

KKÉPZÉS - FELKÉSZÍTÉS

AZ ÖNKÉNTES HADERŐ LOGISZTIKAI OKTATÁSI- KKÉPZÉSI RENDSZERÉNEK JÖVŐBENI LEHETSÉGES IRÁNYAI ÉS SPECIFIKUMAI

Sári Gábor¹

A Magyar Köztársaság Országgyűlése 61/2000. (VI. 21.) OGY számú határozatával elfogadta a Magyar Honvédség hosszú távú átalakításának irányairól szóló előterjesztést, melyben kijelöli a már megkezdett haderőreform sikeres megvalósítása érdekében prioritásként kezelendő célokat, feladatokat, többek között:

- a Magyar Honvédség hadrendjének, szervezeti felépítésének, vezelési rendjének és alkalmazási elveinek, társadalmi kapcsolatainak,
- a tervezés rendjének,
- a gazdálkodás rendszerének,
- a harckészültség és mozgósítás, a hadkiegészítés, a felkészítés és kiképzés rendszerének, *az új követelményekhez történő igazítását,*
- a haditechnikai eszközök cseréjét és korszerűsítését,
- valamint az ezek között kulcsfontosságú szerepet betöltő, a korszerűsítési terv céljait következetesen támogató *humánerőforrás-gazdálkodás és -fejlesztés új rendszerének kialakítását.*

Ezen feladat magába foglalja a személyügyi munka és az oktatás-képzés új alapokra helyezését, a humánerőforrás-gazdálkodás átalakítását, a rendfokozati piramis helyreállítása feladatainak végrehajtásából eredő feszültségek kezelését humáneszközökkel. Mint tevékenységi terület és rendszer a következő tényezőkkel áll kétoldalú kapcsolatban:

- a szervezet alapvető képességeivel,

¹ Sári Gábor őrnagy, MH Légierő Parancsnokság Logisztikai Főnökség, művelettervező főtiszt.

- környezeti elemekkel (politikai akarat, társadalmi, gazdasági, kulturális környezet, munkaerőpiac, kormányzati és törvényi szabályozás),
- a szervezeti stratégiával (struktúra),
- szervezeti teljesítménnyel, azon belül az egyén önmegvalósítási (kARRIER) lehetőségeivel.

A felsoroltakat figyelembe véve a célként megjelölt humán erőforrás gazdálkodási rendszer kialakítása több szempontból is nehézségekbe ütközik, **nevezetesen:**

1. Magyarország még nem deklarálta esedékes felajánlásait a NATO-nak: a közelmúltban indított és még be nem fejezett stratégiai felülvizsgálat eredményeként fogalmazódik meg, hogy Magyarország milyen haderővel kíván rendelkezni, és milyen felajánlásokat képes tenni a NATO-nak, valamint milyen és mekkora erőforrásokat használhat fel a feladatok teljesítéséhez.

2. Az önkéntes haderőre történő áttérés-, mint a haderőreform kiemelt célja- feltételezi a környezeti elemek változásával kapcsolatos következő, **jelenleg csak részben fennálló tényezőket, feladatokat:**

- minősített, többséggel támogatott politikai akaratot,
- a haderő-átalakítás társadalmi támogatottságát, a Honvédség társadalmi presztízsének növelését,
- az önkéntes rendszer jogszabályi alapjainak kimunkálását.

3. A szervezeti struktúrát tekintve mindenekelőtt felül kell vizsgálni a Magyar Honvédség feladatkörét, **meg kell vizsgálni, hogy:**

- egy korlátozott létszámú speciálisan felkészített önkéntes haderő képes-e minden olyan feladat teljesítésére, melyet a hatályos Hvt. és a közvélemény békeidőszakban is elvár a fegyveres erőktől,
- a Magyar Honvédség átalakítása feltételez-e egyfajta profil-tisztítást, új rendszerű feladatmegosztást a honvédelemben közreműködő szervezetek között. (szükség van-e olyan fegyveres szervezetre, amely békeidőszakban tehermentesíti a honvédség tervszerű harckiképzést folytató csapatait az ettől eltérő feladatok alól).

