

Tóth József¹

A MAGYAR HONVÉDSÉG HUMÁNSTRATÉGIÁJÁNAK HATÁSAI A REPÜLŐ MŰSZAKI SZAKEMBER KÉPZÉS RENDSZERÉRE²

A katonai légi járművek műszaki üzemeltetésének minőségét jelentős mértékben befolyásolja az abban tevékenykedő szakemberek szakmai felkészültsége. A párhuzamosan létező üzemeltetési stratégiák megléte, a közelmúltban megjelent humán stratégia olyan hatások, melyek változtatásokat igényelnek a repülő műszaki szakemberek képzési folyamatiban is. Ebben a folyamatban központi szerepet játszanak a kompetenciák, és az azzal kapcsolatos elvi kérdések. Jelen cikkben ezeket a kérdéseket kívánom röviden elemezni, egységes gondolati környezetben vizsgálni.

EFFECTS OF HUNGARIAN DEFENCE FORCES' HUMAN STRATEGY ON THE SYSTEM OF AVIATION TECHNICAL STAFF'S TRAINING

Quality of military aviation maintenance largely depends on the expertise and professionalism of involved aviation technical staff. The different maintenance strategies used parallel to each other and effects of recently appeared human strategies claim certain changes in the process of aviation technical staff's training. The competences and the related theoretical questions have huge importance in this process. In this paper I shortly analyse these questions taking it in an interrelated theoretical context.

BEVEZETÉS

A Magyar Honvédség légierijében lezajlott technikai jelegű változásokat a közelmúltban a humán erőforrásokat érintő gyökeres változások követték. A korszerű vadászpilóta gépek megjelenését követően napvilágot látott a Magyar Honvédség humánstratégiája, mely a személyi állomány egészét érintve új kihívásokat jelent a repülőeszközök üzemeltetését végző szakemberek képzésében, ki- és átképzésében. Ezek a kihívások közvetlenül érintik az üzemeltetést végző szervezeteket, a szervezetekben dolgozókat, valamint a képzést végző intézményeket is. A humán stratégia által megjelölt célok, és feladatok a haderő egészének humán menedzsment oldalát alapjaiban érintik, új szemléletet, kultúrát kialakítva.

Jelen cikkben arra vállalkoztam, hogy az új stratégia céljait figyelembe véve (egyelőre csupán) elvi környezetet, és koncepciót kívánok felvázolni, mely a repülő műszaki szakemberek képzésének átalakításában jelentkező feladatok megoldásához kíván szemléleti háttérrel nyújtani.

¹ okl.mk.alez, főiskolai docens, Nemzeti Közszolgálati Egyetem Katonai Repülő és Légvédelmi Tanszék, toth.jozsef@uni-nke.hu

² Lektorálta: Dr. Kavas László okl. mk. alez, egyetemi docens, Nemzeti Közszolgálati Egyetem Katonai Repülő és Légvédelmi Tanszék, kavas.laszlo@uni-nke.hu

Az elemzést célszerű rendszerszemléletű megközelítésben végezni. Ennek gondolati tartalma az, hogy a légi járművek üzemeltetését egy a környezettől jól elkülöníthető rendszerként vizsgáljuk, amely magában foglalja:

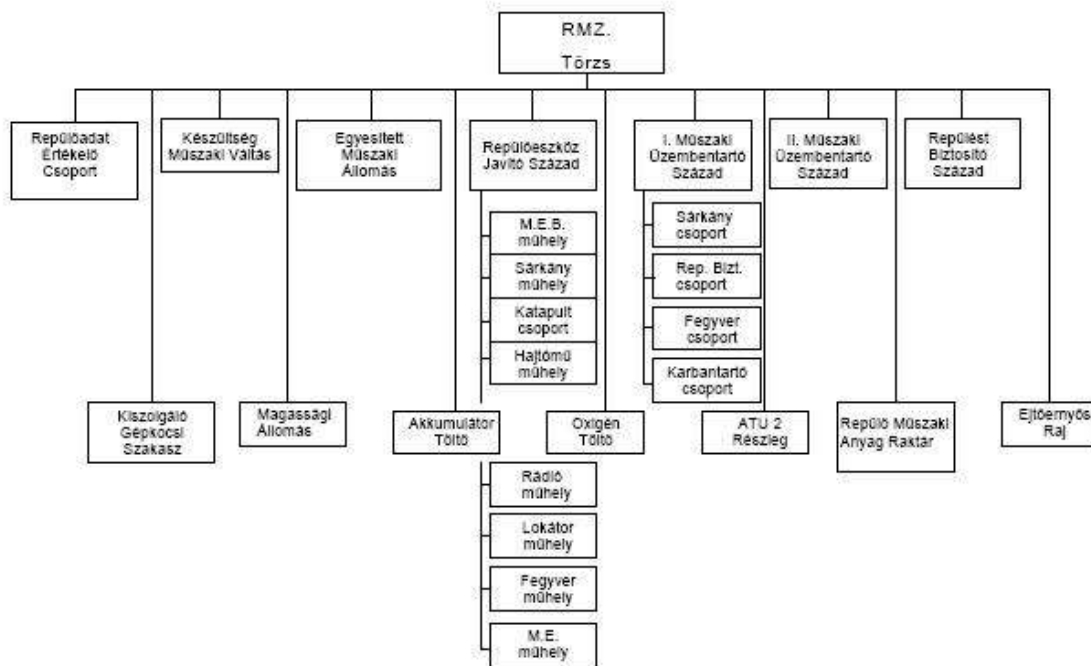
- az üzemeltetett technikai eszközt,
- azok kiszolgálását, ellenőrzését, karbantartását, javítását szolgáló berendezéseket,
- az üzemeltetést végző (műszaki) állományt,
- a kezelőszemélyzetet,
- valamint az üzemeltetést irányító szervezetet.

Az üzemeltetési rendszer egy nagyvonalú felbontásban a következő elemeket tartalmazza:

- objektív elemek (A légi járműre üzemeltetése során sokféle, bonyolult véletlenszerű üzemeltetési körülmény gyakorol hatást, melyek következtében a technikai eszköz állapota állandóan és halmozottan változik),
- szubjektív elemek (Egy adott üzemeltetési rendszerben előírásokkal előre szabályozott emberi beavatkozások összessége.)

Az üzemeltetési rendszer folyamatait alapvetően az üzemeltetés tárgyát képező konkrét repülő eszköz előírásai határozzák meg, emellett jelentős befolyással bír a személyi állomány felkészültsége, az üzemeltető szervezet struktúrája, valamint gazdaságossági, és/vagy megbízhatósági követelmények.

A rendszer folyamatainak kialakítását meghatározza a választott, vagy előírt üzemeltetési stratégia. Jelenleg a légierőnél párhuzamosan két üzemeltetési stratégia létezik. Az egyik az ún. „hard time” típusú stratégia, mely alapján a jelenleg még rendszerben lévő szállító és harci helikopterek üzemeltetése történik. A JAS 39 típusú vadászipülőgépek üzemeltetése az állapot szerinti stratégiát megközelítő rendszerben zajlik. Ez a két stratégia egyrészt eltérő szervezeti struktúrát (munkamegosztást, létszámot) igényel, másrészt az eltérő feladatokból adódóan a résztvevő állomány különböző képzettségét, képességeit és jártasságokat igényel. A kemény idő szerinti stratégiára alapvetően a szakmák szerinti feladatmegosztás a jellemző, ami a gépész, villamos, valamint a fegyveres képzettséget jelenti. A korszerű ipülőgépek üzemeltetési rendszerében ez a fajta a szakmacsoportok alapján történő bontás megszűnik, helyére a feladatcsoportok szerinti elkülönítés a jellemző. Példaként álljon itt a kemény idős üzemeltetést végző szervezetet bemutató szervezeti ábra.



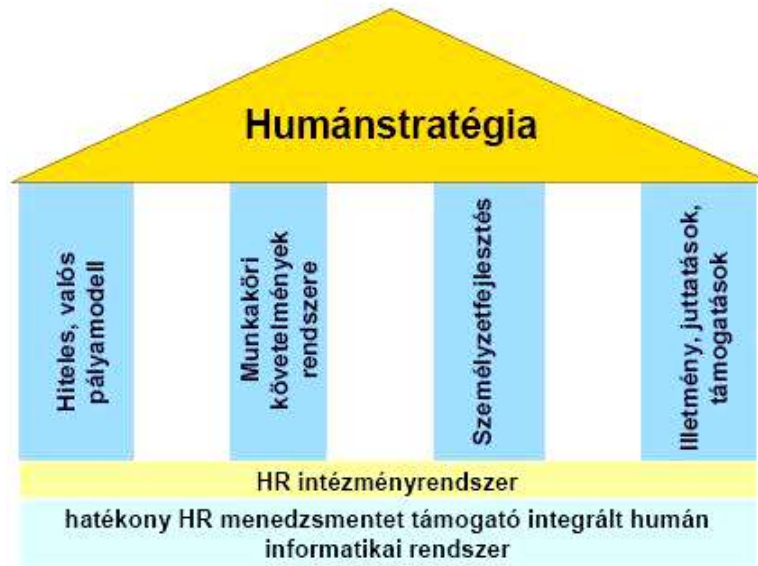
1. ábra A repülő műszaki zászlóalj (RMZ) szervezeti felépítése [1]

