

Pászthory Domonkos Balázs¹

A haderő-modernizáció humánerőforrás-oldala: a LYNX Pilot alapkiképzési program eredményességének szociológiai vizsgálata

The Human Resource Aspect
within the Transformation of the Military:
The Effectiveness of the
LYNX Pilot Basic Training Program

Absztrakt

A tanulmány a haderő-modernizáció egyik központi szereplője: a katonák alapkiképzését vizsgálja egy recens példa mentén. A kiemelt programként jegyzett EAP-11 LYNX Pilot 1. alapkiképzés humánerőforrás-tényezőit szűk keresztmetszetben elemzi, hogy olyan szociológiai attribútumok lehetséges szerepét tárja fel a kiképzés eredményességében, mint a lokális átlagjövedelem, a korábbi munkatapasztalat és a lakóhely távolságának szerepe, valamint a motivációs tényezők súlyozott viszonyrendszere; mindezt az életkori csoportok és a sikeresség/leszerelés változóinak integrálásával.

Kulcsszavak: haderőfejlesztés, modernizáció, alapkiképzés, humánerőforrás-menedzsment, kiképzésmódszertan, Gránátos Zászlóalj, KF41 LYNX, toborzás

¹ MH Kinizsi Pál 30. Páncélozott Gyalogdandár; doktori hallgató, Nemzeti Közsolgálati Egyetem Hadtudományi Doktori Iskola, e-mail: paszthory.domonkos@mil.hu

Abstract

The principal subject of the following paper is the central actor of military modernisation: the soldier himself. Through the analysis of the recent LYNX Pilot basic training program, the study intends to highlight correlations between fundamental socio-cultural attributes of the recruits and the successful completion of the specialised basic training. This enables us not only to have a better understanding of the potential recruitment base within the population, but also to discern the motivational factors of the next generation in military service.

Keywords: military modernisation, basic training, human resource management, training methodology, recruitment, Grenadier battalion, KF41 LYNX IFV

Bévezetés

2023. szeptember 11-től kezdődően lehetőséget kaptam a Hódmezővásárhelyen lebonyolított EAP-11 LYNX Pilot Alap kiképzési Program végrehajtói szintű vezetésére, a megindulásakor 245 bevonult közkatonából és 59 kiképző altisztből, legénységi katonából álló alap kiképző század parancsnokaként. Tekintve, hogy részt vettem az alap kiképzést megelőző tervezési és szervezési folyamatban, a bevonultatás során több mint 350 jelentkezővel motivációs beszélgetést folytattam, jelen voltam a leszerelőkkel való elbeszélgetéseken, majd a kiképzés valamennyi gyakorlati mozzanatát végigkísértem. Az első kézből szerzett empirikus tapasztalatom ösztönözte az elhatározást: a kiemelt alap kiképzési programra bevonult katonák bizonyos attribútumainak objektív, kvantifikált vizsgálata reprezentatív képet, következtetéseket nyújthat a toborzással megszólítani kívánt teljes populációra.

Célkitűzésem tehát nem az alap kiképzés kiképzés-módszertani minőségének vizsgálata, hiszen az személyes érintettségemnél fogva nem felelne meg a tudományos vizsgálat objektivitással szemben támasztott követelményeinek. Ettől eltérően az általam nem befolyásolható szociokulturális magtényezők – lakóhely, korábbi munkatapasztalat, motivációs bázis, életkor – korrelációját kívánom vizsgálni az alap kiképzés eredményes elvégzésével. Ezáltal – mint a közkatonák katonai szocializációját közvetlenül végigkísérő személy – a rövid tanulmány képes lehet a Magyar Honvédség toborzásért és humánerőforrás-tervezésért felelős szervei számára releváns és aktuális visszajelzést nyújtani a LYNX Pilot 1. alap kiképzési program eredményességének bizonyos szociológiai aspektusairól.

Tanulmányom módszertanának alapját egy, a közkatonákkal az alap kiképzés második hetén felvett kérdőív kitöltése teremti meg. Ezt a dandárparancsnok engedélyével, önkéntesen és anonim módon vettem fel az ekkor elérhető 227 újonccal. Rövid kutatásom alapsokaságát a LYNX Pilot 1. alap kiképzést megkezdő valamennyi közkatonára alkotja, amely 245 fő, így a mintavétel reprezentatív. Valamennyi önkéntesen leszerelni szándékozó katonával a korábban kitöltött kérdőívük további, leszerelés okait vizsgáló pontjait a jogviszony megszűnte előtt felvettem. A mintavétel első felében alapvető szociológiai attribútumokat (életkor, lakóhely, iskolai végzettség,

munkatapasztalat) rögzítettem, amit az alapkiképzéssel kapcsolatos egyéni attitűdöt feltárni szándékozó zárt válaszok követtek. Az értékelés során keresztábrás elemzést végeztem elsődlegesen az IBM SPSS statisztikai programmal. A mintavételt a későbbiekben tervezem longitudinális kutatássá fejleszteni, és az alapsokaságot további egy alkalommal felmérni a próbaidőszak (6 hónap) során.

