Holló József

Honvédelem és reform

„Azok a motívumok és eszmék, melyek a múlt nemzedékét vezették, bennünket már nem elégítenek ki, új utakat kell tallnunk és újra végig kell szenvednünk egy újraszületés minden sanyarúságát és kínját.” *(Keynes)*

A méreteiben is nagyszabású szocreál tükör 1990-re darabokra tört. A százötvenezer fős létszámú, a Varsói Szerződés elvárásainak megfelelő, elsősorban támadó feladatra felkészített Magyar Néphadsereg – az európai politikai értékrendszert, a kontinens és a közvetlen földrajzi környezet biztonsági helyzetét, továbbá az ország teherbíró (gazdasági) képességét elemezve, értékelve – gyökeres változtatásra ítéltetett. A rövid távú eszközszemléletű gondolkodást, hadseregépítést fel kell hogy váltsa egy racionális stratégiai szemlélet. Az már kristálytisztán látszik, hogy szüksége van a Magyar Honvédségnek az ország veszélyeztetettségével, a teherbíró-képességével, valamint az integrációs törekvésekkel összhangban álló gyökeres átalakítására.

Ha azt szeretnénk, hogy napjainkban egy, az eddiginél kisebb, de minőségileg magasabb színvonalú, hatékony visszatartó-képességgel rendelkező, a NATO-hoz is csatlakoztatható, korszerű fegyveres erőnk, sikeres hadseregünk legyen, akkor annak rugalmasan kell alkalmazkodnia a módosuló gazdasági, politikai, katonai környezethez, és a bekövetkezett változásokra a lehető leghatékonyabban kell reagálnia.

Ebben a különleges, kettős feladatsort – egyik oldalon egy tömeghadsereg lebontása, a másikon egy új hadsereg felépítése – jelentő helyzetben olyan döntési mechanizmust, rendszert kell működtetni, amely

– egyrészt meghatározza a szervezet értékeit, küldetését, céljait, működési körét;

– másrészt magában foglalja a célok eléréséhez szükséges, a politika által meghatározott stratégiát és a közép- és hosszú távú terveket, a különböző programokat, az erőforrás-felosztást, és legalább 15–20 éves szakaszra terjed ki.

(A Magyar Honvédségnek évtizedek óta nem volt ilyen stratégiai terve. Az utolsó ezzel kapcsolatos prognózis és terv az 1970-es évek végén készült!)

„A humán erőforrásfejlesztés – válasz a jövő kihívásaira”

Úgy gondolom, a hadseregben is a legfőbb érték az ember kell hogy legyen.

A Magyarországra látogató magas rangú NATO-tábornokok gyakran találkoznak azzal a kérdéssel, hogy az elavult, elértéktelenedett harci-technikai eszközeinkkel vajon csatlakozhatunk-e a szervezethez? A válasz mindig egybehangzó: Igen, mert nem ez a meghatározó. A harckocsi itt és Németországban is harckocsi, legfeljebb korszerűségük közt van különbség. Arra viszont mindig udvariasan utalnak, hogy ha a szellemi kompatibilitás nem jön létre, akkor bizony jelentős nehézségeink lesznek. Az egyén: a tiszt, a tiszt-

helyettes, a közalkalmazott képessége, felkészültsége, szakmai tudása, kommunikációs készsége kiemelten fontos, meghatározó szerepet tölt be.

A hadsereg teljes stratégiájának szerves része kell, hogy legyen a személyi feltételrendszer biztosítása: a humánstratégia.

Tudjuk azonban, hogy a legjobb stratégia is csak annyit ér, amennyit megvalósítanak belőle. A megvalósítás mértéke elsősorban a hadseregen belüli összetevők minőségén és összhangján múlik, amelynek fő elemei:

– a végrehajtandó feladat;

– a tiszt, tiszthelyettes, közalkalmazott, sorkatona – aki végrehajtja az adott feladatot;

– a formális szervezeti rendszerek (a hierarchikus belső struktúra jellemzői, a tervezői és döntési rendszerek stb.);

– az informális szervezeti jellemzők (pl. az értékrend, stílus, hit, véleményalkotás stb.), más szóval a szervezeti kultúra.

Az irányítás három pillérre épül: a szervezet küldetésére és stratégiájára, a szervezeti struktúrára, valamint a humán erőforrásra, a menedzsmentre.

A hadsereg fejlesztése, átalakítása során fontos, hogy a vezérkar, a hadsereg felső vezetése három fő kérdésre adjon választ:

1. Hol vagyunk most és hová akarunk eljutni?
2. Milyen célokat akarunk hosszabb távon elérni, és melyek ezek?
3. Hogyan tudjuk és akarjuk megvalósítani a céljainkat?

Természetesen ha a felső vezetés nem kötelezte el magát a stratégia mellett, a jövőbeni változásokra nem lehet felkészülni. Ebben az esetben a humán stratégia súlyponti kérdései:.

– az emberi erőforrással kapcsolatos stratégiai célok;

– a honvédség stratégiai céljai eléréséhez szükséges személyi állomány biztosítására vonatkozó akciók;

– konverziós feladatok a felszabaduló munkaerő kezelése;

– a vezető és végrehajtó állomány ösztönzése.

A hadsereg jövőképe, küldetése, filozófiája

A Magyar Honvédség jövőképének, ezen belül pedig a küldetésnek és az értékeknek a meghatározása stratégiai jelentőséggel bír. A stratégiaformálásnak ezen elemei felvázolják a fejlődési irányokat a hadsereg előtt álló 15–20 évre és kapcsolatot teremtenek a katonák (tisztek, tiszthelyettesek, közalkalmazottak, sorkatonák) és a jövőbeni célok között.

A „VISION”-nak tartalmaznia kell a stratégiai célokat, az elérendő pozíciókat is. Többek között a tevékenységi kör bővítésére, szűkítésére irányuló elképzeléseket, valamint annak meghatározását, hogy milyen szerepet kíván betölteni a Magyar Köztársaság szuverenitásának biztosításában, a védelmi szükségletek kielégítésében.

A „VISION” olyan jövőbeli állapot elérését célozza meg, amelyet a Vezérkar és a honvédség mindennél fontosabbnak tart. Lefordítva: a stratégiai cél 2015-ig egy 50 000–60 000 főt számláló, elsősorban hivatásosokból álló minőségi hadsereg kialakítása, amely technikai eszközeiben, felkészültségében képes az ország szuverenitását szavatolni, reakcióképes, feladatait hazánk területén vagy határainkon kívül – függetlenül attól, hogy az béketeremtő, békefenntartó vagy karitatív feladat – képes rugalmasan, magas színvonalon végrehajtani.

A jövőképet illetően fontos követelmény a realitás, a célok világos megfogalmazása, hiszen csak így tájékozódhatunk annak lényegéről. A honvédség jövőképének ösztönzőnek kell lennie, hiszen így teszi lehetővé a jövőbeli célokkal való azonosulást, így erősítheti az elkötelezettséget az elvárt eredmények érdekében. Ekkor érezhetik csak a tisztek, tiszthelyettesek, közalkalmazottak, hogy vannak lehetőségeik, hogy munkájuk fontos, szükség van rájuk, bizalmat élveznek.

