

## Některé aspekty organizace velení a řízení u brigádního úkolového uskupení v prostředí NEC

*Autoři článku stručně analyzují některé současné aspekty organizace velení a řízení u brigádních úkolových uskupení. Pokouší se nastínit některá racionální řešení zásadních změn orgánů velení a míst velení s cílem rozumově zdůvodnit nutnou optimalizaci směřující k dosahování schopnosti NEC (Network Enabled Capacity) v budoucích operacích.*

Naplňování operačních schopností týkajících se efektivnosti systému velení a řízení, spojení, informatizace, zpravodajství, sledování a průzkumu, má v komplexu úkolů klíčový význam. Dosažení požadované schopnosti efektivního systému velení a řízení patří k základním podmínkám dosažení požadované informační a znalostní převahy nad potencionálním nepřítelem (protivníkem).

K zajištění velení a řízení úkolových uskupení se vytváří **systém velení a řízení**, jehož prostřednictvím se uskutečňuje velení a řízení vojsk, tedy zejména rozhodování, plánování, úkolování a řízení bojové (jiné taktické) činnosti podřízených sil a prostředků.

Úloha tohoto systému ve velení vojskům je tak zřejmá, že ji nikdo nezpochybňuje. Přesto je nepochybné, že samotný systém velení je systémem neuzavřeným, systémem, v němž probíhají a budou neustále probíhat změny. Tímto systémem je přímo deklarována objektivní nutnost hledání nových cest a prostředků k dalšímu zefektivňování a také k zvyšování interoperabilních schopností spolupůsobení se systémy velení a řízení aliančních spojenců a vzájemně je propojit do integrovaného prostředí NATO-Network Enabled Capability (NNEC).

V praxi to představuje cílevědomý **proces dosažení schopnosti** propojit systém velení, senzory a prostředky působení na nepřítele (protivníka) do jednotné interoperabilní sítě, která umožní úkolovým uskupením dosáhnout operačních schopností, nezbytných k účasti ve společných operacích NATO.

Požadovaný rozvoj systému velení a řízení předpokládá společný postup ve všech jeho částech, které jsou ve vzájemném vztahu (organizace velení a řízení, procesy velení a řízení, KIS a prostředky velení a řízení). Při hledání řešení optimalizace tohoto systému na taktickém stupni Armády České republiky pro jednotlivé druhy operací, je nutno vycházet z analýz a charakteristik v současnosti vedených operací a především z analýz, které přispějí také k budování schopnosti NEC, jako předpokladu zásadního zkvalitnění systému velení a řízení.

Současný stav **organizace velení a řízení** v řadě ukazatelů stále zaostává za potřebami doby, přestože řada osobností v AČR tvrdí, že vše v této části systému velení a řízení je vyřešené a není již co vymýšlet. Cílem příspěvku je proto stručně charakterizovat důležité aspekty organizace velení a řízení na taktickém stupni a rozumově zdůvodnit možná řešení směřující k dosahování schopnosti NEC v budoucích operacích.

## 1. Orgány velení

Lidská dimenze v organizaci velení a řízení a v návaznosti na budovaném projektu NEC skrývá největší potenciaální problémy. Změnit myšlení, způsob uvažování v nově vznikajících a předpokládaných podmínkách, revidovat vztahy a jejich kulturnost především v hierarchickém slova smyslu a vybudovat prostředí, kde je pravidlem poskytovat a sdílet informace, se v budoucích podmínkách NEC bude týkat všech, kteří jsou určeni k výkonu velení na jednotlivých úrovních daného stupně úkolového uskupení.

Tyto **orgány velení** (budoucí uživatele v NEC) s přesně vymezenými povinnostmi a pravomocemi, kterými umožňují velet a řídit činnost podřízených jednotek, musí být motivovány k změně orientace myšlení a to především „**zlidštěním**“ **problematiky NEC**, dosažitelností relevantních informací a hmatatelností požadovaných a prováděných změn směrem k větší interoperabilitě, efektivitě a naplněnosti provedení.