Személyügyi helyzet

A fogalmi egyértelműség érdekében a bevonultak fogalmát az alábbiak szerint konceptualizálom: a *kiképzendő*, *alapkiképzést végző* vagy *közkatoná* jelen tanulmány keretei között kizárólag azon személyekre vonatkozik, akikkel a LYNX Pilot 1. alapkiképzési program keretében a Magyar Honvédség Kinizsi Pál 30. Páncélozott Gyalogdandár parancsnoka – jogkörében eljárva – munkaszerződést kötött, ezáltal a dandár állományában ideiglenes beosztást és pozíciószámot kaptak.

1. táblázat: A LYNX Pilot 1. alapkiképzési program létszámadatai

A Magyar Honvédséggel jogviszonyt létesített az MH KP 30. PCTT. GYDD. állományában (2023. 09. 11–12.)	245 fő
Saját elhatározásából kezdeményezte a jogviszony próbaidőszak alatti megszüntetését (leszerelők)	51 fő
Beosztott parancsnokai javaslatára a dandárparancsnok kezdeményezte a jogviszony próbaidőszak alatti megszüntetését (leszereltek)	8 fő
Beosztott parancsnokai javaslatára (pl. huzamos egészségügyi szabadság) megismétli az alapkiképzést a LYNX Pilot 2. programban (átsoroltak)	5 fő
Katonai esküt tett (2023. 10. 27.)	181 fő

Forrás: saját felmérés, valamint az MH KP 30. PCTT. GYDD. alapkiképző század szolgálatvezénylése alapján

A lokalitás és mobilitás lehetséges szerepe

Amennyiben két egyszerű változót a megyénként differenciált lemorzsolódási ráta mellé helyezünk (az alapkiképzésen leszerelt és azt sikeresen zárt közkatonák aránya) – az alapkiképzés helyszínétől (Hódmezővásárhely) való kerekített távolságot, valamint a KSH által 2023. első félévében mért megyei átlagkereset átlagát a LYNX Pilot program minimális (örvezető beosztás) rendszeresített illetményéhez (bruttó 737 ezer Ft) viszonyított értékét – logikus, ugyanakkor bizonyos törésponton túl változó dinamikájú következtetéseket vonhatunk le.



1. ábra: a LYNX Pilot 1. alapkiképzést sikeresen elvégző közkatonák megoszlása állandó lakóhely, valamint tartózkodási hely alapján (amennyiben rendelkezésre áll)
 Forrás: a szerző felmérése alapján

Azon megyékből származó katonák körében, ahol a kiemelt honvédségi illetmény a helyi átlagkeresethez viszonyítva nagyobb relatív értéket képvisel (Borsod-Abaúj-Zemplén vármegye, Szabolcs-Szatmár-Bereg vármegye, Somogy vármegye), jelentősen csekélyebb kiesési rátával szembesülhetünk, ami legalább részben a nagyobb egzisztenciális motivációra vezethető vissza. Ez a hatás azonban egy meghatározott távolság fölött (hozzávetőlegesen 260 km) korlátozottabban érvényesült, és az utóbbi válik elsődleges indikátorrá (például Vas, Veszprém és Nógrád vármegyék).

Szükséges megállapítani a vizsgált változók alapján potenciális, Jász-Nagykunszolnok és Hajdú-Bihar vármegyék relatíve kisebb jelentkezési és közepes lemorzsolódási arányát a környező vármegyékhez képest. Ennek egyik magyarázatát minden bizonnyal a két vármegyében található jelentős helyőrségek, szárazföldi (különleges műveleti) alakulatok jelenléte indikálja, ami már korábban megszólította a program iránt érdeklődő populációt. Összegezve: a hasonló, kiemelt programok toborzásában tehát az országos célközönsséggel szemben célszerű az adott régió túl a szomszédos nagyrégiókra (jelen esetben: Dél-Dunántúl, Észak-Alföld) kiemelt fókuszot helyezni, Magyarország kiemelten támogatott kistérségeinek (Baranya, Borsod-Abaúj-Zemplén, Szabolcs-Szatmár-Bereg vármegyék bizonyos járásai) mindenkor integrálásával.