Sajnos, a hadsereg jelenlegi állapota; a hosszú idő óta hiányzó világos, stabil jövőkép és az erre épülő küldetéstudat nélkül az 1980-as évek közepétől tartó folytonos átszerve-

zések hatását tükrözi, mely átszervezések válságot, illetve a személyi állomány körében nagyfokú bizonytalanságot gerjesztettek. Az 1990 óta bekövetkezett politikai-gazdasági változások és a Varsói Szerződés összeomlása gyökeres megújulásra késztetik a biztonság- és védelempolitikát, egy új típusú és új felfogású hadsereg kialakítását teszik szükségessé. A hadsereg átalakítása előtti fontos feladat a válság kezelése, a változás menedzselése, az állományarányok helyes kialakítása, új pálya- és karriermodell megalkotása a már említett stratégiai célok és pozíciók elérése érdekében. A sokáig késlekedő folyamat tényleges indítása az 1996-os év volt, melynek tervek szerinti első szakasza 1999-ig, második szakasza 2005-ig, harmadik szakasza pedig 2010-ig tart.

A jövőkép kialakítása önmagában nem elegendő, szükség van annak széles körű terjesztésére, megismertetésére a személyi állomány körében, és az is fontos, hogy a hadseregben kialakítsuk a jövőkép iránti elkötelezettséget.

A jövőkép meghatározásával mindenki számára világossá válik, hogy a hadsereg az elkövetkező években milyen irányban fejlődik. Fontos, hogy szakítsunk a szigorúan belterjes, merev módszerekkel, a katona másodrendű állampolgárként történő kezelésével, önálló gondolkodásának korlátozásával, hiszen a polgári élet felé való nyitással, a katona és a társadalom közötti kapcsolat erősítésével az előrelépést segíthetjük. (A csak fegyelmen, az ésszerűséget nélkülöző, gondolkodásmentes parancsvégrehajtáson alapuló hadseregek kora lejárt. A túlfetisizált, agyonbürokratizált struccpolitika, a titkosság, a titokzatosság keretei közé, illetve a laktanya kerítése mögé szorított információk a társdalom bizonyos fokú közömbösségét okozták, amelynek kifejezett kárvallottja nem más volt, mint a katona!)

Az egyénekben, csoportokban, parancsnokokban célszerű kialakítani egy belső mércét, illetve egy olyan értékrendet, amelynek alapján könnyen eldönthető, hogy melyek a valós lehetőségek, mely lépések a helyesek (e tekintetben szerepe van az intuíciónak is!), s milyen vezetői, szervezeti magatartásformák segítik az adott jövőkép elérését.

A Vezérkar által megtervezett stratégiából kiindulva egy jól működő új hadsereg létrehozása érdekében véleményem szerint a következő feladatok a legfontosabbak:

– a jövőkép kereteinek meghatározása és kialakítása;
– határozott és széles körű megismerés;
– a motiválás és tartós elkötelezettség elérése;
– a jövőkép által kijelölt sarokpontok és az egyének tevékenységének összehangolása.

A jövőkép elemeként szorosan kapcsolódik ehhez a küldetés, amely a jövőbeni tevékenységet fogja össze, és a stratégiai időhorizont végén választ ad a hadsereg további működésével kapcsolatos kérdésekre.

Vagyis arra, hogy a stratégiai tervidőszak végén milyen hadsereget akarunk, milyen tiszti és tiszthelyettesi karral, melyek az elsődleges funkciók (országvédelem? területvédelem? ENSZ-feladat? misszió? NATO-feladat? katasztrófaelhárítás? migrációkezelés? válságkezelés? stb.), ki és milyen célból igényli szolgáltatásainkat, vagy éppen kizárja, hogy mivel nem kívánunk foglalkozni, melyik terület számít tőlünk profilidegennek (határvédelem? határőrzés? katasztrófavédelem? stb.).

Most pedig következzék néhány szó a filozófiáról, amely a jövőkép másik elemét jelenti, és amely azokra a hadseregbeli értékekre vonatkozó megállapításokat foglalja össze, amelyek a személyi állomány viselkedését és gondolkodását irányítják, illetve amelyek a parancsnokok és a szervezet magatartását meghatározzák.

A törvényi feltételek megszülettek, a pálya- és a karriermodellek pedig majd reményeink szerint biztonságos jövőt sugallva kizárják a kontraszelekciót és a valódi értékek érvényesülését hozzák magukkal. A szervezet filozófiája az eddigieknél korrektebb, a demokratikusan működő intézmények által megjelenített értékeket, egyéni és csoportos magatartásformákat, valamint a teljesítményre vonatkozó elvárásokat is feltételez. Így az

indiviuum helye, szerepe világosabbá, tisztábbá, biztonságosabbá válik, aminek a hadseregben különösen fontos szerepe van.

A mi szempontunkból, úgy érzem, a legfontosabb változás a humán erőforrás-fejlesztés stratégiájának kialakítása, egy olyan előmeneteli rend vagy karriermodell megalkotása, amely a pályabiztonság és -presztízs kulcskérdése!

A szervezet tagjaival szemben egy NATO-ba törekvő hadseregen belül nagyon komoly elvárások merülnek fel, amelyek teljesítésére tudatosan kell felkészülni, hiszen a minőség, a szellemi kompatibilitás elsődleges feladat.

Amint azt már hangsúlyoztam, a jelenlegi Magyar Honvédség még mindig az átalakulás nehézségeivel küzd. Hivatásos tagjainak létszámát helyenként csökkenteni, helyenként növelni kellene, ami látszólag ellentmondás. Mind a csökkentés, mind a növelés tartalmazza a személykiválasztás feladatát. Létszámcsökkentéskor ki kell választanom azokat, akiktől megválunk, létszámnöveléskor pedig azokat, akiket kinevezünk, előléptetünk. Mindannyiszor személy(ek) kiválasztása a feladat. Ez *H. Simon* szerint is rosszul strukturált probléma. „Megoldásához" a katonai vezetők kezében olyan módszerek vannak, melyek szinte a jól strukturált feladat szintjén „oldják meg" a személykiválasztást. Ezek eredménye, hogy pillanatnyilag sok olyan tiszt van a Magyar Honvédség kötelékében, akiknek nem jut feladat, ugyanakkor számos feladat alkalmas személy híján ellátatlan. Ezt a folyamatot szoktuk tömören kontraszelekciónak nevezni.

Az egyénekben, csoportokban, parancsnokokban célszerű kialakítani egy belső mércét, illetve egy olyan értékrendet, amelynek alapján könnyen eldönthető, hogy melyek a valós lehetőségek, mely lépések a helyesek (e tekintetben szerepe van az intuíciónak is!), s milyen vezetői, szervezeti magatartásformák segítik az adott jövőkép elérését.