A felvetett kérdések megválaszolása feltétlenül szükséges a humán erőforrás gazdálkodás új követelményeknek megfelelő végrehajtásához, *ezen belül az oktatási, képzési (de egyáltalán a kiképzési) rendszer reformjához.*

A logisztikai oktatás-képzés rendszerének minden igényt kielégítő modernizációja a szakterület összetettségénél fogva bonyolult feladat, hiszen:

- A logisztika egyszerre irányul az ember (ellátás), a technika (üzemeltetés) és az infrastruktúra (elhelyezés) objektumai felé.
- Az egyes irányobjektumok több alrendszerrel határoznak meg, melyek a logisztika funkcionális elemeit alkotják.
- A funkcionális elemek több ágazatot csoportosítanak, melyeknek jellege (irányultsága) határozza meg, hogy melyik funkcionális területbe integrálódnak.
- A logisztika az irányobjektumok által egyszerre kíván technikai, gazdasági (a konkrét szakmai dimenziókban), szervezeti-, szervezési (a strukturális-szervezeti dimenziókban), hadművelési, parancsnoki (támogatási, parancsnoki dimenziókban) felkészítést.
- A funkcionális területek ágazatai- bár a cél, a logisztikai támogatás azonos jellegük által eltérő ismereteket (is) igényelnek: az üzemeltetés elsősorban technikai, az ellátás anyagi, az elhelyezés anyagi szolgáltatási jellegű képességeket feltételez. Természetesen minden funkció, szakág igényli a rendszer-elmélet és a menedzserszemlélet érvényre juttatását, a humánpedagógiai és a kiképzési módszertani ismereteket is.
- Az ismeretek tagozódása egymásra épülő rendszert mutat: szakmai, funkcionális és integrált (vezetői).

A felsorolt szerteágazó ismeret- követelmények egységes rendbe foglalása kiemelt jelentőségű a logisztikai karrierút többirányúvá tételéhez, a szakmán belüli előrehaladás mellett a funkciók közötti átjárás lehetőségének megteremtéséhez, a megfelelő logisztikai vezetői kiválasztódás folyamatához.

A logisztikai felkészítés és a logisztikai pálya szerteágazó követelményrendszere egyszerre szolgál előnyökkel és hátrányokkal is. **Előny**, hogy széles szakmai palettát kínál a logisztikai szakterületen végzett tisztt,

tiszthelyettes számára, a szakágtól a funkcionális beosztásokon keresztül az integrált parancsnoki beosztásokig. **Hátrány**, illetve nehezítő tényező azonban az elsajátítandó ismeretanyag gyakran heterogén és folyamatosan bővülő jellege, s ebből következően az egységes képzési rendszer kimunkálásának bonyolultsága, a végzettség, illetve a rátermettség és az ehhez kapcsolódó karrierút megfeleltetésének viszonylagos nehézsége, valamint az egyes alakulatok feladatrendszeréhez igazított kiképzés, illetve tartalékképzés erősen differenciált jellege. ***Ezen problémák a következő főbb kérdéseket vetik fel:***

1. Milyen feladatokra, milyen követelményekkel készítsen fel a főiskola, illetve az egyetem, milyen viszonyban álljon egymással a főiskolai és egyetemi képzés?

2. Hogyan biztosítható a végzettség és a karrierállomások megfelelése, illetve a tervezhető karrierút?

3. Hogyan valósuljon meg a logisztikai tiszthelyettesképzés professzionális képességeket biztosító rendszere?

4. Milyen elvek alapján valósuljon meg a tartalékos állomány kiképzése?

A kérdésekre több válasz is adható, melyek azonban összefüggenek egymással, rendszert alkotnak. A rendszerszemléletű megközelítés alapja a vizsgálódásnak, a kérdéseket önmagukban nem lehet a környezeti hatásrendszerből kiragadni, mert az szükségszerűen torzítást okoz. A különböző rendszerekből az egyik változatot szeretném kiemelni, a válaszok a szubjektív véleményemet tükrözik és csupán egy lehetséges változati rendszert vázolnak.

Milyen feladatokra, milyen követelményekkel és milyen viszonyban készítsen fel a főiskola, illetve az egyetem?

Jelenleg a logisztikai szakterület főiskola szintű képzésben a ***gazdálkodási, pénzügyi, gépészmérnöki, villamosmérnöki, közlekedésmérnöki, vegyészmérnöki, építőmérnöki, biztonságtechnikai szakirányokkal, egyetemi szintű képzésben katonai logisztikai és haditechnikai menedzser szakirányokkal van jelen***. A szakirányokat megvizsgálva jól elkülöníthető az ellátási, üzemelési és közlekedési szakterületre történő felkészítés. ***Mivel a főiskola elsősorban szakági felkészítést, az egyetem pedig funkcionális felkészítést folytat, a két képzés egymásra épülő viszonya a kiegészítő egyetemi alapképzés formájában nyilvánul meg***. A főiskoláról kibocsátott hallgatók kezdő ágazati beosztások ellátására képesek, konk-

rét operatív szakfeladatot hajtanak végre. Az egyetemi végzettségűek képesek magasabbegységnél tözsben szakági feladatok irányítására, koordinálására, tervezésére, illetve funkcionális, több szakágot magába foglaló területek vezetésére (később logisztikai vezetői beosztások ellátására). Az egyetemi képzés tartalmánál fogja biztosítja a két egyetemi szakirány közti viszonylagos átjárhatóságot, illetve a végzés után mind technikai, mind ellátási területeken lévő beosztások ellátását.