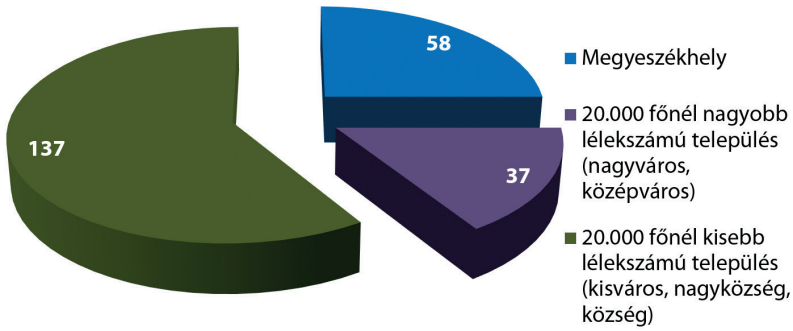


Fsz.	Vármegye	Megyeszékhely Hódmezővásárhelytől való kerekített távolsága közúton (km)	Lemorzsolódási arány (%)	Havi átlagkereset viszonyított mértéke a bruttó 737 000 forintos kezdő illetményhez ² (%)
1.	Nógrád	285	100	58
2.	Budapest	191	54	92
3.	Győr-Moson-Sopron	304	50	83
4.	Vas	404	50	69
5.	Veszprém	295	42	68
6.	Hajdú-Bihar	198	42	64
7.	Tolna	167	33	70
8.	Jász-Nagykun	94	33	61
9.	Bács-Kiskun	106	26	64
10.	Békés	70	23	57
11.	Pest	191	21	69
12.	Baranya	216	15	63
13.	Somogy	255	14	61
14.	Szabolcs-Szatmár-Bereg	246	9	53
15.	Heves	197	8	70
16.	Borsod-Abaúj-Zemplén	242	8	60
17.	Csongrád-Csanád	26	7	64
18.	Komárom-Esztergom	254	0	75
19.	Fejér	244	0	73
			Átlag: 23%	Medián: 69%

2. ábra: a LYNX Pilot 1. alapkiképzést sikertelenül lezárt (leszerelő, leszerelt) közkatonák megoszlása állandó lakóhely, valamint tartózkodási hely alapján (amennyiben rendelkezésre áll)

Forrás: a szerző felmérése és a KSH adatai (www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_evkozi/e_qli030b.html) alapján

² Központi Statisztikai Hivatal: A teljes munkaidőben alkalmazásban állók kedvezmények nélküli nettó átlagkeresete a munkáltató székhelyének elhelyezkedése alapján, vármegye és régió szerint, negyedévente kumulált. 2023. I. félév adatai alapján

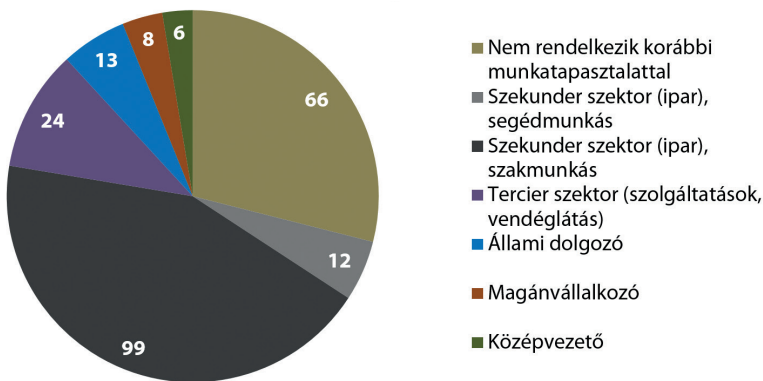


3. ábra: A teljes felvett állomány állandó lakóhely vagy tartózkodási hely szerinti megoszlása
 Forrás: a szerző adatgyűjtése, valamint a KSH adatai (www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_evkozi/e_qli030b.html) alapján

A lakóhely típusa szerinti megoszlás vonatkozásában jelentősebb meglepetésre nem bukkanunk: a közkatonák abszolút többsége kisvárosi és községi háttérből származik, ami az ország urbanizáltságának viszonyait aránytalanul tükrözi. Mindebből további következtetéseket levonni csupán premisszák és szubjektív előfeltevések mentén lehet, azonban a kérdést érdemes volna további kutatások tárgyaként szerepeltetni.

Hiszen az adatok árulkodók: az ország népességének 17,2%-át nyújtó Budapestről mindösszesen öt fő teljesítette sikerrel az alapkiképzést. Mindez lehet a magasabb urbanizációs szint, a jelentősebb jövedelmi viszonyok vagy a kulturális eredetű kisebb mobilitási fok egyike vagy együtthatása is; azonban végső soron további érveket sorakoztat fel egy Budapest vonzáskörzetében felállítandó, valóban harcoló alakulat vagy egység, alegység mellett.

