

նագիտական վերապատրաստման գործընթացների կատարելագործման տեխնոլոգիաները: Նշված տեխնոլոգիաների համախմբվածությունը ընկած է կադրային ստորաբաժանման աշխատակցի և ստորաբաժանման ղեկավարի աշխատանքի հիմքում:

Յուրաքանչյուր աշխատակցի և ընդհանուր աշխատակազմի աշխատանքի գնահատման բարձր ցուցանիշների ապահովմանն ուղղված կադրային տեխնոլոգիաներից են՝ արտամրցութային կարգով նշանակումները (առաջխաղացումները), վերապատրաստումներն ու որակավորման բարձրացումները:

Արդյունքում, անհատական տեղեկատվության ստացման կադրային տեխնոլոգիաների հիմքում ընկած է կադրերի գնահատման տեխնոլոգիան, անհրաժեշտ քանակական և որակական ցուցանիշների ապահովման համար՝ կադրերի ընտրության տեխնոլոգիան: Միաժամանակ տեղեկատվության ստացման և կադրերի գնահատման տեխնոլոգիաները փոխկապակցված են:

Անձնակազմի կառավարումը, որպես մասնագիտական գործունեության տարատեսակ, ենթադրում է կադրային տեխնոլոգիաների համալիր կիրառում: Նշված տեխնոլոգիաները արաջնահերթ նպաստում են կազմակերպության մարդկային կապիտալի ձևավորմանը:

Մարդկային կապիտալի կառավարումը պահանջում է նուրբ և առանձնահատուկ ներազդեցության միջոցներ: Վերջիններս հանդիսանում են կադրային տեխնոլոգիաները:

Կադրային տեխնոլոգիաները ամրագրվում են իրավական ակտերում, ինչը տվյալ տեխնոլոգիաներին տալիս է հանընդհանուր ճանաչում: Մասնավորապես.

1. հստակ կանոնակարգվում են կադրային տեխնոլոգիաների կիրառման և դրանց արդյունքների ստացման գործընթացները.
2. կադրային տեխնոլոգիաների բովանդակությունը պարզեցվում է և դառնում է հասկանալի մրանց համար, ում նկատմամբ կիրառվում են տվյալ տեխնոլոգիաները.
3. կադրային տեխնոլոգիաների կիրառման ընթացքում պետք է չսահմանափակվեն և չխախտվեն մարդու իրավունքները, չհավաքագրվեն և չիրապարակվեն աշխատանքային պարտականությունների կատարմանը չառնչվող տեղեկություններ.
4. կադրային տեխնոլոգիաների կիրառման իրավունքը անհրաժեշտ է վերապահել այն ստորաբաժանմանը կամ աշխատակցին՝ ում պարտականություն է ապահովել կազմակերպության անձնակազմի կառավարման գործընթացը:

Կառավարչական գործունեության ընթացքում կադրային տեխնոլոգիաների ազդեցության հիմնական օբյեկտը՝ աշխատակցի մասնագիտական հմտություններն են: Աշխատակիցների մասնագիտական հմտությունները հանդիսանում են անձնակազմի, կազմակերպության նպատակի իրագործման և արդյունավետ գործելու քանակական և որակական բնութագրիչներ:

Ներկայումս գործում են մի շարք իրավական ակտեր, որոնք կանոնակարգում են այնպիսի կադրային տեխնոլոգիաներ, ինչպիսիք են՝ մրցութների, ատեստավորումների, վերապատրաստումների, ծառայողական քննությունների անցկացման, կադրերի ռեզերվի և անձնական գործերի վարման գործընթացները:

Սակայն մի շարք կադրային տեխնոլոգիաներ չունեն իրավական կարգավորումներ, օրինակ՝ առաջխաղացման կառավարման, աշխատանքի գնահատման, որակավորման բարձրացման քննությունների անցկացման և աշխատակիցների փոխադրման (ռոտացիա) տեխնոլոգիաները:

Կադրային տեխնոլոգիաների իրավական կարգավորումն ունի կարևոր նշանակություն անձնակազմի գործնական կառավարման համար: Իրավական կարգավորման արդյունքում բարձրացնում է անձնակազմի վստահությունը կադրային տեխնոլոգիաների հանդեպ, նվազում է տեխնոլոգիաների կիրառման ընթացքում նկատվող կողմնակալությունը, տնտեսվում են տեխնոլոգիաների կիրառման ծախսերը և խթանվում է անձնակազմի կառավարման աշխատանքը:

ԷՄԻԼ ՏԱՐԱՍՅԱՆ

ՀՀ ԳԱԱ Մ.Քորանյանի անվան

տնտեսագիտության ինստիտուտի ասպիրանտ

ՔԱՂԱՔԱՑԻԱԿԱՆ ԾԱՌԱՅՈՒԹՅԱՆ ՀԱՄԱԿԱՐԳԸ, ՈՐՊԵՍ ՊԵՏԱԿԱՆ ԿԱՌԱՎԱՐՄԱՆ ԱՐԴՅՈՒՆԱՎԵՏՈՒԹՅԱՆ ԱՊԱՀՈՎՄԱՆ ՄԻՋՈՑ

Պետական կառավարման կայունությունը և կառավարելիությունը դասվում է պետության կայացման և հետագա զարգացման համար ռազմավարական նշանակություն ունեցող խնդիրների շարքին: Կառավարման գործընթացի արդյունավետությունը կառավարող սուբյեկտի արդյունավետ ազդեցությունն է կառավարվող օբյեկտի վրա¹:

Կառավարման տեսության մեջ կառավարման արդյունավետության խնդիրները տարբերակվում են ըստ կազմակերպական ոճերի:

Յուրաքանչյուր կազմակերպական ոճ սահմանում է կազմակերպության գործունեության արդյունավետության սեփական չափորոշիչներ և ղեկավարման ձևեր: Կառավարչական խնդիրների արդյունավետ լուծման համար անհրաժեշտ է ընտրել վարքագծի այնպիսի մոդելներ, որոնք կհամապատասխանեն կազմա-

¹ Управление организацией. Энциклопедический словарь.-М.,2001. С. 813

կերպարվում գերիշխող ոճին: Կառավարչական գործունեությունը և կազմակերպական ոճի ձևավորումը փոխկապակցված երևույթներ են, հետևաբար, կառավարման արդյունավետության ուսումնասիրման անբաժանելի մաս են կազմում կազմակերպական ոճերի ուսումնասիրությունները:

Կառավարման տեսության շրջանակներում իրականացված ուսումնասիրությունները կառավարման արդյունավետության նկատմամբ ձևավորում են երկու հիմնական մոտեցումներ.

առաջին մոտեցման համաձայն՝ վարչական կառավարումը սկզբունքորեն չի տարբերվում դասական կառավարումից (մենեջմենթից) և անհրաժեշտություն չկա նրա արդյունավետության որոշման համար մշակել նոր տեսություն: Վարչարարական կառավարման տեսության ներկայացուցիչ Հ. Սայմոնը կարծում է, որ վարչական կառավարման և մասնավոր ձեռնարկության կառավարման համար հիմնականում անհրաժեշտ են նույն հմտությունները և ունակությունները: Վիճակագրության մասնագետը կարող է տեղափոխվել մասնավոր կազմակերպությունից պետական վիճակագրական ծառայություն և արդյունքում կպարզվի, որ նրա կողմից իրականացվող հիմնական գործառնությունները չեն փոփոխվել¹:

Ինչպես նշում է Հ. Սայմոնը. «արդյունավետություն» հասկացությունը կիրառվում է տարբեր ձևերով և արտահայտում է տարբեր իմաստներ: Խոսքի մեջ «արդյունավետություն» հասկացությունը հաճախ նույնացվում է «լավ» կամ «նպատակահարմար» հասկացությունների հետ: Հասկացությունը երկիմաստ է, որովհետև այն ինչ «լավ է», կախված է այն արժեքներից, որոնք մենք ընդունում ենք:

Երկրորդ մոտեցմամբ՝ անհրաժեշտ է տարանջատել նպատակներն ու միջոցները, ինչի արդյունքում հնարավոր է սահմանել արդյունավետությունը, որպես առավելագույն նպատակների իրագործում նվազագույն միջոցների օգտագործման պայմաններում: Տվյալ սահմանումը բնորոշ է կառավարման դասական տեսությամբ²: Միաժամանակ, տվյալ մոտեցումը հանդիսանում է մի շարք զարգացած երկրների կառավարման արդյունավետության բարձրացման կարևորագույն նախապայմաններից մեկը:

Պետական կառավարման գործընթացի արդյունավետության չափելի բաղադրիչներից են տեխնիկական արդյունավետությունը և տնտեսական արդյունավետությունը: Պետական կառավարման տեխնիկական արդյունավետությունը որոշվում է նպատակների իրագործման աստիճանով՝ հաշվի առնելով հանրային շահերը, իսկ պետական կառավարման տնտեսական արդյունավետությունը՝ մատուցվող ծառայությունների ծավալի ընդհանուր արժեքի և դրա համար օգտագործված ռեսուրսների ընդհանուր արժեքի հարաբերակցությամբ:

Տնտեսական արդյունավետությունը արտացոլում է պետական կառավարման համակարգի ինքնուրույն գործունեության պատկերը, իսկ տեխնիկական արդյունավետությունը՝ պետական կառավարման համակարգի համապատասխանությունը արտաքին միջավայրի պայմանների նկատմամբ՝ հաշվի առնելով նրա ազդեցությունը հասարակության վրա³:

Արդյունավետության գնահատման չափանիշների ընտրության ժամանակ նկատվում է կենցաղի նյութական կողմը բնորոշող գումարային չափանիշներից անցում դեպի կենցաղի որակական կողմը բնութագրող չափանիշներ: Սակայն առ այսօր արդյունավետության գնահատման ընթացքում գերիշխում են սպառողականությանը բնորոշող չափանիշները, հիմք է ընդունվում մեկ շնչին ընկնող ՀՆԱ (համախառն իրական արդյունքի) չափը, որն ուղեկցվում է բյուջետային միջոցների օգտագործման հաշվեկշռի գնահատման մեթոդաբանությամբ, ինչի արդյունքում տարածաշրջանները տարանջատվում են ֆինանսավորող (դոնոր) և դոտացիոն, կամ «հարուստ» և «աղքատ» տարածաշրջանների: Պետական կառավարման արդյունավետության ուսումնասիրության նշված մեթոդաբանությունը համընդհանուր չէ և չի կարող նպաստել տնտեսության կայուն զարգացմանը:

Արդյունավետության գնահատման համընդհանուր մեթոդներից է՝ մարդկային ներուժի զարգացման ինդեքսի գնահատման վրա հիմնված մեթոդը:

Մարդկային ներուժի զարգացման ինդեքսը հաշվարկվում է հետևյալ երեք հիմնական ցուցանիշների միջոցով.

1. կյանքի տևողություն.
2. կրթական մակարդակ՝ բնակչության կրթվածության որոշման ցուցանիշների հանրագումարն է.
3. կենսամակարդակ՝ չափվում է մեկ շնչին ընկնող իրական ՀՆԱ-ի բազային չափի հիման վրա:

Պետության զարգացման մակարդակի գնահատման ընթացքում մարդկային ներուժի զարգացման ինդեքսի կիսողումը թույլ է տալիս բացահայտել պետության զարգացման հեռանկարները, որպես արդյունավետ պետական կառավարման արդյունք:

Հյուսիսային Կովկասի տարածաշրջանը սովորաբար համարվում է ցածր կենսամակարդակ ունեցող: Նշված տարածաշրջանում ընդգրկված երկրների ուսումնասիրության արդյունքում թվում է, որ այդ երկրների զարգացվածության մակարդակը բավականին ցածր է, որը պայմանավորվում է մեկ շնչին ընկնող ՀՆԱ-ի չափով, քանի որ տվյալ տարածաշրջանում բացակայում են խոշոր ձեռնարկությունները: Ինչ վերաբերում է մարդկային ներուժի ցուցանիշներին, ապա Հյուսիսային Կովկասի բնակիչների կյանքի տևողությունը բարձր է բազմաթիվ զարգացած երկրների կյանքի միջին տևողության մակարդակից, իսկ կրթական մակարդակը հավասար է կամ նույնիսկ ավելի բարձր է այդ երկրների կրթական մակարդակից: Միևնույն ժամանակ, անհրաժեշտ է նշել, որ ստվերային տնտեսության մակարդակը Հյուսիսային Կովկասի երկրներում գերազանցում է բազմաթիվ այլ երկրներում գոյություն ունեցող ցուցանիշները, հետևաբար մեկ շնչին ընկնող իրական ՀՆԱ-ի չափը չի կարող համապատասխանել պաշտոնական վիճակագրական տվյալներին:

Պետության գործադիր իշխանության գործունեության արդյունավետության գնահատման անհրաժեշտ պայմաններից է պետական կառավարման մարմինների պաշտոնատար անձանց գործունեության գնահատումը:

¹ Саймон Г.А., Смитбург Д.Х., Томсон В.А. Менеджмент в организациях.-М., 1995. С. 27-28.

² Саймон Г.А., Смитбург Д.Х., Томсон В.А. Менеджмент в организациях.-М., 1995. С. 270-271.

³ Государственное управление: основы теории и организации.-М.,2000 С.335

Պաշտոնատար անձանց գործունեության արդյունավետության բացահայտման համար գոյություն ունեն առանցքային բնութագրիչներ, որոնք որոշում են անձի մասնագիտական գործունեությունը և ղեկավարման ունակությունները: Նշված բնութագրիչները հետևյալն են՝

1. ռազմավարական նպատակների սահմանում.
2. մարդկային ռեսուրսների կառավարում.
3. ծրագրերի զարգացում և գնահատում.
4. ռեսուրսների պլանավորում և կառավարում.
5. կազմակերպության շահերի ներկայացում և համագործակցություն:

Պաշտոնատար անձի որակավորման և զբաղեցրած պաշտոնին վերապահված հիմնական լիազորությունների համապատասխանությունը փոխադարձ կապերը ներկայացված են աղյուսակ 1-ում:

Աղյուսակ 1

Պաշտոնատար անձանց կառավարչական հմտությունները և արդյունավետ ղեկավարման փոխկապակցվածությունը

Կառավարչական հմտություններ	Արդյունավետ ղեկավարման բաղադրիչներ				
	Ռազմավարական նպատակների սահմանում	Մարդկային ռեսուրսների կառավարում	Ծրագրերի իրագործում և գնահատում	Ռեսուրսների պլանավորում և կառավարում	Կազմակերպության շահերի ներկայացում և համագործակցություն
Կոնֆլիկտների կառավարում		X		X	X
Ստեղծագործական մոտեցում	X		X		
Կողմնորոշումը դեպի քաղաքացին	X	X	X		
Հաշվետվությունների մշակում և ներկայացում	X	X	X	X	
Արտաքին միջավայրի վերաբերյալ իրազեկվածություն	X		X	X	X
Ֆինանսների կառավարում				X	
Մտածողության ոճեր /ճկունություն/		X	X	X	X
Մարդկային ռեսուրսների կառավարում		X	X	X	
Բանակցությունների վարում		X	X	X	X
Միջանձնային հարաբերություններ		X		X	
Առաջնորդում	X	X	X	X	
Տեղեկատվության հավաքագրում, վերլուծում և կառավարում			X	X	
Տարբեր կարգի աշխատակիցների կառավարում		X			
Բանավոր հաղորդակցություն	X	X	X	X	X
Աշխատանքի, կատարողականի գնահատում և կառավարում	X	X	X	X	
Խնդիրների լուծում և որոշումների կայացում		X	X	X	
Ինքնակառավարում	X	X	X		
Թիմի ձևավորում և քիմային աշխատանք	X	X	X		X
Տեխնիկական խնդիրների տիրապետում	X	X	X	X	X
Տեղեկատվական տեխնոլոգիաների և համակարգչային հմտություններ			X	X	X
Ռազմավարական պլանավորում և աշխատանքային պլանի մշակում	X	X	X	X	
Գրավոր հաղորդակցություն			X	X	X

