

## A seregtest hadtáptörzsek vezető tevékenységéről

(Békeidőszakban)

*Lapos Mihály alezredes*

A seregtest hadtáptörzsek a néphadsereg fejlesztésének ütemétől függően különböző időben és módon alakultak ki.

Kialakulásukkor e törzsek részére kevés vezetési tapasztalat és módszer állt rendelkezésre. Ebben az időszakban vezető tevékenységüket a központi szervek által kiadott irányelvek és útmutatás, valamint a korszerű vezetés általánosan ismert elvei alapján szervezték meg.

E törzsek vezető tevékenysége az egymást váltó vezetői „garnitúrák” erőfeszítései, a gyakorlatban elért eredmények, esetenként, „kudarok” hatására egyre korszerűbb és hatékonyabb lett. Ma már ott tartunk, hogy a seregtest hadtáp törzseknél az összefegyvernemi vezetési rendszerbe beágyazott stabil, megbízható és jó vezetési rendszer alakult ki.

Az évek során a vezető tevékenységgel összefüggésben felhalmozódott hasznos tapasztalatok jelenleg még nincsenek összegezve, rendszerbe foglalva. Ennek hiánya már nem egyszer érezte káros hatását; a kialakított vezetési rendszer elemei, a jó módszerek egy része esetenként a feladás homályába vész; egy vezetői változás esetén előfordulhat és előfordul, hogy a már alkalmazott és jól bevált vezetési módszert — mivel „el-felejtődött” — újra fel kellett „találni”.

A tapasztalatok összegezésének hiánya megnehezíti a vezetési mechanizmus kritikai elemzését is. Különösen hátrányos tényezőként jelentkezik ez a PK HTPH-i változás esetén. Az új PK HTPH a vezető tevékenység megszervezéséről csak általában tud tájékozódni, a kialakított vezetési rendszert és az egyéni sajátos követelményeit, módszereit csak hosszabb gyakorlati tevékenység után tudja egyeztetni.

Ezek a gondolatok ösztönöztek arra, hogy a seregtest hadtáptörzsek vezető tevékenysége megszervezésének egyes részkérdéseivel, főleg gyakorlatával kapcsolatban rendelkezésre álló tapasztalatok, illetve módszerek egy részét feldolgozva közreadjam.

*A seregtest hadtáptörzsek vezető tevékenységének megszervezéséről általában*

A seregtest hadtáptörzs vezető tevékenységének megszervezése, a belső mechanizmus kialakítása során alapvetően figyelembe kell venni:

- a mindenkor érvényben levő központi kövteleményeket;
- a seregtest hadtáptörzs helyét és szerepét a seregtest vezetési rendszerben;
- a seregtest hadtáp fő feladatait;
- a seregtest hadtáptörzs állományát, összetételét; elméleti felkészültség és gyakorlati jártasság szempontjából.

*A seregtest hadtáptörzs mint közép irányító szerv a seregtest vezetési rendszerében nagyon fontos helyet és szerepet tölt be. Közvetlen összekötő kapocs a csapatok és a felső vezetés között. Ebből egyenesen következik, hogy a hadtáptörzs vezetési gyakorlatában az elméleti és gyakorlati tevékenység egyaránt nagy szereppel bír. Valahogy úgy lehetne jellemezni, hogy ez az a vezetési szint, ahol az egyik „szemet” állandóan a hadtápbiztosítás gyakorlati kérdéseire a „másikat” az elméleti munkára kell irányítani.*

*A seregtest hadtáptörzs vezető tevékenységének arra kell irányulnia, hogy a kialakított vezetési mechanizmus maradéktalanul biztosítsa a seregtest hadtáp előtt álló fő feladatok végrehajtását. Nevezetesen:*

— az előljáró és központi szervek követelményeinek maradéktalan és következetes teljesítését;

— a seregtest és csapathadtáp törzsek, azok egységei és alegységei felkészítését a háború esetén megoldandó feladataik maradéktalan végrehajtására;

— a seregtest HKSZ-nek, „M”-nak magas szintű hadtápbiztosítását;

— a csapatok kiképzésének folyamatos hadtápbiztosítását;

— hatékony és takarékos anyaggazdálkodás megvalósítását, ennek eredményeként a szakélyi állomány életkörülményeinek állandó javítását, korszerűsítését;

— a szilárd anyagi fegyelem megteremtését;

— a hadtápbiztosítás elvi és gyakorlati kérdéseinek korszerűsítését, a hadtápbiztosítás végrehajtása korszerű és megbízható módszereinek továbbfejlesztését. (Az elvi kérdéseket illetően, a tevékenység természetesen csak a javaslatok kidolgozására korlátozódik.)