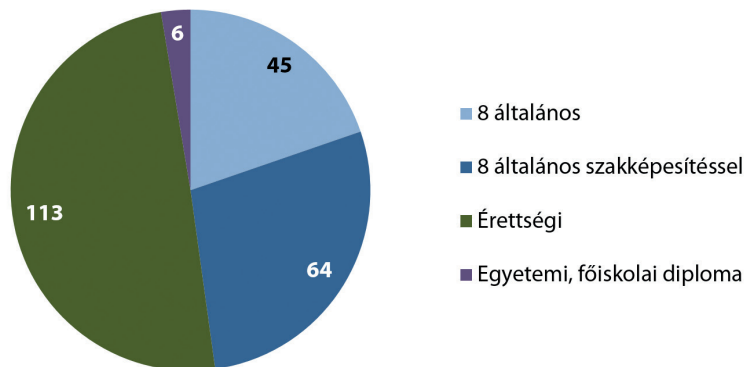
Sztereotípiák és realitások az egyéni attribútumok súlyában



4. ábra: A teljes felvett állomány Magyar Honvédséget megelőző, legalább 3 hónapon keresztül betöltött teljes idejű munkahelye
 Forrás: a szerző szerkesztése

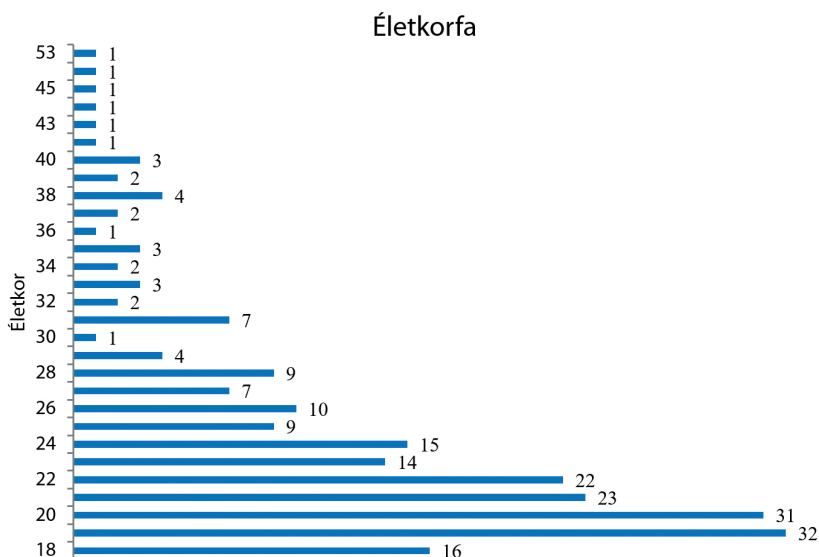
A korábbi munkatapasztalatra vonatkozó kérdéseket egyénileg, az állást nevesítve vettem fel, a válaszokat később a főnti, saját kialakítású kategóriákra osztottam, amelyek megítélésem szerint legjobban lefedték az alapsokaság főbb kategóriáit. A korábbi munkatapasztalat által nyert összkép a tanulmányi végzettséggel korrelál; a Magyar Honvédség toborzó bázisának gerincét pedig továbbra is a szekunder szektorból érkezők, valamint a friss munkakezdők jelentik.

A leszerelők, leszereltek 62,5%-a 8 általános legmagasabb végzettséggel rendelkezett; hat diplomásból pedig öt elvégezte az alapkiképzést; így a magasabb tanulmányi képesítésű közketonának nagyobb mértékben maradtak a Magyar Honvédség kötelékében.



5. ábra: Legmagasabb iskolai végzettség a teljes alapsokaságra vonatkozóan

Forrás: a szerző szerkesztése



6. ábra: A teljes felvett állomány életkor szerinti megoszlása

Forrás: a szerző szerkesztése

Habár a toborzás pontos kritériumai közé nem volt belátásom, végrehajtói oldalról szemlélve az elérte a kitűzött célokat: a felvettek 71%-a 25 éves és fiatalabb állampolgár, míg 85%-uk 30 éves vagy ifjabb. A náluk idősebb közkatonák – a kiképzők objektív követelménytámasztása mentén – a fiatalabb társaiknak megfelelően (vagy esetenként annál jobban) képesek voltak az értékelt feladatok teljesítésére. Azonban értelemszerűen az ifjabb közkatonák elvben hosszabb ideig képesek a befektetett kiképzési energiát és erőforrásokat az ország védelmi képessége érdekében kamatoztatni.

Motivációs tényezők – szubjektív valóságinterpretáció vagy a toborzás valódi fundamentuma?

A motivációs tényezők vizsgálatánál alapvető fontosságú volt az anonimitás és a skálázott mintavétel. A közkatonák ugyanis – hasonlóan bármely személyhez – nyilvánosan hajlamosak a szervezet vagy eljárások vélelmezett értékeit projektálni, amelyekkel nem minden esetben, vagy a szocializáció kezdeti fázisaiban még kevésbé azonosulnak.

