

Végh Ferenc ny. vezérezredes:

## NEMZETKÖZI SZAKIRODALMI SZEMLE

### A VEZETŐKKEL SZEMBEN TÁMASZTOTT KÖVETELMÉNYEK

Donald C. Bolduc (USA): A Leader's Playbook

Bolduc dandártábornok, az Amerikai Egyesült Államok afrikai különleges műveleti erőinek korábbi parancsnoka olyan vezető, aki elismeri hibáit és tanul belőlük. Tanulmányában összefoglalja 33 éves katonai szolgálata alatt szerzett vezetői tapasztalatait, és leírja a vezetőkkel szemben általa legfontosabbnak tartott követelményeket, vagy, ahogy fogalmaz: játékszabályokat.

Úgy véli, hogy a hadseregnél nem a pénzre és az erőforrásokra kell helyezni a hangsúlyt, hanem a vezetésre, amely, ha nem jól működik, jelentős károkat és belső problémákat okozhat. A hadsereg képessége olyan vezetőkön múlik, akik rugalmasan tevékenykednek mind a hagyományos, mind a nem hagyományos hadviselés viszonyai között. A kis és nagy háborúkban elért jövőbeli sikerek szerint nagymértékben attól függenek, mennyire képes a vezetés a szervezet egészének szabályozására és megváltoztatására, valamint a haderőnemek és a különleges műveleti elemek közötti interoperabilitás javítására. A vezetők jelenlegi legnagyobb gondja a költségvetési problémák mellett a készenlélet veszélyeztető hiányosságok megléte. Ezek érvényes aggodalmak ugyan, ismeri el a szerző, de a valódi probléma az emberek bizalmának megszerzése, fejlődésük és előmenetelük biztosítása.

A hadsereg vezetési problémái egyenesen következnek az elégtelen vezetői elkötelezettségből, a gyenge tehetséggondozásból, a feszített követelmények okozta túlterheltségből és az erkölcsi bátorság hiányából. A szerző véleménye szerint ezeket a témákat a hadseregben kényelmetlen megvitatni, és sokan nem is fogják méltányolni az észrevételeit.

A tiszték gyakran beszélnek a becsületük fenntartása érdekében folytatott küzdelmeikről egy olyan közegben, ahol sok a szemfényvesztő és nagymértékű a gyanakvás, de vonakodnak a vezetési problémáikat vagy a személyes hibáikat elismerni az alárendeltjeiknek. Egy másik probléma a követelmények miatti leterheltség. Az előírt követelmények és irányelvek nagy száma túlterheli a vezetőket és a beosztottakat, ezért nem tudnak megfelelően összpontosítani a háborús harc megvívásának alapvető feladataira. Mindeközben a tehetséggondozás, a tanácsadás, a mentorálás, valamint a vezetők elismerésének és kiválasztásának hiányosságai súlyosbítják a bizalomvesztést, és felvetik a tisztességtelenség kérdéseit. A hadsereg a szakmaiság, a rend, a fegyelem és a bizalom előfeltételein alapul, amely a minőségi vezetéstől függ. Sajnos a valóságban egyes tiszték szép jelentéseket készítenek, elhítetik, hogy ők olyanok, amilyenek valójában nem, és átverik a többieket azzal, hogy előrehaladnak, valamint feletteseik lekötelezettjeivé válnak, függetlenül attól, hogy ennek milyen hatása van a katonai szervezetre.

A vezetés „játékszabályai” a következők:

*A katonai vezetőknek állandóan foglalkozniuk kell a vezetés kérdéseivel, és meg kell tanulniuk, hogyan váljanak stratégiai gondolkodókká. A vezetés a katonai sikerek sarokköve. A vezetésnek és a stratégiának nagy értéket kell képviselnie a hadseregben, mert a stratég-*

giai gondolkodókat kevésbé éri meglepetés – a stratégia ugyanis megköveteli a távlatokban való gondolkodást. Egy stratégának nemcsak a ma érvényes problémákat kell megoldania, hanem a közeljövőben keletkezőket is. Természetesen a stratégiai gondolkodásmód nem azt jelenti, hogy mindent előre kell jeleznünk a végtelenségig, hanem inkább azt, hogy a gondolkodásunknak kell időkeretet szabni. A stratégiai gondolkodás egy készség, amit a többi készséghez hasonlóan fejleszteni és ápolni kell. A tábornok úgy véli, úgy kell átszervezni a katonai oktatási rendszert, hogy benne a vezetők stratégiai gondolkodókká váljanak. Úgy látja: az oktatásnak a vezetésre, a stratégiai gondolkodásra, a döntéshozatalra, az intuícióra, az olvasás fontosságára, az időgazdálkodásra, a mentorálásra, a tanácsadásra, a tanításra, a feladatmegosztásra és a harc vezetésére kell összpontosítania. Ehhez szükséges a tisztképzés mihamarabbi megkezdése. Az már túl késő, ha az akadémiákon kezdik meg az ezredesek tanítását és oktatását a stratégiai gondolkodásra.

A jelenlegi rendszer a harcászati feladatok miatt harcászati szintű stratégiai gondolkodókat képez. Ennek eredményeképpen a parancsnokságokon a parancsnok személyén, az *ad hoc* parancsokon és a katonák képzettségén alapuló stratégiával találkozunk, nem pedig egy átgondolt tervvel, amely folytonosságot teremt az átmenetek között. Az alárendeltek ma még arra kényszerülnek, hogy kitalálják, mit akarnak a magas rangú vezetők a gyorsan változó környezetben, ahol a helyzet sokszor kritikus, és ahol a döntéseket a legalacsonyabb szinten, időben kell meghozni. Végül ez azt eredményezi, hogy a beosztottak egyedül maradnak, kénytelenek elviselni a hibáztatást, ami a vezetői karrierjükre is negatív hatással lesz.

*A vezetőknek ki kell dolgozniuk és ki kell fejteniük a vezetésre vonatkozó elképzeléseiket (vízióikat)*, állítja a szerző. Vízió nélkül nincs hatékony vezető. A vízió néhány olyan eredményt vagy jövőbeni állapotot ír le, amelyet a katonai szervezet szeretne megvalósítani. A vízió inspirálja, tisztázza és összpontosítja a munkát.

*A vezetőknek legyen saját vezetéselméletük, vezetői szemléletük és vezetéstervezetük.* A vezetői szemlélet és a vezetéstervezés fejlesztése segíti a vezetőt az alárendeltek felhatalmazásában. Ezenkívül biztosítja azt, hogy a beosztottak megértsék a fontossági sorrendet és azok határait. Ez lehetővé teszi számukra, hogy hatékonyabban támogassák a célkitűzéseket.