Samuel P. Huntington több fontos megállapítás mellett a következőket mondja ezzel kapcsolatban: „A korszerű tisztikar hivatásos testület, a modern katonatiszt hivatásos szakember. (…) Más hivatásoknak mint hivatásoknak a természetével és történetével behatóan foglalkozik a szakirodalom. A modern tisztikar hivatásos jellegének elemzését azonban elhanyagolták. Meglehet, a társadalomban az üzletembernek nagyobb a jövedelme, a politikusnak nagyobb a hatalma, ám a hivatásos szakember nagyobb tiszteletnek örvend. A közvélemény, de a szakember sem tekint ugyanúgy a katonatisztre, mint az ügyvédre vagy az orvosra, és semmiképpen sem részesíti a tisztet olyan elismerésben, mint a polgári hivatásokat. (…) Akárcsak az ügyvéd vagy az orvos, elsősorban nem szobatudós, szüntelenül emberekkel van dolga. Szakmai képességeinek próbája az, miként tudja emberi viszonylatban alkalmazni szakismereteit. Ezt az alkalmazást azonban nem szabályozzák gazdasági eszközök, ezért a katonatisztnek határozott útmutatásra van szüksége, ami előírja, melyek a kötelezettségei tiszttársaival, alárendeltjeivel, feljebbvalóival és az állammal szemben, melyet szolgál. (…) Míg az orvos elsődlegesen betegének, az ügyvéd pedig ügyfelének tartozik felelősséggel, a katonatiszt elsősorban az államnak felelős. A katonatisztnek az állammal szembeni viselkedését bizonyos mértékig egy világosan megfogalmazott szabályzat irányítja, mely törvényekben ölt testet."

A fenti idézet is indokolja a téma időszerűségét, azt, hogy a személykiválasztás módszerének modernizálása révén közelebb hozzuk a katonatisztet a róla kialakított eszményképhez.

A fentiekkel kapcsolatos „ars poeticám”

A vallásos vakhit ellen küzdő *Descartes* tétele szerint: csak az van, ami az ész által világosan felfogható és megérthető. Mára a közgazdászok szubjektív hasznosság-maximalizáló, homo commercialisa lett az, aki számok segítségével, várható valószínűségek kalkulációjával szeretne behatolni (legalább gondolatilag) a jövőbe, s megismerni azt.

„A közgazdaságtan racionális embere, mint közismert, maximalizálásra törekszik, és csak a legjobb megoldásokat fogadja el. Ennek az embernek még a várakozásai is racionálisak. Racionalitása pedig, legalábbis *Gary Becker* szerint, a hálószobára is kiterjed, hiszen egy ilyen ember csak akkor fog éjszaka az ágyban olvasni, ha az olvasás értéke (az ő szempontjából) meghaladja a felesége által elvesztett alvásidő értékét. (No jó, de kinek a szempontjából? – H. J. megj.)

A közgazdaságtan és a tudományok közt folyó kereskedelemben ez a racionalitásfogalom a közgazdaságtan legfőbb exportcikke. (…) A közgazdaságtan így nem egyszerűen a racionalitás, hanem ennek egy különös és sajátos formáját, a hasznosság maximalizálására törekvő – meglehetősen agyafúrt – egyén racionalitását exportálhatja a szóban forgó tudományágakba. A hasznosság- vagy profitmaximalizálás egyszerű fogalma használhatatlannak bizonyult olyan helyzetekben, amelyekben az optimális cselekvés a környezet bizonytalan eseményeitől vagy – mint például a nem tökéletes verseny esetében – más racionális egyének cselekvéseitől függött. Ezt a nehézséget bizonyos mértékben kiküszöbölték azzal, hogy a hasznosság maximalizálása helyett a szubjektív várt hasznosság (SZVH) maximalizálását tették a racionális cselekvés kritériumává… Az SZVH-elmélet empirikus hiányosságait az is mutatja, hogy amikor laboratóriumban vagy a valóságos világban ellenőrizni próbálták, az emberek viselkedése többnyire még viszonylag egyszerű helyzetekben sem felelt meg az elmélet által megjósolt viselkedésnek… Effajta bizonyítékok fényében aligha állíthatjuk komolyan, hogy az SZVH-elmélet a tényleges emberi viselkedést írja le bizonytalanság esetén.”

„Az orvostudomány és a biológia kifejti, hogy a különböző koncentrációkban jelen levő szennyező anyagok várhatóan milyen hatást gyakorolnak az életre és az egészségre. A környezetvédelmi intézkedések optimális szintjének kiszámításához ezután már csak arra van szükség, hogy az életet és az egészséget is egy-egy árcímkével lássuk el. A dolognak csak egy – mindenki számára nyilvánvaló (Nana! – H. J. megj.) – bökkenője van. A különböző termelési függvények fontosabb paramétereinek egyikét sem ismerjük: kivéve a gépjárművek kipufogógázai által okozott környezetszennyezés csökkentésének költségeit, amelyek nagyságával hozzávetőlegesen tisztában vagyunk” (Herbert A. Simon).

Ugyanúgy nem ismerjük – bár van, aki azt állítja magáról, hogy ismeri – a „NATO-tagság nevű termelési függvény” paramétereit. Nem ismerjük a „Magyar Honvédség átszervezése”, a „létszámcsökkentés” stb. nevű „termelési függvények” paramétereit. Avagy milyen árcímkét ragasztottak a Magyar Honvédségnél jelenleg szolgáló tisztre és tiszthelyettesre? És a kilépettekre? Milyen árcímként ragasszunk arra a munkanélkülire, aki majd munkát kap, mint NATO-szállító? És aki a NATO-tagság következtében lesz munkanélküli? Nem túl egyszerű az a világ, mely a matematika Analízis című fejezete segítségével megmagyarázható?

David C. Korten Tőkés társaságok világuralma című művében folytatja Simon gondolatait. Mintha a Harvard Business Schoolon is leesett volna a tantusz az emberi racionalitással kapcsolatban: „Az ember bonyolult teremtmény. Megtapasztalhattuk már, hogy képesek vagyunk a gyűlöletre, az erőszakra, a versengésre és a mohóságra. Ezzel együtt az is bebizonyosodott, hogy tudnunk szeretni, gyöngédek lenni, együttműködni, együttérezni. Az egészséges társadalom az utóbbiak meglétét segíti elő, megteremtve ezzel az életminőség szempontjából legfontosabb javak bőségét. A rosszul működő társadalmak vi-

szont az előbbiekre nevelnek, és ezzel hiányt és nélkülözést teremtenek… Azok az emberek, akiknek bőségesen jutott a szeretetből, ritkán keresnek vigaszt kényszeres, másokat kirekesztő személyes szerzésben. Az érzelmileg szegények számára semmilyen mérvű anyagi élvezet nem nyújt kielégülést, és anyagi világunk elégtelenné válik. Ezzel szemben a szeretetben gazdag világ egyfajta anyagi bőséget is élvez. (…) Az emberi jellegzetességek kiküszöbölése után a közgazdászok kiküszöbölték a viselkedést is. Mivel az emberek közötti kölcsönhatásokat reménytelenül bonyolultnak és nehezen mérhetőnek találták, az emberek magatartása helyett inkább a piac viselkedését kezdték figyelni. A piaci viselkedés árakból és pénzforgalomból áll, amit könnyű megfigyelni és mérni. (…) Mivel egy tudománynak objektívnek és értékmentesnek kell lennie, a közgazdászok úgy döntöttek, hogy minden értéket piaci értékre redukálnak, melynek nagyságát a piaci árak fejezik ki. Így a levegőt, a vizet és más, az élet szempontjából létfontosságú tényezőket, amelyeket a természet ingyen ad, értéktelennek tekintenek – amíg a szűkösségük és magánkézbe kerülésük következtében piaci természetűvé nem válnak. Ezzel szemben az aranyat és a gyémántot, amiknek az élet fenntartása szempontjából szinte semmi hasznuk sincs, nagyra értékelik."

