

O SISTEMU RUKOVOĐENJA TRUPNIH KOMANDI U MIRNODOPSKIM USLOVIMA

Uslovi nuklearnog rata zahtevaju od komande mnogo veće naprežanje, upornost, maksimalnu ekspeditivnost i osposobljenost starešina i štabova. Ishod boja — operacije u ratu često će zavisiti od minute pa i sekunde. U mehanizmu komande moraće sve besprekorno da funkcioniše. Zbog toga se ona još u miru usavršava i prilagođava ovim zahtevima. Razrađuju se nova pravila i uputstva, modificiraju i menjaju ranije usvojena načela i odredbe kako bi se principi komandovanja što više usaglasili sa nastalim promenama. Drugim rečima, sve se čini da se što bolje i svestranije osposobe starešine, da se podigne kvalitet komandi i štabova kako bi potpuno odgovorili zadacima koji ih čekaju u ratu.

Pa ipak, i pored ovih nastojanja ne ide se svuda ukorak sa vremenom i potrebama. U nekim nižim, a i višim trupnim komandama još ima dosta starog u metodu rešavanja bitnih pitanja od kojih zavise operativna i bojeva sposobnost trupnih jedinica. Naime, često se ispušta iz vida da svaki organ komande u miru i ratu treba da besprekorno obavlja svoju funkciju, a svi zajedno da deluju kao skladan organizam, prožet jedinstvenom idejom u sprovođenju planiranih zadataka na bazi odluke komandanta. Ovaj princip čini osnovu komandovanja u miru i ratu. U njemu su sažete obaveze i zadaci svih pojedinaca i celine. No, njegovo dosledno sprovođenje predstavlja složen proces koji zahteva od starešina i komandi odgovarajuće kvalitete, šira znanja iz teorije i prakse koju nameće daljnje modernizovanje Armije i savremeno kretanje društva, čiji je ona nerazdvojni deo. Zalaganje i spremnost starešina na maksimalna napore nije upošte sporno. O tome se može samo najpozitivnije govoriti. Međutim, uloženi napor često ne daju adekvatne rezultate. Uzroka ima više. Jedan od osnovnih je u tome što su se u mnogo čemu izmenili uslovi u odnosu na one pod kojima se odvijao život u Armiji pre deset i više godina. Naglim i brzim razvojem industrijalizacije i svih ostalih ekonomskih i privrednih faktora zemlje znatno se izmenila tehnička opremljenost Armije, njena socijalna struktura i nivo opšte kulture i političke naobrazbe omladine koja u nju dolazi.

U Armiju svakodnevno stiže nova, raznovrsnija i savremenija tehnika što zahteva sve više znanja, tehničke kulture i vremena. Pored ovoga, praksa ističe da trupne jedinice često imaju različite i specifične uslove života o čemu komanda mora da vodi računa. Tako, na primer, neće imati iste probleme jedinica u ravnicima, na morskoj obali i na visokom planinskom zemljištu, gde zima može da traje i do pet meseci. Problemi raketnih jedinica neće biti identični sa pešadijskim. Pored toga, treba imati u vidu da komanda u

miru ima nešto više naglašenu ulogu vaspitača. Od komande se u miru traži nešto drugačije prilaženje problemima, više inventivnosti u rešavanju zadataka. Pri svemu tome ne sme se ni za trenutak zanemariti borba protiv svake tolerantnosti i liberalizma u odnosima subordinacije i izvršavanja zadataka.

Obično se kaže da dobar sistem rukovođenja stvara uslove da u svako vreme znamo što možemo i moramo postići. Međutim, putevi do tako uhodanog sistema vrlo su složeni i delikatni, jer se radi o odnosima među ljudima, njihovim mogućnostima i shvatanjima na koje nije uvek lako uticati, niti ih meriti istim merilima. Stoga, sistem komandovanja i rukovođenja u najviše slučajeva i jeste kamen spoticanja pojedinih nižih i viših trupnih komandi, čemu dobrim delom doprinose i različita prilaženja ovom problemu, nedostatak literature i drugo. Nekada se ovom pitanju prilazi od uopštenih teoretskih postavki stranih armija koje neki pokušavaju da uklope u naše uslove. Ima mišljenja da naša dosadašnja praksa i iskustva u rukovođenju nisu ništa određenije dali. Ispušta se iz vida da već imamo uhodane, proverene i dosta ustaljene osnovne forme i oblike komandovanja koje treba samo dosledno primenjivati i neprekidno usavršavati. Tu dolaze, pre svega, planiranje, kontrola sprovođenja odluka i naređenja, operativna evidencija, analitičko sagledavanje stanja bojeve gotovosti u pojedinim vremenskim intervalima i odlučnije primenjivanje onih mera koje obavezuju da svaki organ komande i starešinski sastav što odgovornije i savesnije obavlja svoju funkcionalnu dužnost. Svaki od ovih elemenata ima i svoje mesto u sistemu komandovanja, pa ću ih tim redom i iznositi.*

PLANIRANJE

Planiranje je osnova i preduslov uspešnog komandovanja. Sve što radimo bez plana — narušava postojeću organizaciju, umanjuje efikasnost komandovanja, otvara vrata stihije i popuštanju discipline. U sistemu komandovanja jedinicama u ratu planiranje predstavlja glavni instrument u rukovođenju bojem-operacijom, dok je u miru to preduslov za organizovan i uspešan rad u rešavanju zadataka i problema.

Jedan od zadataka planiranja jeste da stalno ističe težišna i čvorna pitanja pred komande, da im obezbeđuje mesto i vreme potrebno za njihovo rešavanje, da odstranjuje pojavu vremenskih tesnaca, brzopleto i polovično rešavanje zadataka, stvaranje napetosti u radu itd. Međutim, odrediti prioritet, baviti se predviđanjem, izbegavati vremenske tesnace — nije baš jednostavno. To zahteva posebnu veštinu i umešnost, a to nisu svojstva svakog našeg starešine. Otuda i planiranje u nekim trupnim komandama nije našlo

* Uobičajeno je da se u metod rukovođenja uključuje: planiranje, izvršenje, kontrola i analiza. Autor ovde daje drugi redosled i posebno ne obrađuje izvršenje jer ga podrazumeva kroz ceo proces rukovođenja. Primedia Redakcije.

pravo mesto niti se obavlja kako valja. Težišni zadaci pripremaju se često na brzinu, a da se prethodno ne ocene: snage, sredstva, vreme i ostali činioци koji obezbeđuju pravilno rešenje. Nije retka pojava da se u takve zadatke komandi stavljaju i oni koji po obimu i sadržaju to nisu. Pored toga, obim tih zadataka mora biti što uži, a ne pretrpan svim i svačim, kako to često biva, naročito u nižim trupnim komandama, što komandanta samo rasplinjava i odvodi od suštinskih pitanja. Analizom dve jedinice koje su živele pod istim uslovima utvrđeno je da je ona gde je komanda planski rukovodila radom postigla mnogo bolje rezultate. U jedinici gde je postojao dobar sistem rukovođenja, umešno planiranje i jedinstvo delovanja svih faktora komande stanje je bilo dobro.

