

בדים, ובעיקר ב" 'Economist' הלונדוני. מחקרים אלה הסתכמו בשורה של חוקים ונוסחאות, חלקם מוגדר באופן הברור והמתמטי ביותר, וחלקם מדויק אמנם פחות — אך אינו פחות ברור וקבוע מן השאר. המפתח לכל מחקר שנעשה על-ידי פרופ' פארקינסון סון הם חיפוש העובדות שבמציאות והשיפתן, תוך הוקעת כל אותם התליכים ותאוריות אשר הם, כביכול, המשמשים יסוד לכל הארגון החברתי-ציבורי בימינו. בדברי הפתיחה שלו לקובץ "חוקים" זה מסביר המחבר ש"לצעירים-בימים, למורי בתי-ספר וכן לאלה המחברים ספרי לימוד בנושאי היסטוריה חוקתית, בעיות-המדיניות וענינים-שוטפים — לכל אלה נראה העולם כמקום רציונלי, פחות או יותר. הם מעלים כנגד עיני-רוחם בחירת נציגים, שגבר חרו בחירה חופשית מבין האישים אשר הציבור רוחש להם אמון, הם רואים בדמיונם תהליך אשר לפיו הנבונים והמוכשרים שבכל אלה הופכים להיות שרי אותה מדינה, הם מתארים לעצמם כיצד רבי-התעשייה אשר נבחרו באורח חופשי על-ידי בעלי המניות, בוחרים לתפקידי-מנהל אחראיים את אלה שהוכיחו את יכולתם בתפקיד צנוע-יותר, אכן, קיימים ספרים האומרים בפה-מלא או המרמזים זאת ברמזיה-אילמת, כי הנחות אלו אמנם קיימות במציאות. לעומת זאת, לאלה שיש להם נסיון מעשי כלשהו, אין הנחות אלו אלא דברים שבגדר גיחון... יש על-כן משום ברכה בכך שתישמע מדי-פעם התראה בענין זה. ישמרנו השם מכך שמתלמדים יחדלו מקרוא ספרים במדעי-מנהל-ציבורי או עסקי, — אולם בתנאי שספרים אלה יוגדרו כספרות-יפה, לכשייקבע מקומם בין הרומאנים של רידר-הגארד או ה. ג. וולס, ובהקראם במעורב יחד עם כרכים העוסקים בספינות-חלל ואנשים-קופים, לא יהיה בספרי-לימוד אלה כדי לגרום נזק לאיש; אך המציב ספרים אלה על מדף אחד עם ספרי-ידע בסיסיים, עלול להמיט בדרך זו רעה הרבה יותר גדולה מכפי שעשוי הדבר להיראות ממבט-ראשון".



ט"ל שלמה גזית

מדעי החברה אינם נחשבים בדרך כלל למדע מדויק; התהליכים והתופעות, אשר מדעים אלה מנסים ללמד, לחקור ולנתחם, מוסברים על-ידי אנשי המדע כמגמות, נטיות או כיוונים — אך מעולם לא ניסו לפשט את הגורמים השונים ולהגדיר כל אחד ואחד מהם במו-שגים מתמטיים כמעט-מוחלטים. כך שבסופו של דבר ניתן לסכם את התהליך ולצקת אותו לתוך "מיכל" של נוסחה ברורה וקבועה (אף כי לא תמיד פשוטה ביותר). פרופסור נורתקוט פארקינסון הוא כלכלן בריטי ומומחה למדעי המדינה, אשר ניסה לעשות במקום בו נכשלו קודמיו, ניסה — ואף הצליח.

הספר "חוק פארקינסון" (הנו למעשה סיכום עביר דות המחקר המקיפות והממושכות שניהל המחבר, שבחלקן זכו לפרסום מוקדם בכתבי-עת שונים ומכיר

"Parkinson's Law or The Pursuit of Progress", C. Northcote Parkinson מורי (John Murray) לונדון 1958.

למראה-עין ראשון — ודוקא בגלל סגנונו המדעי המכובד של מחקר זה — נדמה כאילו אינו אלא סאטירה-רבתי על חיי החברה בימינו. המחבר אף אינו מנסה להימנע מיצירת התרשמות זו. להיפך: — הוא מרחיב ומפשט את נוסחאותיו עד לאבסורד, וב-מתכוון. דא עקא קריאה יסודית-יותר וקצת-הרהור בנושא מביאים אותך לידי שאלה — האמנם אין זו אלא מהתלה? וכל הדוגמאות הרבות (שכולן אמת-לאמיתה), אשר משמשות בסיס ל"חוקיו" של פאר-קינסון — האין בהן כדי לאלף? יפשפש כל אחד בנוסיונו האישי, ומיד ייתקל ויזכר בדוגמאות ובמ-קרים המזכירים לו, המאשרים לחלוטין את תורתו של המחבר.