*A hadtáptörzs vezető tevékenységének megszervezésénél nagyon lényeges annak helyes megítélése, hogy milyen erők állanak rendelkezésre. Az elveket a gyakorlatban az emberek realizálják, ezért a korszerű vezetési elveket az adott vezetési kollektíva minőségi jellemzőinek figyelembevételével kell sajátos módon alkalmazni, mert csak ezúton tudjuk biztosítani a célok, követelmények reális meghatározását, a seregtest hadtáptörzs tevékenységének legmagasabb szintű összhatását.*

*A seregtest hadtáptörzs vezető tevékenységéről, az egyes tervezési terminusok (kiképzési időszakok) feladatainak meghatározása és tervezése során kidolgozandó alapvető vezetési okmányok.*

Nem lebecsülve a vezetés elméleti kérdéseinek fontosságát, túlsúlyban a vezetés megszervezésének praktikai kezelését emelem ki, mert azok

helyes megoidása alapvető előfeltételét képezik a központi célkitűzések maradéktalan megvalósításának.

Az új rendszerű kiképzés meghonosodása kedvező hatással van a különböző szintű vezetési szervek vezetési tevékenységére is. Lehetővé vált a feladatok hosszabb távú — két évre történő — megtervezése, mely elősegítette a vezető tevékenység egyszerűbb, de célirányosabb — perspektívájában — gazdagabb tartalommal történő megszervezését.

A seregtest hadtáp vezetési tevékenységének rendszerét az új kiképzési rendszer követelményeinek megfelelően a következő témával lehet ábrázolni:

A seregtest hadtáptörzs vezetési rendszerét az 1. sz. melléklet ábrázolja.

E vezetési rendszer több évi gyakorlat során szerzett tapasztalat, valamint a korszerű vezetési elvek tudatosabb tanulmányozása alapján, a korrekciók sorozatos végrehajtása után alakult ki, mely harmonikusan beilleszkedik az összfégyvernemi vezetési rendszerbe. A jelenleg kialakított mechanizmust nem lehet és nem is szabad véglegesnek tekinteni, mert a vezetés — jól szervezettsége mellett — fő erősségének a rugalmasságot, a kialakult helyzetekhez való gyors alkalmazkodó képességet kell tekinteni.

*A vezetés alapját a kétéves tervezési terminusra vonatkozóan a kialakítandó ELGONDOLÁS (PROGRAM) képezi.*

Ezen elgondolásban kell a vezetési koncepciót kialakítani, rögzíteni, mindazon alapvető célokat, megoldandó feladatokat, melyek az egész seregtest hadtáp fejlődése, előrelépése szempontjából a legfontosabbak.

Mivel az elgondolás milyensége kihatással van az egész tervezési időszakra, különösen fontos annak gondos — valamennyi tényező figyelembevételével történő összeállítása.

Az elgondolás kialakítása után vagy azzal párhuzamosan gondoskodni kell annak egyeztetéséről és megértetéséről. Az egyeztetést két irányban kell biztosítani: egyrészt az összfégyvernemi, másrészt az előljáró hadtáptörzssel, jelen esetben az MNHF törzsével. Az alapvető kérdések egyeztetése lehetővé teszi a felesleges munkák elkerülését és ami még sokkal fontosabb „megnyeri” az előljáró támogatását a kitűzött célok teljesítéséhez.

Az elgondolás megértetése az eredményes tevékenység ugyancsak egyik fontos feltétele, bár az elgondolás kialakítása nem a PK HTPH egyéni munkája, hanem a vezetési kollektíva alkotó tevékenysége, mégis nagy gondot kell fordítani az elgondolás megértetésére, mert ez a feltétele annak, hogy a törzs valamennyi tagja egységes szemlélettel, azonos cél, vagy célok érdekében ténykedjen.

Az elgondolás megértetését több ütemben célszerű végrehajtani.

Az első ütem feladata:

az elgondolás kialakításában közreműködő személyek, (ov-k) szemléletének formálása, az elgondolás egyes részkérdései egyöntetű értelmezésének biztosítása. Az együttműködési feladatok végrehajtása, a célok és azok realizálásának egyeztetése a fégyvernemi törzssel és fégyvernemi főnökségekkel.