Kod planiranja, duži rokovi (u godišnjem pa i tromesečnim planovima rada) moraju biti elastičnije postavljeni, jer u toku realizacije zadataka vrlo često dolazi do pomeranja i odstupanja od plana. Primera za to ima dovoljno. Uzroci tome mogu biti i vanredni zadaci koje nije uvek moguće predvideti: vremenske nepogode, zemljotresi, promene u organizacijsko-formacijskoj strukturi jedinica, izmene ili dopune u realizaciji materijalno-finansijskog plana i dr. Svi ti momenti mogu da izazovu veće ili manje odstupanje od utvrđenih rokova. S tim treba računati. Sve ovo zahteva da se rokovi elastičnije postave i da se ostavlja bar minimum rezervnog vremena za nepredviđene zadatke.

No, pored činilaca objektivne prirode, na pomeranje rokova i narušavanje planova mogu da utiču i subjektivni činioци tj. mi sami. Tako, na primer, viši organi češće traže vanredne izveštaje i to obično sa veoma kratkim rokovima, ne vodeći računa o planovima nižih komandi. Mada su i oni često uslovljeni nepredviđenim događajima, ipak, jedan broj takvih zahteva, uz studioznije i smišljenije planiranje, mogao bi se izbeći. Takođe nisu beznačajne ni pojave neorganizovanih obilazaka koji remete plan rada potčinjenih. Uz nešto više nastojanja oni mogu biti usklađeni sa planom vežbi, proverom i ocenjivanjem pojedinih faza obuke i tome slično. Time se ne bi remetio plan potčinjenih, a cilj obilaska bi se uspešno realizovao. Neki organi viših komandi ne vode dovoljno računa o tome. Ubacuju se u obilaskе, pozivaju potčinjene na seminare, nastavne i tehničke zborove, analize stanja pojedinih službi i slično, a pri tome ne vode dovoljno računa šta u to vreme rešavaju i rade te komande po svom planu rada. To, pored ostalog, dovodi u pitanje i vaspitni uticaj sistema rukovođenja. Dešava se da takvim neplanskim radom a posebno pozivanjem na višemesečne kurseve „ogolimo” jedinicu, što u trupnim komandama stvara problem kako postići postavljene ciljeve obuke. Po mom mišljenju, usklađivanje bi trebalo obezbediti opštom direktivom za obuku i obavezom viših komandi da se starešine pozivaju na kurseve, savetovanja, zborove i slično samo u prekidu obuke, a kad ona počne, da se niko ne odvaja od trupe, sem u izuzetnim slučajevima.

U interesu daljeg unapređivanja metodologije planiranja pored već rečenog, trebalo bi imati u vidu i to (što se inače pokazalo korisnim) da se tri dana pre isteka mesečnog, odnosno tromesečnog

plana rada, održi sastanak načelnika štaba sa ostalim organima komande i da se na tom sastanku utvrde težišni zadaci komande za kraće odnosno duže vreme (naredna tri meseca), tj. da se utvrde prioritet, snage, sredstva, kriteriji potrebni za rešavanje pojedinih zadataka. Posle toga, načelnik štaba podnosi taj projekt komandantu. Kod viših komandi, pored načelnika štaba, sa svojim predlozima pojavljuju se i pomoćnici komandanta. On na najpogodniji način proverava kako su sprovedeni zadaci za protekli period i daje svoje primedbe. Pri svemu ovome važno je istaći značaj pripreme oko sastavljanja godišnjeg plana rada, najviše zbog toga što predstavlja osnovu za tromesečno i mesečno planiranje. U stvari, on je programski deo osnovnih zadataka na duže vreme koje obavezuje sve stepene komandovanja u Armiji. Stoga se nameće potreba da se pre definitivnog oformljenja plana analizira realizacija plana za proteklu godinu, a to znači da načelnik štaba, pomoćnici, organi rodova i službi podnesu referate o izvršenju plana, sumirajući stečena iskustva, istaknu nerešene probleme i podnesu predlog za bolje planiranje za narednu godinu. To će svakako biti ozbiljan doprinos u daljem usavršavanju ne samo planiranja nego i sistema rukovođenja uopšte.

KONTROLA I POMOĆ

Bitan faktor u sistemu komandovanja su kontrola i pomoć u izvršenju planiranih zadataka, donetih odluka, naređenja i postojećih planova i propisa. U ratu, kontrola priprema boja-operacije i izvršenja osnovnih i dopunskih odluka i naređenja ima izuzetan značaj. Kriterij u oceni izvršenja zadataka i odluka veoma je oštar. Takve zahteve nameću izuzetni uslovi rata. Ali kontrola izvršenja planiranih zadataka ima i u miru veliki značaj. Pod kontrolom podržavamo i potrebnu pomoć, samo što su kontrola i pomoć u ratu prilagođeni tim uslovima i predviđaju se planom boja-operacije, dok u miru imaju više nastavno-vaspitan karakter. Princip pomoći uz kontrolu u miru je nešto više naglašen. Tako se u direktivi za obuku i vaspitanje u 1965. godini izričito naglašava da kontrolu obuke može vršiti samo onaj starešina koji je spreman i da primerom pokaže izvođenje pojedinih nastavnih radnji kao na primer, pripremu komandira za navedeno zanimanje, pripremu vežbe ili gađanja i sl. Drugim rečima, kontrolni organ mora biti osposobljen i pripremljen da u datom momentu poučno-metodski izvede svako nastavno pitanje koje kontroliše.

Ipak, to je samo jedna strana tog pitanja. Međutim, ako želimo da u celini postigne željeni efekat, kontrola, uz obavezno poštovanje principa pomoći, *mora u prvom redu da proveriti kako se izvršavaju doneta rešenja, sprovode odredbe pravila i propisa u svakodnevnom životu trupe* (podvukao S. B.). Stoga, pored iznetog, osnovni cilj kontrole treba da je usmeren na produblјivanje odgovornosti, jačanje discipline i bezuslovno poštovanje subordinacije, bez čega ne može da jača vojna organizacija.

Da bi se ovaj osnovni cilj kontrole mogao postići, važni su i drugi faktori: sistem i priprema kontrole, jedinstven kriterij u oceni šta je dobro, a šta polovično i površno i šta uopšte nije izvršeno, kao i mere koje treba da slede na osnovu ocene nađenog stanja.

