

*ისტორიის დოქტორი, დავით აღმაშენებლის სახელობის საქართველოს ეროვნული თავდაცვის აკადემია, თავდაცვის სტრატეგიებისა და რესურსების მართვის მიმართულების ხელმძღვანელი, სრული პროფესორი, თადარიგის პოლკოვნიკი*

## **ამოცანით მართვის ფილოსოფია საქართველოს თავდაცვის ძალებში – მივიწყებული ისტორია თუ გარდაუვალი მომავალი**

### **შესავალი**

1940 წლის 15 მაისის ადრიან დილით დიდი ბრიტანეთის პრემიერ-მინისტრმა, უინსტონ ჩერჩილმა სასწრაფო სატელეფონო ზარი მიიღო საფრანგეთის პრემიერის, პოლ რეინოსაგან:

- ჩვენ წავაგეთ ბრძოლა, სედანთან ფრონტი გარღვეულია,
- სადენის მეორე ბოლოდან აქცენტუიანი ინგლისური

ისმოდა...

მხოლოდ ხუთი დღე იყო გასული მას შემდეგ, რაც გერმანულმა შენაერთებმა შეტევითი მოქმედებები დაიწყეს საფრანგეთის წინააღმდეგ.

– კი მაგრამ, წარმოუდგენელია რომ ეს ასე მალე მომხდარიყო, – უპასუხა ჩერჩილმა სკეპტიკურად...

ექვს კვირაში საფრანგეთმა კაპიტულაცია გამოაცხადა...

ამ ამბების უშუალო თვითმხილველი, ცნობილი ფრანგი მწერალი და სამხედრო მფრინავი, ანტუან დე სენტ-ეგზიუპერი (Antoine de Saint-Exupéry), ასე აღწერდა გერმანული სატანკო შენაერთების მოქმედებას: „[გერმანული] სატანკო ნაწილები, რომლებსაც წინააღმდეგობას ვერ უწევდნენ ფრანგული ტანკები, თავისუფლად გადაადგილდებოდნენ ქვეყნის მთელ ტერიტორიაზე და აუნაზღაურებელ ბარალს აყენებდნენ იმას, რაც ერთი შეხედვით თითქოს ზედაპირული იყო – ლოკალური საკომანდო პუნქტების დაპყრობა, განადგურებული სატელეფონო ხაზები, გადამწვარი სოფლები. [ტანკები] იმ ქიმიური აგენტების როლს

თამაშობდნენ, რომლებიც მთლიანად კი არ ანადგურებდნენ ორგანიზმს, არამედ მხოლოდ მის ნერვულ სისტემას აზიანებდნენ. მთელ იმ ტერიტორიებზე, სადაც გერმანელებმა ელვისებურად აღგავეს პირისგან მიწისა ყველაფერი, [ფრანგულმა] არმიამ, რომელიც თითქმის ხელუხლებელი იყო, იარაღი დაყარა. იგი თითქოს ცალკეულ შემკვრივებებად გადაიქცა. ამ შემკვრივებებს შორის, რომლებიც შეიარაღებულ ადამიანებს წარმოადგენდნენ, მტერი ისე გადაადგილდებოდა, როგორც მას მოესურვებოდა... და არმიას, რომელიც მხოლოდ ურიცხვი რაოდენობის ჯარისკაცს წარმოადგენდა და მეტს არაფერს, დაკარგული ჰქონდა თავისი ეფექტურობა“ [1, 63].

ეს დაუჭრებელი წარმატება არც გერმანელთა პირადი შემადგენლობის რაოდენობის, არც მათი შეიარაღებისა და საბრძოლო ტექნიკის ტაქტიკური მაჩვენებლების უპირატესობით იყო გამოწვეული. გერმანელთა ეს წარმატება ბლიცკრიგის სტრატეგიისა და ვერმახტში ჯარების მართვის იმ ინოვაციური მეთოდოლოგიის მასიური დანერგვით იყო გამოწვეული, რაც სამხედრო მეცნიერების სფეროში „ჯარების დირექტიული მართვის“ ან „დავალეზაზე ორიენტირებული ტაქტიკის“ სახელით შევიდა...

### **Auftragstaktik – ამოცანით მართვის ცნება**

არის გერმანულ ენაში ერთი საინტერესო სიტყვა – Auftragstaktik, რომლის ზუსტი თარგმნაც სხვა ენაზე საკმაოდ რთულია. უფრო რთულია მისი დეფინიცია და კიდევ უფრო რთული – მისი არსის გაგება. ეს სიტყვა – Auftragstaktik, სამხედრო საქმისადმი, და კონკრეტულად, ჯარების მართვის ხელოვნებისადმი განსაკუთრებულ მიდგომას აღწერს. გერმანულ რეალობაში ეს იყო სამხედრო მეთაურის მიერ მიღებული საბრძოლო დავალების შესრულებაზე ორიენტირებული მოქმედებების ტაქტიკა, სადაც მეთაურის მოქმედებები შექმნილი ოპერატიული ვითარების საკუთარ აღქმასა და შემდგომი გადანყვეტილებების მიღებაზე იყო დამყარებული. ამ ფილოსოფიაში მოქმედებების პრიმატი იყო ხაზგასმული. კანადელი ავტორი, პროფესორი ჯონ ინგლიში (John English) აღნიშნავს, რომ Auftragstaktik-ის სქემაში უმოქმედობა

უფრო უარესი იყო, ვიდრე მცდარი სიტუაციური არჩევანი, და იმაზე უარესიც კი, ვიდრე ბრძანებისადმი დაუმორჩილებლობა [2, 123].

დიახ, ჯარების ოპერატიული მართვის ამ ფილოსოფიაში ხაზგასმული იყო პრუსიული და გერმანული სამხედრო სკოლის ის სწავლება, რომელიც შრომის და მოქმედების პრიმატს უსვამდა ხაზს, რაც შემდგომში სრულად გამოიხატა ვერმახტის გენერალ-ფელდმარშლის, ერვინ რომელის (Erwin Rommel) ერთ ფრაზაში: „გადამეტებული შრომა ყოველთვის სჯობს გადამეტებულ სიზარმაცეს – ოფლი სისხლს ზოგავს, სისხლი სიცოცხლეს შველის, ჭკუა კი – ორივეს ერთად“ [3]. დიახ, Auftragstaktik-ის ფილოსოფია მეთაურის აბროვნებაზე დამყარებული ჯარების ოპერატიული მართვის სპეციფიკური პრინციპი იყო, რომელიც მის ინტელექტსა და განსწავლულობაზე იყო დამყარებული. თავად ტერმინის ქართული ინტერპრეტაცია კი ასე შეგვიძლია წარმოვადგინოთ – ჯარების დირექტიული მართვის პრინციპი, დასახული ამოცანის შესრულებაზე ორიენტირებული პრინციპი ან მიღებული ამოცანის დამოუკიდებლად გადანყვეტის პრინციპი, და კიდევ უფრო მოკლედ – „ამოცანით მართვა“. ინგლისურად კი ეს ცნება ასე ითარგმნება – Mission Command.

რეტროსპექტივაში წარმოდგენილი ფორმალიზებული სახით „ამოცანით მართვა“ არის ჯარების მართვისა და გერმანული ოპერატიული ხელოვნების ერთ-ერთი იმ პრინციპთაგანი, რომელიც მე-19 საუკუნის განმავლობაში ევროპული საომარი მოქმედებების თეატრზე მიმდინარე საბრძოლო გამოცდილების ბაზაზე ჩამოყალიბდა [4, 69] – აღნიშნავს თავის ნაშრომში Auftragstaktik: The Basis For Modern Military Command? ამერიკის შეერთებული შტატების სამეთაურო-სამტაბო კოლეჯის მკვლევარი, მაიკლ გუნტერი (Michael Gunther). ავტორის მოსაზრებას ჯარების ოპერატიული მართვის შესახებ ვეთანხმებით, თუმცა ისიც უნდა აღინიშნოს, რომ ამოცანით მართვის ცალკეულ არაფორმალიზებულ ელემენტებს ანტიკური ხანისა და შუა საუკუნეების ომების ისტორიაშიც ჰქონდა ადგილი. ჯარების მართვის ამ პრინციპმა, რომელმაც თავისი განვითარება არაერთი გერმანელი თეორეტიკოსის ნაშრომში პოვა, და რომელიც პრუსიული და გერმანულ სამ-

ხედრო სკოლისა და სამხედრო აზროვნების საკვანძო ნერტილად იქცა, შემდგომ წლებში სხვადასხვა ქვეყნის სამხედრო წესდებებში დაიმკვიდრა შესაფერისი ადგილი. ჯარების მართვის ეს პრინციპი აშშ-ის არმიის საველე წესდების (Field Manual 100-5, Operations) 1982 და 1986 წლების რედაქციებში იყო ნახსენები [5]. დღეისათვის დოქტრინა, დასახელებით Mission Command (US Army Doctrine Reference Publication (ADRP 6-0), დოქტრინული სწავლების (ADRP 3-0) „გაერთიანებული სახმელეთო ოპერაციების“ (Unified Land Operations) საფუძველს წარმოადგენს, რომელიც 2012 წლის მაისში იქნა მიღებული [6].

იგივე განმეორდა კანადაში [7], ნიდერლანდებში, ავსტრალიასა და გაერთიანებულ სამეფოში [8]. 2019 წელს ADRP 6-0-ში გარკვეული ცვლილებები იქნა შეტანილი, რაც ამ დოქტრინის შემდგომ ევოლუციად უნდა მივიჩნიოთ. საქართველოს თავდაცვის ძალებში მისი დოქტრინულ დოკუმენტად მიღება კი, ამოცანით მართვის სტრატეგიისა და ამოცანით მართვის ფილოსოფიის სახით, 2019-2021 წლების პერიოდშია განსაზღვრული. ჩვენი თემის საკვლევი კითხვაც ასე შეიძლება ჩამოვაცალიბოთ – რამდენად ღრმად გვესმის Auftragstaktik – ამოცანით მართვის კონცეფცია და რამდენად მზადა ვართ საქართველოს თავდაცვის ძალებში ამოცანით მართვის ფილოსოფიისა და პრინციპების დასანერგად?