A második, illetve további ütemek feladata:

az elgondolás megértetése a törzs teljes személyi állományával. E feladat elvégzésére legjobb módszer az úgynevezett „alapozó” tisztgyűlések megtartása. Célszerű e tisztgyűléseket a kétéves tervezési terminus, majd az egyes kiképzési időszakok megkezdésekor megtartani. E tisztgyűléseken valamennyi alapvető vezetési okmányt, az előjáró MNHF utasítását, a parancsnok parancsát, a PK HTPH elgondolását és intézkedését ismertetni kell. Természetesen az elgondolás megértetése, egységes értelmeztetése nem zárulhat le ezeken a tisztgyűléseken. Ezt a két év során folyamatosan napirenden kell tartani, s részleteiben, ov-i értekezleteken a szokásos havi tisztgyűléseken újból és újból vissza kell térni a személyi állomány szemléletének egységesítésére.

Az elgondolás szerkezetéből, illetve tartalmából egy kérdéssel kiemelten foglalkozom, mégpedig a két évre vonatkozó ellenőrzési rendszer kialakításával. Ismeretes, az ellenőrzés a vezetés szerves része, igen fontos alkotó eleme, lehetővé teszi a kitűzött célok teljesítésének figyelemmel kísérését, a végrehajtás megbízhatóbb minősítését, és olyan tapasztalatok szerzését, melyek birtokában az újabb célokat világosabban, reálisabban és egyértelműbben tudjuk meghatározni.

Az ellenőrzés tervezését nem öncélúan, hanem a meghatározott feladatokkal, az egyes alárendeltek helyzetével, feladataival összhangban kell megtervezni.

Az ellenőrzések tervezése során egyik alapvető feladat annak meghatározása, hogy a két éven belül melyik alakulatnál, melyik időszakban hajtjuk végre a hadtáp bizottsági ellenőrzéseket.

A másik alapvető feladat az ellenőrzések témáinak időszakonkénti meghatározása. (A végrehajtandó feladatokkal összhangban ki kell választani azt, hogy melyik időszakban, milyen témákat vizsgál a törzs.)

Helyesen összeállított és felépített ellenőrzési rendszer jól időzített ellenőrzés a már említett lehetőségeken túl nagyon hathatósan elősegíti az egyes alakulatok kiemelt feladatainak magasabb szintű végrehajtását pl.: egy nagyobb jelentőségű gyakorlatra való felkészülés ellenőrzése, a HM felügyeleti szemlére való felkészülés vizsgálata a szemle megkezdése előtt egy—másfél hónappal stb.

*Az elgondolás kialakításával, megértetésével párhuzamosan meg kell kezdeni a TERVEZÉST, az alapvető vezetési okmányok elkészítését.*

*A két éves időszakra vonatkozó alapvető vezetési okmányok:*

a) A naptári terv célja, formája, tartalma ismert.

b) Az összekovácsolási és kiképzési terv: alapvetően a törzs „felkészítésének” feladatait és a törzs által az alárendeltek „felkészítése” érdekében megoldandó feladatokat foglalja magába.

Tartalmazza:

— a törzs és alárendeltek részére a törzs által vezetendő kiképzések tárgy- és óra elosztását;

— a törzskiképzés programját (az összevont és önálló, HVP) törzskiképzésekre vonatkozóan;

- a törzs által vezetendő gyakorlatok, legalapvetőbb célkitűzéseit;
- a fontosabb gyakorlatokra való felkészülés rendszerét;
- a módszertani bemutatók tervét;
- az elméleti konferenciák tervét;
- a tapasztalatcsere és konzultáció tervét.

A terv egyes részei készíthetők éves, időszakos bontásban, esetleg az egyes időszakok megkezdésekor utólag.

c) *HKSZ-i terv*: a központilag meghatározott elveknek megfelelően készül, kiegészítve a seregtest sajátos helyzetéből adódó követelményekkel.

A tervnek tartalmazni kell:

- a törzs HKSZ-be helyezésével kapcsolatos feladatait;
- a törzs feladatait a csapathadtápok harckészültségbe helyezésével kapcsolatosan és azok végrehajtásának rendszerét;
- a törzs feladatait a seregtest hadtápegységek HKSZ-be helyezésével kapcsolatban és azok végrehajtásának rendszerét.