האמנם משנתו של פארקינסון יש בה חידוש כל-שהו? אדרבא, רשימות ומאמרים למאות ולא לפים כבר הופיעו בנושאים אלה. כולם תוקפים את תהליך הביורוקראטיזציה הקיים כמעט בכל גוף חברתי וציבורי ובכל משטר ומשטר. יש העושים זאת ביתר תכיפות; ויש — בתכיפות פחותה. מי ברצינות ומי בסטירה.

חידושו של פארקינסון מתבטא בעצם בכך, שעל-אף המעטה החיצוני הקל והמגוחך-קמעה, מתכוון הוא בכל-זאת להוכיח שכל חוקיו אמנם חוקים הם, ותהליכים קיימים-בפועל — וניתן אפילו גם להלבי-שם בלבוש נוסחה מתמטית, פשוטה למדי.

ניטול לדוגמה את ה"חוק" הראשון, המסביר את תהליך התרחבותו של מנגנון מנהלי. העבודה מתפשטת ומתרחבת, באופן שתמלא את הזמן לביצועה". ואכן, מסביר פארקינסון, אין הכרח שימצא קשר כלשהו בין העבודה שיש לעשותה לבין גודל המנגנון המופקד על מילואה. יתר על כן, מסביר המחבר, גודל המנגנון — אג נכון יותר, קצב התרחבותו — יהיה קבוע בין אם העבודה שיש לבצעה תגדל או תפחת, או אפילו תעלם כליל.

הנחות-היסוד הן שתיים: (א) כל נושא-משרה שואף להרבות עובדים כפופים-למרותו — ולא ליצור מתחרים לעצמו" (ב) "נושאי-משרה יוצרים עבור-דה אחד למשנהו". נתאר לעצמנו את א, פקיד ממשלתי הסבור

שעומס העבודה עליו גדול מדי (ולא נתיחס כלל לשאלה האם עומס-יותר זה הוא אמתי או דמיוני, והרי יתכן מאוד שזוהי פשוט תוצאה של הזדקנותו של א וירידת כושר-העבודה שלו). לפניו שלוש דרכים: הוא יכול להתפטר מתפקידו; הוא יכול לבקש לחלק את עבודתו עם פקיד, ב; והוא יכול לבקש את העסקתם של שני עוזרים ג ו-ד. מעולם דומני, לא היה מקרה של פקיד שבחר בדרך זולתי השלישית. על-ידי התפטרות הרי הוא מאבד את זכויותיו לגמלא. על-ידי השואת ב לרמתו בסולם התפקידים הוא מקים לעצמו יריב ומתחרה על משרתו של ק, שעה שזה האחרון מגיע לפרישה (והרי סופו של דבר שזה יקרה). א יעדיף על-כן למנות את ג ו-ד, שני פקידים-זוטרים, כעוזרים לו. הדבר יוסיף למעמדה, וכן — כתוצאה מחזקת התפ-קידים בין השנים — ישאר הוא היחיד המבין ומת-מצא בעבודות שניהם.

להסתפק במינויו של ג — זאת לא יתכן. כי במקרה זה, כאשר ג מחלק את העבודה עם א, יזכה הוא ממילא לאותו מעמד שלא רצה א לתת ל-ב; מעמד זה יתבלט עוד יותר אם נזכור ש-ג הנו יורשו הטבעי והאפשרי היחיד של א. מכאן — שהעוזרים חייבים להיות שניים לפחות, כך שכל אחד מהם יירא ויחשוש בפני עלית מתחרהו.

וכאשר ג, בבוא תורו-הוא, יתאונן על עומס-יותר (ואין ספק שיעשה כן) — ימליץ א (ובהסכמת ג, כמובן) על מינוי שני עוזרים ל-ג. אך הדרך היחידה למניעת סכסוך בתוך משרדו תהא למנות גם עוז-רים ל-ד. על-ידי הוספת העוזרים ה, ו, ז ו-ח — הופכת עליתו של א לודאית-כמעט.

אנו מוצאים, איפוא, שבעה פקידים העושים את מלאכתו הקורמת של אחד. וכאן ניתקל בהנחת-היסוד השנייה. שכן, שבעה עובדים אלה מעסיקים איש את רעהו במידה כזו — עד שכולם עובדים עבודה מלאה; ו-א אף עובד עתה קשה מבעבר.

מסמך בדואר-הנכנס מגיע לידינו של אחד מן השבעה. ה' יציין בו — ויחליט שהגו בסמכות-הטיפול של ו. זה, מצדו, יכין טיוטת-תשובה שבביל ג, הלו יעבור על הטיוטה, ישנה אותה מן-היסוד — וישאל אחר-כך לחות דעתו של ד. זה האחרון יעביר שוב את המסמך לידינו של ז לטיפול. אך ז יוצא באותו זמן לחופשה, והוא מעביר על כן את המסמך לטיפולו של ח. ח מכין תזכיר קצר, שיחתם

בידי ד, ויוחזר ל-ב. זה מתקן את הטיוטה וממציא את הנוסח הסופי ל-א.

