

Eestvedamise arendusprogramm Eesti Kaitseväes

Artur Meerits
Major
RUK nooremteadur

Kaitseministeeriumi teadus- ja arenduspoliitika 2014-2022 [1] sätestab ühe üldpädevusena eestvedamise, milles analüüsida võimelünki nagu juhtimisobjekt ja –meetodid. Kuna ühtseid juhtimise põhimõtteid Eesti Kaitseväes (EKV) ei ole kehtestatud, mis sätestab organisatsiooni ootused ning nõuded ülematele, on väljaõppe fookuses ülesandekeskne juhtimine ehk üldistatult taktikaliste protseduuride täitmine. Eeldatakse, et ülematel on juba olemas vajalikud eestvedamise kompetentsid, mida osatakse rakendada vastavalt olukorrale ühise eesmärgi saavutamiseks. EKV-s toimunud eestvedamise-alaste uuringute [2] tulemused on jäänud vähese tähelepanuga ning esile kerkinud kitsaskohtadele ei ole süsteemselt lähenetud. Samas on ülema eestvedamisel oluline mõju üksuse väljunditele, näiteks sooritusele [3], distsipliinile [4] ja sidususele [5].

Antud doktoritöö peamine eesmärk on ülemate eestvedamise arendamise süsteem, mis võimaldab arendada erineva taseme ülemaid eestvedamise käitumist, lähtudes EKV vajadustest ning toetudes teoreetiliselt põhjendatud, empiirilisel tõestatud ja praktiliselt rakendatavale mudelile. Sarnase lähenemisega on enda ülemate eestvedamise programmi loonud Soome [6] ja Rootsi [7] kaitseväed. Kirjeldatud süsteem toetub kaasaegsetele eestvedamise teoreetilistele käsitlustele- autentne [8], ümberkujundav/pragmaatiline [9] ja destruktiivne [10] eestvedamine, mille olemasolevad mõõdikud tuleb kohandada Eesti kultuuriruumiga. Tulemuste põhjal saab määratleda ülemate eestvedamise kompetentside tase ning koostada treeningprogramm, mis hõlmab endas sisulist ehk mida õpetatakse, metodoloogilist ehk kuidas õpetatakse kui ka tagasisidestamist.

[1] Kaitseministri 28.10.2014 käskkiri nr. 419 „Kaitseministeeriumi valitsemisala teadus- ja arenduspoliitika 2014-2022 kinnitamine“.

[2] vt KVÜÕA lõpu- ja magistritöid
https://ilias.mil.ee/goto.php?target=cat_28963&client_id=uusilias

[3] Lyons, J. B., Schneider, T. R. (2009). The effects of the leadership style on stress outcomes. *The Leadership Quarterly*, No. 20, pp. 737-748.

[4] Siebold, G. L. 2006. *Military Group Cohesion. Military Life: the psychology of serving in peace and combat. Volume 1: Military Performance.* Edited by Thomas W. Britt, Carl Andrew Castro, Amy B. Adler. Westport: Praeger Security International.

[5] Bass, M. B., Avolio, B. J., Jung, D. I., Berson, Y. (2003). Predicting Unit Performance by Assessing Transformational and Transactional Leadership. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 83, No. 2, 207-218.

[6] Nissinen, V. (2001). *Military Leadership Training. Development of Leadership Behavior in the Finnish Defence Forces.* Helsinki: National Defence College. Department of Management and Leadership.

- [7] Larsson, G. (2006). Implementation of Developmental Leadership in the Swedish Armed Forces. *Military Psychology*, 18(Suppl.), pp. S103–S109.
- [8] Walumbwa, F. O., Avolio, B. J., Gardner, W. L., Wernsing, T. S., & Peterson, S. J. (2008) Authentic leadership: Development and validation of a theory-based measure. *Journal of Management*, 34, 89-126.
- [9] Bass, B. M. & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership*. Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- [10] Einarsen, S., Aasland, M. S., Skogstad, A. (2007). Destructive leadership behaviour: A definition and conceptual model. *The Leadership Quarterly*, 18, pp. 207-216.