A Jas 39 típusú repülőgépek üzemeltetési rendszere ettől lényegesen eltérő szervezeti struktúrát, és létszámot igényel, amely alapjaiban a svédországi modell adaptációját jelenti. További lényegi különbséget jelent a műszaki feladatvégzés megbízhatóságával összefüggő humán tényezők szemléletmódja, mely egyrészt a felelősséget puhábban kezeli, másrészt a prevenció vonatkozásában nagy hangsúlyt fektet a képzésre, oktatásra. Ebben a szemléletben tetten érhetők a modern menedzsment irányzatok gondolatvilága, a kemény, vonalas katonai szemléletmód helyett.

A MH HUMÁNSTRATÉGIÁJA, ÉS ENNEK VÁRHATÓ HATÁSAI

A 79/2011 (VII. 29.) HM utasítás rendelkezik a „A Magyar Honvédség humánstratégiája a 2012-2021. közötti időszakra” című dokumentum kiadásáról, mely a honvédség humán erőforrás gazdálkodásával összefüggő stratégiai elképzeléseket tartalmazza, és mint ilyen meghatározó jelentőséggel bír az elkövetkező mintegy 8-10 évre (ez jelenti a stratégiai időtávlatot) vonatkozóan.

A dokumentum funkcionális ágazati stratégiaként definiálja önmagát, amely a humán erőforrás gazdálkodással kapcsolatos alapelveket, célokat, a célok eléréséhez szükséges cselekvéseket (akciókat) tartalmazza. A stratégia építőköveit, pilléreit az alábbi, a dokumentumból átvett ábra szemlélteti.



2. ábra. A humán stratégia elemei [2]

Az ábra jól szemlélteti azokat a kiemelkedő funkcionális elemeket, melyek a stratégia súlypontját képezik. A Human Resource Management, mint egyre inkább önállósuló menedzsment tudomány szakirodalma is alapvetően ezeket az elemeket különíti el.

Témánk szempontjából fontos elem a különböző pályamodellek definiálása. Ennek megfelelően a „klasszikus katonai” [2] pályamodell azt az életpálya szivárványt írja le, amely a klasszikusnak mondható parancsnoki tevékenységgel, illetve törzstiszti feladatokkal hozható kapcsolatba. A „speciális szakmai” [2] pályamodell olyan munkakörökhöz kapcsolódik, ahol a feladatok valamilyen speciális szakmai ismereteket követelnek a munkakör betöltőjétől. A két pályamodell dominánsan egy irányban átjárható (katonáiból speciálisba), a fordított irányú mozgásra csak kivételes esetben enged lehetőséget. A koncepció előnye, hogy biztosítja a szervezetbe belépőnek a tiszta, világosan átlátható karrierképet, a pályaháló döntési pontjainak deklarálásával azt a jövőképet, ahol felmérhetők a követelmények, a mozgástér.

A vizsgált téma szempontjából, és az előzőekkel is szoros összefüggésben áll a személyzetfejlesztéssel kapcsolatos elképzelés. Ennek megfelelően a dokumentum rögzíti, hogy a katonai pályamodellben mozgó munkavállalók alap, és továbbképzését a katonai oktatási intézményekben (kiemelten a Nemzeti Közszerződési Egyetemen) kívánja megoldani. A speciális pályamodellhez tartozó kompetenciák megszerzése a tárca hatókörén kívüli különböző szintű oktatási intézmények biztosítják.

Ezen a helyen gondolom célszerűnek néhány szóban tisztázni a kompetenciákkal kapcsolatos néhány kérdést.

Az első probléma a kompetencia definiálása, ugyanis az irodalomban használt definíciók erősen igazodnak az elemzett problémához, más és más kompetencia elemre helyezve a hangsúlyt.

