

RUKOVOĐENJE U VOJNOM SISTEMU

Udruživanje ljudi ima za svrhu da stvori sistem kolektivnih akcija radi ostvarenja postavljenih ciljeva. Analitički model kolektivnih akcija sadrži: upravljanje, rukovođenje i samoupravljanje. Kada se sistem kolektivnih akcija tako raščlani, ispoljava se bojazan da će samoupravljanje razorno delovati na vojni sistem, odnosno prozrokovati dezintegraciju. Za razumevanje rukovođenja neophodno je razlikovanje tih pojmova, što je značajno s teorijskog i praktičnog stanovišta.

Upravljanje je integralna aktivnost i izražava se u logičkoj koordinaciji. Ono obuhvata sve spoljne odnose u kojima se organizacija pojavljuje kao subjekt. U upravljanju su integrisane sve funkcije. Njime su obuhvaćene poslovne (politika poslovanja) i načelne odluke (odluke o ciljevima). Odluke se donose demokratski, a u praksi ih provodi profesionalna uprava, koja se demokratski bira i smenjuje.

Tako bi na području upravljanja delovale dve vrste organa: predstavnički i profesionalni. Predstavnički organi utvrđuju politiku i načela akcije, donose odluke o ciljevima koje treba ostvariti u određenom vremenskom periodu, biraju i smenjuju profesionalne organe i ostvaruju kontrolu nad njihovim radom. Sve konkretne odluke u oblasti spoljnih odnosa donosi i odgovara za njih profesionalna uprava.

Rukovođenjem se postupno ostvaruju pojedine funkcije i provodi politika predstavničkih organa. To je profesionalno delovanje organa rukovođenja koji se nalaze u strukturi organizacije. Organi (tela) rukovođenja mogu biti pojedinci ili kolektivi.

Klasična hijerarhijska struktura rukovođenja ustupa mesto grupnoj strukturi. Grupna struktura predstavlja novi oblik odlučivanja u telima za rukovođenje, tj. novu metodu. Ali tu moramo razumeti da je rukovodilac kolegijalnog rukovođećeg tela odgovoran za donete odluke svog »tima«, jer ima strategijski položaj u organi-

zaciji i uvek odgovara za grupne odluke, te je rukovodilac u mogućnosti i da ih izmeni u određenim momentima.

Samoupravljanje predstavlja kolektivni oblik odlučivanja. Za organizaciju, ako je institucionalno zasnovana na načelima samoupravljanja, najvažnije su odluke. Pojedinaac je nezamenljiv u procesu odlučivanja i interesno vezan za donošenje odluke.

Samoupravljanje postavlja zahtev da i upravljanje bude samoupravno. To podrazumeva participaciju svih članova organizacije u kreiranju politike poslovanja. Tako nastaje uska povezanost između upravljanja, rukovođenja i samoupravljanja kao sistema kolektivnih akcija, koji su u odnosu jedan na drugog relativno zavisni, odnosno nezavisni. Strogo odvajanje može da posluži samo radi apstrakcije u teorijskom objašnjenju pojedinih procesa, dok razmatranje sa stanovišta funkcionalne međuzavisnosti predstavlja sistem kolektivnih akcija i irražava funkcionalnu međuzavisnost.

Da bismo objasnili osnovne pojmove rukovođenju i prišli teoriji rukovođenja s vojnog aspekta, moramo se ukratko osvrnuti na pojam organizacije i sistema.

Organizacija je udružena grupa ljudi s određenim sredstvima rada, strukturno povezana i relativno samostalna, formirana radi postizanja određenog cilja.

Osnovni elementi organizacije su: cilj, ljudi, materijalna sredstva, struktura (organizaciono povezivanje) i samostalnost u procesu rada.

1. Ciljevi organizacije su one vrednosti koje treba postići, steći ili ostvariti. Ciljeve postavlja organizacija ili društvo u globalnom smislu.

2. Ljudi kao elemenat organizacije su pokretačka snaga, a rezultat njihovog rada su vrednosti koje ostvaruju (cilj). Ovde treba imati u vidu psihofiziologiju rada, položaj ljudi, odnose među njima i kadrovsku politiku.

3. Sredstva za rad su materijalni elementi organizacije. Postizanje ciljeva je moguće samo onda ako organizacija raspolaže sredstvima koja joj to obezbeđuju. Pod materijalnim sredstvima kao elementom organizacije podrazumevaju se i finansijska sredstva. Nema organizacije u ljudskom društvu koja nije zavisna od materijalno-finansijskih sredstava.