A szerző hadseregben szerzett tapasztalatai alapján állítja, hogy a leghatékonyabb vezetők azok, akik nagyon egyszerűen képesek megfogalmazni a vezetői szemléletüket, majd ugyanilyen egyszerűen kommunikálják, közlik az alárendeltekkel, és e szerint is élnek. A vezetéselmélet lényegében egy olyan útmutató, amely egy adott környezetben vagy helyzetben alkalmazandó vezetési magatartást sugall. Ahhoz, hogy a vezetés hatékony legyen, szilárd alapra kell épülnie, amely egyértelmű feladatokból, jövőképből, konkrét stratégiából és a sikerhez vezető környezetből áll. A sikeres vezetők jelentősen több időt fordítanak a hálózatépítésre. Különbség van a sikeres és a hatékony vezetők között.

*A küldetésalapú (célorientált) vezetés* egy olyan vezetői stílus, amelyben fontos, hogy a feladat célját a parancsnok határozza meg (centralizált módon), és az alárendeltek kreatív módon, szabadon, maguk dolgozzák ki a saját területükön (decentralizált módon) a feladat végrehajtásának mikéntjét. Ez hozzájárul a cselekvés, a hatékonyság és a kezdeményezés gyorsaságához. A vezetőknek bízniuk kell az őket körülvevő emberekben, és képesnek kell lenniük a stratégiai gondolkodásra. Az igazi kihívást a küldetésalapú vezetés és a menedzselés összekapcsolása, illetve mindkettő egymásba való ágyazása jelenti a másik egyensúlyá érdekében. A küldetésalapú vezetés filozófiájának kell irányítania a szervezeti kultúrát. A küldetésalapú vezetés oktatását minden szervezeti szinten erősíteni kell. A vezetőket meg kell tanítani arra, hogyan adjanak (és fogadjanak) célorientált parancsokat, és hogyan fejezzék ki egyértelműen szándékaikat. Ha valóban meg akarjuk valósítani a küldetésalapú

parancsnoklást, elkötelezettségre van szükség a vezetési kultúra megváltoztatása, a decentralizáció és a bizalom terén.

*A vezetőknek törődniük kell önmagukkal is.* A vezetés sok munkával eltöltött időt és nagy erőfeszítést igényel, de a pihenés legalább olyan fontos, mint a kemény munka. A vezetők gyakran érzik úgy, hogy a nap minden percét munkával kell tölteniük, de ez ártalmas az egészségre. Nekik is van családjuk, és nem szabad elhanyagolniuk az élet azon területeit, amelyek emberré teszik őket. A fáradtság okozta stressz mentális blokkokat szül, amelyek gátolják a kreativitást. A fáradtság növeli a hibák elkövetésének valószínűségét. Ha az agy feszültséggel terhelt és nem működik potenciálja maximumán, az zavart és szorongást okoz, ami felborítja a normális munkamenetet, és még a legkönnyebb feladatok elvégzése is nehezzé válik. A stressz betegségek forrása is lehet: a fejfájás, a magas vérnyomás, a súlygyarapodás és a hangulatingadozás tipikusan stresszre adott válaszok. Az a vezető, aki nem törődik önmagával, nem tud felelősséget vállalni másokért. Hogyan várhatják el a vezetők másoktól, hogy törődjenek magukkal, ha nem mutatnak példát?

*A vezetőknek tudniuk kell beosztani az időt.* Az időgazdálkodás elengedhetetlen, mert befolyásolja vezetőink hatékonyságát és a feladat-végrehajtást. A rossz időgazdálkodás jelentős negatív hatást gyakorol másokra. Az időgazdálkodás különösen az alárendeltek számára fontos. A rossz időgazdálkodás csapatokra gyakorolt hatása a teljesítmény csökkenéséhez vezet. A tábornok úgy véli, hogy a hadsereg időgazdálkodása katasztrofális: hosszú értekezletek, felesleges eligazítások, nem tervezett feladatok, a feladatok átütemezése, fölösleges információk közlése, az alárendeltek számára szükséges idő megrövidítése stb. rontják a helyzetet.

*A vezetőknek egyértelműen állást kell foglalniuk.* Ha valaki eredményes vezető akar lenni, egy lépéssel a többiek előtt kell járnia. A jó vezető szilárd és világos elképzeléssel, állásponttal rendelkezik, amit kiállva a többiek elé képes és mer is világosan megfogalmazni. Határozott állásfoglalás nélkül sok idő vész el.

*A vezetőknek kitartónak, állhatatosnak kell lennie, hogy sikeres legyen.* A célok elérése nem a véletleneken múlik, hanem a vezetés folyamatosságán. A kitartás és az elszántság fontos képességek: segítik az előrehaladást, a megoldások keresését és a siker érdekében végzett munkát. Fontos megjegyezni azt is, hogy a vak állhatatosság hosszú távon nem eredményes. Az emberek olyan vezetőre vágnak, akinek van jövőképe és előrehalad. Az ilyen típusú vezetőt inspirálnak és motiválnak találják.

*A vezetőknek erkölcsi bátorsággal kell rendelkezniük.* A vezető ereje az erkölcsi értelemben vett bátorsága: amikor hajlandó kockázatot vállalni annak érdekében, hogy értékeit és hitét követve cselekedjen, kiálljon a katonáiért vagy a döntéseiért. Az alárendeltek azokban a vezetőkben bíznak meg, akiknek van bátorságuk.

*A vezetőknek kockázatot kell vállalniuk:* el kell fogadniuk, hogy szinte lehetetlen tapasztalatot szerezni, ha nem hajlandók kockáztatni. A merész vezetőket csodálják; azokat tisztelik, akik vállalják a kockázatot alárendeltjeik fejlődéséért, bizalmáért; elismerik a hibákat, vállalják a felelősséget, nem engednek a nyomásnak; és megértik, hogy a kockázat milyen felelősséggel jár.

*A vezetőknek a változások élére kell állniuk.* A katonai szervezetben egyetlen állandó dolog van, az pedig a változás. A változás elmaradása károsan hat a szervezet egészére és az abban dolgozó emberekre. A vezetőnek fel kell ismernie, hogy az átalakulás egy folyamat, nem pedig egy esemény. A változtatással a szervezetet tevékenyebbé, költséghatékonyabbá, emberközpontúvá és a döntéshozatal gyorsítására alkalmassá kell tenni.

*A vezetőknek példát kell mutatniuk, egyértelműnek és következetesnek kell lenniük magatartásukban.* A jó vezetés egyik kulcsa, hogy a vezető viselkedésében, az üzene-

teiben, a prioritások meghatározása során és a döntéshozatalban következetes legyen. A kiszámíthatatlan viselkedés káros a szervezetre nézve. A vezetőnek őszintének, nyíltnak és megközelíthetőnek kell lennie. A vezetőként való hitelesség, egyenesség és a példamutatás rendkívül fontos.