Sistem kontrole predstavlja niz mera koje odražavaju plansko i organizovano delovanje komandi. Kontrola mora biti pravovremena i tamo gde je najpotrebnija. Dakle, važno je uočiti težište i vreme intervencije, a oba zavise od stepena operativnosti komandovanja, umešnog praćenja realizacije plana i postavljenih zadataka. Sistem kontrole proizlazi iz sistema planiranja. Ako dobro planiramo, znaćemo na kojem je pitanju težište, u kom vidu i obliku treba organizovati i vršiti kontrolu i preduzimati druge mere. Stoga planirani zadaci treba da pretpostavljaju sistem i oblik kontrole, te preduzimanje ostalih mera koje treba da garantuju uspeh. Druhim rečima, obim i značaj planiranih zadataka upućuju nas na jedan od tri poznata oblika kontrole: ekipni, grupni ili pojedinačni. Razume se, pored ovih imamo i kontrolu informativne prirode (izveštajem, depešom, telegrafijom, telefonom, podnošenje usmenih referata i slično), no na ovom vidu kontrole ne mislim se posebno zadržavati.

Ekipni oblik kontrole, posebno na nivou viših komandi, pokazao se nužnim i opravdanim. On obezbeđuje komandi uvid u operativnu sposobnost trupnih jedinica na širem području. Međutim, linearno planiranje ekipne kontrole u armiji radi provere širokog kruga pitanja jedinica i garnizona ne daje uvek željeni efekat. Obično se praktikuje da svaka služba i rod budu zastupljeni u ekipi sa dva ili više organa, jer se želi videti sve (i najvažnije i najsporednije). Posle obilaska (koji traje osam ili više dana) održavala se završna konferencija na kojoj je svaki načelnik roda, službe i vida iznosio svoja zapažanja, a rukovodilac ekipe davao završnu reč. Takav metod je uzimao mnogo vremena, pa se prešlo na iznošenje zapažanja po sektorima. Iznose ih pomoćnici, odnosno načelnik štaba za službu štaba. Po završenom obilasku pišu se izveštaji. Piše ih svako ponaosob. Tako sređen i objedinjen materijal posle obilaska ekipa iz armije nekada iznosi i do 150 kucanih stranica, a nekada i više.

Ovde se opravdano nameće pitanje — da li je kod ekipnog oblika, pa i grupnog, a u nekim slučajevima i pojedinačnog, potrebno pisati opširne izveštaje koje smo, prema dosadašnjoj praksi, najčešće kao prilog uz naređenje komandanta, spuštali do potčinjenih? Smatram da za tim nema potrebe, ili je ima samo izuzetno, ako to nalaže situacija opšteg stanja u jedinici ili neki posebno važan zadatak. Inače, sasvim je dovoljno da se, kao što je već izneto, posle završenog obilaska upoznaju pretpostavljena komanda i komandant, ili načelnik roda, vida ili službe koji je kontrolu uputio. U protivnom umesto da smanjujemo obim administracije — još je proširujemo, rasipamo vreme, opterećujemo sebe i potčinjenog, a učinak je isti, nekada i slabiji. Praktikuje se da izveštaj pretpostavljene komande, prvopotčinjena sa svojim naređenjem spušta naniže. Tako se

dešava da trupna komanda (puk, brigada, samostalni divizion, bataljon itd) dobija izveštaje, naređenja sa nekoliko viših komandnih stepena. Valja imati u vidu da i trupne komande planiraju ekipne obilaski te i one pišu izveštaje i spuštaju ih sa svojim naređenjima potčinjenim. Tako se u puk, brigadu i niže jedinice slije veoma mnogo materijala u kome se obrađuje manje-više isto stanje, pa čak i ista pitanja. Tome treba dodati izveštaje revizije materijalno-finansijskog poslovanja koje se vrši bar jednom godišnje (jer je i to svojevrsna kontrola), čime se zadaci i naređenja u trupnim komandama još više ponavljaju i gomilaju.

Uz sve to, treba imati u vidu da u trupne komande pristilže u toku godine veći broj novih pravila i raznih uputstava koja izlaze iz armijske štampe, a razrađuju ih vidovi, rodovi i službe. Samo u toku 1965. godine izašlo je: za pešadiju 7 pravila i uputstava, za artiljeriju 26, inžinjeriju 10, oklopne jedinice 6, vezu 12, ABHO 5 itd. Prema tome, ne ispada li da suviše mnogo opterećujemo trupne komande i time ih suviše vezujemo za kancelarije? Razume se pravila i propisi su nužni za dalji razvoj i podizanje stručnih i političkih znanja starešina. To nameće savremeni razvoj armije. No, čini nam se da trupnim komandama ne obezbeđujemo dovoljno vremena da sve to organizovano izučavaju i sprovode u život pa se dešava da ne postizemo odgovarajuće rezultate. Pravila i propisi ostaju nedovoljno izučeni, zatvoreni u kasama, a život se odvija mimo njih.

Da bi se trupa što manje opteretila ponavljanjem istih zadataka, naređenja, raznih vrsta obilazaka, bilo bi celishodno da se ekipni oblik kontrole izvršenja zadataka u toku jedne godine na višem komandnom stepenu svede na uži krug težišnih pitanja. Da se uzme, npr. manji broj većih garnizona, prvenstveno onih gde stanje treba da se snimi i proveriti. Recimo, da se provere pokretljivost, kompleksna obučenost vojnika i starešina, čuvanje i održavanje tehnike ili neka druga pitanja, a ostali garnizoni da se ostave za ekipni obilazak komande nižeg stepena. Pored toga, postoji i uputstvo za ocenjivanje i proveru obuke kojim je po fazama regulisano ko i kada proverava i ocenjuje, ko i kada izvodi vežbe provere bojeve gotovosti komandi i jedinica. Prema tome, ostalo bi da se sistem kontrole i viših i nižih trupnih komandi uklapa u ekipne, grupne i pojedinačne provere. Tome se sve više ide, ali ne i dovoljno dosledno. Jedinствен sistem kontrole koji će u ratu biti obavezan za sve, trebalo bi da to bude i u miru. Međutim, događa se da rodovi, službe pa i sektori deluju svaki za sebe, držeći se svojih planova i programa koje dobijaju po vertikalni, pa i o onim pitanjima koja zahtevaju integralno rešavanje i jedinствен plan kontrole. Recimo, obuka i vaspitanje, mobilizacijske pripreme i neka druga pitanja.

Smatram da bi radi daljeg usavršavanja sistema kontrole, uz godišnji plan rada komande, trebalo odvojeno razrađivati i jedinствен plan kontrole, bar za ekipne i grupne, a delimično i pojedinačne kontrole. Ovakav plan bi bazirao na zajedničkoj proceni težišta rada organa (sektora, rodova i službi) u okviru viših trupnih komandi. Time bi se odredilo i težište kontrole, a samim tim bi se

izbegla i neorganizovana kontrola kojom se remete planovi potčinjenih. Ovde se nameće i pitanje — da li načelnik roda u rodovskoj jedinici (artiljeriji, inženjeriji, vezi i dr.) kontroliše samo stručnu obuku ili i sva ostala pitanja koja se rešavaju obukom ili utiču na njen rezultat? Smatram da su kontrola i provera samo stručnog-specijalističkog dela obuke suviše jednostrane i neefikasne. Treba proveriti i sve ostale faktore koji utiču na obuku, pre svega sistem rukovođenja komande i komandanta trupne rodovske jedinice, zatim mere koje obezbeđuju komandantu da ispolji što veći uticaj na stanje i disciplinovano izvršavanje zadataka u jedinici itd. U tom slučaju kontrola će biti sveobuhvatnija i šira, a učinak veći.

