

**Հ Հ Կ Ր Թ Ո Ւ Թ Յ Ա Ն և Գ Ի Տ Ո Ւ Թ Յ Ա Ն
Ն Ա Խ Ա Ր Ա Ր Ո Ւ Թ Յ Ո Ւ Ն
Խ Ա Չ Ա Տ Ո Ւ Ր Ա Բ Ո Վ Յ Ա Ն Ի Ա Ն Վ Ա Ն Հ Ա Կ Ա Կ Ա Ն
Պ Ե Տ Ա Կ Ա Ն Մ Ա Ն Կ Ա Վ Ա Ր Ժ Ա Կ Ա Ն Հ Ա Մ Ա Լ Ս Ա Ր Ա Ն**

Լ Ո Ք Յ Ա Ն Ա Ր Ս Ե Ն Բ Ա Ղ Դ Ա Ս Ա Ր Ի

**Հ Ա Ն Ր Ա Յ Ի Ն Ծ Ա Ռ Ա Յ Ո Ւ Թ Յ Ա Ն Կ Ա Ռ Ա Վ Ա Ր Չ Ի
Հ Ո Գ Ե Բ Ա Ն Ա Կ Ա Ն Պ Ա Տ Ր Ա Ս Տ Մ Ա Ն Հ Ա Մ Ա Կ Ա Ր Գ Ի
Կ Ա Ռ Ո Ւ Ց Ա Ր Կ Մ Ա Ն Հ Ա Յ Ե Ց Ա Կ Ա Ր Գ Ա Յ Ի Ն
Հ Ի Մ Ք Ե Ր Ը Հ Ա Յ Ա Ս Տ Ա Ն Ի
Հ Ա Ն Ր Ա Պ Ե Տ Ո Ւ Թ Յ Ո Ւ Ն Ո Ւ Մ**

**Ժ Թ. 00.01 «Ը ն դ հ ա ն ո Լ ր հ ո գ ե ք ա ն ո Լ թ յ ո Լ ն ,
հ ո գ ե ք ա ն ո Լ թ յ ա ն տ Ե ս ո Լ թ յ ո Լ ն և
պ ա տ մ ո Լ թ յ ո Լ ն , ա ն ձ ի հ ո գ ե ք ա ն ո Լ թ յ ո Լ ն »
մ ա ս ն ա գ ի տ ո Լ թ յ ա մ ք հ ո գ ե ք ա ն ա կ ա ն
գ ի տ ո Լ թ յ ո Լ ն ն Ե ր ի դ ո կ տ ո ր ի գ ի տ ա կ ա ն
ա ս տ ի ճ ա ն ի հ ա յ ց մ ա ն**

Ս Ե Ղ Մ Ա Գ Ի Ր

Ե Ր Ե Վ Ա Ն 2016

Ա տ Ե ն ա խ ո ս ո Լ թ յ ա ն թ Ե մ ա ն հ ա ս տ ա տ վ Ե լ Ե Ե ր և ա ն ի
պ Ե տ ա կ ա ն հ ա մ ա լ ս ա ր ա ն ո Լ մ

Պաշտոնակատարողի դիմախոսներ՝ հոգեբանական
գիտություններ
դոկտոր **ՄԵԼ Ս ՊԱՐԳԵՎԻ**
ՄԿՐՏՈՒՄՅԱՆ

հոգեբանական գիտություններ
ՍԵՂՐԱԿ ԱՂԱՍՈՒ ՍԵՂՐԱԿՅԱՆ

հոգեբանական գիտություններ
ՌՈՒԲԵՆ ՄԻՔԱՅԵԼԻՆԱՂԴՅԱՆ

Առաջատար կազմակերպություններ՝ Հայ -
մոսկովյան (ՍԼՎՈՆՆԱԿԱՆ) համալսարան

Ատենախոսություն պաշտպանությունը կայանա-
լու է 2016թ. սեպտեմբերի 29-ին՝ ժամը 12⁰⁰-ին, Խաչատուր Աբովյանի անվան հայկական պետական
մանկավարժական համալսարանում գործող ՀՀ
ԲՈՅ-ի հոգեբանություն և փիլիսոփայության 064
մասնագիտական խորհրդում:

Հասցեն՝ 0010, Երևան, Տիգրան Մեծի 17:

Ատենախոսությունը կարելի է ծանոթանալ ևս.

Աբովյանի անվան ՀՊՄՀ-ի գրադարանում:

Սեղմագիրն առաքված է 2016թ. օգոստոսի 29-ին:

Հոգեբանություն և փիլիսոփայություն

064 մասնագիտական խորհրդի

գիտական քարտուղար,

հոգեբանական գիտություններ
դոկտոր՝

Կ.Ե.ՎԱՐԴԱՆՅԱՆ

ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՀԻՄՆԱԿԱՆ ԲՆՈՒԹԱԳԻՐԸ

Թեմայի արդիականությունը: Վերջին շրջանում հայրենական և արտասահմանյան գիտական հրապարակյալ մեներում հաճախ է կարևորվում մասնագիտական գործունեությունը և արդյունավետությունը պայմանավորող հոգեբանական գործունեության համալիր ուսումնասիրման հարցը: Մասնագիտական գործունեության և հմուտ մասնագետի (պրոֆեսիոնալի) կոմպետենտության դիտարկումը հոգեբանությունն տեսանկյուններից թույլ է տալիս կառավարման հայեցակարգերը համալրել ժամանակակից մոտեցումներով և նպաստել անձի հոգեբանական կարևորության ներքին զարգացմանը: Առաջադրված հիմնահարցի համակարգված և համալիր ուսումնասիրությունն համարանհրաժեշտ է բացահայտել մասնագիտական գործունեության և մասնագետի գործառնությունների բազմակողմանի բնութագրիչ ներքին հետ, այնուհետև գտնել ժամանակակից գիտական հայեցակարգերին համապատասխան և հիմնավորված ու ծումներ:

Հանրային ծառայողների պատրաստման և վերապատրաստման խնդիրների քննությունը արդիական է ոչ միայն Հայաստանի Հանրապետությունում, այլև զարգացման նույնամասն փուլում գտնվող բազմաթիվ այլ երկրներում: Ուստի հիմնահարցը համալիր ներկայացնելու և լուծումներ առաջարկելու նպատակով ուսումնասիրվել են այլ երկրների հանրային ծառայությունների համակարգերի և մասնագետների գործունեության յուրահատկություններն ու փորձը: Հայաստանի Հանրապետության հանրային ծառայությունների համակարգի վերլուծությանը կառավարման և կազմակերպչական հոգեբանության դիրքերից նորվածություններ է ենթադրում այդտեղ ներգրավված մասնագետների գործունեության արդյունավետության բարձրացման տեսանկյուններից:

Հանրային ծառայողների հոգեբանությունը գտնվել է գիտականների ու շաղկապության կենտրոնում, որոնք կարևորել են նրանց գործունեության բնույթը, յուրահատկությունները և հոգեբանական բաղադրիչները: Առանձնացվում են մի շարք հիմնախնդիրներ, որոնք դիտարկվել ակմեաբանության տեսանկյուններից (Ա. Ա. Դերկայաչ, 2001, Վ. Գ. Չազիկյան, 2000, Ա. Կ. Մարկովա,

2000, Օ. Ս. Անիսիմով, 1995, Ա. Ա. Բոդալյով, 1998, Ն. Ի. Կոնյուկով, 1994, Ն. Վ. Կուզմինա, 1990, Ա. Ս. Գուսևա, 1997), որպես մասնագիտական գործունեության սուբյեկտ (Կ. Ա. Աբուլխանովա-Սլավկայա, 1980, Լ. Ի. Կատևա, 1997), որպես մասնագիտական զարգացում (Ե. Ա. Մոզիլյովին, 1998, Ա. Կ. Մարկովա, 1996), որպես կառավարչական գործունեությունների ակնացնող (Ռ. Լ. Կրիչևսկի, 1996, Ս. Յու. Ստեպանով, 1981, Տ. Ս. Կաբաչենկո, 1986, Ա. Վ. Լոսև, 1997, Ն. Ի. Կաբուշկին, 2002, Ն. Վ. Կուզմինա, 1989, Ի. Ա. Պանարին, 2002), որպես կառավարչական որոշումները նդուկունող (Ա. Վ. Կարպով, 2000), հանրային ծառայողների ստեղծարարներու ժիզնահատում (Լ. Ի. Լապտևա, 2006, Տ. Պ. Բերեգովսկայա, 2009, Օ. Ս. Անիսիմով, 2008):

Ինչպես բազմաթիվ այլ երկրներում, Հայաստանի Հանրապետությունում նույնպես հասարակությունն այսօր բարեփոխման փուլ է թևակոխել և փորձում է կառուցել միպետություն, որտեղ առաջնությունը պետք է տրվի որակյալ մասնագետներին, այնպիսի մասնագետների, ովքեր կարող են արդյունավետորեն իրականացնել պետության, ավելի կոնկրետ՝ պետական կառավարման գործառնությունները՝ հասարակական զարգացման նոր պահանջներին համապատասխան: Ժամանակակից պետական համակարգում կարևորվում են ոչ միայն մասնագիտական, այլև անձնային որակները: Մասնագիտական որակների վերանայման, դրանց կատարելագործման գործում մեծ է կրթական բարեփոխումների դերը, որոնք ներառում են անձնային որակների ձևավորման և զարգացման միջառք բաղադրիչներ: Հանրային ծառայողները կարևորագույն դեր ունեն պետականության ամրապնդման, ժողովրդավարության և իրավունքի գերակայության հիման վրա հասարակական զանգվածի մտածողության և հոգեբանական կայունություն արդիականացման ու ձևավորման գործում:

Պետական կառավարման համակարգում աշխատանքի բովանդակությունը երբեմն ենթարկվում է փոփոխությունների՝ պայմանավորված հանրային ծառայության մասնագիտական գործունեության բնույթով: Հանրային ծառայողի մասնագիտությունը հասարակական տեսանկյունից աշխատանքային անհրաժեշտ գործունեության ձև է, որին հասնում են բարձրագույն կրթության, պետական կառավարման համակարգում աշխատանքային փորձով ձեռք բեր-

ված հատուկ տեսական գիտելիքներին, հմտություններին, կարողություններին միջոցով: Ինչ վերաբերում է բուն աշխատանքի ընթացքում ձևավորվող, ինչպես նաև աշխատանքային փորձի արդյունքում ձեռք բերվող հմտություններին, ապա դրանք աշխատանքային գործունեության ընթացքում դժվար է գնահատել, քանի որ հատուկ գիտելիքներ չեն և մեծ աշխատանքի փոքրիկ, հաճախ անկատելի բաղադրիչներ են: Ունենալով հատուկ կրթական պատրաստվածություն՝ հանրային ծառայողն զբաղվում է պետական կառավարմամբ՝ ներդնելով իր գիտելիքները: Որպես հանրային ծառայության առջև դրված խնդիրների և գործառույթների պատասխանատու՝ նա ծառայության կառավարիչ է, որը ղեկավարում է հասարակությունը ընդհանուր առմամբ, այսինքն՝ կառավարման ոլորտի, ավելի որոշակի՝ պետական ոլորտի մասնագետ է (ի տարբերություն օրինակ, բժիշկի, որը բժշկագիտություն կոնկրետ բնագավառի կրթությունը ունեցող մասնագետ է): Հանրային ծառայողները ներկայացնում են մասնագիտական այն խավը, որի գերակշռող մասն զբաղվում է կառավարչական աշխատանքով հանրային կառավարման ոլորտում: Աշխատանքային պայմանագրերում հստակ նշված է, որ ծառայությանը ենթադրում է որոշումներ կայացում, հրահանգների կատարում, ինչպես նաև պատվիրակումներ՝ պայմանավորված զբաղեցրած պաշտոնեական դիրքով:

Հանրային ծառայողների գործունեության հոգեբանական առանձնահատկություններին մեկնաբանումը նոր պահանջ է ներկայացնում ժամանակակից հասարակության կառավարման համակարգին: Ցանկացած երկրի զարգացումը պայմանավորված է տվյալ հասարակության մեջ բարձրորակ մասնագետների առկայությամբ, հատկապես՝ պետական ծառայության համակարգում: Հանրային ծառայողների մասնագիտական հոգեբանական որակների որոշումը կառավարման հոգեբանության գիտագործնական մոտեցումներով, ինչպես նաև դրանց զարգացումը հնարավորություն կընձեռեն խթանելու հասարակության զարգացումը և հանրային ծառայության համակարգը համալրելու մասնագիտական բարձրորակներով ու հոգեբանական կարողություններով օժտված մասնագետներով: Հիմնահարցի մեկնաբանության լիարժեքում

յ ու ն ը և խնդրահարույց գործունեերի ու սու մ - նասիրու թյ ու ն ը կապահովվի Յ ա յ աս տան ի Յ ա ն - րապետու թյ ու ն ու մ հանրային ծառայ ու թյ ան համակարգի բազմակողմանի հետազոտու թյ ան շ նորհիվ, ինչ ը թ ու յ լ կտա համակարգին առաջարկել կադրերի ու սու լ գ մ ան, ը ն տր ու թյ ան և զարգաց մ ան նոր հեռանկարային ու ղ ի ն եր: Յ ա յ աս տան ու մ կառավար մ ան հոգեբան ու թյ ան ո - լ յ ու տ ը համեմատաբար քիչ հետազոտված ն եր ի ց է, և կարել ի է ասել, որ այն՝ որպես ի ն ք ն ու - ր ու յ ն հետազոտու թյ ան գիտաճյ ու ղ, դեռևս ձևավորված չ է, և բացակայ ու մ են հիմնարար ու շ ար ու ն ակա կ ան հետազոտու թյ ու ն ն եր: Կառա - վար մ ան հոգեբան ու թյ ու ն ն ու ս ու մ ն աս ի - ր ու մ է սոցիալ ակ ան հոգեբան ու թյ ան և աշխա - տան ք այ ի ն ու ի ն ժ ե ն եր ակ ան հոգեբան ու թյ ան շ ր ջ ան ակ ն եր ու մ, մ ի ն չ դ եռ այ լ եր կր ն եր ու մ այ ն զարգան ու մ է որպես առանձ ի ն ո լ յ ու տ: Ն - շ ե ն ք, որ Յ ա յ աս տան ը եր կար տար ի ն եր ի ն ք ն ու - ր ու յ ն պետակ ն ու թյ ու ն չ ի ու ն ե ց ե լ, այ ն ձ եռ ք է բերվել բավակ ան կարճ ժամանակահատ - ված ու մ, ի ն չ ո վ պայ մ ան ավ ու թ ված՝ պետակ ան ծ ա - ռ ա յ ու թյ ան վերաբերյալ տնակ ան (լ ո գ ի թյ ու ղ) և խոր ու ս ու մ ն աս ի ր ու թյ ու ն ն եր չ է ի ն կար ո ղ լ ի ն ե լ: Ու ս տի պետակ ան ծ առ ա յ ու թյ ան ը վ եր ա - ր եր ո ղ բազմաթիվ և հիմնարար ու ս ու մ ն աս ի - ր ու թյ ու ն ն եր պատկ ան ու մ են խորհրդային շ ր ջ ան ի ն: Յ ա շ վ ի առ ն ե լ ո վ ի ն ք ն ու թ ու յ ն պետա - կ ան ու թյ ու ն ձ եռ ք բերել ու այ ս ժամանակա - հատված ը՝ իրակ ան ա ց ված հետազոտու թյ ու ն ը համարվ ու մ է խի ս տար դ ի ակ ան:

Այ ս պի ս ո վ, Յ ա յ աս տան ի Յ ա ն րապետ ու թյ ու - ն ու մ հիմնահարցի զարգաց մ ան հեռանկար ն եր ը պայ մ ան ավ ու թ ու մ են թե մ այ ի ար դ ի ակ ան ու թյ ու - ն ը և ը ն տր ու թյ ան կարևոր ու թյ ու ն ը: Ժամանա - կ ա գր ակ ան ի մ աս տ ո վ և հիմնախնդրի պատմակ ան զարգաց մ ան տեսանկյ ու ն ի ց ի ն չ պե ս տար բեր եր կր ն եր ու մ, այ ն պե ս է լ Յ Յ - ու մ հանրային ծ ա - ռ ա յ ո ղ ն եր ի գործ ու ն ե ու թյ ու ն ը դիտարկվել և ու ս ու մ ն աս ի ր վ ե լ է կառավար մ ան հոգեբան ու թ - յ ան, աշխատանքի և ի ն ժ ե ն եր ակ ան, կազմակերպ - չ ակ ան, սոցիալ ակ ան, ակմեաբան ու թյ ան, ի ն չ - պե ս ն ա ն ան ձ ի մ աս ն ա գ ի տակ ան գործ ու ն ե ու թ - յ ան տարբեր բնագավառ ն եր ու մ՝ արտակարգ ի - րավիճակ ն եր, ռազմակ ան և սպորտի հոգեբա - ն ու թյ ու ն և այ լ ն: Սակայն առ ա յ ս ո ր ի ն չ պե ս պատմակ ան, այ ն պե ս է լ հոգեբան ու թյ ան տե - ս ու թյ ան, ան ձ ի հոգեբան ու թյ ան և կիրառակ ան

դր սև ու ր մ ան խնդիր ները: 1993 թ. Լ աբ ու ր ա տ ո թ ի ան հե տ ա գ ո տ ա կ ան գ ո թ ծ ու ն ե ու թ յ ու ն ե ի թ ր ա կ ան ա ց - ն ու մ «Մասնագիտական ուսուցման մեթոդաբանական արհիվեմները» թեմայի շրջանակներում: 1996-1999 թվականներին ընթացքում Լ աբ ու ր ա տ ո թ ի ա յ ու մ ու ս ու ու մ ն ա ս ի թ Վ ու մ Է «Կառավարման հոգեբանությունը փոքր և միջին բիզնեսում» թեման, որի աշխատանքներին մասնակցում էին ԵՊՀ հոգեբանություն ամբիոնի և Լ աբ ու ր ա տ ո թ ի ա յ ի աշխատակիցներ:

Կառավարման հոգեբանություն հայաստանյան պատմությունը վերջին 15 տարվա ընթացքում շարունակվեց տարբեր գիտական և ուսումնական հաստատություններում: Այդ ժամանակաշրջանում հրատարակվել են եզակի աշխատանքներ, ինչպես Վ. Մ. Եղիզարյանի և Ս. Ա. Սեդրակյանի «Կառավարման հոգեբանություն» ուսումնական ձեռնարկը (2004): Իբրև կառավարման հոգեբանություն համակարգված ուսումնական շարքի ղա հայալեռն առաջին հրատարակություն էր: Հետազոտական տեսանկյունից մեծ արժեք են ներկայացնում Ս. Ռ. Գևորգյանի կատարած հետազոտությունները քաղաքացիական ծառայության ոլորտում, մասնավորապես՝ «Դժվար կոնֆլիկտածին իրադրություններում պետծառայողների փոխներգործության հոգեբանական հիմքերը» թեմայով հետազոտական աշխատանքը: Այդ աշխատանքը հանրային ծառայության համակարգի սակավաթիվանդրադարձներին էր, ինչն էլ խոսում է ուսումնասիրվող թեմայի հրատարակության մասին: Հետագայում խնդրի հանդեպ մեծ հետաքրքրությունը ուսումնական հաստատություններին առջև հարցն ավելի կանոնակարգված դիտարկելու պահանջ դրեց, և ԵՊՀ ընդհանուր հոգեբանության ամբիոնում իրականացվեց «Կառավարման հոգեբանություն» մագիստրոսական ծրագիրը:

Բազմաթիվ հետազոտությունները վերլուծությունը ցույց տվեց, որ պետական համակարգի ծառայողների անձի և գործունեության ուսումնասիրություն ոլորտում վերջին տարիներին հրատարակված հոգեբանական հետազոտություններին մեծ մասը վերաբերում է կառավարիչների տարբեր խմբերի գործունեությանը, անհրաժեշտ անձնային որակներին առանձնացմանը, նրանց գործունեության արդյունավետություն տարբեր գործունեություն, ինչպես նաև

տեսական մոտեցումների նկարագրությունը, որոնք, մեր կարծիքով, գործնականում չեն նկարող լիարժեք կիրառվել: Այդ դրույթները վրան են հիմնված մի շարք հեղինակների մշակած հայեցակարգերը (Ա.Վ.Կարպով, 2000, Ե.Պ.Իլյին, 2002, Վ.Ա.Բոդորով, 2001, Ա.Ա.Դերկաչ, 2001, Վ.Ա.Ռոզանովա, 1999, Ռ.Լ.Կրիչևսկի, 1996, Ե.Ա.Մոզիլյովիչ, 1998, Ա.Լ.Ժուրավլյով, 2004, Ի.Ա.Պանարին, 2002, Ա.Ա.Ուրբանովիչ, 2007, Ե.Ս.ժարիկով, 2002):

Այդ հայեցակարգերում առկա են իրարամերժ, թերիլուծված և խնդրահարույց դրույթներ ու մեկնաբանություններ, ինչը մեկանգամ ևս հաստատում է հետազոտություն արդիականությունը:

Հանրային ծառայողի հոգեբանական առանձնահատկությունների գիտակիրառական նշանակությունը կարևորվում է պաշտոններում թեկնածուների մասնագիտական կոմպետենտություն գնահատման մեթոդների մշակման անհրաժեշտություն, նրանց կարիերայի, ծառայողական բաժինների և վագոնյան համագործակցություն, կոնֆլիկտային իրադրությունների, բացասական հուզական դրսևորումների կանխարգելման առումով:

Այն հայտ է, որ պետական ծառայողների պատրաստման հոգեբանական առանձնահատկությունները բարդ են և պայմանավորված մասնագիտական գործունեության էթիկայի սկզբունքներով, երկրի պետական համակարգի կառուցվածքով, սոցիալ-տնտեսական առանձնահատկություններով և էթնոմշակութային ավանդույթներով:

Նշված հանգամանքները հուշեցին այս աշխատություն արամբանությունը՝ դիտարկել և վերլուծել հանրային ծառայության համակարգի կայացման ու զարգացման որոշ օրինակափություններ և հոգեբանական առանձնահատկություններ, այդ բնագավառի ծառայողների մասնագիտական գործունեության ու պաշտոնավարման բնութագրերը, նրանց մասնագիտական կոմպետենտություն բաղադրիչները, այլ երկրներում հանրային ծառայողների պատրաստման համակարգերի համեմատական վերլուծությունը և այլն:

Հետազոտության նպատակը: Ուսումնասիրել Հայաստանի Հանրապետության հանրային ծառայության կառավարչի մասնագիտական գործունեության և անձի հոգեբանական առանձնահատկությունները:

հատկություններով պայմանավորված պատրաստման համակարգի առանձնահատկությունները և մշակել նրա կառուցարկման հայեցակարգային հոգեբանական հիմքերը:

Յե տագոտու լ թյ ան վարկածը: Յանրային ծառայողների մասնագիտական գործունեության արդյունավետությունը պայմանավորված է ինչպես հանրային ծառայության համակարգի հարացուցային և զարգացման ռազմավարության ազգային ու ինտեգրման առանձնահատկություններով, այնպես էլ անձի մասնագիտական ու կառավարչական նշանակալի հատկություններով, որոնք սևորմամբ, որտեղ հատուկ դեր ունշանակություն ունեն հոգեբանական գործունեությունը: Յետևաբար կարևորվում է հանրային ծառայողների պատրաստման գործընթացի կառուցարկման հայեցակարգային մոդելի մշակումը և գիտական հիմնավորումը, որի այժմեական համարաբերականությունը ենթադրաբար պայմանավորված է հետևյալ հինգ հիմնական հատկանիշներով՝

1. մասնագիտական գործունեությունը կանոնակարգող բազմաբնույթ գործունեության հոգեբանական առանձնահատկություններ,
2. կրթական և որակավորման բարձրացման գործընթացների հոգեբանական բաղադրիչների բովանդակություն,
3. մասնագիտական և անձնային կոմպետենցիաների ձևավորման և դրսևորման գործընթացների վերահսկում,
4. մասնագիտական արդյունավետ հաղորդակցում ապահովող անձի հուզական ու նորտի կանոնություն,
5. ընտրությունների գործընթացի հոգեբանական չափորոշիչների և մասնագիտական առաջխաղացման կառավարման հստակություն:

Յե տագոտու լ թյ ան խնդիրները: Յետագոտու լ թյ ունեն իրականացնելիս առաջադրվել են հետևյալ խնդիրները.

1. Իրականացնել հանրային ծառայողների գործունեությունը կանոնակարգող և կարգավորող համալիր գործունեության վերլուծություն և բացահայտել նրանց հոգեբանական առանձնահատկությունները:
2. Ուսումնասիրել, դասակարգել և վերլուծել հանրային ծառայողների գործունեության հետագոտական հայեցակարգերը:

3. Բացահայտել մասնագիտական գործունեությունը և անձի մասնագիտական վարպետությունը և հոգեբանական առանձնահատկությունները:

4. Իրականացնել հանրային ծառայողների գործունեությունը պայմանավորող հոլագրական առանձնահատկություններին ուսումնասիրությունը և նրանց հոգեբանական առանձնահատկություններին համեմատական վերլուծությունը:

5. Ուսումնասիրել հանրային ծառայողի անձնային որակները՝ նպատակ ունենալով բացահայտելու ազգային առանձնահատկությունները:

6. Ուսումնասիրել հանրային ծառայողների մասնագիտական գործունեությունը արդյունավետությունն ապահովող գործունեությունները:

7. Փորձարարական ուսումնասիրությունը միջոցով ուսումնասիրել հոլագրական կայանները և հոգեբանական մեկնաբանությունները և բացահայտել դրանց առանձնահատկությունները:

8. Մշակել հանրային ծառայողների պատրաստման գործընթացի հայեցակարգային մոդել և տալ դրա հատկանիշներին ու գործառնություններին հոգեբանական մեկնաբանությունները:

9. Մշակել հանրային ծառայություն համակարգի կառավարչի ընտրություն և պատրաստման համալիր ծրագիր:

Հետազոտության օբյեկտը: Հանրային ծառայություն համակարգի կառավարչի պատրաստման հոգեբանական առանձնահատկությունները:

Հետազոտության առարկան: Հանրային ծառայություն համակարգի կառավարչի մասնագիտական գործունեության և անձի հոգեբանական առանձնահատկությունները:

Հետազոտության մեթոդաբանական և տեսական հիմքերը

Հետազոտության մեթոդաբանությունը հիմնվել է մացաբանություն (գնեսոսեոլոգիա), ճշմարտություն հասնելու հիմնական փիլիսոփայական միջոցների վրա հիմնված ճանաչման տեսություն, հոգեբանություն մեջ ընդունված որոշակի գործընթացային մեթոդների, գիտական գործունեության չափանիշներին հետևելու մոտեցումների վրա: Ընդ որում, պահպանվել են հետևյալ հիմնական համագիտական և հատուկ մեթոդաբանական սկզբունքները՝ դետեր-

միևնույն ժամանակ, օբյեկտիվություն, ֆիզիկոլոգիական և հոգեբանական միասնություն, գիտակցություն և գործունեություն միասնություն, զարգացում և համակարգային կառուցվածք:

Հիմք ենք ընդունում նաև Քեմբրիջի համալսարանի առաջատար գիտնականներ Գ. Ֆրեդրիքսոնի և Կ. Սմիթի (2003, 2004) հանրային վարչարարության տեսությունների բազմակողմանի վերլուծությունը: Վերջիններս ուշադրությունը կենտրոնացրել են հետևյալ ութ թեմատիկ տեսությունների՝ բյուրոկրատիայի քաղաքական վերահսկողության, բյուրոկրատական քաղաքականության, հանրային ինստիտուցիոնալ, պետական կառավարման, պոստմոդեռնիստական, որոշումներ ընդունելու և մագիոնալ ընտրություն կառավարման տեսություններին վրա:

Նշենք, որ Կ.Յանգի և Գ.Ջ.Միլլերի (2007) հիմնարար աշխատության մեջ բերված է պետական կառավարման և պետական քաղաքականության ուլորտում գիտական հետազոտությունների համար կիրառվող քանակական մեթոդների լայն ընտրանուկ համապարփակ վերլուծություն, ինչպես նաև ներկայացված է այս խնդրի շուրջ ներուժի և թեստավորման, վերլուծական գործիքների մասին տեղեկացվածությունը բարձրացնելու տեսությունը:

Հետազոտության ռազմավարության ընտրությունը հիմնվում է անձի և սոցիալական հոգեբանության հետազոտական մոտեցումների վրա, սոցիալական ճանաչման գիտական հայեցակարգերի, կառավարման հոգեբանության, կազմակերպչական հոգեբանության, մասնագիտական ինքնորոշման, հոգեդիագնոստիկայից և փորձարարական հոգեբանությունից որոշ մեթոդական մշակումների (Լ.Վ.Վիգոտսկի, 1982, Ա.Ն.Լեոնով, 1975, Ա.Անաստազի, 1982, Ա.Գ.Ասմոլով, 2007, Ե.Ա.Կլիմով, 2004, Ա.Ա.Դերկաչ, 2001, Դ.Յա.Ռայգարոդսկի, 2007, Ն.Ե.Ռեսսկայա, 2001, Լ.Ն.Սոբչիկ, 2005, Ն.Պ.Ֆեդոսկին, 2002, Տ.Յոն.Բազարով, 2002, Վ.Բորով, 2006, Յոն.Չաբոդին, 2008, Վ.Չադիկին, 2000 և այլն), ինչպես նաև ուսական դպրոցի կառավարման համալիր, համակարգված, ֆունկցիոնալ հիմքերի և սկզբունքների վրա (Ա.Ա.Բոգդանով, 1989, Ն.Ա.Վիտկե, 1924, Ա.Կ.Գաստև, 1972, Օ.Ա.Երմանսկի, 1928, Ե.Ֆ.Ռոզմիրովիչ, 1926):

Հետազոտության մեթոդաբանությունը հիմնված է նաև կառավարման տեսության, կառա-

վարչական գործունեությունն իրականացնող անձի առանձնահատկություններին վերաբերյալ հիմնարար հետազոտություններին և տեսական մոտեցումներին վրա (Վ.Մ.Շեպել, 1999, Վ.Ա.Ռոզանովա, 1999, Ա.Ս.Բուլշակով, Ա.Վ.Կարպով, 2000, Ռ.Լ.Կրիչևսկի, 1996, Տ.Ս.Կաբաչենկո, 2000, Ա.Ի.Կոչետկովա, 1999, Ա.Լ.Ժուրավլյով, 2004, Յու.Մ.Չաբրոդին, 2008, Ե.Ս.Ժարիկով, 2002, Լ.Ա.Բուրգանովա, 2009, Ա.Ա.Ուրբանովիչ, 2007):

Հանրային ծառայության և պետական կառավարման խնդիրներին վերաբերյալ ժամանակակից տեսական մոտեցումները, որոնք ներկայացված են Ս.Ալբերտի (1985), Դ.Ջ.Յոնսոնի (2000), Ս.Ա.Ֆրանկի (2002), Յ.Գ.Ֆրեդրիքսոնի (2003), Գ.Բ.Լևիսի (2002), Ջ.Լ.Փերրիի (1997), Դ.Վեթթենի (1985) և այլոց աշխատություններում, գլխավորապես առանձնացնում են այդ համակարգում ծառայողներին վարքի առանձնահատկությունները, որոնք կապված են պետական հետաքրքրություններին գիտակցման, այլասիրության, անձնական և ծառայողական մոտիվացիայի դրսևորման, հասարակական և մասնագիտական հետաքրքրություններին համարման, կազմակերպչական նույնականության, մասնագիտության ռացիոնալ ընտրություն և այլնի հետ:

Հետազոտության մեթոդները և փուլերը: Հետազոտության ընթացքում կիրառվել են տեսական վերլուծություն, դիտման, հարցազրույցի, կոնտենտ վերլուծություն (օրենքներին և կանոնակարգող փաստաթղթերին ուսումնասիրում), փորձագիտական գնահատման, թեստավորման և վիճակագրական վերլուծություն մեթոդները:

Հետազոտությունն ընթացել է հետևյալ **փուլերով:** Առաջին փուլում ուսումնասիրվել և վերլուծվել է հանրային ծառայության համակարգի վերաբերյալ գիտական գրականությունը: Ապակատարվել է հանրային ծառայության համակարգի վերաբերյալ տեսական մոտեցումներին համեմատական վերլուծություն: Հետազոտության հաջորդ փուլը վերաբերում է Հայաստանի Հանրապետությանում հիմնահարցի գիտական մշակվածություն աստիճանի բացահայտմանը: Գիտական հետազոտությանը ներկայացվող պահանջներին համաձայն՝ մշակվել է հետազոտական ռազմավարություն, որը ենթադրում է հետազոտական ընտրանքի որոշում և հետազոտության մեթոդական հիմնավորում: Իրա-

կանացվել է հանրային ծառայողների հոգեմարմնական դրսևորումների անամնեզի ուսումնասիրում, ինչպես նաև հուզական «այրու մը» բացահայտող և այլ մեթոդիկաների տեղանացում: Կատարվել է հոգեդիագնոստիկ հետազոտություն և դրա արդյունքների վիճակագրական մշակում: Հետազոտության հաջորդփուլում կատարվել է հոգեդիագնոստիկ մեթոդիկաների կիրառման արդյունքում ստացված ցուցանիշների համեմատական վերլուծություն: Վերջին փուլում հիմնավորվել է ստացված արդյունքների կիրառական նշանակությունը, կազմվել են գործնական առաջարկներ:

Հետազոտության ընթացքում կիրառվել են հետևյալ մեթոդիկաները՝

- ✓Ռ.Կետտելի անձնային գործունեության թեստը
- ✓Յ.Այզենկի անձնային թեստը
- ✓Կ. Թովմասի կոնֆլիկտային իրադրություններում կիրառվող վարքի մազմավարությունների թեստը
- ✓Ե.Ռոգովի սոցիալ-հաղորդակցական բանիմացություն թեստ-հարցարանը
- ✓Ռ. Լազարուսի դժվար իրադրություններում կիրառվող վարքի մազմավարությունների թեստը
- ✓Ձ. Բրոունների մտածողության տիպը և կրեատիվության մակարդակը չափող հարցարանը
- ✓Ն.Հոլի հուզական ինտելեկտի մեթոդիկան
- ✓Վ. Բոյկոյի հուզական այրման համախտանիշը բացահայտող մեթոդիկան
- ✓Հանրային ծառայողների հոգեմարմնական (փսիխոսոմատիկ) դրսևորումների անամնեզի ամփոփում ու սումնասիրության հարցարանը:

Հետազոտության մասնակիցների կազմը: Հետազոտությունը կատարվել է ՀՀ պետական կառավարման ակադեմիայի վերապատրաստման, որակավորման բարձրացման և գիտահետազոտական գործունեությունների բաժնում պետական ծառայողների վերապատրաստման դասընթացների ժամանակ, ինչպես նաև ԼՂՀ հանրային ծառայողների, ԵՊՀ պրոֆեսորադասախոսական կազմի որակավորման բարձրացման ծրագրով կազմակերպվող դասընթացներին մասնակցող դասախոսներին, հանրային ծառայողների, ՊՆ համակարգի բուժաշխատողներին և կրթական համակարգի վարչական աշխատողների շրջանում: Հետազոտությունն իրականացվել է 2011-ից 2016թվականն ընկած ժամանակահատվածում: Հետազոտ-

տոլթյան տարբեր փուլերին մասնակցել են հոգեբանություն, կառավարման և քաղաքացիական ծառայություն, ոլորտների 633 հանրային ծառայող և 30 փորձագետ: Թեստերի նախնական փորձարկման և տեղայնացման փուլին 200-ից ավելի ուսանողներ են մասնակցել:

Յետագոտուլթյան գիտական նորույթը: Լուծում է ստացել կառավարչական գործունեություն հոգեբանական հիմքերի գիտական կարևոր հիմնահարցը, որը փոխկապակցված է հանրային ծառայողների անձնային առանձնահատկություններին հետ: Դա հնարավորություն է տալիս առավել լիարժեք ու արդյունավետ իրականացնել ու շարունակական և լրացուցիչ կրթություն, ինչպես նաև յուրաքանչյուր անձի մասնագիտական կոմպետենցիաների ձևավորման և դրսևորման գործընթացները:

Առաջին անգամ իրականացվել է հանրային ծառայողների գործունեությունը կանոնակարգող և կարգավորող համալիր գործունեների հոգեբանական բաղադրիչի վերլուծություն և բացահայտվել են նրանց առանձնահատկությունները (ՀՀ օրինակով): Վերլուծվել են հանրային ծառայողների գործունեություն՝ արտերկրի հիմնարար գիտական հայեցակարգերը: Իրականացվել է կառավարման հոգեբանություն պատմություն գիտական բնագավառի վերլուծությունը ՀՀ-ում (1920 թվականից մինչ օրս): Բացահայտվել են մասնագիտական գործունեություն և անձի պրոֆեսիոնալիզմի հոգեբանական առանձնահատկությունները: Իրականացվել է հանրային ծառայողների գործունեությունը պայմանավորող հոլզական առանձնահատկություններին ուսումնասիրություն և նրանց հոգեբանական առանձնահատկությունների համեմատական վերլուծություն՝ ըստ առաջարկված հեղինակային բանաձևի (ալգորիթմ)՝ անձ \Rightarrow սոցիալական միջավայր \Rightarrow մասնագիտական գործունեություն \Rightarrow հոլզական լարվածություն \Rightarrow հոգեմարմնական դրսևորումներ \Rightarrow հոլզական այրում:

Յետագոտուլթյան տեսակիրառական նորույթը որոշակիորեն դրսևորվում է նաև կատարված բազմափուլի փորձարարական հետազոտություն արդյունքներում, որոնք ամփոփելով՝

✓ տրվել է ՀՀ հանրային ծառայողի անձի հոգեբանական «դիմանկարի» նկարագրությունը և

կազմվել գործունեության ամանձնահատկություններին ներհանրապես,

✓ բացահայտված հատկանիշներին վիճակագրական ցուցանիշները համադրվել են արտերկրում մի քանի անգամ ձևով նախնական հետազոտություն անարդյունքներին հետ,

✓ ըստ խմբերի ուսումնասիրվել են հանրային ծառայողներին մտածողության, հուզական ինտելեկտի, հուզական «այրման» բաղադրիչները և բացահայտվել են դրանց կոռելյացիոն կապերը,

✓ բացահայտվել են բժշկական ամսագրում ամկա հոգեմարմնական ցուցանիշներին ամանձնահատկությունները,

✓ իրականացվել է հանրային ծառայողի գործունեությունը պայմանավորող հուզական ոլորտի և տարաբնույթ հոգեմարմնական դրսևորումների համեմատական վերլուծություն,

✓ բացահայտվել են օրինաչափություններ, որոնք արտացոլված են «գործառնական մոդելի» հետևյալ բաղադրիչներում`

1. մասնագիտական գործունեությունը կարգավորող և կանոնակարգող գործունեություն

2. կրթություն և որակավորման բարձրացում

3. մասնագիտական կոմպետենցիաներ

4. հաղորդակցում և հուզական ոլորտ

5. ընտրազատում և կարիերա:

Կատարված հետազոտությունը թույլ տվեց ընտրել հանրային ծառայության համակարգի աշխատանքի բարելավման հոգեբանական թիրախները, այն է`

• կրթության շարունակական բարելավում հոգեբանական հենքի վրա

• մասնագիտական կոմպետենցիաներին ուղղված թրեյնինգների ներմուծում

• ընտրություն համակարգի բարելավում:

Աշխատանքի վերջում ներկայացվել են գործնական ամաչարկներ: Հետազոտության արդյունքում բացահայտված հանրային ծառայությունների անհամակարգի հոգեբանական ամանձնահատկություններին համապատասխան` ամաչարկվել են հանրային ծառայողների վերապատրաստման նոր ծրագրեր, ճշգրտվել են նրանց պաշտոնների անձնագրերում ամկա պրոֆեսիոգրամաներն ու փսիխոգրամաները: Ամաչարկվել են հանրային ծառայության համա-

կարգի անձնակազմի համալրման փաթեթներ, որոնք կնպաստեն հանրային ծառայությունների համակարգի աշխատանքի բարելավմանը:

Հետազոտությունների անվան և գործնական նշանակությունը: Ատենախոսությունը անտեսական նշանակություն ունի այն է, որ ներկայացված է հանրային ծառայողների մասնագիտական գործունեության, պատրաստման և վերապատրաստման համակարգերի հոգեբանական գործունեության վերլուծությունը: Հանգամանորեն քննարկված և գիտական մակարդակում ներկայացված են Հայաստանի Հանրապետության և այլ երկրների հանրային ծառայողների գործունեությունը կանոնակարգող դրույթները, պատրաստման համակարգերը և դրանց հոգեբանական անհանձնահատկությունները: Ներկայացված են հանրային ծառայողների աշխատանքի արդյունավետությունը պայմանավորող բազմաբնույթ գործոններ, ինչպես նաև հիմնավորված է հանրային ծառայության ոլորտում կատարվող հոգեբանական հետազոտությունների մեթոդաբանությունը: Մայրենի լեզվով գործածվել է մեթոդիկական երկրամասեր, որոնց միջոցով այդ բնագավառում դեռևս ուսումնասիրությունն չի կատարվել:

Բազմափուլ և համալիր հետազոտությունների արդյունքների **կիրառական նշանակությունը** կրթական համակարգի կատարելագործման, լրացուցիչ կրթության գործընթացի, կոնկրետ թրեյնինգային ծրագրերի մշակման, քաղաքացիական ծառայության համարկադրերի ընտրության համակարգի ներդրման, հարակից մասնագիտությունների դասընթացների համար գիտամեթոդական մոտեցումների մշակման լայն հնարավորությունն է: Հոնգկան այրման կանխարգելման համար անհրաժեշտ է կառավարման օբյեկտի վրաներազդել արդյունավետ կրթական տեխնոլոգիաներով, որոնք հնարավորություն են տալիս հաշվի առնել ու յուրաքանչյուր անձի անհատական-հոգեբանական անհանձնահատկությունները քաղաքացիական ծառայության կառավարչական գործընթացում: Ստացված արդյունքները կնպաստեն պարբերաբար մշտադիտարկում/մոնիտորինգի րականացնելուն, ինչպես նաև հանրային ծառայողների պատրաստման և լրացուցիչ կրթության ծրագրերի մշակելուն: Ստացված արդյունքները նաև հնարավորություն կտան իրականացնել ու

հոգեբանական կրթության բաղադրիչների փոփոխությունն, ընդգծելու պետական ծառայությունն համակարգում աշխատող հոգեբանի դերը:

Կիրառական նշանակությունն արտացոլված է հետևյալ ուսումնական ձեռնարկներում. «Կոնֆլիկտի կառավարումը կազմակերպություններում»

