

ԿԱԶՄԱԿԵՐՊԱԿԱՆ ԶԵՆՔԻ ԵՎ ԴՐԱՆԻՑ ՊԱՇՏՊԱՆՎԵԼՈՒ ՀԻՄՆԱՀԱՐՑԻ ՇՈՒՐՁ

Սուրեն Մարտիկյան՝

Բանալի բառեր՝ կազմակերպական զենք, ուղեղների շրջանառություն, թիրախ-պետություն, հակառակորդին ներսից քայքայելու միջոցներ, նոր կազմակերպական տեխնոլոգիաներ:

Պատմական փորձով հիմնավորվում է այն պարզ պնդումը, որ հակառակորդի դեմ պայքարի հիմնահարցն առավել արդյունավետ է լուծվում, երբ ստեղծվում են նրա «ինքնակազմալուծման» և «ինքնաապակողմնորոշման» պայմաններ: Սակայն որքան էլ պնդումը հայտնի է շատերիս՝ հիմնականում անհայտ են մնում դրանց կյանքի կոչման ուղիները: Այս պայմանների որոշ մասի պարզաբանմանը ևս նվիրվելու է հոդվածը:

Պատերազմի կամ հակամարտության և առճակատման այլ տեսակի դեպքում հակառակորդի ներքին համախմբման հեռանկարը ստիպում է թիրախ-պետությունը ներսից պառակտելու միջոցառումները *տարիներ* և նույնիսկ *տասնամյակներ* առաջ սկսել: Սա անհամեմատ ավելի արդիական է մեր օրերում, երբ ընդունելություն է ստացել «չկան մշտական բարեկամներ և թշնամիներ, այլ կան մշտական շահեր» բանաձևը: Պետությունների մեծ մասը բազմաթիվ պետությունների հանդեպ կիրառում է զգուշավոր մոտեցումներ: Դրանք առանձին դեպքերում իրականացվում են այնպիսի պետությունների կողմից և այնպիսի պետությունների դեմ, որոնց միջև դասական իմաստով լայնածավալ պատերազմների հավանականությունը տեսանելի ապագայում ոչ թե մեծ չէ, այլ ուղղակի գրոյական է:

Վերջին շրջանում մեծ տեղ է ստանում արտաքին քաղաքականության վարման մասին չինական ասացվածքը. «չկան թշնամի և բարեկամ պետություններ, բոլորը թշնամի են՝ մոտակա և հեռավոր» [1, սրբ. 372]: Հնարավոր է, որ խոսքում չափազանցություններ կան, սակայն դրանով,

* ՀՀ ՊՆ Վ.Սարգսյանի անվան ռազմական համալսարանի հրամանատարաշտաբային ֆակուլտետի ռազմարվեստի ամբիոնի ավագ դասախոս, գնդապետ, ռազմարվեստի պատմաբան:

ընդհանուր առմամբ, արտահայտվում են վարվող քաղաքականության գաղտնիքները:

Հասկանալի վերապահումներով կարելի է արձանագրել, որ ներսից պառակտելու միջոցառումներ իրականացնում են գրեթե բոլորը՝ գրեթե բոլորի դեմ: Տարբերությունը հիմնականում կապված է լինում պառակտում իրականացնողի հնարավորությունների և թիրախի կողմից ձեռնարկվող հակաքայլերի արդյունավետության հետ:

Կազմակերպական զենքը և դրա կիրառումը

Հարձակումից առաջ հակառակորդին ներսից «պատրաստելու» պայմանների ստեղծումը գործնականում իրականացվում է այսպես կոչված «կազմակերպական զենքի» (ԿԶ) կիրառումով: Այն հակառակորդի վրա հետախուզական, պրոպագանդիստական, հոգեբանական, տեղեկատվական և այլ ազդեցության համակարգ է, որը համաձայնեցված է լինում նպատակներով, տեղով ու ժամանակով: Այս համակարգը հակառակորդին հարկադրում է շարժվել ակտիվ կողմի (խորամանկողի) համար ձեռնտու հունով:

ԿԶ օգնությամբ հակառակորդի քաղաքականությունն ուղղորդվում է դեպի ռազմավարական փակուղի, անարդյունավետ (ուժասպառ անող) ծրագրերով նրա տնտեսությունը հյուծվում է, նրա սպառազինության զարգացումը սառեցվում է, ազգային մշակույթի հիմքերը խեղաթյուրվում են, մտավորականության շրջանում ձևավորվում է «հինգերորդ շարասյուն», որն աջակցում, պրոպագանդում և իրականացնում է կեղծ բարեփոխումներ և այլն: Արդյունքում՝ պետությունում ստեղծվում է ներքաղաքական քառսի իրավիճակ, որը տանում է պետության տնտեսական, քաղաքական և ռազմական հզորության նվազման և նույնիսկ կործանման:

Այս զենքը ռազմաքաղաքական և ռազմավարական բաղկացուցիչներ ունի, որի պատճառով դրան շատ չենք անդրադառնա, բայց արձանագրենք, որ վերջին տասնամյակներում ԿԶ նշանակությունն էապես աճել է և այսօր էլ շարունակում է աճել: Հանրության մեծագույն մասի համար անհասկանալի մնացող այս հնարքները դառնում են ավելի ու ավելի արդյունավետ: Իսկ անհասկանալի և անտեսանելի մնալու (լինելու) պատճառը պարզ է. սպառնալիքի գիտակցումը հակառակորդին հարկադրելու է հակաքայլեր ձեռնարկել, որոնք ոչ միայն կարող են կտրուկ բարձրացնել նրա պաշտպանվածության աստիճանը, այլև ԿԶ ամբողջ համալիրի արդյունավետությունը հարցականի տակ դնել: Թերևս, այս պատճառով է, որ դրա մասին չեն բարձրաձայնում ինչպես ԿԶ-ն գործի դնողները (ակտիվ կողմը), այնպես էլ դրա դեմ պայքարողները (թիրախ-պետության ամենատարբեր կառույցները):

ԿԶ հիմքն են կազմում կազմակերպական ղեկավարման հատուկ ռեֆլեքսային տեխնոլոգիաները կամ նոր կազմակերպական տեխնոլոգիաները (ՆԿՏ): Դրանք կառավարչական որոշումների իրականացման, հնարավորությունների ներդրման, տեղեկատվական և այլ անհրաժեշտ կապերի պահպանման, անձնակազմի (ծրագրման, հաշվետվության, վերահսկողության և այլն) ընտրության և պատրաստման անընդհատ կատարելագործվող կարգավորված մեթոդների (ծրագրերի, ռազմավարությունների, գործընթացների, ձևերի) ամբողջությունն են:

Իրենց բնույթով ՆԿՏ-ները ստորաբաժանվում են կառուցողականի և ապակառուցողականի:

Կառուցողական ՆԿՏ-ները նախատեսված են ազգային փոփոխվող սոցիալ-տնտեսական և ռազմաքաղաքական իրավիճակի պայմաններում կազմակերպական կառույցների կողմից գերատեսչությունների և կորպորացիաների նպատակային ու գործառութային խնդիրների արդյունավետ իրականացումն ապահովելու համար:

Ապակառուցողական ՆԿՏ-ները նախատեսված են հակառակորդի պետական կառավարման համակարգի մեջ ներդնելու համար՝ դրա կառուցվածքային ենթահամակարգերի աշխատանքն անարդյունավետ և փակուղային ուղղությամբ տանելու համար:

Ապակառուցողական ՆԿՏ-ների կիրառման օրինակ է երրորդ սերնդի անհեռանկարային էլեկտրոնային հաշվիչ տեխնիկայի վրա հիմնված ԷՀՄ-ների կազմակերպական-համակարգչային տեխնոլոգիան, որը որոշ իմաստով Վարշավայի պայմանագրի երկրների «վզին է փաթաթվել» [2, սրբ. 35]: Այն Արևմուտքում կարճատև կիրառություն է ունեցել և գործի է դրվել այնքան ժամանակ, մինչև որ դրանք սկսել են կիրառել սոցիալիստական ճամբարի պետությունները: Ընդ որում, մասնավորապես ԽՍՀՄ-ում այդ ժամանակ մշակված էին ժամանակակից համակարգչային տեխնոլոգիաներ:

Ապակառուցողական ՆԿՏ-ներից է կեղծ (գուգահեռ, կրկնվող, իմիտացիոն տպավորություն ստեղծող, ձևական) մարմինների, ինչպես նաև տարբեր ինքնաբավ կազմակերպությունների (հիմնադրամներ, միություններ, ինստիտուտներ և նման այլ կառույցներ) *համատեղ* ստեղծումը: Բացի այդ, կառուցողական այնպիսի ՆԿՏ-ների մշակման քամահրում է տեղի ունենում, որոնք օգտագործում են ավանդական կազմակերպական մեխանիզմներ: Դրանք կարող են հայտարարվել *ժամանակավրեպ* և չհասցնելով ցույց տալ իրենց արդյունավետությունը՝ *դեն նետովել*: Դրանց կարող են փոխարինել հնացած կազմակերպական մեխանիզմները և կառույցները,

որոնք նույնիսկ կարևոր խնդիրների լուծման համար ստեղծված կազմակերպություններում չնչին արդյունք են տալիս:

Այսպես, ցանկացած *կազմակերպական համակարգի (ԿՀ)* հիմքը կազմում են մարդիկ, որոնց գործունեության նպատակամղումը հիմնվում է ֆիզիոլոգիական, հասարակական (սոցիալական) և տեղեկատվական պահանջների վրա: Արդյունավետ և ճիշտ հաշվարկված ԿԶ կիրառումը որոշակի կազմակերպական միջավայրում (առաջին հերթին՝ իշխանական) ուղղակի ազդեցություն է ունենում ԿՀ անվտանգության մակարդակի վրա: ՏՏ բնագավառում գիտատեխնիկական առաջընթացը, ԶԼՄ զարգացումը, գաղափարների և արժեքների ազատ փոխանակումը ֆիզիկական ավերածություններ առաջ բերող ոչ ավանդական խոցման միջոցներով հակառակորդի ջախջախման բացառիկ հնարավորություն են ստեղծում: Պայքարի այս լայնամասշտաբ ճակատը չի կարելի տեղայնացնել ոչ պետության սահմաններով, ոչ էլ տարբեր տեսակի արգելքներով: Անցնելով հասարակության յուրաքանչյուր անդամի գիտակցության միջով՝ քայքայիչ բնույթի երկարատև զանգվածային տեղեկատվական և բարոյահոգեբանական ազդեցությունը պատմականորեն ձևավորված մշակույթի, աշխարհայացքի և հոգեկերտվածքի ձևափոխման արդյունքում էական սպառնալիքներ է ստեղծում ամբողջ հանրության գոյության համար: Այսինքն՝ փոխվում է ներքին կազմակերպական միջավայրը, որը որոշիչ է պետության և նրա զինված ուժերի կենսագործունեության համար:

Միջպետական հարաբերությունների առանձնահատկությունն արդի փուլում ոչ միայն այն է, որ կառավարման բարձրագույն օղակների կողմից գիտակցվի պետության անվտանգության ներքին սպառնալիքների գոյությունը, այլև ընկավի դրանց ծայրահեղ վտանգավորությունը: Վտանգի աստիճանը կարող է պայմանավորված լինել դրանց զարգացման գաղտնի ձևերով և դրսևորման անսպասելի լայն մասշտաբներով, որոնք գերազանցում են նույնիսկ վատատեսական սպասելիքները: Ընդ որում, նկատելի վտանգ են ներկայացնում իշխանական տարբեր կառույցների (պետական կառավարման մարմինների, նախարարությունների և գերատեսչությունների), պետության և հասարակության շահերի հաշվին իրենցը (կորպորատիվը) հետապնդող խոշոր բանկերի, ընկերությունների, ֆիրմաների *չհամակարգված* և *ինքնակամ* գործողությունները: Բացի այդ, լուրջ վտանգ կարող է ներկայացնել ԶԼՄ, քաղաքական կուսակցությունների, կրոնական դավանանքների և տոտալիտար աղանդների գործունեությունը, որոնք իրենց անհիմն հավակնությունների համապատասխան՝ ձգտում են օգտվել ծագած դժվարություններից և հասարակությանը պարտադրել հասարա-

կական գաղափարի ու զարգացման հեռանկարի մասին իրենց ունեցած արկածախնդիր տեսակետները և հայեցակարգերը:

Այսպիսով, անվտանգային սպառնալիքների գլխավոր աղբյուրը կարող է լինել պետության ներքին կազմակերպական միջավայրը, որը նախօրոք ենթարկվել է ԿԶ քայքայիչ ազդեցությանը: Այդ պատճառով պետության և նրա զինված ուժերի անվտանգությունն ապահովող ՆԿՏ-ների ստեղծումն, ի վերջո, հանգում է այնպիսի կազմակերպական միջավայրի սինթեզմանը, որը թույլ կտա ԿՀ գոյությունը պահպանել դժվարագույն իրավիճակներում, հստակորեն հակազդել բոլոր սպառնալիքներին, որոնք կարող են ծագել ինչպես համակարգի ներսում, այնպես էլ նրանից դուրս և հստակորեն օգտագործել պրոգրեսիվ զարգացման հնարավորությունները:

Կազմակերպական միջավայրի ղեկավարման կառուցվածքային տեսանկյունից բացի, բնորոշ է *անկառուցվածքայինը*, ըստ որի՝ տեղեկացնող և ղեկավարող տեղեկատվությունը կարող է համակարգում տարածվել ու շրջանառվել անհասցե՝ միջանձնային շփման հախուռն (ինչ-որ տեղ նաև պատահականորեն և հանկարծակի) առաջացող և տարածվող կապուղիների վրա: Դրանք կարող են լինել մարդկային հսկայական զանգվածների վարքագիծն էապես փոխելու ունակ լուրերը, գաղափարական կրոնական և գիտական հայեցակարգերը, որոշակի ընտրություն անցած փաստերի տարածումը, անկանոն (դժվար վերահսկելի) շփումը սոցցանցերում և այլն [2, стр. 35-36]:

Համազգային մակարդակում անկառուցվածքային ղեկավարման մեխանիզմը կարող է արձակվել ՋԼՄ, լուսավորության, մշակույթի, կրթության, արվեստի մարմինների համակարգչային ցանցի, լրատվական գործակալության, շուրֆիզնետի կառույցի, կրոնական կազմակերպության և այլնի միջոցով: Ի դեպ, դրանք կարող են չափազանց բարձր արդյունավետություն ունենալ: Ընդհուպ մինչև տարբեր հանրությունների կողմից պարզ և ընկալելի դառնալը, ինչպես, օրինակ, Արաբական գարունից (2011թ.) հետո Եգիպտոսում տեղի ունեցած իշխանափոխության մասին հայերենում տարածում ստացած «Մուբարաքին ֆեյսբուքեցին» արտահայտությունը, որն ակնարկում է այս երկրի նախագահ Հոսնի Մուբարաքին իշխանությունից գցելու գործում սոցցանցերով տարածվող լուրերի ունեցած նկատելի դերի մասին:

Տվյալ պարագայում խոսքը միայն իշխանափոխության մասին չէ, այլև դրան նախորդած տարիների, էթե ոչ՝ տասնամյակների քայքայիչ ազդեցությունների: Երբ պարարտ հողը ձևավորված է, նույնիսկ չգիտակցելով՝ բոլորը «սպասում» են ազդակին, որը կարող է «տրվել» քայքայիչ գործու-

ներության տրամաբանական ավարտից անմիջապես հետո կամ ամիսներ և տարիներ անց: Վերջին պարագան էլ ավելի արդյունավետ է դարձնում կատարվածը, քանի որ ժամանակի ընթացքում ներքին պառակտիչ գործունեությունը հասցնում է արդյունք տալ:

ԿԶ կիրառման մոդելները տարբեր են

ԿԶ կիրառման ամենատարածված մոդելը «ուղեղների շրջանառության» վրա ուղղորդված ազդեցությունն է [3]: Զարգացող երկրներում շրջանառությունը հաճախ ձախողվում է և հանգում «ուղեղների արտահոսքի»: Մտավոր ներուժը կազմող և իրապես օժտված ակնառու գիտնականները տարբեր ճանապարհներով հեռացվում են պետությունից, որը թուլացնում է թիրախ-պետության ներուժը: Դրանից հետո (սովորաբար՝ դրան զուգընթաց) հակառակորդի հանրության շրջանում ստեղծվում է մտահոգիչ հարցերի պատասխաններն արտասահմանում փնտրելու մղում, որը միջին կարգի գիտնականների արտահոսքի պատճառով ավելի է սաստկացնում իրավիճակը: Թիրախ-պետությունը վերածվում է հակամարտության բոլոր տեսակների համար պատրաստված ինքնատիպ նախադաշտի:

Ապակառուցողական ՆԿՏ կիրառման տարածված տարբերակներից է պետությունում մնացածների հետ «տարվող աշխատանքը», երբ աջակցություն են ստանում մեծ հավակնություններ ունեցող, բայց մտավոր (կամ՝ այլ) ունակություններից (հմտություններից կամ կարողություններից) զուրկ գործիչները: Նրանց ծառայողական առաջընթացին նպաստելը միտված է լինում հետագայում այդ անձեռնհաս ղեկավարների ենթակայության տակ հնարավորինս շատ մարդկանց ներգրավելուն:

Հարցն այն է, որ քչերս ենք ունակ առողջ ինքնաքննադատության և, եթե իրադարձությունները զարգանում են մեզ համար նպաստավոր հունով, դրանք փոխելու համարձակություն գրեթե երբեք չենք ունենում: Մինչդեռ, պետության դեմ ԿԶ կիրառման գործընթացը կարող է մի քանի տարի, նույնիսկ 1-2 և ավելի տասնամյակ տևել: Ի դեպ, ակտիվ փուլին կարող է նախորդած լինել պասիվը, որի ընթացքում դեռևս դպրոցում կամ բուհում սովորելիս դեռահասին (պատանուն) ներշնչվում են իր բացառիկ օժտվածության մասին կանխակալ տեսակետներ: Այս ճանապարհով «պատրաստված» երիտասարդը, տարիներ անց, կամ սկսում է կիրառվել իր շրջապատը քայքայելու նպատակով, կամ նրա թեկնածությունը մի կողմ է նետվում և ձևավորվում է հերթական «կյանքից դժգոհը», որը բոլորին անընդհատ կրկնում է, թե ինչպես են իր հանդեպ անարդարացիորեն վարվում:

Անհիմն հավակնություններ ունեցող երիտասարդի առաջխաղացմանը նպաստելը սովորաբար կատարվում է հետևյալ հերթականությամբ.

1. Մանկության ընկերներից կամ մտերիմ բարեկամներից մեկն ընթրիքի ժամանակ երիտասարդ, անփորձ, սակայն *մեծ հավակնություններ ունեցող* պետական պաշտոնյային (սպային, քաղաքական գործչին և այլն) ակնարկում է, որ նրա «իրական» առաջընթացի ժամանակն է: Սա չի կարող ցանկալի արդյունք չտալ, մանավանդ երբ նա մի քիչ գինովցած է և իրականությունը չի կարող սթափ ընկալել: Ընդ որում, պարտադիր չէ, որ *գրուցակիցը ՆԿՏ-ն* իրականացնողը լինի կամ կռահի, որ ինքը մեկ այլ խորամանկման զոհ է դարձել: Որոշ ժամանակ առաջ նրա հետ ևս կարող է համանման թեմայով զրույց տեղի ունեցած լինել: Մասնավորապես, երիտասարդին ճանաչող մեկը կարող էր այս մասին հարցրած լինել, օրինակ՝ նշելով, որ երիտասարդը շատ հեռանկարային է, բայց նրան «տեղից շարժող» (քայլ կատարելուն օգնող) է պետք: Զրուցակցին ընդամենը պետք է տրամադրել, որ նա կարող է «տեղից շարժողը» լինել, և որոշելով, որ բարի գործ է անում՝ նա երիտասարդին կհայտնի այս մտահոգությունը՝ այն որպես իր գլխում ծագած միտք ներկայացնելով:

2. Եթե երիտասարդը մերժում է մեկ այլ պաշտոնյայի կաշառելու կամ նրա հետ իր ապագայի մասին այլ կերպ զրուցելու գայթակղիչ առաջարկը, որը հազվադեպ է լինում, ապա ընտրվում են ուրիշ թեկնածուներ: Նոր երիտասարդներին գրեթե նույն ձևով առաջարկներ են արվում, մինչև որ նրանցից մեկը համաձայնում է: Իսկ եթե մերժումը կտրուկ չէր եղել և առաջին երիտասարդն ընդամենը երկմտանքի մեջ է ընկել կամ թուլակամ լինելու պատճառով ինքնուրույն կերպով չի համարձակվում պատասխանատու քայլի դիմել, ապա զրույցը կարծես թողնվում է կիսատ և դրան զրուցակիցն անդրադառնում է մի քանի ամիս անց՝ մեկ այլ պատեհ առիթով կազմակերպված հավաքույթի ժամանակ:

Կարծես չիմանալով եղելությունը՝ զրուցակիցը հետաքրքրվում է, թե արդյոք երիտասարդը հետևել է իր խորհրդին: Եթե զրուցակիցը չպետք է իմանա իրողությունը, ապա նոր զրույցից որոշ ժամանակ առաջ նույն մարդը (ՆԿՏ-ն իրականացնողը) կրկին զրուցակցին «հիշեցնում» է երիտասարդի մասին, իբրև թե պատահաբար, հետաքրքրվելով՝ մի թե չեղավ մեկը, որը երիտասարդի հետ նրա ապագայի մասին զրուցած լինի:

3. Ղեկավարին, որից կախված է տվյալ առաջխաղացումը, վստահելի մարդու միջոցով փոխանցվում է ակնկալվող գումարը և ակնարկվում, որ եթե երիտասարդը նրան դիմի՝ ընդառաջի խնդրանքին: Բացատրվում է, որ երիտասարդի կողմից տրված լրացուցիչ կաշառքը նա կկարողանա տնօրի-

նել իբրև լրավճար: Այնպես որ, ղեկավարին դիմելու պահին նա «խնդրանքին» ընդառաջելու համար պատրաստված է լինում: Առավել ևս, եթե երիտասարդը կաշառք է առաջարկում, որը փաստացի կրկնակի է ստացվում:

Դրանով միաժամանակ մի քանի հարց է լուծվում: Նախ՝ լուծվում է երիտասարդի պաշտոնական առաջխաղացման խնդիրը, ընդ որում, նա համոզում է, որ առանց կաշառքի խնդիրը լուծելն անհնար կլիներ: Բարձրաստիճան պաշտոնյան դյուրին փողեր ձեռք գցելու «փորձ» է ձեռք բերում, այսինքն՝ վերածվում է կաշառակերի: Ամեն անգամ, իր պաշտոնը բարձրացնելուց հետո, մյուս արժանավորներին առաջ քաշելու փոխարեն՝ որոշակի փոխհատուցման ակնկալիքով, ղեկավարը միշտ «օգնում» է այս երիտասարդին հերթական պաշտոնը ստանալ, և տարիների ընթացքում բոլորը սկսում են վերջինիս ընկալել որպես նրա «մարդը»:

4. Տարիներ անց երիտասարդն ինքն է վերածվում բարձրաստիճան պաշտոնյայի: Նա դավաճան, առավել ևս՝ այլ պետության գործակալ չէ և չի կռահում, որ իր միջոցով մթին հարցեր են լուծվում, սակայն գրեթե չի տիրապետում իր գործին և չի կարողանում ենթակաների աշխատանքը ճիշտ կազմակերպել: ՆԿՏ-ի միջոցով նախկին երիտասարդի ենթակայության տակ հայտնված բնագավառը դատապարտվում է անարդյունավետ (ցածր արդյունավետությամբ) աշխատանքի: Կարևոր է նաև, որ գործընկերներն անարժան թեկնածուի հերթական առաջխաղացումն ընկալում են որպես պետական ամբողջ համակարգի անկատարության ապացույց, թեև խոսքն ընդամենը մի քանի կաշառակեր պաշտոնյաների մասին է:

Անհամեմատ ավելի արագ է «լուծվում» պաշտոնատար անձի որդու (քեռորդու կամ այլ բարեկամի) պաշտոնական առաջխաղացման խնդիրը, քանի որ այս դեպքում, հովանավորյալի մասին հոգալով պաշտոնյան սկսում է կատարել այն գործը, ինչը հնարավոր վտանգներից զգուշանալով պետք է արվեր ՆԿՏ իրականացման ժամանակ: Այս դեպքում վտանգներն ավելի քիչ են, իսկ աջակցությունը ցույց է տրվում հովանավորությունը ստանձնածին, որպեսզի նա շարունակի գործավարել և կարողանա իր ապաշնորհ հովանավորյալին հուսալիորեն աջակցել:

Դրա համար «անհրաժեշտ պահին» քարոզչություն են ապահովում ինչ-որ կերպ (տարիներ առաջ բոլորովին այլ առիթով կաշառված, վախեցված և այլն) ՆԿՏ շրջանակներում հայտնված լրագրողները: Ի դեպ, լրագրողը ևս կարող է չիմանալ ՆԿՏ-ի մասին: Անհրաժեշտ պահին նա ուղարկվում է պաշտոնյայից հարցազրույց վերցնելու և ոչինչ չկասկածելով՝ իր հարցերն է ուղղում նրան: Վերջինս էլ պարտաճանաչ կերպով պատասխանում է դրանց: Արդյունքում՝ պաշտոնյայի մասին մամուլում ավելի հաճախ

է խոսվում, և նա պարբերաբար անուղղակիորեն գովազդվում է: Բացառված չէ, որ նա արժանիորեն է հասել իր պաշտոնին: Այս դեպքում ձևավորվում է հերթական «անխորտակելի» պաշտոնյայի կերպարը: Նույնիսկ ցանկության դեպքում պաշտոնյան չի կարող կասկածել, որ տարբեր լրատվամիջոցների կողմից կասկածելի հաճախականությամբ իր հանդեպ ցուցաբերվող ուշադրության հետևում ինչ-որ մարդիկ են կանգնած, որոնք որոշել են տարիներ անց իր որդու միջոցով թուլացնել պետության (բանակի, քաղաքական կուսակցության կամ այլ կառույցի) հիմքերը:

Այսպես, մի քանի հանգուցային պաշտոններում անձեռնհաս երիտասարդների նշանակելուն աջակցելով՝ տարիներ անց կարելի է կաթվածահար անել պետությունների կառավարման համակարգերը, վարկաբեկել կուսակցություններ, իջեցնել զինված ուժերի կարգապահությունը և այլն:

Մեզանում ևս սպակառուցողական ՆԿՏ-ների օրինակները քիչ չեն: Բերենք դրանցից մեկը:

ԽՍՀՄ գոյության վերջին տարիներին և, մանավանդ, 1990-ական թթ. ՆԿՏ-ների իրականացման արդյունք էր այն պարարտ հողը, որը ձևավորվեց Իրանի Իսլամական Հանրապետության (ԻԻՀ) վարկաբեկման հարցում: ԻԻՀ միջուկային ծրագրի դեմ պայքարում համախմբվեց ողջ աշխարհը: Այդ պետության հարևան ՀՀ-ն չէր կարող դուրս մնալ այս ծիրից, սակայն այս պայքարը տարօրինակ դրսևորումներ ստացավ, որի հետևում ՆԿՏ կիրառումը չտեսնելն անհնար է: Հարցն այն է, որ ժամանակակից ԻԻՀ և, մասնավորապես, վերջինիս միջուկային ծրագրի մասին «մոռացվեց»:

Քանի որ ՀՀ անկախության հռչակմանը (1991թ.) հաջորդած տարիներին և հատկապես Արցախյան գոյամարտի ակտիվ փուլի ընթացքում (մինչև 1994թ. մայիս) ԻԻՀ հավասարակշիռ չեզոք դիրքորոշումը գրեթե անթերի էր՝ ընտրվեց հարևանին *անուղղակիորեն* վարկաբեկելու և նրան մոայլ գույներով ներկայացնելու մեկ այլ օրինակ: Կասկածելի արագությամբ այն գտնվեց. 450-451թթ. Վարդանանց պատերազմը, որը հայ հասարակության լայն խավերի համար պատմության առավել հայտնի օրինակներից էր:

Այս դարաշրջանի ռազմական և քաղաքական գործիչների վարկաբեկումն այն աստիճանի սպառնալից բնույթ ստացավ, որ ենթագիտակցական մակարդակում, որպես ազգային անվտանգության սպառնալիք էր ընկալվում շատերի, նույնիսկ ՆԿՏ կիրառումը չկասկածողների կողմից: Եվ երբ 2009թ. հայկական հեռուստատեսություններից մեկի պատվերով համացանցում հրապարակվեց բոլոր ժամանակների ամենանշանավոր հայազգի գործիչների ցանկը՝ համաժողովրդական քվեարկության արդյունքում հակապարսկական պայքարի առաջնորդներից մեկը՝ սպարապետ Վարդան

Մամիկոնյանը, երկրորդ տեղը զբաղեցրեց: Կա կարծիք, ըստ որի՝ դրանով հանրությունը փորձում էր բարձրաձայնել եկեղեցու կողմից սրբացված և ժողովրդի սիրելի սպարապետի կերպարի աղավաղման հիմնահարցը¹: Դժվար է ասել, թե դա որքանով էական նշանակություն է ունեցել քվեարկության ընթացքում, սակայն այն փաստը, որ նա առաջ էր անցել նույնիսկ Տիգրան Բ Մեծից² և Մեսրոպ Մաշտոցից³, ինքնին խոսում է:

Մեր հանրության շրջանում ՆԿՏ կիրառման օգտին են խոսում նոր տեսակետն ամեն կերպ հանրամատչելի դարձնելու, ժամանակակից ԻԻՀ-ի և նրա միջուկային ծրագրի մասին չհիշատակելով *թշնամի պարսիկի* կերպարն ամրապնդելու տենդագին փորձերը: Այսպես, առաջ քաշվեց հայպարսկական *դարավոր գերարյունահեղ* հակամարտության տեսակետը, ըստ որի՝ միայն Ավարայրի ճակատամարտում (451թ. մայիսի 26) պարսիկների կորուստները կազմել են մոտ 105 հազար: Միտքը չմնաց օդում և արագ արտացոլվեց 9-րդ դասարանցիների համար նախատեսված «Նախնական զինվորական պատրաստություն» առարկայի դասագրքի [4] մի շարք այլ «պատահական» բացթողումների շարքում: ՆԿՏ կիրառման օգտին է խոսում այն փաստը, որ զուգահեռաբար բազմաթիվ հեռուստատեսային և ռադիոհաղորդումներ ու հարցազրույցներ հեռարձակվեցին, որոնց նպատակն էր առաջ քաշված տեսակետների (բնավ ո՛չ մեկ ճակատամարտի) հանրահռչակումը:

Հետագայում իրավիճակը փոխվեց: Վերացվեցին ԻԻՀ-ի դեմ կիրառվող պատժամիջոցները, իսկ Վարդանանց սուրբ նահատակների (1036 հոգի) հիշատակն այսօր այդքան էլ վտանգված չի թվում: Սակայն ՆԿՏ հաջող կիրառումը, իսկ հետագայում՝ կրկնության փորձերը, բացառել չի կարելի:

Չենք պնդում, թե այս ՆԿՏ-ն մեր հոգևոր-դաստիարակչական անվտանգության գործում ամենամեծ ավերածություններ գործածն է և շատերս դրանց կիրառման ավելի նշանակալի օրինակներ կարող ենք բերել:

¹ <https://www.akumb.am/showthread.php/54027-%C2%AB%D5%84%D5%A5%D5%B6%D6%84-%D5%B0%D5%A1%D5%B5-%D5%A5%D5%B6%D6%84%C2%BB-%D5%80%D5%A1%D5%B5TV>

² Ք.ա. 140-55թթ., զահակալել է է Ք.ա. 95-55թթ.: Իրականացրել է վերջին շրջանի ամենամեծածավալ նվաճումների քաղաքականություն, որը հայ ժողովրդի հավաքական հիշողության մեջ մնացել է «Օռվից ծով Հայաստան» բանաձևումով:

³ Մոտ 360-440թթ.: Հայության գոյապայքարի հաջողության կովաններից մեկը համարվող հայոց գրերի գյուտը Մաշտոցին միշտ վերկուսակցական է դարձրել, իսկ եկեղեցին և ժողովուրդը սրբացրել են նրան:

**ԿԶ կիրառելու և դրանից արդյունավետորեն
պաշտպանվելու հիմնահարցը մեր օրերում**

Կենսունակ կազմակերպական միջավայրի ձևավորման համար անհրաժեշտ է համապատասխան կազմակերպական մեխանիզմի ստեղծում: Ղեկավարման համար կազմակերպական մեխանիզմի հասկացությունը ձևակերպել է Վ.Ն. Բուրկովը [5]: Այն մեզանում հայտնի է առնվազն 1980-ական թթ. սկզբից: Անկառուցվածքային ղեկավարման կապուղիների առկայությունը և սոցիալական միջավայրերում խմբային (վերանձնային) հոգեբանական գործոնի հաշվառումը պահանջում են կազմակերպական մեխանիզմի նպատակների և եղանակների առանձին դրույթների վերանայում: Բայց քանի որ դա մեր հետազոտության շրջանակներից դուրս է, սահմանափակվենք վերանայման անհրաժեշտության արձանագրումով:

Մեզ տվյալ պարագայում հետաքրքրում է բաց համակարգերի տեսության այն դրույթը, որ անընդհատ տեղի է ունենում ԿՀ-ների փոխազդեցություն արտաքին շրջապատի հետ, որի արդյունքում ընթանում է արտաքին և ներքին կազմակերպական միջավայրերի փոխադարձ հարմարեցում: Դրանց արդյունքում ձևավորվում է կենսունակ կազմակերպական միջավայր, և ԿՀ-ն հանգում է փոխհամաձայնեցման գործընթացի ղեկավարմանը, իսկ կազմակերպական մեխանիզմի հիմնական խնդիրն է երկու փոխազդող միջավայրերի միջև որոշակի համապատասխանությունների պահպանումը [2, стр. 36-37]:

Հարցն այն է, որ ԿԶ զարգացման ժամանակակից մակարդակը որոշակի համակարգային գործողությունների արդյունքում թույլ է տալիս պատերազմի ճակատը միջազգային (ազգամիջյան) հարթությունից տեղափոխել ներպետականի (ներազգայինի): ԿԶ ապակառուցողական միջոցներն այն ամենն են, ինչը կարելի է օգտագործել դանդաղորեն ընթացող ապակառուցողական գործընթացների ձևավորման համար: Վերջիններս իրենց ի հայտ գալով հյուծում են հակառակորդի ռեսուրսները, նրան մշտապես ստիպում են ծախսել միջոցներ, որոնք անհրաժեշտ են սոցիալ-տնտեսական աճի և զարգացման, ինչպես նաև հստակ չգիտակցվող, սակայն փոխադարձ պայմանավորվող «կազմակերպական հիվանդությունների» վերացման համար:

Հակառակորդի ԿՀ-ի վրա ազդեցությունները կարելի է ստորաբաժանել ըստ դրանցով պայմանավորված փոփոխությունների խորության և արագության, ինչպես նաև դրանց ազդեցության երկարատևության: Մասնավորապես, մի բնեռում կլինի հակառակորդի կազմակերպական միջա-

վայրի համակարգաստեղծ տարրերի ֆիզիկական ոչնչացմանը նպատակամղված ուժային ազդեցությունը (այդ թվում՝ նյութական զենքը), իսկ մյուսում՝ գաղափարական, հոգևոր և պրոպագանդիստական ազդեցությունը, որը բնութագրվում է սոցիալական ծրագրավորման զգալի երկարատևությամբ: Այսպես, ֆիզիկական պատժի սպառնալիքների հոգեբանական ընկալումն ամենաբարձր արդյունավետությունն ունի, սակայն այն պահանջում է դրանց անխուսափելիության մշտական հաստատում: Ֆիզիկական ոչնչացումը կարող է համարվել կազմակերպական ազդեցության ամենակտրոկ եղանակը, որը ստալինյան ոգուն համապատասխան հնչում է «չկա մարդը, չկա խնդիրը» ձևով:

Ազդեցության հոգևոր-դաստիարակչական միջոցներն ակտիվորեն կիրառվում են անձի կայացման փուլում, և դրանց արդյունքները շոշափելի են դառնում կյանքի ընթացքում: Անձի, հասարակության և պետության հոգևոր-բարոյական հիմքը կազմող արժեքային, նորմերի և իդեերի համակարգերի ձևավորումն ընթանում է գերազանցապես անկառուցվածքային ղեկավարման շրջանակներում: Դա նշանակում է, որ ԿԶ-ում իրական իշխանությունը պատկանում է նրան, ով տիրապետում է տեղեկատվական-հոգեբանական ազդեցության միջոցներին: Դրանց ակտիվ վերահսկողությունից խուսափելով՝ պետությունը կոլեկտիվ և անհատական հոգեբանությունը վերածում է անզիջում պայքարի մրցասպարեզի, որտեղ խոցման գլխավոր թիրախն ազգային մշակույթն ու ինքնազիտակցությունն են, այսինքն՝ ազգի ներկան և ապագան:

Պետք է նշել, որ ԿԶ արդյունավետությունն աճում է այն ժամանակ, երբ հակառակորդն ընդունում է կազմակերպական փոփոխությունների անհրաժեշտությունը, քանի որ այս ընթացքում նվազում է մի շարք պաշտպանական մեխանիզմների ազդեցությունը, որոնք ապահովում էին ԿԶ հասարակական-քաղաքական և ռազմավարական կայունությունը դժվարին իրադրությունում: Ըստ այդմ, ծագող անկայուն հավասարակշռության իրավիճակը բնութագրվում է նրանով, որ աննշան գրգռող ազդեցությունները կարող են առաջ բերել ավերիչ հետևանքներով էվոյուցիոն գործընթացներ, քանի որ աստիճանական անկումը (անհիմն պարզեցումը) այսրոպեական հետաքրքրությունների առումով ավելի հրապուրիչ է լինում, քան երկարատև ու տքնաջան ստեղծագործ գործունեությունը:

Անկասելի թվացող և ավերիչ հետևանքներ ունեցող միտումները կարող են հանգեցնել «հոգեբանական արժեզրկման», որը կապված է լինում ցանկացած գնով ապագայի համար պատասխանատվության ընկճող զգացման, բարոյական արժեքներից ազատվելու, կազմալուծված ամբոխի վե-

րածվելու հետ, իսկ ազատ արձակվող հոգեբանական էներգիան ուղղվում է շրջապատի ոչնչացմանը: Հասարակական-կազմակերպական վերափոխումներ ապրող¹ մեր պետության իրավիճակի բարդությունը և խոցելիությունը չափազանց արդիական են դարձնում կենսունակ կազմակերպական միջավայրերի սինթեզի հետ կապված հետազոտությունները, ինչպես նաև տարբեր նշանակության ղեկավարման համակարգերի արդյունավետության բարձրացումը: Իսկ արցախա-ադրբեջանական հակամարտության գծում 2014թ. ամռանը և 2016թ. ապրիլին արձանագրված սրացումները հուշում են, որ կարևոր նշանակություն են ձեռք բերում նաև զինված ուժերի հայեցակարգային բարեփոխումը (փոքր ուժերով մեծ խնդիրների լուծման սկզբունք, ազգ-բանակ հայեցակարգ և այլն), դրանց հազեցումը ժամանակակից պաշտպանական միջոցներով, զորքերի մարտունակության բարձրացումը և նորոքյա մարտահրավերներին դիմակայելու կարողությունների (կենսունակության) բարձրացումը: Հետևաբար, այս գործում նյութականը ոչ միայն չի հակադրվում աննյութականին (հոգևոր-դաստիարակչականին), այլև գալիս է լրացնելու դրան:

Այս լույսի ներքո, արձանագրենք միայն, որ ՆԿՏ-ները մեկ կամ երկու ամսում արմատավորվող իրողություններ չեն: Մերօրյա մարտահրավերներին դիմակայելուն նպատակամղված և ունեցածով չբավարարվող հանրության ձևավորումը, որը ՀՀ-ում պետք է սկսված լիներ դեռևս 1990-ական թթ., անհրաժեշտ է կյանքի կոչել ոչ ուշ, քան այսօր: Անհրաժեշտ է գիտակցել, որ վաղը դրա հնարավորությունը կարող ենք չունենալ:

ՆԿՏ-ներին հակազդեցության տեսանկյունից, ավելի ճիշտ, կառուցողական ՆԿՏ կյանքի կոչելու համար սկզբունքային նշանակություն ունի գործուն պետական համակարգի ձևավորումը: Դա անհամեմատ արդյունավետ է դարձնում պետությանը կամ հասարակությանը նետվող մարտահրավերներին դիմակայելու գործընթացի կազմակերպումը: Հատկանշական է, որ պետական համապատասխան կառույցների կողմից խնդրի կարևորության գիտակցման դեպքում նմանատիպ ծրագրեր կյանքի կոչելը երբեմն կապված չէ մեծ ֆինանսների հետ, մինչդեռ *կտրուկ* մեծացնում է հասարակության պաշտպանվածության աստիճանը: Չավարտված պատերազմի պայմաններում ապրող և նորանոր հարվածների դիմակայող մեր հանրության համար խնդիրը *սկզբունքային է*, և հիմքեր չկան պնդելու, որ մոտ ապագայում փոխվելու միտում կունենա:

¹ Չպետք է կարծել, թե դա միայն սահմանադրական վերջին բարեփոխումներով է պայմանավորված:

Հարցն այն է, որ ՆԿՏ-ների անդրադարձումը կամ դրանց կործանարար հետևանքների չեզոքացումը, որպես կանոն, բարդ և հակասական է, որում մեծ է պետական մարմինների փոխգործակցելու կարողությունը: Պետք է գիտակցել, որ առճակատման այս տեսակը երբեք բացահայտ չի լինում, և դրա ընթացքում երկու կողմերն էլ գործում են կուլիսների հետևից: ՆԿՏ-ն իրականացնողը գործում է «Եթե ուզում ես «Ա», ապա խնդրիր «Բ» սկզբունքով և երբեք, նույնիսկ իբրև լեզվի սայթաքում, չի բարձրաձայնում իր իրական նպատակը: Այլապես ՆԿՏ-ն կդադարի ԿԶ մաս լինել: Իրական նպատակի հիշատակումն անգամ կարող է դրա արդյունավետությունն այնքան զցել, որ շարունակումն ուղղակի անիմաստ դառնա:

Արդյունավետ և փոխկապակցված պետական (տնտեսական, ֆինանսական և այլ) կառույցներն այս դեպքում նպաստում են միմյանց աշխատանքին: Միայն դրանով է ձեռք բերվում անհրաժեշտ սիներգետիկ էֆեկտը: Իրենց նեղ գերատեսչական շահերն առաջ մղող պետական վարչությունները, տնտեսական և ֆինանսական կազմակերպություններն ու այլ կառույցները միայն ժամանակավոր և թվացյալ հաջողությունների են հասնում, որն ընդամենը երկարաձգում է գործընթացը:

Մինչդեռ, ՆԿՏ-ն հասարակությունը ներսից քայքայելուն միտված միջոցառումների շղթա է, որի օղակները կարող են գործել իրարից անկախ և ընդհանրության արտաքուստ նշաններ չպարունակել: Դրանք փոխլրացնում են իրար, և, որպես կանոն, դրանցից մեկի կամ մի քանիսի դեմ կազմակերպվող հաջող պայքարը հաճախ սպասված արդյունքը չի տալիս: Ճիշտ մշակված և իրականացվող ՆԿՏ շղթայի առանձին օղակների դեմ պայքարը գլխավոր խնդրից ուշադրությունը շեղում է՝ թույլ չտալով միասնական մոդելի շրջանակներում ընկալել տեղի ունեցողը:

Այդ գործում մեծ է ԶԼՄ դերը: Մասնավոր բացթողումը նկատած լրագրողը, հարցն ամբողջ խորությամբ չընկալելով, սենսացիայի հետևից ընկնելով կարող է այնպիսի անտեղի աղմուկ բարձրացնել, որ արդարացի ցասումով լցված բազմաթիվ հասարակական կազմակերպություններ, պետական գերատեսչություններ և հազարավոր անհատ քաղաքացիներ կհետևեն նրան: Ընդ որում, կա ավելի վատ տարբերակ. բացառված չէ, որ տվյալ հարցը «բացահայտեցնելը» ՆԿՏ մաս է կազմում և հանրության ուշադրությունն իրական խնդրից շեղելու նպատակ ունի:

Հետևաբար, ՆԿՏ-ները բացահայտելու ունակ վերլուծական («ուղեղային») կենտրոնների ձևավորումը ոչ միայն հնարավորություն է տալիս տեսնել խնդիրները, այլև դրանց լուծման միջնաժամկետ (եթե հնարավորություն կա՝ երկարաժամկետ) ծրագրեր մշակել: Այս դեպքում, յուրաքան-

չյուր գերատեսչության (այլ կառույցի) վերլուծական կենտրոն, իրեն տեսանելի կամ իր դեմ ծառայած խնդիր (շղթայի օղակ) վեր հանելով, կարող է նպաստել դրանք մեկ ամբողջության մեջ տեսնելու և ամբողջ շղթայի դեմ ընդհանուր պայքար սկսելու գործին:

Դեկտեմբեր, 2017թ.

Աղբյուրներ և գրականություն

1. *Зенгер Х. фон*, Стратегемы. О китайском искусстве жить и выживать, т. 2, М., 2004.
2. *Ловцов Д.А., Сергеев Н.А.*, О проблеме «организационного оружия», Военная мысль, N1, 1999, стр. 35.
3. *Վ. Վերանյան*, Մարդկային և մտավոր կապիտալ հասկացությունների շուրջ, 21-րդ դար, 3, 2017, էջ 38-50:
4. Նախնական զինվորական պատրաստություն, 9-րդ դասարանի դասագիրք, Եր., 2009:
5. *Бурков В.Н., Кондратьев В.В.*, Механизмы формирования организационных систем, М., 1981.

ԿԱԶՄԱԿԵՐՊԱԿԱՆ ԶԵՆՔԻ ԵՎ ԴՐԱՆԻՑ ՊԱՇՏՊԱՆՎԵԼՈՒ ՀԻՄՆԱՀԱՐՑԻ ՇՈՒՐՉ

Մուրեն Մարտիկյան

Ամփոփագիր

Գրեթե միշտ, իսկ վերջին ժամանակներս հատկապես, նախքան հակամարտությունը սկսելը հակառակորդին ներսից թուլացնելն իրականացվում է հակառակորդի վրա հետախուզական, պրոպագանդիստական, հոգեբանական, տեղեկատվական և այլ ազդեցության (այսպես կոչված «կազմակերպական զենք») կիրառումով, որը համաձայնեցված է լինում նպատակներով, տեղով ու ժամանակով: Այս համակարգը հակառակորդին հարկադրում է շարժվել ակտիվ կողմի համար ձեռնտու հունով:

Կազմակերպական զենքի հիմքն են կազմում կազմակերպական ղեկավարման հատուկ ռեֆլեքսային տեխնոլոգիաները կամ նոր կազմակերպական տեխնոլոգիաները (ՆԿՏ): Հոդվածում ուշադրության են արժանացել դրանց առավել հաճախ կիրառվող մոդելները և դրանցից պաշտպանվելու հիմնահարցը:

ВОКРУГ ПРОБЛЕМЫ ОРГАНИЗАЦИОННОГО ОРУЖИЯ И ЗАЩИТЫ ОТ НЕГО

Сурен Мартикян

Резюме

Зачастую, особенно в последнее время, еще до начала прямого противостояния проводится ослабление противника изнутри путем разведывательного, пропагандистского, морального, информационного и др. воздействия (так называемое «организационное оружие»), согласованное по целям, месту и времени. Эта система заставляет противника двигаться по выгодному для активной стороны руслу.

Основу организационного оружия составляют особые рефлексные технологии организационного управления или новые организационные технологии (НОТ). В статье рассматриваются наиболее часто применяемые модели НОТ и проблема защиты от них.

ON THE ISSUES OF ORGANIZATIONAL ARMS AND THE DEFENSE AGAINST THEM

Suren Martikyan

Resume

Before the outbreak of military conflict, almost always especially in recent times, investigative, propagandistic, psychological, informational and other ways of influence are used to weaken the opponent from inside (so-called "organizational weapon"). These are coordinated with purposes, place and time. This system forces the opponent to move favorably to the active party.

Specific reflex technologies of organizational management or new organizational technologies (NOT) are the basis of organizational weaponry. The article focuses on the most commonly used models and the defense against them.