Operativnost rukovođenja nekada će zahtevati izvesna odstupanja od plana kontrole i pomoći. U ratu će to možda biti češći slučaj, s obzirom na obrte koji mogu neočekivano da uslede. U miru su te pojave takođe neizbežne, s obzirom na vanredne zadatke koje nije uvek lako predvideti.

Priprema kontrole. Upravo zbog toga što je jedna od veoma važnih funkcija rukovođenja, kontrola mora biti planirana, dobro pripremljena i organizovana. Od kvaliteta pripreme zavisi sa koliko ćemo uspeha i objektivnosti utvrditi stvarno stanje u pitanjima i problemima koje kontrolišemo, koliko i kakvih predloga ćemo dati komandantu i komandi u pogledu preduzimanja daljnjih mera koje će uticati na stanje operativnosti i dinamiku rukovođenja i rada komande i komandanta.

Pošto priprema zavisi od cilja kontrole, on u prvom redu mora biti jasno fiksiran. Njega utvrđujemo na osnovu obima, problema, vremena kojim raspolazemo i broja učesnika. Od toga zavise obim i izbor pitanja na koja želimo usmeriti težište kontrole. Pri tome se koristimo operativnom evidencijom, analizama, ocenama stanja i naređenjima koja su još na snazi, kao i drugim materijalima vezanim za jedinicu koju želimo proveravati. Ako ovo za postavimo možemo se udaljiti od cilja, otići u širinu i tada će učinak biti slab. Tada ćemo samo površno sagledati probleme i uzroke koji su ih uslovlili, a time će i naša pomoć potčinjenima biti umanjena. Nećemo biti u stanju da im damo potpunu sliku stanja i ukažemo na mere da se ono brže sredi. Takva kontrola znači izgubljeno vreme i promašeni cilj.

Na kraju, svaka priprema treba da se ozbiljno pozabavi ujednačavanjem kriterija učesnika kontrole, kako bi što više bila garantovana objektivnost ocene stanja. U protivnom, ukoliko ocena ne bi bila dovoljno argumentovana, ubedljiva, ukoliko bismo trupnu komandu stavili u sumnju u pogledu objektivnosti, doneta ocena izgubila bi vaspitnu stranu i više bi demobilisala nego stimulisala i podsticala potčinjene na rad. Otuda proizilazi i stepen odgovornosti koji svaka komanda preuzima na sebe u pripremanju kontrole. Stoga u godišnjim i tromesečnim planovima rada treba da se planira vreme da bismo što solidnije izvršili individualnu i zajedničku pripremu kontrolnih organa. O tome se do sada nije svuda vodilo dovoljno računa, te su pripreme vršene na brzinu i polovično.

Iskustva iz dosadašnje kontrole ukazuju da je za pripremu ekipa koje obilaze potrebno najmanje tri dana. Ona mora biti ne samo individualna nego i zajednička, da bi se proverila lična priprema učesnika, donelo rešenje koja pitanja praktično proveravati; da li ići na proveru bojeve gotovosti uzbunjivanjem, da li vršiti kontrolna gađanja i koja, da li izvoditi metodsko-poučno-pokazne vežbe, koje će ih izvoditi, o kojim pitanjima i sa kojim jedinicama, dokle ići u proveru održavanja i čuvanja tehnike, ratne opreme i drugo. Jednom rečju, priprema kontrole treba da obezbedi da svaki učesnik znalčki i umešno obavi svoj zadatak.

Kriterij u ocenjivanju. Da li će kontrola postati respektivna i vaspitna mera, da li će njen cilj biti u celini ostvaren — umnogome zavisi i od kriterija koji će biti primenjen u oceni kvaliteta i kvantiteta izvršenja planiranih zadataka. A kriterij ne zavisi uvek od volje i želje čoveka, ni od iskustvenih normi, jer se one ne mogu propisati za svaku temu, nastavno pitanje, borbenu ili neku drugu radnju. Tako, na primer, straža na jednom objektu po kriteriju jednog kontrolnog organa može dobiti ocenu „dobar“, od drugog „slab“. Ili prema kriteriju jednog kontrolnog starešine, strojevi lik vojnika u jednoj četi može biti sasvim dobar, a po oceni drugog prosečan i ispod toga. Dakle, oštrina kriterija zavisi pre svega od poznavanja problema i shvatanja opšte potrebe da obuka postane savremena, a preko nje i da se stvori takva disciplina koju će zahtevati uslovi suvremenog nuklearnog rata. Od toga će zavisiti i primena iskustvenih normi. Stoga i nije slučajno što imamo redovnu pojavu različitih kriterija koji podstiču borbu mišljenja. U toj borbi pobeđuju oni čiji se kriteriji podudaraju sa zahtevima savremenog i progresivnog rešavanja problema vojne organizacije. Pored toga, kriterij je kao pojam neraskidivo povezan sa radnim i moralnim likom starešina, sa principijelnim i doslednim stavovima kako u oceni rezultata rada pojedinca i celine, tako i u odnosima prema čoveku opšte. Stoga narušavanje opšte priznatih kriterija znači i narušavanje moralnih normi, što može da ima i psihološke posledice većeg značaja u smislu unošenja demobilizatorskog raspoloženja i nepovoljne atmosfere u rad kolektiva. I obratno — ispravan kriterij može da podstiče i stimulira na veće zalaganje, kako to u praksi često i biva.

Pri vršenju kontrole nosioci nedovoljno izoštrenog, mlakog kriterija obično su starešine koje dovoljno ne poznaju materiju. Nedostatak stručnih znanja prikrivaju ulepšavanjem i uopštavanjem stvari, pri čemu izbegavaju da određenije daju ocenu stanja i postignutih rezultata, ili da preciznije postave zadatke. Zadovoljni su minimalnim rezultatima koje u svojim izveštajima pretpostavljenom ulepšavaju, da bi stekao dojam kako su dobro obavili posao. Posledice tih pojava nije baš jednostavno ispravljati, jer i potčinjeni dobija utisak da je zbilja sve u redu, a možda i na zavidnoj visini.