*A vezetők figyeljenek oda arra, amit nekik mondanak, hogy megértsék mások gondolatát.* Egy vezető ne érezze kényszernek, hogy akkor is válaszoljon, ha nem érti, amit mondtak neki. A legtöbb embernek nem az a célja, hogy megértse a másik fél üzenetét, hanem a reagálás, a válaszadás. Ez nem olyan készség, amelyet könnyű elsajátítani. Időt vesz igénybe, hogy a vezető olyan kérdéseket tegyen fel a kérdezőnek a témáról, amelyekkel megbizonyosodik arról, hogy valóban érti a lényegét, és nem csak válaszol.

*A vezetőknek a megfelelő embereket kell kiválasztaniuk.* A vezetőnek szigorúnak és kritikusnak kell lennie a megfelelő emberek felkutatása, kiválasztása során. Ez a tehetség-gazdálkodás. Biztosítani kell, hogy a megfelelő emberek a megfelelő helyekre kerüljenek.

*A vezetőknek elszámoltathatónak kell lenniük.* Egy vezetőnek nemcsak a viselkedéséért kell felelősséget vállalnia, hanem a teljesítményéért is. A köteleességteljesítés során elkövetett mulasztásért a felelősségvállalás ugyanolyan fontos, mint a nem megfelelő erkölcsi viselkedésért való elszámoltatás.

*A vezetőknek be kell vonniuk alárendeltjeiket a döntéshozatalba.* Senki sem tud egymaga hatékonyan elvezetni egy szervezetet, csak a kollektív erő visz sikerre. A hatékony vezetőket az a képességük jellemzi, hogy a maximális siker elérése érdekében bevonják alárendeltjeiket is a döntés-előkészítésbe. A felhatalmazás: bizalom és egy eszköz arra, hogy az alárendeltek szakértelmük és megítélésük alapján szerepet kapjanak. Ez növeli az egyének értékét és a szervezet iránti elkötelezettség érzését. A felhatalmazás azt is jelenti, hogy a vezető a döntés előtt meghallgat másokat, és hogy érdekli az alárendeltek véleménye.

*A vezetőknek meg kell osztaniuk a feladatokat másokkal.* Nem a vezetőnek kell minden egyes feladattal foglalkoznia. Nem szabad elmerülnie a részletekben, mert akkor nem látja át a folyamat egészét. A feladatok delegálása etikusabbá teszi az alárendelteket, növeli bizalmukat, hatékonyságukat, ráadásul időt takarítunk meg vele, és lehetővé válik, hogy a vezető a fontosabb kérdésekre koncentráljon.

*A virtuális vezetés (interneten, videokonferenciák által és egyéb eszközökön keresztül) lényegesen különbözik a közvetlen vezéstől, ahol szemtől szemben történik az interakció.* Erre fel kell készíteni a vezetőket. Arra is, hogy a hatékony vezetői munka a virtuális térben sokkal több erőfeszítést igényel, mint a hagyományos vezetés során.

*A vezetőknek el kell fogadniuk mások véleményét és a vitát.* A hadseregben az alkalmazkodás a norma. De a vezetőnek értékelnie kell az ellenkezőjét is. Ha a cél a nyíltság, akkor nem szabad megbüntetni azokat, akik nem értenek mindenben egyet. A vezetőknek meg kell tanulniuk elfogadni a vitát és az eltérő véleményeket. Semmi sem bénítja meg jobban a kreativitást, mint a nézeteltérések és viták elutasítása. Az ötleteket, nem pedig az embereket kell kritizálni.

*A vezetőknek kerülniük kell az értekezletekkel történő vezetést.* Az értekezletek, eligazítások célja az értékteremtés: csak akkor kerüljön rá sor, ha értéket hoz létre, egyébként ki kell iktatni. Így azonnali időmegtakarítás érhető el, nem beszélve arról, hogy más értékes munka végezhető el helyette. Egy értekező remek alkalom arra, hogy az ötleteket, elképzeléseket, kulcsfontosságú döntéseket meghozzuk, vagy megvalósításukat koordináljuk.

*A vezetőknek hatékonyan és gyakran kell kommunikálniuk.* A vezető hatékonyságának legfontosabb kulcsa a világos és tömör kommunikáció. Ahhoz, hogy vezetővé váljunk, meg kell tanulnunk, hogyan lehet hatékonyan és közvetlenül kommunikálni minden szinten.

A vezetőnek meg kell tanulnia kommunikálni az övétől eltérő generációkkal is. A katonák számára fontos a nemzedékek közötti hidak építése, mivel ez szükséges a sikerhez.

*A vezetőknek ápolniuk kell a civil-katonai kapcsolatokat és használni a propagandaeszközöket:* ez fontos terület a vezetők számára a jogosan kíváncsi állampolgárok tájékoztatása szempontjából. A média és a PR hatékony felhasználásával további lehetőségek jönnek létre az információ áramoltatásához. A hadsereg ezen a területen nem eléggé előrelátó: általában késlekedik, védekező álláspontot képvisel, és nem átlátható. A szerző tapasztalatai szerint a vezetők egy része nem tudja, hogyan kell hatékonyan használni a médiát, vagy megérteni a PR fontosságát. A cél az együttműködés, és nem a pusztá visszajelzés. Ennek elmulasztása negatívan befolyásolja a bizalmat, a kommunikációt és a hírnevünket.

*Vezető legyél, ne főnök!* A vezető meghallgat másokat, beszélget, és nem parancsol. A vezető motivál, és nem megfélemlít. A vezető tanít és tanul, és nem elvár és mellőz. A vezető konstruktívan kritizál, és soha nem alázza meg a beosztottjait vagy kiabál az alárendeltjeivel. A vezető kezdeményez, figyelemmel kíséri a munka menetét, szükség szerint módosítja azt, és támogatja a csapat tagjait. Döntésével a csapat részévé válik, nem pedig ő diktál. Míg a főnök többnyire az eredményekkel foglalkozik, egy vezető úgy érzi, felelős az egész folyamatért és az emberekért. A főnök hajlamos parancsokat adni, és elvárja, hogy a beosztottak hallgassanak és engedelmeskedjenek neki. A szerző tapasztalatai szerint sok főnöke volt, de kevés vezetője akadt.

*Small Wars Journal, 2019. 01. 27., angol <https://smallwarsjournal.com/jrnl/art/leaders-playbook>*

## VAJON MEGFELEL A CÉLOKNAK A NATO MEGERŐSÍTETT ELŐRETOLT KATONAI JELENLÉTE?

John R. Deni (USA): Is NATO's Enhanced Forward Presence Fit for Purpose?