(Ա.Լոքյան, Ռ.Ադուզումցյան, Լ.Պետրոսյան, «Պետական ծառայությունն» հրատ., 2012, 76 էջ), «Բանակցությունները վարման հոգեբանություն. գործնական խորհուրդներ» (Ա.Լոքյան, Ռ.Ադուզումցյան, Լ.Պետրոսյան, Երևան, ՀՀ պետական կառավարման ակադեմիա, ուսումնամեթոդական ձեռնարկ, 2014, 72 էջ), «Մասնագիտական գործունեության հոգեֆիզիոլոգիա. մեթոդական ուղեցույց» (Երևան, ՀՀ պետական կառավարման ակադեմիա, 2015, 56 էջ), «Հուզական այրման մակարդակի ախտորոշման մեթոդիկայի տեղայնացման ընթացակարգ. մեթոդական ուղեցույց» (Երևան, ՀՀ պետական կառավարման ակադեմիա, 2015, 48 էջ):

Պաշտպանությանը ներկայացվող դրույթները

1. Հանրային ծառայողների մասնագիտական պատրաստման և վերապատրաստման հոգեբանական կողմերի հետազոտությունն և այդ գործընթացի կատարելագործման խնդիրները արդիական լուծումը փոխկապակցված է ինչպես կազմակերպչական, վարչական և օրենսդրաիրավական բնույթի գործունեության ամբողջության, այնպես էլ գիտական հարացուցային հիմնավորման հետ: Հանրային ծառայողների պատրաստման և որակավորման բարձրացման գործընթացի գիտական խնդիրները շարքում հատուկ տեղ է հատկացվում հոգեբանական հարցերին, որոնք պետք է լուծվեն սոցիալական հոգեբանության, անձի և մասնագիտական գործունեության հոգեբանության, կառավարման հոգեբանության և կազմակերպչական հոգեբանության, ինչպես նաև տեսական և կիրառական հոգեբանության հարակից բաժինների շրջանակներում: Հայեցակարգային վերլուծությունը բացահայտում է հետազոտվող խնդրի մեկնաբանության հակասականությունը հատկապես սոցիալ-հոգեբանական ասպեկտների համատեքստում՝ կապված տարբեր երկրներում ժողովրդագրական բնութագրերի, հասարակական-քաղաքական հարաբերություններին համա-

կարգի և պետական կառավարման, ազգային յուրահատկություններին և այլնի հետ:

2. Համալիր և փուլային հետազոտություններ արագահայտվել են պետական ծառայության գործընթացների կառուցման և համակարգում ներգրավված մասնագետների հոգեբանական պատրաստման ընդհանուր սկզբունքներն ու մեթոդաբանական հիմքերը: Հանրային ծառայության և պետական կառավարման խնդիրներին վերաբերյալ ժամանակակից տեսական մոտեցումները մատնանշում են այդ համակարգում ծառայողների վարքի հատկապես այն առանձնահատկությունները, որոնք կապված են պետության հետաքրքրություններին գիտակցման, այլասիրության, անձնային և ծառայողական հոգեկերտվածքի դրսևորման, հասարակական և մասնագիտական հետաքրքրություններին համադրման, կազմակերպչական նույնականություն, մասնագիտական ընտրություն, ինչպես նաև պետական հաստատու ընդունելությունում ուսուցմանն ու ծառայությանն ուղղվածություն, աշխատողի կայացման և հետագա ադապտացիայի գործընթացների հոգեբանական ապահովման հետ: Վերլուծական մոտեցումը և ընտրված մեթոդաբանությունը թույլ են տալիս ուրվագծել պետական ծառայողի կարևոր մասնագիտական-կիրառական հոգեբանական որակների կայացման լիարժեք աջակցություն հայեցակարգի հիմնական գծերը, ինչը փոխկապակցված է նրանց ընտրության, կրթության (հիմնական, հարակից և լրացուցիչ) և որակավորման բարձրացման գործընթացների, ինչպես նաև հանրային ծառայության աշխատողի հատուկ հոգեկերտվածքի ձևավորմանն ուղղված միջոցառումների հետ (քնակչությունը կառավարչական ծառայություններին մատուցում):

3. Առաջարկվում է հանրային ծառայողի մասնագիտական գործունեությունը ներկայացնելու և բնութագրելու մոտեցում, որն ուղղված է մասնագիտական կոմպետենցիաների բարելավմանը: Այդ կոմպետենցիաները որոշ չափով պայմանավորված են հոգեբանական հուսալիության մեթոդ, սթրեսակայնություն, համարժեք հոգեկերտվածքի ձևավորվածություն, կազմակերպչական և հաղորդակցվելու ընդունականություններով: Աշխատանքային համակարգի աստիճանակարգի բազմակողմանի հարաբերություններում հանրային ծառայողի պրոֆե-

սիոնալիզմը և պիտանիությունը (հեղինակություն, ենթակայություն, իշխանություն տարրեր, ազդեցություն ունի) ձևավորող մասնագիտական կոմպետենցիաները պայմանավորված են անձի անհատական-հոգեբանական ամանձնահատկություններով և պաշտոնեական ամառ խաղացման հարցում որոշակի զարգացում են ունենում:

4. Հանրային ծառայողների փուլային և ևրացուցիչ կրթության հոգեբանական ուղեկցման նպատակահարմարությունը պայմանավորված է փոխկապակցված խնդիրների ամբողջությունամբ, հատկապես բոլոր աստիճանների հանրային ծառայողների գործունեության ամանձնահատկությունների բավարարելու թագրմամբ, կրթության հաստատված և ստանդարտացված ծրագրերի (հիմնական և ևրացուցիչ), հիմնական կրթության և մասնագիտական ամառը նթացի տարբերություններով, ծառայողների ընտրության և պաշտոնեական ամառ խաղացման և փանիշների ոչ ևիարժեքությունամբ, հիմնական կոմպետենցիաների ձևավորմանն ուղղված թրեյնինգային ծրագրերի բացակայությունամբ (կարողությունների, հմտությունների, գիտելիքների և ընդունակությունների համադրություն) և վերջապես՝ մասնագիտական պատրաստման ժամանակակից մոդելի բացակայությունամբ:

5. Հանրային ծառայողների ևրացուցիչ կրթության ծրագրերի կատարելագործումը կապված է հետևյալ հարցերի և ուծման հետ. ուսումնասիրել ինչպես զարգացած, այնպես էլ հանրային վարչարարության, քաղաքական և սարակարգի և տնտեսության նույնական համակարգ ունեցող արտասահմանյան երկրների կրթական ծրագրերի ժամանակակից փորձը, ամբողջացնել մասնագիտական պատրաստման տարբեր բաժինները՝ շեշտը դնելով հոգեբանական բաղադրիչի վրա, ուսուցման գործնական հատվածում և թրեյնինգներում կիրառել անձնային աճի ուղղված մեթոդներ, անհատի կարիերիայի ընթացքում փոփոխությունների դեպքում կիրառել փուլային-նպատակային սկզբունքը հանրային ծառայողների կրթության բոլոր աստիճանների համար, որը պետք է համապատասխանի «Ց» կյանս ուսուցման» (Lifelong learning) դրոյթներին՝ որպես ժամանակակից սոցիալական կամ ուցվածքի կարևոր բաղադրիչ:

6. Հանրային ծառայողները կոնֆլիկտային իրադրություններում նախընտրում են առանձնահատուկ վարքային ռազմավարություն. խուսափում են կոնֆլիկտային հարցերի քննարկումից, հեշտությամբ են հաստատում միջանձնային հարաբերություններ, չեն հանդուրժում անորոշությունը, կոնֆորմիստ են, ձգտում են բարձրացնելու իրենց կարգավիճակը: Հանրային ծառայողները հաղթահարում են դժվար իրադրությունները՝ կիրառելով «ինքնահսկողություն», «սոցիալական աջակցություն» անհատական մեթոդները: Դժվար իրադրություններում հայտնվելիս նրանք ընդունում են իրենց պատասխանատվությունը, պլանավորում են խնդրի լուծումը և վերաիմաստավորում: Հանրային ծառայողներին բնորոշ են նշանային և պատկերավոր մտածողությունը, կրեատիվության միջին մակարդակը:

7. Հանրային ծառայողներին բնորոշ են սեփական հույզերը հասկանալու և գիտակցելու ընդունակության հարաբերական ցածր ցուցանիշները: Նրանք դժվարությամբ են կառավարում հույզերի և զգացմունքների դրսևորումը, ինչպես նաև սեփական վարքը: Ձևավորվող է համարվում հուզական այրման համախտանիշի դիմադրությունը, իսկ ախտանիշներին ցանկացած դեպքում էլ են գտնվում հոգետրամադրված իրավիճակների ապրումը, ոչ համարժեք հուզական արձագանքը: Հանրային ծառայողները մասնագիտական գործունեության ընթացքում փորձում են խնայել իրենց հույզերը, նվազեցնել հուզական ծախսեր պահանջող մասնագիտական պարտականությունները և հուզական մեկուսացում ապրել:

8. Վարկածի հիմնական ենթադրություններն ապացուցվեցին, ինչը թույլ տվեց մշակել հայեցակարգային մոդել, որը կարող է հիմք ծառայել հանրային ծառայողների պատրաստման համակարգի արդիականացման և կատարելագործման համար: Այսպիսով, հանրային ծառայողների մասնագիտական գործունեության առողջունավետությունը պայմանավորված է ինչպես հանրային ծառայության համակարգի հարացուցային և զարգացման ռազմավարության ազդային ու ինտեգրացիոն յուրահատկություններով, այնպես էլ անձի մասնագիտական ու կառավարչական նշանակալից հատկություններին դրսևորումով, որոնցում հատկապես ընդհանուր և նշան-

նակությունն ունեն հոգեբանական գործունե-
րը: Յետևաբար կարևորվում են հանրային ծառայ-
ողներին պատրաստման գործընթացի կառու-
ցարկման հայեցակարգային մոդելի մշակումը
և գիտական հիմնավորումը: Դրանց այժմեական
համահարաբերակցությունը պայմանավորված
է հինգ հիմնական հատկանիշներով՝ մասնագի-
տական գործունեությունը կանոնակարգող
բազմաբնույթ գործունեների հոգեբանական ա-
ռանձնահատկություններով, կրթական և որա-
կավորման բարձրացման գործընթացների հոգե-
բանական բաղադրիչների բովանդակությունը ամբ,
մասնագիտական և անձնային կոմպետենցիանե-
րի ձևավորման և դրսևորման գործընթացների
վերահսկմամբ, մասնագիտական արդյունավետ
հաղորդակցումը պայմանավորող անձի հուզա-
կան ոլորտի կայունությունը, ընտրության
գործընթացի հոգեբանական չափորոշիչների և
մասնագիտական առաջընթացի կառավարման
հստակությունը:

**Յետագոտության արդյունքների հուսա-
լիությունն ու հավաստիությունն** ապահով-
ված են բազմաբանակ գրականության, ամկա հիմ-
նարար հետագոտությունների վերլուծությ-
ամբ և տեսական դրույթներով, որոնք կազմել
են հետագոտության տեսամեթոդական հիմքը,
ինչպես նաև աշխատանքի հիմնական նպատակնե-
րին և խնդիրներին համապատասխան հավաստի
փորձարարական համալիր մեթոդների ու մեթո-
դիկաների տեղայնացված տարբերակների կի-
րառմամբ, փորձարկվողների անհրաժեշտ թվա-
քանակի ընդգրկմամբ, հետագոտության տնո-
ղությունը, ստացված արդյունքների հոգեբա-
նական և մաթեմատիկական վերլուծությանը:

**Աշխատանքի փորձարկումն ու հրապարակա-
յին քննարկումը:** Յետագոտության արդյունք-
ներն անցել են երկարատև գիտական և փորձարա-
րական ճանապարհ: Դրանք քննարկվել են ՀՀ պե-
տական կառավարման ակադեմիայի կառավարման
հոգեբանություն ամբիոնի, ԵՊՀ ընդհանուր հո-
գեբանություն ամբիոնի ընթացիկ նիստերում:
Աշխատանքը քննարկվել է ՀՀ պետական կառա-
վարման ակադեմիայի կառավարման հոգեբա-
նություն ամբիոնի կողմից կազմակերպված գի-
տական սեմինարի ընթացքում: Գիտական սեմի-
նար է անցկացվել նաև ԵՊՀ ընդհանուր հոգեբա-
նություն ամբիոնի, անձի և մասնագիտական գոր-
ծունեություն ամբիոնի, փորձարարական հոգեբանու-

յան լաբորատորիաների նիստերում: Չեկոսլովակիայի Կոնգրեսների հանդես է եկել ՅՅ և միջազգային գիտաժողովներում, մասնավորապես՝ Высшая школа: проблемы и перспективы: 11-я Междунар.науч.-метод. конф., Минск, 30 окт. 2013 г, 2013. ԵՊՀ փիլիսոփայության և հոգեբանության ֆակուլտետի 50-ամյակին նվիրված միջազգային գիտաժողով, 2014, Ethnocultural identity as a strategic resource of consciousness of society in the conditions of globalization. Materials of the international scientific conference on September 28-29, Prague, 2014, Высшая школа: опыт, проблемы, перспективы: материалы VII Международной научно-практической конференции. Москва, РУДН, 17-18 апреля 2014 г., Высшая школа: опыт, проблемы, перспективы: материалы VIII Международной научно-практической конференции. Москва, РУДН, 15-17 апреля 2015 г., «Տեսական և կիրառական հոգեբանության արդի հիմնախնդիրները» ՎՄԻՋ ազգային գիտաժողով, 2015:

Աշխատանքի բովանդակությունն արտացոլված է մեկ մենագրություն և 23 գիտական հոդվածներում:

Աշխատանքի կառուցվածքը: Աշխատանքը բաղկացած է ներածությունից, հինգ գլխից, եզրակացություններից, գրականության ցանկից և հավելվածից: Ներկայացված են 25 աղյուսակ, 35 նկար: Օգտագործվել է 303 աղբյուր՝ հայերեն և օտար լեզուներով:

**ԱՏԵՆԱԽՈՍՈՒԹՅԱՆ ՀԻՄՆԱԿԱՆ
ԲՈՎԱՆԴԱԿՈՒԹՅՈՒՆԸ**

ՆԵՐԱՃՈՒԹՅԱՆ մեջ հիմնավորված է թեմայի արդիականությունը, ձևակերպված է աշխատանքի նպատակը, սահմանված են հետազոտության վարկածը, օբյեկտը, առարկան, ներկայացված են հետազոտության խնդիրները և տեսական գիտամեթոդաբանական հիմքերն ու մեթոդները: Բացահայտված է աշխատանքի տեսական և գիտական նշանակությունը, ինչպես նաև գիտական նորությունը, նշված են պաշտպանությունը ներկայացվող դրույթները:

Ատենախոսություն **«Հանրային ծառայության համակարգը և ծառայողի պաշտոնավարման հոգեբանական գործոնների վերլուծությունը»** խորագրով առաջին գլխում ներկայացված են հանրային ծառայության համակարգի գործունեության հոգեբանական աման ձևաատկությունները: Այնուհետև անդրադարձ է կատարվում հանրային ծառայողների մասնագիտական գործունեությանը և պաշտոնավարմանը: Նկարագրվում են նաև հանրային ծառայության պաշտոնների դասակարգումները և այդ պաշտոնների անձնագրերը: Զննարկվում են հանրային ծառայողների վերապատրաստման և որակա-

վորման գործընթացները և, որպես հանրային ծառայողության բաղադրիչ, համայնքային ծառայողության հոգեբանական տեսակետները: Սույն գլխում նշվում է, որ հանրային ծառայողների գործունեությանը վերաբերող վերլուծությանը հիմնարար տեսությունների, կառավարման արևմտյան և ռուսական դպրոցների հիմնարար դրույթների, կառավարչի անձի, կառավարչական գործունեության առանձնահատկությունների, կառավարման գործընթացում միջանձնային փոխհարաբերությունների, մարդկային գործունեությանը և պետական կառավարման համակարգին նվիրված ժամանակակից տեսական վերլուծությանը համակարգում ծառայողների վարքի առանձնահատկությունները՝ կապված պետական հետաքրքրությունների գիտակցման, այլասիրության, անձնական ծառայողական մոտիվացիայի դրսևորման, հասարակական և մասնագիտական հետաքրքրությունների համադրման, կազմակերպչական նույնականության, մասնագիտության ռացիոնալ ընտրության և այլնի հետ:

Ատենախոսության՝ «**Հանրային ծառայողների մասնագիտական գործունեության և պրոֆեսիոնալ իզմի հոգեբանական առանձնահատկությունները**» խորագրով երկրորդ գլխում քննարկվում են հանրային ծառայողի մասնագիտական կոմպետենտության հարցերը, տրվում է «մասնագիտական կոմպետենտություն» հասկացություն հոգեբանական բնութագիրը: Տեսական և դրադարձ է կատարվում մասնագիտական կոմպետենտության տեսակներին, այնուհետև մեկնաբանվում են աշխատանքային գործունեության մեջ մասնագիտական ինքնորոշման խնդիրները:

Ատենախոսության երրորդ գլխում, որը կրում է «**Հանրային ծառայողի գործունեությանը բնորոշող հոգեկան լարվածության գործունեությունները**» խորագիրը, նվիրված է հանրային ծառայողության գործունեության սթրեսածին գործունեությունների նկարագրություններին: Այս գլխում դիտարկված են «մասնագիտական այրում» համախտանիշի բնութագրման և բացահայտման հիմնահարցերը կառավարման հոգեբանության մեջ: Մասնագիտական այրման ենթարկ-

ված աշխատակիցները հաճախ դեկավարին են ներկայացնում բողոքներ աշխատանքի արդյունքների գնահատման և խրախուսման ոչ հստակ համակարգի, անբավարար հետադարձ կապի և քանակը պահանջելով՝ որակի անկման վերաբերյալ: Քանի որ հանրային ծառայության համակարգը ենթադրում է «մարդ-մարդ» փոխհարաբերություն, այն հանրային ծառայողից պահանջում է հուզականության բարձր աստիճան, հետևաբար ենթադրում է սթրեսային իրավիճակների առկայություն: Աշխատանքային սթրես՝ ռեակցիաներ կամ հակադրումների զարգացում, հանդիպում է նույնիսկ ամառադեմ, լավ կառավարվող համակարգերում, ինչը պայմանավորված է ոչ միայն կառուցվածքակազմակերպչական յուրահատկություններով, այլև աշխատանքի բնույթով, աշխատակիցների հետ միջանձնային փոխհարաբերություններով և այլն:

Յանրային ծառայողների պատրաստման համակարգերի և նրանց հոգեբանական առանձնահատկությունների համեմատական վերլուծություն» խորագրով չորրորդ գլխում մեկնաբանվում են հանրային ծառայողների պատրաստման համակարգի վերաբերյալ միջազգային տվյալները, ինչը թույլ է տալիս եզրակացնել, որ արտասահմանյան տարբերերկրներում գոյություն ունեն տարբեր մոտեցումներ հանրային ծառայողների պատրաստման խնդրին: Յանրային ծառայողի մասնագիտական գործունեությանն են անդրադառնում տարբեր գիտական ուղղություններ, որովհետև հարցը պահանջում է միջգիտական մոտեցում, և որևէ մեկ առանձին գիտություն չընկալելով դրա քննարկումը արդյունավետ չի կարող լինել: Ժամանակակից հասարակությունը հանրային ծառայողի գործունեության խնդիրները շատ հաճախում է անդրադարձ կատարելով հասարակության զարգացման պատմական հիմքերին: Յանրային ծառայողների պատրաստման վերաբերյալ մոտեցումները հաճախ հիմնվում են ամառավոր երկրների փորձի վրա: Այս գլխում մեկնաբանված են Անգլիայի, Ֆրանսիայի, Ռուսաստանի, Գերմանիայի հանրային ծառայողների պատրաստման մոտեցումները:

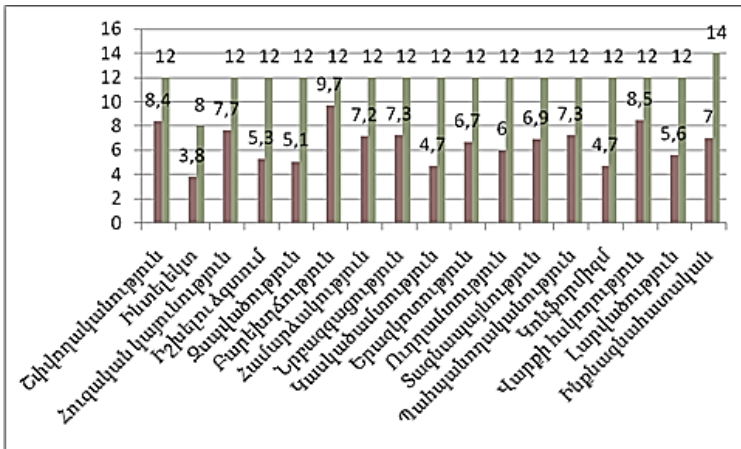
Ատենախոսության հինգերորդ գլխում ներկայացված են **Յանրային ծառայողների հոգեբանական հատկությունների փորձարարական**

հետազոտություն» արդյունքները: «Հետազոտություն գործիքակազմ, մեթոդներ, կազմակերպման և համակազմի նկարագիր» առաջին ենթագլխում ներկայացված են հետազոտություն խնդիրները, մեթոդները, մեթոդիկաները, համակազմը: Հետազոտություն մասնակիցներին թիվը 633 է:

Հետազոտությունն ից ստացված արդյունքները ենթարկվել են որակական և քանակական վերլուծություն: Վիճակագրական վերլուծություն միջոցով բացահայտվել են «Statistic» ստանդարտ ցուցանիշները: Հաջորդ քայլով որոշվել են անձնային առանձնահատկություններին և հոն-գական ոլորտի փոխկապակցվածությունները, բացահայտվել են նշանակալի կոռելյացիոն կապերը, ստացված տվյալները համադրվել են մեր կողմից մշակված էքսպերտային հարցարաններին տվյալների հետ: Հետազոտություն տվյալների մշակումը կատարվել է «Excel 2010» ստանդարտ փաթեթի և SPSS վիճակագրական համակարգչային ծրագրի միջոցով:

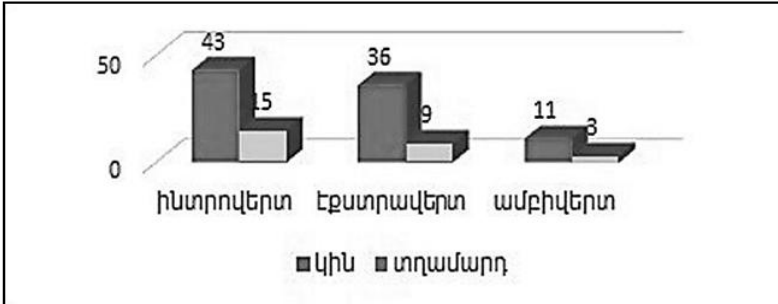
«Հանրային ծառայողների անձնային որակների հետազոտություն արդյունքների վերլուծություն» խորագրով երկրորդ ենթագլխում ներկայացված են հանրային ծառայողների անձնային որակների հետազոտության արդյունքները, որոնք համեմատվել են ըստ սեռային առանձնահատկությունների, ԵՊՀ պրոֆեսորադասախոսական կազմի միջին ցուցանիշների, ինչպես նաև այլ երկրներում մասնատիպ հետազոտություն արդյունքների հետ: Ներկայացված են նաև հանրային ծառայողների էքստրավերսիայի և նյարդայնություն դրսևորումները:

Ստացված տվյալները վերլուծվել են ըստ սեռային առանձնահատկությունների և դուրս են բերվել հանրային ծառայության համակարգի աշխատակիցների հոգեբանական առանձնահատկություններին մասնություններն ու տարբերությունները:



**Գծ ապատկեր 1.4 Ե տտե Լ ի թ Ե ս տի մ ի շ ի ն ց ո Լ ց ա-
ն ի շ ն Ե ռ ը**

Ընդհանրացնելով հանրային ծառայողների անձնային ցուցանիշները՝ կարող ենք եզրակացնել, որ նրանց բնորոշ են բարեխղճությունը, դյուրահավատությունը, ուղղամտությունը, կոնֆորմիզմը և համարժեքի սթանդարտահատականը:



Գծապատկեր 2. Էքստրավերտի և ինտրովերտի հարստությունը կանանց և տղամարդկանց շրջանում

Ինչպես երևում է, թե՛ կանանց, թե՛ տղամարդկանց շրջանում գերակշռում են ինտրովերտները: Նյարդայնության մակարդակը միջին է:

Այսպիսով, կազմվել է ՀՀ հանրային ծառայողի հոգեբանական դիմանկարը, ըստ որի՝ ՀՀ հանրային ծառայողներն ունեն ինտելեկտի միջին մակարդակ, բարեխիղճ են, իրատես, դյուրահավատ, ուղղամիտ (ի տարբերություն Մուրմանսկի հանրային ծառայողների, ովքեր միջանձնային հարաբերություններում դիվանագետ են, համարձակ, կասկածամիտ), կոնֆորմիստ են, ունեն համարժեքի սթանդարտահատական: Հանրային ծառայողների շրջանում մեծամասնություն են կազմում ինտրովերտները, որոնք ունեն նյարդայնության միջին մակարդակ:

«Հանրային ծառայողների արդյունավետ հաղորդակցումը պայմանավորող գործոնների ուսումնասիրության արդյունքների վերլուծություն» խորագրով երրորդ ենթազխում ներկայացված և վերլուծված են հանրային ծառայողների կոնֆլիկտային իրադրություններում մարքի մագմավարությունների, հաղորդակցման առանձնահատկությունների, դժվար իրադրություններում կիրառվող վարքի մագմավարությունների, մտածողության ոճի և կրեատիվության մակարդակի հետազոտության արդյունքները: Հետազոտության արդյունքները

րը համեմատվել են ԵՊՀ պրոֆեսորադասախոսական կազմի միջին ցուցանիշներին հետ, ինչպես նաև համեմատվել են ցուցանիշները՝ ըստ սեռի: Թե՛ կանանց, թե՛ տղամարդկանց շրջանում գերակշռող է խուսափման միջին ցուցանիշը: Կանանց և տղամարդկանց վարքի մագմավարու թյուններին միջին ցուցանիշներին միջև տարբերություններ մեծ է, միայն բարձր է կանանց մրցակցության միջին ցուցանիշը (2,9): Ըստ Ստյուդենտի t չափանիշի՝ էական տարբերություն կա մրցակցության մագմավարության դեպքում: Սա նշանակում է, որ կանայք իրենց գործունեության մեջ, ի տարբերություն և տղամարդկանց, հակված են բավարարելու իրենց հետաքրքրությունները՝ ի վնաս ուրիշների: Յանրային ծառայողների և դասախոսների կոնֆլիկտային իրադրություններում դրսևորվող վարքի մագմավարություններին միջին ցուցանիշներին համեմատությունում և ըստ յոյունդենտի t կրիտիկական չափանիշի՝ տարբերություն կա «խուսափում» մագմավարության դեպքում: Այս մագմավարության միջին ցուցանիշը բարձր է հանրային ծառայողների շրջանում: Այսպիսով, կարող ենք ասել, որ կոնֆլիկտային իրադրություններում հանրային ծառայողները գերադասում են խուսափել կոնֆլիկտային հարցերի քննարկումից:

Յանրային ծառայողները հեշտությամբ են միջանձնային փոխհարաբերություններ հաստատում, անորոշության հանդեպ անհանդուրժող են, կոնֆորմիստ են, ձգտում են բարձրացնել իրենց կարգավիճակը: Սոցիալ-հաղորդակցական առանձնահատկություններին տվյալները համեմատելով ԵՊՀ պրոֆեսորադասախոսական կազմի որակավորման բարձրացման ծրագրով կազմակերպվող դասընթացներին մասնակցող դասախոսներին տվյալներին հետ՝ պարզվեց, որ սոցիալ-հաղորդակցական առանձնահատկություններին միջին ցուցանիշներն էականորեն չեն տարբերվում: Յանրային ծառայողների սոցիալ-հաղորդակցական ապաշնորհության ցուցանիշները միջինից ցածր են, իսկ դասախոսներինը՝ միջին մակարդակում: Դա խոսում է այն մասին, որ վերջիններս ոչ բոլոր իրադրություններում են հեշտությամբ միջանձնային հարաբերություններ հաստատում: Թե՛ հան-