*Nejdůležitějším prvkem velení jsou lidé – lidé, kteří pomáhají veliteli a jeho jménem vykonávají proces řízení. Osoby určené pro práci se systémem velení a řízení zahrnují příslušníky štábu a zástupce velitele. Ostatní součásti jsou určeny pro pomoc veliteli a personálu. [1]*

Efektivita a účinnost práce orgánů velení v míru a v operaci závisí na vztazích velitele a štábu a samozřejmě na sladění štábu v souladu s principy týmové práce, založené především na sdílení informací. Velitel je osoba nezastupitelná z hledisek rozhodovacích pravomocí a štáb je určený na pomoc a k podpoře velitele při přijímání a implementaci rozhodnutí. Jednota úsilí štábu úkolového uskupení se musí soustřeďovat na podporu velitele tím, že mu poskytuje důležité informace, provádí kalkulace, předkládá návrhy, připravuje plány a rozkazy a kontroluje jejich provádění. Štáb jednoznačně představuje nejdůležitější prvek z personálu určeného pro práci v systému velení a řízení.

Samotná vnitřní struktura štábů úkolových uskupení nemůže být fixovaná setrvačností v mírové tvorbě mikrostruktur, ale musí být dostatečně flexibilní, se schopností vzájemného sdílení informací a procesů jak na horizontální, tak i ve vertikální úrovni. To předpokládá jednak potřebné kompatibilní technické vybavení, které podporuje výkon velení a řízení, ale především optimalizovanou organizační strukturu na jednotlivých místech velení k plnému využití schopnosti NEC.

Na základě vyhodnocení závěrů cvičení brigádních úkolových uskupení bylo konstatováno, že štáby úkolových uskupení jsou schopny, ve stávající organizační struktuře, plnit úkoly pouze po dobu jednotlivých cvičení (zpravidla do dvou týdnů), ne však po dobu požadovaných až šest měsíců. Z jakých konkrétních ukazatelů vyplývají tyto závěry? Pokud budeme uvažovat o působení brigádního úkolového uskupení (BÚU) v operaci, kdy orgány velení budou rozvíjet tři stálá místa velení a velitel navíc bude k řízení operace dále působit na taktickém místě velení, položíme si otázku, kolik bude v daném okamžiku procentuální personální fyzická přítomnost při velení a řízení operace a kolik orgánů velení z organizační struktury regeneruje síly po předchozí činnosti?

Jak dlouho je člověk schopen plnohodnotně pracovat bez odpočinku jsme se přesvědčovali v letech Československé lidové armády, kdy v souladu s tehdejšími požadavky velitelé a vojáci pracující v systému velení a řízení po několika málo dnech divizních (plukovních) cvičení ztratili požadovanou výkonnost. Z tohoto pohledu se jeví jako problematická četnost míst velení a také modulární uspořádání odpovídající složení dle mírové organizační struktury.

**Personál je pro NEC stěžejní oblastí.** V této souvislosti si musíme pragmaticky klást otázky, zdali současná organizační struktura na taktickém stupni, tzn. kategorizace (rozdělení)

personálu, je odpovídající v oblasti pro realizaci NEC v AČR nejen z pohledu působení na jednotlivé skupiny pro fungování NEC (příprava, vzdělávání, výcvik), ale zároveň tato otázka se týká i těch, kteří budou potenciální uživatelé, specialisté a řešitelé NEC.

V souladu s výše uvedenými závěry se objevují názory, že rostoucí nároky na práci velitelů a štábů by měly být řešeny zvyšováním počtu příslušníků štábů.

*Čím větší je štáb, tím déle mu trvá výkon jeho funkcí. Větší štáb také potřebuje více místa, produkuje více elektromagnetického záření a je méně mobilní než malý štáb, čímž je více zranitelný z hlediska jeho zjištění a zničení. Velký štáb s množstvím specialistů je schopný provedení detailních analýz a plánování, ale úkolové velení upřednostňuje rychlost a agilitu nad důkladností a jistotou. Velitelé by měli omezit velikost štábu na minimum, aby zajistili vysoké operační tempo a minimalizovali nároky na prostor a zařízení, které štáb vyžaduje. [1]*

Uvedené požadavky však nekorespondují s možnými charakteristikami budoucího boje a z nich plynoucích požadavků operačního umění a taktiky na místa, odkud orgány velení realizují velení a řízení. Je zřejmé, že jak tendence zvyšovat nebo snižovat počty štábů a jednotek na místech velení mají svá pragmatická omezení.