מה יעשה א? תהיה לו כל הצדקה לחתום על המסמך מבלי לקרוא, מאחר והגו טרוד בשאלות רבות אחרות. הוא יודע שהוא עתיד להחליף את ק בשנה הבאה, ועליו לבחור בין ג ל-ד כיורשיו. כמו כן הרי גאלץ להסכים לחופשתו של ז, אף כי עדיין אינו זכאי לה. והוא מודאג, האם לא חייב היה להקדים ולשלוח לחופשה את ח, הזקוק לה מסיבות בריאות.

כן מונחת בפניו תביעתו של ו לתוספת שכר, עבור שעות נוספות שעבד בזמן הועידה שקוימה לאחרונה — וכן בקשתו של ה לעבור למשרד-הסעד. נודע ל-א ש-ד מאוהב לאחרונה בכתבנית נשואה, וכי ו ו-ז שוב אינם מדברים ביניהם, השד יודע למה. על אף כל אלה, א הוא איש בעל-מצפון. למרות טרדותיו הרבות — שכולן נוצרו מעצם קיומם של עוזריו הרבים — לא הוא האיש אשר יתחמק ממילוי תפקידו. הוא יעיין בטיוטה בקפידה, יפסול וימחק את כל השינויים שהוכנסו ע"י ג ו-ח — ויחזיר את המסמך לצורתו המקורית, כפי שהוכנה על-ידי ו. הוא יתקן את שגיאות הכתיב והדקדוק (לעולם אין איש מן הצעירים הללו יודע לכתוב בלשון נכונה!);

וסופו של דבר שיוצאת מתחת ידו אותה תשובה עצמה שהיתה נכתבת על ידו אף אילו לא היו ג ו-ד קיימים כלל.

נמצא כי אנשים מרובים יותר נזקקו לזמן רב הרבה-יותר בשביל להגיע לאותה תוצאה עצמה. אף אחד מהם לא נשאר בטל, הכל עשו כמיטב ידיעתם ויכולתם.

הבה ונראה עתה את העובדות שעליהן מבסס פארקינסון את תיאורו. הציג-המלכותי הבריטי מנה ב-1914 146.000 קצינים ומלחים, 3249 אנשי סגל-מנהלתי במספנות ו-57.000 פועלי-מספנות. ב-1928 היו בו רק 100.000 קצינים ומלחים — ולעומתם 62.439 פועלי-מספנות; אך הסגל המנהלתי מנה אותה שנה 4558 אנשים. באשר לאניות הצי — היו אותה שנה רק 20 אניות-מערכה לעומת 62 שב-1914. אך באותה תקופה גדל סגל הפקידים ונושאי-המשרה של האדמירליות (מיניסטריין-הצי, כולל את המטה-הכללי הצי) מ-2000 ל-3569. כך שזו הפכה להיות ל"צי עצום ונהדר על גבי היבשה" (כפי שנאמר מתוך לעג בסוף שנות העשרים).

ניטיב להתמצא במספרים אלה כשנערך אותם בצורת טבלה: —

תוספת או פחת באחוזים	ה ש נ ה		ה פ י ר ו ט
	1928	1914	
(-) 67.74	20	62	אניות-מערכה בשירות-פעיל
(-) 31.5	100000	146000	קצינים ומלחים בצי-המלכותי
(+) 9.54	62439	57000	פועלי מספנות
(+) 40.28	4558	3249	פקידים ועובדים מנהליים במספנות
(+) 78.45	3569	2000	סגל האדמירליות ומטה-הצי

פרק זה, המטפל בחוקי-היסוד של פארקינסון, מסתכם בנוסחה המתמטית המוכיחה כי המנגנון, סופו לצמוח — ותהיה העבודה המוטלת עליו אשר תהיה — בקצב מתמיד של בערך 5.57% לשנה. אם X יסמל את קצב ההתרחבות ו-K את מספר העובדים השואפים לעליה בדרגה על-ידי מינוי עוזרים וסגנים; אם L יסמל את הפרש-הזמן בין גיל המינוי לתפקיד לגיל הפרישה ו-M את מספר שעות-העבודה המוקדשות לטיפול בחליפת הפרטי-כלים והתזכורות שכתוך אותו מוסד, ו-N את מספר

למספרים אלה כדאי רק להוסיף, כי סגל-האדמי-רליות גדל ב-1935 עד ל-8118 עובדים, ואילו ב-1954 התעצם והגיע ל-33788 אנשים.

ודוגמה אחרת — מוחשית אולי יותר — הם השיי-גויים במשרד המושבות הבריטי בעשרים השנים האחרונות, שכן בשנים אלו הלכה הקיסרות הברי-טית ונצטמקה.