րային ծառայողները, թե՛ դասախոսները ձգտում են բարձրացնել իրենց կարգավիճակը, ավելի հաճախ խուսափում են սեփական կարծիք ձևավորելուց: Ի տարբերություն հանրային ծառայողների՝ ավելի ցածր է դասախոսների ֆրոնտալ աշխատանքի անհանդուրժողականության ցուցանիշը (5,2), թեև երկու դեպքում էլ այն միջինից ցածր է, այսինքն՝ նրանք համարժեք են ընկալում այլ անձանց և կառուցողականորեն են արձագանքում նրանց գործողություններին, այդ թվում՝ քննադատությունը և ազդեցությանը: Ըստ Ստյոնոլդենտի էկրիտիկական չափանիշի՝ հանրային ծառայողների և դասախոսների խմբերի միջև էական տարբերություն կա ֆրոնտալ աշխատանքի անհանդուրժողականության հարցում: Հանրային ծառայողները դժվար իրադրությունները հաղթահարում են՝ կիրառելով ինքնահսկողության, սոցիալական աջակցություն ունենալու, պատասխանատվության ստանձնման, խնդրի լուծման պլանավորման, դրական արժևորման ռազմավարությունները: Դժվար իրադրություններում կիրառվող վարքի ռազմավարությունների վերաբերյալ ամբողջական պատկեր ստանալու համար համեմատել ենք միջին ցուցանիշներն ըստ սեռի: Պարզվել է, որ տարբեր են կանանց և տղամարդկանց «դիստանցիա», «ինքնահսկողություն», «պատասխանատվության ստանձնում» և «դրական արժևորում» ռազմավարությունների միջին ցուցանիշները (կանանց դեպքում դրանք բարձր են): Սակայն շանակում է, որ կանայք բացասական ապրումները հաղթահարում են՝ դրանց նշանակությունը սուբյեկտիվորեն նվազեցնելով, ինչպես նաև հույզերը նպատակաուղղված ճնշելով ու զսպելով: Կանայք տղամարդկանցից ավելի շատ են ընդունում իրենց դերակատարությունը խնդրահարույց իրադրության ամառացման դեպքում և ստանձնում են պատասխանատվություն: Ըստ Ստյոնոլդենտի էկրիտիկական և տղամարդկանց խմբում էական տարբերություններ կան «պատասխանատվության ստանձնում» ռազմավարության դեպքում: Կանայք խնդիրը հաղթահարում են՝ դրական իմաստ հաղորդելով դրան և այն դիտարկելով որպես ստանձնային ճիշտ խթան: Հանրային ծառայողների և դասախոսների՝ դժվար իրադրություններում կիրառվող վարքի ռազմավարությունների միջին ցուցանիշները համեմատականությունից պարզվում է, որ,

ի տարբերությունն հանրային ծառայողներին, դասախոսներին շրջանում «դիստանցիա» ռազմավարությունան միջին ցուցանիշը ցածր է (ըստ Ստյոնոլդենտի տկրիտիկական չափանիշի՝ տարբերությունն էական է): Հանրային ծառայողներին բնորոշ են նշանային և պատկերավոր մտածողությունը, ստեղծարարության միջին մակարդակը:

«Հանրային ծառայողներին հուզական կայունությունն առանձնահատկություններին հետազոտությունն արդյունքներին վերլուծությունը» խորագրով չորրորդ ենթագլխում ներկայացված են հանրային ծառայողներին հուզական կայունության առանձնահատկությունները: Որպես հուզական կայունությունը պայմանավորող գործոններ՝ ընտրվել են հուզական ինտելեկտը և հուզական այրման համախտանիշը: Ելնելով հուզական ինտելեկտի հետազոտությունն արդյունքներին՝ կարող ենք ասել, որ հանրային ծառայողների՝ սեփական հույզերը հասկանալու և գիտակցելու ընդունակությունը զարգացման ցածր մակարդակում է, նրանք դժվարություններ են կառավարում հույզերի և զգացմունքների դրսևորումը, ինչպես նաև՝ սեփական վարքը: Հանրային ծառայողները ոչ բոլոր իրարդրություններում են կարողանում հասկանալ ուրիշների հուզական վիճակները նրանց շարժունակից, դիմախաղից, մարմնի դիրքից, խոսքի հնչերանգից, հետևաբար հնարավորությունն չունեն ազդեցություն գործելու դրանց վրա: Հուզական ինտելեկտի ստանդարտ շեղման մակարդակը բարձր է, ինչը ցույց է տալիս, որ տվյալները ցրված են միջին արժեքի շուրջ. ընտրանքը միատարր չէ: Կանանց և տղամարդկանց հուզական ինտելեկտի միջին ցուցանիշներին համեմատությունից պարզվում է, որ տղամարդկանց ինքնամոտիվացիայի և հուզական ինտելեկտի ցուցանիշներն ավելի բարձր են (միջին մակարդակ), քան կանանցը: Ընդհանրացնելով հուզական այրման ցուցանիշները՝ եզրակացնում ենք, որ դիմադրության փուլը հանրային ծառայողների շրջանում ձևավորվող է, որի ընթացքում նրանք իրենց ունեցած միջոցներով փորձում են նվազեցնել արտաքին իրավիճակների ճնշումները: Հանրային ծառայողների շրջանում հուզական այրման ախտանիշներին ձևավորման փուլում են գտնվում հոգեորավմատիկ իրավիճակների ապրումը, ոչ հա-

մարժեք հուզական արձագանքը: Հանրային ծառայողները մասնագիտական գործունեության մեջ փորձում են խնայել իրենց հույզերը, նվազեցնել հուզական ծախսեր պահանջող մասնագիտական պարտականությունները և հուզական մեկուսացում են ապրում: Հանրային ծառայողների՝ հուզական լարվածության հետևանքով առաջացող փսիխոսոմատիկ դրսևորումների բացահայտմանն ուղղված հետազոտության արդյունքները ցույց տվեցին, որ նրանց առավել բնորոշ են ստամոքսի ցավերը:

«Հանրային ծառայողների հոգեբանական առանձնահատկությունների համահարաբերակցական վերլուծություն» խորագրով հինգերորդ ենթագլխում ներկայացված են հանրային ծառայողների անձնային որակների, սոցիալական ինտելեկտի և հուզական ոլորտի առանձնահատկությունների փոխկապակցվածությունները, վիճակագրական կապերը: Դրանք թույլ են տալիս ամբողջական դարձնել հանրային ծառայողների հոգեբանական դիմանկարը:

«Հանրային ծառայողների պատրաստման հայեցակարգային մոդելը» խորագրով վեցերորդ ենթագլխում ներկայացված է հանրային ծառայողների պատրաստման հայեցակարգային մոդելը: Մեր կողմից առաջադրված մոդելում հատկություններն ու բնութագրերն անվանվեցին բաղադրիչներ, որոնք բնութագրվում են՝ ելնելով տեսական և փորձարարական համալիրում սովորական խորությունից: Նշենք, որ գիտության շատ բնագավառներում հայեցակարգային մոտեցումներ ձևավորելիս կազմվում են դինամիկ մոդելներ, որոնք օբյեկտի և դրա փոխկապակցվածությունների վիճակը նկարագրող տեսական կառույցներ են: Վերլուծությունը ցույց է տվել, որ կառավարչական մտքի զարգացումն առավել վառ արտացոլված է կառավարչական մոդելներում: Այդ մոդելները մշակվում են գիտական հետազոտություններում, ապա կիրառվում գործնականում: Պայմանավորված մոտեցումների, հայացքների, սոցիալական իրարորության փոփոխություններով՝ մշտապես փոփոխվում են մոդելի կառուցվածքն ու բովանդակությունը: Բազմակողմանի տեսական ուսումնասիրությունը ցույց է տվել, որ դինամիկ բնույթ ունեցող մոդելներն ունեն տարբեր ուղղվածություն, կառուցվածք և բովանդակություն:

Հանրային ծառայողների պատրաստման հայեցակարգային մոդելի հիմքում մեր կողմից առաջարկված բանաձևն է (ալգորիթմը)՝ անձ ⇒ սոցիալական միջավայր ⇒ մասնագիտական գործունեություն ⇒ հոգեկազմակերպություն ⇒ հոգեմորմնական դրսևորումներ ⇒ հոգեկան այրում՝ Ա ⇒ ՍՄ ⇒ ՄԳ ⇒ ՅԼ ⇒ ՅՄԴ ⇒ ՅԱ: Հանրային ծառայողների պատրաստման գործընթացի հայեցակարգային մոդելն ընդգրկում է հետևյալ հատկություններն ու բնութագրերը՝ հանրային ծառայողի հոգեբանական դիմանկար, նրա պատրաստման համակարգ, հոգեբանական պատրաստում, մասնագետի հոգեբանական կայունություն, հոսսալիություն: Նշված հատկություններն ու բնութագրերը ներառում են մի քանի բաղադրիչներ՝ հանրային ծառայողների մասնագիտական գործունեությունը կարգավորող և կանոնակարգող գործոններ, դրանց հոգեբանական առանձնահատկությունները, կրթություն, որակավորման բարձրացում, կոմպլեքսիաներ, հաղորդակցում և հոգեկան ոլորտ, ընտրություն և կարիերա: Մոդելի կիրառումը հնարավորություն կտա կատարելագործել ու հանրային ծառայողների աշխատանքը, բարձրացնել ու աշխատանքի արդյունավետությունը:

«Գործնական առաջարկներ» յոթերորդ ենթազլխում ներկայացված են ժամանակակից հանրային ծառայության համակարգում աշխատակազմի ընտրությանն ու զարգացմանն ուղղված առաջարկներ: Առաջարկում ենք.

➤ Հանրային ծառայության համակարգում ներդնել հոգեբանական ընտրագատման համակարգ, որը կնպաստի հանրային ծառայության կառավարչի արդյունավետ աշխատանքին: Այդ նպատակով առաջարկում ենք կազմել հանրային ծառայության համակարգի տարբերաստիճանի կառավարիչների աշխատանքային գործունեության հոգեբանական դիմանկարը՝ փսիխոգրաման:

➤ Կազմել գործիքների համակազմ՝ փսիխոգրամաներին համապատասխան հոգեբանական ընտրագատում կատարելու նպատակով: Այն իրենից ներկայացնելու է հոգեչափիչ մեթոդիկաների տեղայնացված համախումբ:

➤ Այս գնահատման համակարգը կարող է ներառել հետևյալ ստուգված թեստերը՝ Ռ. Կետտելի անձնային գործունեության թեստը, Յ. Այզենկի

ան ձևային թեստը, 4.Թովմասի կոնֆլիկտային իրադրություններում կիրառվող վարքի մազավարություններին թեստը, Ե.Ի.Ռոգովի սոցիալ-հաղորդակցական բանիմացություն թեստ-հարցարանը, Ռ.Լազարուսի դժվար իրադրություններում կիրառվող վարքի մազավարություններին թեստը, Զ.Բրուների մտածողություն տիպը և կրեատիվություն մակարդակը չափող հարցարանը, Ն.Յոլի հոլզական ինտելեկտի մեթոդիկան, Վ.Բոյկոյի հոլզական այրման համախտանիշը բացահայտող մեթոդիկան:

➤ Յանրային ծառայություն համակարգում հոգեբանական ընտրագատման համակարգի իրագործման համար անհրաժեշտ են արհեստավարժ մասնագետներ: Ուստի ժամանակակից կրթական համակարգի առջև այդ մասնագիտացմամբ հոգեբաններ պատրաստելու խնդիր է դրվում: Յոգեբաններին համար նախատեսված են ղեկավարի հոգեբանական կոմպետենտությունը, անձնակազմի կառավարմանը, խմբային գործունեության հոգեբանությունը վերաբերող դասընթացներ:

➤ Յանրային ծառայության համակարգում հոգեբանական ծառայության ներդրումը կնպաստի հանրային ծառայության համակարգի կառավարչի հոգեբանական անվտանգությունը, որը հոգեբանական աջակցություն կապահովի ողջ աշխատանքային գործունեության ընթացքում: Յոգեբանական ծառայությունը կարող է ներառել աշխատակազմի հոգեբանական ընտրագատման, աշխատակազմի ուսուցման և զարգացման աշխատանքները, որոնք նպատակաուղղված կլինեն հոլզական այրման կանխարգելմանը, սթրեսակայնության բարձրացմանը, հաղորդակցման հմտություններին զարգացմանը:

➤ Յանրային ծառայության համակարգի կառավարչի աշխատանքի արդյունավետության բարձրացման նպատակով առաջարկվում է տարբեր դասային աստիճաններին աշխատակիցներին համար կազմել համապատասխան որակավորման բարձրացման ծրագրեր, որտեղ ներառված հոգեբանական բաղադրիչներն ուղղված կլինեն հաղորդակցումն ապահովող հոգեբանական գործունեության զարգացմանը, ինչպես նաև հոլզական կայունության ապահովմանը:

➤ Որակավորման բարձրացման իրականացման գործընթացում առաջարկվում է վերանայել դասավանդման մեթոդները և հոգեբանական բաղադրիչներին դասավանդումն իրականացնել

բացառապես ինտերակտիվ և վարժանքի մեթոդներով, որոնք, բացի տեղեկություն փոխանցումից, կներառեն գործնական վարժանքներ հոգեբանական հմտությունների ձևավորման և ամրապնդման նպատակով:

Այսպիսով, մեր կողմից իրականացված ուսումնասիրություններն ու հետազոտությունն արդյունքների վերլուծությունը հնարավորություն տվեցին հանգել ու հետևյալ **եզրակացություններին**.