Tvrzení, že čím bude větší štáb, tím bude výkonnější, se prostě ukazuje jako hluboký omyl. Uskupení na taktickém stupni nemohou už dále jít cestou nahrazovat kvalitu kvantitou. V blízké budoucnosti k dosažení schopnosti NEC je nutno problém početnosti štábů řešit efektivní optimalizovanou organizační strukturou s přihlédnutím i ke kategorizaci personálu, dalším postupným vybavováním míst velení moderním a interoperabilním technickým a technologickým vybavením, kde rozhodující roli bude plnit přenos dat, ale také zvyšováním kvality a připravenosti orgánů velení ve schopnosti NEC využívat.

Zefektivnění procesů by měly přinést i tzv. inteligentní sítě, určené k třídění a následné distribuci „správných“ informací na „správná“ místa, neboť neustále dochází k zahlcování všeho personálu na místech velení informacemi, které jsou určeny pouze pro konkrétní jednotlivce.

Přípravu orgánů velení v prostředí NEC nutno zaměřit především směrem k dosažení schopností řešit technologické, softwarové a provozní problémy, projevující se v integrovaném informačním prostředí a také k racionalizaci způsobů zrychlení rozhodovacích a informačních procesů.

V souvislosti s realizací koncepce NEC je v co nejkratší době nutností rozšířit požadavky především v zaměření studia ve vojenském školství na realizaci vzdělávání v oblasti NEC a také na výběr osob do profesionální armády (týká se především specialistů informačních technologií a komunikačních informačních systémů) směrem k jasnému definování kritérií požadovaných schopností a znalostí.

V organizaci velení a řízení není stále dodržena jedna z rozhodujících zásad, že systém velení a řízení v mírové situaci musí být budován tak, aby fungoval v operaci, v boji, a že do jednotlivých operací na podporu míru odjíždějí kontingenty s neorganickými štáby (z důvodů jazykové nepřipravenosti, nezkušenosti, neodpovídajícím stavu prověrek, ...).

Současná mírová struktura vojsk mechanizovaných brigád a jejich praporů se jeví z pohledu mírových makro i mikrostruktur jednoznačně nevýhodná pro velení vojskům v operacích na podporu míru.

*Organizační struktura orgánů velení (tzn. velitelství a štábu každého stupně velení) a jejich technické vybavení musí odpovídat místu a úloze, které plní v systému velení a řízení nadřazeného stupně (operačního uskupení), potřebám a zvláštnostem konkrétního druhu vojska, a činností vykonávaným při přípravě a v průběhu operace. [2]*

Ať už pro plánování, nebo pro řízení operace v mírové struktuře se projevuje u velitele brigádního úkolového uskupení absence pravomoci přímého velení útvarům, jednotkám a skupinám zdrojového rámce. Na štábu BÚU je otázkou, zda by nebylo potřebné vytvoření skupiny, která bude odpovědná za přípravu a realizaci plánování v horizontu více jak 24 hodin (S-5), skupiny pro plánování a vedení informačních operací a skupiny vyčleněných operačních skupin (prvků palebné podpory, ženijního a chemického zabezpečení, policejní ochrany, průzkumu, CIMIC, NSE, atd.), určených k plánování a řízení.

Jestliže štáby, jednotky, vyčleněné skupiny a jednotlivce zdrojového rámce, tzn. útvarů a jednotek druhů vojsk, izolujeme od sebe již v míru, těžko dosáhneme požadovaných schopností při jejich činnosti v operaci. Při plnění úkolů musí všechny součásti štábu (sekce, odbory, oddělení nebo skupiny) se naučit v míru dokonale spolupracovat.

Velitel úkolového uskupení musí v průběhu dvouletého cyklu přípravy vojsk čelit řadě problémů. Jednak nemá personálně určené a předurčené konkrétní důstojníky a praporčíky ze zdrojového rámce BÚU pro konkrétní pozice na konkrétním místě velení úkolového uskupení, které by si připravoval při realizaci společných výcvikových opatření a při zpracování standardních operačních postupů.

Zároveň není řešena ani příprava předurčených operačních-styčných skupin pro řízení jednotek druhů vojsk. Velitel úkolového uskupení musí být zodpovědný za dosažení cíle operace, ale položíme si otázku – jaké má k tomu možnosti v přípravě a čím je před zahájením operace limitován?