A tanulmány szerzője, John R. Deni a U.S. Army War College katonai akadémia stratégiai tanulmányokkal foglalkozó intézete, az SSI (Strategic Studies Institute) kutatóprofesszora. Kutatási területe a tárcaközi, kormányközi és multinacionális biztonság. Értekezésében a NATO megerősített előretolt katonai jelenléte, az EFP (Enhanced Forward Presence) bevezetésének erősségeit és gyengeségeit értékeli.

„Bár az EFP bevezetése jelentős előrelépés a NATO elrettentő stratégiája terén, számos olyan kihívással küzd, amelyekkel már más NATO-műveletek során is szembesültünk az elmúlt években”, írja John R. Deni professzor elemzése bevezetőjében. Úgy véli, az EFP nem a legmegfelelőbb eszköz azoknak a biztonsági problémáknak a megoldására, amelyekkel a szövetségesek Északkelet-Európában feltehetően szembesülnek. A szerző következtetésében az EFP bevezetésének árnyalt finomítását javasolja, amely minden tagállam biztonságát elősegítheti.

AZ EFP bevezetésével kapcsolatban a következőket tudjuk meg Deni professzortól: a NATO 2017 első negyedévében vezette be Kelet-Európában a megerősített előretolt katonai jelenlétet mintegy ezerfős kontingenssel Lengyelországban és három baltikumi tagországban (Észtországban, Lettországban és Litvániában). Az EFP a Szövetség elrettentő és meggyőző képességének megerősítése kívánt lenni. A 29 tagállam közül 18 vett részt a feladatokban. Az EFP bevezetésének elsődleges célja a minél szélesebb körű szövetségesi bevonás megvalósítása volt, figyelembe véve a legrosszabb forgatókönyvet, amely szerint, ha Oroszország a négy fogadóország valamelyikét megtámadná, és több szövetségi tagállam katonái áldozatokat szenvednének el, akkor a Szövetség valószínűleg gyorsabb, egységesebb választ tudna adni.

A gyakorlatban a harccsoportok esetenként hét országból álló alegységekből állnak. Kérdés, hogy a szövetségesek le tudják-e küzdeni a harccsoportokra jellemző multinacionális kihívásokat. A többnemzeti összetétel által felvetett kihívások egy része a felszerelés és a fegyverzet kompatibilitásával kapcsolatos; de bizonytalanság van abban is, biztosított-e minden résztvevő titkos kommunikációja; és azt sem lehet pontosan tudni, hogy az angolnyelv-tudás szintje megfelelő-e a hozzájáruló erők között. Ráadásul bizonyos nemzeti korlátozások is zavarhatják az EFP harccsoportjainak hatékonyságát, ami potenciális akadály lehet annak, hogy egyes hozzájáruló erők együttműködjenek a fogadó nemzeti partnerekkel. Ezen túlmenően a parancsnoki és vezetési rendszerek sem átláthatók: a NATO, a fogadó nemzet vagy a hozzájáruló államok vezetése, ellenőrzése alatt állnak a harccsoportok? Ezek a hadműveleti és harcászati szintű kihívások sok tekintetben szinte minden NATO-műveletre jellemzők voltak az elmúlt negyed évszázadban vagy még annál is régebben, és ez alól az EFP sem kivétel. Továbbra is kérdéses, hogy az előretolt katonai erők milyen szerepet játszanak az olyan kevésbé katasztrofális, de nagyobb valószínűséggel jelentkező biztonsági kihívásokban, mint például a kibertámadás, a félrevezető kampányok és más „szürke zónás” műveletek. Egyszóval, bár a megerősített előretolt katonai jelenlét bevezetése szükséges kezdeményezés, jelenlegi formájában még nem tűnik elégségesnek. Döntő fontosságú azonban a szövetségi biztonság előmozdítása szempontjából az EFP eddig elért sikereire való építkezés.

A szerző ezt követően visszatekint a döntés meghozatalának állomásaira. Az orosz fellépések (Ukrajna, Krím) közvetlen következményeként a NATO 2014. szeptemberi csúcstalálkozója szinte kizárólag a kollektív védelemre és a hagyományos konfliktusokra való felkészültségre összpontosított. A lépések a Szövetség védelmi stratégiájának, hagyományos hadviselési képességeinek és a nagyszabású konfliktusok lehetőségének újraértékeléséhez vezettek. A hidegháború vége óta a szövetségi stratégia, a haderőstruktúra, a vezetési szerkezet, a képzési rend, az emberi erőforrásigény és az intézményi fókusz mind a válságkezelésre és a kooperatív biztonságra, nem pedig a kollektív biztonságra irányult.

A kollektív védelem újbóli alkalmazására irányuló kezdeményezések között a Szövetség a walesi csúcstalálkozón jóváhagyta azt a készenléti cselekvési tervet, amelynek célja a manőverező hadviselésre való felkészülés volt. A szövetségesek bejelentették egy magas készenléti összefegyvernemi harccsoport létrehozását, ami egy körülbelül 4000 főt tartalmazó, rotációs jellegű, úgynevezett „lándzsahegy” erő, és gyorsan bevethető a válságzónában. Emellett a Szövetség kijelentette, hogy egy továbbfejlesztett gyakorlati programot fog létrehozni, amely fokozottabb hangsúlyt fektet a kollektív védelem feladatainak gyakorlására.

A varsói csúcstalálkozón, 2016 júliusában a Szövetség vezetői a két évvel korábban Walesben elfogadott elrettentő és biztonsági intézkedésekre építve állapodtak meg a megerősített előretolt katonai jelenlét létrehozásáról. 2017 eleje óta a szövetségesek Lengyelországban és három balti államban valószínűsítik meg ezt a kezdeményezést. A kezdeményezés jelentősen javítja a Szövetség azon képességét, hogy elrettentse Oroszországot, és a tagállamok azon képességét, hogy megnyugtassák egymást a kollektív védelem iránti kölcsönös elkötelezettségükről. Körülbelül egy negyed évszázadon át – a hidegháború végétől 2014-ig – a Szövetségnek nem kellett komolyan aggódnia amiatt, hogy bármelyik tagját megvédje egy esetleges támadás ellen. A NATO közel 25 évet fordított a válságkezelésre, a terrorizmus elleni küzdelemre és a stabilitási műveletekre, és kevésbé összpontosított a területvédelemre – inkább expedíciós műveletekhez szükséges katonai erőket hozott létre. Következésképpen a NATO-tagállamoknak szükségük van a katonai erők, felszerelések, képzés, stratégiák és tervek újraszervezésére és újrakalibrálására.



