lehetőséget nyújthatna minden haderőnem, szakcsoport részére, hogy a saját igényeinek megfelelően, bármilyen típusú szaktanfolyamot indíthasson. Annak oktatásába bevonhatók lehetnek az MSc-tanulmányokat folytatók, a tartós külföldi vagy missziós beosztásból hazaérkezők, de szükség szerint a csapatok tapasztalattal és oktatási kompetenciával rendelkező állománya is. A mesterképzés két évre történő emelése a jelenlegi tananyag változatlanul hagyása mellett lehetővé tenné az MSc-tanulmányokat végzők BSc-oktatásba és fegyvernemi képzésbe való bevonását, ami a végzés és az előmenetel egyik feltétele. A pályakezdő tisztek esetében a hivatásos állományba vétel nem jelent feltétlenül motivációt, sőt többségük nem akar élethossziglan elköteleződni. Éppen ezért érdemes lenne esetükben egy tízéves szerződés megkötése, amely lefedné az MSc-képzésig terjedő időszakot. Az MSc-képzés lenne a nagy vízváltó időszak: aki ide bekerül, már mindenképpen hivatásos állományba kerülne, hiszen rá a Magyar Honvédségnek szüksége lesz a felső korhatár eléréséig.

A fegyvernemi képzési rendszer biztosítaná a bolognai rendszer miatt végre nem hajtható képzések megtartását a szakmai jogkört gyakorlók szakmai felelősségében. Ezeknek a képzéseknek a tartalma idővel a bolognai rendszerű képzésbe is átemelhető lenne. A képzés

³² Alap kiképzéssel együtt, fizikai követelmények előírása nélkül. A fizikai kompetencia mérésére a második év végén kerülne sor, de végzési követelményként lenne meghatározva.

³³ Alapvetően egy év elengedő, de a későbbi haditechnikai beszerzések igényelhetnek több képzési időt is.

12 hónaptól 24 hónapig³⁴ terjedő időszakban oktatná a friss diplomás tiszteket,³⁵ attól függően, hogy milyen mértékű katonai képzést rendel el a szakmai jogkört gyakorló.

Az MSc-képzés kétéves időtartamából hozzávetőleg egy év oktatási tapasztalatszerzésre lenne fordítható. Az MSc-képzés lenne a pályakép döntő mozzanata, amikor eldől, hogy ki-ből lesz parancsnok, oktató vagy törzstiszt (szakztiszt). Így a frissen megszerzett hadszíntéri tapasztalatok azonnal beépülnének a tisztképzésbe. A későbbi előmeneteli kiválasztás itt történne meg. A beiskolázás nem az alakulatok javaslata alapján történne, hanem kötelezően, jogszabályban³⁶ rögzítve, az immár tízéves csapattapasztalattal rendelkező 32–34 éves korosztály meglévő állományát hívnák be.

Az oktatók utánpótlása is jelentős kihívást jelent, mivel meg kell felelniük a felsőoktatási törvény előírásainak és tudományos fokozat megszerzésére is kötelezve vannak. Az egyetemi oktatóvá válás feltételeinek megszerzése öt-nyolc évet is igénybe vehet. Ebből kiindulva az MSc-képzés során tanári (oktatói) irányra kiválasztott állomány 34 évesen kezdheti meg az egyetemi oktatói kompetenciák megszerzését, és hozzávetőlegesen 40-42 évesen rendelkezne vele, így az oktatásban 15-20 évig eredményesen tudna tevékenykedni, korlátozott előmenetellel ugyanakkor további tudományos fokozatok megszerzésére is lehetősége lenne, amely feltétele az önálló katonai felsőoktatásnak. A doktori iskolákra erősen rányomta a bélyegét a nemzetközi biztonság- és védelempolitikai szak beillesztése a Hadtudományi és Honvédtisztképző Kar képzési rendjébe. Gyakorlatilag az elmúlt öt évet vizsgálva elmondható, hogy az értekezések 40%-a védelempolitikáról szól. Ez az aránytalanság még inkább szembeötlő, amikor azt látjuk, hogy más szakterületek 5–8%-ban részesednek – legfőképpen pedig a hadviseléshez kapcsolódó témák kerültek perifériára.³⁷ A doktori iskolák képzésének elsődleges értékmérője a katonai felsőoktatás tanári állományának utánpótlása (a katonai felsőoktatás fennmaradásának garantálása) és a honvédelemhez kötődő kutatóhelyek, hadiipari innovációk támogatása magasan kvalifikált személyi állománnyal.

A nyelvi követelmények tekintetében jelenleg beszűkítettük magunkat az egy nyelv előírásával, amin célszerű lenne változtatni: bemeneti követelményként egy középfokú nyelvvizsga szükséges angolból, németből, franciából vagy a szomszédos országok nyelveiből.³⁸ Kimeneti követelményként az angol felsőfokú és egy második középfokú nyelvvizsga előírása célszerű, amelyet a BSc-képzés végére szükséges megszerezni. A BSc-képzés előtt működhetne egy 0. évfolyam a felsőoktatási szakképzés keretében, amely alapvetően a nyelvi tantárgyak és a matematika szintre hozását célozza meg azon fiatalok esetében, akik nem érték el a felvételi ponthatárt.