Nevelí vyčleňovaným silám letectva; s omezením cvičí s prostředky palebné podpory dělostřelectva a vojska protiletadlové obrany a ani útvary a jednotky podpory a zabezpečení nemá „na svém dvoře“. Několikrát za rok sice cvičí při KŠN, nebo při CAX na simulačním centru, při VŠC (pokud je v prvním roce cyklu přípravy) s vyčleněnými příslušníky štábů od jednotek BÚU (PrÚU), ale zpravidla vždy s jinými, kteří nejsou plnohodnotně připraveni.

Rozhodující roli v procesu velení sehrává velitel. Ve všech armádách je aplikován systém přímého direktivního řízení a řada funkcionářů štábů se stala víceméně odbornými poradci velitelů. Systém velení vycházející ze zásady, že nedělitelná velitelská pravomoc dává právo velet jen jedinému člověku – veliteli, obvykle neumožňuje v plném rozsahu uplatnit moderní metody řízení. Uplatnění přímého a nepřímého velení a řízení se ukazuje jako jeden z dalších problémů současných štábů úkolových uskupení.

Například dělostřeleckému oddílu, protiletadlovému oddílu, praporu logistiky, ženijně-mechanizované rotě, ..., nebo jejím komponentům v organizační struktuře pro úkolové uskupení bude přímo velet velitel brigádního (praporního) úkolového uskupení, nebo nepřímě důstojníci štábu s potřebným číslem vojenské odbornosti; popřípadě operační skupiny, které budou vyčleněny od brigád-praporů-oddílů druhů vojsk?

Nemělo by přece jít o systém, ve kterém „velí všichni všem“, a proto vlastně „nikdo nikomu“. Organizační struktura by měla jednoznačně deklarovat a vymezit pravomoci a odpovědnosti tak, aby každý velet jen v té oblasti, pro kterou je předurčen a jejíž řízení ovládá. Tím se nijak nesnižuje úloha a význam jediného velitele, který bude odpovědný za chod a funkci jím řízených složek. Jde jen o to, aby velitel uplatňoval takové velení, které se nebude utápět v rozhodování o každé sebemenší změně, ale umožní mu cílevědomě a plánovitě řídit funkci celého systému velení.

Úkoly, které se jeví nezbytné realizovat pro další rozvoj orgánů velení a řízení k dosažení kvalitativních změn v rámci transformace AČR a pro budování NEC (NATO Network Enabled Capability), by měly být naplněny především v jasném definování požadavků

na organizační struktury orgánů velení úkolových uskupení s přihlédnutím k funkčnosti jejich mikrostruktur.

Naplnění tohoto zřejmého požadavku úzce souvisí s vytvořením personálních modulů, které budou v souladu s modulárním uspořádáním míst velení a s provedením interoperabilního sladění působností jednotlivých prvků orgánů velení. Tyto úkoly musí následně korespondovat i neustálým procesem rozvíjení teorií vojenského managementu v prostředí NEC a její poznatky je nutno důsledně a nepřetržitě aplikovat do procesu přípravy orgánů velení.

Je zjevné, že požadavky, které jsem uvedl, musí být v souladu se schopnostmi a znalostmi orgánů velení, které by se měly rozvíjet směrem ke zvládnutí techniky (prostředků), k osvojení si technologií štábní práce (práce s informacemi, kde musí zákonitě dojít k podstatným změnám), k změnám v myšlení z hlediska uzpůsobení výcviku štábů a jednotek úkolových uskupení k realizaci dopadů prostředí NEC na realizaci jednotlivých taktických činností a v neposlední řadě ve schopnosti umět definovat požadavky na další rozvoj systému velení a řízení v podmínkách NEC.

## 2. Místa velení

Velitelé nemohou uplatňovat velení a řízení sami. Potřebují určitou podporu k efektivnímu uplatňování velení a řízení, která zahrnuje organizování zdrojů k výkonu velení a řízení (lidé, vybavení, doktrína), ale také i vybudovaná velitelská stanoviště, což v našem pojetí nazýváme **místa velení**, jako doktrinální organizace pro výkon velení a řízení v průběhu operací. Organizace míst velení vyplývá z konkrétní operace nebo úkolu a je realizovaná flexibilním způsobem, aby se mohla přizpůsobit změněné situaci a požadavkům.