4. Organizaciono povezivanje (struktura) predstavlja stvaranje odnosa među ljudima povezanim materijalnim sredstvima kao rezultatom podele rada i za karakteristiku ima horizontalnu i vertikalnu dimenziju. Za razliku od strukture, organizovanje je dinamički proces, koji je neophodan u postizanju ciljeva. Vojnu organizaciju ka-

rakteriše i dinamičnost strukture, što nije slučaj u ostalim organizacijama. Svaka organizacija ima načela po kojima se organizaciono povezuje (podelu rada, koordinaciju, centralizaciju, kontrolu).

5. Samostalnost u procesu rada predstavlja bitno svojstvo organizacije. Na osnovu praćenja samostalnosti možemo zaključiti da li se radi o organizaciji ili o delovima više organizacione celine. Moramo shvatiti da je isključena apsolutna samostalnost. Za postojanje organizacije nije bitno da li sama kreira politiku poslovanja ili to čini neka viša organizaciona celina. Posebno je pitanje karaktera takvog funkcionisanja. Analizom navedenih elemenata organizacije dolazimo do zaključka da sva pomenuta svojstva ima i vojna organizacija. Nismo naveli elemente koji neku organizaciju karakterišu i daju joj svojstvo konkretne organizacije. Za dalje razumevanje pojma rukovođenja moramo se ograničiti.

Svaka organizacija predstavlja i sistem. I vojna organizacija predstavlja sistem. Sistem je skup međusobno povezanih elemenata čiji odnosi počivaju na određenim zakonima ili principima. Analizom ove definicije dolazimo do saznanja da je vojna organizacija vojni sistem.

Vojni sistem funkcioniše na koncepcijama organizacijskog sistema:

1. Koncepcija po kojoj funkcioniše sistem je skup usvojenih ideja, pisanih i običajno prihvaćenih. To je politika poslovanja kojom se ostvaruje cilj. Koncepcija predviđa i buduće aktivnosti sistema. Ona se zasniva na činjenicama minulim, sadašnjim i predviđanjima. To su prognoze, putokazi — ideje. Svaka za sebe čini jednu ideju, a sve skupa čine sistem ideja po kome funkcioniše organizacija (sistem). Tako sistem ideja postaje komplementarna komponenta organizacijskog sistema.

Materijalni sistem sačinjavaju ideja kao koncepcija povezivanja i materijalni podsistem. Ovde je potrebno napraviti razliku između materijalnih sistema kauzaliteta (uzročne veze) i sistema cilja (teleološki). Ovi drugi su rezultat ljudskog stvaralaštva, a nazivaju se tehnički sistemi (top, centrala, instrument i dr.).

3. Svaki živi organizam je sistem, a isto tako jedinka skupa živih organizama, odnosno podsistem u tom skupu. To su biološki sistemi, sastavljeni od bioloških podistema, materijalnih podistema i sistema ideja kao koncepcije povezivanja.

4. Organizacioni sistemi su sastavljeni od sistema ideja, podistema funkcija, materijalnih i bioloških podistema. Organizacioni sistemi su najslabiji. Oni su svojstveni samo organizovanom društvu. Bez organizacionih sistema nema ni progressa.

Funkcionisanje organizacionih sistema se zasniva na funkcionisanju svake jedinice (elementa, dela) prema koncepciji. Kibernetiski pristup u rešavanju problema funkcionisanja sistema se zasniva na postavci da svaki organizacijski sistem funkcioniše po uzoru na živi organizam.

Karakteristika svakog sistema je da teži raspadanju (entropija sistema). Izolovanost sistema od kruženja ubrzava entropiju sistema. Težnja za opstankom nalaže potrebu za regulacijom funkcionisanja sistema. Step en razvoja — društveno biće određuje način regulacije. Svaki organizacijski sistem od samog stvaranja funkcioniše po koncepciji. Cilj je motiv usmeravanja sistema da funkcioniše po želji. Organizacioni sistem teži da funkcionisanje sankcioniše. Dakle, propisuje način funkcionisanja i daje na znanje svim jedinkama (delovima) da se ponašaju u sistemu onako kako je usvojena i propisana koncepcija funkcionisanja — prema aktima regulacije.