Ukoliko druga, ponovljena kontrola posle određenog vremena bude kvalifikovanija i nađe da stanje ne zadovoljava, sigurno je da će potčinjeni reagovati i teže primiti kritiku sopstvenog rada. U

tom slučaju moralno-vaspitni efekat kontrole biće znatno smanjen. Onda se opravdano može staviti pod sumnju rezultat prethodne kontrole, pa čak postaviti i pitanje odgovornosti.

Iskustva potvrđuju činjenicu da i stanje jedinice zavisi od kriterija koji ima komanda. Ako se komandant, npr. brigade, puka, flotile i slično ne bavi dovoljno nastavnom problematikom već prepušta sve potčinjenima, neće imati ni odgovarajući kriterij šta je dobro, a šta slabo u nastavnom procesu. Ukoliko pretpostavljeni ne intervenišu na vreme, iskršavaće razni problemi i bojeva gotovost takve jedinice neće biti na visini. U takvim slučajevima starešine se pozivaju na objektivne teškoće, a nekada pokušavaju da deo krivice pripišu pretpostavljenoj i višoj komandi zbog nedovoljne pomoći.

Iz svega rečenog može se zaključiti da kriterij ima veoma važnu moralnu, vaspitnu i obrazovnu ulogu pri vršenju kontrole i komandovanja uopšte, da je osnovni preduslov za brže i kvalifikovanije rešavanje problema koji vojnu organizaciju čine jačom i čvršćom.

Mere koje treba da uslede posle kontrole od odlučujućeg su značaja za dalji uspešan rad. To je onaj prelomni moment koji potčinjeni treba posebno da respektuje. Ne radi se o respektu koji bi ulivao strah od represivnih mera, ako zadaci nisu sa uspehom izvršeni. Ukoliko bi kontrola bila samo to, izgubila bi se i njena vaspitna uloga i njen bi učinak bio doveden u pitanje. Pretpostavljeni treba da odaju priznanje za postignute rezultate, a potčinjenima ne može biti svejedno da li će ono izostati, ili će umesto toga slediti kritika, ukor, ili nešto drugo. Priznanja više stimuliraju i jače deluju od kritike i disciplinske kazne.

Svaki sistem rukovođenja mora da primenjuje širok krug mera. U njihovom izboru se i sastoji veština rukovođenja. No, tu često grešimo. Disciplinska kazna — ako je u datom momentu većina nije prihvatila kao nužno sredstvo prinude — neće imati vaspitno dejstvo. Nastojanja da se kriza prebrodi povećanim kažnjavanjem dovešće do obrnutog efekta. Kazne će biti u porastu, a stanje će stagnirati. Prema tome, svaka mera treba da bude dobro proučena, ocenjena i odmerena. U primeni mera ne smemo preuraniti ni pre nagliti, a isto tako ni kasniti. Propust može biti veći ako mera sasvim izostane, a potreba je zahtevala intervenciju pretpostavljenog. To kontrola, kao jedna od funkcija rukovođenja, mora da ispravi.

Mera mora da otklanja uzrok, a ne da gasi požar. Tako, na primer, nerešeni problemi u oblasti obuke i vaspitanja mogu biti posledica slabog sistema rukovođenja obukom, nedovoljne osposobljenosti i uigranosti komandi, niskog nivoa štabne i tehničke kulture starešina, slabog poznavanja pravila, nerešenih kadrovskih pitanja i slično. Otklanjanje svakog od navedenih uzroka zahteva i odgovarajuću meru. To od komandi zahteva dosta inventivnosti u rukovođenju. Samo umešni izbor mera može da ubrza kvantitativno i kvalitativno rešavanje problema, pa prema tome i brže dovođenje stanja

u sklad sa zadacima jedinica. U rešavanju, npr., nastavnih problema, ove mere, pored kontrole i pomoći, svode se na održavanje nastavnih i tehničkih zborova, seminara, proveru znanja testom, izvode nje poučno-metodskih i pokazanih vežbi, odavanje javnih priznanja i pohvala za postignute rezultate, davanje nagradnih odsustava vojnicima, masovnije primenu nastavnih učila, filma, dijafilma i druge mere kojima obuka brže postaje savremena i bolja. Skup ovih i sličnih mera stoji na raspolaganju komandama u rešavanju i drugih pitanja za podizanje kvaliteta borbene sposobnosti trupnih komandi i jedinica, kao što su: mobilizacijske pripreme, jačanje moralnog faktora, bezbednosne i druge mere. Važno je da njihova primena bude stalna i planski dobro organizovana. To je upravo ono što nazivamo operativnošću u komandovanju.

EVIDENCIJA

Evidencija je takođe jedan od veoma značajnih elemenata u komandovanju. Ona najkorektnije povezuje više i niže stepenice komandovanja. Dobra i ažurna evidencija omogućuje praćenje stanja o osnovnim pitanjima bojeve gotovosti. U stvari, evidencijom prikupljamo sve potrebne elemente komandi za: proučavanje i praćenje kretanja stanja, sumiranje iskustava, proveravanje celishodnosti donetih odluka i rešenja, ocenu učinka sprovedenih mera, proveru realnosti planiranja. Podatke prikupljamo neposrednim uvidom u stanje jedinica i vojnih ustanova (kontrolom), pribavljanjem informacija, redovnim i vanrednim izveštajima, referisanjem, održavanjem savetovanja, analizama, GZ, KŠRI i tsl.

Pravilima i uputstvima uglavnom je regulisano vođenje evidencije. Međutim, ostala je još nedovoljno sagledana i precizirana uloga operativne evidencije. Svakodnevna praksa traži rešenje koje je od organa komande dužan da je vodi i šta od svega toga, kome, kada i kakve podatke da dostavlja i tome slično. Još nije raščišćeno koje sve elemente treba da sadrži operativna evidencija na pojedinim stepenima komandovanja, kakva treba da bude metodologija prikupljanja, evidentiranja i ažuriranja podataka, niti je do kraja sagledan i objašnjen način korišćenja operativne evidencije.

Svi organi komande, rodovi i službe vode operativnu evidenciju, ali više za sebe. Nije razgraničeno i precizirano ko i šta od evidencije treba da vodi i kako da se njome koristi. Ranije izdata pravila i uputstva o ovome već su prevaziđena, zastarela, jer se i u strukturi jedinica i komandi od tada mnogo šta izmenilo. U svakom slučaju, evidencija treba da predstavlja sintezu svih elemenata koji bitno utiču na bojevu gotovost (popuna ljudstvom, borbenom i neborbenom tehnikom, mobilizacijska gotovost, stepen obučenosti, moralno-političko stanje i slična pitanja) i da istovremeno omogući analitičko sagledavanje tih pitanja.