השנה	1935	1939	1947	1947	1954
המנגנון	372	450	817	1139	1661

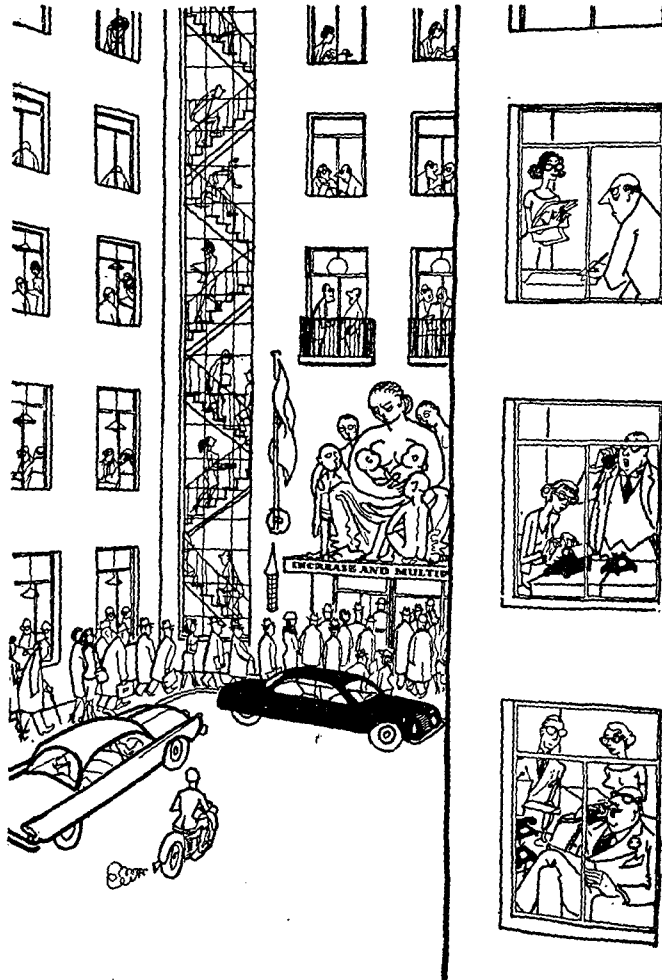
והנוהלים, הגמנים על סוגיות מנהל ציבורי וחברה אנושית. יריעתה של סקירה זו קצרה מכדי לעמוד בהרחבה על כל אחד ואחד מן הפרקים. ניאלץ, איפוא להצטמצם בציון עיקרי הנושאים בלבד.

פרק א' — תוק פארקינסון — מתיחס לתהליך התרחבות המנגנון „לפי קצב קבוע ובלתי-מופרע”, שכבר תואר לעיל.
פרק ב' — עקרונות המיון והב-חירה של אנשים לתפקידים.

המדורים או יחידות-הפעולה המנוהלים — אזי נגיע לידי נוסחה האומרת:

$$X = \frac{2 Km + L}{n}$$

לפי נוסחה זו — לדברי פארקינסון — נמצא תמיד שאחזי-ההתרחבות יהיה בין 5.17 ל-6.56 — כאמור, ללא קשר בכמות העבודה («אם עבודה זו קיימת בכלל») המועדת לביצוע.
 ספק אם יימצאו רבים, אשר יהיו מוכנים לתת את



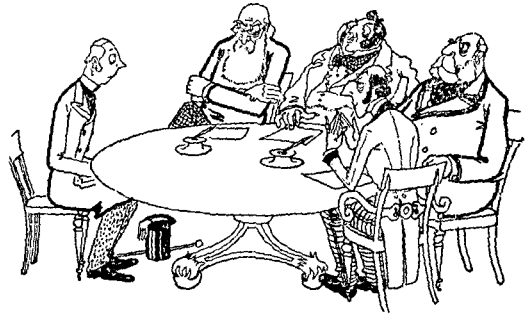
„פרדז זרבו”

בפרק זה מתאר פרופ' פארקינסון את שיטות המיון והבחירה השונות הקיימות: זו המבקשת לברר את ייחוסו של האיש; זו המתעניינת בקשר המשפחתי למעגל המשפחות ה„מסורתיות” הפעילות בתחום הנדון; זו החוקרת אחר הישגיו הספורטיביים של

מלוא-אמונם לנוסתו זו של פארקינסון; אך רב יותר הספק, אם יימצאו כאלה, אשר יתכחשו לעצם קיומו של התהליך המתואר כאן.
 הספר כולל עשרה פרקים. כל אחד מהם עוסק, כבנושא בפני עצמו, באחד מן החזיונות, התהליכים



של משתתפים מתבטלים סיכויי העבודה התכליתית של אותו גוף. גם על מוסד מעין זה חלה הנטייה הטבעית להתרחב ולהתעצם; והמסקנה היא שהמספר הרצוי הוא בסביבות 5 אנשים. מאידך גיסא, בעבור הגוף את הגבול של 20 איש מאבד הוא את יעילותו לחלוטין, והופך למעשה לאספה המאשרת הצעות והחלטות של גוף-משנה מצומצם יותר, המתחזה בתוכו (רשמי ומוכר — או להיפך, חסר כל מעמד מאושר).