Az EFP a bevezetése után eltelt egy év alatt számos kulcsfontosságú erősségre tett szert. Mindezek ellenére a bevezetésének legalább hat jelentős hiányossága is van. Először is: egyes szakértők megkérdőjelezzik, hogy a harccsoportok elég nagyok-e Oroszország megfelelő elretentéséhez. Másodsor: az orosz katonai erők tudják, hol tartózkodnak az EFP harccsoportjai. Ez a tudás segítheti az orosz erőket abban, hogy a balti államokban vagy Lengyelországban a katonai műveletek során ne kerüljenek kapcsolatba velük. Nyilvánvaló, hogy az orosz csapatok és a balti államok vagy a lengyel katonai erők közötti fegyveres konfliktus kiváltaná az 5. cikk alkalmazását. Mindazonáltal lehetséges, hogy Moszkva arra számít: kevesebb tagország érzi elkötelezve magát arra, hogy erőket küldjön a NATO közös védelmének támogatására, így saját csapataik sincsenek kitéve a veszélyeknek. A harmadik probléma a többnemzetiség – a 29 szövetségesből 18 vesz részt az EFP-harccsoportokban. A NATO az EFP-alegységeket „robosztusnak”, harcra kész erőknek nevezi. Nem világos, hogy a szövetségesek képesek-e legyőzni a zászlóalj vagy a harccsoport szintjén a soknemzetiségből eredő kihívásokat. A hidegháború alatt a NATO a többnemzetiséget a hadtest szintjére korlátozta, de azóta a szövetség sokkal alacsonyabb szintre kényszerítette ezt a képességet. A tagok sokféle akadállyal küzdenek a nyelvismeret, a felszerelések kompatibilitása, a vezetésfilozófia vagy éppen az egészségügyi ellátás terén. Negyedszer: a műveleti korlátozások is gátolják az EFP-harccsoportok hatékonyságát, mert megakadályozhatják, hogy egyes hozzájáruló erők támogassák vagy együttműködjenek a fogadó nemzetbeli társaikkal. Ötödször: a parancsnoklás és a vezetési szabályok is kissé tisztázatlanok. Egyrészt a NATO azt állítja, hogy a négy harccsoport a NATO parancsnoksága alatt áll a lengyelországi Szczechinben található északkeleti főhadiszálláson keresztül, viszont a harccsoportok beágyazódnak a fogadónemzet parancsnoki struktúrájába, ami viszont nem tartozik NATO-parancsnokság alá. Ez nem pusztán félreértés vagy olyan „kétsapkás megoldás”, amit a NATO katonai erők szoktak alkalmazni. Inkább azt tükrözi, hogy nem tisztázott, ki rendelheti ki az EFP-egységeket és ki vezeti őket a harcfelelő végrehajtása során. Végezetül: a hat hónapra összegyűlt multinacionális elemek nem folytatnak közös kiképzést az északkelet-európai alkalmazás előtt. Ezen túlmenően nem világos, milyen szabályokat és hogyan kell betartaniuk, mielőtt a harccsoportok bármelyikéhez rendelnék őket. Ez azt jelenti, hogy a harci hatékonyságuk korlátozott, és nem csupán a viszonylag kis méretük miatt.

A szerző úgy véli, hogy az említett hat kihívás ellenére az EFP-harccsoportok a legalmasabbak arra, hogy megakadályozzák az orosz katonai beavatkozás legveszélyesebb forgatókönyvét. Ugyanakkor a válság valószínűsége továbbra is alacsony. Sokkal nagyobb kockázatot jelentenek a kibertámadások vagy az elektronikai hadviselés: különösen azok veszélyesek, amelyek a kritikus infrastruktúrát támadják. Az orosz nyelvű közösségek vagy más kisebbségi csoportok bevonása (Észtországban, Litvániában) szintén potenciális biztonsági kihívást jelent. Oroszországnak lehetősége van arra, hogy ezeket a közösségeket politikai akciók és egyéb műveletek érdekében ki-, vagy felhasználja. Sajnos az EFP-harccsoportok jelenleg nincsenek arra kiképezve, hogy segítsenek a szűrkezonás műveletek felszámolásában. A kérdés az: miként lehetne javítani az EFP hatékonyságát az alacsonyabb kockázatú, de még mindig kiemelkedő jelentőségű fenyegetés elleni fellépésben – s eközben hogyan lehetne kiegészíteni a funkcióit a többirányú fenyegetés elleni küzdelem képességével?

Végezetül a szerző előre tekint, és a szükséges kiigazításokról is szól. Úgy véli, a szövetség fontos és jelentős lépést tett 2016-ban, amikor úgy döntött, hogy katonai egységeket telepít a legújabb tagjainak területére. Kétségtelen, hogy ezek az egységek viszonylag kicsik, és szinte teljes egészében olyan rotációs elemekből állnak, amelyek nem rendelkeznek az állandó állomásoztatás képességével. A szövetségnek arra kell koncentrálnia, hol és hogyan

erősítse meg az EFP-t, mint az elrettentés és a biztonság eszközét. Ennek során két kulcsfontosságú tényezőt kell szem előtt tartani. Először is: az azonos nagyságrend nem feltétlenül illik egész Északkelet-Európára. Például a balti államok és a lengyel népességi és földrajzi viszonyok jelentősen különböznek egymástól. Másodsor: a NATO-erők összetétele soha nem volt statikus, mindig a biztonsági helyzeten, a NATO-tagországok változásain alapult. Ebből kifolyólag az EFP-ben bekövetkező változásokat úgy kell értékelni, mint egy fontos első lépést a tagállamok érdekeinek előmozdításában.

*ORBIS, Winter 2019, Volume 63, Number 1. 2019. 01. 16., angol <https://www.fpri.org/article/2019/01/is-natos-enhanced-forward-presence-fit-for-purpose/>*

## A LEGHOSSZABB AMERIKAI HÁBORÚ VÉGE ÉS AFGANISZTÁN BIZONYTALAN JÖVŐJE

### Tamim Asey (Afganisztán): The End of the Longest American War and the Uncertain Future of Afghanistan

A cikk szerzője Tamim Asey, egykori afgán védelmi miniszterhelyettes és az afgán Nemzeti Biztonsági Tanács főigazgatója, aki jelenleg doktori képzésen vesz részt Londonban. Tanulmányában az amerikai csapatkivonást követő helyzetet elemzi.

Az Amerikai Egyesült Államok tizennyolc évvel ezelőtt kezdte meg a terrorizmus elleni háborúját Afganisztánban. A szerző számba veszi, mi minden történt ez alatt a majd két évtized alatt: az USA megdöntötte a tálib rezsimet, megölte Oszama bin Ladent, jelentősen lerombolta az al-Kaidát és terrorista szövetségeseinek infrastruktúráját, képességeit; dollármilliárdokat fektetett be a demokratikus értékek betartására törekvő kormányok építésére. A regnáló amerikai elnök megígérte, hogy véget vet a „végtelen háborúknak”, és hazatérnek az amerikai csapatok. A legfontosabb kérdés azonban továbbra is az: mit hozott a történelem leghosszabb amerikai háborúja Afganisztánnak, és merre tart az ország, amelyben egyre növekszik a bizonytalanság, a gazdasági és politikai instabilitás?