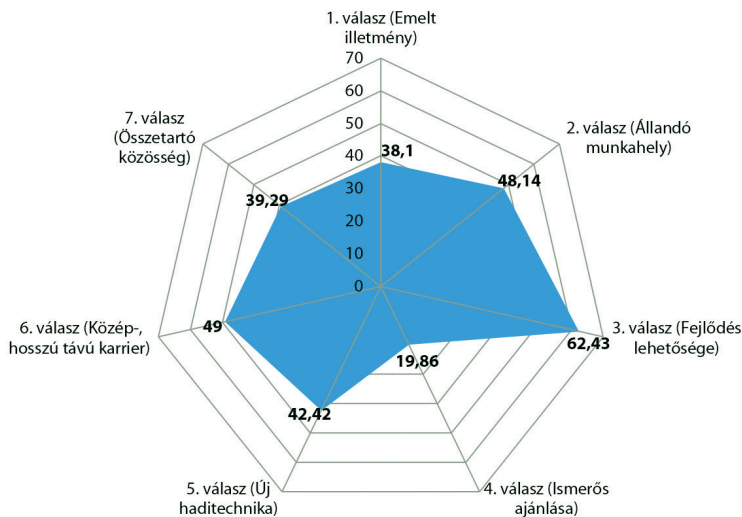
A közkatonáknak az alábbi kérdésre kellett válaszolniuk hét zárt mondat prioritizálásával, azaz erőssorrendbe állításával a számukra való relevancia szerint.

Azért jelentkeztem katonának, mert

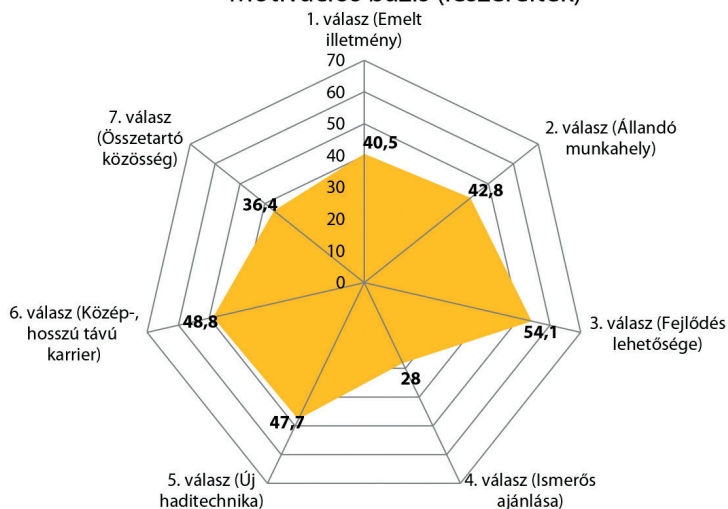
1. Jó lehetőségnek tartottam a megemelt illetményt.
2. Állandó, kiszámítható és bejelentett munkahelyet akartam választani.
3. Olyan hivatást kerestem, ahol fejleszthetem magam, vagy kihívást nyújt.
4. Ismerős, rokon ajánlására választottam a katonai pályát.
5. Szerettem volna az új haditechnikával, fegyverzettel foglalkozni.
6. Olyan hivatást kerestem, ahol közép- vagy hosszú távú karriert építhetek.
7. Pozitív volt számomra egy erős és összetartó közösség képe.
8. Más okból: ...

A válaszokra adott sorszámokat (1. – legfontosabb, 7. – legkevésbé fontos) az alapsokaság két csoportjának tekintetében (katonai esküt tett és leszerelő, leszerelt) átlagoltam, majd az értékek inverzét százalékos értékben kifejeztem (100% – a csoport összes tagja számára a legfontosabb, 0% – a csoport összes tagja számára a legkevésbé fontos). A skálázott mintavétel jóval differenciáltabb adatokhoz enged hozzáférést, ugyanakkor kifejezi az életpálya-döntések mögötti komplexitást: a jelentkezést nem lehet csupán egy-egy tényezőre visszavezetni. Ettől függetlenül a zárt kérdésfeltevés szükségszerűen a kiképzők előtapasztalatait tükrözi. A kiegészítő szöveges kifejtési lehetőséggel a kutatási alanyok rendkívül csekély töredéke élt, így a válaszlehetőségek feltételezhetően lefedték az általános motivációs tényezőket.