כדאי אולי לציין שברשימת הממשלות המובאות כדוגמאות, מופיעה ישראל עם 17 חברי ממשלה, כשהונדרס, לוכסמבורג, האיטי, איסלנד ושביצ'ריה הן בקצה הנמוך — (עם 7-6 חברים בממשלותיהן) והדמוקרטיות העממיות עם ברית-המועצות בשיא (ממשלתה מונה 38 חברים), בקצה האחר.

פרק ד' — רצון הבוחרים. מה בעצם רוצים העם והבוחר, וכיצד מתנהלים הדברים הלכה-למעשה בבתי-הנבחרים השונים? ברור שהדבר היחיד שכמעט ואינו קובע — לפי פרופ' פארקינסון — זהו רצון הבוחר; לעומת זאת הרבה יותר ממנו קובעים סידורי הישיבה בבתי-הנבחרים, או הטכניקה של שכנוע צירים מהססים ופוסחים-על-הסעיפים. כל המלאכה נעשית במסדרונות, לפני הישיבה; והדיון עצמו, על הנאומים הרבים שמשמיעים במהלכו, נמצא מיותר וחסר כל ערך מעשי. שכן מקובל כי מעולם לא שינה עדיין איש את דעתו בגלל נאומו של ציר זה או אחר.

המועמד ואת סוגי הספורט בהם הוא עוסק; שיטת המבחן בכתב, בנושאים שאין להם כל קשר לתפקיד המוגדר; או שיטת מבחן-האינטליגנציה, המאפשרת אפילו לאנאלפבית להתקבל לתפקיד. והוא ממשיך בניתוח הדרך הטובה ביותר, לדעתו, להשגת מטרה זו. דרך זו מתבססת על הרכבת קבוצת נחוגים מוקדמים כאלה (שיפורטו במודעת-המכרו) אשר מראש מובטח, שכל מי שאינו מתאים לתפקיד לא יציע כלל את מועמדותו; שלא יתיצב למעשה, אלא יחיד — ואכן הוא יהא האיש המתאים לתפקיד.

פרק ה' — הלכות מסיבות-קוקטייל. פרק זה חייב לשמש מורה-דרך לכל אחד החייב, מרצון או מאונס, לבלות פרקיזמן נכבד במסיבות הקוקטייל. לכל השאלות הרבות: — מתי להגיע למסיבה; על מה ועם מי לשוחח; לפי איזה סדר לעבור מאיש לאיש; ולבסוף, איך מזהים את האנשים ה"באמת נכבדים" שבאותה מסיבה — על כל אלה ניתן בפרק זה מענה מפורט ומאלף.

בדוגמה, בה הוא מדגים שיטה זו, מציג פרופ' פארקינסון נוסח מודעה, המפרטת את הנתונים הדרושים למשרת דאש-ממשלה, והוא ממשיך: — והיה אם לא יתיצב אף מועמד — יש פשוט לפרסם את המודעה שנית תוך הקלת נתון זה או אחר. מאידך גיסא, אם חלילה יתיצבו שני מועמדים — הרי גם בכך אין קושי. עליך פשוט לשאול את הפקידה הנוכחת, מי מן השניים עדיף לדעתה, ובחירתה — היא תהא הקובעת. נראה הדבר כאילו היתה כאן בחירה מקרית ושרירותית? לא ולא, מסביר פארקינסון, זו פשוט תוספת עוד נתון אחד — הלא-הוא ה"Sex Appeal".

פרק ו' — מדיניות-כספים גבוהה. אנשים המבינים במדיניות-כספים בדרג הגבוהה נמנים על אלה שהנם בעלי נכסים גדולים — ועל אלה שאין להם פרוטה לעצמם, אך הנם מומחים במדעי הכלכלה והכספים. דא עקא, שועדות-התקציב השונות מורכבות בעיקרן מן הסוג השלישי — אלה שאינם בעלי הון עצמי ואינם מבינים בכלכלה. התור צאה היא ממש מפתיעה, לדברי פארקינסון, וניתן

פרק ג' — מועצות ועדות וממלכות. בפרק זה מנסה המחבר להגיע לנוסחה שתקבע, מהו הגודל האופטימלי של ועדה או מועצה, המאפשר עבודה תקינה ויעילה; והחל מאיזה מספר

להגדירה בתור „חוק הזוטות“. כלומר, כלל האומר: — הומן המוקצה והמבובז בוועדות אלה, בכל סעיף שעל סדר-היום — עומד ביחס הפוך לגודל הס- כום בו מדובר.

פרק זה כולל דוגמה משכנעת, כיצד מסכמים תוך שתי דקות ומחצית-דקה ענין של הקמת כור אטומי, אשר יעלה 10.000.000 ל"ש, ולעומת זאת — כיצד דנים במשך קרוב לשעתיים על 350 ל"ש המוקצות להקמת סככה לאופניים לעובדי המשרד.