A háborúban több milliárd dollárnyi külföldi segély, technikai támogatás és több ezer élet elvesztése követte ki az utat a virágzó, mégis törékeny Afganisztán felé. A szerző megállapítja: nem kétséges, hogy Afganisztán mára sokkal jobb hely lett. Magasabb az életszínvonal, mint a tálib rezsim alatt volt. Lányok milliói járnak iskolába, afgánok százezrei tanulnak felsőoktatási intézményekben. Van kormány, parlament, bírói testület, élénk a civil társadalom, a nők jelenléte erősödött az egész országban. Afganisztán több mint 140 országban létrehozta nagykövetségeit, és diplomáciai kapcsolatot tart fenn a föld szinte minden országgal. Afganisztán már nem az az elszigetelt, szankciókkal sújtott és elítélt ország, amely a tálib rezsim alatt volt. A gazdasági növekedés átlagosan 9,25%-os volt az elmúlt több mint egy évtizedben, az egy főre jutó jövedelem pedig 120 dollárról 640 dollárra emelkedett. A pénzneme erős, és az országba áramló több milliárd dollárnyi külföldi segély segítségével stabil jóléti program indult el a szegénység csökkentésére vonatkozóan.

Az amerikai csapatok kivonásának bejelentése óta azonban Afganisztán lefelé haladó spirálba került: a vitatott parlamenti választások miatt válságban vannak a választási testületek, a gazdasági növekedés üteme csökkent, nőtt a nemzeti egység kormányrendszere iránti bizonytalanság, elhatalmasodott a szomszédos országok, illetve a megosztott és korrupit elit közti proxy háború, ami kiegészült a gazdasági bűnözéssel.

Ennek a tendenciának a megváltoztatásához az afgán politikai és gazdasági elitnek konszenzusra kell lépnie az alapvető kérdések tekintetében. Fel kell vállalniuk az országot,



nehéz döntéseket kell hozniuk, és meg kell határozniuk Afganisztán stabilitásának, biztonságának és jólétének jövőbeli útját.

Az afgán államférfiak és politikai döntéshozók első számú feladata az ország belső stabilitásának és egységének megteremtése. Egy megosztott, szegény és törekeny Afganisztánt soha nem fognak komolyan venni a szomszédai és nemzetközi partnerei. Az új afgán kormánynak nemzeti konszenzust kell kialakítania – akár egy *loja dzsirga* (vallási előljárói tanács) révén – a terrorizmus elleni küzdelem, a béke és a stabilitás biztosítása, valamint az ország gazdasági reformjának érdekében. Itt az ideje, hogy az afgán elit felülemelkedjen a hatalom, a pénz és az etnikai különbségek uralta káros versengésen.

A terrorizmus és a szélsőségeség elleni küzdelemben Afganisztánnak, mint független és hiteles partnernek új képet kell kialakítania magáról nemzetközi szinten, véli Asey. Szerinte az ország előtt három út áll.

Az első a stratégiai partnerség megtartása az Amerikai Egyesült Államokkal és a NATO-val. Ha Afganisztán az USA és a NATO stratégiai partnere akar maradni, akkor mindkét félnek komoly lépéseket kell tennie annak érdekében, hogy az országot ki lehessen vezetni a lefelé haladó spirálból. A térségben lévő proxy csoportok támadásai egyre komolyodnak, ami fokozódni fog, hacsak nem kerül sor átfogó biztonsági és gazdasági intézkedésekre a terrorizmus alapvető okainak és az erőszak újjáéledésének kezelésére.

Másrészt Afganisztán komoly diplomáciai és szoros regionális kapcsolatokat alakíthat ki az Egyesült Államokkal és a NATO-val meglévő stratégiai partnersége rovására az iszlám világban. Ez olyan nehéz történelmi kérdéseket vet fel, mint a béke kérése a Durand-vonalért cserébe, stratégiaiul fontos terület követelése Pakisztánban, az indiai érdekek érvényesítése Afganisztánban, a menedék megtagadása az orosz és a közép-ázsiai szélsőségesektől, és végül Irán és Szaúd-Arábia érdekeinek egyensúlyban tartása az országon belül. Azonban az ilyen összetett és bonyolult diplomáciához hiányzik az afgán állam és a szomszédos országok közötti hitelesség és bizalom. Ráadásul India kivételével egyetlen szomszéd országból sem érkezett olyan támogatás, mint amelyet az Egyesült Államok és szövetségesei nyújtottak az elmúlt tizennyolc évben.

A harmadik út szövetség kötése Kínával, Indiával és Oroszországgal. Sok stratégia és szakértő véli úgy, hogy Afganisztán jövője e három kulcsfontosságú szomszédjával ápolandó kapcsolatától függ. Mindhárom országnak azonban ellentmondásos érdekei vannak Afganisztánban, és Afganisztán is óriási bizonytalansági tényezőt jelent a számukra.

A szerző végezetül megállapítja, hogy Afganisztán politikai és gazdasági jövője törekeny és bizonytalan. A közelmúlt költségvetési hiánya, a katonai segítségnyújtáson alapuló túlzott támaszkodás az USA-ra és a NATO-ra, a megosztott és korrupt elit, a korrupció magas aránya, a tálibok növekvő bizonytalansága és újjáéledése minden bizonnyal fenyegető veszélyt jelent a stabil és békés Afganisztán jövőjére. Afganisztánnak nem marad más választása, mint feltárni a partnerségben rejlő lehetőségeket és a fenti opciók valamelyikét megvalósítani. *Small Wars Journal*, 2019. 01. 19., angol <https://smallwarsjournal.com/index.php/jrnl/art-end-longest-american-war-and-uncertain-future-afghanistan>

## A NATO KÉTES BÉKESZERETETE

### Борис Джерелиевский (Россия): Подозрительное миролюбие НАТО

Az európaiak egyre hangosabban fejezik ki aggodalmukat, mivel az Amerikai Egyesült Államok után Oroszország is kilépett az INF-szerződésből (Intermediate-Range Nuclear

Forces Treaty), amely a földi indítású hagyományos és nukleáris robbanófejekkel felszerelt közepes és rövid hatótávolságú ballisztikus rakétákról és robotrepülőgépekről rendelkezett. Úgy tűnik, most gondolkodnak el arról, mit jelent számukra a hidegháború ezen emlékének megszüntetése, állapítja meg bevezetőjében a szerző.

Meglehetősen nehéz feltételezni, hogy a Donald Trump döntésével kapcsolatos kockázatokkal nem számoltak Európában, vélekedik az elemző. Különösen azok után, hogy Washington szándékát követően Moszkva is rögtön bejelentette: azonos mértékben reagál. Azonban Európában, véli a szerző, furcsa módon Putyin „kiszámíthatatlanságára és ravaszságára” panaszkodnak. Nehéz megmondani, hogy miért nem hallották meg vagy miért nem vették komolyan az orosz figyelmeztetéseket.

