

Új követelmény — új szervezet

*Dr. Deák Péter alezredes
a hadtudományok kandidátusa*

Az elméletből és tapasztalatainkból is tudjuk, hogy a szervezetek mennyire érzékenyek a konkrét környezetre, és mennyire számos konfliktus forrásává válhatnak, ha azzal ellentmondásba kerülnek. Ezért a szervezeti fejlesztés mindig nagy pontosságot igényel, rendkívül fontos a tudományos megalapozottság és fontos alapelv a stabilitás és a dinamikusság dialektikus érvényesülése.

Bizonyos értelemben még bonyolultabb a biztosítás – kiszolgálás – szervezeteinek fejlesztése. Ez abból adódik, hogy ez elé a szervezet elé maga az egész rendszer, tehát az alaprendeltetés konkrét, és jól megfogalmazható kapacitás igényeket támaszt, de ugyanakkor megfogalmaz egy csomó korlátozást is. Így az anyagi-technikai biztosítás szervezeteinek alkalmazkodni kell a kiszolgált szervezethez, saját belső törvényszerűségeihez, illetve az előljáró funkcionális tagozatokhoz egyaránt.

A hadtáp szervezeti fejlesztés permanens tevékenység. Ennek okai a következők:

– Az új, vagy új alapú technika, akár harci technika, akár az anyagi-technikai biztosítás új eszköze, az esetek jelentős részében új struktúrát követel. Hagyományos szervezeti keretek között nem lehet úgy tovább dolgozni, hogy csak az eszközök kerülnek cserére.

– Ha megváltozik a csapat, melynek anyagi-technikai biztosítása az adott hadtápszervezet alaprendeltetése, magától értetődik, hogy ez átrendezi a hadtápegységek, -egységek szervezetét is. Ha a csapatszervezet és az őt kiszolgáló hadtáp struktúrája között ellentmondás van, ez megbéníthatja az adott kötelék alaprendeltetésének teljesítését.

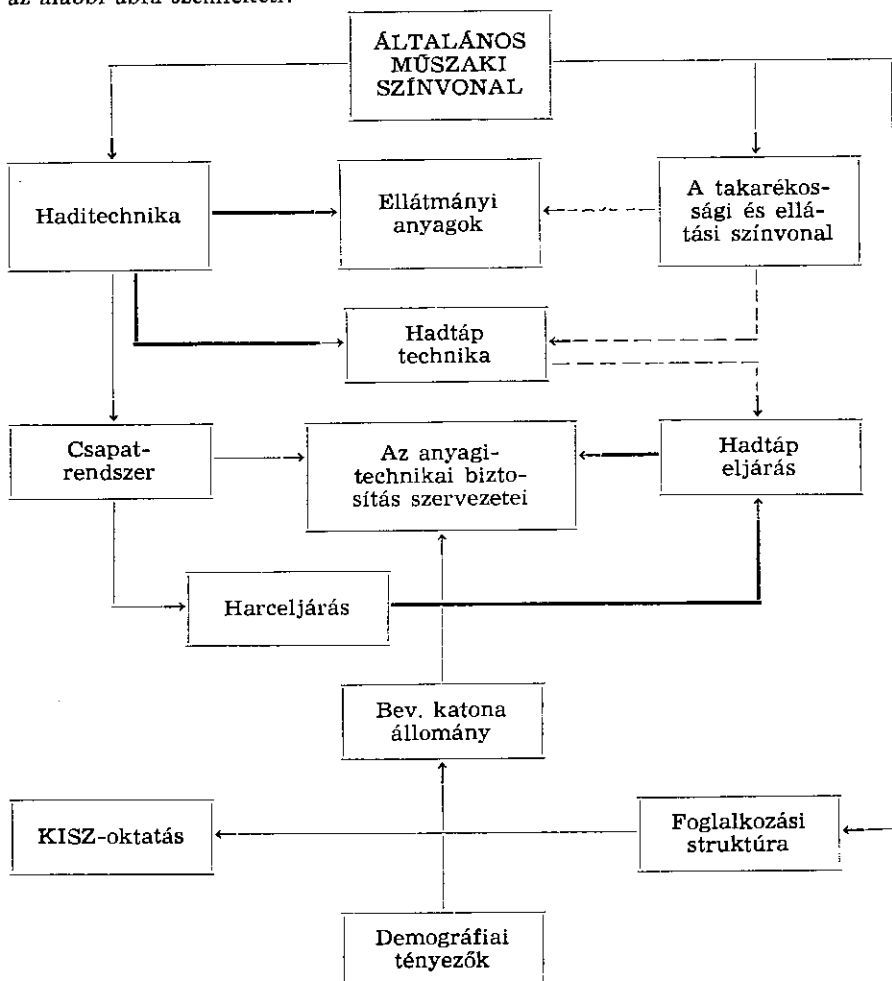
– Önmagában szervezeti konzekvenciákat jelent az a tény, ha megnő a biztosított anyagok volumene, megváltozik az anyagok és a felhasználás struktúrája, vagy bővül az anyagok nómenklatúrája is. Főleg ez uróbbi következtében egyes szervezetek elsorvadnak, mások terebélyesednek.