A másik nehézség a definíció egzakt voltának biztosítása. A kompetenciák tartalmilag egzakt definiálása mindenekelőtt azért nehéz, mivel a vizsgált rendszerek (bármely szintet vizsgálva) csak bizonyos absztrakciós szinten fogható fel statikus rendszerként: valójában inkább változási folyamatok összességéként írható le. A szüntelen változási folyamatok - melyek a rend-

szerek organikus voltából következnek - természetszerűen hatással vannak a tanulási/tanítási célokra és ezzel a kompetenciák kialakulására is.

A kompetencia fogalmát úgy határozhatjuk meg, mint egy személy alapvető, meghatározó jellemzői, melyek okozati kapcsolatban állnak a kritériumszintnek megfelelő hatékony és/vagy kiváló teljesítménnyel.[3]

Ebben a meghatározásban az alapvető azt jelenti, hogy a kompetencia eléggé tartós része a személyiségnek, hogy valószínűsítse a viselkedést a helyzetek és feladatok (szerepek) széles skáláján. Az okozati kapcsolat azt jelenti, hogy az adott kompetencia okozza, vagy legalábbis előrevetíti a viselkedést és a teljesítményt. A kritériumnak való megfelelés értelmében a létező kompetenciák alapján megjósolható, ki fog valamit jól vagy rosszul csinálni egy specifikus kritériumnak megfelelően. A kiváló teljesítményszint a sztenderd eltérés az átlagostól fölfelé, a hatékony teljesítés pedig a végzés minimálisan elfogadható szintjét jelenti.

Az egyén szintjén maradva a kompetenciáknak öt összetevőjét határozhatjuk meg: [3]

1. ismeretek, a tudás (knowledge): információk, amivel a személy rendelkezik;
2. készségek, jártasságok (skills), melyek bizonyos fizikai és szellemi feladatok teljesülésének képességét adják;
3. önértékelés, szociális szerepek, melyek személyes értékek (value) mentén szerveződnek, tehát olyan attitűdök, értékek, melyeket a személy fontosnak ítél, hogy legyenek vagy megtegye őket pl. siker, karrier;
4. személyiségvonások (character), vagyis pszichikai-fizikai jellemzők és a helyzetekre, információkra adott válaszok;
5. motivációk (motivation), irányítják, befolyásolják, szelektálják a viselkedést bizonyos magatartások, célok felé.

A kompetenciák tartalmilag egzakt definiálása mindenekelőtt azért nehéz, mivel a vizsgált rendszerek (bármely szintet vizsgálva) csak bizonyos absztrakciós szinten fogható fel statikus rendszerként: valójában inkább változási folyamatok összességeként - eredőiként - írható le. A szüntelen változási folyamatok - melyek a rendszerek organikus voltából következnek - természetszerűen hatással vannak a tanulási/tanítási célokra és ezzel a kompetenciák kialakulására is. A kompetenciák tehát tartalmilag nem definiálhatóak teljes pontossággal, mivel azok a társadalmi környezettől, mint változó rendszertől - és ezen belül az oktatási valamint a gazdasági alrendszerrel - függő fogalmak.

A fentebb felsorolt jellemzők (kompetencia-összetevők) a tudatosság különböző szintjein vannak. Úgy képzelhetjük el őket, mint egy jéghegyet. A legtudatosabbak a vízszint fölött vannak és láthatóak, a kevésbé tudatos vagy tudattalan jellemzők a víz alatt vannak és a jéghegy láthatatlan részei.

Az általános képzés (közoktatás) az általános kompetenciák kialakítására törekszik, amely részben azokat a jellemzőket tartalmazza, amelyek gyakran előfordulnak, amelyeket általánosan alkalmaznak, és amelyek megteremtik az alapot ahhoz, hogy a funkcionális kompetenciák kialakíthatók legyenek, amelyek a kimagasló teljesítményt szolgáló szakmai tudást foglalják magukba. A funkcionális kompetenciák kialakítása alapvetően a szakközépiskolákban és a felsőoktatásban (annak állami és nem állami finanszírozású, ún. piaci intézményeiben), vala-

mint a nem iskolarendszerű képzések keretei között zajlik. A kompetenciák harmadik csoportja, az ún. kulcskompetenciák, amelyek a szervezet, intézmény stratégiai céljait támogatják; ezek termelése részben a munkaszervezeten kívül, részben azon belül folyik.