A szerző emlékeztet a Bundeswehr nyugállományú tábornokának és a NATO Katonai Bizottsága korábbi vezetőjének, Harald Kujatnak azon nyilatkozatára, amelyben azzal vádolta az Egyesült Államokat, hogy a szerződés megsemmisítésével elárulta szövetségesei érdekeit, mivel a szerződésben említett közép és rövid hatótávolságú rakéták csak Európát fenyegetik, az Egyesült Államokat nem, így az abból való kilépés aláássa az európai szövetségesek biztonságát. Az európaiak, akik most ébredtek tudatára ennek a veszélyes helyzetnek, megpróbálnak kiutat találni. A tábornokhoz hasonlóan más NATO-tagország illetékesei is hasonló álláspontot képviselnek. Ezek közül idéz néhányat a cikk írója.

A cseh védelmi miniszter szóvivője, Jan Pejsek például kijelentette, hogy Csehország nem szándékozik olyan amerikai rakétákat telepíteni a területén, amelyek korábban az INF hatálya alá estek.

A NATO főtitkárhelyettese, Rose Gottemoeller azt nyilatkozta, hogy a NATO nem tervezi új nukleáris rakéták telepítését Európában. Gottemoeller szerint továbbra is nyitva marad az a diplomáciai megoldás, amely megmentheti az INF-szerződést. Washington is kész visszavonni az Egyesült Államok INF-szerződésben való részvételének felfüggesztését, ha Oroszország megsemmisíti a 9M729 rakétáit.

„Meg kell vitatnunk, hogy a NATO miként reagál az új orosz rakétákra. Azonban nem fogunk új nukleáris földi rendszereket telepíteni Európában” – nyilatkozta egy amerikai diplomata a *Süddeutsche Zeitung*nak. A szerző szerint valószínűleg több más ország hasonló kijelentései is követni fogják a fentieket.

Az ajtó becsapása helyett a Moszkvával való együttműködés lehet a megoldás, véli a szerző. Most, amikor már egyetlen megállapodás sem akadályozza a közép és rövid hatótávolságú rakéták telepítését, amelyeket ráadásul még nem is kell elrejtetni a rakétavédelmi rendszerekbe, a Szövetség és tagjai kijelentik, hogy nem fogják telepíteni azokat. Mi rejlik emögött? – teszi fel a kérdést az elemző.

Az ok egyszerű: jelenleg semmilyen különösebb rakétarendszer nem telepíthető a már meglévő lengyelországi és romániai rakétavédelmi rendszerek mellé. Az új rakéták létrehozása, földi alkalmazáshoz való adaptációja időigényes. Emellett számításba kell venni a legyártásukat és Európába szállításukat, az indítóállások felszerelését, a logisztikai rendszerek kialakítását, és végül a kezelőszemélyzet elhelyezését.

Amint az amerikaiak bejelentették, hogy kilépnek az INF-szerződésből, Putyin elrendelte a „Kalibr” cirkálórakéta bázisán egy közepes hatótávolságú hiperszonikus rakéta létrehozását, és lehetséges, hogy más rendszerek modernizálása is megkezdődött.

A NATO és tagországainak arról szóló nyilatkozatai, hogy a közép- és rövid hatótávolságú rakétákat nem fogják Európába telepíteni, valószínűleg nem más, mint egy kísérlet arra, hogy meggyőzzék Moszkvát: nem kell sietni az új rendszerek létrehozásával.

A trükk magáért beszél: Moszkvát így azzal vádolhatják, hogy nem értékelt a békekezelési intézkedéseket, azonban elkezdte a rakéták kifejlesztését és telepítését; azaz egyszerűen arra kényszeríti Washingtont és Brüsszelt, hogy válaszoljanak erre az „agresszív lépésre”, vonja le következtetését a szerző.

*Военное обозрение, 2019. 02. 18., orosz <https://topwar.ru/154166-podozritelnoe-miroljubie-nato.html>*

## A NATO KIBERTÉRBE BETÖLTÖTT SZEREPE

### Laura Brent: NATO's role in cyberspace

A Szövetség biztonsága elleni kiberfenyegetés egyre gyakoribbá, összetettebbé, rombolóbbá és kényszerítőbbé válik, kezdi elemzését Laura Brent, aki korábban az állami és a magán-szektorban is a kiberpolitika megvalósulása érdekében dolgozott, jelenleg pedig a NATO Növekvő Biztonsági Kihívások osztályán teljesít szolgálatot. A NATO és szövetségesei jelentős stratégiai, operatív és technológiai lépéseket tettek a rosszindulatú számítógépes tevékenység kezelése és a számítógépes védelem terén. 2014-ben a kibervédelem a kollektív védelem egyik központi szereplőjévé vált, majd 2016-tól a kibertérre a katonai műveletek területének ismerték el, és ígéretet tettek arra: kiemelten kezelik a nemzeti hálózatok és az infrastruktúra kibervédelmét. Legutóbb, 2018-ban megállapodtak abban, hogy a szövetségesek által önként biztosított szuverén számítógépes rendszereket a Szövetség műveleteibe integrálják, és felállítják a kibertér műveleti központját. Vajon a NATO önmagában elég-e ahhoz, hogy megoldja a kibertér összetett kihívásait? – kérdezi a szerző.

A kibernetikus fenyegetések tartós kihívása megköveteli a Szövetség folyamatos értékelését, és annak vizsgálatát, hogy megfelelően alkalmazkodik-e, illetve reagál-e rájuk. A szerző szerint három kérdés kulcsfontosságú a NATO kibertérben betöltött szerepének értékeléséhez: 1. mi a NATO elsődleges célja a kibertérben, 2. milyen kihívásokkal néz szembe a NATO a cél elérése érdekében, és 3. a NATO elégséges-e ahhoz, hogy egyedül megoldja a kibertérrel kapcsolatban felmerülő bonyolult kérdéseket.

A NATO célját a kibertérben legvilágosabban először Varsóban fogalmazták meg, majd Brüsszelben megismételték: „Ahhoz, hogy a Szövetség általános elrettentő és védelmi pozícióját erősítsük és támogassuk, képesnek kell lennünk arra, hogy a kibertérben is olyan hatékonyan működjünk együtt, mint a levegőben, a szárazföldön és a tengeren.”