Ennek alapján általánosságban elmondhatjuk, hogy az anyagi-technikai biztosítás szervezeteinek fejlődését az alábbi tényezők befolyásolják:

– a korszerű összefegyvernemi hadművelet és harc rendszerének és ellátásának változásai, követelményei;

- az általános műszaki fejlesztés, ezen belül konkrétan:
 - a harci technika változásai;
 - a katonai és polgári kiszolgáló technika és technológia fejlődése;
 - a fogyasztásra kerülő anyagok, termékek nomenklatúrájának és összetételének változása;
 - a társadalmi, szociális, elsősorban életmód viszonyok alakulása és a demográfiai, valamint a szakmastruktúra problémák;
- a megváltozott csapatszervezet;
- a nemzetközi, illetve katonapolitikai viszonyok.

A fentiekben csoportosított hatástényezők kissé konkrétabb kölcsönhatását az alábbi ábra szemlélteti:



- meghatározó tényező
- követelmény
- lehetőség

A modellből látszik, hogy azok a tényezők, melyek a szervezetek alakulását, illetve tudatos alakítását és építését befolyásolják először is

- nagyszámúak, körütekintően számbaveendők;
- sokirányúak, egymástól eltérő fajtájú hatásokat produkálnak;
- bonyolultak és komplex módon jelentkeznek.

Miután valamennyi hatástényező sajátos és nem egészen egybehangolt fejlődésen megy keresztül, tapasztaljuk, hogy ez a helyzet a szervezetekben mindig feltételez és eredményez bizonyos mérvű bizonytalanságot, soha nem leszünk képesek olyan szervezeteket építeni, melyek teljesen optimálisak.

Természetes, hogy szervezeteket viszonylag stabil módon kell létrehozni. Nem csak azért nem tűrhetjük meg a laza, nem pontosan meghatározott alrendszerekből, alegységekből felépített, folyamatosan változó, mozgó szervezeti rendszereket, mert nálunk állománytábla van, és ez meghatározott szabályozó keretet követel, hanem egyszerűen azért sem, mert a stabilitás hiánya szervezetlenséget eredményez. Semmiképp sem lehet ingerek hatására folyamatos korrekciók igényével fellépni. Mindig meg kell várni az információk egy olyan halmazát, amelyek alapján biztosan meg lehet győződni arról, hogy új körülmények között az adott szervezet alkalmatlanná válik.

Egy adott szervezet alkalmatlanságának az a tipikus jele, amikor a szervezetet jellemző ellentmondások egy kritikus értéket vesznek fel, azaz megváltoznak a szervezetet jellemző objektív feltételek.

Vizsgáljuk meg, hogy a tudományos-technikai forradalom korában milyen sajátos ellentmondások jellemezhetik az ellátás, szolgáltatás szervezeteit általában és ezekből, mi jelentkezik a katonai szférában.