Pošto se radi na stvaranju jednoobrazne evidencije koja će se obrađivati mehanografijom, treba odabrati koje i kakve podatke i u koje vreme dostaviti operativnom organu koji bi ih sumirao i vodio

po utvrđenom pregledu, odvojeno po jedinicama i ustanovama. Metodologija prikupljanja, ažuriranja i korištenja evidencije zavisice od skupa svih mera koje komanda planira i preduzima da bi se obezbedio što veći uticaj na rad. Ukoliko krug tih mera bude uži utoliko će evidencija biti slabija. I obratno. Nema sumnje da evidencija zahteva šire i studioznije razmatranje, a pored ostalog i savremeniju tehnologiju prikupljanja i obradivanja podataka, čemu se već ide uvođenjem mehanografije.

ANALIZA U SISTEMU RUKOVOĐENJA

Rekli smo da operativna evidencija ima zadatak da registruje sve elemente potrebne komandi za praćenje stanja i događaja. Upravo, ona sređuje materiju da bi se u određeno vreme i na određenom nivou mogla sagledati i oceniti kompleksna problematika jedne službe, roda, vida ili sektora. U praksi takvo prilaženje problemima zovemo analitičkim, odnosno analizom stanja bitnih pitanja. Ta analiza pretpostavlja dublje i studioznije proučavanje čitave materije koja se prethodno sređuje i priprema. Stoga je priprema veoma bitan moment od kojeg zavisi da li će ona dati pozitivan rezultat ili ne. Priprema analize je obavezna kako za one koji rukovode tako i za one koji učestvuju u njoj. No, tome se u praksi ne pridaje uvek odgovarajuća pažnja, iako od toga zavisi koliko će analiza ulaziti u suštinu problema, obezbediti što veću težinu zaključaka o celishodnosti ranije donetih odluka, planiranih mera, o postignutim rezultatima, uzrocima do kraja nerešenih pitanja i problema i merama koje treba dalje da slede.

Očevidno je da analizom stanja zatvaramo jedan i otvaramo novi krug u procesu komandovanja. U ratu krug počinje procenom situacije da bismo došli do odluke, zatim prešli na planiranje, kontrolu, pomoć i ažuriranje evidencije o razvoju događaja, da bismo po izvršenom zadatku ponovnom procenom i analizom zatvorili krug i novim rešenjima, dopunskim merama, otvorili sledeći. Kao što vidimo, te funkcije se u neprekidnom lancu nadovezuju jedna na drugu, dopunjuju i uslovljavaju. U tom lancu, analiza ili procena situacije predstavlja polaznu osnovu, bolje rečeno, platformu za donošenje odluka, rešenja i pravilnog odvijanja svih drugih funkcija koje deluju u pomenutom krugu. Zato je jasno da će od rezultata analiza komande u miru zavisiti daljnje mere, pa prema tome i kvalitetni uspon jedinica i jačanje snaga Armije u celini.

Ono što je u svemu ovom bitno jeste to što se u metodu rukovođenja mora ići ukorak sa vremenom. Analiza kretanja stanja to pravovremeno signalizira komandi i uvek upućuje na nova, bolja rešenja, oblike i forme bržeg prilagođavanja novim uslovima situacije u ratu ili miru. To daje nove, sveže impulse aktivnosti komandi i svim ostalim faktorima od kojih zavisi da li ćemo postići bolje rezultate. Analiza obuke u trupnim jedinicama treba za jedan nastavni period da odgovori na sva pitanja koja interesuju komandu, npr., da li dobro planiramo obuku, racionalno se koristimo vreme-

nom, kakvo je materijalno obezbeđenje, da li su kontrola i pomoć dovoljno efikasne, a evidencija sadržajna i ažurna, koliko se koristimo stimulativnim merama, koliko organizovano uključujemo u nastavu vojne kolektive, vannastavne aktivnosti i sve ostale mere koje se u sistemu rukovođenja obukom ne smeju izostaviti. Takvim prilaženjem, uz solidnu pripremu, analiza će ukazati na pozitivna iskustva i mere koje daju nov kvalitet obuci.

U nekim trupnim komandama (puku, brigadi, samostalnom bataljonu i njima ravnim jedinicama) analize, savetovanja ili nastavni zborovi — održavani su samo na kraju nastavne godine, dok su neke to činile posle svakog nastavnog perioda. Iskustvo daje prednost ovim drugima. Naime, njihov je uticaj na kretanje obuke bio operativniji i veći. O čemu se ovde radi? Očevidno o tome da su se ove komande postavile odgovornije prema obuci. Primile su na sebe obavezu koja ih je više angažovala i opterećivala, ali im je zato obezbedila bolji uvid u obuku i stvarala im povoljnije uslove za pravovremeno reagovanje i otklanjanje prepreka za postizanje boljih rezultata. Svaka intervencija koja sledi samo na kraju obuke neće mnogo izmeniti stanje. Greške koje su se povlačile kroz opšti i stručni deo obuke mogu se tada samo konstatovati, ali ne i do kraja otkloniti.

Na prvi pogled se čini da ovo iskustvo nije toliko značajno za opšti rezultat obuke, a ni za uzdizanje starešina. Međutim, ako trupni komandant na kraju svakog nastavnog perioda analizira obuku, daje stručnu ocenu o pozitivnim i negativnim pojavama i na osnovu svega postavlja pred potčinjene nove zadatke — on mora da solidno ovlada tom materijom i da obuku intenzivno prati još od prvog dana. Samim tim je obuku postavio kao svoj prvi i osnovni zadatak. Međutim, ako obuku sve do kraja godine prepusti potčinjenima i čeka do zajedničke faze (razume se ne u bukvalnom smislu), sasvim je sigurno da će rezultat podbaciti. Ovde se ne radi o nepoverenju u potčinjene, već o većem ličnom angažovanju i pomoći starijih.

Sličan zahtev se nameće i pri rešavanju ostalih pitanja koja su od bitnog značaja za uspešno izvršavanje zadataka jedinica i komandi u ratu. Tako, na primer, sadašnja iskustva rukovođenja ističu potrebu da se na nivou armije jednom godišnje analizira sistem rukovođenja, sa svim njegovim elementima (uključujući planiranje, kontrolu, evidenciju i drugo); zatim, obuka starešina i komandi, mobilizacijske pripreme mirnodopske i ratne armije, stanje tehnike, moralno-političko stanje u jedinicama, zdravstveno stanje i drugo. Naime, svaka služba, rod, vid ili sektor mogu na osnovu stanja u svom delokrugu rada davati predloge komandantu po kojim zadacima i kada vršiti analizu. Takvom analizom bi trebalo da rukovodi načelnik službe, roda, vida, odnosno načelnik štaba ili pomoćnici komandanta, zavisno od obima i značaja pitanja ili problema. Razume se da analize težišnih zadataka komande treba unositi u godišnji plan rada, pri čemu valja utvrditi vreme za njihove pripreme, rok održavanja, učesnike i rukovodioca analize. Međutim, zahtevi se u tom smislu često završavaju samo na preporukama. Očigledno

je da ima potrebe da se zvanično uvede obavezna analiza. jednom ili dva puta godišnje, prvenstveno za ona pitanja koja su od bitnog značaja za podizanje bojeve gotovosti jedinica i ustanova Armije. Time bi se isključila pojava neorganizovane i nejedinstvene analize što se dešavalo na raznim nivoima. Rodovi, službe i sektori planirali su i izvodili analize prema ličnoj inicijativi. Negde se o tome više, a negde manje vodilo računa, što je moralo negativno uticati na organizaciju i opšti rezultat sveukupnih napora komande.

