

A MAGYAR HONVÉDSÉG HUMÁNSTRATÉGIÁJA ALAKÍTÁSÁNAK CENTRÁLIS DIMENZIÓI A VÁLTOZÓ TÁRSADALMI KÖRÜLMÉNYEK ÉS AZ ÁTALAKULÓ HADSEREG VISZONYAI KÖZÖTT

Tóth Zoltán
egyetemi adjunktus
ZMNE Vezetés- és Szervezéstudományi Kar
Vezetés- és Szervezési Tanszék

Egy szervezet eredményessége nagymértékben függ attól, hogy milyen a struktúrája, milyen vezetési elveket és módszereket alkalmaznak.

A szervezeteket két fő tényező csoport befolyásolja, így a szervezet környezete, illetve a szervezet belső adottsága. A környezet és a belső adottságok akkor fejtenek ki hatást a szervezetre, ha a vezetők érzékelik a befolyásoló tényezők állapotát és változásait, és ennek megfelelő célokat fogalmazznak meg.

A befolyásoló tényezők és a szervezetek kialakítása közé többnyire beékelődik a stratégia-alkotás, mint közvetítő tényező. Emellett megfigyelhető a befolyásoló tényezők közvetlen hatása is a szervezet struktúrájára.

A stratégiát tehát úgy értelmezzük Child nyomán, mint a szervezet jövőbeni céljaira és azok megvalósítási módjaira vonatkozó elképzelések összessége.

Child kétféle stratégiát különböztet meg: szervezeti és környezetit. A szervezeti stratégia arra utal, hogy céljaiból kiindulva miként alakítja a szervezet a tevékenységi körét, technológiáját, struktúráját és hogyan rendel el ezekhez az emberi erőforrásokat. Dolgozatom célja - annak bemutatása, hogy a szervezetek oldaláról nézve milyen akadályozói voltak a közelmúltban a stratégiai gondolkodásnak ezen belül a humán stratégiának, majd szűkítve a a kört a Magyar Honvédségben megvalósítandó humán stratégia legfontosabb kérdéseit villantom fel. [Szerzői munkaközösség, 1981.]

A szervezetek számára régebben a hadsereg jelentette a példát. A magas szintű tervezés, szervezés, ellenőrzés, pontos szerepleosztás, teljesítménynormák mind olyan elemek, amelyek garantálták a szervezeti működés magas határfokát.

Az ipari, majd az azt követő információs forradalom kielezett versenykörnyezetben sokkal magasabb szinten képzett és jobban motivált munkaerőt követel meg.

Ma már a szervezetek közül egyre többen ismerik fel azt, hogy a sikeres működéshez elengedhetetlen az emberi erővel való gazdálkodás.

A korszerű felfogás szerint a személyzeti munkával foglalkozó vezető üzletember, aki a humán erőforrás gazdálkodás minden lépését költség haszon kalkulációkkal támasztja alá, vagyis a szellemi tőke befektetőjeként tevékenykedik. [Rácz, 1996.] Ez a gondolkodásmód azonban nem egy csapásra alakul ki a szervezetekben, hiszen ehhez újfajta szervezeti kultúra kiépítése is szükséges, beleértve az értékrend és az azt alakító vezetési, szervezési, ellenőrzési és ösztönzési rendszerek alakítását. [Pintér, 1994.]

A közelmúlt történelmét vizsgálva megállapíthatjuk, hogy a tervutasításos gazdaságirányítás időszakában a gazdálkodó szervezetek esetében stratégia gondolkodásról nem beszélhetünk. A vállalatvezetési gyakorlatból hosszú időn keresztül hiányoztak a hosszú távú stratégiai feladatok. Nem is lehetett ez másként, mivel a vállalatok számára „feltűről” előírták a tervfeladatokat és a beszerzésről, értékesítésről sem a vállalatnak kellett gondoskodnia. Az új gazdasági mechanizmus, a gazdaságirányítás indirekt elemei megjelenésével jelentették a kezdeti lépéseket a stratégiai gondolkodásban. A 60-as évek végére megnőtt a vállalati önállóság és 1971-től öt éves tervek készítésére kötelezték a vállalatokat.