Összegezve: A főiskolai képzés elsősorban szakági az egyetemi képzés pedig funkcionális területekre képez vezetőket.

A főiskola és egyetem viszonyában három modellt szeretnék felvázolni:

a) A főiskolai képzésen alapuló egyetemi képzés a kettő között megszakítással (csapatszolgálattal);

b) Folyamatos, megszakítás nélküli, két kimenetes képzés;

c) Főiskolai képzésen alapuló, tanfolyamrendszerű egyetemi képzés.

a) A jelenleg élő forma: Az egyetemi kiegészítő alapképzés a főiskolai szakági irányultságú képzésére alapozott, többéves csapatszolgálat utáni funkcionális képzés.

Előnye: hogy a csapatszolgálat lehetőséget teremt a főiskolai tanulmányok gyakorlati elmélyítésére, az alakulat életében rálátást biztosít a többi szakág feladataira, ezzel megalapozza a funkcionális ismeretek elsajátítását.

Hátránya: Az egyetemi végzettség jellemzően alezredesi beosztáshoz kötött, így amíg a tiszt olyan helyzetbe jut, hogy alezredesi beosztásra tervezhessék, 10-12 év is eltelhet. Ez idő alatt a főiskolai elméleti tudásanyag megkopik, a lexikális memoratív tanulási képesség romlik.

b) A főiskolai és egyetemi képzés idő tartamában nem válik el egymástól, a két képzés összideje 5 év. A két képzési folyamat lineáris ugyanazon a képzési szakon folyik a főiskolai és egyetemi ciklus.

Előnye: az egy folyamatba integrált főiskolai és egyetem képzés tematikájának egységes és folytonos jellege, a memoratív lexikális tanulás életkori jellemzőkből adódó könnyebbége.

Hátránya: a képzés csupán elméleti alapokat ad a gyakorlat nagyobb-mérvű megismerése nélkül. A tananyag a csapatélet tapasztalata nélkül – mely által a hallgató megismerné a logisztika konkrét szerepét és kapcsolódási pontjait a nem logisztikai szakterületekhez – nehezen feldolgozható és átlátható. Az egyetem elvégzése utáni tanfolyamjellegű képzési rendszer pedig kidolgozatlan.

c) A főiskolai képzés után az egyetemi képzés időszakonkénti, rendfokozatokhoz kötött tanfolyami rendszer keretében valósul meg. Az egyetemi oklevelet az az őrnagy vagy alezredes kapja meg, aki teljesítette a hadnagy, főhadnagyi, századosi rendfokozathoz szükséges meghatározott idejű tanfolyamot.

Előnye: a tanfolyami képzés az új igények szerint könnyebben alakítható, bővíthető, formálható.

Hátránya: a felsőoktatási törvény módosítását igényli, a változó igények szerint gyakoribb lehet a tematika, illetve a tartalom módosítása.

Ahhoz, hogy a legmegfelelőbb formát válasszuk, természetesen egyéb-gazdaságossági, integrálódási, kulturális-szemponthoz is figyelembe kell venni. Ezen szempontok vizsgálata, és a döntés azonban mindenképpen szükséges a humán erőforrás-gazdálkodás reformjához, a tanintézeti képzés eredményesebbé tételéhez.

Hogyan biztosítható a végzettség és a karrierállomások megfelelése, illetve a tervezhető karrierút?

A logisztikai karrierút jövőbeni legfontosabb elve **„a megfelelő embert a megfelelő helyre”**. Mivel a logisztikai pálya a képesség-követelmények széles vertikumát öleli fel, ezért a kiválasztási rendszernek több lehetősége van a logisztikai szakállomány képesség alapú elhelyezésére, a legmegfelelőbb személy kiválasztására az adott beosztás ellátására.

A kiválasztási rendszer legfőbb eszköze a képzési-tanfolyamok át-és továbbképzési rendszere, **mely:**

1. Keretet ad a logisztikai karrierút megtervezésének, így érvényesülhet az az elv, miszerint minden rendfokozatra csak úgy lehet előlépni (és a hozzá tartozó beosztást betölteni), ha a jelölt rendelkezik a jogszabályban meghatározott katonai, vezetői és szakmai felkészültséggel.

2. Az át és továbbképzések rendszere rugalmasan változtatható, formái lehetőséget adnak a munkahelyről történő távolmaradás minimalizálására.