Մրցութային կարգով քաղաքացիական ծառայության պաշտոն զբաղեցնելուն հավակնող անձի կողմից պետք է լրացվի որակավորման գնահատման թերթիկ, որտեղ նկարագրվում է նրա գործունեությունը և ներկայացվում են օրինակներ մասնագիտական փորձից, որոնք հաստատում են բոլոր 22 կառավարչական հմտությունների առկայությունը: Այնուհետև մրցութային կամ հատուկ հանձնաժողովը ստուգում է մասնակցի համապատասխանությունը և տալիս է եզրակացություն կառավարչական հմտությունների և արդյունավետ ղեկավարման փոխկապակցվածության աղյուսակին համապատասխան:

Նշված մեթոդի հիմնական սկզբունքներն են.

1. մրցութի մասնակցին ներկայացվող գիտելիքների, հմտությունների և աշխատանքային փորձի պետական միասնական ստանդարտների կիրառում.

2. մրցույթի մասնակցի ինքնահաշվետու և ինքնագնահատող լինելը:

3. մրցույթի մասնակցի համապատասխանելիության փորձագիտական գնահատականը արդյունավետ ղեկավարման մոդելի նկատմամբ:

Քաղաքացիական ծառայության համակարգի ղեկավար պաշտոնատար անձանց ներսփռված գնահատման ընթացքում ակնհայտ է դառնում, որ բարձրագույն և զլխավոր պաշտոններ զբաղեցնող քաղաքացիական ծառայողների զգալի մասը չեն համապատասխանում արդյունավետ ղեկավարման մոդելի հետևյալ հիմնական երեք բաղադրիչներին:

1. ռազմավարական նպատակների սահմանում:

2. մարդկային ռեսուրսների կառավարում:

3. ծրագրերի իրագործում և գնահատում:

Ռազմավարական նպատակների սահմանումը ամփօշականորեն փոխկապակցված է ծրագրերի իրագործման և գնահատման հետ: Քաղաքացիական ծառայության բարձրագույն և զլխավոր պաշտոններ զբաղեցնող անձինք, որպես կանոն, չեն մասնակցում ռազմավարական նպատակների սահմանմանը և ծրագրերի մշակման աշխատանքներին՝ ժամանակի մեծ մասը և ներուժը ծախսելով ընթացիկ օպերատիվ խնդիրների լուծման վրա: Ինչ վերաբերվում է մարդկային ռեսուրսների կառավարման բաղադրիչին, ապա առաջնահերթ է դարձել մանիպուլյացիոն կառավարման, ինչպես նաև խթանման և անուղղակի ներազդելու մեթոդների կիրառումը:

Կառավարչական գործունեության ընթացքում առավել պահանջված և կիրառվող մեխանիզմներն են.

1. աշխատանքի ընդունման մեխանիզմները:

2. անձնակազմի ատեստավորման մեխանիզմները:

3. ախտորոշման և կոնֆլիկտների լուծման մեխանիզմները:

Կառավարչական գործունեության ընթացքում որպես կանոն անտեսվում են.

1. հոգեբանական լիցքաբափման մեխանիզմները:

2. հոգեբանական համատեղելիության գնահատման մեխանիզմները:

3. դաստիարակչական աշխատանքի մեխանիզմները:

Քաղաքացիական ծառայողի պատասխանատվությունը և արդյունավետ կառավարումը սերտորեն փոխկապակցված երևույթներ են: Պատասխանատվությունը արդյունավետ կառավարման սուբյեկտիվ բաղադրիչ է: Հիմք ընդունելով նշված փոխկապակցվածությունը, պատասխանատվությունը կարելի է սահմանել, որպես սուբյեկտի կողմից ընդունելի համընդհանուր արժեքներին համապատասխան իր պարտականությունների արդյունավետ իրականացման և նպատակների իրագործման ընդունակություն:

Քաղաքացիական ծառայության համակարգում անհրաժեշտ է ներդնել արդյունավետ ղեկավարման ստանդարտների եռաստիճան մակարդակ (բարձր, միջին և ցածր) և դրանով պայմանավորել մրցույթների, ատեստավորման, վերապատրաստման և որակավորման բարձրացման գործընթացները:

Քաղաքացիական ծառայության համակարգի արդյունավետության խնդիրների ուսումնասիրման գործում անհրաժեշտ է կարևորել քաղաքացիական ծառայողների և հասարակության ինքնագնահատականներն ու գնահատականները:

Քաղաքացիական ծառայության պատասխանատու պաշտոններում նշանակելիս առավել կարևորվում է կադրային ներուժի գնահատումը, ինչպես նաև բարդ պայմաններում աշխատող աշխատակիցների հուսալիության և կայունության աստիճանի որոշումը:

Պատասխանատվությունը՝ հասարակական կամ սեփական նշանակության արդյունքի հասնելու համար սուբյեկտի կողմից որոշակի պահանջների կատարման և իր առջև դրված խնդիրների լուծման կարողությունն է:

Պատասխանատվության սահմանումից հետևում է, որ սուբյեկտի պատասխանատվությունը պայմանավորված է հետևյալ երեք բաղադրիչներով.

1. պատասխանատվության անձնական ներուժ:

2. պատասխանատվության մասնագիտական ներուժ:

3. պատասխանատվության սոցիալական ներուժ:

Պատասխանատվության անձնական ներուժն իր մեջ ընդգրկում է ղեկավարի և կատարողի անձնական հատկություններն ու հատկանիշները, ինչպիսիք են՝ սկզբունքայնությունը, կազմակերպվածությունը, ազնվությունը, արժանապատվության զգացումը և այլն: Արտասահմանյան երկրների պրակտիկայում օգտագործում են անձնական հատկանիշների բացահայտման հստակ մեթոդներ:

Պատասխանատվության մասնագիտական ներուժը հիմնված է մասնագիտական աշխատանքային փորձի, մասնագիտական էքսպերտիզայի և մասնագիտական պարտքի զգացողության վրա: Մասնագիտական ներուժի բացահայտման հիմնական նպատակը պաշտոնի զբաղեցման համար սահմանված պահանջներին տվյալ անձի համապատասխանության որոշումն է: Մասնագիտական ներուժի գնահատման մեթոդները համընկնում են արդյունավետ ղեկավարման որոշման մեթոդաբանության հետ:

Պատասխանատվության սոցիալական ներուժը բնութագրում է կառավարման սուբյեկտի գործունեության սոցիալական ուղղվածությունը: Սոցիալական ներուժի մակարդակի գնահատման ընթացքում անհրաժեշտ է սուբյեկտի գործունեության արտադրողականությունը համադրել աշխատանքի պայմանների և ռեսուրսների հետ:

Պետական կառավարման և քաղաքացիական ծառայության արդյունավետության խնդիրները ուսումնասիրելիս անհրաժեշտ է հաշվի առնել, որ քաղաքացիական ծառայության արդյունավետության գնահատման չափորոշիչները բարդ են և կախված չեն միմյանցից դրա նկատմամբ ֆունկցիոնալ և իրավական պահանջներից:

Մի կողմից, որպես պետական կառավարման արդյունավետության արդյունք՝ դիտարկվում է հասարակության պահանջներին բավարարումը, մյուս կողմից՝ սահմանվող նպատակներն ու արդյունքներն անհրաժեշտ է համապատասխանեցնել առկա ռեսուրսների հետ: Հաճախ, հասարակության սպասումներն ու իշխանության գործողությունները չեն համընկնում, որի արդյունքում նկատվում է շեղում արդյունավետ պետական կառավարումից և ընթանում է անկայուն զարգացում:

Անկայունությունը սերտորեն կախված է անարդյունավետության հետ և պայմանավորված է մի կողմից՝ հասարակության և պետության շահերի աններդաշնակությամբ, մյուս կողմից՝ սահմանափակ ռեսուրսների առկայության հետևանքով պետական կառավարչական անբավարար ներգործությամբ:

КОРЮН ТОРОСЯН

к.э.н., доцент

О НЕКОТОРЫХ ПОЛИТИКО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ПРОБЛЕМАХ ЦИВИЛИЗАЦИИ

Теоретическое осмысление, систематизация и практическое решение проблем оптимизации общественного развития всегда волновали и интересовали передовые умы человечества. Судьба нашей цивилизации – это проблема, нуждающаяся в неотложном решении. Какой же политической партии в ряду политпартий, стремящихся к власти и по-своему пытающихся урегулировать функционирование системы политико-экономических отношений суждено управлять цивилизацией в целом, если это не под силу даже отдельно взятому национальному государству на столь политизированном этапе развития общества.