A fejlett szocializmus építésének időszakában bekövetkező életmód változás miatt növekszenek a szolgáltatással és ellátással kapcsolatos igények. Miután ez a fejlesztés tudatos, természetes, hogy a hadseregben is megteremtődnek az igények kielégítésének *lehetőségei a források oldaláról*. Ez azt jelenti, hogy egy tudatos fejlesztési koncepció mellett az igények várható jelentkezésével együtt megteremtik annak költségvetési feltételeit, beruházzák a létesítményeket, biztosítják a szükséges áruállapotot. A konfliktus azonban akkor jelentkezik, ha az egymással egybehangolt igények és lehetőségek összekapcsolása a szervezetek részéről nincs biztosítva. Tehát ha az adott apparátus létszáma kicsi, kapacitása minimális, felszereltsége rossz, és személyi feltételei hiányosak (akár mennyiségi, akár minőségi oldalról) az anyag, a termék, a szolgáltatás a bázistól nem tud eljutni a fogyasztóig, a katonáig, a követelmény és a teljesítés ellentmondása jelentkezik. Ezek a nem megfelelő szervezetek azután azok, amelyek eleve elzárkóznak minden újtól, a konzervatívizmusra hajlamosak. Tiltakoznak minden olyan törekvés ellen, mely a hadseregben is megkívánja nyomon követni a polgári életben végbemenő korszerűsödéseket.

Ezzel nem csak a hadseregben vagyunk így, hanem a népgazdaságban is. Holló Mária „technika és forradalom” c. könyvében írja „... az elosztásban... a termelékenység sokkal lassabban nő, mint a javak előállításában...” Ez gyakorlatilag azt jelenti, hogy hiába képes egy szükségletet kielégíteni az ipar, hiába van meg arra az igény, ha a hálózat, tehát polgári életben a kereskedelem, a katonai életben a hadtápszolgálat szervezetei azt nem eresztik át kellő ütemben, kellő mennyiségben, formában és minőségben.

Ez a helyzet számos ellentmondás forrása lehet, de a legalapvetőbb ellent-

mondás az, hogy ha ezek a szervezetek meg akarnak felelni az igény követelményeinek, majdnem mindig a létszámarányok romlását eredményezhetik. Ugyanis a termelő, illetve a mi vonatkozásunkban a harci technika műszaki szintje mindig magasabb, mint az őt kiszolgáló technikáé. A fogyasztás tehát mindig termelékenyebb. Egy új technikai eszköz kiszolgálásához egyre nagyobb apparátus szükséges.

Különösen akkor van ez így, ha bizonyos költségvetési tényezők miatt is nehezebben fokozzuk a termelékenységet hadseregünk „tercier” szektorában (a hadtápban), mint a „primer” szektorban (a harcoló csapatoknál), de lassabb a termelékenység fejlődése a polgári szolgáltatási hálózathoz viszonyítva is. Ez egyszerűen azért van, mert a Magyar Néphadseregben még az „olcsó” munkaerő rendelkezésre áll – bár korlátozottan – a sorállományú katonamunka, mely mindig lehetőséget ad a gépesítés háttérbe szorítására. Megfigyelhetjük, hogy nálunk sokszor a munkaerő problémák vezetnek egyes területeken a műszaki fejlesztéshez. Magától értetődik, hogy nem volt szükség fotócellás biztonsági berendezésekre, televíziós figyelő rendszerre, riasztó berendezésekre, amíg az őrszolgálat problémája csak vezénylés kérdése volt. A hadtápszolgálat példájából eredően fel sem vetődött a 300 ezer Ft-os értékű mosogató gépek, univerzális konyhagépek beépítése, amíg nem vált gondná a 24 órás hadtápmunka vezénylése, ezen felül a burgonyahámzó brigádok biztosítása.

Ma már világos, hogy a kiképzésből kiesés és a munkaerő alacsony termelékenységű formában való biztosítása a kiszolgálás részére nem olcsó, hanem drága mulatság, ezért a szervezeti fejlesztés alapvető útjává a műszaki fejlődés válik.