Motivációs bázis (katonai esküt tettek)



Motivációs bázis (leszereltek)



7. ábra: A LYNX Pilot 1. alapképzést sikeresen és sikertelenül zárt közkatonák motivációs tényezői
Forrás: a szerző szerkesztése

A válaszadást a „*fejleszthetem magam, kihívást nyújt*” szempont dominanciája jellemezte, ez számszerűsítve csaknem kétszer olyan fontos volt, mint a „*megemelt illetmény*”, de az „*állandó, kiszámítható és bejelentett munkahely*” igénye is látható prioritásként jelentkezett a közkatonák döntésében. Összességében megállapítható, hogy a közkatonák jól látják vagy sikeresen ráéreztek a Magyar Honvédség mint munkaadó reális előnyeire: folyamatos és változatos fejlődési és önképzési lehetőséget biztosít,

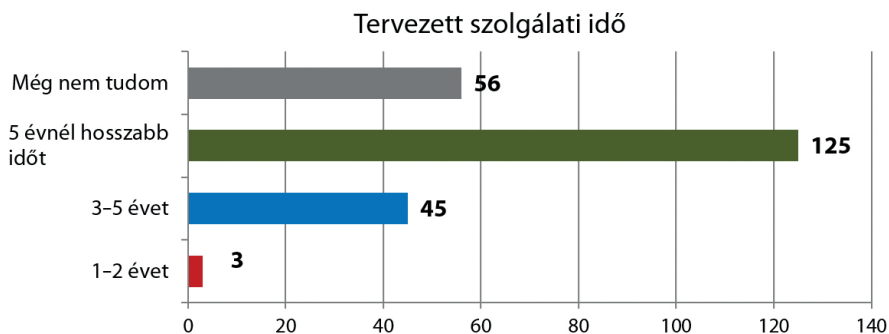
valamint úgymond megbízható munkahelyként biztosítja a járulékok kiszámítható befizetését, valamint a munkajogi és illetményi járandóságokhoz, kiegészítésekhez való hozzáférést, egyúttal kiszámítható előmeneteli rendszert biztosít („közép- és hosszú távú karrier lehetősége”).

Ezzel ellentétesen az „összetartó közösség”, a „kiemelt illetmény” és a „high-tech haditechnikai eszközök” nem bizonyultak a legfontosabb motivációs tényezőknek, hiába ezek a Magyar Honvédség toborzókampányának legtöbbször visszatérő elemei. A kiemelt illetmény átlagban (hétből) csupán a hatodik legfontosabb tényezőként szerepelt, habár ez utóbbi későbbi megtartó erejének szerepét nem lehet vitatni. A kérdőívből egyúttal megállapítható, a válaszadók döntő többsége nem családtagjai vagy katona ismerősei tanácsára, ellenben saját döntésére lépett a hivatás útjára.

Az önállóan leszerelt, valamint leszerelésre került állomány körében jelentős különbség a 3. és 4. válasz tekintetében mutatkozott: e személyek közül jelentősen többen ismerőseik javaslatára, ugyanakkor a fejlődés kisebb igényével érkeztek a Honvédség kötelékébe, ami később törékeny motivációs tényezőnek bizonyult.

A 20 éves és fiatalabb közkatonák körében a teljes alapsokaságot lefedő értékekkel találkozunk. Ez megerősíti a kiképzők véleményét és a személyes véleményemet is: a fiatalabb generációk tagjai megfelelően erős kontroll és követelménytámasztás mellett ugyanúgy képesek a katonaság alapelveivel való azonosulásra. Az internet és okoseszközök hozzáférhetőségében eltöltött gyerekkor ellenére a katonai szocializáció működik, amennyiben kellő eréllyel érvényesítik azt. Ennél a csoportnál a 2. kérdés (állandó munkahely) kevésbé fontos tényező (átlag: 4,03/7), míg a 4. és 5. kérdés némileg fontosabb szempontként jelentkezett (ismerős ajánlása: 5,34/7, új haditechnikai eszközök 3,72/7, amelyben 1 – a legfontosabb, 7 – legkevésbé fontos).

A kérdőív zárásaként a jövőbe tekintő adatokat vettem fel: a Magyar Honvédségben eltöltött, egyén által tervezett munkaviszony mellett az alapkiképzés során várható legnagyobb kihívás közül egyet vagy kettőt kellett a válaszadóknak megjelölni. Ezek a Honvédségben eltöltött csekély munkatapasztalat mellett korlátozott értékű adatok, ugyanakkor longitudinális, többszöri felmérés esetén trendvizsgálat optimális alapjait képezhetik.