Az át és továbbképzések jogszabályi hátterét a:

- nem katonai oktatási intézményekből hivatásos állományba felvett személyek tanfolyamrendszerű felkészítéséről szóló 17/1997. (VII. 18.) HM rendelet,
- a hivatásos és szerződéses katonák központi át- és továbbképzésének megszervezéséről szóló 1/2000 (I. 7.) HM rendelet,
- a hivatásos és szerződéses katonai szolgálat létesítéséről és az integrált személyügyi igazgatás rendjéről szóló 10/2002 (III. 5.) HM rendelet,
- az MH egyes beosztásaihoz kapcsolódó munkaköri követelményekről szóló 20/2002 (IV. 10.) HM rendelet ***szabályozza.***

Az utóbbi időszak tapasztalatai azt mutatják, hogy a jogszabályokban felvázolt továbbképzési rendszer csak részeiben működik, de sem a tervezhető karrierúthoz szükséges előmeneteli továbbképzés, sem a szakmai ismeret kiegészítési tanfolyamok nem épültek be szervesen a humán erőforrás gazdálkodás alrendszerébe.

A tanfolyamok rendszerének biztosítani kell:

- az előmenetel tervezhető rendjét,
- a szakmai (vezetői) továbbképzéseket,
- a más szakterületekre történő váltáshoz szükséges átképzési lehetőségeket.

Az előmeneteli képzések két alcsoportja az általános katonai és a szakmai felkészítés. Az általános katonai felkészítés megadja azon ismereteket, melyek az adott rendfokozatnak megfelelő szintű parancsnoki (törzs) beosztások ellátásához szükségesek.

A szakmai felkészítés a tervezett magasabb beosztás szakfeladataira vonatkozó elméleti ismeretek, gyakorlati jártasságok megszerzésére irányul.

A szakmai (vezetői) továbbképzések célja az adott beosztás minél magasabb szintű ellátásához szükséges ismeretek bővítése. **Formái:**

- a) nem katonai oktatási intézményben végzettek felkészítése,
- b) pályakezdők felkészítése,
- c) szakmai ismeret kiegészítés,
- d) osztályos vizsgára történő felkészítés,
- e) mestervizsgára történő felkészítés,
- f) vezetői tréning,
- g) egyéb (informatikai, nyelvi).

Az átképzések megadják azt a lehetőséget, hogy egy más szakterületen nyíljon lehetőség a továbblépésre, a „**ki**” helyett a „**fel**” mozgási irány domináljon a rendszerben.

Az átképzések fajtái lehetnek:

- haditechnikai céltanfolyam,
- fegyvernemi vagy szakági átképző tanfolyam,
- egyéb céltanfolyam.

Haditechnikai céltanfolyamokon kell felkészíteni a katonákat, akiknek:

- a meglévő gyakorlati felkészültsége nem elégséges a rendszeresített haditechnikai eszközök üzemeltetésére és üzemben tartására.

Fegyvernemi vagy szakági átképző tanfolyamokon kell felkészíteni a katonákat, akiknek:

- az előmenetelük szakirányban nem biztosított, vagy más okból a meglévő alapképzettségüktől és jelenlegi szakterületüktől eltérő beosztásba kéri magukat vagy szolgálati érdekből kerülnek más fegyvernemhez, másik szakirányba, illetve olyan munkakörbe, amelyre nincs alapképzés.

Ezek a tanfolyami formák különös jelentőségűek lehetnek a logisztikai szakterületen, ahol vertikumában is széles a mozgási tér.

Az át- és továbbképzés formái:

- a) nappali (intenzív),
- b) esti,
- c) levelező,
- d) távoktatási (hagyományos, vagy számítástechnikai eszközökkel támogatott),
- e) más, sajátos formájú.

Az át és továbbképzési rendszer működéséhez a következő feladatokat kell sürgősen elvégezni:

a) Az át- és továbbképzések - a katonai munkakörök térképe alapján összeállított, a fegyvernemi (szakági) alcsoportokhoz és munkakörökhöz illeszkedő – követelményeinek az összeállítását. A követelményekben meg kell határozni: a képzési programok kidolgozásának felelőseit, határidejét; az át- és továbbképzések helyszíneit és a végrehajtó szervezetet; a felkészítés tananyagát (témákra és óraszámokra bontva); a felkészítéshez biztosítandó személyi és tárgyi, anyagi feltételeket; évente az egyes át- és továbbképzési fajtára és típusra beiskolázható létszámot; az át- és továbbképzés formáit; a felkészülés során kötelező szakirodalmat, valamint a vizsgák követelményszintjeit.

b) A követelmények alapján a képzési programok összeállítását. A képzési programokat – a követelmények alapján – az át- és továbbképzések végrehajtására kijelölt szervezetek állítják össze.