O ULOZI I RADU ŠTABA U SISTEMU RUKOVOĐENJA

Da bi štab kao glavni koordinator u sistemu komandovanja mogao doći do punog izražaja, a što znači da bi sa uspehom mogao usklađivati rad ostalih organa na rešavanju zadataka komande — mora stalno da razmišlja o daljnjem usavršavanju sistema rukovođenja i u tom smislu da daje potrebne predloge komandantu. Tu obavezu štaba nameću novi uslovi koji se formiraju pod uticajem dinamičnog razvoja i osavremenjivanja Armije. Oni ujedno zahtevaju adekvatne forme i oblike rukovođenja. Drugim rečima, zahtevaju od štaba da se, pored ostalog, bavi i problemima vojnonaučnog i racionalizatorskog rada. Inače, rad štaba se svodi na svaštarenje, naročito na nižim komandnim stepenima, čime se zapostavlja njegova osnovna uloga glavnog organizatora i nosioca svih mera i inicijative na podizanju borbene gotovosti jedinica. Možda jedan deo uzroka za to leži u nedostatku štabne kulture oficira štaba, kadrovskim rešenjima, popuni organa štaba. No, ta su pitanja manje-više opšte poznata. Stoga treba da nas više interesuju uzroci onih pojava koji su više posledica nedovoljno izgrađenog sistema rukovođenja, što znatno smanjuje efikasnost rada štaba.

Pre svega, ovde treba nešto određenije reći o odnosima štaba i ostalih organa komande, čiji rad koordinira i usmerava načelnik štaba u duhu komandantove zamisli i odluke. Ovde je potrebno precizirati o kojim se organima radi, naročito kada je reč o sistemu rukovođenja u višim trupnim komandama. Da li samo o organima štaba i rodova, ili se tu uključuju i sektori. Normalno bi bilo shvatiti da se tu uključuju i sektori. Tako bi trebalo da bude u ratu pa i u miru, naročito kada su u pitanju opšti zadaci prema kojima svi imaju određene obaveze, kao na primer, kod sprovođenja odluke komandanta o nastavi i vaspitanju, kod planiranja obuke starešina u komandama viših i nižih jedinica, mobilizacijskih priprema, operativne evidencije, podizanja discipline, moralno-političkog stanja, održavanja tehnike, čuvanja tajnosti i tsl. Reč je o metodologiji prenošenja obaveza, koordinaciji rada na sprovođenju mera, načinu praćenja rada potčinjenih, kontroli, izveštavanju, te obavezama štaba u svemu tome. Čini mi se da je baš ovde suština problema. Naime, u oceni problema treba polaziti od rezultata celine. Ako stanje u trupi prate problemi, to je signal da u metodu rukovođenja nešto nije u redu, pre svega da uloga štaba ne dolazi do punog izražaja, i obratno, visok rezultat potvrđuje visoku organizaciju rada i efikasnost

komandovanja, što znači da glavni koordinator — štab, deluje efikasno.

U praksi se redovno dešava da najstroženije zadatke, bilo da se radi o širokoj reorganizaciji Armije, bilo većeg ili manjeg obima ZV, KŠRI, GZ i tsl. komande izvršavaju u najviše slučajeva uspešno. Međutim, redovno se posle tih zadataka može uočiti pojava da intenzitet rada popušta, smanjuje se operativnost u radu komandi, više se vezujemo za kancelarije gde redovno nalazimo posla i uvek za sve dovoljno. U stvari, ponekad se radi činovnički, rukovodi se iz kancelarije, a nerešeni problemi stoje i čekaju. Uostalom, i normalno je da posle izvršenja ovako napornih zadataka intenzitet rada popušta, jer se ne može ni zahtevati stalno takav tempo rada. Takav intenzitet zahtevaće ratni uslovi. Postavlja se pitanje — zbog čega uspevamo da i najstroženije zadatke rešavamo, a jednostavnije i sitnije ne rešavamo tako efikasno. Tako, na primer, imamo pojavu da je jedna komanda odlično izvela sve zajedničke vežbe, KŠRI, a posle toga je intenzitet opao u rešavanju tekućih zadataka, došlo je do zanemarivanja rada unutrašnjih službi, nediscipline, slabog odnosa prema tehnici, nedozvoljenog broja povreda, udesa, samoudaljavanja, nepoštovanja pravila i propisa i tsl. Objašnjenje za to, smatram, treba tražiti u nedovoljno uhodanoj organizaciji sistema rukovođenja koja bi kontinuirano garantovala besprekorno funkcionisanje mehanizma komande. Možda je do tih pojava došlo i krivicom štaba, no u većini slučajeva uzrok je shvatanje da za tekuću problematiku i zadatke u toku cele godine treba da se brine svako za sebe, u okviru svoje službe, roda i sektora. Tako, recimo, pošto je štab najodgovorniji za obuku ili mobilizacijske pripreme, operativnu evidenciju i neka druga pitanja borbene gotovosti — neka se on brine i o tome, mada i rodovi i politički i pozadinski sektor, na određen način, treba da učestvuje u rešavanju ovih pitanja. Oni to i čine, ali više svako za sebe, po svojim posebnim planovima i bez dovoljno saradnje sa štabom.

Naročito se često isuviše naglašavaju granice sektora. To se objašnjava potrebom pune slobode i inicijative u radu. Međutim, postavlja se pitanje — koji to tekući zadaci obavezno traže saradnju? Razume se, opet oni isti od kojih zavisi i opšti rezultat zajedničkih vežbi, KŠRI, GZ i tome slično, od kojih, u stvari, zavisi borbena gotovost, a to su: obuka i vaspitanje, mobilizacijske pripreme, čuvanje i održavanje tehnike, moralno-politički faktor, čuvanje tajnosti, izgrađivanje discipline i drugo. Dakle, radi se o zajedničkim zadacima prema kojima imaju obaveze svi organi komande, gde se glavni koordinator javlja štab kao najodgovorniji organ komandantu za bojevu gotovost.