Itt is kihangsúlyozom azt, hogy a HKSZ-i terv nem adattár, hanem terv, s ennek kapcsán a feladatok végrehajtásának tervét tartalmazza, nem pedig a hadtápegységek különböző adatait.

*Egyes kiképzési időszakokra vonatkozó alapvető vezetési okmányok.*

a) Naptári terv: csak pontosításra kerül, új terv csak lényegesebb változások esetén készül.

b) Időszakos munka- és ellenőrzési terv: az adott időszakra vonatkozó feladatokat foglalja magába.

Tartalmazza:

- az adott időszak legfontosabb célkitűzéseit, feladatait;
- az adott időszakon belül rendszeresen ismétlődő feladatokat;
- havi bontásban a feladatokat (határidőzve), kiemelten az adott hónap fő feladatait;
- havi (heti) bontásban a tervezett bizottsági ellenőrzéseket (a témaellenőrzést csak havi bontásban).

c) A témaellenőrzések koordinációs terve: Az elgondolásban meghatározott témák e tervben realizálódnak. E tervben kerül rögzítésre az, hogy az adott témát, melyik hónapban hány, és konkrétan melyik alakulatoknál fogjuk vizsgálni.

A témaellenőrzések konkrét tervezésénél döntő az arányok helyes meghatározása, azaz hogy a ráfordítás arányban legyen a várható „haszonnal”. A téma fontosságát, a rendelkezésre álló időt figyelembe véve, az ellenőrzést úgy kell tervezni, hogy a főlétséges utaztatásokat elkerülve megbízható alapot kapjunk az adott téma vonatkozásában az itéletalkotáshoz és a szerzett tapasztalatok általánosításához.

d) Havi munkaterv: ismert rendszerben és céllal készül.

Tartalmazza:

- a következő hónap fő feladatait;
- az adott hónap fő és rész feladatait;

- az alárendeltek fő feladatait;
- rendezvényeket;
- az ellenőrzések végrehajtásának rendjét;
- az adott hónapban esedékes jelentéseket.

A havi munkaterv ismertetésére, a feladatok tartalmának egyértelmű megértetésére, ov-i értekezleten kerül sor, az ov-k pedig beosztottaikkal osztály-értekezleteken értelmeztetik a feladatokat.

Az alárendeltek fő feladatainak a törzstervben történő rögzítése szerves részét képezi azok vezettségének. A törzs tervező tisztje minden hó 25—30. között a magasabbegységek vonatkozásában tájékozik az adott hónap fő feladatainak végrehajtásáról és a következő hónap fő feladatairól.

*A kétéves tervezési terminustól függetlenül 5 éves időszakra (célszerű, ha ez egybeesik az MN 5 éves tervei időtartamával), évenkénti bontásban kerül kidolgozásra a törzs egyik igen fontos és alapvető vezetési okmánya: a seregtesthadtáp felkészítési terve. A terv készítésének célja, hogy biztosítsa a nem élő csapatok hadtápjai és a nem élő hadtápegységek személyi állományának háborús feladatokra történő felkészítését, összekovácsolását.*

*A terv tartalmazza:*

- a tartalékos hadtáp tisztii állomány kiképzésének;
- a speciális képzettséget igénylő sorállomány kiképzésének;
- a hadtápegységek összekovácsolásának rendszerét.

A terv évenkénti bontásban a következő kategóriáknak megfelelő csoportosításban készül:

- a) seregtest hadtápegységek;
- b) nem élő csapatok hadtáptisztjei (ezen csapatok hadtápegységeit a csapatokkal együtt célszerű összekovácsolni);
- c) a csapat hadtápegységek.

Az elmúlt évek gyakorlati tapasztalatai azt igazolják, hogy e tervben meghatározott kategóriák felkészítését célszerű seregtest szinten tervezni. Jelenleg a tervszerű felkészítés csak így biztosítható. Ez természetesen nem zárja ki az egységek parancsnoki kezdeményezését a tartalékos állomány kiképzését illetően. Az ötéves terv alapján évenként készül a konkrét összekovácsolási, kiképzési terv (ha e vonatkozásban is megvalósul a két éves tervezés, úgy két évenként), melyben már egészen konkrétan rögzítésre kerül a kiképzések, összekovácsolások időpontja. A seregtest- és a csapathadtáp egységek, alegységek összekovácsolási gyakorlatait a csapatok gyakorlataival együtt, a nem élő csapatok hadtáptisztjeinek kiképzését pedig azok összekovácsoló gyakorlatát megelőző időszakban célszerű végrehajtani.