A vállalatok vezetői azonban nem a hosszú távú folyamatokra való figyellel tudták biztosítani jövőjüket, hanem sokkal inkább a gazdaságirányítás intézményeivel kiépített kapcsolatok révén.

Erre a magatartásra a vállalatok rá voltak kényszerítve, a szabályozók gyakori változásai miatt.

A vállalatok tehát céljaikat taktikai jellegű és gazdaságon kívüli módszerekkel igyekeztek megvalósítani. Ezen módszer bizonyos fokig történő alkalmazása természetesnek tekinthető a piacgazdaságban is, de hazánkban a „felfelé figyelés” a vállalatoknál átlépte a kritikus értéket és az egész gondolkodásmódot áthatotta.

A gazdálkodó egységek vezetői számára természetessé vált, hogy jövőjük megalapozását a főhatóságnál és ne a piacon kezdjék. [Szerzői munkaközösség, 1981.]

A központi akarat érvényesítésére való törekvés jellemezte a személyügyi politikát is. Az ötvenes években a káderpolitika - az új káderek kiválasztása és kinevelése - a politika egyik fő eszköze volt.

1957 után párthatározatok fogalmazták meg a káderpolitika alapvető elveit, amelyek az állami, gazdasági, tudományos és a kulturális területekre azonos személyzeti politikai alapelveket fogalmaztak meg. Az 1968-ban megindult gazdasági és társadalmi reformfolyamat a személyzeti politikát (a 80-as évek elejéig) jórészt érintetlenül hagyta. [Farkas-Karoliny-Poór, 1994.]

A Magyar Néphadseregben szigorú következetességgel érvényesítették az elsősorban politikai megbízhatóságra épülő személyzeti munkát.

A 90-es évek változásai nem hagyták érintetlenül a humán szférát sem. A megváltozott intézményi, jogszabályi háttér eredményeként a személyzeti funkció tartalmában, színvonalában, céljaiban, gyakorlatában, alkalmazott módszereiben először a egyes vállalatoknál kezdett hasonlítani a fejlett világban tapasztaltakéhoz.

A hadseregben a munka- és a szervezeti folyamatok bonyolultságának növekedésével, az állomány kvalifikáltságának, társadalmi meghatározottságának

összetettebbé válásával egyre bonyolultabb vezetői feladat lesz az egyéni teljesítmény, aktivitás olyan színvonalú kiváltása, amely eleget tesz az új elvárásoknak.

A modern haditechnikai eszközök robbanásszerű térhódítása a katonai szervezeti racionalitás mellett az ipari jellegű racionalitás térhódítását eredményezte, melynek következményeként az egyirányú szolgálati függőségi viszonyok egyre több funkcionális kapcsolattal egészülnek ki, a tekintélyelv érvényesülésének pedig korlátjává válik a teljesítményelv.

Egyre több olyan helyzete és szektora van a katonai szolgálatnak, amelyben vezetők és beosztottak azonos, vagy közel azonos kvalifikáltságú tevékenységet végeznek egymással funkcionális kapcsolatban, a katonai érintkezési formák viszonylagos háttérbe szorulása és az „üzemi” kapcsolatok dominanciája közepette. A vezetők a folyamatok aprólékos áttekintésének lehetőségétől egyre inkább megfosztva objektíve a teljesítmény szemlélet, a decentralizálás, az ösztönzés, az öntevékenységre építés módszereit kell(kellene) hogy válasszák.

Napjainkra jelentősen átalakult az állampolgárok viszonya a hadsereghez. Azon túl, hogy egyes csoportok szükséges rossznak tartják, sokan mégis komoly elvárásokat fogalmazznak meg vele szemben.