Ennek kapcsán feltétlenül szólnom kell a személykiválasztási döntésről.

A döntéselmélet(ek) deduktív-redukcionista levezetésekből és axiómákból indulnak ki. Egyik szellemes forma a játékelméletből levezetett döntési játék, például a fogolydilemma, mellyel a különböző szakkönyvekben számtalanszor találkozunk.

Ebben a műfajban néhány vezető egyéniség (pl. a Nobel-díjas H. Simon) már a nyolcvanas években megfogalmazta az azóta sem cáfolt, de nem is bizonyított alaptéziseket. Ő vezette be a programozott és nem programozott döntés fogalmát. Szerinte a döntések olyan mértékben programozatlanok, amilyen mértékben újak és lazán strukturáltak.

Simon szerint az emberek „korlátozottan racionális" döntéseket hoznak. A döntéshozó elvárási szintje alapján értékeli a megoldásnál számba vehető ötleteket. Amit Simon elvárási szintnek nevez, azt magyarul úgy mondhatnánk: a vezető tudja, mit akar. (Azért vezető!? Vagy mondjuk: ettől lett vezető!?) Mégis sokszor vagyunk tanúi a következő szituációnak: a vezető (az ember) ül a megoldási lehetőségek halmaza előtt és nem tudja mit csináljon, melyiket válassza. Konkrétabban: a katonai vezető ül a személyügyi tiszt által készített dossziék között és azon gondolkodik, melyik tisztet léptesse elő a sok közül. A vezérigazgató az új beruházás ajánlati dossziéi között üldögél és azon töri a fejét, melyik céget bízza meg a kivitelezéssel. Ezeknek az embereknek nincs elvárási szintjük. Nem tudják, mit akarnak, mit akarhatnak. A megoldási lehetőségek fölött ücsörögve saját elvárási szintjüket alakítják ki, éppen az adott helyzetben alakul ki bennük az elképzelés, az elvárási szint.

Hogy mennyire közelíti meg az ötlet az elvárást, az értékelés, azaz érvelés, ami „ha… akkor…" szabályokban írható le. A téma nemzetközi irodalma (szakértői: Herbert A. Simon, *Henry Mintzberg, Peter Drucker*) még nem foglalkozott azzal a megközelítéssel, hogy mit tartalmaznak a „ha-akkor" szabályok az egyes emberben vagy embercsoportnál.

A kilencvenes évek vitáiban fel sem merült, hogy a vezető esetleg nem az elvárási szint alapján értékeli az ötletet, azaz a korlátozott racionalitás simon-i elvét még senki sem próbálta cáfolni. Az ötlet értékelése az elvárási szinthez képest „ha-akkor" szabályokkal írható le. Senki sem foglalkozott még azzal, hogyan történik az ötlet értékelése, azaz a „ha-akkor" szabályok működését empirikusan senki sem vizsgálta.

Bizonyos területeken előretörtek, törvényekbe öntve éledtek újjá az alább ismertetendő kvantitatív módszerek. Kissé visszaélek az e témából szerzett ismereteimmel, és a módszereken keresztül mutatom be a mögöttük álló elméleteket. E kvantitatív módszerek anélkül próbálnak valamit mondani a döntési „hogyan kell"-ről, hogy bármit is tudnának a „van"-ról (hogyan dönt az ember).

Hogyan döntünk?

Az alábbi módszerek bemutatása és kritikája azért különösen fontos, mert az érvényes Szolgálati Törvény (1996. évi XLIII. törvény) – mely a hivatásos állomány szolgálati viszonyáról szól – éppen így működik. A törvény a tisztek minősítését pontozásos rendszerben képzeli el. A minősítés során a személyiség pszichikai jellemzőit 1 és 5 között véli pontozhatónak. Az osztályozási rendszer véglegesen hasonlít az iskolai osztályozáshoz, ahol a 4,5 és 5 közötti tiszt kiváló és alkalmas, a 2 alatti pedig alkalmatlan. Csakhogy van itt egy bökkenő. Vajon az 5 pontot szerzett MIG-29-es pilóta kétszer jobb, mint egy 2,5 pontot szerzett harckocsizó tiszt? Abban egyetértünk, hogy a minősítés a katonai hierarchiában elengedhetetlen. Az elvárási szint kialakítása és a konkrét megoldási lehetőség összevetése az elvárási szinttel, feltétlenül szükséges, e nélkül nincs döntés. Ebből azonban nem következhet az, hogy a nem mérhető dolgokat pontozással mérjük. A tárgyak világa az emberi világtól különbözik, a tárgyak dimenzióit ki kell fejezni mértékegységekben. Az ember minősége, magatartása, attitűdjei stb. nem fejezhetők ki méterben, kilogrammban, yardban. Bizonyára ez magyarázza, hogy a kezdeti többkritériumú döntéstámogató módszerek is több szempontból közelítették meg az embert.

Véleményem szerint nincs egyszempontú döntés. Ezen az egyszerű tényen megbuktak a játékelméletre épülő döntéstámogató módszerek. A többkritériumú döntési módszerek megalkotói jóhiszeműen jártak el. Később odáig fajult a helyzet, hogy a műfaj művelői között nem is jegyezték, aki nem rendelkezett legalább egy, a saját nevét viselő döntéstámogató módszerrel. A parancsnoki döntés megkönnyítésében, úgy érzem a tisztekkel szemben támasztott követelmények szempontjait – amelyek magukban foglalják a tanítási, oktatási elvárásokat is – kritikusan nemzetközi viszonylatban, a történelmi és a jelenlegi szempontok felhasználásával fontos áttekinteni.

Ami a nemzetközi összehasonlítást illeti, négy ország katonatisztjével szemben támasztott követelményeket és karriermodelleket vizsgáltam. Három hadseregtípust, a professzionális hadsereget, a professzionális és sorozott, valamint a tiszta sorozott hadsereget tanulmányoztam.

Amerikai Egyesült Államok

A követelmények és előírások jelentősen szűkítik, sőt megtiltják egyes polgári jogok gyakorlását. A tiszt legyen kötelességtudó, ami az állandó készenlét, az életveszély vállalása mellett, magában foglalja a bonyolult helyzetben való eligazodást, a parancsnok maradéktalan végrehajtását. A tiszt becsületes, képes megkülönböztetni a helyest a helytelentől, megbízható, fegyelmezett. Tartózkodjon a fecsegéstől, a negatív cselekedetektől, az alkohol- és drogfogyasztástól, tartsa be a tiszti becsületkódex szabályait. Azt a katonát, aki az elnöknek tett esküjével vállalja, hogy akár élete árán is megvédi az amerikai nép szabadságát, hazafinak kell tekinteni. A tiszt tisztelje elöljáróit, ismerje parancsnoka hobbiját. Legyen határozott, hidegfejű. Ne döntsön elhamarkodottan. Kerülje az italozást, barátait bajtársai és ne beosztottai közül válassza. Kölcsönt ne vegyen fel senkitől. A tiszt legyen széles látókörű, igazodjon el mind a reál, mind a humán tudományokban. A vitában legyen aktív, s képes a kulturált kapcsolatteremésre. Műveltségét külsőségekben is tükröző megjelenése, valamint magas szintű fizikai teljesítőképessége, továbbá a tudás és műveltség iránti tisztelet, és az ehhez kapcsolódó önművelési igény jellemezze.