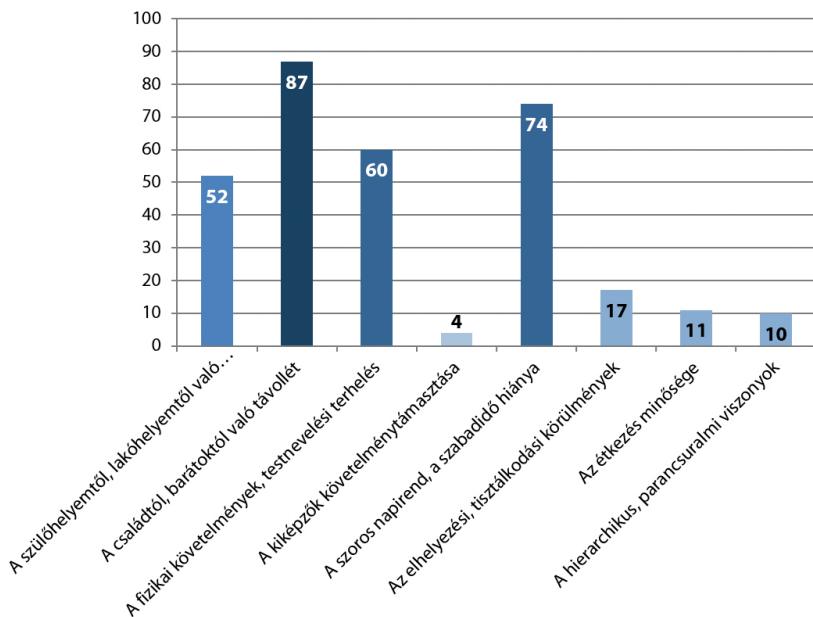


8. ábra: Az egyén által a Magyar Honvédség kötelékében eltölteni tervezett munkaviszony hossza
Forrás: a szerző szerkesztése

A 20 évesek és fiatalabbak körében a hosszú távon tervezők (öt évnél hosszabb munkaviszony) aránya 60% fölé emelkedik, ami az adott pillanatban ígéretes szándék. A LYNX Pilot 1. alapkiképzés állományát a dandár és század logisztikai személyzetének is köszönhetően egységes, jó minőségű és teljes körű ruházati anyagokkal és harcászati felszereléssel látták el. Habár az elhelyezési körletekben 12–20 négyzetméteren 6–8 katona aludt emeletes ágyakban, ez az adatokból kiindulva nem jelentett érdemi problémát a közkatonáknak. A Magyar Honvédség elhelyezési, ruházati és élelmezési szakágainak szempontjából pozitív visszajelzés, hogy a katonák nem e logisztikai tényezők miatt aggódnak elsődlegesen (9. ábra; 6. és 7. oszlop).

A családtól való távollét és a lakóhelytől való távolság primátusa egyben a kiemelt alapkiképzési program országos lefedettségének sajátossága, ugyanakkor a katonai szocializáció szükségszerűen első lépése, hasonlóan a szoros napirendhez (9. ábra; 1. és 2. oszlop). A napirendi pontok végrehajtása és a kötelező laktanyai elhelyezés mind a kiképzők meglátása, mind a közkatonák szerint optimális beilleszkedési lehetőséget biztosított a Magyar Honvédség harcoló, szárazföldi alakulatainak munkakörülményeibe, és csak olyan személyek leszerelését idézte elő, akik a későbbiekben nem feleltek volna meg egy kiképzési vagy minősített időszak magasabb követelményeinek.

A fizikai követelményrendszer kapcsán érzett aggodalom kiképzési szempontból teljesen helyénvaló érzet, amelyet igyekeztünk is fölépíteni a nagyobb fejlődés érdekében (bevonuláskor tett fizikai állapotfelmérés átlaga: 115 pont, alapkiképzés zárásakor tett fizikai állapotfelmérés átlaga: 270 pont) (9. ábra; 3. oszlop).



9. ábra: A közkatonák számára jelenlegi tapasztalataik és önismeretük alapján a legnagyobb kihívást jelentő tényezők az alapkiképzés során

Forrás: a szerző szerkesztése

A legnagyobb feltételezett nehézség, kihívás kérdésköre az életkor szerinti bontás függvényében szolgál pragmatikusabb tanulsággal. Ezek alapján a 20 éves és fiatalabb korosztály számára jelentősen kisebb (–11%) problémát jelent a családtagoktól való távollét, valamint a szoros napirend, szabadidő hiánya (–13%). Ezt az étkezés és az elhelyezés körülményeivel szemben támasztott némileg magasabb igények (+5% és +4%) ellensúlyozzák.