Auftragstaktik-ის კონცეფცია სამხედრო ადმინისტრირების გერმანული სისტემის იმ განმასხვავებელ მახასიათებლად ითვლება, რომლის თანახმადაც ვერტიკალური სამეთაურო ჯაჭვის დაქვემდებარების ყველა დონეზე გაზრდილია მიმდინარე ოპერატიული ვითარების შეფასების თავისუფლების ხარისხი და უფრო მეტიც – მოქმედებების დროს უგულებელყოფილია ზემდგომი მეთაურების ბრძანების პუნქტების ზედმინევნითი შესრულების პრიმატი [9]. ჯარების მართვის ეს კონცეფცია იმასაც კი უშვებს, რომ ოპერაციის მსვლელობისას, ქვედა რგოლების სამეთაურო შემადგენლობას შეუძლია შეწყვიტოს მის წინაშე დასმული საბრძოლო ამოცანის შესრულება ან მნიშვნელოვნად შეცვალოს ამ ამოცანის აღსრულების გზები და მეთოდოლოგია იმ

აუცილებელი პირობით, რომ მეთაური სრულად იღებს თავის თავზე ამ ცვლილებების გამო დამდგარ შედეგებზე პასუხისმგებლობას [10, 278].

ამ იდეის ნათელი ილუსტრაციისათვის სხვადასხვა ავტორს ხშირად მოჰყავს პრუსიის პრინცის, დიდი პრუსიელი მხედართმთავრის, ფელდმარშალ ფრიდრიხ კარლის (Friedrich Karl von Preußen) ანეკდოტური ხასიათის გამოთქმა, რომელიც სწორედ Auftragstaktik – ამოცანით მართვას შეეხებოდა. ერთ-ერთ ბრძოლაში დაშვებული ტაქტიკური შეცდომის გამო, მან სასტიკად გააკიცხა მაიორის წოდების მქონე თავისი ერთ-ერთი ოფიცერი. ოფიცერმა კი თავი იმით იმართლა, რომ ზედმინვნით შეასრულა უშუალო მეთაურის ბრძანება, რომლისადმი მორჩილებაც ისევე არ განისჯებოდა, როგორც მორჩილება მეფისადმი. პრინცის მიერ გაცემული საარაკო პასუხი მთელ რიგ ისტორიულ და სამხედრო თეორიულ ნაშრომებშია შესული – „მისმა უდიდებულესობამ თქვენ მაიორის წოდება მოგანიჭათ, რადგან სწამდა, რომ გაიაზრებდით თუ როდის არ უნდა შეგესრულებინათ მისი ბრძანება!“ [11, 125].

### **ტერმინის აზრობრივი გაგება**

სამხედრო ხელმძღვანელობის Auftragstaktik სტილის შექმნა და მისი ჯარებში დანერგვა პრუსიულ სამხედრო სკოლას და მე-19 საუკუნეში მოღვაწე პრუსიის გენერალური შტაბის უფროსის, ფელდმარშალ ჰელმუტ ფონ მოლტკეს ((Helmuth von Moltke) სახელს უკავშირდება. მოლტკე შეიძლება განვიხილოთ როგორც ყველაზე გამჭრიახი და მნიშვნელოვანი ევროპელი სამხედრო მოღვაწე ნაპოლეონის ეპოქასა და პირველ მსოფლიო ომს შორის პერიოდში. იგი გამორჩეული იყო არა მხოლოდ ჯარების ორგანიზების საქმესა და სტრატეგიულ დაგეგმვაში, არამედ ოპერატიულ სარდლობაშიც. იგი სრულად ანაალიზებდა იმას, თუ რა იყო და რა არ იყო შესაძლებელი ომში [10, 285].

მოლტკეს შეხედულებები პოლიტიკის, ომისა და სტრატეგიის შესახებ წარმოდგენილია მის 1869 წლის ნაშრომში „ინსტრუქციები ჯარების უფროსი მეთაურებისათვის“ და მის ესეში „სტრატეგიის შესახებ“, რომელიც მან 1871 წელს შექმნა [12, 316]. მის ფილოსოფიაში აშკარად შეიმჩნეოდა პრობლემის

გადანყვეტილადმი ევრისტიკული მიდგომა და მართვის დეცენტრალიზებული მეთოდის პრიმატი. მართვის ეს სტილი უზრუნველყოფდა ორგანიზაციულ და ტაქტიკურ მოქნილობას, რაც მკვეთრად ამცირებდა დროით შეფერხებებს. ყოველივე ეს კი საბრძოლო მოქმედებების სწრაფად ცვალებად ოპერატიულ გარემოში დადებითად მოქმედებდა სამეთაურო რგოლის ადაპტაციასზე [13].

სამხედრო ოპერაციების მართვისა და აღსრულების ეს მეთოდი უპირისპირდებოდა ჯარების მართვის მკაცრად განერილ ცენტრალიზებულ მეთოდს, რაც ოპერაციის დეტალურ მართვას წარმოადგენდა. თავისი არსით ცენტრალიზებული მართვა უფრო ახლოს დგას სამხედრო მეცნიერებასთან, Auftragstaktik – ამოცანით მართვა კი უფრო სამხედრო ხელოვნების სფეროს განეკუთვნება. ჰელმუტ ფონ მოლტკე წერდა: „სტრატეგია დასახული ამოცანის მიღწევის საშუალებათა, ანუ მიზანშეწონილობათა სისტემაა. იგი უფრო მეტია, ვიდრე სწავლება. იგი ცოდნის გადატანაა პრაქტიკულ ცხოვრებაში, მუდმივად ცვალებად ვითარებაში ლიდერული აბროვნების განგრძობითი განვითარება. იგი მოქმედებათა ხელოვნებაა – უკიდურესად რთულ გარემოებებში მოქმედების ხელოვნება“ [14].

აღნიშნულ შედარებას დაეთანხმა უკვე მე-20 საუკუნის ცნობილი ბრიტანელი სამხედრო ისტორიკოსი და სტრატეგოსი, გენერალი ჯონ ფიულერი (John Fuller), რომელიც თავის „ომის მეცნიერების საფუძვლებში“ აღნიშნავდა: „ყველაზე თვალშისაცემია ის, რომ რიგით ჯარისკაცს ერთმანეთში ერევა მეცნიერებისა და ხელოვნების მნიშვნელობები. ისინი ვერ ხვდებიან, რომ „მეცნიერება გვასწავლის იმას, თუ რა უნდა ვიცოდეთ, ხოლო ხელოვნება – რა უნდა ვაკეთოთ“ [15].

მოლტკე ამბობდა – „ბრძანება უნდა მოიცავდეს ყველაფერ იმას, რისი გაკეთებაც მეთაურს თავად არ შეუძლია, თუმცა მეტს არაფერს“, რაც იმას ნიშნავდა, რომ მაღალი რგოლის მეთაური არ უნდა ჩარეულიყო ტაქტიკური გადანყვეტილებების მიღებაში. უნდა განსაზღვრულიყო ზოგადი ჩარჩო და გაცემულიყო დირექტივა და არა ბრძანება. მოლტკე უფრო შორსაც წავიდა. იგი მზად

იყო ეპატიებიანა ქვემდგომი მეთაურებისათვის გადახვევები ოპერაციის საერთო გეგმიდან, თუ დაქვემდებარებული გენერალი მოიპოვებდა მნიშვნელოვან ტაქტიკურ წარმატებას – „თუ ტაქტიკა წარმატებული აღმოჩნდება, სტრატეგიამ უნდა დათმოს...“

მორჩილება პრინციპია, მაგრამ ადამიანი პრინციპზე მაღლა დგას. სიმართლეს უმეტეს შემთხვევაში მიღწეული წარმატება განსაზღვრავს“, – ამბობდა იგი.

მიუხედავად იმისა, რომ უკანასკნელ ხანებში ცნებით „Auftragstaktik – ამოცანით მართვა“, სულ უფრო და უფრო მეტი დაინტერესება შეიმჩნევა, თავად ტერმინის სრულყოფილი ფორმალიზება საკმაოდ რთულია. ფაქტი ისაა, რომ თანამედროვე სამხედრო ლიტერატურაში არ არსებობს ამ მეტად საინტერესო ფენომენის საყოველთაოდ მიღებული განმარტება. ზოგიერთი ავტორი თვლის, რომ Auftragstaktik-ის გამოყენებასთან დაკავშირებული ოპერატიული მიღწევები ტაქტიკური წარმატებების თანმიმდევრულ ერთობლიობას წარმოადგენს მხოლოდ, რაც არაა დამოკიდებული ოპერატიული ხელოვნების მიღწევებზე.

მეორეს მხრივ, ამოცანით მართვის პრინციპები მიკუთვნებულია იმ ფუძემდებლურ ფაქტორებს, რომლებიც ოპერატიული ხელოვნების ყველა ასპექტზე ახდენენ გავლენას [15].

მოლტკეს მიერ ფორმულირებული მთავარი პრინციპი დაფუძნებული იყო ქვემდგომი მეთაურების ინიციატივიან მოქმედებებზე, რომლებიც სრულდებოდა ზემდგომი ინსტანციების ინტერესებში მათი მხრიდან დეტალურად განერილი ინსტრუქციების გარეშე [9, 69].