A tanfolyami rendszer által megvalósítható az ismeretek folyamatos bővítése és frissítése, tervezhetővé válhat a logisztikai karrierút, minimálisra csökkenhet a szolgálati helytől távol eltöltött időtartam. A rendszer rugalmassága lehetővé teszi a folyamatos előrehaladást mind horizontális, mind vertikális irányban.

Az erős szakmai jelleg mellett nagy hangsúlyt kap az általános katonai jelleg, ami az utóbbi évben a logisztika szakterületén (is) háttérbe szorult. Differenciált a képzés a beosztotti, törzs, parancsnoki beosztásokkal szembeni eltérő követelményrendszerek tekintetében, lehetőséget biztosít a különböző beosztási szintekre történő eredményspecifikus kiválasztáshoz.

Hogyan valósuljon meg a logisztikai tiszthelyettesképzés professzionális képességeket biztosító rendszere?

Az eltelt időszak tapasztalatai azt mutatják, hogy a tiszthelyettesi utánpótlás eddigi lehetőségei sem mennyiségi, sem pedig minőségi szempontból nem biztosítják az átalakítás célkitűzéseinek megvalósítását. Belátható, hogy a jelenlegi, alig egy éves időtartamú hivatásos tiszthelyettesképzés keretében képtelenség színvonalasan felkészíteni a 18-19 éves fiatalokat alegységek vezetésére, a beosztottak kiképzésére, a napi tevékenységek operatív irányítására, az alárendeltek motiválására, a harci szellem kialakítására és egyéb – nagy gyakorlatot, tapasztalatokat igénylő - feladatokra. Személyes véleményem szerint e képzési forma nem felel meg a tiszthelyettesi állománnyal szembeni új elvárásoknak, lényegesen hosszabb idejű, csapatgyakorlattal kiegészülő képzésre volna szükség.

A központi hivatásos tiszthelyettesképzés az évenként jelentkezők száma, és a meglévő oktatási kapacitás alapján sem képes kielégíteni a mennyiségi követelményeket. Természetesen ezek a megállapítások nem jelentik az új intézmény létjogosultságának megkérdőjelezését, csupán a hogyan kérdésre adott válaszok módosítását célozzák.

Véleményem szerint a hivatásos logisztikai tiszthelyettesi utánpótlás napjainkban is alkalmazott egyéb forrásai (a polgári életből történő közvetlen átvétel, honvédségi közalkalmazottak beöltöztetése, korábban tartalékkormányba helyezettek reaktiválása, stb.) számos minőségi problémát is felvethetnek, e lehetőségek alkalmazása csak speciális felkészültséget igénylő beosztásoknál célszerű. *Hosszabb távon azok a szerződéses katonák képezhetik a tiszthelyettesi (zászlósi) utánpótlás alapvető forrását, akik meghatározott idejű légénységi állományú szolgálat és a szükséges továbbképzés után a gyakorlatban bizonyították rátermettségüket, felkészültségüket. A toborzási stratégia kialakításában e követelményt az eddigiéknél hangsúlyosabban kell érvényesíteni, el kell érni, hogy az önkéntességre történő áttérést követően a tiszthelyettesi állomány kétharmada szerződéses katona legyen.*

Megoldást kell találni a *tartalékos logisztikai beosztású tisztek és tiszthelyettesek* megfelelő színvonalú és időtartamú, önkéntes rendszerű képzésére is, mivel a jelenleg élő képzési rend már több vonatkozásban is túlhaladott. (A Magyar Honvédségnél folytatott felkészítés és kiképzés középtávú célkitűzéseire és követelményeire kiadott 326/2001 [HK 1/2002.] HVKF-i intézkedés is tartalmaz erre vonatkozó feladatokat, de a megoldás még nem körvonalazódott.)

Véleményem szerint a tartalékos tiszti-tiszthelyettesi alapképzés (elméleti+gyakorlati) több évre megosztva – évenként néhány hónapos képzéssel – is megvalósítható, hasonlóan az előmeneteli képzésükre tervezett rendszerhez. A megosztott idejű képzés több anyagi és egzisztenciális gátat is felszabadítana.

Milyen elvek alapján valósuljon meg a tartalékos állomány ki-képzése?

Az alábbi megállapítások nemcsak a logisztikai szakterületre, hanem a Magyar Honvédség teljes (önkéntes) tartalékos állományára érvényesek.

Az önkéntes haderőre történő áttérés, a sorkatonai szolgálat békeidőszaki szüneteltetése megköveteli a tartalékos rendszer újragondolását, az új, differenciált követelmények szerinti kiképzési rendszer kialakítását.