A mérnöki tudás biztosítása a polgári egyetemekkel való együttműködés keretében valósulhat meg. Egyrészt a polgári egyetemeken tanulók önkéntes tartalékos jogviszony létesítésével vagy tanulmányi ösztöndíjszerződés kötésével kerülhetnek a honvédség állományába: a polgári, elsősorban mérnökdiploma megszerzése után bekerülnek a fegyvernemi tanfolyamra, majd azt elvégezve kerülnek a csapatokhoz. Másrészt akár az MSc-képzés keretében is lehetőség lenne tanulmányok folytatására akár külföldi polgári egyetemeken.

³⁴ A légierő bizonyos fegyvernemei esetében.

³⁵ A német modellhez hasonlóan, de ott a képzés összideje esetenként a 84 hónapot is meghaladja.

³⁶ A honvédek jogállásáról szóló mindenkori hatályos törvény.

³⁷ Az NKE-n készült doktori disszertációk gyűjtőhelye: LUDITA – A Nemzeti Köszolgálati Egyetem repozitórium-rendszere. <http://m.ludita.uni-nke.hu/repozitorium/handle/11410/5/recent-submissions> (Letöltés időpontja: 2021. 01. 07.)

³⁸ A felderítő tiszti-képzéshez és a katonadiplomácia részére.

A piaci szereplőkkel való versengés nem zárható ki. Erre az egyetlen megoldás a „felbonthatatlan szerződés” jogi intézményének bevezetése: a nagyvállalatok kifizetik a hallgatóért a teljes képzési költséget és még a „büntető” kamatokat is, tehát a képzés átalakítása és az egyéni elköteleződés nem jelent megoldást a munkaerőpiac elszívó hatásával szemben. A felkészült oktatók hosszú távra való biztosítása mellett kulcsfontosságú az elegendő forrás biztosítása a tisztképzés infrastruktúrájának, illetve oktatási környezetének fejlesztésére.

A FEJLESZTÉS JAVASOLT ALAPELVEI

A szervezeti célok megvalósulása érdekében, a fejlődés szervezeti feltételeinek megteremtésével – a haderőnem igényeinek megfelelően – lehetőséget kell adni az egyéni képzésre a tisztjelölt saját tempójában. Ez a módszer erősíti az egyén eltökéltségét és elköteleződését a folyamatos fejlődésre, az élethosszig tartó tanulásra. Ezzel összefüggésben a tehetséggondozásra kiemelt figyelmet kell fordítani. Az ismeretek átadását³⁹ úgy kell strukturálni, hogy a pályakezdő tiszt a beosztásba lépés előtt közvetlenül kapja meg a kellő szintű ismereteket, ugyanakkor helyes arányban szükséges biztosítani a katonai vezetőket és a specialistákat is.

A személyügyi munkában kiszámíthatóságot és egyensúlyt kell teremteni a beiskolázások, képzések tervezésekor. Az egyéni ambíciókat összhangba kell hozni a szervezeti érdekekkel. A képzések időtartamát, a beosztásokban töltött időt úgy kell meghatározni, hogy minden szinten biztosított legyen a szakmailag felkészült vezetői állomány, ne keletkezzenek évfolyamhiányok vagy előmeneteli torlódások.

Alapvetés, hogy az oktatás, a kiképzés és a gyakorlati tapasztalatszerzés egyensúlyának fenntartása meghatározza a parancsnokok szakmai fejlődését. Bármelyik összetevő hiánya vagy túlsúlya kompetenciorzúláshoz vezethet. A vezetőket a valós komplexitás valóságmű modellezésével szükséges felkészíteni az oktatás és a csapatkiképzés során.

A katonai vezetőket a műveletek teljes spektrumában kell felkészíteni a hibrid fenyegetések kezelésére, a már meglévő állományt pedig át kell képezni az új haditechnikai eszközökre valamennyi vezetési szinten. A katonai vezetőknek elsősorban a nemzeti-szakmai követelményeknek kell megfelelniük, a nemzetközi műveleti környezetben is érvényre juttatva a nemzeti érdekeket.

A szervezeti célok megfogalmazása és hatékony megvalósulása, a megtartó erő fokozása szempontjából létfontosságú olyan vezetők kiválasztása, akik képesek mentorálni az alárendelt parancsnokokat, tiszteket: az előljáró parancsnokok egyéni felelőssége kell legyen az alárendelt vezetők kvalitásának fejlesztése. Már a képzés menetében szakmai bizalom alakul ki az előljáró és a beosztott parancsnokok között. Ennek eredményeképpen a beosztott parancsnok egyéni döntési mozgástere növekszik, felgyorsul a döntéshozatal és sokkal rugalmasabb lesz a szervezeti reagálóképesség. Ehhez viszont a jogköröket le kell adni a lehető legalacsonyabb szintre, ami azonban az elmúlt harminc évben tapasztaltakkal ellentétes tendencia.