*A tervezési időszakoktól függetlenül a törzs nagyon fontos vezetési okmánya:*

- operatív nyilvántartás a békeadatokra vonatkozóan;
- operatív nyilvántartás a HKSZ, „M” adatokra vonatkozóan;

- hadszíntér térképek a terület út-vasút, víz-hálózatára, gazdasági szolgáltató képességére vonatkozóan;
- tapasztalatok gyűjtője;
- ellenőrzési jegyzőkönyvek, feljegyzések gyűjtője;
- kádernyilvántartások.

Az operatív nyilvántartásokat folyamatosan vezetjük az információáramlás függvényében (sajnos ez még nem felel meg a követelményeknek, mert nagyon széttagolt, sok a párhuzamosság és esetenként az adat-szolgáltatás túlzott).

Az ellenőrzési jegyzőkönyveket, feljegyzéseket három csoportban célszerű gyűjteni:

- a) bizottsági- és témaellenőrzések jegyzőkönyveit a tervező főtisztnél;
- b) kiképzési jellegű ellenőrzések feljegyzését a kiképzési alosztály vezetőnél;
- c) HKSZ, „M”-ellenőrzések feljegyzéseit az „M” főtisztnél.

A tapasztalatok gyűjtését elsősorban háborús adatokra vonatkozóan célszerű vezetni. Jól megválasztott adatok rendszeres gyűjtése néhány év után alkalmas lehet általános következtetések levonására, s kiindulását képezheti az elméleti és gyakorlati kérdések továbbfejlesztésének.

A törzsvezető tevékenységében fontos helyet foglal el a káderek nevelése, fejlesztése, kiválasztása megadott beosztások betöltésére. Ennek érdekében nélkülözhetetlen a személyi nyilvántartás felfektetése, mely tartalmazza:

- a törzs személyi állományára vonatkozó legfontosabb adatokat;
- az alárendeltek legfontosabb személyi adatait (név szerint csak a PK HTPH, TÖF, tervezési-szervezési tisztí hadtápegység-parancsnok, helyettes; és TÖF-re vonatkozóan, a többi hadtáptiszt csak minőség szerint; név szerint a megfelelő osztályvezetők tartják nyilván);
- a káderfejlesztési tervet (magasabb beosztásra alkalmas, s a különböző katonai iskolákra számításba vett hadtáptisztek nyilvántartása);
- évenként kiegészítésre kerül a személyi mozzatási terv.

A személyügyi nyilvántartásokat a káderek fejlesztésére vonatkozó elgondolásokat rendszeresen egyeztetni kell a személyügyi osztályvezetővel.

A káderek ügyeivel való foglalkozás terén úgy vélem, ugyancsak sikerült megfelelően differenciált rendszert kialakítani. A PK HTPH foglalkozik: valamennyi PK HTPH, TÖF, HTP Egys. Pk., H., TÖF és magasabbegység szolgálatiág-vezető ügyével.

A többi hadtáptiszt káderügyével a megfelelő osztályvezető foglalkozik a TÖF koordinációs felügyelete mellett.

*A tervezés befejezése után, vagy azzal párhuzamosan sor kerül a KÖVETELMÉNY megszabására az alárendeltek részére.*

Ez szóbeli tájékoztatók, instrukciók megadásán túl az alapvető parancsokban és intézkedésekben realizálódik. A csapathadtapok lényegé-

ben három egymással összegyeztetett és összefüggő csatornán kapják meg a követelményeket:

- a) PK parancsában az alapvető feladatokra vonatkozóan;
- b) PK kiképzési intézkedésében a kiképzési feladatokra vonatkozóan;
- c) a PK HTPH intézkedésében a hadtápok feladatait teljes összefüggésükben.

Az alapvető követelményeket a PK és PK HTPH két évre szabja meg. Az egyes kiképzési időszakok befejeztével sor kerül e követelmények kiegészítésére szóban, majd később írásban.

A PK HTPH által kiegészítésként megszabott követelmények a havonként kiadásra kerülő esedékes havi intézkedésben kerülnek rögzítésre.