Stvaranje koncepcije funkcionisanja (politike poslovanja) počinje od podsticanja i prelazi put do usvajanja. Put od podsticanja do usvajanja koncepcije funkcionisanja nazivamo upravljanje. Liniju preko koje se ostvaruje proces upravljanja zovemo — linija upravljanja.

Nije dovoljno imati liniju upravljanja i koncepciju. Koncepciju treba oživotvoriti putem pretvaranja iste u postupke. Funkcija kojom se koncepcija provodi u delo zove se rukovođenje. Nju provode organi rukovođenja, raspoređeni po šemi strukture organizacije. Vertikalna linija preko koje se ostvaruje politika funkcionisanja zove se linija rukovođenja.

Ako se postavi međusobni odnos ove dve funkcije, zapažamo da se upravljanje nalazi u starijem odnosu i da rukovođenje predstavlja nastavak upravljanja u postizanju ciljeva. Organi rukovođenja i organi upravljanja su povezani u stvaranju koncepcije funkcionisanja i u njenom provođenju.

Ako posmatramo liniju rukovođenja i liniju upravljanja, dolazimo do saznanja da u liniji upravljanja ima i funkcija rukovođenja. Organom upravljanja rukovodi rukovodilac organa upravljanja. To nas navodi na konstataciju da se rukovođenje pojavljuje i u stvaranju i u provođenju koncepcije. Jedna od najvažnijih karakteristika linije rukovođenja u vojnom sistemu je stručnost, a time i profesionalnost.

Akti regulacije propisuju način rada organa za rukovođenje. Njima se daju ovlašćenja za donošenje i sprovođenje odluka radi funkcionisanja sistema. Organi rukovođenja, stepenasto poređani, stvaraju hijerarhijsku strukturu, raspoređeni u liniji kojoj delatnosti pripadaju i na određenom nivou stvaraju integrativno telo rukovođe-

nja (komanda, uprava). Više takvih tela predstavlja nivo integrativnih tela za rukovođenje (komande), postavljenih u horizontalnom odnosu, a prema višem nivou ponovo stvaraju novi član piramidne strukture. Novi član je skup predstavnika iz prethodne trajektorije (zone). Tako se stvara integrativna trajektorija kao karakteristika organizacijskog sistema (posebno se odnosi na velike i složene sisteme kao što je vojni sistem). Dakle, piramida se ne stvara iz najviše tačke trajektorije već počinje od nultog nivoa. To zahteva i povećani stepen slobode podsistema kao uslov za efikasnost i pouzdanost celog sistema. Takvo objašnjenje daje nešto drukčije aspekte u razjašnjavanju pojmova oko postojanja nadležnosti i delegiranja ovlašćenja. Ovlašćenja se prema ovoj šemi daju od O-te a ne od N-te tačke. Prema tome zakone samoorganizacije poseduje i vojni sistem.

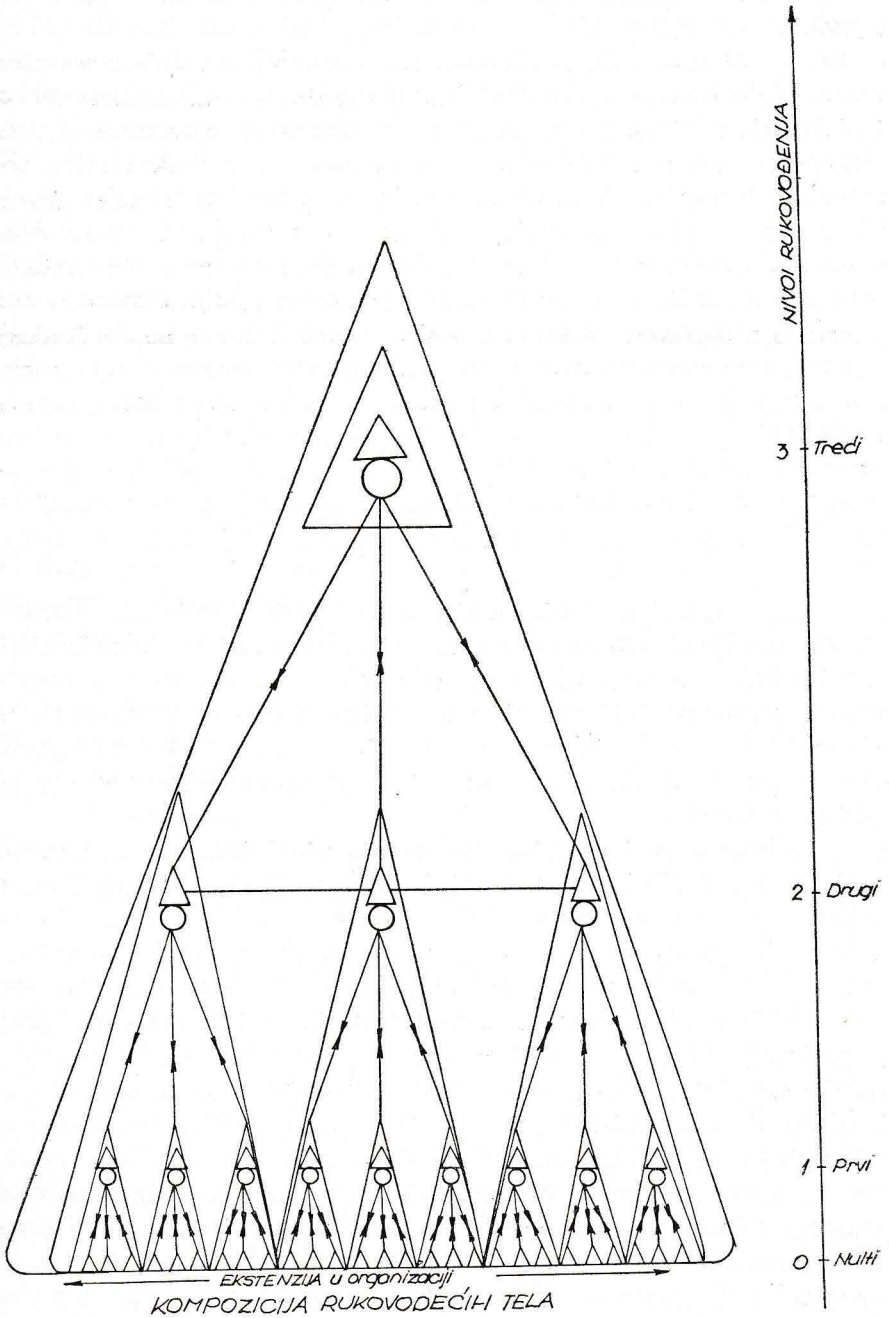
To pokazuje da nisu nezanimljive klasične postavke subordinacije u vojnom sistemu naročito u mirnodopskim uslovima. Dužnost u određenoj delatnosti ne može se poistovećivati s vlašću nad ljudima. Funkcionisanje sistema se zasniva na kolektivnom upravljanju članova tog sistema, koje mora biti samoupravno u socijalističkom društvu i rukovođenju, koje sve više dolazi do saznanja o nužnosti da mora biti timsko i grupno i u kome postoje izdiferencirane uloge, obaveze i odgovornosti.

Funkcija rukovođenja se strogo ne odvaja od funkcije upravljanja, jer organi rukovođenja učestvuju u pripremi i usvajanju koncepcije funkcionisanja organizacije. Funkcija rukovođenja je regulativna aktivnost dela organizacije i zahteva stručnost pojedinaca i čitavog tela, a od pojedinaca visoko obrazovanje (opštu kulturu) i sposobnost prilagođavanja organizaciji kao jednoj od najvećih kvalifikacija čoveka.

Rukovođenje kao oblast izučavanja ujedinjuje mnoge naučne metode ostalih nauka, ali u suštini ostaje sociološka kategorija, jer rukovođenje možemo posmatrati samo kao sociološki odnos. Rukovođenje ima opšte principe i organske funkcije preko kojih se ostvaruje, što čini teoriju rukovođenja koja svojim efektima ima i praksu.

Suština rukovođenja je u usmeravanju radi postizanja ciljeva organizacije. Put od koncepcije (postavljanja cilja) do stvaranja vrednosti (cilja) podlozan je bezbrojnim devijacijama. Zadatak rukovođenja je da takav sistem ne dovede u stanje velike verovatnoće, odnosno da se odbrani od posledica sila koje većito deluju. Svaki sistem prate devijacije karakteristične za njegovo funkcionisanje. Najveću pripremu teorija devijacije ima u vojnom sistemu u uslovima konflikata. Rukovođenju kao nauci teorija devijacija omogućuje da se one prate i sistematizuju radi preduzimanja akcija za njihovo

sprečavanje. Dezorganizacija, dezintegracija i raspadanje su posledica entropije koju izaziva bezbroj devijacija. Moramo znati da kod sistematizacije i obrade devijacija u vojnom sistemu postoje merila



koja određuju koje su devijacije dopuštene a koje nisu. Nedopuštene devijacije treba suzbiti akcijama koje preduzima rukovodstvo. U donošenju svake odluke moraju nam biti prisutne pojave devijacija, te je neophodna rezerva resursa (duhovnih i materijalnih) za njihovo suzbijanje.