A repülő műszaki szakemberek, és elsősorban a műszaki tisztek alapképzésében ennek kapcsán a jövő képzési programjait illetően jelentős átalakításokra lesz szükség. A klasszikus képzési programok hangsúlyosan a mérnöki szakma kompetenciáit, képességeit, készségeit biztosítják, míg ez az új megközelítés a parancsnoki kvalitások kialakítását hangsúlyozza. Az alapvető katonai parancsnoki ismeretek, valamint készségek elsajátítása és kialakítása bizonyára nagyobb hangsúlyt kap a jövőben, ugyanakkor a konkrét szakmai kompetenciák kialakítása a korábbiaktól eltérő, újszerű megközelítéseket, módszereket igényel.

Megítélésem szerint a szakmával összefüggő kompetenciák súlya attól függ, hogy a vezető (parancsnok) által irányított szervezet feladatrendszerében, pontosabban a vezetés fókuszában az ember vagy a technika áll-e. Ez jól detektálható a szervezeti kultúrában, vagyis azokban az értékekben, melyet a szervezet tagjai informálisan elfogadnak, és magasra értékelnek. Egy nevezzük „ember központú” szervezet hatékony vezetése a humán vonatkozásokra összpontosító kompetenciákat igényel, míg a „technikai központú” szervezet inkább a magas szintű technikai, technológiai kompetenciákat preferálja. Tapasztalatom, és megítélésem szerint a repülő műszaki tevékenység döntően technikai jellegű, a szervezet értékrendje is ezek köré csoportosul. Emiatt csak egy jól átgondolt, és ennek figyelembe vételével készült képzési program képes ezt az ellentmondást feloldani.

Az előzőekkel szoros kapcsolatban áll a továbbképzések rendszerének kidolgozása. A funkcionális kompetenciák alakítása szinte kizárólag tanfolyami rendszerben történhet, melynek vélhetően ugyancsak a Nemzetvédelmi Egyetem adhat megfelelő kereteket.

A humán stratégiában rögzített cselekvések folyamat szemléletet tükröznek. Eszerint elsőként a munkakörök felmérését szükségszerű elvégezni, melynek eredményeként deklarálhatók azok a munkakörcsoportok, melyekhez az egyes pályamodellek megfeleltethetők. Az így kialakított munkakörcsoport-rendszer minden eleméhez teljesítmény kritériumok rendelhetők. Az egyes teljesítmény mutatók szoros összefüggésbe hozhatók a fent említett kompetenciákkal, valamint a továbbképzések rendszerével. Az eddigiekből is jól látható a humán stratégia elemeinek szoros egymásra épülése, valamint interdependenciái. Fontos kiemelni, hogy a megvalósítás igényli a cselekvések hierarchiájának betartását, különben vagy a stratégiai elképzelések megvalósulása szenved késedelmességet, vagy a kitűzött cél teljesül alacsony szinten.

ÖSSZEGZÉS

A jelen tanulmányban igyekeztem rámutatni azokra a külső, és belső környezeti hatásokra, melyek a repülő műszaki szakemberek képzésével foglalkozó intézmények és szakemberek aktuális feladatait fogják meghatározni.

Kihívások jelentkeznek egyfelől a repülőtechnika szükségszerű korszerűsítése oldaláról, amely a párhuzamosan létező üzemeltetési stratégiák okozta konfliktus feloldását követeli megoldani, másfelől a humán stratégia megvalósítása vonatkozásában.

Ez utóbbi újabb keletű, azonban súlyánál, és a változtatások morfogenetikus jellegénél fogva igen erőteljesen érezteti hatását a repülő műszaki üzemeltetés szervezeteinél, és rendszereinben. A feladatok sikeres megoldása feltételezi a feladatok egyébként logikusan előírt sorrendjének betartását. A képzési rendszer átalakítása feltételezi, hogy ismertek legyenek a kimeneti követelmények, és feltételek.

Bízom abban, hogy az egyetemen ez irányban jelenleg is folyó kutatások eredményei hathatósan hozzájárulhatnak a stratégiai célok hatékony megvalósításához.

FELHASZNÁLT IRODALOM

- [1] KAVAS László: Harcászati repülőgép kiválasztásának módszere gazdasági – hatékonysági mutatók alapján, kis létszámú haderő légierejének korszerűsítésére, PhD értekezés, Szolnok, 2009 (92-95. o.)
- [2] A Magyar Honvédség humánstratégiája a 2012-2021. közötti időszakra,
www.kormany.hu/download/6/a9/40000/Humanstrategia.pdf
- [3] www.mimi.hu/pszichologia/kompetencia.html