A minősítést mindig két rendfokozattal, beosztással magasabb elöljáró végzi. Ennek alapján a katonai pálya értékelése, a tiszti kódex, a tiszti imágó, a szakmai fejlődés, az iskolai végzettség, valamint az egészségi, fizikai, pszichikai mutatók képezik. Az értékeléshez az adatokat az állandó mérés és ellenőrzés szolgáltatja. A testnevelési normatáblák követelményeit a tiszteknek hat hónaponként teljesíteniük kell.

Előmenetel: a kiválasztás során minden tiszt egyenjogú, ezért a tisztek szakmai megítélésénél képzettségüket, a személyes képességeikben rejlő lehetőségeket és végzett munkájuk minőségét veszik figyelembe, és azt pontozzák. A verseny elvileg kizárja, hogy az alacsony felkészültségű tisztek hosszabb ideig a hadseregben maradjanak. A verseny már a főhadnagyi rendfokozatban levő tisztek között megkezdődik, és a szolgálat teljes időszakában tart. Az előléptetés szolgálati időtől, életkortól és minősítéstől függ.

Véleményem szerint nincs egyszempontú döntés. Ezen az egyszerű tényen megbuktak a játékelméletre épülő döntéstámogató módszerek. A többkritériumú döntési módszerek megalkotói jóhiszeműen jártak el. Később odáig fajult a helyzet, hogy a műfaj művelői között nem is jegyezték, aki nem rendelkezett legalább egy, a saját nevét viselő döntéstámogató módszerrel. A parancsnoki döntés megkönnyítésében, úgy érzem a tisztekkel szemben támasztott követelmények szempontjait – amelyek magukban foglalják a tanítási, oktatási elvárásokat is – kritikusan nemzetközi viszonylatban, a történelmi és a jelenlegi szempontok felhasználásával fontos áttekinteni.

Nagy-Britannia

Az Egyesült Királyság tisztjével szemben támasztott követelmény, hogy méltó követője, ápolója legyen a hagyományoknak. A gentleman jelleg kifejezi, hogy a tiszt a társadalom felső rétegéhez tartozik. A profi hadseregnek hivatásszerűen szolgáltatott teljesítő tisztekre van szüksége, akik szilárdan kötődnek a hadsereghez, elviselik a tiszti pálya nehézségeit és értékelik előnyeit. A katonatisztnek el kell határolódnia a politikától. Iskolai végzettségtől függő, eltérő életkori követelményeket támasztanak vele szemben. Tisztnek azok az érettségizett vagy egyetemet végzett fiatalok jelentkezhetnek, akik egészségesek, büntetlenek és brit állampolgárok. Követelmény az erkölcsi szilárdság, a fizikai állóképesség, a műveltség, az együttműködési készség. Fontos az egymás iránti megértés, a közös nézetek kialakítására irányuló igyekezet és hajlam, a szervező és irányító képesség, lényeglátás, önállóság, ügyesség.

A minősítések konkrét értékeléseket tartalmaznak, melyeket a parancsnokkal megbeszélnek, elősegítve ezzel további fejlődésüket. Hat minősítési kategória létezik (kiemelkedő, kiváló, nagyon jó, jó, megfelelő, gyenge). Ennek megfelelően történik az állásfoglalás a tiszt előléptetésével, magasabb beosztásba helyezésével kapcsolatban. Erre különböző kategóriákat használnak, úgymint: előléptetésre alkalmas, előléptetésre a várakozási idő leteltével alkalmas, előléptetésre jelenleg nem alkalmas, előléptetésre nem javasolt.

Az előmenetel a hadsereg igényei szerint, az egy rendfokozatban levők megfelelő létszámainak betartása mellett, életkorhoz és minősítéshez kötött. A rendfokozatban történő előrehaladás általában századosig automatikus. Ezt követően parancsnoki javaslathoz, minősítéshez, legtöbb esetben tanfolyam elvégzéséhez kötött. Például 1993-ban ötszáz jelölt pályázott hetven ezredesi helyre. A bizottság végül 250 legjobb minősítést kapott tiszt közül választott. Azok pályázhattak, akik a pályázatot megelőző négy év mindegyikében legalább „nagyon jó” minősítést szereztek.

Németország

A Bundeswehr tisztje egyenruhás állampolgár, teljes jogú választó, de polgári jogait bizonyos értelemben korlátozzák. A tiszt és az állam között feltétlen bizalmi kapcsolat áll fenn. Ez a szolgálati elöljáró iránti feltétlen lojalitásra kötelezi a tisztet. A *követelmények* alapja a tisztikar politikai meggyőződése, megbízhatósága és katonai szakmai tudása. A tiszt a Bundeswehr politikai és szakmai reprezentánsa. Személyisége, tudása és személyes magatartása meghatározza a csapatok ütőképességét. A tiszt értékét nem a rendfokozat és a beosztás szabja meg, hanem a példamutató kötelességteljesítés. Abból indulnak ki, hogy a parancsnok egy személyben a katonák vezetője, nevelője, kiképzője. Hangsúlyozzák, hogy a katonatiszt a vezető elithez tartozik. Fontos elvárás, hogy a beosztottak előtt példakép legyen. Legyen dinamikus, képes legyen átvinni akaratát beosztottaira. Legyen aktív, de ez ne vezessen vak engedelmességhez, és ne szolgáljon a karrierizmus elfedésére. Tudása legyen megbízható, gondoskodjon alárendeltjeiről, legyen fogékony a beosztottak személyes gondjai iránt. Óvja katonáit az elöljárók túlkapásaival szemben, segítse a gyengébb képességű katonákat. Képes legyen tanácsot adni és segítséget nyújtani a beosztottak magányügyeiben. Személyesen köteles gondoskodni a beosztottak ellátásáról és a szükséges pihenőidőről. Képes legyen a hivatással járó lemondásra. Rendelkezzen felelősségtudattal és hivatásérzettel, fontos tulajdonsága a hűség, az állhatatosság, a becsület és őszinteség, a bátorság, a bajtársiasság, a tisztelet, az engedelmesség, a fegyelem és a tiszta magánélet. A Bundeswehr tisztje szolgálaton kívül sem tanúsíthat szélsőséges magatartást, nem viselhet például „alternatív öltözéket". Legyen takarékos, jövedelmének megfelelő életmódot folytasson. Tanúsítson türelmet vallási kérdésekben. A fejlett technika ellenére a fizikai teljesítőképesség és a jó idegrendszer a tiszt nagyon fontos jellemzője. A gyakori áthelyezések a tiszttől és családjától is megkövetelik a mobilitási készséget.

A minősítés hasonlít az előbbi országok minősítési gyakorlatához, s évente, a meghatározott tiszti létszámnak megfelelően, a felsorolt követelmények figyelembevételével, illetve magasabb beosztásba helyezés vagy előléptetés előtt történik.