Dinamičnost akcija u savremenim uslovima zahteva brzo donošenje odluka a sa njima i otklanjanje devijacija, što zahteva timski rad i korišćenje borbenih tehničkih sredstava u rukovođenju. Tako rukovođenje postaje sve više funkcija kolegijalnih rukovodećih tela predviđena od rukovodioca tog kolegijalnog tela. To je rukovođenje timom koje se spušta do izvršioca akcije. Klasična struktura rukovodstva sve manje odgovara i u osnovi sputava progres u sistemu. Borba za opstanak i progres sistema donosi suprotnosti između nužnosti za progresom i težnje da se održi staro. Tako se pojam funkcije kao radnog mesta u rukovođenju, odnosno u strukturi organizacije, ne želi zameniti sa pojmom dužnosti, jer se i suštinski menja položaj.

POJAVE U RUKOVOĐENJU

U iznošenju pojava u rukovođenju moguće je samo izneti karakteristične pojave, jer složenost teorije i prakse nameće takav pristup. Pojave u rukovođenju možemo tražiti samo u organizacijskim sistemima.

1. *Rukovođenje je podsistem organizacijskog sistema* i njegova komplementarna komponenta. Ali isto tako, rukovođenje je podsistem sistema kolektivnih akcija. Rukovođenje kao podsistem ima zadatak da obezbedi:

- a) opstanak (kontinuitet funkcionisanja)
- b) povećanje efikasnosti funkcionisanja i
- c) progres.

Kao podsistem rukovođenje mora da obezbedi i sva tri navedena zadatka u sistemu kome pripada (organizaciji), jer ciljevi nižeg i višeg sistema moraju biti usklađeni.

Koncepcija funkcionisanja se propisuje aktima višeg sistema i aktima same organizacije (samoupravnim i upravnim aktima). Provođenje koncepcije se vrši na bazi navedenih akata, ali postoji i običajni postupak u organizaciji, koji se prihvata kao propis. Danas postoje veliki i složeni organizacioni sistemi, koji žive na bazi običajnih pravila, što se u drugom sistemu ne može ni zamisliti, pa ipak uspešno funkcionišu.

2. *Vlast i društvena moć.* Svaki rukovodilac ima određena formalna ovlašćenja koja mu daje zakon i delegirana ovlašćenja od grupa čiji je mandator. Hijerarhijska struktura u organizaciji predstavlja (bar podsvesno) stepen vrednosti i stepen podređenosti, odnosno nadređenosti koja izvire iz koncepcije dominacije vezane za problem organizacionog povezivanja. Vlast kao pojava u organizaciji je karakteristična za sadašnje vreme pa je ne možemo zapostaviti i ako se nalazi u krizi i pod udarom radikalne kritike. Vlast sadrži određeni socijalni odnos koji sadrži tendenciju prema antagonističkoj polarizaciji: vladajući i oni kojima se vlada. Kada se govori o sprovođenju svoje volje protiv otpora drugih, onda imamo dve vezane pojave koje proističu jedna iz druge i to vlast i društvenu moć.

Pored formalnih ovlašćenja koja su u većini slučajeva uža, rukovodilac ispoljava svoj uticaj putem moći kao neformalnim instrumentom. Pored položaja rukovodilac ima i društvenu moć koja proističe iz njegove uloge i mesta u organizaciji. Rukovodioci u organizaciji se konstituišu u zasebnu društvenu grupu sa osećanjem zajedničkog identiteta, te formiraju zajedničke stavove.

S obzirom da svaka organizovana društvena grupa predstavlja sistem kolektivne akcije, to svaki sistem predstavlja generator društvene moći. U tome je suština društvene moći kao pojave u rukovođenju. Izvor društvene moći je vlast, ali nije identična sa njome, jer je vlast institucionalizirana moć. Pojedinaac može biti ovlašćen da izdaje naređenja drugima, ali da li će ta naređenja biti izvršena ne zavisi niti od formalnih ovlašćenja niti od pretnje sankcijama, već od društvene moći, tj. uticaja onoga koji izdaje naređenja. Dakle, postoji nesklad između vlasti i moći. Sa druge strane, moć nije fiksna već varijabilna veličina, može se smanjivati i povećavati što uvek ne zavisi od formalnih ovlašćenja. Neko može imati više formalnih ovlašćenja ali manje moći i obratno.