Melyek a hadtápbiztosítás szervezeti fejlesztésének lehetséges útjai a tudomány-technikai forradalom, a hadügyi forradalom kibontakozásának időszakában?

a) Az ember-gép reláción belül az eszközök mennyiségének növelése, melynek azonban szintén van bizonyos létszámnövelő hatása.

b) Új, nagyobb kapacitású eszközök beállítása, mely alapvetően intenzív út, létszámcökkentő lehet, de mindenképpen emeli a hatékonyságot, és hatással lehet a szervezeteken belüli szakmai összetételre.

Mindezt figyelembe véve azonban bármennyire is ágálunk ellene, az anyagi biztosítás szervezeti fejlesztésénél tudomásul kell vennünk, hogy – persze nem hagyományos megoszlásban értelmezve – mindig romlani fog a harcos és kiszolgáló rész aránya.

Olvashatunk erre egy mulatságosnak tűnő példát, úgyancsak Holló Mária könyvéből¹: fölveti a kérdést, hogy vajon mi a különbség, ha egy vadász és kilenc hajtó lő több nyulat, vagy tíz vadász hajtó nélkül? Nyilvánvaló, hogy azonos teljesítmény esetén a felületes szemlélő egészséges szervezetnek fogja tekinteni azt, ahol nincs kiszolgáló rész, ahol tíz lőfegyverrel rendelkező vadász semmisíti meg az ellenséget jelképező nyulat. Valószínűleg primitívnek véli majd azt a szervezetet, ahol egy távcsöves puskával, jól felszerelt mesterlövő vadász semmisíti meg ugyanezt az ellenséget, kilenc hajtó segítségével. Nyilván nem az fejezi ki az egészséges arányt, hogy egy vadász mennyi nyulat lő, hanem az, hogy egy főre mennyi nyúl esik, nem a rész, hanem az egész termelékenysége és hatékonysága a döntő.

¹ Holló Mária: Technika és társadalom. Kossuth, 1974. 142. p.

Ezért nem kell aggódni, ha esetleg egy-egy tüzgépből és mindössze öt kezelőből álló rakétaalegység – mely mögött 15–20 bemérő, szállító, karbantartó, műszaki ellenőrző gépkocsi áll felsorakozva –, ugyanolyan, vagy nagyobb területen fogja le az ellenséget, mint egy olyan tüzérsztyály, melynek 18 lövege mögött mindössze 5–6 szállító gépjármű sorakozott fel.

Ilyen értelemben véve tehát, nem mechanikusan és főleg nem a személyi, vagy esetleg a járműállomány abszolút számainak egymással szembenállítása útján kell vizsgálni a szervezeteken belüli arányokat, hanem teljesítmény centrikusan. Ha egy viszonylagosan nagyobb arányú kiszolgáló szervezet az egész rendszer vonatkozásában többszörös hatékonyságot produkál, akkor nem kell a harangot félre venni, és arról beszélnünk, hogy „elfajul a hadsereg”, mert romlik a harcos és kiszolgáló erők aránya.

Mégegyszer hangsúlyozzuk, hogy mindezeket figyelembe véve a hadtápbiztosítás szervezeti fejlesztésének két alapvető útja létezik. Ezek: a) a műszaki-technikai fejlesztés, mely olyan értelemben jelenthet kedvező arányokat, hogy javul az ember és technika viszonya, mennyiségi szempontból, és b) az optimális rendszerelemzésen alapuló szervezeti elemek kialakítása.

Milyen útjait látjuk most a műszaki-technikai fejlesztésnek? Elsősorban az előcőrő megtakarítást eredményező rakodógépek, útkarbantartó- és építőgépek, konténerek, nagy teherbírású szállító eszközök, illetve az anyagok miniatürizálása területén. Miután a hadtápszervezetek legnagyobb tömegeit a szállító alegységek képezik, a legfontosabb műszaki fejlesztési feladat a járművek teherbírásának ésszerű határokig való felemelése. Így az ezred tagozatban a hét (esetleg tíz) tonnás terepjáró gépkocsi rendszeresítése azt jelenti, hogy az eddigi 3,5 tona teher szállítására nem egy, hanem(!) 0,5 fő szükséges, illetve a harcrend mögött a jelenleg meglévő járművek mindössze fele kerül előrevonásra, és ez talán csak fele annyiban korlátozza a mozgékonyaságot.