Az előmenetel az életkortól és a várakozási időtől függ. Szinte kizárt, hogy négy–öt évnél több időt töltsenek egy-egy beosztásban. Ez főleg akkor igaz, ha elöljáróik kedvező minősítést adtak róluk. Kiemelten kezelik, hogy a tiszt a csapatvezetés minden szintjét végigjárja. Szorgalmazzák, hogy magasabb parancsnoki szinteken két hazai beosztás között a tiszt bizonyos időt töltsön különböző NATO-törzsekben, vagy külképviseleteken attaséként. A tiszt pályafutása szempontjából jó ajánlólevél, ha a magasabb képesítést az USA vagy valamely NATO-ország felsőfokú tanintézetében szerezte meg. Az előmenetelt a beosztás ellátására meghatározott ideális életkor felső határának megszabásával határozzák meg. Például, a századparancsnoki beosztás ellátásának felső határa 32 év, a zászlóaljparancsnokié 47 év.

Magyarország

A fenti három országról szóló beszámoló hivatalos katonai dokumentumok alapján készült, azaz a három előző ország hivatalos forrásaiban így jelenik meg a katonatiszt. Az a gyanúm, hogy ami az ő előmenetelük, karrierjük során történik, az nem olvasható ki a szabályzatokból. A hallgatólagos tudásnak ott is szerepe van. Természetesen az írott dokumentumok csak explicit tudást, sőt valamilyen közmegegyezésen alapuló explicit tudást tartalmazhatnak. ennek megfelelően a magyar katonai vezetőnek is van explicit tudása, ami röviden a következő:

A Magyar Honvédség hivatásos tisztjével szemben követelmény az Alkotmányhoz való hűség, a mindenkori kormánnyal szembeni lojalitás, a kreativitás, az alárendeltekről való gondoskodás, a sikerorientáltság és a problémaérzékenység. Fontos a magas szintű

szellemi, fizikai, pszichikai teljesítőképesség. A Magyar Honvédség tisztje egyenruhás állampolgár, értelmiségi, hivatásos katonai vezető.

A tiszt szeresse hazáját, képviselje, beosztottjai felé közvetítse a nemzeti honvédő hagyományokat, legyen becsületes és őszinte, kiegyensúlyozott, közösségi gondolkodású. Mint a közélet aktív szereplője, legyen tárgyalóképes a katonapolitika és társadalmi kérdések terén. Ismerje és tartsa be a társadalmi érintkezés szabályait, az etikai normákat, érvényesítse az erkölcsi követelményeket. Mások irányában legyen türelmes és együttműködésre kész, őrizze meg egyéniségét, magánéletében legyen a társadalmi elit tagjához méltó.

Rendelkezzen a szakterületének megfelelő specifikus szakmai tudással. Vegye tudomásul jogainak törvényes korlátozását, fogadja el a sajátos kötöttségeket, a civil kontrollt, a nyilvánosságot. Fizikai, pszichikai felkészültségét folyamatosan tartsa magas szinten. Munkájában a hitelesség, a jellemszilárdság, a bátorság jellemezze.

Legyen képes beosztottjai és saját munkáját megszervezni, az erőforrások gazdaságos felhasználására, a változó és bonyolult helyzete kezelésére. Bátran kezdeményezzen, segítse beosztottai képességeinek kibontakoztatását. Konvertálható tudása birtokában támogassa a tudományos munkát. Követelje meg a fegyelmet, tanúsítson önmérsékletet, rendelkezzen fejlett stressztűrő képességgel, azt folyamatosan fejlessze. Legyen önfeláldozó, követelménytámasztó és következetes. Érzékenyen és hozzáértően reagáljon a szociális és katonaközösségi feszültségekre. Ápolja a testületi szellemet, vezetői magatartásával, kulturált megjelenésével szolgáltasson jó példát. Tevékenységét a felelősségtudat, az egészséges önbizalom, a teljesítményközpontúság, az új iránti fogékonyság jellemezze. Legyen médiaképes, ismerje a média lehetőségeit és korlátait, a tömegkommunikáció erkölcsi követelményeit.

A négy ország explicit katonaeszménye

A bemutatott katonaeszmények közös jellemzője, hogy mindegyik ország fegyelmezett, visszafogott, élvezetekben szűkölködő életmódot, egyszerű gondolkodást, őszinteséget, bölcsességet, lojalitást, kemény önfejlesztést vár el tisztjeitől. Ezek a protestáns puritán embereszmény jellemzői.

„A puritánoknál a szorgalmas, istenfélő ember elsődleges küldetése nem az, hogy személyes vagyonát gyarapítsa, hanem hogy növelje a közösség kényelmét, jólétét. A személyes gyarapodást mintegy a társadalom számára végzett munka, azaz a természet közös átalakításának, a hasznos tudományoknak, a hasznos tudás előmozdításának, a jó járulékának tekintették. A boldogulás 18. századi ideálja nemcsak az anyagi jólétet foglalja magában, hanem a jó egészséget, a jó kedélyt, bölcsességet, a hasznosságot, s annak jóleső tudatát, hogy az ember kiérdemelte szomszédai megbecsülését."

Történelmi visszapillantás

Magyarország honvédsége a két háború között a volt Osztrák–Magyar Monarchia katonai hagyományainak számos elemét őrizte meg. A tiszti hivatás sok lemondást és kötöttséget tartalmazott, nem volt ismert az egyenruhás állampolgár fogalma. A politikai jogok korlátozott gyakorlása mellett, az anyagi és erkölcsi megbecsülés komoly tényezőnek számított. A katonatiszti hivatást választó fiatal a Ludovika Akadémián – később a Bolyai János Honvéd Műszaki Akadémián, illetve a Horthy Miklós (majd Horthy István) Repülő Akadémián is – szerzett tiszti kardbojtot, s mint hadnagy kezdte meg pályafutását. A felavatottakra minden esetben csapatszolgálat várt, előmenetelük az akadémián megszerzett rangsor szerint történt. A tanulmányi idő alatt elért pontszámok adták a tiszti rangszámot, amely a további előrelépés sorrendjét és a várakozási időt meghatározta. A rangsort a katonai szolgálat alatt minősítés módosíthatta. Az előlépés alezredesig a

„szamárlétra” alapján, a megállapított rangszám szerint történt, a várakozási idő is változó volt. Ezredestől az előléptetés egyedi minősítés alapján történt. Soron kívüli kinevezés csak háborúban, kiemelkedő katonai tett esetén jöhetett szóba.

A főhadnagyi rendfokozatot elértek számára lehetőség nyílott a Hadiakadémiára való jelentkezésre és így a vezérkari tiszti képzésben való részvételre. A vezérkari képzés után a fiatal tiszt vezérkari próbaszolgálatra került és egy-két, néha három év után véglegesítették.

A véglegesen vezérkari testületbe került tiszt őrnagyi kinevezése előtt vezérkari törzstiszti vizsgát tett, melynek sikeres eredménye után elérhette a magasabb – törzstiszti (őrnagy, alezredes, ezredes) – rendfokozatot. Sikertelen vizsga esetén a tiszt visszakerült a csapattiszti állományba. A Hadiakadémia még rangelőnyt is hozott. A végzettek korábbi évfolyamtársaiknál egy évvel előbb léptek magasabb rendfokozatba. Így a teljes életpálya során összességében három-négy évvel is korábban lehettek például ezredesek. Ugyancsak rangelőnyt jelentett a sikeres vezérkari törzstiszti vizsga.