3. *Rukovođenje je nauka.* Sistem kolektivnih aktivnosti razrađen je propisima, a procesi se zasnivaju na naučnim postavkama određenih oblasti. Time se stvara teorija rukovođenja kao sociološka kategorija čija je suština usmeravanje i usklađivanje akcija pojedinaca i delova celine prema cilju koji kooperativni sistem želi ostvariti. Pravilna odluka se može doneti na temeljima nauke, a sve manje talenta.

4. *Rukovođenje je profesija.* Najstarija profesionalizacija rukovodećeg aparata izvršena je u vojnom sistemu. Stalnost obavljanja rukovodeće dužnosti nastavlja se u drugim organizacijama pa je profesionalizacija rukovodećeg kadra i u drugim sistemima karakteristična pojava.

Pripremu i školovanje kadra za rukovodioce primenjuju skoro sve organizacije. U vezi sa profesijom rukovođenja važno je napomenuti da su rukovodioci jedini resurs koji ne podleže razmeni. Zbog prirode profesionalizacije u svom sistemu i selektivnih svojstava organizacije, rukovodioci teže prelaze na dužnosti u drugom sistemu, a međunarodna razmena rukovodilaca je isključena. To se posebno odnosi na vojni sistem.

5. *Rukovođenjem se pretvaraju propisi u postupke.* Svaka organizacija propisuje ponašanje svojih članova. Isto tako postoje tehničke norme gde se rukovođenje pojavljuje kao konzument naučnih metoda.

PRINCIPI RUKOVOĐENJA

Principi rukovođenja u vojnom sistemu oslanjaju se na opšte principe rukovođenja, koji dobijaju sadržaj oblasti rada u kojoj se rukovođenje odvija. Rukovođenje u svakoj oblasti rada ima svoje principe koji proističu iz prirode konkretne delatnosti.

Provođenje svake koncepcije podrazumeva i poimanje određenih principa za njeno sprovođenje. Ako postoji koncepcija funkcionisanja jednog sistema i rukovođenje kao podsistem koji provodi tu koncepciju onda se ne može ni zamisliti funkcionisanje sistema bez koncepcije funkcionisanja podsistema. Dakle, i rukovođenje ima koncepciju po kojoj funkcionise kao podsistem. Težnja je da se prihvaćena politika dosledno sprovede. Ali u sprovođenju politike uvek dolazi do odstupanja, kao posledice devijacije koja negativno deluje na sprovođenje koncepcije. Devijacije mogu nastati pod uticajem unutrašnjih faktora u sistemu ili faktora okruženja. Praćenjem devijacija dolazi se do zaključka o njihovoj vrsti, prirodi i posledicama koje izazivaju i zakonitosti njihovog pojavljivanja. Sistematizacijom utvrđenih rezultata formiraju se principi pravilnosti nastanka devijacija. Oni su potrebni da bi se donosile odluke koje bi sprečavale delovanje u funkcionisanju sistema.

S obzirom na to da devijacije kao prirodne pojave imaju zakonitost dešavanja i donošenje odluka za sprečavanje njihovog delovanja postaje isto tako zakonitost. Tako se u organizacijskom sistemu formiraju principi koji, svaki za sebe, postaju pravilo za dosledno delovanje u određenoj oblasti rada. Na primer, princip tajnosti u vojnom sistemu nastao je kao posledica devijacija koje deluju na podsistem bezbednosti. Ukoliko se princip tajnosti ne bi provodio, došlo bi do delovanja razornih devijacija koje bi izazvale raspadanje sistema.

Postavljeni principi rukovođenja postaju obaveza za sve rukovodeće i ostale organe, jer funkcionisanje sistema zahteva da se utvrđenih principa rukovođenja pridržavaju sve jedinice i delovi sistema. Svim članovima organizacije moraju biti poznati principi na kojima se zasniva provođenje politike koju su prihvatili.

Principi rukovođenja moraju biti prisutni organima rukovođenja u njihovoj delatnosti. Ali moramo biti svesni da primenom postavljenih principa u rukovođenju nije sve rešeno. Svaki zadatak u konkretnoj situaciji nametnut će potrebu da se rukovodeći organi drže određenih smernica koje su proizašle iz konkretnog rešavanja problema, jer svaki od njih ima svoje specifičnosti. Zbog toga će rukovodeći organi postaviti načela kojih se moraju pridržavati svi koji učestvuju u rešavanju konkretnog zadatka.

Da bi se jedan princip formirao i postao opšti, potrebno je da pređe put istraživanja. Principi ne nastaju samo jednom radnjom, već se prate devijacije, određuje njihova zakonitost pojavljivanja i želja da se spreči delovanje na povećanje entropije, što ima za rezultat donošenje odluka koje rešavaju neke probleme koji imaju zakonitost pojavljivanja.

Dosadašnji tokovi istraživanja rukovođenja u vojnim sistemima ukazuju na postojanje sledećih principa rukovođenja:

1) Napredak nauke i tehnike nije mogao da izostavi ma koju oblast ljudske delatnosti, a posebno rukovođenje kao podsistem organizacijskog sistema. Pojava savremenih računskih mašina i sredstava za prikupljanje i obradu informacija uslovlila je da se procesi rukovođenja automatizuju. Rukovođenje kao sistem ideja mora biti zasnovano na naučnim postavkama. Elementi funkcije rukovođenja (planiranje, organizovanje, komandovanje, koordinacija, kontrola i odgoj) jasno ukazuju da je nemoguće pristupiti njenom provođenju bez upotrebe naučnih metoda mnogih nauka. Težnja za progresom zahteva od rukovođenja dalje osvajanje naučnih saznanja u procesima rukovođenja. Ulaganje u istraživanje rukovođenja predstavlja rentabilno poslovanje svakog sistema. Suština je u otkrivanju najekonomičnijih metoda za prikupljanje i obradu informacija.

Korišćenje naučnih metoda i istraživanje procesa rukovođenja je uslov za utvrđivanje ostalih principa. Dakle, princip naučne zasnovanosti predstavlja izvorni princip za ostale.

2. Organizacijski sistemi predstavljaju zajednicu sistema ideja, materijalnih i bioloških podistema i sistema funkcije zasnovanih na organizacijskim postavkama, što u svojoj dinamici predstavlja najtežu oblast ljudske aktivnosti. Usmeravanje organizacije regula-

tivnim aktima u postizanju ciljeva u uslovima složene organizacije rada, a na putu smo sve većeg usložavanja poslova, moguće je samo uključivanjem dela organizacije u takav proces uz primenu sredstava za automatizaciju procesa rukovođenja. Veliki broj informacija s više strana kanalisanih u jedan centar, njihova obrada i dalje slanje stavili su rukovodeće organe pred nove zahteve u pogledu kvalifikovanosti za rukovodeće dužnosti.

Nije se javio problem samo u povećanom broju novih delatnosti već i u složenosti poslova s naznačenom ulogom vremena. Upotreba novih alata i rešavanje poslovnih problema, uslovljenih inovacijom, dali su nov izazov rukovodiocima i organizaciji da se napusti individualno rukovođenje i pređe na timsko. Savremena sredstva za automatizovano prikupljanje i obradu podataka stvaraju vreme za kreativnu delatnost u rukovođenju, a bacila su u senku mišljenja o natprirodnim svojstvima pojedinaca. Ali isto tako moramo razumeti da je i automatizacija kao filozofija tehnologije u rukovođenju još fenomen u razvoju.

U prilog tome moramo dodati da rukovođenje nije talenat pojedinaca i da se obdarenost ne može naučiti, ali se zato može doneti pravilna odluka, na bazi kreativnog timskog rada i automatizovanih procesa.

Sušтина timskog rada leži u interdisciplinovanim rešenjima mnogih nauka koje donose specijalisti raznih oblasti. Tako odluka jednog organa predstavlja stvaralaštvo interdisciplinovanog tima, bez obzira sa koje strane je sankcionisana.

Princip timskog rada u stvaranju odluke proizilazi iz principa naučne zavisnosti funkcije rukovođenja čiji je rezultat stvaranje novog principa.