פרק ז' — הדרך להצלחה, מהי הדרך העדיפה לצבירת הון? כאן מעבירים לפנינו מספר שיטות, כשמוקד-המצלמה מתרכז בעיקר בשיטתו של הסיני הקבצן שהפך למיליונר, עיקר הבעיה של המטפס ועולה בסולם-ההתעשרות הוא, כיצד להתגבר על הפיתוי לחקות את מנהגיה של חברת בעלי-הנכסים הכללית — וכיצד להתחמק מתשלומים למס-הכנסה.

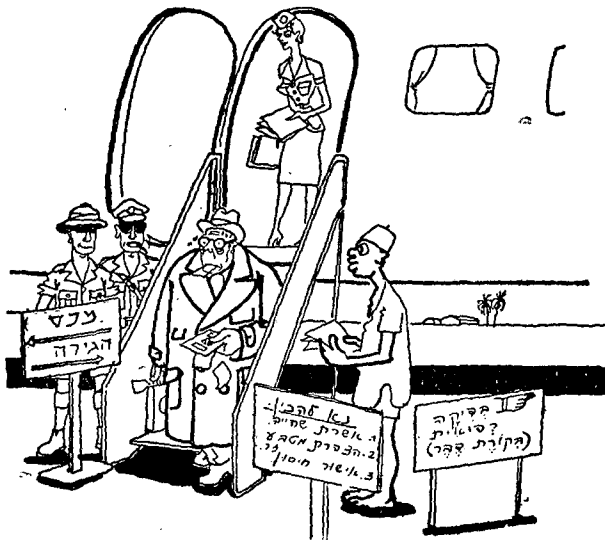
פרק ח' — בני-יפארוי-עילות — אל נתרשם מבני-יפארוי המוקמים למוסד זה או אחר, הנסיון — כך מוכיח לנו פרופ' פארקינג-טון — מורה, שכל מוסד הגיע לגמר התפתחותו, או אף לראשית ניוונו והתחסלותו, בעת שהוא מקים לעצמו את הבנין המפואר והמשוכלל אשר נועד לאכסנו — וכמובן בתואנה של השגת יתר יעילות בעבודתו ובניהול עניניו.

אין כל בטחון, ממשיך המחבר, כי אמנם יוכל הקורא להציל מוסד זה או אחר מכליה אך ורק על-ידי ביטול תכנית הקמת הבנין למוסד. עם זאת יעלה אולי בידו למנוע מוסד חדש, שזה רק הוקם, מחניקת-עצמו בדרך זו. שהרי אחרת עלול מוסד כזה להיות משותק ע"י עצם היותו כבר כליל-השלמות. הוא לא יכה שורש מחוסר מגע עם הקרקע; הוא לא יצמח באופן טבעי, כי הריהו כבר גדול ונישא. „ובראותנו דוגמה מעין זו“ — מסכם פרופ' פארקינסון — „כמו למשל הבנין שהוקם לאכסן את ארגון האומות-המאוחדות — יניע המבין ראשו בעצב, יכסה את הגויה בסדין, ועל קצות בהונות-רגליו יצא החוצה, לאויר הפתוח...“

פרק ט' — חסמקנות. זהו שמה של המחלה, הנוצרת מצירוף התיבות

של „חוסר מעש“ ו„קנאות“. בכל מוסד אשר שתי תכונות אלו מצטרפות-יחד בהנהלתו — סופר-של-דבר שתצמח היארארכיה שלמה של לא-יוצלחים, וכל זה, לרוב מתוך חשש וקנאה במישהו, העלול להגיע לתפקיד בו הוא עלול להביא סדר ויעילות במוסד. החסמקנאות היא מחלה-רווחת בכל מוסד ובכל מנגנון, אך יש שלבים, בהם נדבקת המחלה ועוברת מאיש לאיש, מדרג לדרג, וסופו של דבר שהיא מתפשטת במוסד עד ששוב אין לעקרה מתוכו. פרופ' פארקינסון מרחיב בתיאור המחלה, מפרט את שלושת שלבי התפשטותה, מגדיר את השלבים שבהם ניתן עוד להציל את המצב — ולעומתם את אלה, שבהם אין כבר ברירה אלא לשרוף את המוסד על כל הציוד והניירות שבתוכו, לבל תעבור ממנו מחלתו הלאה ותדביק גופים אחרים, שטרם נוגעו.

פרק י' — גיל הפרישה. בפרק אחרון זה של הספר מסביר המחבר את הנוסחה, לפיה ניתן לקבוע מהו הגיל הטוב ביותר הן לפרישה והן להחלפת איש בתפקיד על-ידי הדור החדש שצמח. ועובדה מענינת היא, שחילופי המשמרות — כך מוכיח המחבר — אינם נעשים בשיטת „מאב לבן“ אלא בהבדל גילים קטן יותר. הפרש הגילים הרצוי ביותר



בין הדורות המתחלפים הוא 15 שנה.