В Древней Греции и Древнем Риме осмысление политического характера общественных отношений исходило из институтов полисной тимократии, олигархии, тирании и демократии. С точки зрения Платона, все это являлось искаженной формой государственного устройства. Аристотель же государственные образования подразделял на правильные (монархию, аристократию, полицию) и неправильные (тиранию, олигархию, демократию). Согласно Аристотелю, в первых образованиях власть служит всеобщему благу, а во вторых она подчинена правителям.

Есть немало и других точек зрения, утопий и теорий, по-своему истолковывающих суть глобальной проблемы оптимизации общественного развития, к примеру, утописты Т. Мор, Т. Кампанелла, социалисты-утописты А. К. Сен-Симон, Ш. Фурье, Р. Оуэн (XVI-XVII вв.), коммунист-утопист Бабеф (вторая половина XVIII века) и др. представляли это по-своему, а основоположники “научного коммунизма” К. Маркс и Ф. Энгельс, якобы, превратили такую утопию в науку, большевики же во главе с В. И. Лениным в результате политической революции попытались эту “утопию” воплотить в жизнь в отдельно взятой стране. К сожалению, это не имело ничего общего с созданием оптимальной цивилизации. История показала, что построение коммунизма посредством строительства гомогенного социализма невозможно, ибо это исторически незакономерно и порочно. Провал этой роковой попытки в свою очередь подтверждает насущную необходимость решения выдвигаемых нами политико-экономических проблем.

В настоящее время на повестке дня стоит проблема глобализации как уникального явления в истории человечества. Известный культуролог Э. С. Маркарян, говоря о важности глобализации, указывает, что цивилизация нуждается во всемирной государственной поддержке, констатируя при этом, что стихийный тип цивилизации чреват глобальной катастрофой, что ведомственная оптимизация деятельности является каплей в море цивилизации, часто направленной против цивилизации¹.

Глобальные изменения, происходящие в природе, скачкообразно-конфликтный характер трансформации системы социально-политических, политико-экономических и других отношений требуют смены парадигм мышления и исследования. Возникающие в результате указанных изменений политические проблемы, насыщенные нерешенными внутригосударственными и межгосударственными противоречиями, противоречиями между природой и обществом, неоспоримо свидетельствуют об обоснованности постановки и исследования рассматриваемой нами темы.

Разумеется, развитие гражданского общества происходит на основе развития системы политико-экономических отношений. Тем самым экономическая политика в качестве конституирующего механизма отражает прежде всего политико-экономические интересы государства. Хотя и парадоксально, но чем больше эти интересы искажаются под воздействием текущей политики, тем крепче они (до поры до времени) бывают “объаты” ею. При этом, образно говоря, политические партии и их идейные лидеры “изобретают” молот Гефеста, дабы не Прометея приковать к скале, а себя к обществу и экономике, чтобы во-первых, незаслуженно присвоить богатства, ничего при этом не создавая, а во-вторых, объективные интересы цивилизации подчинить своим политизированным интересам, а при необходимости даже экспроприировать организаторов производства жизненных благ, не исключая возможности уничтожить их физически. (Действия КП в лице большевиков в первой половине XX века являются тому ярким историческим примером).

Общественное движение PER SE (само по себе) является сложным движением, становясь на политизированном этапе цивилизации архисложным. В условиях полнейшего разгула политических партий трудно

¹ См.: Маркарян Э. С. Новые вызовы и глобальные угрозы международной безопасности в начале 21-го века. Переход к направляемому развитию цивилизации как условие самосохранения человечества, Е., 2004, с. 10-11, 68.