A követelmények megszabásánál a józan mértéktartáshoz kell igazodni, s különösen kerülni kell a követelmények duplázását a parancsok „futószalagon” történő kiadását. Ez a módszer a vezetés tekintélyét lejárhatja, a törzset és az alárendeltek egyaránt leterheli, kapkodást idéz elő, s a törzs eljut oda, hogy a parancsok végrehajtásának megkövetelése helyett még azok nyilvántartására sem lesz képes.

*A követelmények megszabása után a törzs fő feladata — téma ellenőrzés keretén belül — az alárendelt törzsek tervezésének segítése és annak vizsgálata, hogy a megszabott követelményeket mennyiben tudták saját területükön realizálni. Majd ezután sor kerül a követelmények teljesítésének folyamatos figyelemmel kísérésére és értékelésére.*

A követelmények teljesítését a törzs figyelemmel kíséri:

- a) ellenőrzés;
- b) beszámoltatás;
- c) szóbeli jelentés;
- d) távbeszélőn történő „rákérdezés” útján.

Ezek közül kiemelem a beszámoltatást, mint egyik alapvető módszert. A beszámoltatást alkalmazzuk egyes kiemelt feladatok végrehajtására, vagy egyes kiképzési időszakok feladatainak teljesítésére vonatkozóan abban az esetben, ha az adott időszakban a törzs a beszámoltatásra kötelezett egységénél ellenőrzést nem tervezett. A beszámoltatás történhet a PK HTPH előtt, vagy a PK HTPH és osztályvezetői előtt. Mindkét változat történhet a törzsnél, vagy a helyszínen. Nagyon hasznosnak tartjuk a helyszínen történő beszámoltatást, mert a szóbeli jelentés közvetlenül kiegészíthető gyakorlati tapasztalatokkal.

A fejtegetésből kitűnik, hogy a beszámoltatás sem lehet ötletszerű, azt is előre tervezni kell. A gyakorlati tapasztalatok azt igazolják, hogy a beszámoltatást is célszerű egy-egy időszakra megtervezni.

E vezetési folyamat záró akkordja a tevékenység értékelése, minősítése. Ez lényegében folyamatos tevékenység eredménye és több szakaszban történik meg.

*Megtörténik:*

- a) az egyes kiemelt feladatok teljesítése után;
- b) az egyes kiképzési időszakok befejezésekor;
- c) a kétéves tervezési időszak befejezésekor.



Nagyon fontos, hogy az értékelés legyen mindenkor reális, legyen konkrét, s tartalmánál fogva legyen számonkérő, ösztönző és előremutató. Egyáltalán nem tartjuk hasznosnak azokat az értékeléseket, ahol a résztvevők csak az „állandó szemrehányást” kapják, mert az többszöri ismétlődés esetén a közömbösség előidézője lehet.



Befejezőként még egyszer kihangsúlyozom, hogy a felvázolt vezetési rendszer az előjárók útmutatásai, a gyakorlatban szerzett tapasztalatok alapján az összefegyvernemi vezetési rendszer követelményeinek megfelelően alakult ki; életképessége beigazolódott. Az új kiképzési és gazdaságirányítási rendszer bevezetése után, különösen alkotó módon kellett a seregtesthadtáp törzsvezető tevékenységét vizsgálat tárgyává tenni, mert jelentkezett néhány új követelmény, melyek teljesítése csak új módon, korszerűbb és hatékonyabb vezetési módszerek alkalmazásával biztosítható. Különösen érdemes és hasznos volna a továbbiakban foglalkozni a vezetés egy-egy fontos területével, mint pl.: az együttműködés fogalma és megszervezés az alárendelték vezetési tevékenységének vizsgálati módszerei, az információs rendszer korszerűsítése, a különböző szolgálati ágak szemléletének egységesítése, vezetésének korszerűsítése stb.

A felvázolt vezetési szisztéma komplex módon mutatja a seregtest hadtáptörzs vezetési rendszerének gerincét, melynek keretén belül mint összefüggő folyamat jutnak érvényre a vezetés különböző elemei.

Az eredményes tevékenység egyik elsődleges és alapvető feltétele a követelményeknek megfelelő vezetési rendszer kialakítása. A jó vezetési rendszer is azonban csak akkor vezet sikerre, ha a korszerű vezetési elvek mint pl.: következetesség; határozottság; rugalmasság stb., a meghatározott rendszeren munkálkodó emberek tevékenységében folyamatosan érvényre jut.

I. szám melléklet

A sergents hadiáptérus vezetési rendszere:

