

ՓԻՒԽՍՈՓԱՅՈՒԹՅՈՒՆ ԵՎ
ԻՐԱՎԱԳԻՏՈՒԹՅՈՒՆ

ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ԳՈՐԾՈՒՆ ԳԵՐԸ ԼԵՌԱՄԱՅԻՆ
ՂԱՐԱՔԱՅԻՆ ԶԼՈՒՐԱԳԵՏՈՒԹՅԱՆ ՊԵՏԱԿԱՆ
ԱՊԱՐԱՏԻ ԳՈՐԾՈՒՆԻՈՒԹՅԱՆ ՄԵՃ ԵՎ ՆՐԱ
ԱՍԿԻՎԱՅՄԱՆ ՀԻՄՆԱԿԱՆ
ԿԱԶՄԱԿԵՐՊԱԿԱՆ ԽՐԱՎԱԿԱՆ
ԽՆԳԻՐՆԵՐԸ
Ս.Վ. ՀԱՍՈՔՅԱՆ

Սույն հոդվածում հետազոտման նոր մոտեցումների միջոցով քննարկվում են պետական ապարատի բովանդակությունն ու կառուցվածքը եւ այդ համակարգում մարդկային գործունի դերի ակտիվացման խնդիրները:

Լեոնային Դարաբաղի Հանրապետության անկախության հռչակումից հետո նրա պետական ապարատի գործունեության մեջ զգալիորեն աճել է մարդկային գործունի դերը 1: Մարդկային գործունը բավականին բարդ եւ յոժվար սահմանվող երևույթ է, ստանց որի, սակայն, հազվի քե պետական իշխանություն ակտիվացման համար հնարավոր լինի մշակել եւ իրականացնել համապատասխան միջոցառումների համալիր՝ դրական ներուժի առավել աղբյուրավետ օգտագործումով:

Մեր կարծիքով, նախ եւ առաջ, անհրաժեշտ է հստակ բնորոշում տալ երևույթին եւ խորապես քննել, մեկնել, քե իրենից ինչ է ներկայացնում «մարդկային գործուն» հասկացությունն ընդհանրապես: Մարդկային գործունի ուսումնասիրման, երևույթի տեսական ու գործնական ընկալման գործում, անշուշտ, իրավագետներից պահանջվում է ներդրել շոշափելի ջանքեր:

«Մարդկային գործուն» խիստ տարրորդակ եւ բազմաբովանդակ հասկացություն է: Սովորաբար, գրականության մեջ այն ներկայացվում է որպես սոցիալական կապերի եւ փոխազդեցությունների մի բարդ ամբողջականություն: Հասարակությունն օրգանիզմի, պետության եւ նրա բոլոր ներքին-համակարգերի ֆունկցիոնալ գործունեությունն ու կեցությունը, դա կառավարչական եւ հասարակական հարաբերություններին մասնակցող մարդկանց սոցիալական կյանքն է՝ անկախ նրանց կենսից ու ցանկությունից:

Պետության եւ նրա ճյուղերի, սյուժետիոնալ ու պաշտոնական խմբերի, կազմակերպությունների ու աշխատավորական կոլեկտիվների շրջանակներում մարդկային բարդ փոխկապակցվածությունը միջնորդավորումն եւ ձեւավորումն է քաղաքականապես կազմավորված հասարակության մարդկային գործունը՝ բարձրագույնով նրա սոցիալական բովանդակությունը: Ավելին, մարդկային գործունն իր

այդ որակով առկա է յուրաքանչյուր ընդհանրության մեջ՝ անկախ նրա ֆունկցիոնալ ուղղվածությունից, պաշտոնակարգման մակարդակից եւ իրավական դիրքից: Հետեւաբար, կարելու է կառավարման սուբյեկտների, ղեկավարների ու միայն հոգեբանական-մանկավարչական, այլև հասարակագիտական խնացությունը: Մարդկային գործունի ինքնակամ զերը կաշանում է պետական ապարատի իրային (նյութական, ոչնյութային) հնարավորությունները հազար ներուժի հնարավորություններով լրացնելու մեջ, քանի որ հոգեւոր գործունը, իր ամենավառ ու դրական արտահայտմամբ, դա մարդկանց համար անձնական նշանակություն ունեցող եւ նրանց կողմից ակտիվորեն իրականացվող բուն ձգտումն է՝ հօգուտ պետության, կոլեկտիվի, ընդհանուր շահերի: Այստեղ թարմված են պետական ապարատի գործունեության արդյունավետության բարձրացման լուրջ պայմաններ: Ապահովված լինելով իրավունքի ուղղությամբ ներգործությամբ եւ պետության կազմակերպչական-կիրաչական կառուցվածքով մարդկային գործունն ընդունակ է նպաստելու Լեոնային Դարաբաղի Հանրապետության տնտեսական, քաղաքական, հասարակական եւ գաղափարական գործառույթների իրականացման արագացմանն ու դրանց որակի բարձրացմանը:

Այսպիսով, կարելի է նշել պետական ապարատում մարդկային գործունն ընդհանրացնող երկու իմաստաբ գծեր՝ օբյեկտիվությունը եւ համակարգվածությունը: Առաջինն նշանակում է, որ այն, գոյություն ունենալով անկախ իրեն բնորոշող (կամ շնչողունող) առկայից, հատուկ է ցանկացած մարդկային հասարակությանը. օժտված է օբյեկտիվ օբյեկտափություններով եւ այդ յուրահատկությամբ կարող է գլխավորաբար օգտագործվել պետական ապարատում գործող համակարգերում ու գործընթացներում: Մարդկային գործունի համակարգվածությունը, ենթադրում է, որ այն լյու բոլոր հատկանիշներով բազմաբաղադրյալ, բարդ կազմակերպված երևույթ է, հետեւապես, ներքուստ շատ հակասական (զարգացմանը նպաստելու կամ խոչընդոտելու առումով): Հասարակական կյանքում այդնե նկատելի են մարդկային գործունի միայն միայն դրական ներուժի զնահատման միտումները: Սակայն, պիտի ասել, որ մեան լավատեսությունը հասարակական ակտիվության բացասական երևույթների հետ համախա գործ ունեցող իրավաբանների համար, մեր կարծիքով, միանգամայն անբույրատրեղի է:

Պետական ապարատի համակարգում մարդկային գործունի պարզաբանման համար կարևոր նշանակություն ունի նրա բովանդակության եւ կառուցվածքի ուսումնասիրությունը: Այս առումով, հատկապես, ուշադրության է արժանի մարդկային գործունի մեջ շահի կոտեգորիայի ներգրավվածը՝ բարձրագույն իշխանության պրակտիկ խնդիրներին առավել մոտ է «շահի» դիտարկել որպես պահանջների

բավարարմանն ուղղված մարդու գիտակցական, այսինքն՝ հիմնավորված ձգտում։ Պահանջը որեւէ բանի կոնկրետ կարիքն է, իսկ «շահը» տվյալ պայմաններում համապատասխան կարիքը բավարարելու կամ չբավարարելու որոշման հիմնավորումը²։ Այսպիսին է ամենակյան, անհուտական շահերի հսկայացությունը։ Մակայն կան նաեւ զանգվածային, այդ թվում՝ խմբային շահեր, որոնք, ինչպես եւ անհատականները, իրենց ուղղվածությամբ կարող են լինել տարբեր (այդ թվում՝ համահանրապետական, գերատեսչական եւ տեղական, միջհամակարգային, ֆունկցիոնալ եւ լոկալ, տնտեսական, քաղաքական եւ կենցաղային, օգտակար, չեզոք եւ վնասակար)։ Համահամակարգ ուղղվածություն ունեցող ամենական, խմբային եւ հասարակական շահերի միասնությունն ու դրանց պայքարն ապահովելը, ինչպես նաեւ ցանկացած վնասակար շահերի հաղթահարումը, պետական ապարատի գործունեության հիմնական առանցքներից են։

Ճշգրիտ որոշված եւ նորմատիվներով ամրագրված հասարակական նպատակների լիիրավ համապատասխանությունն ամենական շահերին, ինչպես նաեւ՝ ղեկավարողների ու ղեկավարվողների շահերի համընկնումը ստեղծում են գործունեության համար բարենպաստ պայմաններ ու վիճակ։ Այստեղ վճռորոշ դեր է խաղում մարդկային գործունեության միջոցի բաղադրիչ, ինչպիսինքն խթանումն է, այսինքն՝ նպատակին հասնելու միջոցների եւ որոշակի արդյունքների նկատմամբ պահանջովածությունը՝ ապահովվածությամբ՝ ղրդապատճառը։ Պարզ է, որ սոցիալական համակարգի արդյունավետ, ֆունկցիոնալ գործունեությունն այլեւս անհնար է առանց բարդական եւ գործուն խթանման, մասնավոր՝ նյութական արտադրության եւ սպասարկման ոլորտներում։ Շուկայական հարաբերությունների պայմաններում պետությունը եւ բոլոր մակարդակների ղեկավարները պետք է ապահովեն խթանման այնպիսի միջոցներ, որոնք մարդկանց եւ կազմակերպությունների կողմեն գործել առավելագույն նվիրումով, որակական եւ լավագույն արդյունքների հասնելու ձգտումով։ Կարելու է, որպեսզի ընդհանուր հաշվարկությունն ընդունվի որպես ամենական, իսկ օրինական շահագրգռվածության բավարարումը համարվի ընդհանուր նպատակներին հասնելու անհրաժեշտ պայման եւ ցուցանիշ։ Ինչպիսին, այս դեպքում չի կարելի մոռացություն մատնել պետական օղակում կիրառվող ապակշռմողորշող տնտեսական խթանների բացասական արդյունքի վտանգը։

Մակայն, պետք է փաստել, որ պետական ապարատի համակարգում մարդկային գործունեի լեկետային բաղադրիչը, դա պահանջարկն է։ Սկզբունքը, ըստ ուրբան, կայանում է հետեւյալում. «պահանջ» բավարարմանն ուղղված գիտակցված

ձգտումը ձեւավորում է «շահը», իսկ հասարակական եւ ամենական շահագրգռվածության լավագույն համատեղումը «խթանումն» է, միայն թե բանականության սահմաններում, եւ, կարելիորը՝ օրինական եւ բարոյական պահանջներին համապատասխան։ Այստեղից ծագում է պահանջների, հատկապես՝ անճանկան եւ խմբային, ձեւավորման խնդիրը՝ սոցիալական նորմերի եւ կարգավորիչների, համոզման (անհրաժեշտության դեպքում՝ ստիպելու) եղանակով³։

«Պահանջները կանխելով բարձր են» եռայնոգի լուծումը միշտ արդիական է պետական ապարատի գործունեության մեջ, որը մշտապես ձգտում է արդյունավետ լուծում տալ գիտականորեն հիմնավորված հարցերին։ Այսպես, ի կատարումն Լեոնային Դարաբաղի Հանրապետության Ազգային Ժողովի որոշումների, ներկայումս նպատակաւսաց կերպով ձեւավորվում է բարոյախոհեցողական առումներով ապահովված սոցիալական արդարության հասարակական պահանջարկ, որը դիտվում է որպես աշխատակիցների անճանկան շահ, ինչպես նաեւ հանրապետության սոցիալատնտեսական զարգացմանը նպաստելու խնդրում առավել ակտիվ քաղաքացիական դիրք գրավելու գործուն խթան։ Լեոնային Դարաբաղի Հանրապետությունում այս հարցի լուծմանն է նվիրված գաղափարական դաստիարակչական, իրավականատնտեսադրժական, իրավակիրառական եւ կազմակերպչական միջոցառումների մի ամբողջ համալիր։

Մարդկային գործունեության դրսեւորվում է պետական իշխանության եւ կառավարման ղեկավար մարմինների գործունեության արտաքին եւ ներքին ոլորտներում։ Օրինակ, ներքին կառավարման շահերը կանխադրում են ղեկավարական ապարատի գործելու նպատակները, խնդիրները, կադրային կազմը եւ կազմակերպությունների աշխատանքային ռեժիմը։ Կառավարման ապարատի բյուրոկրատացման, ապասոցիալական, հաճախ՝ հակահասարակական, պահանջներով, շահերով ու աշխատանքով առաջնորդվելն, ինչպիսին, ակնհայտապես խոստում է միանգամայն այլ պոստիկային մասին⁴։ Բյուրոկրատիզմը բնորոշվում է որպես կառավարման պարականությունների բեկականպահանջողական վերաբերմունքով, որի արդյունքում ճնշվում են քաղաքացիների սահմանադրական իրավունքները, նրանց հասարակական շահերին ու արժեքներին հասցվում է տնտեսական եւ քաղաքական հսկայական վնաս։ Բյուրոկրատների գործունեության համար բարոյականանոցբեկական շարժառիթ են հանդիսանում անճանկան կարիերայի շահերը⁵։

Պետական կառավարման մարմինների արտաքին միջավայրը, իսկ նրանցից դուրս գտնվող եւ հաճախ միմյանց հետ պաշտոնական ենթակարգության հարաբերություններով չկապված այն բոլոր արտաքին

օրյեկտներն են, որոնց հետ այդ մարմիններն ու նրանց ղեկավարները պարտավոր են առնչվել «ի պաշտոնով»: Այդ օրյեկտները բաժանվում են «իրայիններին» և «սոցիալականներին»: Առաջինն իր մեջ ներառում է բնական և արհեստական միջավայրերի օրյեկտները (ի դեպ, նյութական արտադրության բնագավառում դրանք նախ և առաջ կազմակերպությունների հիմնական ճանդերն են): Դեկավառող սուրյեկտները պետք է քաջատեղյակ լինեն դրանց ամփամական արժեքներին, տեխնոլոգիական և շահագործման բնութագրերին, իրական նշանակությամբ, եւ, ինքնուրույն կամ այլ անձանց միջոցով, պետք է դրանց պահպանման, արդյունավետ օգտագործման եւ վերարտադրման համար պայմաններ ապահովեն: Արդյունաբերական տեխնոլոգիական կառավարման այս տեսակետն արդեն ենթադրում է մարդկային գործունի հաշվառում եւ ակտիվացում՝ նրա անձնական շրջանորոգմամբ:

Մակայն գործադիր իշխանության ներքին ուղղվածության մեջ գլխավորը բնակչության համար սոցիալական օրյեկտների կազմակերպումն է, իսկ դա ենթադրում է, մարդկանց շահագրգռելու միջոցով, նպաստել նրանց կողմից սոցիալական նորոգելի խտրվ պահպանմանը, քաղաքացիական ակտիվության բարձրացմանը, պետական կառավարման նպատակների կատարելագործմանը: Այսինքն, հասնել նրան, որ Լեռնային Ղարաբաղի Հանրապետության պետական ապարատի գործունեության մեջ առավել արդյունավետ կերպով օգտագործվի մարդկային գործունի: Դա կարելու է սոցիալական սպասարկման, հատկապես առողջապահության, բնակարանային շինարարության, առևտրի, կենցաղային սպասարկման, տրանսպորտի եւ կապի, կրթության, հասարակության անվտանգության ապահովման հետ կապված ոլորտներին համար:

Հսկայական է մարդկային գործունի նշանակությունը պետական ապարատի կազմակերպչական ներքին գործունեության մեջ՝ կադրային գործառնություն իրականացման առումով: Այստեղ կարելի է առանձնացնել փոխկապակցված երեք ուղղություններ՝ կադրային աշխատանք, աշխատանք կադրերի (անձնակազմի) հետ, կազմակերպությունում լավագույն հոգեբանական մթնոլորտի ստեղծում: Կադրային աշխատանքի մեջ ներառվում են իսկալորվում է մասնագիտության ընտրության, նշանակման, նրանց տեղափոխման հետ կապված միջոցառումների ու ընթացակարգերի մի ամբողջ համալիր, որի ճշգրիտ կիրառումն էլ անգնահատելի դեր է խաղում Լեռնային Ղարաբաղի Հանրապետության Ազգային Ժողովի եւ կառավարության կադրային քաղաքականությունը կյանքի կոչելու գործում: Կադրային աշխատանքն անձնակազմի համլրման եւ նշանակման համար

անմիջականորեն պատասխանատու ղեկավարների պարտականությունն ու մենաշնորհն է, որը ձեւավորում ու ապագայի համար ծրագրավորում է համակարգում աշխատող կադրային ներուժը: Պետական ապարատի համակարգում մարդկային գործունի ակտիվացման ուղղությամբ իրականացվող միջոցառումների ամենամեծ ծավալը բաժին է ընկնում կադրերի հետ տարվող աշխատանքներին, որոնք հիմնական տարրերն են հանդիսանում ռաւագում, դաստիարակումը եւ անձնակազմի գնահատումը: Կադրային ճշգրիտ քաղաքականության կիրառումը իշխանության բոլոր մարմինների պարտականությունն է: Կադրերի հետ տարվող աշխատանքի որակը ենթադրում է ղեկավարների իրավական հիմնավոր պարտաստվածությունը, պետական ծառայության էթիկայի, հոգեբանական և նշանակալի պարտական եւ սոցիալաքաղաքական հիմունքների իմացությունը: Այստեղ կարելու, անմաքուր, անվտանգությունը աշխատելու նպատակով, անձնակազմի մտա անհատական եւ կոլեկտիվ սկզբունքների սահմանում ու ընդհանուր մտեցումների ձեւավորումն է: Իսկ դա ենթադրում է տարբեր երեւոյթները եւ օրյեկտները ողորդակի ձեռով ընկալելու, դրանք գնահատելու եւ գործելու ներքին պատրաստվածության ակտիվ վիճակ, որը, ինչ խոսք, խիստ կարեւոր հանգամանք է: Նման գործելակերպը նպաստում է կադրերի մտա հանրային պահանջմունքների եւ շահերի բավարարման համար պատրաստակամության ձեւավորմանը, անձնակազմ եւ ընդհանուր շահերի համատեղմանը: Իսկ կադրերի մասնագիտական իմացություններն ու հմտությունները ապահովում են ծառայողական պարտականությունների որակյալ կատարում եւ պետական ապարատի արդյունավետ գործունեություն:

Մարդկային գործունի ակտիվացման առումով, պետական ապարատի կադրային գործառնությունը շրջանակներում, զգալի դեր է կատարում անձնակազմի եւ աշխատակիցներից յուրաքանչյուրի անհատական հատկանիշների գնահատումը: Սա պետական կառավարման տեսության եւ պրակտիկայի առավել բարդ խնդիրներից մեկն է: Հարցը բարդանում է մասնավորապես նրանով, որ ուսումնասիրելու եւ խնդրին գործնական լուծում տալու բոլոր փորձերը միշտ լինում են զգացմունքային եւ ենթարկվում են վտանգավոր սուրյեկտիվիվման: Միաժամանակ լուրջ չէր լինի պետական ապարատի գործունեության արդյունավետության բարձրացման հարց առաջադրել առանց կոնկրետ անձանց այդ գործում ունեցած ներդրումն ու արդյունքները հիմնավոր կերպով գնահատելու հնարավորության: Իմիջիայող, յուրաքանչյուր ղեկավար, այսպես թե այնպես, գործնականում արժեվորում է ենթակաների աշխատանքն ու անձը: Մակայն խնդիրը կայանում է նրանում, որպեսզի նման մոտեցումը կարողանա ձեւավորել մարդկային ներուժ (ու թե դեֆորմացիի այն)

և դրականորեն նպաստի կազմակերպման գործունի վրա:

Այս կապակցությամբ կանգ առնենք աշխատանքի գնահատման մի շարք ընդհանուր բնութագրերի վրա: Նախ՝ չափազանց կարևոր է հենց տրվող գնահատականի որակը, ինչը պետք է լինի եւ բազմակողմանիորեն հիմնավորված եւ արդարացի: Հիմնավորված, դա նշանակում է, որ պետք է լինի ոնայ եւ գիտական, իսկ արդարացի, դա նշանակում է, որ պետք է լինի օբյեկտիվ եւ հավասար բոլորի համար: Երկրորդը՝ գնահատականն օժտված է նաեւ լարմնորոշիչ ուժով, այսինքն, այն միշտ, այսպես թե այնպես, ազդում է աշխատողների կամային հատկանիշների վրա: Լավ է, երբ հիմնավորված եւ արդարացի գնահատականները հմտորեն կիրառվում են բարեխիղճ աշխատողների նկատմամբ, սակայն որոշ պարագաներում իրական վտանգ է առաջացնում իսկական գնահատականը «բացնելը»: Այնհայտ են այս կարգի բազմաթիվ ու բազմաթիվ փաստեր, ինչպես եւ դրանց հետ կապված նյութական եւ բարոյական կորուստների դեպքեր: Երրորդը՝ լինելով ընդունված եւ կիրառված, գնահատականն առաջին հերթին պարտավորեցնում է հենց ղեկավարին, որը մնում է իր իսկ գնահատումներից եւ դատադրություններից կախյալ վիճակում: Իսկ ուղղել գնահատականը, առավել եւս՝ փոխել կամ չեղյալ համարել այն, հեշտ չէ: Գեկավարը պարտավոր է հաղթահարել իր մտածելակերպի եւ բնավորության իներցիան, իսկ դա միշտ չէ հաջողվում նրան: Չորրորդը՝ գնահատականը (լինի պաշտոնական, թե ոչ՝ քաջամտական) է ձեռնադրում է կազմակերպությունում գերակշռող արժեքների, սկզբունքային մոտեցումների, սահմանումների, ղեկավարների («առաջին դեմքի») անձնական կարողությունների, տիրող մթնոլորտի եւ աշխատանքի վերաբերյալ համապատասխան կարծիք՝ հասարակական եւ խմբային: Վերջապես, պետք է նկատի ունենալ, որ բոլոր գնահատականները, բացի քաղաքականազատ պարական գնահատականներից, շատ թե քիչ, հարաբերական են, քանի որ ուղղակիորեն կախված են ստեղծված իրավիճակից, պետական իշխանության եւ կառավարման վերադաս սուբյեկտների պահանջների փոփոխությունից եւ այլն: Այստեղից էլ բխում է պետական ապարատի գործունեության արժեքումնալի կարևոր պահանջը՝ լինելով միշտ հիմնավորված եւ արդարացի, գնահատականները պետք է լինեն ճկուն եւ իրենց մեջ ներառեն անհատական մոտեցման տարբեր սկզբունքներ, համակարգի կոնկրետ աշխատողների, այդ թվում՝ նաեւ ղեկավարների նկատմամբ:

Ֆավոր,	պետական	ապարատի,	նրա
կառուցվածքային	ու	միջոցառումային	
ստորաբաժանումների	եւ	ղեկավարների	

գործունեության արդյունավետությունն ու որակը գնահատելու գիտականորեն հիմնավորված համակարգ դեռեւս գոյություն չունի: Նման համակարգ մշակելու գործում բազմաթիվ դժվարություններ ու խոչընդոտներ կան: Դրանցից գլխավորն այն է, որ կառավարչական գործունեության վերջնական արդյունքում, երբ հանգումարվում են տարբեր ուղղություններով կատարված աշխատանքները, չափազանց դժվար է առանձնացնել յուրաքանչյուր կատարված քայլին ստորաբաժանման, առավել եւս՝ ամեն մի աշխատողի կոնկրետ ներդրումը: Եվ, իհարկե, դուրին չէ համարժեք գնահատական տալ սոցիալական կամ բազմաթիվ այլ գործունեությունից յուրաքանչյուրին՝ կարելիություն չունի դրա դերն ու նշանակությունը, ամփոփել ղեկավարչական գործունեության ճշգրիտ արդյունքները, որոշել գործի մեջ ներդրված քանքերի չափը, առաջադրված նպատակների հարաբերակցությունը պայմանավորող պատճառներն ու պայմանները: Այսուհանդերձ, համապատասխան հետազոտության կատարման գործի կատարվում են եւ, այդ առումով, ուշադրության ոլորտում են մշտապես պետական կառավարման յուրաքանչյուր ճյուղ, կազմակերպություն՝ իր աշխատանքներով, պետական ապարատն՝ ամբողջությամբ վերցրած: Վերջապես, մարդկային գործունեի դերը զգալիորեն բարձրանում է պետական ապարատի աշխատանքներում եւ կոլեկտիվներում հոգեբանական առողջ մթնոլորտի ձեռնարման դեպքում: Աշխատանքային մեծ պայմաններ ստեղծելու մասին հոգ տանելը ղեկավարների առաջնահերթ խնդիրն է, նրանց գործելակերպի կարևորագույն բաղադրիչը, արդյունավետ աշխատանքի հիմնական ցուցանիշն ու պայմանը: Հոգեբանական առողջ մթնոլորտը հատուկ է իսկական կոլեկտիվի մեջ, երբ կազմակերպության բոլոր անդամները (կամ՝ նրանց ճնշող մեծամասնության, այդ թվում՝ ղեկավարների եւ ենթակայների) հարաբերությունները գոյություն ունենում են իրենց իրենց համար անձնական նշանակություն ունեցող եւ, միաժամանակ, հանրօգուտ աշխատանքով:

Դեռ հոգեբանական տրամադրվածության մի այնպիսի վիճակ է, երբ ընդհանուր հաջողությունը (կամ՝ անհաջողությունը) ընդունվում է որպես անձնական: Այսինքն՝ ընդհանուր գործի մեջ առկա են հասարակական, խմբային, անձնական շահերի եւ հայացքների ընդհանրություն ու ներդաշնակություն: Լեոնիդի Դալդարովի Հանրապետության պետական ապարատի գործունեության ոլորտում մարդկային գործունեի ակտիվացման կազմակերպական կիրառական գլխավոր հիմքերի մշակումը դարձել է կարևորագույն անհրաժեշտություն: Այն այսօր, առավել քան երբեք, ձեռք է բերել խիստ հրատապություն:

Հայտնի է, որ մարդկային գործոնի բոլոր բաղադրամասերն ու դրսեւորումները համատեղվում են պետական իշխանության եւ կառավարման մարմինների ղեկավարների կազմակերպչական և կիրառական գործունեության մեջ: Պետական ապարատի համակարգը, նրա ղեկավարները, միջոցառումներն ու կառուցվածքային ստորաբաժանումները հեռանկարային, միջակայա եւ մոտակա ամեկիքներն ու պլանները մշակելու ընթացքում, անպայմանորեն, ելնում են մարդկային գործոնի առկա վիճակից եւ «առաջադրում» են դրա ցանկալի վիճակի ելակետային չափորոշիչներ:

Մարդ է, թե այստեղ որքան են կարևորվում գնահատականների օբյեկտիվությունը եւ աշխատանքային կոլեկտիվներում մարդկային ներուժի ակտիվացմանն ուղղված անհրաժեշտ պայմաններ ստեղծելու կարողությունը: Այդ նպատակով ներդրվող ջանքերն այստեղվում են տարբեր ճշմանկություն եւ իրավաբանական ուժ ունեցող նորմատիվ ակտերում՝ սկսած Լեոնային Ղարաբաղի Հանրապետության օրենքներից մինչև լոկալ բնույթի կառավարչական ռեզլանմենտները: Այստեղից եւ բխում է պետական ապարատի գործունեության նորմատիվ կիրառական հիմքի մշտական կատարելագործման եւ, իհարկե, օրինակաճանությամբ ու աշխատանքային կարգապահությամբ անցել պահպանման անհրաժեշտությունը: 2-

Մարդկային գործոնի ակտիվացման ուղիներից մեկն է, իրավաբանական եւ ոչ իրավաբանական պատասխանատվությունների աղյուսակետ կիրառման միջոցով, պետական ծառայողների սեփական պարտականությունները բարելավողներն կատարելուն մղելն է: Կազմակերպչական կիրառական դաշտի կարգավորվածությունը, ինչպես նաեւ անկատարության վերացումը ներկայումս Լեոնային Ղարաբաղի Հանրապետության պետական իշխանության եւ կառավարման մարմինների կարևորագույն խնդիրն է:

Կազմակերպչական կիրառական միջոցներն, այդ, պետական ապարատի գործունեության մեջ էականորեն բարձրացնում են մարդկային գործոնի դերը՝ պատասխանատվության մեխանիզմը կատարելագործելով իրավաբանական պարտադիր խթանների կիրառումով: Հատկապես արդիականություն են ձեռք բերում աշխատանքի վերցնական աղյուսակի եւ տվյալ կազմակերպության գործառնությունների նկատմամբ կառավարչական անձնակազմի տարբերակված ու չափազանց մոտեցումներին վերաբերող հարցերը: Մի շարք պետական ծառայություններում, կազմակերպություններում եւ հիմնարկներում՝ անկախ աշխատանքի արդյունքներից պայտոմական դրույքաչափերի համապատասխան, մյուս կողմից՝ տարբեր գերատեսչություններում

նույնամանա աշխատանքով զբաղ աշխատակիցների նյութական պարգևատրման և առկա տարբերությունների անտեսումը (որոնց հիմք պարգևները բաժանելու կամ հաստիքները կրճատելը ընթացքում ոչ մեկին չվերավորելու միտումն է, ինչ նաեւ հասարակության եւ բարեխղճ աշխատող կողմից նկատվող անարդարությունները մշտա մակագծում են կազմակերպության բարոյական ներուժը, դեֆորմացիոն ու կազմավորման պետական ապարատի աշխատանքի բացասաբար անդրադառնում մարդկային գործ

ակտիվացմանը: Կազմակերպչական կիրառական մեխանիզմն զգալի կերպով ազդում են մարդկային գործունեության անձնակազմված դրսեւորումների, հատկապես անձնակազմի արտադրողականության աշխատանքի արդյունքների վրա: Պետական ապարատի բոլոր ծառայողները պարտավորվում են աշխատել առավելագույն ցուցանիշով՝ վերավոր ակտիվացման ընթացքում:

Լեոնային Ղարաբաղի Հանրապետության աշխատանքի ծախսերում եւ տեխնոլոգիական ռեզլանման խստագույն պահպանումը պիտի դիտել ոչ թե որքան բարձրագույն նպատակ կամ պարբերական խրախուսման առիթ, այլ որպես աշխատակազմի կարգապահության սովորական վիճակ գործունեությունը պատշաճորեն կազմակերպելու համար անհրաժեշտ միակագույն պահանջ: «Ամբողջովին տրվել աշխատանքին» հասկացությունը պարզապես արտահայտություն է, որն ըստ երևույթի ավելի լավ է արտացոլում աշխատողին ուղղված պահանջը: Շուկայական

կազմակերպչական կիրառական մեխանիզմներն ձեռավորված, ըստ էության, հոգեբանական և մանկավարչական, գաղափարական արտահայտարարական նպատակաւոր հիմքի վրա խայտալիմ ծառայողական կարգապահությունը, ինչպես նաեւ հանրապետական պատասխանատվությունն այստեղ անհրաժեշտ առաջնային պլան են մղվում: 1:

Միտմանը աշխատանքի արտադրողականության եւ, հետեւապես, պետական ապարատի շահավետ գործունեության բարձրացման (հատկապես՝ աշխատանքում տեղ գտնվող թերություններն ու բացերը, կրկնությունները վերացնելու առումով) խորապես նպաստում անձնակազմի գործառնական պարտականություններն ու դրանց ծավալի օբյեկտիվ որակապիտան (առեստացիան): Այս պարագայում դժվար գերազանցատել պետական ծառայողների (առաջին հերթին՝ ղեկավարների) որակավորման օբյեկտիվության ապահովման երաշխիքները նշանակությունը: Միայն թե ինչ ձեռով է մեկնել պայմանում կարողին գնահատման տեղաբաշխման վերաբերյալ որոշումներ ընդունելու ժողովրդավարական ընթացակարգը, ներառյալ

առավելագույնս բույսատրեկի իրապարակայնությունը եւ կոնկրետացված ձեռով որակավորման ցիկլերի մտցումը (ինչը ցանկալի է, որ ամրագրված լինի օրենքներում): Հատկապես անհրաժեշտ է գոծադիր իշխանության համակարգում պրատայիր որակավորման անցկացումը, որն, իհարկե, նախ եւ առաջ, պետք է կատարվի ղեկավար պաշտոններում մարդկանց աշխատանքի նշանակվելիս, ծառայողական տեղափոխություններ կատարելու ժամանակ: Այսպիսով, պետական ապարատի գործունեության որոշում մարդկային գործունի ակտիվացման խնդիրը կարող է ներկայացվել «նպատակների», «կարգավորիչների», «կրթմանների», եւ «աշխատանքի կազմակերպման» կատեգորիաների շրջանակներում լուծվող կազմակերպչական հրավերական խնդիրների տեսքով:

Ընդհանուր առմամբ, պետական հրավերական տեսության եւ պրակտիկայի տեսանկյունից, իրատարկվող խնդիրն արմատապես լուծելու համար անհրաժեշտ է զգալիորեն ընդլայնել պետական ապարատի բոլոր, գլխավորապես կառավարման ապարատի ստորին՝ կատարողական օղակի իրավաբանական եւ փաստացի ինքնուրույնությունը: Այն հատկապես կարեւոր է տնտեսական կառավարման եւ տնտեսական գործունեության որոշումներում, ուր սովետական իշխանության գոյության տարիների ընթացքում նկատվող էր իրավական կարգավորման «սահմանափակող» մեխանիզմ, որը պետք է փոխարինվի «բույսատրեկի» մեխանիզմով: Այլ կերպ ասած, պետական ապարատի գործունեության (առաջին հերթին՝ կառավարման), որա իրավական կարգավորման եւ գործելաոճի առանցքում պետք է ընել բազմակողմանիորեն հիմնավորված նախաձեռնությունների կանխարգելումը նվազեցնելու սկզբունքը:

Այսպիսով, ակնհայտ է դառնում, քե Լեոնային Ղապարադի Հանրապետության պետական ապարատում մարդկային գործունի ակտիվացման եւ նրա առավել արդյունավետ կիրառման նպատակով ինչպիսի մեծ աշխատանքներ պետք է ծավալվեն: Ընդ որում, ոչ միայն նորմատիվ եւ կազմակերպչական իրավական, այլեւ իրավադատարարական աշխատանքներ:

1. Տեւ Հայրումյան Ն. «Կադրային փոփոխությունների պահի հասունացել է» եւ «Ազատ Արցախ» 2000թ. 7 դեկտեմբերի
2. Մանրամասն տեւ. Միգրանյան Ա.Մ. «Взаимоотношения индивида, общества, государства в политической теории марксизма и проблемы демократизации социалистического общества».

Вопросы философии., 1987 г. N 8. Введение в философию. Учебник для высших учебных заведений в 2-х частях. Часть первая - Москва. ,, Политиздат., 1989г. стр. 314-332

Жилебод М.Н. «Основы политологии» - Москва, ,,Владос,, 2001г., стр. 199-205

1 Մանրամասն տեւ. Степанян В.В. «Выражение интересов общества и личности в социалистическом обществе». - Ереван, 1983 г., стр. 59-72

2 Տեւ Михайлов Б.Н. «Имущественные интересы трудового коллектива». - ,, Советское государство и право., 1986г., N 5, стр. 55-58

1 Տեւ Мусаян Г.А. Формирование нравственных потребностей личности. - Ереван, ,,Айастан,, 1990г., стр. 3-5. Витрук Н.В. Законность-понятие, защита, обеспечение.-В кн. Опыта теория государства и права: Академический курс в 2-х томах. Том 2. Теория права-под реакцией Профессора М.Н. Марченко.- Москва, ,, Зарцало,, 1998г., стр. 512-515

1 Տեւ Есаян А.К. Бюрократизм и методы борьбы с ними в Армении - ,, Прокурорская и следовательская практика., - Москва 2000г. л.2 стр 57-58, 60-62

2 Տեւ. Ասիյան Ն.Ա. Բյուրոկրատիզմ, »Ազատամարտ« 1994թ., էջ 23-29, սեպտեմբեր

1. Մանրամասն տեւ Հայրումյան Ն. «Կադրային փոփոխությունների պահի հասունացել է»- «Ազատ Արցախ» 2000թ. 7 դեկտեմբերի

2. Մանրամասն տեւ Անյան Н.А. Государственная служба, проблемы и суждения - ,, Право и законность., 1994г. (1) N5, стр.3-7, Морозова Л.А. Проблемы правовой ответственности государства, его органов и служащих.- ,, Государства и право., 2000г. N3, стр. 20-36

1. Մանրամասն տեւ. Кудрявцев В.Н. Правовое поведения норма и патология.-Москва, 1982г. Шервакова Н.В. Правовая установка и социальная активность личности.-Москва, 1986г., стр. 9-13, 38-47. Вартанян Э.Т. Индивидуальный подход как важнейшее психолого-педагогическое условие формирования личности.- ,,Բանբեր Երևանի Համալսարանի., 1983г. N3, стр. 98-109, Налчалджян А.А. Задачи этнопсихологии с позиции теории адаптации.- ,,ՅԷՄՍ րևանի Համալսարանի., 1993г. N1, стр. 3-13

1. Տեւ Вания А.Б. Обеспечение научной обоснованности управленческих решений. - ,,Вестник Ереванского университета., 1985г. N1, стр. 146-148

1. Մանրամասն տեւ Седракан С.А. Соотношение социального и психологического в процессе

формирования трудовых династий.- „Հանրապետական համալսարան“, 1989г. N3, стр. 207-212

Акопян Н.Ф. Психологические и антропологические знания как часть содержания структуры обучения.- „Հանրապետական համալսարան“, 1996г. N1, стр. 124-128

2. Տիս Ասյան Н.А., Товмасьян М.А. Законность и проповорядок в правовом государстве- Ереван. „Արարак“, 2000г., стр.9-10, 189-190

1 Մանրանանի ման Ըետկով В.В. Шербак А.Н. Дисциплина и ответственность в аппарате государственного управления.- Киев, 1985г., стр. 47-98,114-123

РОЛЬ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ФАКТОРА В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОГО АППАРАТА НАГОРНО-КАРАБАХСКОЙ РЕСПУБЛИКИ И ОСНОВНЫЕ ОРГАНИЗАЦИОННО-ПРАВОВЫЕ ПРОБЛЕМЫ ЕГО АКТИВИЗАЦИИ

АКОПЯН СЕВАК ВЯЧЕСЛАВОВИЧ

Резюме

Таким образом в настоящей работе сделанны ряд самостоятельных выводов связанные с активизацией роли человеческого фактора в деятельности государственного аппарата путем проведения норматворческих, организационно-правовых, правовоспигательных работ.

Sevak V. Akopian

The role human factor in the activity of the government system of the Remyblic of Nagorno-Kharabagh and the main organization-legal problems of its activization.

Summury.

The article considers the questions connected with the role of human factor in the activity of the government system on the example of the Remyblic of Nagorno-Kharabagh as wel as the activization of human and legal factor in this sphere at present - day stade.

The article deeply researches the essence and the structure of human factor with the view to make out its role in the government system.