A Magyar Honvédség képesség követelményeinek teljes érvényesítése, és szervezeteinek feladatorientált struktúrája fokozottan igényli a megfelelő mennyiségű és összetételű **tartalékos erőket**, hiszen a fegyveres erőknek számos olyan feladata is van, melyek végrehajtásához békeidőszakban nem szükséges (sőt, kifejezetten gazdaságtalan) a teljes (háborús) katonai képességek fenntartása, elegendő e képességek szükség szerinti bővítését-növelését előkészíteni – azaz a megfelelő személyi és anyagi tartalékokat biztosítani és a kialakult helyzetnek megfelelően aktivizálni azokat. Tehát a hagyományos feladatokon túlmenően egyfajta „**munkamegosztást**” is ki kell alakítani az állandó, békében is fenntartott fegyveres erő és a tartalékerők között, ami által lényegesen felértékelődik a **személyi tartalékok** szerepe és felkészítésük is magasabb szintű követelményeket, új módszereket, valamint szervezeti kereteket igényel.

Mivel a honvédség különböző bevethetőségi kategóriákba sorolt, meghatározott rendeltetésű katonai szervezeteinek lehetséges feladatai (és az ezekhez igazodó mobilitási, béke-feltöltöttségi és interoperabilitási követelmények) jelentősen eltérnek egymástól, a mozgósítási – és háborús kiegészítési szükségleteik is különbözőek mind mennyiségi, mind pedig a minőségi (szervezeti) követelmények terén.

Az önkéntes magyar haderő tartalék-biztosítási rendszere több forrásból, többféle módon alakítható ki.

Az egyik lehetséges változat szerint a haderő teljes tartaléka – beleértve a háborús hadrendbővítés és veszteségpótlás szükségleteit is – ön-

kéntesekből állna, tehát a fegyveres erők valamennyi feladatát egy viszonylag szűk bázisú, de profi módon felkészíthető állomány oldaná meg.

A kétségtelen előnyök mellett azonban vitatott, hogy a magyar társadalom és gazdaság belátható időn belül képes volna-e a szükséges számú önkéntes biztosítására és technikai-fegyverzeti felszerelésére – különösen egy elhúzódó és eszkalálódó háború esetén.

Egy másik változat szerint csak az állandó, békeidőszakban is fenn tartott honvédség mozgósítási- és veszteségpótlásra tervezett tartalékát alkotnák tisztán önkéntesek; a békében nem (vagy csak részben) élő területvédelmi és egyéb katonai szervezetek, valamint a háborús hadrendbővítés személyi szükségletét részben a korlátozott hadkötelezettség alapján behívott (és a mozgósítást követően felkészített) tartalékosok elégítenék ki. Az ehhez szükséges kiképzési kapacitás a jelenlegi **kiképző központok bázisán** volna kialakítható, a mozgósítható tartalékos létszámot lényegében csak a rendelkezésre álló korszerű haditechnikai eszközök limitálnák.

Mindkét változat esetén elengedhetetlen azonban a fegyveres erők, ezen belül pedig a Magyar Honvédség törvényben megszabott feladatainak pontosítása és célirányos csoportosítása.

Véleményem szerint a Hvt-ben jelölt **feladatokat** közös jellemzőik alapján **az alábbi csoportokba lehet sorolni:**

- fegyveres erők alaprendeltetéséből, a szövetségi kötelezettségekből és a nemzetközi szerződésekből eredő békeidőszaki és háborús (harc) feladatok, melyek kiegészülhetnek a tömegpusztító fegyverek elterjedése, a fegyverkereskedelem és a nemzetközi terrorizmus elleni harc feladataival,
- fegyverhasználati jogot igénylő őrzés-védelmi, kiegészítő rendvédelmi és polgári védelmi feladatok, kábítószer terjesztése és illegális migráció elleni műveletek,
- olyan meghatározott feladatok, melyek fegyverhasználat nélkül véggezhetők (pl.: a Hvt. 22. §. (1) bek. h.-l. pontokban jelölt és egyéb feladatok).

Nem szorul részletesebb magyarázatra, hogy **e három feladatsorozatból** – azok lényegét tekintve – csak az első tekinthető a honvédség szorosabban vett feladatainak, mivel ezek végrehajtásához szükséges olyan speciális (katonai) felkészültség és motiváció, melyet csak hosz-

szabb idejű rendszeres kiképzéssel lehet biztosítani. Ez utóbbi megállapítás nemcsak a honvédség tényleges, de tartalékos állományára is igaz.