הבעיה העיקרית היא, כיצד להפטר מממלא-
התפקיד המסרב למרוש. השיטה המוצעת על-ידי
פארקינסון היא ההוגעה על-ידי נסיעות ועל-ידי
טפסים. יש להעמיס על האיש נסיעות רבות ומיגעות
בתכניותיהן הגדושות; ונוסף על אלו — למלא כל
חלל פנוי שבזמנו על-ידי מילוי טפסים (בקשה לדר-
כון, אשרה, הצהרות מטבע-זר וכו' וכו') — עד
שיבוא ויבקש בעצמו לשחררו מהתפקיד.

אך, כמוכן — מסיים הפרופ' פארקינסון — השי-
טה ידועה לו-עצמו היטב. ומיד לכשיכיר שהיא
מופעלת כלפיו-הוא — ידע אף לחמוק מפגיעתה.
אחרי הכל — הרי הוא, שלא כאחרים, צעיר עדיין
ובמלוא-אונן; ואשר לו, — הרי ככלות-הכל, פשוט
אין באמת כל מועמד המסוגל להחליפו ולרשת את
מקומו...

* * *

כזהו הספר בקיצורו. באופן מרתק ומאלף עוסק
הוא בנושאים ההולכים-ומתרחבים, ומקיפים מעגלי-
ענינים-ודמויות רחבים יותר ויותר.
מה ענינו לנו ?

ביסודו, אין המנהל הצבאי שונה באופיו מכל
מנהל ציבורי אחר. אותם תהליכים, אותן תופעות
רווחים גם בו. מאידך גיסא, הסכנה שבקפאון או
בגלוי-התנוונות שבתחום הצבאי — חמורה אלף-
מונים; שהרי כאן במקרה של כשלון לא תהיה זו
רק פשיטת-רגל כספית של מוסד זה או אחר; כאן —
עולל הכשלון להמיט כליה על אומה שלמה.

מבחינות מסוימות, רבה אולי הסכנה למנגנון ול-
מנהל הצבאיים אף יותר מזו שקיימת לגבי כל גוף
ציבורי. ההבדל היסודי מתבטא בראש-וראשונה בה-
סינותו הטבעית של המנגנון הצבאי בפני ביקורת
חופשית (בזכות הצנזורה הבטחונית הקיימת לגביו
ומגינה עליו). מצב זה מחייב דריכות ותשומת-לב
רבות פי כמה, למען ניתן יהיה לאתר את סימני
המחלות ולחסל בראשיתן את כל התופעות המסוכנות
אשר פרופ' פארקינסון כה מרבה לתארן.

קריאה בספר זה — ואף לימוד בו — עשויים
לשמש תרומה חשובה בפיתוח המחשבה בנושאים
אלה ובדירבונה; וככל שירבו המעיינים בספר —
עשויים אנו לזכות לגישה ביקורתית-יותר ומעשית-
יותר אל רבות מבעיותיו של המנהל הציבורי והצבאי.

אש-קרב / המשך ומעמ' 64

במטוח אש-קרב עלול היורה להתיאש או מהרובה או... מעצמו. מכאן שחסר לנו עדיין באימוני
אש-קרב שלב שיעורר בחייל — ודוקא בזה הפחות מצליח — את האמון ביכולתו לקלוע ויגביר
את רצונו לקלוע. אי לכך, רוצה הייתי להציע כי יוכנס בשיטה זו עוד שלב אחד, אשר יתן
לחייל את השנס' לירות למטרה בטוחים הידועים לו מראש עד — 300 מ' — ולהשיג אפשרות
של בקרה לא רק לגבי פגיעותיו — אלא גם לגבי החטאותיו, דבר, שיאפשר את תקונן.
שלב ביניים כזה באימון אש-קרב ימנע לדעתי קפיצה מקיצוניות אחת לשניה — דבר
שבכל מקרה איננו רצוי.

● ולסיים דברי מוצא אני לנחוץ להבהיר ולהגדיר את מטרתו של אימון אש-הקרב. הייתי
מגדיר זאת כך: להבטיח שהחייל יירה במלוא המהירות האפשרית אל כל מטרה שתופיע, בכל
סוג אפקטיבי שהיא, וישיג פגיעה אה, לפחות, ניטרולי המטרה.