A csapattisztek esetében az őrnagyi rendfokozat elérése előtt ún. hathónapos törzstiszti tanfolyamot kellett elvégezni. A csapattisztek legkiválóbbjai elérhették az ezredesi, kivételes esetben a tábornoki rendfokozatot is. Mindkét esetben ezredesi, illetve tábornoki kipróbáláson vettek részt.

Az életpálya során rendkívül fontos volt a vezérkari és csapatszolgálat arányainak megtalálása, a különböző beosztásokban való „átjárás”, illetve a vezérkari képzésben részesülőknél az 1930-as évektől a más fegyvernemnél teljesített csapatszolgálat.

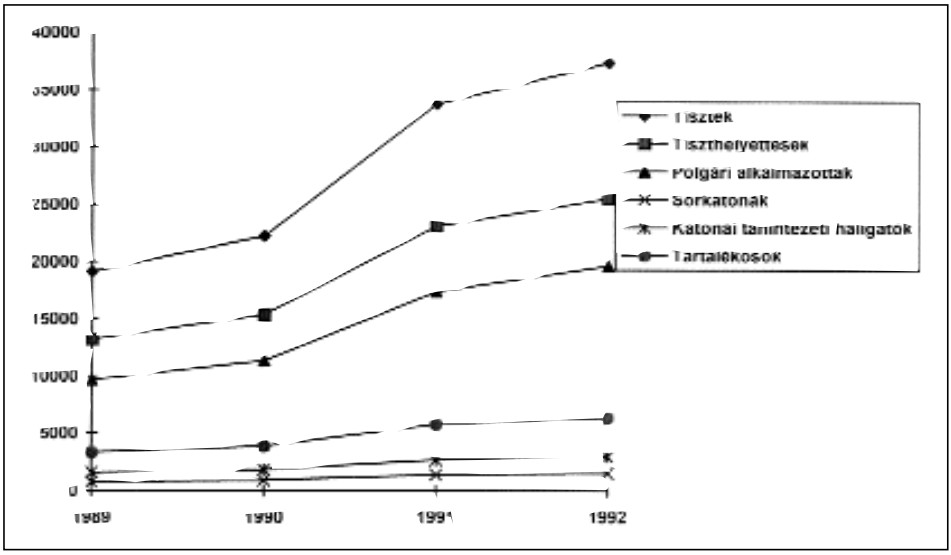
1945 után a hadsereg hivatásos állománya deklasszálódott. Ennek illusztrálására legyen elég csak egy példa. A Magyar Királyi Honvédség tisztikarának és a Magyar Honvédség tisztikarának társadalmi helyzetét (érthető okok miatt) nehéz összehasonlítani, de például a nettó illetmény és a belőle vásárolható fogyasztási cikkek mennyiségét vehetjük „összehasonlító alapnak” (naturális összehasonlítás), bár ezt is csak korlátozottan, hiszen a szükségleti és fogyasztási kultúra is jelentősen eltér. Mindenesetre a m. kir. Honvédség századosa nettó illetményéből 125 kg sertéskarajt (1927 és 30 között) vagy 890 kg fehér kenyeret vehetett, míg egy mai százados ennek alig több mint a felét. A két történelmi kor összehasonlíthatósága korlátozott, még jól körülhatárolható esetekben is. Hogy a mai tiszt rosszabb helyzetben van történelmi elődjénél, azt az egyszerű naturális összehasonlításon túl az is bizonyítja, hogy ma egy sokkal szélesebb szükséglet- és fogyasztásspektrumot kell kielégíteni alacsonyabb jövedelemből. Ez jelentős hatással van a tiszt előmenetelére, biztonságérzetére.

A múlt és a jelen tiszti ideáljának összehasonlítása

Erdei Ferenc A magyar társadalom a két háború között című tanulmányában kitér a katonatiszti pálya és a tiszti ideál leírására is: „A katonatiszti pálya alapvető eleme volt az autoritás, illetve az uralmi szakszerűség. A tiszt elsősorban parancsnok, aki – beosztásától függően – meghatározott létszámú szervezett embercsoport felett rendelkezik, tudásában és munkájában tehát a parancsolni, vezetni tudás, vagyis az uralmi elem volt az elsődleges. Parancsainak, utasításainak szent volta, feltétlen kötelező ereje nem tűrt ellentmondást. Minderre maga az állam (törvényeivel), szűkebben értve pedig az állam legnagyobb szervezete, a hadsereg jogosította fel. (Szabályzataival, egyéb rendelkezéseivel, de hagyományaival is.)”

Erdei Ferenc a „füstkorszaki” tömeghadsereg tiszti ideálját rajzolja föl. Huntingtonnak a bevezetőben idézett szövege viszont a modern kor, azaz az „infokorszak” technicizálódott, szakértelmen alapuló uralom által vezetett hadseregének tiszti ideáljáét jeleníti meg.

Milyen lehet tehát a jó hadvezetés? – teszi fel a kérdést *Clausewitz* is: „Mindenekelőtt legyen képzett, okos, valamint az engedelmesség és a bátorság minden közvitéznek szük-



1. grafikon

séges virtusok: úgy az okosság, hadi értelem, akikből a győzedelem származik, hadnagyoknak és vezéreknek szükséges attribútumok… Inkább szükséges egy hadi generálisnak egy tiszta értelmű elme és okos fej, hogysem kéz, avagy vakmerőség."

Jócskán van tehát explicit tudásunk arról, milyennek kell lennie a katonatisztnek. Minden ország hivatalosan deklarálja – a Huntingtonnál felmerült okok miatt is –, mit vár a tiszttől, mit kínál neki előmenetelben, presztízsben, lehetőségekben, és mindezt milyen feltételek mellett. A hivatalos deklarációk és ami a valóságban történik, az két különböző dolog. Remélem, e dolgozatban kiderül valami arról is, hogy e kettő milyen viszonyban van egymással.

Anyagi és társadalmi helyzet

Nem szeretném az olvasót adatok tömegével terhelni. Az itt következő fejezetben mégis bemutatok néhány beszédes számot.

Az 1992-es költségvetés alapján számítva a tiszt bruttó átlagjövedelme éves szinten 738 000 Ft. Ebből adózás után kb. 500 000 Ft marad, azaz nettó havi 40 600 Ft. Ez négy fős családra számolva (ha a feleség nem talál munkát) kb. 10 000 Ft/fő. Ami annyit jelent, hogy az átlagos tiszti család nem sokkal a létminimum fölött élt. Különösen a sok áthelyezés miatt gyakori, hogy a feleség nem talál munkát. Természetesen 1999-re, az euro-atlanti csatlakozásnál reális elmozdulás várható. A külföldi szolgálati helyek, missziós feladatok, Brüsszel, Mons, Nápoly stb. a nyelvet, szakmát, számítógépet ismerők számára jelentős egzisztenciát kínál (pl. IFOR/SFOR-tapasztalat: 1000 $ + itthoni fizetés, teljes ellátás = jelentős túljelentkezés).

* 1996-tól ez sem érvényes – A szerk. megj.