1. Հանրային ծառայողների պատրաստման համակարգի կատարելագործումը ժամանակակից հասարակության կարևոր պահանջներից մեկն է, որը ենթադրում է շարունակական և մշտապես արդիականացվող կրթություն: Կրթական բաղադրիչների մասնագիտական բովանդակությունը չի լուծում հանրային ծառայողների պատրաստման և որակավորման բարձրացման խնդիրները, քանի որ հանրային ծառայողների մասնագիտությունը, լինելով «մարդ-մարդ» համակարգի շարքից, պարունակում է յուրօրինակ հոգեբանական առանձնահատկություններ, ինչը ենթադրում է, որ այդ ծրագրերում հոգեբանական բաղադրիչները խիստ անհրաժեշտ են: Համակարգային մոտեցումը թույլ է տալիս լուծել ժամանակակից հանրային ծառայող մասնագետների պատրաստման մասնագիտական և հոգեբանական խնդիրները, որոնք ուղղակիորեն ազդում են նրանց աշխատանքի արդյունավետության վրա, և դրանց լուծումը կարող է նպաստել պետության ու հասարակության արդյունավետ համագործակցությանը:

2. Հանրային ծառայողների գործունեությանը վերաբերող վերլուծությունները կատարվում են կառավարման հիմնարար տեսություններին, կառավարման արևմտյան և ռուսական դպրոցների հիմնարար դրոյթների, կառավարչի անձի, կառավարչական գործունեության առանձնահատկություններին, կառավարման գործընթացում միջանձնային փոխարաբերություններին, մարդկային գործունեության ընդգծելու սկզբունքի հիման վրա: Այդ վերլուծությունները հոգեբանական տարբեր բնագավառների տիրույթում են՝ հոգեբանության տեսության և պատմության, անձի հոգեբանության, սոցիալական և կառավարման, կազմակերպչական և աշխատանքի հոգեբանության: Հանրային ծառայողների և կառավարման վերաբերող ժամանա-

կակից տեսական վերլուծությունները հիմնականում առանձնացնում են այդ համակարգում ծառայողների վարքի առանձնահատկությունները, որոնք կապված են պետական հետաքրքրություններին գիտակցման, այլասիրունության, անձնական ծառայողական դրդապատճառների դրսևորման, հասարակական և մասնագիտական հետաքրքրությունների համադրման, կազմակերպչական նույնականության, մասնագիտության կամ ուղարկված ընտրության և այլնի հետ:

3. Հանրային ծառայողներ պատրաստելու հարցերը դիտարկվում են ակմեաբանական մոտեցման տեսանկյունից, ինչն էլ լայն հնարավորություններ է ստեղծում հանրային ծառայողի անձի և մասնագիտական գործունեության արդյունավետության և նապահովող գործունեությունը իրատեսուրեն դիտարկելու համար: Հանրային ծառայողների հոգեբանական առանձնահատկություններին մեկնաբանումը ակմեաբանական տեսանկյունից թույլ է տալիս ձևավորել նոր մոտեցումներ նրանց մասնագիտական պատրաստման վերաբերյալ, որոնք հիմնված են անձի կենսաբանական, սոցիալական և հոգեբանական զարգացման օրինաչափությունների վրա: Վերլուծական մոտեցումը և ընտրված մեթոդաբանությունը թույլ են տվել հստակեցնել հանրային ծառայողի կարևոր մասնագիտական կիրառական հոգեբանական որակների կայացման լիարժեք աջակցության հայեցակարգի հիմնական գծերը, ինչը փոխկապակցված է նրանց ընտրության, կրթության (հիմնական, հարակից և լրացուցիչ) և որակավորման բարձրացման գործընթացների, ինչպես նաև հանրային ծառայողի հատուկ հոգեկերտվածքի ձևավորմանն ուղղված միջոցառումների հետ: Մշակվել են քաղաքացիական ծառայողների ընտրության ու հավաստագրման տարբեր մոտեցումներ և գիտական հայեցակարգեր: Հատուկ տեղ է հատկացվում այն հայեցակարգերին, որոնցում բացահայտված են հանրային ծառայողների մասնագիտական գործունեության արդյունավետության հոգեբանական գործունեությունը, որոնք նույնպես նաև ազգային յուրահատկություն և պայմանավորված են փոխակերպման փուլում գտնվող երկրի պետական կառուցվածքով և զարգացմամբ:

4. Հանրային ծառայության ոլորտում տարբեր երկրների հոգեբանական մոտեցումների

համեմատական վերլուծությունից պարզվում է, որ դրականացման գործընթացում տարբեր հոգեբանական ուղորտներում նկատվում են որոշակի ընդհանրություններ: Այս ուղորտում փոփոխություններին հիմնարկական արտացոլվում է բնակչության զբաղվածության ցուցանիշներում, ծառայողական փոխհարաբերություններում, արտադրության ծավալում, կադրային քաղաքականության, աշխատակիցների մասնագիտական բանիմացության մեջ: Ծեշտը դնելով հոգեբանական բաղադրիչի վրա՝ ուսուցման կիրառական բաժնում և թրեյնինգներում ներդրել անձնային աճին ուղղված մեթոդներ, անհատի կարիերայի ընթացքում փոփոխությունների դեպքում հանրային ծառայողների կրթության բոլոր աստիճանների համար կիրառել փուլային նպատակային սկզբունքը, որը պետք է համապատասխանի «Ցկյան սուսուցման», «LLL» (Lifelong learning) դրույթներին՝ որպես ժամանակակից սոցիալական կառուցվածքի կարևոր բաղադրիչ:

5. Հանրային ծառայողների մասնագիտական պատրաստման և որակավորման բարձրացման գործընթացը լիարժեք կարող է լինել մասնագիտական կոմպետենտության բաղադրիչների շարքում հոգեբանական բաղադրիչների ամենադեպքում, ինչն ապահովում է համակարգային մոտեցումը մասնագիտական պատրաստման գործընթացին: Համակարգային մոտեցումը ենթադրում է հայեցակարգի ձևավորում, ինչը նոր պահանջներ կայացնում ժամանակակից կառավարման հոգեբանական գիտությունը և դրական արժանատիքները:

6. Սոցիալ-տնտեսական ու իրավական ազգային տարբեր մոտեցումներում և գիտական հայեցակարգերում հատուկ տեղ է հատկացվում այնպիսիներին, որոնցում բացահայտված են հանրային ծառայողների մասնագիտական գործունեության արդյունավետության հոգեբանական գործոնները, որոնք նույնպես ունեն ազգային յուրահատկություն և կապված են երկրի պետական կառուցվածքի, զարգացման փուլի և հոգեկերտվածքի հետ: Հանրային ծառայողների կրթության և որակավորման բարձրացման ծրագիրը պետք է համապատասխանի տվյալ երկրի ազգային յուրահատկություններին: ՀՀ հանրային ծառայողների անձնային որակների ուսուցման արդյունքում և համեմատությունում անընդանր կրկնների նմանատիպ հետազո-

տուժյան արդյունքների հետցույց տվեցին, որ ՀՀ հանրային ծառայողներն ունեն ինտելեկտի միջին մակարդակ, բարեխիղճ են, իրատես, դյուրահավատ, ուղղամիտ են, կոնֆորմիստ ունեն համարժեք ինքնագնահատական: Ըստ վիճակագրական միջին ցուցանիշների՝ հանրային ծառայողների շրջանում մեծամասնություն կազմում ինտրովերտները, և նրանք ունեն նյարդայնություն միջին մակարդակ:

7. Հանրային ծառայության համակարգը հագեցած է հոգեբանական լարվածություն և առաջացնող տարաբնույթ իրավիճակներով, չնայած այն չի դասվում մեծավել սթրեսային մասնագիտությունների շարքը: Ելնելով մշտական փոխակերպումներից և սոցիալ-տնտեսական իրավիճակից՝ գործունեության այս տեսակն իրականացնելիս անձը ենթարկվում է սթրեսների, ինչը մասնագիտական պատրաստության և որակավորման գործընթացի համակարգը վերափոխելու անհրաժեշտություն է առաջացնում: Մասնագիտական կոմպետենցիաները, որոնք ձևավորում են հանրային ծառայողի պրոֆեսիոնալ իզմը և որոշում նրա պիտանիությունը աշխատանքային համակարգի աստիճանակարգի բազմակողմանի հարբերություններում (հեղինակություն, ենթակայություն, իշխանություն տարրեր, ազդեցություն ունի ուրտևային), սահմանված են անձի անհատական-հոգեբանական առանձնահատկությունները հաշվի առնելով և ունեն մասնագիտական առաջընթաց:

8. Հանրային ծառայության անձնակազմի կառավարման համակարգում կարևորվում է շարունակական կրթության դերը: Անձնակազմի մասնագիտական զարգացման անհրաժեշտ միջոցներից է կադրերի պատրաստումը, իսկ այլ մասնագիտական կրթության դեպքում՝ որակավորման բարձրացումը: Դրանք հանրային ծառայողներին կառավարչական ու մասնագիտական նոր գիտելիքներ ու հմտություններ ուղղակիորեն փոխանցելու գործընթացներ են: Հանրային ծառայողի մասնագիտական պատրաստումը և զարգացումը բարդ գործընթաց է, որը պարտադիր պետք է ներառի հոգեբանական կրթական բաղադրիչներ: Հանրային ծառայողների փուլային և լրացուցիչ կրթության հոգեբանական ուղեկցումը կնպաստի հանրային ծառայողի գործունեության հոգեբանական հուսալիություն:

յան բարելավմանը, ինչպես նաև աշխատանքի արդյունավետության բարձրացմանը:

9. ՀՀ հանրային ծառայողների արդյունավետ հարգողակցումը պայմանավորող գործոնների ուսումնասիրությունը ցույց տվեց, որ կոնֆլիկտային իրադրություններում նրանք նախընտրում են խուսափել կոնֆլիկտային հարցերի քննարկումից, հեշտությամբ են միջանձնային հարաբերություններ հաստատում, անհանդուրժող են անորոշության հանդեպ, կոնֆորմիստ են, ձգտում են բարձրացնել իրենց կարգավիճակը: Միաժամանակ հանրային ծառայողները դժվար իրադրությունները հաղթահարում են՝ կիրառելով ինքնահսկողության, սոցիալական աջակցության որոնման մագնիսային շղթայի մոդելները: Դժվար իրադրություններում հայտնվելիս նրանք ընդունում են իրենց պատասխանատվությունը, պլանավորում են խնդրի լուծումը և վերաիմաստավորում այն: Հանրային ծառայողներին բնորոշ են նշանային և պատկերավոր մտածողությունը, կրեատիվություն միջին մակարդակը:

10. Հանրային ծառայողների հուզական կայունությունն առանձնահատկությունների ուսումնասիրությունը ցույց տվեց, որ գազացման ցածր մակարդակում է գտնվում սեփական հույզերը հասկանալու և գիտակցելու ընդունակությունը, նրանք դժվարությամբ են կառավարում հույզերն ու զգացմունքները, ինչպես նաև՝ սեփական վարքը: Ձևավորվող է համարվում հանրային ծառայողների հուզական այրման համախտանիշի դիմադրություն փուլը, իսկ ախտանիշներից ձևավորման փուլում են գտնվում հոգեբարավմատիկ իրավիճակների ապրումը, ոչ համարժեք հուզական արձագանքը: Հանրային ծառայողները մասնագիտական գործունեության մեջ փորձում են խնայել իրենց հույզերը, նվազեցնել հուզական ծախսեր պահանջող մասնագիտական պարտականությունները և հուզական մեկուսացում են ապրում:

11. Հանրային ծառայողների գործունեության ուսումնասիրությունը հնարավորություն տվեց մշակելու նրանց պատրաստման գործընթացի հայեցակարգային մոդել և ստանալու դրա հատկանիշների ու գործառույթների հոգեբանական մեկնաբանություն: Հանրային ծառայողների պատրաստման հայեցակարգային մոդելն ընդգրկում է հետևյալ հատկություններ

րը և բնութագրերը՝ հանրային ծառայողներին մասնագիտական գործունեությունը կարգավորող և կանոնակարգող գործունեություններ, դրանց հոգեբանական առանձնահատկությունները, կրթության որակավորման բարձրացում, կոմպետենցիաներ, հաղորդակցում և հոլդական ոլորտ, ընտրություն և կարիերա: Մոդելի կիրառումը հնարավորություն կտա կատարելագործելու հանրային ծառայողների աշխատանքը, բարձրացնելու նրանց գործունեության արդյունավետությունը:

12. Հանրային ծառայողներին ընտրությունը պետք է կատարվի՝ հաշվի առնելով ոչ միայն նրանց մասնագիտական գիտելիքները, այլ և հոգեբանական առանձնահատկությունները: Հանրային ծառայողներին ընտրության, նրանց պատկանելությունը մշակելու գործընթացն արդյունավետ կազմակերպելու համար նպատակահարմար է անցկացնել հոգեբանական թեստավորում, այսինքն՝ ստուգել մարդու հոգեբանական դիմանկարի համապատասխանությունը նրա մասնագիտական գործունեությանը: Այդ գործընթացը նպատակահարմար է իրականացնել հետևյալ թեստերով՝ Կետտելի անձնային գործունեության թեստ, Այզենկի անձնային թեստ, Վ. Թոմմասի կոնֆլիկտային իրադրություններում կիրառվող վարքի ռազմավարությունների թեստ, Ե. Ի. Ռոզովի սոցիալ-հաղորդակցական բանիմացության թեստ-հարցարան, Ռ. Լազարուսի դժվար իրադրություններում կիրառվող վարքի ռազմավարությունների թեստ, Ջ. Բրունների մտածողության տիպը և կրեատիվության մակարդակը չափող հարցարան, Ն. Հոլի հոլդական ինտելեկտի մեթոդիկա, Վ. Բոյկոյի հոլդական այրման համախտանիշը բացահայտող մեթոդիկա: Հանրային ծառայողներին ընտրությունը հնարավորություն կտա պարզելու նրանց հոգեբանական համապատասխանությունը զբաղեցրած պաշտոնին: Այդ ամենի համար պետք է ստեղծել թեստավորման համընդհանուր համակարգ, որը ենթադրում է ոչ միայն թեստի թարգմանություն, այլ և հարմարեցում մեր իրականությանը, ազգային հոգեկերտվածքին ու առանձնահատկություններին:

Ատենախոսությունների մակաբերան
բովանդակությունը ներառում է հետևյալ հոդվածները:

1. **Լոբջան Ա., Ավանեսյան Յ.**, Մասնագիտական այրման համախոտանիչի բնութագրման և բացահայտման հիմնահարցը կառավարման հոգեբանությունում, «Հանրային կառավարում» գիտական հանդես, Երևան, 2011, N2-3, էջ 163-174:

2. **Աղուզումյան Ռ.Վ., Լոբջան Ա.Բ., Պետրոսյան Լ.Յ.**, Կոնֆլիկտի կառավարումը կազմակերպություններում, Երևան, «Պետական ծառայություն» հրատ., 2012, 76 էջ:

3. **Լոբջան Ա.Բ.**, Կառավարչի անձի հոգեբանական ասպեկտները, Հանրային կառավարում գիտական հանդես, N2, 2013թ., էջ 146-153:

4. **Լոբջան Ա.Բ.**, Կառավարչական գործունեությունը ազդեցությունը անձի հոգեբանական հատկությունների ձևավորման վրա, Կանթեղ, գիտական հոդվածների ժողովածու /գլխ. խմբ. Լ.Արզումանյան, Եր: Ասոդիկ, 2013 Գ.-2013, էջ 258-264:

5. **Լոբջան Ա.Բ.**, Կառավարչներին հոգակալ այրման ախտանիշի դրսևորման պայմանավորվածությունը կազմակերպական գործունեությունում, «Տեսական և կիրառական հոգեբանություն» արդի հիմնախնդիրները» IV միջազգային գիտաժողովի նյութեր. Երևան, «Էդիթ Պրինտ» հրատ., 2013թ., էջ 81-83:

6. **Լոբջան Ա.Բ.**, Քաղաքացիական ծառայողներին հաղորդակցական կոմպետենցիաների ձևավորման առանձնահատկությունները, արդիականությունը մարտահրավերները. փիլիսոփայական և հոգեբանական հիմնախնդիրներ: ԵՊՀ փիլիսոփայություն և հոգեբանություն ֆակուլտետի 50-ամյակին նվիրված միջազգային գիտաժողովի նյութերի ժողովածու, Երևան, ԵՊՀ հրատ., 2014, 492 էջ, էջ 391-395:

7. **Լոբջան Ա.Բ.**, Հանրային ծառայողների մտածողությունը առանձնահատկություններին դրսևորումները, արդիականությունը մարտահրավերները. փիլիսոփայական և հոգեբանական հիմնախնդիրներ: ԵՊՀ փիլիսոփայություն և հոգեբանություն ֆակուլտետի 50-ամյակին նվիրված միջազգային գիտաժողովի նյութերի ժողովածու, Երևան, ԵՊՀ հրատ., 2014, 492 էջ, էջ 395-398:

8. **Ломян А.**, Исследование обусловленности проявления синдрома эмоционального выгорания у управленцев вуза, Высшая школа: проблемы и перспективы: 11-я Междунар.науч.-метод. конф., Минск, 30 окт. 2013 г., Минск: РИВШ, 2013. 444 с., с.315-318.