მოლტკეს აზრით, ზემდგომი მეთაურებისათვის საჭირო იყო ქვემდგომთა მიერ გამოჩენილი ინიციატივის მოქცევა ზოგადი სტრატეგიული გეგმის ფარგლებში [16], რაც მოითხოვდა ოფიცერთა კორპუსისადმი წაყენებულ მაღალ საკვალიფიკაციო მოთხოვნებს და პასუხისმგებლობის მაღალ ხარისხს. აქ აქცენტი ისეთ თვისებებზე კეთდებოდა, როგორცაა დამოუკიდებლობა, ლიდერობა და გონიერი რისკის განწვევის წინაშე შიშის არარსებობა – ქვემდგომ მეთაურებს ეფექტურად უნდა გამოეყენებინათ ხელსაყრელი ოპერატიული ვითარება. ეს აზრი მოლტკეს

მიერ შემდეგნაირად იქნა ფორმულირებული: „შექმნილი ხელსაყრელი სიტუაციის გამოყენება შეუძლებელი გახდება თუ მეთაურები ზემდგომების ბრძანებებს დაელოდებიან. როგორც უმაღლეს მეთაურს, ასევე რიგით ჯარისკაცს უნდა ახსოვდეს, რომ პასიურობა და უმოქმედობა უფრო დამღუპველია, ვიდრე არასწორი მოქმედებები“ [11, 125]. ამ ფრაზასთან კონტექსტში აუცილებლად უნდა აღინიშნოს ისიც, რომ გერმანულ ენაში სიტყვა „ბრძანების“ აღსანიშნავად არსებობს ორი სიტყვა, რომლებიც არსით განსხვავდება ერთმანეთისგან. ეს სიტყვებია Befehl და Auftrag. აქ, ცნება „ბრძანების“ განსხვავებულ ხარისხებზეა საუბარი. სიტყვა Befehl პირდაპირი მნიშვნელობით „ბრძანებას“, „განკარგულებას“ ნიშნავს, რომელიც დაუყოვნებლივ და ზუსტად უნდა შესრულდეს, ხოლო სიტყვა Auftrag-ს აქვს უფრო ზოგადი მნიშვნელობა, რომელიც შეესაბამება ცნებას – „დავალება“ ან „დირექტივა“. იგი აღნიშნავს იმ ქმედების შესრულებას, რომელიც შეესაბამება ამ ქმედების ძირითად იდეას, მის სულისკვეთებას და არ მოითხოვს მის ზუსტ და დაუყოვნებლივ აღსრულებას. შესაბამისად, დეტალური მართვის Befehlstaktik პრინციპი განსხვავდება დირექტიული ან ამოცანით მართვის Auftragsaktik პრინციპისაგან, რადგან ამ უკანასკნელის დროს შესაძლებელი ხდება მეთაურმა, რომელიც უშუალოდ იმყოფება ბრძოლის ველზე, მოხერხებულად გამოიყენოს უეცრად შექმნილი ხელსაყრელი სიტუაცია და წარმატებით დაასრულოს ამოცანა. გასაგებია, რომ ამოცანით მართვის საქმეში გადამწყვეტი მნიშვნელობა ენიჭება როგორც ოფიცერთა, ასევე სერჟანტთა შემადგენლობის კომპეტენციას, მათი პროფესიული მომზადების მაღალ დონეს, ქვედანაყოფებს შორის კოორდინაციას და ურთიერთშეთანხმებულ მოქმედებას. სამეთაურო რგოლს ყველა დონეზე მოეთხოვება გაცემული დირექტივებისადმი შემოქმედებითი მიდგომა და პასუხისმგებლობის მაღალი ხარისხი, რაც თავის მხრივ მნიშვნელოვნად აჩქარებს გადამწყვეტილების მიღების პროცესს. საერთო ჯამში, ამოცანით მართვის განმარტება ასე შეიძლება ჩამოვაყალიბოთ – ამოცანით მართვა არის მეთაურის საერთო ჩანაფიქრის ფარგლებში და მიზანზე ორიენტირებულ

დავალეებაზე დაყრდნობით, დაქვემდებარებულ მეთაურთა მიერ დეცენტრალიზებული აღსრულების გზით ჩატარებული სამხედრო ოპერაცია [17]. უფრო მოკლედ რომ ვთქვათ, ამოცანით მართვა მეთაურობის მეთოდია, რომელიც ითვალისწინებს დეცენტრალიზებულ ინიციატივას ზოგადი სტრატეგიული გეგმის ფარგლებში [10, 286].

### **ამოცანით მართვის სათავეებთან**

როგორც ზემოთ აღვნიშნეთ, არსებობს აზრი, რომ Auf-  
tragstaktik კონცეფციის ისტორიული მაგალითები ჯერ კიდევ ანტიკური ხანიდან, ალექსანდრე მაკედონელის დროიდან მომ-  
დინარეობს, როცა მან ოფიცერთა მომზადების იმ დროისთვის ინოვაციური მოდელი შემოიტანა, მათ მიერ თავიანთი ქვედანა-  
ყოფების დამოუკიდებლად მეთაურობის მიზნით. ჯარების დე-  
ცენტრალიზებული მართვის შემდგომ გამოყენებას ადგილი ჰქონ-  
და ძველი რომის არმიასში, ვიკინგებში, მონღოლებში და ა. შ. [18].

ამოცანით მართვის მაგალითებს საქართველოს სამხედრო ისტორიის ანალებშიც ვხვდებით, თუმცა, ამ შემთხვევებს, რა თქმა უნდა, ვერ განვიხილავთ ამ მეტად საინტერესო ფილოსოფიის ფორმალიზებულ მაგალითებად. ჩვენ არ ვსაუბრობთ იმ ცალკეულ მეთაურებზე, რომლებიც ამოცანის მართვით აღასრულებდნენ ოპერაციებს თუ ცალკეულ ბრძოლებს. ასეთი პერსონები ყველა ეპოქისა და ყველა ქვეყნის არმიებში შეგვიძლია მოვიძიოთ. მაგრამ ეს არ არის მთავარი და გადამწყვეტი. ასეთი პერსონები ვერც მაშინ ქმნიდნენ ამინდს და ვერც ახლა შექმნიან მას. საქმე ისაა, რომ Auftragstaktik – ამოცანით მართვის ფილოსოფია ყვე-  
ლა დონის სამეთაურო რგოლში უნდა დაინერგოს. ეს კულტურა, ქართველ ოფიცერთა კორპუსისა და სერჟანტთა პირადი შემად-  
გენლობის აბსოლუტური უმრავლესობის მიერ, ორგანულად უნდა იყოს შეთვისებული. დიახ, ორგანულად შეთვისებული და არა მხოლოდ ნავარჯიშები და განვრთნილი. ფორმალიზებული სახის მიღება Auftragstaktik – ამოცანით მართვამ, მე-19 საუ-  
კუნის პრუსიაში დაიწყო. დეცენტრალიზებული მართვის გარ-  
დაუვალი აუცილებლობა პრუსიელებმა იმ კატასტროფის შემდეგ დაინახეს, რაც მათ 1806 წელს განიცადეს ნაპოლეონთან

მარცხის დროს იენასა და აუერშტადტის ბრძოლებში. იმ დროისათვის პრუსიული არმია უკვე ძალიან მოძველებული იყო და ეს უმნიშვნელოვანესი სახელმწიფო კორპორაცია მკაცრად ცენტრალიზებული მართვის სტილით იმართებოდა. ეს იყო ძველი პრუსიული სკოლა – ფრიდრიხ დიდის სკოლა. ამ სკოლამ, ანუ ჯარების მართვის დეტალურად განერილმა და მკაცრად ცენტრალიზებულმა სისტემამ ასე თუ ისე იმუშავა მე-18 საუკუნის ომებში, რამაც პრუსია სამხედრო თვალსაზრისით, ევროპაში მისაბაძ ქვეყნად აქცია, მაგრამ ნაპოლეონ ბონაპარტის არმიასთან დაპირისპირებაში იგი აბსოლუტურად მოუმზადებელი და უსუსური აღმოჩნდა. „პრუსიული ჯარის შეიარაღება ევროპის მასშტაბით ყველაზე უარესი იყო. საუკეთესოს ვერც არტილერიის მდგომარეობას დაარქმევდით... არაადეკვატური წვრთნების ფონზე წარმოუდგენელი თავდაჯერებულობა იყო გამეფებული, რაც უსაფრთხოებაზე ზრუნვის ელემენტარული მოთხოვნებისადმი ხელმძღვანელობის ყურადღების მოდუნებას იწვევდა“ [19, 56] – წერდა თავის ნაშრომში „1806 წელი“, დიდი პრუსიელი სამხედრო თეორეტიკოსი და სტრატეგოსი, გენერალი კარლ ფონ კლაუზევიცი (Carl von Clausewitz).