Külső és belső legitimáció

A tisztikar társadalmi legitimációját több közvéleménykutatás is vizsgálta. Ezek egybehangzóan megállapították, hogy mind a hadsereg, mind a tisztek presztízse, társadalmi elismertsége nem a képességüknek, áldozatvállalásuknak, értelmiségi pályájuknak, érté-

A vizsgálat időpontja:	1989. első félév	1991. február	1991. augusztus	1992. március	1993. április
A létminimum alatt élő tiszti, tiszthelyettesi családok %-a	48,5	11,7	22,1	23,4	30

1. táblázat

küknek megfelelő. Ezt maguk a tisztek, sőt a tiszthelyettesek is így érzik, a körükben folytatott kutatások szerint.

A Magyar Közvéleménykutató Intézet közvéleménykutatása hat fontos intézményt vizsgálva (kormány, parlament, rendőrség, sajtó, hadsereg, egyház) azt találta, hogy e kiábrándulás egy kivétellel, minden intézménnyel kapcsolatban bekövetkezett. (A kivétel a rendőrség, melynek elismertsége az utóbbi három évben érthető okokból „töretlenül" növekszik.*) A többi öt intézmény esetén az elismertséget, társadalmi presztízst, a társadalomban betöltött szerep fontosságát firtató kérdésekre adott válaszok, „A"-alakú görbét írnak le. Azaz, 1989-ről 1990-re mind az öt intézmény elismertsége, legitimitása javult, majd 1991-re mindannyiuké visszaesett.

A hivatásos és sorállomány véleménye úgy fogható fel, mint a tágabb politikai rendszer kritikája vagy támogatása. A szociális helyzetről szóló adatok alapján naivitás volna csak pozitív, támogató attitűdöt várni. A katonatisztek szociális helyzete az utóbbi években romló tendenciát mutatott. Igaz, hogy más-más intézmények más-más eredményeket mutatnak ki, de a nagyságrendeken ez mit sem változtat. (Az Újpesti Családsegítő Központ létminimum adatai alapján például jóval több tiszti család él létminimum alatt, mint a KSH adatai alapján.)

A hivatásos állomány közel egyharmada él létminimum alatt. Hasonló azok aránya is, akiket az átszervezések nagyon hátrányosan érintettek. (Bizonyára van átfedés a két csoport között.) A tisztikar mintegy felének társadalmi helyzete megrendült.

„Ma az alsó harmadból (társadalmi rétegekből – H. J. megj.) kerülnek erre a pályára. Azok, akik még akarnak és tudnak is továbbtanulni, akik némi romantikával vállalják a pályával járó nehézségeket. Az alkalmazott réteg rosszabbul kereső hányadából származók jönnek, inkább a vidékiek, mint a városiak. (…) Ez azt is jelenti, hogy a jelentkezőkre inkább jellemzőek a vidéki, mint a városi, urbánus értékek. (…) Megjegyzendő ugyanakkor, hogy a pálya önreprodukciója példátlanul rossz. …még a romantikusabb szakokon – mint a repülő vagy a felderítő – sem jellemző, hogy a fiú követné az apját."

Az utóbbi években folyó folyamatos átszervezgetések a már kialakult társadalmi kapcsolatokat is lerombolták, évtizedes barátságok szűntek meg emiatt. Éppen ez az egyik fontos oka a pályaelhagyásnak. Sok tiszt, több évtizedig lakva egy helyőrségben, gyökereket eresztett a helyi társadalomban.

Ha számításba vesszük, hogy a diszlokációk során a hivatásos katonák 25%-a nagyon hátrányos helyzetbe került, akkor kb. a hivatásos katonák 50%-ára empirikusan is igaz a deklasszálódás.

Pályaelhagyás

1989–1991 között 5700 tiszt és 5000 tiszthelyettes hagyta el különböző okok miatt a hadsereget. Csak 1991. január 1-je és 1992. augusztus 31-e között 5200 hivatásos tiszt és tiszthelyettes hagyta el a pályát. A fiatal hivatásosok 80–90%-a még 35 éves kora előtt lép ki. Az életkor előrehaladtával megnehezedik a pályaelhagyás, majd a nyugdíjkorhatár közeledtével ismét magas a kilépők száma. A 35 év alatti és az 50 év feletti korosztályok közel azonos arányban hagyják el a pályát, azaz a 35 és 50 közötti 15 évjárat marad vissza.

Feltűnő, hogy a pályát elhagyók alapvetően a saját lakásukra – illetve a feleség lakására – támaszkodva kezdik meg az új életet. Hetven százalékuk ott lakik, 50%-uk abban a helységben is dolgozik, ahol katona volt. Azaz beilleszkedett a helyi társadalomba, nem kíván abból kiszakadni, mert a család jövedelmei innen származnak. A pályaelhagyás kontraszelektív, hisz jószerivel csak azok maradnak meg a tiszti pályán, akik nem tudnak elindulni (lakás, tőke, tudás híján) a polgári életbe.

Romló élet- és munkakörülmények között kell elvégezni a kiváltak munkáját. A helyzetet súlyosbítja a kontraszelekció, mert elsősorban a magasan képzett, értékesíthető tudású fiatal korosztály lép ki. Ennek a csoportnak is az a része, amely a civil életben is konvertálható tudással, anyagi és társadalmi tőkével rendelkezik a polgári pályán való elinduláshoz. Mit ne mondjak, a sors iróniája, hogy a hat–nyolc évvel ezelőtt készült felmérés tendenciái, megállapításai a mai viszonyokra is érvényesek.

Összefoglalás

A létező problémák ellenére a Magyar Honvédség 1998-ban egy stabilizációs évet kezdhet meg, csatlakozva az Oktatásfejlesztés 2000 programhoz. Adott az esély, hogy korszerű köz- és szakoktatással, a felsőoktatás reformjával, gimnáziumi, főiskolai, egyetemi intézményrendszerével tudatos minőségi humán erőforrásfejlesztést tervezzen. Azt már tudjuk, hogy nem létezhet a hadsereg világos stratégia nélkül, alkotóelemeinek a jövőkép, a küldetés, a filozófia esetleges hiánya, de a spontaneitás is milyen rombolásokat, vissza nem térülő veszteségeket okoz.

A fejlett társadalmak, ezen belül a korszerű hadseregek intézményei tipikus választ adnak a stratégiai menedzsment uralkodóvá válására. A NATO hadseregeinél a rövid távú, aprólékos tervezés helyett a stratégiai koncepcióra helyeződik a fő hangsúly, amelyet rugalmasan lehet változtatni a körülmények figyelembevételével (lásd: gördülő tervezés, programmenedzselés stb.).

A szervezés végrehajtás oldalánál a korábbi feladatszabó, ellenőrző típusú vezetés helyett előtérbe kerül a feltételbiztosító szemlélet, amely a hierarchia elemeit közelebb hozza egymáshoz, a hatáskörök decentralizálódásával oldja meg a korábbi egyközpontúságot, ahol a prioritást a humán menedzsment, az individuum képezi. Működtetése a szó nemes értelmében vett civil kontroll mellett polgár és katona szoros együttműködésével képzelhető el, hiszen a honvédelem nem csupán a katonák ügye, hanem igazi közügy, társadalmi prioritás, amelyet már *Kossuth* is így értelmezett a múlt század közepén:

„Békés szervezés idején ne emeljünk válaszfalat a polgár és a katona között; a honvédelem a legnemesebb polgári kötelezettség. Neveljük az egész nemzetet honvéddé, tegyük a honvédelemre való képzést a nemzeti közoktatási rendszer lényege kiegészítő részévé."