*Místa velení jsou organizačně, funkčně a technicky uspořádaná a propojená pracoviště velitele a štábu v daném prostoru operace k zabezpečení velení a řízení podřízeným silám a prostředkům. Jsou jedním z rozhodujících prvků budování soustavy velení a řízení příslušného stupně velení. [3]*

Realita historicky první skutečné JOINT operace byla prověřena v průběhu iráckého konfliktu 2003 ozbrojenými silami USA a UK. V červenci 2003 proběhl v NATO seminář k vyhodnocení zkušeností z této operace, jehož cílem bylo posoudit, jak je možno těchto zkušeností rychle využít v rámci NATO a kam nasměrovat úsilí.

Z dvaceti nejzávažnějších poznatků se jeden přímo týká míst velení. Tyto závěry se odrazily i v AČR, kde do této doby nebylo jasno, kam směřovat rozvoj míst velení a čekalo se na doktrínu (AJP-3.22), koncepci (Konceptce rozvoje míst velení), nebo publikace (Pub-53-01-1, Pub-53-01-2), které by ujednotily pohledy na výstavbu, složení, zásad činností a provedení potřebných kroků k dosažení požadovaných schopností NATO, (NATO Tasks List [NTL] version 2.0 z 18. 6. 2004, AT 5).

V současnosti je situace díky výše uvedeným dokumentům jiná, došlo k jednoznačnému vydefinování jednotlivých míst velení a byla popsána organizační struktura. Tím by se zdálo, že požadované počáteční operační schopnosti jsou naplňované. Bohužel, zkušenosti z výcviku velitelství a štábů svazků a útvarů a především závěry z posledních cvičení brigádních úkolových uskupení (TC 4. BÚU „Strong Campaigner 2006“ a VŠC s ČVV BÚU na bázi 7.mb – „STRONG CAMPAIGNER 2007“) ukazují, že to není úplně pravda.

**Na podporu NEC** je nutno v části organizace velení a řízení věnovat pozornost především rozvoji míst velení s položením důrazu na jejich mobilitu, schopnost včas a utajeně se rozmístit a velení realizovat utajeně. Prioritní se mně jeví další rozvoj modulárního uspořádání

míst velení – velitelských stanovišť na základnách s rozpracováním zabezpečení a podpory v oblasti funkcí plánování a řízení boje na velké vzdálenosti.

Další aktivity na podporu NEC, které je potřeba postupně realizovat, vidím v dosahování schopností zpřístupnění informací a jejich sdílení v aliančním prostředí, v informačním propojení a v možnosti vytvoření jednotného obrazu operační situace.

I přes řadu inovací a změn se nedaří dosáhnout základního požadavku na vysokou mobilitu orgánů velení – pružnost a rychlost budování MV na bojišti, **provádění rychlého**, skrytého a organizovaného manévru v různém prostředí, terénu, v hydrometeorologických podmínkách, a tím i zabezpečení rychlého dosažení pohotovosti k plnění úkolů a zabezpečení expedičních schopností, což je způsobeno především:

- ❑ předimenzováním počtů orgánů velení a řízení na místech velení a s tím spojený nedostatek přepravní kapacity,
- ❑ technologickou zastaralostí pracovišť (na první pohled účelná, ale při stavbě na množství času a potřebnosti materiálu náročná monstra – 4. brn, stany a přístřešky – 7. mb),
- ❑ množstvím techniky na místech velení – technika styčných a operačních skupin,
- ❑ početností potřebných kabelových elektrických rozvodů a rozvodů pro LAN,
- ❑ přespříliš dlouhou potřebnou dobou na rozvinutí, svinutí a přemístění míst velení nejen v blízkosti stálých posádek, ale i na značných vzdálenostech od nich včetně prostorů mimo území státu,
- ❑ slabou připraveností osádek a obsluh v závislosti na analýze potřeby.

Rozvoj dosahování požadovaných schopností na obranu a ochranu míst velení úzce souvisí s řešením modernizace míst velení včetně jejich technologické infrastruktury, což je zároveň úkolem první etapy budování NEC.