სწორედ ნაპოლეონთან განცდილი მწარე მარცხის შემდეგ დაიწყეს პრუსიელმა სამხედრო ინოვატორებმა გერჰარდ ფონ შარნჰორსტმა (Gerhard von Scharnhorst) და ავგუსტ ფონ გნაისენაუმ (August von Gneisenau) ფართო სამხედრო რეფორმებზე ფიქრი. უპირველეს ყოვლისა, საჭირო იყო უმაღლეს სამხედრო განათლებაზე მუშაობა და ეს მოხდა 1810 წელს – ბერლინში ომის კოლეჯი გაიხსნა. ეს სწორი გზა, სწორი არჩევანი და შეიარაღებული ძალების გარდაქმნის სწორი თანმიმდევრობა იყო. არა ჯარების პირადი შემადგენლობის რაოდენობრივი ზრდა, არა სამობილიზაციო გეგმების დახვეწა, არა სავლელე წვრთნების ინტენსიფიკაცია, არა შეიარაღებისა და საბრძოლო მასალების გამოშვების გაზრდა, არამედ პირველ რიგში სამხედრო განათლების პრიმატი... და შემდეგ ყველაფერი დანარჩენი. ასე იყო ნიდერლანდების შემთხვევაშიც, როცა ამ ამბებამდე ორი საუკუნით ადრე, 1616 წელს, ევროპაში

პირველი სამხედრო აკადემიის დაარსებითა და გატარებული სამხედრო რეფორმებით, ჰოლანდიელებმა ესპანელთა ჩაგვრის უღელი გადააგდეს. პრუსიელებმაც სწორად განსაზღვრეს პრიორიტეტები. მათთვის ერთი რამ იყო ცხადი – სამხედრო სფეროს მნიშვნელოვანი ცვლილებები სამხედრო განათლების რეფორმით უნდა დაწყებულიყო. ომის კოლეჯის დაარსების შემდეგ კი მათ შეიარაღებული ძალების მართვის მთავარი ორგანო – გენერალური შტაბიც დააფუძნეს. ეს უკვე მაღალკვალიფიციური სამხედრო კადრების მომზადების სისტემა იყო, რომელიც უზრუნველყოფდა მრავალმხრივ განათლებული და სამხედრო სტრატეგიისა და ტაქტიკის ასპექტებში გათვითცნობიერებული ოფიცერთა კორპუსის შექმნას. სრულყოფილ განათლებამიღებულ ოფიცრებს ის დანაკლისი უნდა შეევსოთ, რაც ქვეყნის პოლიტიკურ ხელმძღვანელობას გააჩნდა სამხედრო საქმეში. ყველა სამხედრო ინსტიტუტის მთავარი არსი უნდა ყოფილიყო ორგანიზაციული მოქნილობა და მკაცრად ფიქსირებული შეზღუდვების არქონა. არსებული მოთხოვნებიდან და დასმული ამოცანებიდან გამომდინარე, ყველა დონის მეთაურს უნდა ჰქონოდა შესაძლებლობა შეეცვალა საარმიო სტრუქტურები.

მსოფლიოს სამხედრო და საომარი გამოცდილების გასაცნობად, გასაზიარებლად, ანალიზისა და კვლევების ჩასატარებლად შეიქმნა სპეციალური განყოფილება, რომელიც შესაძლებლობას აძლევდა კადრის ოფიცრებს გაევლოთ გადამზადება და მუდმივად ეზრუნათ თვითგანვითარებაზე. მთავარი პრინციპი კი ის იყო, რომ ოფიცრებს უნდა ესწავლათ სხვის და არა საკუთარ შეცდომებზე. სწავლებების დროს სამეთაურო შემადგენლობას მუდმივად მოეთხოვებოდათ ინიციატივა აზროვნებაში და კონკრეტული ოპერატიული ვითარების დროს გადაწყვეტილების მიღება საერთო სტრატეგიული გეგმის ფარგლებს გარეთ გაუსვლელად. სწავლების პროცესის კვინტესენციას ოფიცრისათვის საბრძოლო დავალების მიღება წარმოადგენდა, რომლის გადაჭრისას მას დამოუკიდებლად უნდა ემოქმედა. წარმატების კრიტერიუმს კი მიღებული შედეგი წარმოადგენდა და არა ამ შედეგის მიღწევის გზები.

Auftragstaktik – ამოცანით მართვის პირველ დიდ მაგალითებად შეგვიძლია განვიხილოთ 1864 წლის პრუსია-დანის, 1866 წლის პრუსია-ავსტრიისა და 1870-1871 წლების საფრანგეთ-პრუსიის ომები, რომლებიც პრუსიელთა დამატერებელი გამარჯვებით, გერმანული მიწების გაერთიანებითა და გერმანიის მეორე რაიხის შექმნით დასრულდა. პრუსიელთა ამ საარაკო გამარჯვებების ავტორს ფელდმარშალი ჰელმუტ ფონ მოლტკე წარმოადგენდა, მთავარ დამგვეგმავ ორგანოს – გენერალური შტაბი, ხოლო ჯარების მართვის სამეთაურო მეთოდოლოგიას - Auftragstaktik – ამოცანით მართვა. ტერმინიც – Auftragstaktik, პირველად მოლტკეს მიერ იქნა შემოტანილი 1858 წელს, თუმცა, ამ ფილოსოფიის ინსტიტუციონალიზაცია, მხოლოდ 1888 წელს მოხდა.

### **რაიხსვერი და ამოცანით მართვის ფორმალიზება**

მიუხედავად პირველ მსოფლიო ომში განცდილი მარცხისა, გერმანელებმა მაინც გააგრძელეს მუშაობა ოპერატიული ხელოვნების შემდგომ განვითარებაზე. ვერსალის ზავის პირობებით მკვეთრად შეიზღუდა გერმანული არმიის პირადი შემადგენლობის რაოდენობა, აიკრძალა მძიმე შეიარაღების, სამხედრო ფლოტისა და ავიაციის ყოლა, ანულირებული იქნა გენშტაბი, მის მაგივრად კი „ჯარების ოფისი“ – Truppenamt დაარსდა, რომლის საქმიანობაც მხოლოდ ადმინისტრაციულ ხასიათს ატარებდა. მიუხედავად ყველაფრისა, რაიხსვერად გარდაქმნილი გერმანული სამხედრო უწყება, გენერალ-პოლკოვნიკ ჰანს ფონ სექტის (Johannes von Seeckt) ხელმძღვანელობით, მაინც ახერხებდა ამოცანით მართვის პრინციპების სულ უფრო და უფრო ფართოდ დანერგვას. მან ჯარებში მნიშვნელოვანი ფინანსური, აკადემიური და ორგანიზაციული რეფორმები გაატარა. უპირველეს ყოვლისა კი სამხედრო მოსამსახურეების სოციალური პირობების გაუმჯობესებაზე დაიწყო ზრუნვა. მან ღირსეული მდგომარეობითა და მაღალი ხელფასებით წაახალისა სამხედროები, რაც ასე უცხო იყო გერმანიის საერთო ეკონომიკური დეპრესიის ფონზე. ამ რეფორმებით ფონ სექტმა ჯარების დიდი პატივისცემა მოიპოვა, რადგან ექვსჯერ უფრო დიდ ხელფასს უხდიდა მათ, ვიდრე ამას „გამარჯვებული“ ფრანგი ჯარისკაცი იღებდა [20, 145].

გერმანელები იყვნენ ის ხალხი, ვინც ყველაზე საგულდაგულოდ და ყურადღებით შეისწავლა და გააანალიზა პირველი მსოფლიო ომის გამოცდილება. ომის დასრულებისთანავე ფონ სექტმა შექმნა 57 კომიტეტი იმ საკითხების დანვრილებით შესასწავლად, თუ რა მოხდა რეალობაში 1914-1918 წლებში. ამ კომიტეტებს გენერალური შტაბის ოფიცრები ხელმძღვანელობდნენ და საერთო ჯამში მათ მუშაობაში 400 ოფიცერი აღმოჩნდა ჩართული [21, 134].

გერმანელთა წარმატების მთავარი მიზეზი იყო – საბრძოლო გამოცდილების გათვალისწინება და რეალისტური ექსპერიმენტების ჩატარებისათვის მზაობა. შედეგად, 1924 წლისათვის შემუშავდა დოქტრინული დოკუმენტი Die Truppenführung (ჯარების მართვა), რომელიც პირველი მსოფლიო ომის სრულფასოვან შესწავლაზე იყო დაფუძნებული. აქამდე არსებული შლიფენისეული სტრატეგიული გარშემორტყმის კონცეფცია მოდიფიცირებულ იქნა და ფოკუსირება მანევრის ტემპზე გაკეთდა. განახლებულ დოქტრინულ სისტემას Bewegungskrieg (მანევრული ომი) ეწოდა, ხოლო მასთან ასოცირებულ მეთაურობის სტილს – Auftragstaktik. სწორედ ამ მომენტიდან ფუძნდება საბოლოოდ სამხედრო მეცნიერებაში ტერმინი Auftragstaktik – ამოცანით მართვა. მის ძირითად მოთხოვნებს წარმოადგენდა:

- დოქტრინის ზედმინვნით ცოდნა;
- მოქნილი აზროვნების მანერა;
- სიტუაციის შეფასება და გადაწყვეტილების მიღება; და რაც მთავარია:
- დეცენტრალიზებული ინიციატივა უმდაბლეს დონეებზე;

გადამწყვეტი იყო იდეის პრიმატი – მართვის ყველა დონეზე გამოჩენილი ინიციატივა ლიდერობის მთავარი მაჩვენებელია. ასე ნელ-ნელა, დანყებული მე-20 საუკუნის 20-იანი წლებიდან, ჯარების მართვის ეს პრინციპი, რაიხსვერსა და შემდეგ ვერმახტში, უმაღლეს საფეხურზე ავიდა. სწორედ Auftragstaktik – ამოცანით მართვის პრინციპის დამსახურება იყო ის დიდი წარმატებები, რასაც ვერმახტმა მიაღწია მეორე მსოფლიო ომის საწყის ეტაპზე. თამამად შეიძლება ითქვას, რომ 1917 წელს ელასტიკური

თავდაცვისა და ინფილტრაციის ტაქტიკის შექმნით დაწყებული, და სწავლებებისა და პრაქტიკული საველე წვრთნების დაწესებით დამთავრებული, 1930-იანი წლების ბოლოს რაიხსვერმა და ვერმახტმა პირველი მსოფლიო ომის გამოცდილება უფრო საგულდაგულოდ და სიღრმისეულად შეაფასეს, ვიდრე ეს მათმა პოტენციურმა ოპონენტებმა შეძლეს [21, 212].