A másik két csoportba tartozó feladatokra lényegesen rövidebb idő alatt és kisebb anyagi ráfordítással is fel lehet készíteni a szükséges erőket, melyek nem feltétlenül a Magyar Honvédség részei; a Magyar Köztársaság honvédelmi rendszerét képező egyéb szervekhez is tartozhatnak. E feladatok végrehajtásához azonban - meghatározott törvényi keretek között - biztosítani kell a honvédség speciális eszközeinek (és kezelőállományának) szükség szerinti igénybevételét is.

Az előző gondolatmenetből következően evidenciának tekinthető, hogy elsődlegesen a Magyar Honvédség reagáló erőit szükséges – az aktív állománnyal szembeni elvárásoknak is megfelelő – önkéntes tartalékosokkal kiegészíteni (megerősíteni, veszteségeiket pótolni). Mivel az ide tervezhető tartalékosok toborzásának alapvető bázisát a hivatásos és szerződéses állományból kivált katonák képezik, nincs szükség külön tartalékos *alap*-felkészítésre, „csak” a szükséges fegyvernemi átképzést, továbbképzést és alegységszintű összekovácsolást kell a befogadó (kiegészítendő) alakulatoknál meghatározott rendszerességgel megszervezni. ***A lebiztosított tartalékos állomány tervszerű továbbképzését külön alegységekbe szervezve, saját parancsnoki állománnyal együtt célszerű megszervezni,*** mivel csak így érhető el az alegységek állományának homogén kiképzettsége és így valósítható meg a modul rendszerű alkalmazás is. A tartalékos alegységek (minimálisan szakasz, de célszerűen század kötelékek) továbbképzésére évente legalább 20 napot (több részre osztva) szükséges biztosítani. Elengedhetetlennek tartom az önkéntes tartalékos alegységek teljes állományának aktív részvételét a kiegészítendő katonai szervezetek kiemelt kiképzési rendezvényein (módszertani bemutató foglalkozások, fontosabb gyakorlatok, gyakorlások) és egyes békeidőszaki harcfeleltetések végrehajtásában is. (Ehhez azonban további jogszabályi változások szükségesek – elsődlegesen a munkáltatók megnyerése érdekében).

A mozgósítást követő feladatorientált felkészítést és összekovácsolást a készenlét eléréséig lehetőleg a tényleges állománnyal együtt, ezt követően pedig a kialakult helyzetnek megfelelően önállóan lehetne folytatni. Rendkívül fontos az alakulatok tényleges állománya és a lebiztosított tartalékosok közötti partneri viszony, a folyamatos kommunikáció, az egymáshoz tartozás érzésének erősítése.

A fővédő erők mozgósítás útján történő kiegészítését és háborús veszteségeik pótlását is - a szükséges feltételek megteremtését követően-

önkéntes tartalékosokkal célszerű megvalósítani. Mivel azonban az önkéntes haderő a kezdeti időszakban még nem „**termel**” elegendő kiképzett tartalékost (és az aktív szolgálatból kiváltaknak is csak egy része vállal önkéntes tartalékos szolgálatot), a tartalékos szolgálatra szerződött állomány felkészítését a katonai előképzettségtől függően kell megszervezni. Tehát, azokat, akik még nem teljesítettek aktív katonai szolgálatot **2-2,5 hónapos katonai alapképzésben** szükséges részesíteni. A tartalékos alapképzés a „**hagyományos**” általános katonai ismereteken túlmenően biztosítaná az egyszerűbb szakbeosztásokra történő felkészítést is (a jelenlegi **Kiképző Központok** gyakorlatához hasonlóan) és megfelelné a területvédelmi erők, illetve **nemzetőrség típusú szervezetek** kiképzettség igényeinek is. A tartalékos alapfelkészítést végezhetnék a honvédség szervezetébe tartozó kiképző központok (melyek háborús időszakban a hadrendbővítés és vesztesépgótlás személyi szükségletét is biztosítanák) vagy pedig a területvédelmi erőket is integráló nemzetőrség típusú szervezetek.

A tartalékos alapképzés befejeztével az önkéntesek a területvédelmi (nemzetőr) erőkhöz és kiszolgáló (logisztikai) szervezetekhez azonnal lebiztosíthatók, de a fő védő erőkhöz tervezett állományt **további 3-4 hetes** kiegészítő fegyvernemi (szakági) képzésben, majd ezt követően meghatározott gyakoriságú és időtartamú rendszeres továbbképzésben kellene részesíteni a kijelölt szervezeteknél. A továbbképzés gyakoriságát és időtartamát végső fokon a gazdasági lehetőségek limitálják. A továbbképzést végrehajtó szervezetek lehetnének a fő védő erők csapatai, vagy pedig az e célból létrehozott **Mozgósítási Központok**.