Objektivně (v symetrickém i asymetrickém prostředí operace) se ukazuje nutnost vyčleňování již **předem připravených** bojových jednotek do systému bojového zajištění k realizaci zabezpečení obrany a ochrany. Požadované se jeví i vyčleňování předem vycvičených a sladěných jednotek protiletadlové obrany, jednotek radiačně-chemické a biologické ochrany a nutnost používání elektronických ochranných opatření pro zvýšení odolnosti systémů a sítí proti prostředkům elektronického boje (EB).

Máme v současné armádě takto připravené prvky podpory a zabezpečení k jednotlivým místům velení úkolových uskupení a zároveň kompetentně určené konkrétní odpovědné orgány velení k použití těchto jednotek?

Vzhledem k vývoji vojenského umění je předpoklad, že strategická úroveň velení bude přímo řídit taktickou (vojska EU-BG) na velmi velké vzdálenosti. Vzdálenost mezi místy velení se v boji se předpokládala maximálně do 10 km. Práce štábů předpokládala centralizované velení a řízení z jednoho prostoru, kde se rozvíjela místa velení. Dnes se situace radikálně mění, velet uskupením se bude na velké vzdálenosti.

Při zahájení operace se bude velet z odolného místa velení (bojová technika) a v následné stabilizační části operace se přejde na velení míst z vybudovaných základen. Mnoho procesů a štábních funkcí se bude realizovat na dálku (Reach Back princip). Naše doktrinální soustava doposud neřešila tuto problematiku, a proto se domníváme, že je nutno na tuto skutečnost upozornit. Uvedená situace bude vyžadovat vysokou organizovanost, dělbu práce mezi jednotlivci i jednotlivými moduly a především kvalitní a efektivní tok informací. Podmínkou, aby práce byla efektivní a směřovala ke splnění cílů operace, je dosažení optimalizované organizační struktury, ale také potřebné modulární uspořádání pracovišť

míst velení, ve spojení s technologicky odpovídajícím vybavením na interoperabilní úrovni v rámci Aliance.

Problémem AČR je skutečnost, že kromě cvičení na území České republiky nebyla prozatím ověřena funkčnost modulární tvorby míst velení v rámci variant typových úkolových uskupení (modulární, flexibilní struktura určená k vytvoření podmínek k plánování a řízení úkolových uskupení, včetně jejich podpory a zabezpečení).

Kontingenty AČR mají zkušenosti z realizace velení a řízení v operacích na podporu míru jenom z vlastních základen, nebo z velitelských stanovišť, která jsou součástí aliančních základen. Modulární uspořádání míst velení by mělo úzce korespondovat s mírovou organizační strukturou a mělo by být tvořeno třemi základními moduly:

- ❑ **modul operační** (určen k podpoře velitele, pomoci podřízeným, zajištění aktuální informovanosti nadřízeného, sousedních, podporovaných a podporujících velitelství; tento modul by měl být tvořen prvky):
  - *prvek podpory velitele* (zástupce velitele, osobní štáb – kaplan, právník, důstojník pro styk s veřejností a vrchní praporečkář),
  - *zpravodajský prvek* (S-2),
  - *prvek operační* (S-3 – důstojníci pro palebnou podporu, důstojníci pro ženijní a chemické zabezpečení, důstojník pro řízení vojenské policie, styční důstojníci; S-5 – plánování operací nad 24 hodin; S-7 – psychologické a informační operace),
  - *prvek podpůrný* (S-1, S-4, důstojník pro zdravotnické zabezpečení-polní nemocnici a rotu odsunu raněných, důstojník NSE, S-8 – finanční služba, S-9 – CIMIC),
- ❑ **modul zabezpečující C4:** S-6 – velení, řízení, spojení a komunikační a informační prostředky,
- ❑ **modul zabezpečující obranu a ochranu míst velení a podporu místa velení.**

Ve zpracovaných standardních operačních postupech na jednotlivých taktických stupních jen těžko budeme hledat podrobné a reálné manuální rozpracování činností (časové normy, určení konkrétních odpovědných osob k plnění konkrétních úkolů souvisejících s činností na místech velení, určení složení a úkoly jednotek, rozpracování činností s popisem potřebného materiálu, kde na jakém prostředku bude vezený určitý modul, materiál,...) k realizaci jednotlivých postupných kroků při rozmisťování, svinování, přesunech na místech velení. Najdeme zde metodiky práce štábu – obsahově, personálně a časově sladěné postupy v rámci plánovacího a rozhodovacího procesu, modulární uspořádání míst velení s konkrétním vyčleněním jednotlivých systemizovaných míst, vyčlenění techniky – částečně i materiálu.