ფაქტია, რომ გერმანული ანალიზი, დეცენტრალიზებული მართვისა და კონტროლის სისტემა, რომელიც მათ პრუსიული ტრადიციით მიიღეს შარნჰორსტიდან დაწყებული და მოლტკეთი დამთავრებული, და წაგებული პირველი მსოფლიო ომის მიზეზების სრული შესწავლა, პრობლემის გადაწყვეტის პოტენციური გზა აღმოჩნდა. ბედა სამეთაურო ემელონებიდან წამოსული ლიმიტირებული ინფორმაცია აიძულებდა მათ თავად მიეღოთ სწორი გადაწყვეტილება და ამიტომაც იყვნენ უკვე მეორე მსოფლიო ომის მსვლელობისას გუდერიანი, მანშტეინი, რომელი, კლაისტი, მოდელი და სხვა უამრავი გერმანელი ოფიცერი წარმატებული მეთაურები. დიახ, ამოცანით მართვის ფილოსოფიამ ძირეული გარდატეხა მოახდინა გერმანელ სამხედრო მოსამსახურეთა ფსიქოლოგიაში და ისინი დაუმარცხებელ მეთაურებად აქცია.

Auftragstaktik – ამოცანით მართვის ფილოსოფია გერმანული სამხედრო კულტურის განუყოფელ ნაწილად, მის სულად იქცა. თუ ჩვენი ნაშრომის შესავალ ნაწილს და გერმანელთა მიერ 1940 წლის 15 მაისს სედანთან ფრანგების გარღვეულ პოზიციებს დავუბრუნდებით, მაშინ გასაგები გახდება ვერმახტის ოფიცრის, გეგმა „ბარბაროსას“ ერთ-ერთი ავტორის, გენერალ ერის მარქსის (Erich Marcks) ეს შეფასებაც: „ადამიანების გარდაქმნა უფრო მნიშვნელოვანი და წონადია, ვიდრე იმავეს გაკეთება ტექნოლოგიებში. ფრანგები, რომლებსაც ჩვენ [სედანის] ბრძოლაში შევხვდით, აღარ იყვნენ ის ფრანგები, ვისაც 1914-1918 წლებში ვებრძოდით. აქ ისეთივე თანაფარდობა იყო, როგორც 1796 წლის საფრანგეთის რევოლუციურ არმიასა და პირველ კოალიციას შორის – ოღონდ იმ განსხვავებით, რომ ამჯერად ჩვენ ვიყავით რევოლუციონერები და სანკიულოტები“ [21, 156]. იგივე განმეორდა აღმოსავლეთშიც, უკვე საბჭოთა კავშირთან

წარმოებული ომის პირველ ეტაპზე. Auftragstaktik – ამოცანით მართვა 1942 წლიდან დასრულდა, მას შემდეგ რაც ვერმახტის უმაღლესმა მთავარსარდლობამ – OKW (Oberkommando der Wehrmacht) ჯარების ტაქტიკური დონის მართვა აიღო საკუთარ ხელში.

### **გადამწყვეტი წერტილი**

დღევანდელი რეალობის გათვალისწინებით ამოცანით მართვა კიდევ უფრო ღრმა შესწავლას და დანერგვას მოითხოვს, ვიდრე ეს ადრე იყო. თანამედროვე ომებში, სწრაფად ცვალებადი საბრძოლო ვითარების პირობებში, სხვადასხვა დონის მეთაურების მიერ დაუყოვნებლივი და ადეკვატური გადაწყვეტილების მიღებას უდიდესი მნიშვნელობა ენიჭება. აქ ისიც უნდა გავითვალისწინოთ, რომ ნაწილებისა და ქვედანაყოფების ერთმანეთისგან მოწყვეტის შემთხვევაში მეტად რთულდება დაქვემდებარების ჯაჭვის გავლით ოპერატიული ინფორმაციის გავლის შესაძლებლობა, რაც სამეთაურო შემადგენლობისაგან შექმნილი ოპერატიული თუ ტაქტიკური ვითარების უმოკლეს დროში უსწრაფეს შეფასებას და სწორი გადაწყვეტილების მიღებას მოითხოვს. სწორედ ამაში მდგომარეობს Auftragstaktik – ამოცანით მართვის პრინციპის მთავარი არსი [5, 21].

ამჟამად, რომ ამოცანით მართვის ფილოსოფიაში გადამწყვეტ წერტილს დროის ფაქტორი წარმოადგენს. ერთი ნიშანდობლივი მაგალითი: კორეის ომის მსვლელობისას, 1950 წლის სექტემბერში, ამერიკელებმა დიდი წარმატებით ჩაატარეს ინჩხონის საზღვაო დესანტირების ოპერაცია და შემდგომი წინსვლა დაიწყეს სეულისკენ. მიუხედავად იმისა, რომ ინჩხონი ერთ-ერთი ბრწყინვალე იყო ამ სახის ოპერაციათა შორის, მისი შემდგომი ექსპლუატაციის ტემპები საკმაოდ დაბალი აღმოჩნდა. თუ ინჩხონ-სეულის ოპერაციას 1941 წლის გერმანელების არმიათა ჯგუფ „ჩრდილოეთის“ შეტევითი ოპერაციის დინამიკას შევადარებთ ბალტიისპირეთში, ვნახავთ, რომ გერმანელთა წინსვლის ტემპები გაცილებით მაღალი იყო. ინჩხონიდან სეულამდე მიღწევას ამერიკელებმა 11 დღე მოანდომეს, მაშინ როცა გერმანელებმა თითქმის 350 კმ მანძილი ოთხ დღე-ღამეში დაფარეს. ამერიკელთა

წინსვლა ხასიათდებოდა დიდი სიფრთხილით, ამკრძალავი ბრძანებებით, შეზღუდული დაზვერვით, საკომანდო პუნქტების არიერგარდში განლაგებით. მაშინ როცა, გერმანელი მეთაურები იმყოფებოდნენ კოლონების ავანგარდში, გასცემდნენ სიტყვიერ ან მოკლე წერილობით ბრძანებებს, შექმნილი მდგომარეობის შესაბამისად უკეთებდნენ რეორგანიზაციას საბრძოლო ჯგუფებს... და ეს მოქმედებები ზუსტ, დამაჯერებელ სადაზვერვო მონაცემებზე იყო დაფუძნებული [22], – აღნიშნავს რასელ სტოლფი (Russel Stolf), აშშ-ის საზღვაო ქვეითების თადარიგის პოლკოვნიკი და საზღვაო აკადემიის ემერიტუს პროფესორი. ნათელია, რომ გერმანელთა წარმატების მთავარ მიზეზს გადანყვეტილების მიღების მოკლე ჯაჭვი და მცირე დროის ფაქტორი წარმოადგენდა. გერმანელ ოფიცერთა მიერ გაცემული მითითებები მოკლე და ცხადი, ნათელი და გასაგები იყო. „სიცხადე, რომელიც ყოველგვარ ეჭვსა და ყოყმანს გამორიცხავს, უფრო მნიშვნელოვანია, ვიდრე სწორი გრამატიკული ფორმები“, – აღნიშნული იყო გერმანულ საჯარისო წესდებაში „ლიდერობა“ [23, 47].

დღესავით ნათელია, რომ ნებისმიერი გადანყვეტილება მოითხოვს დროს ინფორმაციის შესაკრებად, ოპერატიული ვითარების შეფასებას, გადანყვეტილების მიღებას, ქვემდგომებამდე დაყვანას და მხოლოდ ამის შემდეგ მის აღსრულებას. აქ მთავარი საკითხი პირდაპირი მართვა და კონტროლია - მეთაურობის სწრაფი და მოქნილი, დაბალ დონეებზე დეცენტრალიზებული სისტემა. მოწინააღმდეგეზე უფრო მაღალი მობილურობისა და სიჩქარის გამო, გადანყვეტილების მიღების ჯაჭვი განსწავლული ძალებისათვის უფრო მოკლეა და ისინი გადანყვეტილებას უფრო ადრე მიიღებენ, ვიდრე მასთან დაპირისპირებული ძალა.

### **ღირსებები და ნაკლოვანებები**

როდესაც ვსაუბრობთ Auftragstaktik – ამოცანით მართვის ფილოსოფიაზე, უნდა გვესმოდეს, რომ საქმე გვაქვს ოპერაციების მართვისა და აღსრულების კვინტენსენციასთან, რაც ზოგადად, და მით უმეტეს ქართულ რეალობაში, მეტად ფრთხილ, მაგრამ გაბედულ მიდგომებს მოითხოვს. ერთი შეხედვით თითქოს ყველაფერი ნათელია და Auftragstaktik – ამოცანით მართვის

პრინციპის დადებითი მხარეებიც გასაგებია. ისიც ცხადია, რომ იგი უნდა ნახალისდეს. ასეთ შემთხვევაში, ჯარებისა და ოპერაციების მართვის დეცენტრალიზაცია მოითხოვს დაქვემდებარებულ გარემოში შემოქმედებითი ინიციატივის სტიმულირებას, რაც თავის მხრივ ზრდის პირადი შემადგენლობის მოქმედებების მოტივაციას და საბრძოლო სულისკვეთებას. მაგრამ ამავე დროს, უნდა გავითვალისწინოთ ისიც, რომ გადანწყვეტილების მიღების ცენტრების ქვედა იერარქიულ დონეებზე დაშვება თავის თავში გარკვეულ საფრთხეებსაც მოიცავს პირველ რიგში, ესაა მოქმედებების კოორდინაციის გაუარესება და ზემდგომი მეთაურების მიერ შექმნილ ვითარებაზე კონტროლის დაკარგვის რისკი. მეორე და მთავარი საკითხი კი არის ქვემდგომი რგოლის სამეთაურო შემადგენლობის კომპეტენციის პოტენციური უკმარისობა, რომლებიც მაღალი ინტელექტუალური და პიროვნული თვისებებით უნდა ხასიათდებოდნენ. დაბოლოს ამოცანით მართვის პროცესში შეიძლება თავი იჩინოს ცალკეულ მეთაურებს შორის წარმოქმნილმა პირადმა დაპირისპირებებმა, ურთიერთუნდობლობამ, არაადეკვატურმა თვითშეფასებამ და ა. შ. [24]. აქვე უნდა აღვნიშნოთ ისიც, რომ ზოგიერთი ავტორის აზრით, ამოცანით მართვა არცთუ ისე კარგად ეთვისება იმ შემთხვევებს, როცა არსებობს რისკი, დაშვებულ იქნას პოლიტიკური ან სამხედრო-სტრატეგიული ხასიათის უმაღლესი დონის შეცდომა. ასეთ შემთხვევებს განეკუთვნება მაგალითად, ამბოხის საწინააღმდეგო და პარტიზანული ომის საწინააღმდეგო საბრძოლო მოქმედებები, აგრეთვე, პოსტკონფლიქტური სიტუაციების დარეგულირება, სამშვიდობო მისიები და ა. შ., სადაც ასე აქტიურად არიან ჩართულნი საქართველოს თავდაცვის ძალების ქვედანაყოფები.