3. Organizacijski sistemi počivaju na temeljima kolektivnih akcija jedinki i delova u celini, što zahteva od organa rukovođenja organizovanost procesa rukovođenja kako u okviru sistema u kome se provode određene akcije, tako i s okruženjem. Akcije se provode pojedinačno i kolektivno, ali njihov produkt predstavlja zajednički ostvarenu vrednost. Sagledavanje faktora koji utiču na procese i dovođenje rezultata sagledanih uticaja u međuzavisnosti, te izbor alternative, zahtevaju neprekidno planiranje svih akcija rukovodećih organa. Svaka akcija koju želimo da povedemo zahteva projektovanje. Zavisno od obima i trajanja akcije, organi rukovođenja provode pojedinačno i kolektivno procese planiranja i stvaraju plan za akciju. To je kreativni deo posla organa rukovođenja gde se stapaju uticajni faktori konkretne akcije koja se želi ostvariti. Nepostojanje plana za

akciju dovodi do potpune dezintegracije, a često i do raspadanja sistema. Zbog toga osnov rada organa rukovođenja čini projektovanje kao uslov za postojanje rada na čijim temeljima se preduzimaju dalje akcije u procesu rukovođenja.

Princip planiranja je pretpostavljen principu organizovanja kao dinamičkom procesu.

4. Planiranjem se sagledavaju međuzavisnost faktora i potrebni resursi za akciju dovodeći ih u željeni odnos prema mestu, vremenu i prostoru. Kao zakoniti nastavak plana koji treba realizovati je organizovanje kao proces pronalaženja postupaka, faktora i organizacione strukture da bi se plan realizovao. To je dinamički proces, nužan za ostvarenje funkcije rukovođenja. Princip organizovanosti u vojnom sistemu ima naročit značaj u uslovima konflikata. Borba za opstanak, povećanje efikasnosti i progres su ciljevi funkcionisanja sistema. Provođenje koncepcije funkcionisanja sistema funkcijom rukovođenja zahteva od organa rukovođenja primenu principa organizovanih akcija na svim nivoima rukovođenja i u bazi radi postizanja ciljeva sistema.

5. Sve akcije u vojnom sistemu zasnivaju se na naređenju pretpostavljenog starešine. Planiranje i organizovanje ne bi imali pravi efekt ako se akcije ne bi provodile naređenjima. Empirijska istraživanja pokazuju da se rukovođenje u vojnom sistemu mora zasnivati na takvoj formi dodele zadataka da obavezuju adresante na izvršenje zadatka. Karakteristična primena ovog principa je u borbi. Borba je konfliktno stanje dveju socijalnih grupacija (sistema) koje imaju savremenu tehniku, gde treba brzo reagovati na zahtev vaših nivoa rukovođenja radi opstanka, efikasnosti ili progressa sopstvenog sistema. U takvoj situaciji niži nivoi (predsistemi) imaju kreativnu i izvršnu ulogu. Princip komandovanja pokreće izvršioce u realizovanju plana željene akcije. Princip je da viši nivo rukovođenja reguliše delatnost nižih u formi naređenja (zapovedanja, komandovanja).

6. Svaki složeni sistem teži da koordinira sve aktivnosti kako unutrašnjim regulisanjem tako i prema okruženju. Kolektivne akcije su akcije jedinki i delova sistema, te se zbog toga u svim procesima rukovođenja provodi princip koordinacije.

7. Organe rukovođenja karakteriše profesionalnost. Ni za jedan sistem se ne može tako kategorično tvrditi da je uspeo da ostvari ovu karakteristiku kao što je to vojni sistem. S obzirom na to da svaki sistem za sebe odgaja kadrove i da ne podležu razmeni, a naročito međunarodnoj (kao resursi), primenjuje se princip priprema kadra. Kako se u vojnom sistemu visoko penje skala nivoa dužnosti organa

rukovođenja, u principu se teži da se vojni rukovodioci pripreme za svaku novu dužnost u vertikalnoj dimenziji. Postoji čitav sistem metoda za sprovođenje tog principa.

Navedeni principi predstavljaju bazu za razradu teorije i prakse rukovođenja. Svaki princip mora imati i svoje efekte. I ne samo to. Oni su opšti principi svih organizacijskih sistema.

Vojni sistem karakterišu specifična obeležja ovih principa, ali ne izlaze iz okvira opštih principa za rukovođenje u organizacijskim sistemima. Ta se karakteristika može odnositi i na još neke sisteme rukovođenja koji se razlikuju i od vojnog i od industrijskog rukovođenja.

Major
Branislav JOVANOVIĆ