Bár a kibertér védelme katonai lépéseket követel, de nem csak katonai eszközökkel érhető el. Ennek összehangolása vélhetően a legnagyobb kihívás. A Szövetség összes művelete és küldetése bizonyos mértékben támaszkodik a polgári kormányzatokra és a magánszektorra a kommunikációs infrastruktúra, a logisztika, a felszerelés vagy akár a fogadó ország kritikus nemzeti infrastruktúrája keretében. Tehát a katonai kihívás valójában elválaszthatatlanul kapcsolódik a polgári kormányzatokhoz, a magániparhoz és még a civilekhez is.

A kibertér fenyegetéseinek kezelését a fegyveres konfliktus küszöbértéke alatt zajló jelentős aktivitás is bonyolítja. A rosszindulatú számítógépes tevékenységekre való arányos és hatékony válasz meghatározása is bonyolult, ehhez hozzájárul az is, hogy a Szövetség tagjai különböző stratégiákat folytatnak. A NATO-nak továbbra is vizsgálnia kell, hogyan hasson a kibertérre, hiszen még a küszöbérték alatti küzdelem is rendkívül káros, zavaró és destabilizáló lehet.

A legfontosabb kihívások közé lehet sorolni a sok érdekelt felet, a rengeteg fenyegetést a szürke zónában, az egyre gyorsabb változásokat, a technológiai fejlődést, a támadások

sebezhetőségének növekedését, a készülékek számának egymáshoz kapcsolódását és az internetet. A fenyegetés egyszerű nyomon követéséhez jelentős információ, befektetés, humán tehetség és technikai képesség szükséges.

A NATO komoly figyelmet fordít a kibertérben való működés katonai képességére, miközben nem kizárólag katonai eszközökre vagy érdekeltekre támaszkodik. A NATO két fő tevékenysége: a kibertér műveleti területként történő alkalmazása, illetve a kibervédelmi kötelezettségvállalás megvalósítása.

A kibertérműveletek terén a NATO számos fontos eredményt ért el. Leginkább azt, hogy 2018 októberében bejelentette a kibertér műveleti központjának felállítását, amely felelős a kibertér helyzetének elemzéséért, a Szövetség műveleteinek és küldetéseinek kibertérszempontról szerinti központosított tervezéséért, valamint a kibertérben tapasztalható működési gondok összehangolásáért.

Emellett a szövetségesek a brüsszeli csúcstalálkozón megállapodtak arról is, miként lehetne integrálni a szövetségesek által önként biztosított szuverén számítógépes rendszereket a Szövetség műveleteibe és küldetéseibe. A stratégia és az irányítás kérdései is formálódnak. 2018 júniusában a szövetségesek elfogadták a virtuális térre vonatkozó jövőképet és stratégiát. Várható, hogy 2019-ben befejeződik a NATO első kibertér műveleti doktrínájának kiadása, amely útmutatást nyújt a NATO parancsnokainak.

A kibervédelmi kötelezettségvállalás megvalósítása terén a NATO az elért előrelépések mellett az egyes szövetségesek egyidejű, teljes kormányzati alkalmazkodását ösztönzi. A jogi alapot a washingtoni szerződés 3. cikkelye biztosítja, amely kimondja, hogy „a szövetségesek fenntartják és fejlesztik az egyéni és kollektív képességeiket a fegyveres támadás ellen”. Mivel a katonai, polgári és ipari aggályokat nem lehet teljesen külön kezelni, a NATO nagy figyelmet fordít a védelmi létesítményeken kívüli szervezetek kibervédelmi képességeinek javítására. Kiemelt fejlesztések folynak olyan területeken, mint a számítógépes védelem a kormányokon belül, az információ és a gyakorlati tapasztalatok cseréje, a magánszektor innovatív gyakorlatainak kihasználása. A szövetségesek a közös referenciaértékek alapján évente értékelik önmagukat és ösztönzik a kormányközi együttműködést. A szövetségesek azt is mérlegelik, hogyan lehet szisztematikusabban reagálni a fegyveres konfliktus küszöbértéke alá eső rosszindulatú számítógépes tevékenységre. A brüsszeli csúcstalálkozón a szövetségesek elhatározták, hogy „a képességek teljes skáláját alkalmazzák, beleértve a számítógépes bűnüldözés elleni küzdelmet, hogy megakadályozzák, megvédjék és ellensúlyozzák a számítógépes fenyegetések teljes spektrumát, ideértve a hibrid kampány részeként végrehajtottakat is”. Továbbá továbbra is együtt dolgoznak olyan intézkedések kidolgozása érdekében, amelyek lehetővé teszik a költségek kirovását azokra, akik nekik ártanak.

A gyorsan változó környezetben a sikeres alkalmazkodás érdekében a NATO szorosabb együttműködést alakít ki egyre növekvő számú partnereivel. Különösen az információcseré, a képzés, a kutatás és a gyakorlatok terén fokozza kooperációját.

A NATO az ipari kiberpartnerség programja révén mélyíti kapcsolatait az iparral. Ez az átfogó program számos platformot biztosít az információk cseréjéhez, a fenyegetések alakulásának vizsgálatához és a legjobb gyakorlati megoldásokhoz. Ez a kölcsönös viszony segíti a NATO-t abban, hogy megbízható kapcsolatokat alakítson ki az iparral, és lehetővé tegye valamennyi fél számára a megfelelő reagálást a számítógépes támadások megakadályozásában.

Mindezekon kívül a Szövetség aktívan javítja kibervédelmét. Tekintettel a kibertér központi szerepére a modern hadviselésben, elengedhetetlen, hogy a Szövetség ugyanolyan képességekkel rendelkezzen ezen a területen is, mint máshol. A megközelítés észszerű: a kibertérrel kapcsolatos legjelentősebb kihívásokkal kívánnak foglalkozni. A szövetségesek

fontolóra vehetik, hogy a jelenlegi munkájuk során hová helyezik a prioritásokat és az erőforrásokat (a kibertér műveleti központ legjelentősebb feladata például a NATO parancsnoki struktúrájának a kibertérhez való adaptálása, emellett döntő fontosságú lesz az elegendő szakértő biztosítása is).

A fegyveres konfliktus küszöbértéke alatti rosszindulatú számítógépes tevékenység szintje továbbra is folyamatos kihívás marad. A szövetségesek vizsgálják, hogyan lehet erre mind egyénileg, mind a Szövetség tagjaként a legjobban reagálni. Végül, ha megpróbálunk lépést tartani az e területen bekövetkezett változásokkal – állapítja meg a szerző –, a szövetségesek előnyt élvezhetnek az iparral való együttműködés miatt mind az információ megosztása, mind a technológiák beszerzésének módja tekintetében. Röviden: a Szövetségnek folytatnia kell a jelenlegi útját, biztosítva a folyamatos figyelmet és erőforrásokat a kibertér védelmére.

*NATO Review Magazine, 2019. 02. 12., angol <https://www.nato.int/docu/review/2019/Also-in-2019/natos-role-in-cyberspace-alliance-defence/EN/index.htm>*