### **ამოცანით მართვა და ქართული რეალობა**

საქართველოსა და მსოფლიოს უახლესი ისტორიის სამხედრო კონფლიქტების კომპლექსურმა და ბუნდოვანმა ბუნებამ იმ აზრამდე მიგვიყვანა, რომ სამხედრო ოპერაციების ეფექტურად მართვის თვისობრივად ახალი მეთოდები გვჭირდება. მართვის ახალი მიდგომა უნდა უზრუნველყოფდეს რთულ რელიეფურ პირობებში, რიცხობრივად და ტექნოლოგიურად გაცილებით უფრო ძლიერ

მონინააღმდეგეზე უპირატესობის მოპოვებას. საქართველოს შეიარაღებული ძალების გენერალური შტაბის უფროსის 2018 წლის 1 ნოემბრის ხელდასმული ვკითხულობთ: „თუ გადავხედავთ საქართველოს შეიარაღებული ძალების მიერ წარმოებულ ოპერაციებს ავღანეთში, დეცენტრალიზებულ მონინააღმდეგესთან ბრძოლის შედეგად მიღებულმა გამოცდილებამ დაგვანახა შესაძლებლობების დეცენტრალიზების და მცირე ზომის ქვედანაყოფებისათვის დამოუკიდებლობის უფრო მეტი ხარისხის მიცემის აუცილებლობა. გაზრდილი გაურკვევლობის, კომპლექსურობისა და კონკურენციის პირობებში მოქმედ პატარა, მსუბუქ ქვედანაყოფებს დასჭირდებათ მოქმედების თავისუფლება, რათა ადგილზე მიიღონ გადაწყვეტილება და სწრაფად მოახერხონ შექმნილი ვითარების უპირატესობად გადაქცევა. ამისათვის, ამოცანით მართვის კულტურა აუცილებელი პირობა იქნება წარმატების მისაღწევად“ [25, 2].

თითქოს ყველაფერი გასაგებია, კითხვის ნიშნები არ არსებობს და გადაწყვეტილებაც უკვე მიღებულია. Auftragstaktik – ამოცანით მართვის ინსტიტუციური დანერგვის პროცესიც საქართველოს თავდაცვის ძალებში უკვე დაწყებულია. საქართველოს თავდაცვის მინისტრის 2019 წლის დირექტივებში ვკითხულობთ: „ამოცანით მართვა (Mission Command) წარმოადგენს ძალთა გამაძლიერებელ ფაქტორს, რომელიც დაეხმარება ჩვენს ძალებს ბრძოლის პირველივე წუთებიდან იმოქმედონ თავდაჯერებულად, სწრაფად, მტკიცედ და ლეტალურად. ამოცანით მართვა გულისხმობს მეთაურებსა და მათ დაქვემდებარებულებს შორის ნდობის ისეთი ხარისხის ჩამოყალიბებას, რომელიც დაეხმარება მათ დაგეგმონ, კოორდინაცია გაუწიონ და მოახდინონ მიღებული დავალების დეცენტრალიზებული აღსრულება დასმული ამოცანის წარმატებით შესასრულებლად. ამოცანით მართვის კულტურის დანერგვა ხელს შეუწყობს ჩვენი თავდაცვის ძალების ეფექტიანობის გაზრდას. ამოცანით მართვა არის მრავალწლიანი ინიციატივა, რომელიც ზეგავლენას მოახდენს თავდაცვის სამინისტროსა და თავდაცვის ძალებში მიმდინარე ყველა ორგანიზაციულ პროცესზე. 2019 წელს ყურადღება გამახვილდება ისეთ საკვანძო

ელემენტებზე, როგორცაა: თავდაცვის ძალებში ამოცანის მართვის არსის დანერგვა და ცნობიერების ამაღლება მის კულტურასთან დაკავშირებით, საგანმანათლებლო პროცესებში ამოცანით მართვის პრინციპების ასახვა თავდაცვის ძალების ყველა დონეზე, დოქტრინებისა და სხვა დოკუმენტების შემუშავება, რომლებიც მნიშვნელოვანია ამოცანით მართვის ფილოსოფიის განხორციელებისთვის“ [26].

დირექტივაში ბუსტად არის განერილი ამოცანით მართვის საკვანძო ელემენტები – არსი, ცნობიერება, კულტურა, საგანმანათლებლო პროცესი, შესაბამისი დოქტრინებისა და დოკუმენტების შემუშავება. მაგრამ აქ ისმის მთავარი კითხვა – რამდენად სრულად გვესმის ამ ფილოსოფიის არსი? რამდენად მზადა ვართ ესოდენ მნიშვნელოვანი სიახლის მისაღებად? საფრთხეები არსებობს და ეს საფრთხეები რეალურია. ჩვენ ვაპირებთ, ჯარებში ამოცანით მართვის პრინციპები დავნერგოთ, მაგრამ ამ კონცეფციის გატარებით შეიძლება მისი მთავარი მიზანი გავანადგუროთ: გავათავისუფლოთ მეთაურები ინსტიტუციური შეზღუდვებისგან და მივცეთ მათ გადამწყვეტი მოქმედებების საშუალება. მთავარი სირთულე კი ის არის, რომ ამოცანით მართვა ქართული ჯარის კულტურის ნაწილი, მისი სული უნდა გახდეს. ცნობილია, რომ ამოცანით მართვის გამოყენების დროს მეთაურებმა უნდა იხელმძღვანელონ შემდეგი ექვსი პრინციპით:

- ურთიერთნდობის საფუძველზე შეკრული ჯგუფების ორგანიზება;

- საერთო გაგების ჩამოყალიბება;
- მეთაურის მიერ მკაფიო ჩანაფიქრის გაცემა;
- დისციპლინებული ინიციატივის ნახალისება;
- მიზანზე ორიენტირებული დავალებების გაცემა;
- გონივრულ რისკზე ნასვლა;

მაგრამ Auftragstaktik – ამოცანით მართვა არ არის მხოლოდ C2 (Command-Control) მართვისა და კონტროლის დოქტრინა. იგი არც მართვისა და კონტროლის სისტემაა. იგი არც „მოქმედებების თავისუფლებისათვის“ გაცემული ინდულგენციაა და არც მხოლოდ მოკლე წერილობითი ბრძანებების წერის თუ

სხარტი ვერბალური მითითებების გაცემის უნარები. ამოცანით მართვა თავდაცვის მსხვილი სახელმწიფოებრივი კორპორაციის კულტურული სული და მისი ფილოსოფიაა – სამხედრო პროფესიონალიზმის უმაღლესი გამოხატულება. ამოცანით მართვა ყველა დონის მეთაურისგან ქვემდგომი მეთაურებისადმი წაყენებული პროფესიონალიზმისა და კომპეტენციის მოთხოვნაა, რომლის თანახმადაც ქვემდგომებმა ზედმეტი ძალისხმევის გარეშე და დამოუკიდებლად უნდა აღასრულონ მათ წინაშე დასმული ამოცანა [27].

რეალობაში, ამოცანით მართვა ყველაფრის ან არაფრის შეთავაზებაა. იგი სამხედრო ორგანიზაციის საქმიანობის ყველა ასპექტზე უნდა აისახოს თუ მეთაურს სურს, რომ მისი პრინციპები ქვედანაყოფის კულტურულ ქსოვილში საფუძვლიანად დაინერგოს.

საქართველოს შეიარაღებული ძალების გენერალური შტაბის უფროსის ხედვაში ზუსტადაა აღნიშნული, რომ ნდობაა ის საფუძველი, რომელზედაც მართვის ეს ახალი მოდელი იქნება დაფუძნებული – ნდობის ჩამოყალიბება მეთაურებსა და დაქვემდებარებულებს შორის შეიარაღებული ძალების ყველა დონეზე ერთ-ერთი უმნიშვნელოვანესი ძალისხმევა იქნება. ის დაფუძნებული იქნება მშვიდობიანობის დროს დაგეგმილი ოპერატიული, საგანმანათლებლო თუ ადმინისტრაციული საქმიანობის აღსრულების პროცესში მეთაურის მიერ სამხედრო მოსამსახურეებზე დაკვირვებებსა და შეფასებებზე [25]. მაგრამ მთავარი აქ არა მარტო „ნდობის“, არამედ ერთდროულად „ნდობისა“ და „რწმენის“ საკითხია, რომელიც მტკიცედ და ორგანულად უნდა დამკვიდრდეს ქართული სამხედრო კულტურის ქსოვილში – ზემდგომების ნდობა ქვემდგომი მეთაურებისადმი და ქვემდგომების რწმენა ზემდგომი მეთაურების მიმართ. აქ ყოვლად დაუშვებელია ნებისმიერი ხარისხის ნდობისა და რწმენის დეფიციტის არსებობა. ამოცანით მართვისთვის საჭირო ნდობის ხარისხი კი მხოლოდ პერმანენტული ქცევით მიიღება - მეთაურები მუდმივად უნდა გამოხატავდნენ ნებას, რომ ქვემდგომი ლიდერებისგან ინიციატივის გამოჩენას ელიან და რაც ყველაზე მნიშვნელოვანია, ის უნებლიედ დაშვებული შეცდომები, რაც მათ

ბემდგომი მეთაურის ჩანაფიქრის განხორციელების პროცესში დაუშვეს, ჭკუის სასწავლებელ გაკვეთილად უნდა ჩაითვალოს და არა დასჯის მიზეზად.