9. **Ломян А.**, Психологические особенности переподготовки и аттестации государственных служащих, Высшая школа: опыт, проблемы, перспективы: материалы VII Международной научно-практической конференции. Москва, РУДН, 17-18 апреля 2014 г., 838 с., с. 435-439.

10. **Աղև և գուճյան Ռ.Վ., Լոբյան Ա.Բ.**, Համացանկից կախված ության և անձնային հոգեբանական անձնահատկությունների փոխկապված ության ուսումնասիրում, Տարեգիրք 2013, Եր., ԵՊՀ հրատ., 2014թ., 736 էջ, էջ 715-718:

11. **Աղև և գուճյան Ռ. Վ., Լոբյան Ա. Բ., Պետրոսյան Լ. Հ.**, Բանակցությունների վարման հոգեբանություն, գործնական խորհուրդներ, Երևան, ՀՀ պետական կառավարման ակադեմիա, ուսումնամեթոդական ձեռնարկ, 2014, 72 էջ :

12. **Ломян А.**, Психологические особенности личности сотрудников государственной службы в контексте этнокультурной специфики, Ethnocultural identity as a strategic resource of consciousness of society in the conditions of globalization. Materials of the international scientific conference on September 28-29, Prague, 2014, 102p., p. 5-12.

13. **Ломян А.**, Концепция организации поствузовского образования гражданских служащих в Республике Армения, Высшая школа: опыт, проблемы, перспективы: материалы VIII Международной научно-практической конференции. Москва, РУДН, 15-17 апреля 2015 г., 552 с., с. 379-383.

14. **Լոբյան Ա.**, Հանրային ծառայողների մասնագիտական գործունեության հոգեբանական անձնահատկությունները, Երևան, ՀՀ պետական կառավարման ակադեմիա, 2015, 240 էջ :

15. **Լոբյան Ա.**, Մասնագիտական գործունեության հոգեֆիզիոլոգիա, Մեթոդական ուղեցույց, Երևան, ՀՀ պետական կառավարման ակադեմիա, 2015, 56 էջ :

16. **Լոբյան Ա.**, Հոնորական արման մակարդակի ախտորոշման մեթոդիկայի տեղայնացման ընթացակարգ. մեթոդական ուղեցույց, Երևան, ՀՀ պետական կառավարման ակադեմիա, 2015, 48 էջ :

17. **Լ ը ղ յ ա ն Ա.**, Հ ու զ ա կ ա ն ի ն տ է լ է կ տ ի դ ր ս և ո թ -
մ ա ն ա մ ա ն ձ ն ա հ ա տ կ ու թ յ ու լ ն ն է ր ը հ ա ն ր ա յ ի ն ծ ա -
մ ա յ ո ղ ն է ր ի մ ո տ, «Տ է ս ա կ ա ն և կ ի ր ա մ ա կ ա ն հ ո գ է -
բ ա ն ու թ յ ա ն ար դ ի հ ի մ ն ա խ ն դ ի ր ն է ր ը » Վ մ ի ջ ա զ զ ա -
յ ի ն գ ի տ ա ժ ո ղ ո վ ի ն յ ու լ թ է ր, Երևան, «Է դ ի թ Պ -
ր ի ն տ» հ ր ա տ., 2015, 686 է ջ , է ջ 122-125:

18. **Լոկյан А.**, Алгоритм подготовки государственного служащего Республики Армения к эффективной деятельности, Человеческий фактор: проблемы психологии и эргономики, N1, 2016, с.10-15.

19. **Լ ը ղ յ ա ն Ա. Բ.**, Հ ա ն ր ա յ ի ն ծ ա մ ա յ ու լ թ յ ա ն կ ա -
մ ա վ ար ջ ի հ ո գ է բ ա ն ա կ ա ն պ ա տր ա ս տ մ ա ն հ ա մ ա կ ար -
գ ի կ ա մ ու ճ ար կ մ ա ն հ ա յ է ց ա կ ար զ ա յ ի ն հ ի մ ք է ր ը
Հ Հ - ու մ , «Հ ա ն ր ա յ ի ն կ ա մ ա վ ար ու մ » գ ի տ ա կ ա ն հ ա ն -
դ է ս , N1, 2016, է ջ 187-195:

20. **Լոկյан А.**, Психологический компонент системы переподготовки госслужащих к эффективной профессиональной деятельности, Вестник Удмуртского университета. Философия. Социология. Психология. Педагогика. Выпуск 4, 2015. с. 40-44.

21. **Լոկյан А.**, Изучение личностных особенностей государственных служащих Республики Армения, Вісник кiвського національного університету імені тараса шевченка, Вип. 1 (5), 2016, с. 27-31.

22. **Լ ը ղ յ ա ն Ա. Բ.**, Հ ա ն ր ա յ ի ն ծ ա մ ա յ ո ղ ն է ր ի
մ տ ա ժ ո ղ ու լ թ յ ա ն և դ ժ վ ար ի ր ա վ ի ճ ա կ ն է ր ու մ
վ ար ք ի ն ա զ մ ա վ ար ու լ թ յ ու լ ն ն է ր ի
ա մ ա ն ձ ն ա հ ա տ կ ու թ յ ու լ ն ն է ր ը .
մ ա ն կ ա վ ար ժ ու լ թ յ ա ն և հ ո գ է բ ա ն ու լ թ յ ա ն
հ ի մ ն ա խ ն դ ի ր ն է ր , մ ի ջ բ ու հ ա կ ա ն
կ ո ն ս ո թ յ ու մ ի գ ի տ ա կ ա ն հ ա ն դ է ս , Երևան , 2016, է ջ
90-99:

23. **Լ ը ղ յ ա ն Ա. Բ.**, Հ ա ն ր ա յ ի ն ծ ա մ ա յ ո ղ ն է ր ի
հ ու զ ա կ ա ն կ ա յ ու լ ն ու լ թ յ ա ն
ա մ ա ն ձ ն ա հ ա տ կ ու թ յ ու լ ն ն է ր ի հ է տ ա զ ո տ ու լ թ յ ա ն
ար դ յ ու լ ն ք ն է ր ի վ է ր լ ու ծ ու լ թ յ ու լ ն ը , Կ ա ն թ է դ ,
գ ի տ ա կ ա ն հ ո ո վ ա ծ ն է ր , «Ա ս ո ղ ի կ » հ ր ա տ., Երևան ,
2016, 282 է ջ ,
է ջ 156-161:

ЛОКЯН АРСЕН БАГДАСАРОВИЧ

КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ОСНОВЫ СТРУКТУРИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ПОДГОТОВКИ УПРАВЛЕНЦА ПУБЛИЧНОЙ СЛУЖБЫ РЕСПУБЛИКИ АРМЕНИЯ

Диссертация на соискание ученой степени доктора психологических наук по специальности 19.00.01 «Общая психология, теория и история психологии, психология личности».

Защита диссертации состоится 29 сентября 2016 года в 12.00 ч. На заседании специализированного совета по философии и психологии 064 БАК по присуждению ученых степеней при Армянском педагогическом университете им Х. Абовяна по адресу: Ереван, 0010, ул. Тигран Мец, 17.

Актуальность исследования. Перманентный мониторинг профессиональной деятельности и компетентности профессионала с позиций психологии позволит дополнить концепции управления современными подходами, а также способствовать развитию важных психологических качеств личности специалиста.

Комплексное исследование системы государственной службы Республики Армения позволит расширить спектр интерпретации возникающих вопросов и выявить проблемные психологические аспекты, которые связаны с поиском современных и перспективных способов отбора, подготовки и обучения кадров.

Цель исследования

Цель работы заключалась в исследовании психологических особенностей профессиональной деятельности и личности управленца государственной службы Республики Армения, которые обусловлены спецификой системы подготовки, а также в разработке концептуальных основ ее структурирования.

Научная новизна исследования

На основе анализа психологических комплексных факторов, регулирующих и определяющих деятельность публичных служащих, выявлены особенности их психологических составляющих на примере РА.

Выявлены также закономерности, которые представлены в «функциональной модели» по следующим компонентам: факторы, регулирующие и регламентирующие профессиональную деятельность, образование и повышение квалификации, профессиональные компетенции, коммуникативная и эмоциональная сфера, отбор и карьера.

Теоретическая и практическая значимость исследования.

Представлен анализ психологических факторов систем подготовки и переподготовки профессиональной деятельности публичных служащих. Детально рассмотрены и научно обоснованно представлены психологические особенности положений, регламентирующих деятельность публичных служащих в РА и других странах.

Внедрение результатов многоэтапного и комплексного исследования имеет практическое значение, которое выражается в возможности совершенствования системы основного и дополнительного образования, разработке конкретных тренинговых программ, внедрении системы отбора кадров для публичной службы.

Практическая значимость оражена в двух учебных пособиях и в двух методических справочниках.

В первой главе диссертации под названием «Система публичной службы и анализ психологических факторов несения службы сотрудников» представлены психологические особенности деятельности системы публичной службы. Обсуждаются психологические особенности процессов переподготовки и повышения квалификации публичных и муниципальных служащих.

Во второй главе диссертации под названием «Психологические особенности профессионализма и профессиональной деятельности публичных служащих» обсуждаются вопросы профессиональной компетентности публичного служащего.

Третья глава диссертации, которая названа «Факторы психической напряженности, характеризующие деятельность публичного служащего» посвящена описаниям стрессогенных факторов деятельности публичной службы. В этой главе рассматривается характеристика синдрома «профессионального выгорания», которая не теряет своей актуальности в психологии управления.

В четвертой главе под названием «Современный анализ систем подготовки публичных служащих и их психологические особенности» рассмотрены научные данные, касающиеся системы подготовки публичных служащих в различных странах.

В пятой главе диссертации представлены результаты «Экспериментальных исследований психологических свойств публичных служащих», которая содержит шесть подглав. В последней подглаве, которая названа «Концептуальная модель подготовки публичных служащих», представлена концептуальная модель подготовки публичных служащих.

Представлено 25 таблиц, 35 рисунков. Используются материалы 303 источников на армянском и иностранном языках.

Содержание работы отражено в одной монографии и в 23 научных статьях.

LOKYAN ARSEN BAGDASAR

CONCEPTUAL BASES OF STRUCTURING A SYSTEM OF PSYCHOLOGICAL PREPARATION OF MANAGERS IN THE PUBLIC SERVICE IN THE REPUBLIC OF ARMENIA

Doctoral Thesis submitted to claim the scientific degree of Doctor of Psychology in specialty 19.00.01 “General Psychology, Theory and History of Psychology, Individual Psychology”.

The defense of the thesis will take place at 12.00 on September 29th, 2016 at the session of Degree Awarding Commission 064 specializing in Philosophy and Psychology of the Higher Attestation Committee of the Republic of Armenia at Armenian State Pedagogical University after Khachatour Abovyan.

Address: Tigran Mets Street, 17, Yerevan, Republic of Armenia.

SUMMARY

Actuality

In the recent local and foreign scholarly publications the issue of the psychological factors, determining the efficiency of professional activity, has been frequently touched upon.

The observation of the professional activity and competences of a specialist from the psychological perspective enables to replenish the management concepts with modern approaches and to contribute to the development of the essential psychological personality traits.

For the systematized and complex examination of the issues set forth, it is necessary to reveal the multilateral description of professional activity and functions of a specialist, and to combine them with psychological components, then to search for solutions corresponding to the modern scholarly concepts.

Examination Degree of the Issue

The issue of the public service system development and improvement is under consideration within the frames of the social, economic, political sciences and humanities. It has been studied for a long time from the psychological viewpoint. Complex studies of the issue have been conducted in the field of psychology of management, where the psychological problems of the public administration system have been examined.

However there is no exhaustive response yet, and the public administration system is comparably less examined.

Objective of the Research

The objective of the research is to examine the features of the public service leader preparation system, conditioned by the professional activity and psychological personality traits, in the Republic of Armenia and to develop the conceptual and psychological grounds of constructing it.

Scientific Novelty of the Research

The **scientific novelty of the research** is that a study of emotional features, which determine the activity of public servants, and a comparative analysis of their peculiarities have been carried out according to the formula (algorithm), proposed by the author: personality⇒social environment⇒professional activity⇒emotional strain⇒psychosomatic manifestations⇒occupational burnout.

Theoretical and Practical Relevance of the Research

The theoretical significance of the dissertation is that the analysis of the psychological factors of public servants' professional activity, preparation and training systems is presented. The **practical relevance** of the multistage and complex study results is the great opportunity of improving the educational system, developing continuous learning and concrete training programs, installing staff selection system for the civil service, designating scientific and methodic approaches for the related courses. The practical relevance is reflected in two teaching manuals and in two methodological guidelines.

The first chapter of the dissertation, entitled "**The Public Service System and Psychological Factor Analysis of Servant's Office Holding**", presents the psychological features of the public service system activity. It examines the public servant training and qualification processes and, as a public service component, psychological viewpoints of the community service.

The second chapter, entitled "**The Psychological Features of Public Servant's Professional Activity and Professionalism**", discusses the issues of public servants' professional competency.

The third chapter, entitled "**The Mental Stress, Characterizing the Public Servant's Activity**", is dedicated to the description of the stress causing factors of public service activity. This chapter views the issues of the "Occupational Burnout" syndrome description and detection in managerial psychology.

The fourth chapter, entitled "**The Comparative Analysis of the Public Servants' Preparation Systems and Their Psychological Features**", interprets the international data on the public servant preparation system.

The fifth chapter presents the results of the "**Empirical Research on Public Servants' Psychological Features**" which consists of 6 sub-chapters.

The sixth sub-chapter with the title of "**The Conceptual Model of Preparing Public Servants**" presents the conceptual model of public servant preparation.

25 tables and 35 pictures are presented. 303 sources in Armenian and foreign languages have been used.

The content of the research is reflected in one monograph and 23 scholarly articles.