Dosažení schopností, za kterých jednotlivé činnosti míst velení (přemisťování, rozmisťování, ...), manipulace s potřebnými informacemi, činnosti komunikačních a informačních prostředků, činnosti osob, činnosti jednotlivých zařízení budou chráněny proti špionáži, sabotáži, podvrátné činnosti a terorismu, jakož i proti ztrátě utajovaných nebo jejich nepovolenému použití, je součástí modernizace především technologické infrastruktury, tak potřebné k budování NEC.

Realizace opatření, která by za použití pasivních a aktivních prostředků obrany a ochrany poskytla patřičnou bezpečnost, která znemožní nepříteli získat znalosti o rozmístění, schopnostech a zámyslech použití míst velení, je na taktickém stupni v AČR a při aliančních operacích problematická i přes pozornost, která jej jí věnována.

## Závěr

Postupné zavádění koncepce NATO NEC zavazuje AČR k vybudování vlastní schopnosti NEC. Tento požadavek změn, především ve struktuře jednotlivých prvků systému velení a řízení, znamená především realizovat zásadní změny organizačních struktur, vedoucí k jejich optimalizaci pro práci v integrovaném prostředí a k přípravě velitelů a štábů v schopnostech efektivně využívat informační a znalostní nadvládu v rozhodování. Současně vyžaduje se změnami organizačních struktur i provedení změn v pojetí tvorby a fungování míst velení u jednotlivých uskupení.

Modularita sil a prostředků na místech velení optimalizovaná v interoperabilní návaznosti na alianční procesy, moderní a pragmatický rozvoj míst velení s důrazem na vysokou mobilitu, včasnou rozmístitelnost a utajené velení společně s technologickým rozvojem infrastruktury, jsou nosná východiska k budování schopnosti NEC v AČR.

## Literatura:

- [1] *AJP-3.2.2. Command and Control of Allied Land Forces*. Brussels: NATO Standardization Agency, May 2007.
- [2] *Pozemní síly v operacích*. Vyškov: Správa doktrín Ředitelství výcviku a doktrín, Draft 2007.
- [3] *PUB-53-01-1. Vojská publikace*. Vyškov: Správa doktrín Ředitelství výcviku a doktrín, 2006.

Současné bezpečnostní prostředí a predikce jeho vývoje ve spojení s principem kolektivní obrany zdůrazňuje nutnost budovat a rozvíjet expediční schopnosti předurčených svazků, útvarů a jednotek Armády České republiky. Při zdůrazňování budování expedičních schopností Armády České republiky Dlouhodobá vize rovněž nezapomíná na rozvoj schopností, které jsou nezbytně nutné pro asistenci integrovanému záchranému systému a Policii České republiky při plnění úkolů na území České republiky při přírodních katastrofách a průmyslových haváriích.

Armáda České republiky tímto poprvé dostává k dispozici koncepční základ určující cíl, ke kterému má směřovat v časovém horizontu příštích dvaceti let. Na základě tohoto cíle je schopna si realisticky definovat potřebnou velitelskou strukturu a strukturu sil a z ní vyplývající potřebu nezbytných zdrojů.

Dlouhodobá vize bude využita jako věcný podklad pro zpracování Koncepce rozvoje Armády České republiky, pro upřesnění existujících koncepcí druhů sil, druhů vojsk a služeb, na jejichž základě budou formulovány požadavky na schopnosti příslušníků AČR, jednotlivých jednotek, útvarů a svazků včetně nezbytné výzbroje, techniky a materiálu.

Tento dokument strategického významu dává obecný rámec soudobých a možných budoucích operací, ve kterých budou společně působit vojenské i nevojenské, národní i mezinárodní organizace, což vyvolává požadavky na nové schopnosti velitelů a štábů uskupení nabízených Českou republikou do operací NATO a EU.

**Náčelník Generálního štábu AČR generálporučík Vlastimil Pícek**  
**Dlouhodobá vize rezortu Ministerstva obrany**  
**A report 20/2008**