Az alapkiképzés során konzekvensen felveszik a leszerelők döntésének indoklását. Ezt – még ha anonim módon, a saját kérdőív segítségével sikerült gyűjteni – tudományos szempontból nem tartom érvényes forrásnak, hiszen az egyéni érzelmek (megfelelés, magyarázat, önkép, önvédelem) és perspektíva nagy fokú átítatottságával jellemezhetők. Így elsődlegesen érdekesség szempontjából közölve a szöveges indoklások az alábbi kategóriákba csoportosíthatók:

- a szabadságérzet hiánya, a másokkal való együttélés nehézségei, a parancsuralmi rendszer (18,7%);
- egészségügyi okok miatt kéri leszerelését (15,6%);
- barátnőtől való távolság, a megszokott kommunikáció és a telefonhasználat hiánya (12,5%);
- attól tart, hogy fizikailag nem bírja a követelményeket (12,5%);
- lelki okok, mentális problémák, motiválatlanság (12,5%);
- családtag segítése, ápolása (12,5%);
- más helyőrségben, otthonához közelebb szeretné folytatni a katonai pályáját (9,4%);
- más elképzelésekkel szerelt fel (6,3%).

Összegzés, befejezés

Tanulmányom fókuszaként egyértelműen az adatközpontúságot igyekeztem pozícionálni, szemben saját értelmezési keretemmel, amely minden bizonnyal a harcoló alegységekre jellemző *harcászati kiképzés és hadrafoghatóság* elsődlegességével volna tipizálható. Ezáltal az olvasó képes lehet a számára fontosabb tényezők, területek önálló feltárására. A felmérés teljes adatbázisa bőséges lehetőséget nyújt további kereszt-elemzésre, amelyet megkeresés esetén – elöljárói engedélyeztetés után – szívesen rendelkezésre bocsátok a szervezeten belül. A LYNX Pilot 2. alapkiképzés bevonultásával (Hódmezővásárhely) kiterjesztett alapsokaság jelenleg közel 268 főt számlál (2023. november 15.), ami további felmérésekre ideális és koherens társadalmi alapot biztosít. Hiszen a közkatonák felszerelése és leszerelése okainak, valamint motivációs bázisának pontosabb megértésével nem az autokratikus és vertikális vezetést gyengítjük, hanem a küldetésalapú vezetés olyan feltételeit alapozzuk meg, mint a kölcsönös bizalom (*mutual trust*), a megosztott információ (*shared understanding*), valamint a fegyelmetezett kezdeményezőkézség (*disciplined initiative*).³

³ *Mission Command. Command and Control of Army Forces ADP 6-0 2019: 1–7.*

Ezen túl célszerű megállapítani az általam jelenleg leegyszerűsítve szociológiai megközelítésként aposztrófált, kvantifikált adatokon nyugvó módszertan korlátozott leíró természetét. Nem csupán kulturális antropológusként, de tíz éve különböző szinten dolgozó alegységparancsnokként a meglátásom: teljes körű válaszokat csak az ember holisztikus természetén nyugvó, strukturálatlanabb és mélyebb érdeklődés tesz lehetővé.

Zárásul szükséges rögzíteni az EAP-11 LYNX Pilot alapkiképzési program által nyújtott rendkívüli lehetőséget. A célalegységhez bevonultatott, kezdeti katonai szocializáción átesett és motivációjában megerősödött állomány a hódmezővásárhelyi 1. Gránátos Zászlóalj számára évtizedes potenciált biztosít, amit többek között a kiképzők kiemelkedő energiabefektetése és professzionalitása tett lehetővé. Meglátásom szerint az összesített lemorzsolódási arány (23%) a katonai nevelés és kiképzés velejárója, ami által jelentősen terhelhetőbb, ezáltal a normákhoz való kiképzés fenntartásával magasabb harcérték elérésére képes végrehajtói állományt nyernünk. Rendkívül pozitív, hogy az alapkiképzés eme sajátosságát a kapott visszajelzések alapján a kérdésben érintett közép- és felsővezetői parancsnokságok és törzsek tagjai is osztják.



10. ábra: az EAP-11 LYNX Pilot 1. alapkiképzés katonai eskütétele, Debrecen, 2023. október 27.

Forrás: <https://honvedelem.hu/hirek/negyszaz-ujonc-egy-kozosseg.html>

Felhasznált irodalom

- BALOGH Péter (2018): Kihívások és lehetőségek – a jelenkori magyar honvédelem a társadalmi dimenzióban. *Honvédségi Szemle*, 146(6), 10–25.
- MIKULA Zsolt (2023): A szociális munka katonai környezetben történő alkalmazásának lehetősége. *Honvédségi Szemle*, 151(3), 104–117. Online: <https://doi.org/10.35926/HSZ.2023.3.8>
- Mission Command. Command and Control of Army Forces ADP 6-0* (2019). Washington, D.C.: Department of the Army.
- SZELEI Ildikó (2018): Gondolatok a katonai kiscsoportok szerepéről. *Hadtudományi Szemle*, 11(4), 421–429.
- VARGA Tamás (2019): Gondolatok a katonai értékek változásáról az oktatás-képzés és kiképzés terén. *Hadtudományi Szemle*, 12(3), 209–216. Online: <https://doi.org/10.32563/hsz.2019.3.13>