Az optimális szervezet-építés és szervezet-fejlesztés legrealisabb útja az, ha kiküszöböljük a kapacitás feleslegeket és megállapítjuk, hogy melyek azok a gépek, berendezések, illetve szolgálati személyek, amelyek egy adott harcnapon, vagy akár egy béke napon nincsenek megfelelően kihasználva. Így jelentkezik az igény pl. a kettős beosztású katonákra. Mint pl. gépkocsivezető-eü. katona, gkv.-szakács, törzsbuszvez.-írnok, törzsbuszvez.-rádiótávírász, gkv.-pék stb.

Ez a szervezeti korszerűsítés egyben visszahat a műszaki fejlesztésre, hiszen megköveteli több profilú, több rendeltetésű hadtápbiztosítási eszközök kialakítását (pl. olyan fürdető gépjármű, mely alkalmas személy és technika mentesítésre, tűzoltásra, de a víztárolás és vízszállítás feladatait is megoldja stb.).

Van még néhány olyan tényező, melyek a szervezeti fejlesztés során gondolkodásra kell készítsen bennünket. Csak egész vázlatosan a következőkben sorolhatók fel:

a) Valószínűleg előrehalad a következő években a profiltisztítás, a hadtápbiztosítás folyamatok szerinti integrációja, s ezzel párhuzamosan bizonyos fokú centralizáció. Nyilvánvaló, hogy az új szervezetek alakításánál ez rendező elv kell, hogy legyen.

b) A hadszíntér viszonyok, a mozgékonyaság, köztük a légi mozgékonyaság követelménye egyre inkább azt követeli, hogy egységtől, sőt alegységtől felfelé oszthatók, elvehetők és átalárendelhetők, egységes komplexumot képe-

zók legyenek a hadtápok, melyek a főirányban, főterületen, vagy akár az ellenség mélységében tevékenykedő alegységeket a szükségleteknek megfelelő mérvben erősítsék meg. Ez a követelmény a szervezetekben a komplexitás igényét veti fel.

c) A béke szervezetek vonatkozásában egyre inkább látnunk kell, hogy a demográfiai és szakmai képzési viszonyok egy sor konfliktust fognak felvetni. Mindannyian tudjuk, hogy a közgazdasági szakközépiskoláink, ahonnan hagyományosan a hadtáp írnokokat próbáltuk toborozni, majdnem teljesen elnöicsedtek. Ezen kívül van néhány olyan szakma a tömegközlekedésben, az egészségügy területén, a számítógépezéskor, ahol még fokozottabban szorulnak ki a férfiak. Az a helyzet, hogy a következő években is gondokkal fogunk küszködni a szakképzett munkaerőt illetően, valamint az a tény, hogy a 18 éves korban bevonuló szakképzett fiatalok a szakmai gyakorlatnak teljesen híjával lesznek, egyre inkább új szervezési eljárások, megoldások kezdeményezését követeli tőlünk.

Fogalmazhatunk meg olyan következtetést, hogy – főleg a keretesítés viszonyai között – keresnünk kell a béke hadtáp szervezetek építésénél olyan megoldásokat, mint:

- néhány szolgáltatás hadcrón kívüli területre terelése;
- laktanya-gazdálkodás vezetésére függetlenített, polgári állományt magában foglaló laktanya, vagy helyőrség hadtápok, ellátó osztályok létrehozása;
- a nők arányának erőteljes növelése, mind vezető, mind közép-kadecrek tekintetében.

Világos, hogy a tudományos-technikai forradalom viszonyai között, a XI. kongresszuson megfogalmazott hosszútávú program keretei között nagy gondot, elsősorban az alapvető politikai érdekeket figyelembe véve kerül majd sor a szervezetek átalakítására. A fejlett szocialista társadalomban azonban az ellátás, kiszolgálás szervezeteinek elégtelensége politikai természetű problémákat vet fel, ezért kell nagy gonddal és tudományos munkamódszerekkel fejleszteni szervezeteinket.