A tartalékos állomány fegyvernemi képzését és továbbképzését – a reagáló erők tartalékához hasonlóan – alegység kötelékekben szervezve, tartalékos állományú parancsnokaikkal együtt lehetne megszervezni. Az alegységek kiképzését, hivatásos állományú tiszt segítené és a befogadó szervezet vezetése irányítaná. A tartalékos parancsnokok részére ezen felül meghatározott időszakonként speciális harcászati és parancsnoki foglalkozásokat is szervezni kell.

A tartalékos állomány mozgósítást ("M" készenlélet) követő felkészítése a tervezett alkalmazástól függően vagy a kiegészítendő alakulatnál vagy pedig a mozgósítási központokban, illetve a tartalék erők szervezeténél történhetne.

A felkészítéshez kapcsolódóan fontosnak tartom megjegyezni, hogy a reagáló és fő védő erők önkéntes tartalékos állománya biztosításában a területi elv már nem, vagy csak igen korlátozottan alkalmazható.

Az önkéntes tartalékos szolgálat ellentételezéseként figyelembe vehető anyagi juttatások és egyéb ösztönzési lehetőségek **az alábbiak lehetnek:**

- a tényleges szolgálatteljesítés időtartamára a szerződéses állományával azonos (a beosztásnak és rendfokozatnak megfelelő) illetmény folyósítása,
- a szerződési időtartamban rendelkezésre állási (készenléti) díjként,
 - 1-3 évig tartó tartalékos szolgálati időszakban évente egyhavi,
 - 3-6 évi szolgálati időnél kéthavi,
 - 7-10 év között háromhavi alapilletmény az utolsó legmagasabb beosztás szerint,
- a hivatásos (szerződéses) állományéhoz hasonló támogatási rendszer (segélyek, üdültetés, orvosi ellátás, bizonyos beosztásokban nyugdíjkezdvevény vagy nyugdíj-kiegészítés),
- tanulmányi támogatás.

Az önkéntes tartalékos állomány biztosításának és felkészítésének vázolt rendszere szükségszerűen megköveteli **a béke szervezetek jelenlegi kiegészítési (feltöltési) elveinek módosítását** is, melynek lényege, hogy hadiszervezetre történő áttérés esetén elsődlegesen nem a békében is meglévő egyes szervezeti elemek (alegységek, részlegek, kezelőszemélyzet) beosztottjainak **létszámát** kellene növelni, célszerűbb az egységeket **komplett szervezeti elemekkel** bővíteni. Ez a strukturális átrendeződés változatlan béke- és hadilétszámok mellett is végrehajtható.

A békében nem élő szervezetek megalakítása, illetve a keret szervezetek feltöltése – a békeállapot időszakában feladatorientáltan felkészített és bizonyos szinten összekovácsolt – önkéntes tartalékosokból álló típus alegységekkel, modulszerűen felépítve javasolható.

A tartalékos felkészítés fenti sajátosságaiból eredően a Magyar Honvédség elsődleges **tartalék - erőit** (melyek a mozgósítási szükséglet kielégítését és a tervezhető veszteségpótlást szolgálják) mindenképpen a **Honvéd Vezérkar főnökének** alárendeltségébe tartozó parancsnokságnak kellene összefogni, és felkészítésüket vezetni, mivel csak így biztosítható a naprakész, a kiegészítendő (feltöltésre kerülő, megalakítandó) szervezetek feladatainak megfelelő színvonalas felkészítés, az egységes

vezetés, valamint a tényleges és a tartalékos állomány közötti rendszeres kapcsolat. A tartalékerők parancsnoksága lehetne a – tartalékos parancsnoki és törzstiszti állománnyal kiegészített – **MH Hadkiegészítő és Kiképző Parancsnokság**, de lehetne alapvetően tartalékos tisztekből álló és csak kis létszámú hivatásos katonával megerősített vezető szervezet is.

Úgy gondolom, hogy a felvetett kérdések és a válaszok kellő mértékben segíthetik a logisztikai képzés-kiképzés rendszerének reformját egy olyan időszakban, melyben megteremtődhetnek azok az alapok, amelyek hosszútávon meghatározhatják a Magyar Honvédség helyét szerepét a NATO-ban, a magyar társadalomban, a honvédelem rendszerében.

Felhasznált irodalom:

1. **Dr. Báthy Sándor:** Az új típusú logisztikai szakállomány felkészítésének kérdései a logisztikai modernizáció során. Katonai Logisztika 2001/4.szám.
2. **Dr. Turcsányi Károly:** Az új üzembentartói szakállomány felkészítésének kérdései a logisztikai modernizáció megvalósítása során. Katonai Logisztika 2001/4. szám.
3. **Prof. Szabó János:** Haderő-átalakítás. Zrínyi, 2001.