המכון למחקרים-איסטרטגיים

בשלהי 1958 נוסד בלונדון, ע"י קבוצת סופרים ואנשי ציבור המצויים אצל עניני צבא והגנה ובעיות מלחמה (ושלום) מוסד ציבורי חדש שמטרתו להפיץ בדבים ידיעה והבנה של סוגיות הבטחון החמורות העומדות בפני האנושות ובפני כל עם ועם — הוא המכון למחקרים-איסטרטגיים. בתור המרכז הפעיל של מוסד חדש זה נקבע אֶלְאֶסְטָר ביוֹפֶן, מי שהיה במשך שנים אחדות סופרו של ה"אובזרב"ר הלונדוני בארה"ב והממשש כיום כעורכו הצבאי. יש ענין בציון שניתן בשבועון בריטי רב-השפעה (ובעל מגמה שמרנית) למסיבת-העתונאים הראשונה שנערכה מטעם המכון, בדצמבר 1958. מר ניכסון, סגן הנשיא של ארה"ב, אשר זה-העיתה ביקר בבריטניה — לא היה מויק לו אילו קיבל מספר שיעורים, על כך כיצד עורכים מסיבת-עתונאים, בלתי רשמית, קטנה, מאת אֶלְאֶסְטָר ביוֹפֶן, בהודמנות שהלזו הציג כימים אלה בפני מסיבה כזו את המכון למחקרים איסטרטגיים. א. ביוֹפֶן היה קצרי-ניסוח ממש כשם שניכסון היה מרבה-מילים; והיה עלינו להתפלא מאוד אם המוסד המחודש יסבול אי-פעם, כל עוד איש זה יתמיד כמנהלו, מאותה סתמיות אדיבה (והמלווה כרגיל הוצאות מרובות) אשר מוסדות כאלה לוקים בה תכופות. מטרתו היא להקים מרכז אשר יוכלו לסור לשם חוקרי סוגיות-איסטרטגיה ועתונאים, המעונינים לברר לעצמם עובדות, בבקשם אינפורמציה; וכן מתפקידו לבחון ולחקור בעציות איסטרטגיות — במידה שנודעת להן משמעות כללית ורחבה. מכון זה יוכל, למשל, לבחון את בעיית שירות-החובה בכדי לקבוע מהו פרק הזמן המינימלי הנדרש בשביל ליצר חייל — שהרי השאלה האם, נאמר, תקופת אימונים בת 12 חודש הנה ארוכה דיה, או האם אימון שלא ימשך יותר מזה הנו בגדר בוכוז כספים מוחלט, יש בה משום ענין לכל הממשלות המערביות. זה מוזמן שברור הצורך במתן-ידיעות מוסמך בלתי-משוחד יותר על בעיות איסטרטגיות; ועתה הוכיח, מוסד פורד' הנודע פעם נוספת את תכונתו שעה שסיפק אמצעי זה למתן ידיעה זו.

(המשך מעמ' 77)

שאלה אחרת היא לאיזה כיוון של התפתחות טקטית — ושל נכונות או אי-נכונות להשתמש בנשק-אטומי — היה מוליך אזי את הצבאות פוטנציאל-לחימה כה חדש, כה גמיש ומגוון וכליכך רב מחץ.

ג.

בהרצאתו זו בשלהי 1958 יכול היה ג'י מאַדאריס להסתמך על ההנחה שהניח כבר בהרצאה קודמת שלו — בפני ועידת "אגודת צבא-ארה"ב" משנת 1956 — בדבר "יכולתם של טילים-מונחים ארוכי-טווח להטיס אנשים, ציוד ואספקה". גם הפעם עורר הוא מחודש את תשומת-לבם של מקשיביו "לאפשרות-יישום זו של הטילים, העשויה להציג בפני האויב איום כזה בעורפו אשר אי-אפשר יהיה להלזו להתעלם ממנו". המרצה הסתפק בציון סתמי (אך רב-משמעות) זה — ולא נכנס לפרטים נוספים בענין האפשרויות הכבירות עליהן דיבר בנימימה כה מובנת-מאליה.

המרצה ודאי שצדק בהמעיטו לברר על נושא זה. וזאת משני טעמים: — האחד היה ללא-ספק הצד ה"בטחוני" שבטוגיה זו של פיתוח אמצעי לוגיסטי (וממילא, בודאי, גם איסטרטגי, ואף טקטי) כה מחדש ומהפכני; ואילו הטעם השני הוא זוטרי-הצורך בהסברה נוספת על כך עדי-כמה חירוש מעין-זה עשוי להשפיע על פני-המלחמה בכלל, ולשנותם. עם זאת מן-הראוי לציין את העובדה כי דבריו אלה לא היו כבר בגדר "תיאוריה" בלבד. שכן צבא-ארה"ב (ואינן זה מן-הנמנע, כמוכן, שאף איזה צבא אחר) כבר מפעיל "טיל-תובלה"; אמנם, טיל שקטן בהרבה ממה שגרמו בדבריו הנ"ל של המרצה, ולטוחים קצרים-מאוד יחסית — אך שמבחינה עקרונית נועד בכ"ז לאותה מלאכה עצמה, של הטסת ציוד ואפסניה (אם כי, כמוכן, לא של אנשים עדיין). טיל זה, לצרכים טקטיים בטוחים קצרים — המתואר בחוברת זו של "מערכות", במדור "חידושי נשק וטכניקה" — משמש מעין "מקדמה", וזעירה אך ממשית, לטילי-המחר הענקיים, העשויים לפתוח אפשרויות מבצעיות לא-תשוערנה, אליהם נחכזן ג'י מאַדאריס בציון הלקוני שבהרצאתו.

*

אכן, שלושה ציונים-רמזים קצרים — והם פתחים למגמות-התפתחות אפשריות העשויות לגרום לשינויים מרחיקי-לכת ביותר בכל מתשגי ניהול-המלחמות בעתיד.