ამოცანით მართვის მთავარი ელემენტი – ინიციატივაა! შეცდომების არდაშვების მენტალიტეტი, თუნდაც მცირე დობით, საფუძველშივე კლავს ამოცანით მართვის იდეას. ეს უკვე ტოქსიკური გარემოა, რომელიც ძველ პრუსიულ სამხედრო სკოლას გვახსენებს, სადაც ფრიდრიჰის დროინდელი „ჯოხის დისციპლინა“ გაბატონებული. თუ ლიდერი, გადამეტებული კონტროლის ფონზე, ხელს შეუშლის ინიციატივის გამოჩენას და გუნდის წევრებში თუნდაც მცირე შეცდომის დაშვების შიშს დანერგავს, ის არ უნდა ელოდოს ვინმესგან საკუთარ თავზე პასუხისმგებლობის აღების სურვილის გამოვლენას, ან რისკის განწევას მაშინ, როცა ეს ყველაზე მეტადაა საჭირო. მოკლედ რომ ვთქვათ, ამოცანით მართვის კულტურა ან არსებობს, ან არ არსებობს. შუალედური მდგომარეობის არსებობა თავის მოტყუებაა და ვერავინ შეძლებს იგი გააყალბოს, ძალიანაც რომ ეცადოს ამას [28, 142].

ამოცანით მართვა ყველა დონეზე უნდა დაინერგოს და მართვის კულტურა არ შეიძლება მოვარგოთ არმიას. პირიქით, არმია უნდა მოერგოს მართვის კულტურას. წინააღმდეგ შემთხვევაში ამოცანით მართვა დაკარგავს თავის ეფექტურობას და იგი მახინჯ თეორიად დარჩება. ამოცანით მართვის დანერგვა რიტორიკად არ უნდა დარჩეს, მან საქართველოს თავდაცვის ძალების მთელი სტრუქტურა უნდა მოიცვას. ამოცანით მართვისათვის აუცილებელია სისტემის წინაშე მდგარ პრობლემურ საკითხებზე პანორამული ხედვა და ერთ ენაზე საუბარი, ქვემდგომ მეთაურებს უნდა ესმოდეთ ბემდგომის ჩანაფიქრი. მათ სწორი მითითებები უნდა მიეცეთ და, რაც მთავარია, ქვემდგომ მეთაურებს უნდა ჰქონდეთ ბემდგომების ურყევი რწმენა, დამოუკიდებელი მოქმედებებისათვის საჭირო შესაბამისი ცოდნა და უნარ-ჩვევები. და აქ უკვე სამხედრო განათლების სფეროში გადავდივართ, რასაც უმნიშვნელოვანესი ადგილი უკავია საქართველოს თავდაცვის ძალების მთელ სტრუქტურაში. „ცოცხალი ბიოლოგიური სისტემების მსგავსად,

ომების წარმოების წესიც დარჯინის თეორიას ექვემდებარება და არმია, რომელსაც სურს უმცირესი დანაკარგების ფასად მოიპოვოს გამარჯვებები, მუდმივად უნდა ბრუნავდეს სისტემის სტრუქტურის, პროცედურებისა და განათლების გაუმჯობესებაზე“, – წერს იუტას უნივერსიტეტის პროფესორი, დოქტორი იორგ მუთი (Jörg Muth) თავის ნაშრომში The Language of Mission Command and the Necessity of an Historical Approach [29].

ვეთანხმებით ავტორის ამ მოსაზრებას ომის წარმოების წესის ევოლუციური გზით განვითარების თაობაზე, მაგრამ იმ შესწორებით, რომ სახელმწიფოს სამხედრო უწყების სისტემური გაჯანსაღებისა და წარმატების მიღწევის გზაზე რიგით პირველ პრიორიტეტად სამხედრო განათლების სისტემის დახვეწა უნდა იქცეს. უპირველეს ყოვლისა კი უმაღლესი სამხედრო განათლების მთავარ ინსტიტუციას – ეროვნული თავდაცვის აკადემიის სამეთაურო-სამბაბო კოლეჯს უნდა მიექცეს ყურადღება. ეს სულაც არ ნიშნავს იმას, რომ საქართველოს თავდაცვის ძალები რაიხს-ვერის, ვერმახტის, ან უკვე მოდიფიცირებული აშშ-ის არმიის კლონად ვაქციოთ. ეს ნიშნავს იმას, რომ ჩვენი რეალიების გათვალისწინებით გადმოვიტანოთ გერმანული არმიისთვის დამახასიათებელი საუკეთესო ასპექტები. ასეთი ასპექტი ამოცანით მართვის ფილოსოფიაა, უპირველეს ყოვლისა კი – სამხედრო განათლებისა და ოფიცერთა შერჩევის დახვეწილი სისტემის შექმნა.

### **დასკვნა**

მე-19 საუკუნის ბოლოს მოღვაწე ამერიკელი გენერალი ფილიპ შერიდანი ((Philip Sheridan) აფასებდა რა ამერიკელ ოფიცერთა განათლების სისტემაში პრუსიული სამხედრო სკოლის გამოცდილების დანერგვის შესაძლებლობას, აღნიშნავდა, რომ პრუსიული სქემის დეტალური იმიტაცია, მისი სულის გაუთვალისწინებლად, შეცდომა იქნებოდა [30].

დიახ, თუ ვსაუბრობთ ამოცანით მართვის დანერგვაზე, Auftragstaktik-ის სული უნდა შენარჩუნდეს, წინააღმდეგ შემთხვევაში, ამ ფილოსოფიაში მთავარი – მართვის კულტურა დაიკარგება. „სამხედრო სიძლიერე ბრძოლებს იგებს, სულის სიძლიერე

კი – ომებს“ [31] – ამბობდა მეორე ამერიკელი გენერალი, ჯორჯ მარშალი (George Marshall). ერთი რამ დღესავით ნათელია, – ჩვენ ძალიან რთული ამოცანის გადასაჭრელად ვემზადებით. ომს ჯარისკაცი არ იგებს და არ აგებს. არც საომარი კამპანიის შედეგებია მასზე დამოკიდებული და არც ცალკეული სამხედრო ოპერაციისა. აქ ინსტიტუციათა აქტივობის სხვა დონეებსა და პასუხისმგებლობის სხვა ხარისხებზეა საუბარი. ჯარისკაცი და სამხედრო ქვედანაყოფი ტაქტიკური დონის მოთამაშეა და მასზე მხოლოდ ბრძოლის ბედია დამოკიდებული, საომარი კამპანიებისა თუ სამხედრო ოპერაციების დაგეგმვას, მართვასა და აღსრულებას ქვეყნის შეიარაღებული ძალები ახორციელებენ ოპერატიულ და სტრატეგიულ დონეზე, ხოლო ომის წარმოებაზე პასუხისმგებლობა უკვე მთლიანად სახელმწიფოს პრეროგატივაა პოლიტიკური ნების, სახელმწიფო სიძლიერის ყველა კომპონენტისა და რესურსების ჩართულობის კუთხით. სწორედ იგი განსაზღვრავს ომის წარმოების ყველა საკითხს, ომის პოლიტიკური მდგენელის და გნებავთ „დიდი სტრატეგიების“ ჩართვით.

საქართველოს თავდაცვის ძალებში ამოცანით მართვის კულტურის დანერგვის საკითხთან მიმართებაშიც ანალოგიურადაა საქმე. ამოცანით მართვა ყველა დონეზე უნდა დაინერგოს და მართვის კულტურა არ შეიძლება მოვარგოთ არმიას. პირიქით, არმია უნდა მოერგოს მართვის კულტურას. ამოცანით მართვის დანერგვა რიტორიკად არ უნდა დარჩეს, მან საქართველოს თავდაცვის ძალების მთელი სტრუქტურა უნდა მოიცვას. წინააღმდეგ შემთხვევაში ამოცანით მართვა დაკარგავს თავის ეფექტურობას და იგი მახინჯ თეორიად დარჩება. ისტორიული რეალობა ის არის, რომ პრუსიულ-გერმანულ სამხედრო აზრს 30 - წლიანი შრომა და ბრძოლა დასჭირდა საკუთარ შეიარაღებულ ძალებში ამოცანით მართვის კულტურის დასანერგად. და რა გზას დავადგებით ჩვენ? ისევ ვიმეორებთ – მთავარი აქ სამხედრო განათლების სისტემური სრულყოფა და „ნდობისა“ და „რწმენის“ საკითხია, რომელიც მტკიცედ და ორგანულად უნდა დამკვიდრდეს ქართული სამხედრო კულტურის ქსოვილში – ზემდგომების ნდობა ქვემდგომი მეთაურებისადმი და ქვემდგომების რწმენა ზემდგომი მეთაურების მიმართ. აქ ყოვლად დაუშვებელია ნებისმიერი ხარისხის ნდობისა