Zahteve za saradnjom neki poistovećuju sa mešanjem u njihovu nadležnost preosetljivo reaguju, jer žele imati „odrešene ruke“, kako to često ističu. To dovodi do potiskivanja i sužavanja uloge štaba, organizacija zajedničkog delovanja popušta, svaki radi za sebe, snage se rasipaju, a tekući zadaci trpe, jer ih rešavamo parcijalno. To biva sa planiranjem, grupnom i pojedinačnom kontrolom, izveštavanjem, evidencijom, analizom stanja itd. — kao što je u

prethodnom izlaganju izneto. No, sve zavisi i od toga kako se i štab postavi, koliko doprinosi stvaranju potrebne atmosfere i raspoloženja za saradnju. Ali i pored toga smatram da, pored onog što je do sada regulisano o radu štaba u ratu, treba uneti neke dopune ili možda više jasnoće, i поблише regulisati obaveze i saradnju štaba — sektori — rodovi u miru na rešavanju suštinskih pitanja prema kojima imaju obaveze svi organi. U tom slučaju mesto i uloga štaba doći će do punijeg izražaja, a mehanizam komande biće efikasniji. Naime, ne treba shvatiti da se ide za tim da štab bude jedina veza sa komandantom, niti da sve što rade sektori, stručne službe i rodovi treba da koordinira štab. Unutar sektora i službi rad i dalje povezuju i koordiniraju pomoćnici komandanta i načelnici rodova. Međutim, pored tih posebnih stručnih i specijalnih zadataka koji proizlaze iz funkcionalne dužnosti, prednost bi trebalo da imaju opšti zajednički zadaci koji se protežu na sve sektore, rodove i službe. Tu saradnju i skladno delovanje ne bi smeli doći u pitanje. A toga ima.

Ovde se nameće potreba obavezne saradnje koja bi trebalo da se izražava zajedničkom procenom momenta (štab — rodovi — sektori) radi usklađivanja zajedničke akcije. Naravno, procenom bi se uvek moralo doći do zaključka o najsvrsishodnijem obliku i formi akcije i broju učesnika, što bi zavisilo od ocene stanja i mera koje moraju da slede.

Štab koordinira rad na sprovođenju stavova i odluka komandanta o svim bitnim tekućim pitanjima, prema kojima imaju obaveze svi organi komande, službe i sektori. Time bi se isključile pojave različitog prilaženja, tretmana, kriterija i parcijalno rešavanje ovih pitanja. Daleko bi se efikasnije koristile snage i sredstva, isključilo dupliranje naređenja, kontrole, izveštaja, davanje različitih ocena o stanju u jedinicama i tome slično. Naime, ispušta se iz vida da se ni jedno od suštinskih pitanja bojeve gotovosti ne može do kraja oceniti i sagledati izolovano samo sa stanovišta jedne službe, roda i vida — bez ocene uticaja ostalih faktora koji na određen način utiču na rešavanje problema iz oblasti tog pitanja. Tako, na primer, rezultate obuke i vaspitanja u jednoj jedinici ne možemo realno oceniti ako ne cenimo njen uticaj na unutrašnji red, održavanje i umešno rukovanje tehnikom, moralno-političko stanje, bezbednosne mere, odnose, strojevi lik, disciplinu, zdravstveno stanje, ličnu i kolektivnu higijenu i drugo. Isto tako, ne možemo uspešno rešavati ostale šire probleme izolovano i sektorski bez saradnje sa organima ostalih službi. Tako, npr. pravilno i umešno korišćenje borbene i druge tehnike ne možemo zamisliti bez planske i dobro organizovane obuke na podizanju tehničke kulture i tehničkih znanja vojnika, mornara i starešina koji rukuju tom tehnikom, kao što ni širu materijalnu bazu obuke ne može razvijati bez tešnje saradnje svih organa jedne komande koji direktno ili indirektno utiču na rešavanje toga pitanja.

Pogrešno je i nije u interesu uspešnijeg rada komandi da se jedan organ zatvara u okviru svoje službe, roda i vida, traži sebe isključivo u tim okvirima, gubeći iz vida prednosti koje daju međusobna povezanost, saradnja, skladno i jedinstveno delovanje ce-

line. Inače, postoji i mišljenje da svako ko radi treba da ima i svoj sistem i zamisao kako da obavi posao. To je ispravno, inače bismo sputavali stvaralački rad i korisne inicijative pojedinih organa. Međutim, ako sistem rada i zamisao pojedinaca ne daju adekvatne rezultate, a takvih pojava ima, i ako se oni bilo zbog nesnalaženja ili drugih motiva, svojim sistemom i načinom rada ne uklapaju u opšti sistem rada komande, ne prihvataju kriterije na kojima insistira komandant — potrebna je i nužna intervencija. U protivnom, izlazili bismo u susret shvatanjima da svako radi svoj posao kako on smatra za najbolje, bez obzira na rezultate i opštu zamisao komandanta. Stoga je potreba skladnog delovanja jednako obavezna za sve. Ustupke u tom smislu ne bismo mogli praviti bez predsedana i narušavanja jedinstvenog delovanja komandi. Uostalom, poznata je činjenica da uslovi savremenog razvoja armije i oni pod kojima bi se izvodila borbeno dejstva, u slučaju rata, sve više zahtevaju integrirano komandovanje, ne samo združenim jedinicama u okviru jednog vida, nego i operativnim i strategijskim telima svih vidova namenjenih za dejstvo u okviru jednog vojišta, fronta ili ratišta. Prema tome, i integrirano i skladno delovanje dobija sve veći značaj i postaje osnovni preduslov za operativno i ekspeditivno delovanje štabova i komandi, kako u procesu pripreme odluke komandanta, tako i u planiranju i rukovođenju borbenim dejstvima. Razume se, kvalitete rada celine jača ukoliko ima više stvaralačkog rada u smislu razmišljanja, predviđanja i pravovremenog reagovanja na događaje.

Samo bih — usput — pomenuo još jedan, po mom mišljenju, veoma aktuelan problem, o osavremenjivanju tehnike rada u procesu komandovanja, od koga takođe zavisi efikasnije delovanje štaba. Reč je o uvođenju nove tehnike radi ekspeditivnijeg obavljanja štabnih poslova. Za sada se proces modernizacije Armije kreće u granicama materijalnih mogućnosti zemlje. U toku je uvođenje mehanografije i nekih drugih novina, koje će bez sumnje uticati na osavremenjivanje procesa rada štaba. No, treba konstatovati da još za sada tehnička opremljenost rada štaba zaostaje i da se umnogome odvija na stari, klasičan način, što zahteva više vremena i usporava ekspeditivnost rada.

Očito je da se potreba automatizacije pojedinih operacija sve više ističe. Na primer, uvođenje računskih mašina, aparata za umnožavanje karata i ostalih dokumenata, ispomaganje magnetofonima (što se već koristi), usavršavanje tehnike veza — postaje preduslov za ekspeditivniji rad štaba.

Bez sumnje je da se, paralelno s tim, ističe i potreba specijalnog stručnog školovanja oficira za štabne poslove itd. Očito je da se radi o nizu problema koji će, kada budu rešeni, olakšati uslove za savremenu obuku i rad štabova.

General-pukovnik
Stanko BJELAJAC