³⁹ Az oktatást a beosztásba lépés előtt kell megkapni, majd a beosztásban kell a csapatkiképzés során elsajátítani a gyakorlati ismereteket, és ennek birtokában megszerezni a hadszíntéri tapasztalatokat.

FELHASZNÁLT IRODALOM

- 2020 Military Strength Ranking. GFP. <https://www.globalfirepower.com/countries-listing.asp>
- Boda Mihály: *A hivatás és a katonai hivatás története és elemei*. Hadtudomány, 2018/3–4., 135–155. http://mhht.eu/hadtudomany/2018/2018_3-4/ht201834_137-157.pdf; DOI: 1.17047/HADTUD.2018.28.3-4.135
- Bolgár Judit – Kormos Zsuzsa: *Nők a hadseregben*. Budapest, Magyar Honvédség Humán Szolgáltató Központ, 1997.
- Bolgár Judit – Siposné Kecskeméthy Klára: *Nőket a hadseregbe?! Katonanők a NATO-tagállamok fegyveres erőiben*. Hadtudomány, 2001/3., 77–91.
- Damó Elemér: *Gondolatok a katonai erkölcsről*. HM Oktatási és Tudományszervezési Főosztály, Budapest, 2004.
- Huntington, Samuel P.: *A katona és az állam*. Zrínyi–Atlanti, Budapest, 1994.
- Keegan, John: *A hadviselés története. (A history of warfare)*. Ford. Bart István. Corvina, Budapest, 2002.
- Kiss Roland: *A rajzó hadviselés és az osztott műveletek kialakulása*. Honvédségi Szemle, 148. évf. 2020/6., 3–15. <https://kiadvany.magyarhonvedseg.hu/index.php/honvszemle/article/view/162/154>; DOI: 10.35926/HSZ.2020.6.1
- Krizbai János: *A szervezeti kultúra fejlesztésének kérdései a honvédségben*. Hadtudomány, 2019/3., 118–127. DOI: 10.17047/HADTUD.2019.29.3.118
- Krulak, Charles C.: *The Strategic Corporal: Leadership in the Three Block War*. Marine Magazine, 01. 1999, 23–27. <https://apps.dtic.mil/dtic/tr/fulltext/u2/a399413.pdf>
- Lasswell, Harold D.: *The Garrison State*. American Journal of Sociology, 46. évf. 1941/4., 455–468.
- LUDITA – A Nemzeti Közszerződési Egyetem repozitórium-rendszere. <http://m.ludita.uni-nke.hu/repozitorium/handle/11410/5/recent-submissions>
- Molnár Ferenc: *A katonai szubkultúrák és a vezetői szemlélet szerepe a szervezeti változásban*. Honvédségi Szemle, 148. évf. 2020/2., 20–28. DOI: 10.35926/HSZ.2020.2.3
- Perjés Géza: *A katona becsülete. Hogyan látták a katonai becsületet régen?* 116. évf. 2003/1. 13–21. <http://epa.oszk.hu/00000/00018/00023/06.htm>
- Phelps, Andrea – Wade, Daryll – Forbes, David: *PTSD in the Military*. In: Martin, Colin R. – Preedy, Victor R. – Patel, Vinood B. (eds.): *Comprehensive Guide to Post-Traumatic Stress Disorders*. Springer International Publishing, Cham, 2016, 117–121.
- Reid, KC: *How the network generation is changing the millennial military?* War on the Rocks. 03. 20. 2018. <https://warontherocks.com/2018/03/how-the-network-generation-is-changing-the-millennial-military/>
- Sabbagh, Dan: *Robot soldiers could make up quarter of British army by 2030s*. The Guardian, 11. 08. 2020. <https://www.theguardian.com/uk-news/2020/nov/08/third-world-war-a-risk-in-wake-of-covid-pandemic-says-uk-defence-chief>
- Sinek, Simon: *A jó vezetők esznek utolsónak. Hogyan építsünk összetartó, lelkes és sikeres csapatot?* HVG Könyvek, Budapest, 2017.
- Stohl Róbert: *„Így neveld a sárkányodat!” A Z generáció képzési és tanulási sajátosságairól*. Honvédségi Szemle, 149. évf. 2021/2., 116. DOI: 10.35926/HSZ.2021.2.9
- Szabóné Szabó Andrea: *A Magyar Honvédség arculati elemei*. Hadtudomány, X. évf. 2000/3. http://mhht.eu/hadtudomany/2000/3_12.html
- Takács Attila Géza: *A posztmodern háborúk jellemzői*. Honvédségi Szemle, 144. évf. 2016/3., 25–26. <https://kiadvany.magyarhonvedseg.hu/index.php/honvszemle/article/view/415>
- Túri Viktória: *Az előítéletek és sztereotípiák megjelenése a katonanők életében*. Hadtudományi Szemle, 2009/3., 111. http://epa.oszk.hu/02400/02463/00006/pdf/EPA02463_hadtudomanyi_szemle_2009_3_101-111.pdf