და რწმენის დეფიციტის არსებობა. საქართველოს შეიარაღებული ძალების გენერალური შტაბის უფროსის 2018 წლის 1 ნოემბრის ხედვაში ვკითხულობთ: „საქართველოს შეიარაღებული ძალების დოქტრინა, განათლება და წვრთნები არის ამოცანით მართვის კულტურის დანერგვის გასაღები. ჩვენმა დოქტრინამ უნდა განმარტოს ამოცანით მართვის ფილოსოფია, სასწავლო დაწესებულებებმა ასწავლოს, ხოლო ჩვენ უნდა მოვემზადოთ მისი განხორციელებისათვის ინდივიდუალურ და კოლექტიურ დონეზე. ჩემ მიერ ბემოთ აღწერილი მთავარი შემადგენლები ამოცანით მართვის დანერგვის გრავიტაციული ცენტრია. თუ ჩვენ ვერ მოვახერხებთ ამ თვისებების წარმატებით დამკვიდრებას ჩვენს ჯარისკაცებში, ე. ი. ვერ მოვახერხებთ მათ დამკვიდრებას შეიარაღებულ ძალებში და პრაქტიკულ გამოყენებაში“ [25]. დიახ, სრულფასოვანი სამხედრო განათლება ამოცანით მართვის დანერგვის გრავიტაციული ცენტრია. სამხედრო განათლების სფეროში გატარებული რეფორმების გარეშე კი საქართველოს თავდაცვის ძალებში ამოცანით მართვის ფილოსოფიის დანერგვა ქაღალდზე დაწერილ ლამაზ ფრაზებად და კეთილ ჩანაფიქრად დარჩება მხოლოდ. ჩვენ გვწამს, რომ დასახული მიზნის მისაღწევად სამხედრო განათლების სფეროში გაღებული დანახარჯები ერთი რიგით მაღალი მაინც უნდა იყოს დღევანდელთან შედარებით. პირველ რიგში, უნდა გამოვყოთ პრიორიტეტები და დავიწყოთ მუშაობა სამხედრო განათლების საკითხების სრულყოფაზე, და მერე ყველაფერი დანარჩენი – დაიხვეწოს წვრთნების პროცესი, გაიზარდოს ჯარების ბრძოლისუნარიანობა, განახლდეს დოქტრინები და სხვა საჯარისო დოკუმენტები, შეიქმნას თავდაცვის ახალი გეგმები. სწორედ ესაა ჩვენ წინაშე არსებული პრობლემის გადაჭრის პოტენციური გზა. გადამეტებული შრომა ყოველთვის სჯობს გადამეტებულ სიზარმაცეს. როგორც იტყვიან, ოფლი სისხლს ზოგავს...

## **დამონშეებული წყაროები და ლიტერატურა:**

1. Antoine de Saint-Exupéry *Pilote de guerre*, 1942.
2. *A Perspective on Infantry*, Praeger; First edition, Westport, Connecticut. London. 1981.
3. Эрвин Роммель, цитаты. <https://ru.citaty.net/avtory/erwinrommel/>.
4. Gunther M. J., *Auftragstaktik: The Basis For Modern Military Command*. Pickle Partners Publishing, 2015.
5. John T. Nelsen, *Auftragstaktik: A Case for Decentralized Battle*. <https://apps.dtic.mil/dtic/tr/fulltext/u2/a509971.pdf>.
6. Army Doctrine Reference Publication, ADRP 6-0, *Mission Command*, Headquarters Department of Army, Washington, DC, 17 May 2012. <https://fas.org/irp/doddir/army/adrp6-0.pdf>
7. Canada Department of National Defence, *Conduct of Land Operations – Operational Level Doctrine for the Canadian Army*, Publication B-GL-300-001/FP-000. Ottawa, Ontario: Queen's Printer, 1996.
8. Army of the United Kingdom Land Operations, Shrivenham, UK: United Kingdom Ministry of Defence, Director General, Development, Concepts, & Doctrine, Publication AC 71819, 2005.
9. Gunther M. J., *Auftragstaktik: The Basis for Modern Military Command*, Pickle Partners Publishing, 2015.
10. Hajo Holborn, *The Prusso-German School: Moltke and the Rise of the General Staff. Makers of Modern Strategy, From Machiavelli to the Nuclear Age*, edited by Peter Paret, Gordon A. Craig, Felix Gilbert, Princeton University Press, 1986.
11. Robert Greene, *The 48 Laws of Power, The 33 Strategies of War*, Penguin Books, New York, 2006.
12. Gerhard Papker, „Helmuth von Moltke“, „Klassiker der Kriegskunst“, Red. Verner Halveg Darmstadt, 1960.

13. Moltke on the Art of War, Selected Writings Edited by Daniel 223 J. Hughes, Translated by Daniel J. Hughes and Harry Bell, Foreword by Gunter E. Rothenberg, Ballantine Books, New York, 1993.
14. Donald Vandergriff, How to Develop for Mission Command: The Missing Link. Mission Command, The who, what, where, when and why, An Anthology, Donald Vandergriff, Editor and Stephen Webber, Editor, Kabul, Afghanistan. May 2017.
15. Wittmann J. Introduction, Auftragstaktik - Just a Command Technique Or the Core Pillar of Mastering the Military Operational Art?, Miles-Verlag, 2012.
16. Stewart K. G., The Evolution of Command Approach (Paper 192), 15th ICCRTS The Evolution of C2. 2010.
17. 16 Cases of Mission Command, General Editor Donald P. Wright, Ph. D. Combat Studies Institute Press, US Army Combined Arms Center, Fort Leavenworth, Kansas. 2013.
18. Kallmes K., Auftragstaktik: Decentralization in Military Command. [www.realcleardefense.com](http://www.realcleardefense.com). Notes on Liberty (28 April 2017). 2 October 2019. <https://www.realcleardefense.com/articles/2017/04/28/auftragstaktik-decentralization-in-military-command-111267.html>
19. karl fon klauzevici, 1806 weli, meomris biblioTeka, Tbilisi, 2007.
20. J. W. Wheeler-Bennett, The Nemesis of Power, The German Army in Politics, 1918-1945, Second Edition, London: Macmillan, 1964.
21. The Dynamics of Military Revolution 1300-2050, edited by Macgregor Knox and Williamson Murray, Cambridge University Press, 2001.
22. Stolfi , Russel H. S., A Critique of Pure Success: Incheon Revisited, Revised, and Contrasted, Journal of Military History 68 (2), (2004). <https://www.jstor.org/stable/3397476?seq=1#page-scan-tab-contents>.

23. Martin van Creveld, *Fighting Power: German and US Army Performance, 1939-1945*, Contributions in Military History, Westport, Connecticut: Greenwood, 1982.
24. Vego M. N., *The German-Style Mission Command (Auftragstaktik)*, Joint Operational Warfare: Theory and Practice. — Dept. of the Navy, Government Printing Office, 2009.
25. ამოცანით მართვა, გენერალური შტაბის უფროსის ხელვა, 1 ნოემბერი, 2018.
26. საქართველოს თავდაცვის სამინისტრო, მინისტრის დირექტივები, 2019. 12. ამოცანით მართვა. [https:// mod. gov. ge/ uploads/2019/PDF/2019-direktivebi-24-ianvari-final.pdf](https://mod.gov.ge/uploads/2019/PDF/2019-direktivebi-24-ianvari-final.pdf)
27. Donald E. Vandergriff, *How the Germans Defined Auftragstaktik[i]: What Mission Command is - AND - is Not*. Small Wars Journal. <https://smallwarsjournal.com/jrn/art/how-germans-defined-auftragstaktik-what-mission-command-and-not>. 08. 10. 2019.
28. Chad Foster, *Training for Mission Command, Mission Command. The Who, What, Where, When and Why*, An Anthology, Donald Vandergriff, Editor and Stephen Webber, Editor, Kabul, Afghanistan, May 2017.
29. Jörg Muth, *The Language of Mission Command and the Necessity of a Historical Approach*, Mission Command in the 21st Century: Empowering to Win in a Complex World, The Bridge and Army Press, 2016. [https:// thestrategy-bridge. org/ the-bridge/ 2016/ 6/ 4/ the-language-of-mission-command-and-the-necessity-of-an-historical-approach](https://thestrategybridge.org/the-bridge/2016/6/4/the-language-of-mission-command-and-the-necessity-of-an-historical-approach). October 10, 2019.
30. Jay Luvaas, *The Influence of the German Wars of Unification on the United States*, in *On the Road to Total War — The American Civil War and the German Wars of Unification, 1861-1871*, ed. Stig Förster and Jörg Nagler, Washington D.C.: German Historical Institute, 1997.
31. George Marshall Quotations. <https://www.quotetab.com/quotes/by-george-c-marshall#pm7oCKGD7t6HhmZS.99>.

## **MISSION COMMAND PHILOSOPHY IN GEORGIAN DEFENCE FORCES – FORGOTTEN HISTORY OR THE INEVITABLE FUTURE**

### **Summary**

Discussed formally in the article and presented in the retrospective, „Mission Command“ is one of the principles of the Prussian-German operative art of troop management, based on the ongoing combat experience at the European War Theater during the 19th century. In the Prussian army, the philosophy known as the „Auftragstaktik“ was a specific principle of operational management of troops based on the commander’s thinking, based on his intellect and learning. The concept of Auftragstaktik is considered to be a distinguishing feature of the German military administration system, which increases the degree of freedom to assess the current operational situation at all levels of the vertical chain of command and carefully disobeys the orders of superior commanders. This concept of troop management even implies that during an operation, the lower echelons’ command staff can cease to perform the combat task assigned to it or significantly change the ways and methodology of performing this task, provided that the commander takes full responsibility for the consequences of these changes. This style of management provided organizational and tactical flexibility, which drastically reduced time delays. All this, in a rapidly changing operational environment, had a positive effect on the adaptation of the command ring. This method of managing and executing military operations contrasted with the strictly written centralized method of managing troops, which was the detailed management of the

operation. The complex and ambiguous nature of the military conflicts in the recent history of Georgia and the world has led us to believe that we need qualitatively new methods of effectively managing military operations. A new approach to management must ensure that in difficult terrain conditions, numerically and technologically much stronger opponents take advantage. The present article discusses the need to introduce the principles of manpower management in the Georgian Defense Forces, the difficulties associated with it and other issues.