Fontos tényező, hogy egyre nagyobb lehet a távolság a demokratizálódó társadalom és a hadsereg értékrendje között. Stratégiai politikai célként jelentkezik a NATO-hoz való csatlakozás, amely több dimenzióban kényszerít ki változásokat. [Eszényi, 1992.]

Ezeknek a kihívásoknak a Magyar Honvédség csak akkor tud megfelelni, ha a szervezeti átalakítás a humán erőforrással való hatékony gazdálkodással párosul. Ez alatt az értendő, hogy mind a védelmi kormányzat, mind a fegyveres erők személyi állománya körében elegendő számban és megfelelő funkcionális integráltságban álljanak rendelkezésre a feladataikat ellátni kész és képes, azaz megfelelően felkészített és jól motivált szakemberek. [Szabó, 1996.]

Ehhez elengedhetetlenül szükséges, hogy a személyi feltételrendszer tervezése a külső-belső környezeti tényezők, köztük a munkaerőpiac folyamatos elemzésével történjék.

A tiszt- és tiszthelyettes állomány vonatkozásában a stabilitásra, a kiszámíthatóságra, fegyvelmezt szolgálatteljesítés esetén a biztos megélhetés kínálatára kell alapozni. Motivációs eszközként fel kell használni azt is, hogy a hadseregek funkciójukból adódóan erősen hierarchizált szervezetek, ahol a hierarchia különböző szintjein levők külső jegyekkel is meg vannak különböztetve egymástól. Ezért különösen fontos ezekben a szervezetekben az a pályamodell, amely egyértelműen bemutatja a pálya elején azt, hogyan lehet eljutni a különböző szintekre, milyen teljesítményekhez milyen lehetőségek, juttatások, elismerések kapcsolódnak.

Elengedhetetlenül szükséges a honvédség minden állománykategóriáját átfogó, az erőforrás allokációt megalapozó egységes képzési, kiképzési és továbbképzési rendszer kialakítása.

A belső szabályozók fejlesztésével és a korszerű vezetői felkészítés kialakításával biztosítani kell az állampolgári, a személyiség- és szociális jogok érvényesülését a katonai szolgálat során.

A fentiek biztosítása érdekében szükséges egy integrált humánpolitikai intézményrendszer kialakítása. [Krizbai, 1996.]

Felhasznált irodalom:

- Barakonyi - Lorange: Stratégiai management, KJK 1993.
- Csath Magdolna: Stratégiai vezetés-vállalkozás, KJK 1990.
- Eszényi József: A katonai vezetés korszerűsítésének szociológiai kérdései
In.: Társadalompolitikai kérdések 1992/6 MH OKAK

- Krizbai János:** A fegyveres erők munkaerő-piaci pozíciói. A Magyar Honvédség szakember utánpótlása, rekrutációs bázisának mennyiségi és minőségi jellemzői.
In: Hadtudományi Tájékoztató 1996/5.
- Farkas-Karoliny-Poór:
Pintér István:** Személyzeti/emberi erőforrás - menedzsment, KJK 1994.
A honvédség szervezeti kultúrájáról
Hadtudomány 1995/4.
- Pintér István:** A katonai vezetési stílus összetevői.
A katonai vezetés stílusának jellemző vonásai
egységszinten.
Kandidátusi értekezés 1994.
Zrínyi Miklós Katonai Akadémia 1994.
- Rácz Lajos:** A szakember értéke. A humán erőforrás-gazdálkodás elméleti problémái, gyakorlati tapasztalatai a termelő és a szolgáltató szférában.
In.: Hadtudományi Tájékoztató 1996/5.
- Szabó János:** Vezetési szintek, szerepek és kvalifikációs követelmények a Magyar Honvédségben.
In.: Hadtudományi Tájékoztató 1996/5.
- Szerzői munkaközösség:** Vezetés Szervezés I.-II.
Aula 1981.