

ՀՀ ԿՐԹՈՒԹՅԱՆ ԵՎ ԳԻՏՈՒԹՅԱՆ ՆԱԽԱՐԱՐՈՒԹՅՈՒՆ
Խ. ԱԲՈՎՅԱՆԻ ԱՆՎԱՆ ՀԱՅԿԱԿԱՆ ՊԵՏԱԿԱՆ ՄԱՆԿԱՎԱՐԺԱԿԱՆ
ՀԱՄԱԼՍԱՐԱՆ

ՎԱԶԳԵՆՍԵԼՍԻՄԿՐՏՈՒՄՅԱՆ

ԱՆՑՈՒՄԱՅԻՆ

ՀԱՍԱՐԱԿՈՒԹՅՈՒՆՈՒՄԱՐԴՅՈՒՆԱՎԵՏԳՈՐԾԱՐԱՐԻՍՈՑԻԱԼ -
ՀՈԳԵԲԱՆԱԿԱՆ ՆԱԽԱՂՅԱԼՆԵՐԸ

ԺԹ.00.03. <<Սոցիալական հոգեբանություն, (միջանձնային հարաբերություններ, ընտանեկան, խմբային գործունեություն)>> մասնագիտությամբ, հոգեբանական գիտությունների թեկնածուի գիտական աստիճանի հայցման

Ա Տ Ե Ն Ա Խ Ո Ս ՈՒ Թ Յ ՈՒ Ն

Գիտական ղեկավար՝ հոգ. գիտ. դոկտոր,
պրոֆեսոր **Ս. Ռ. Գևորգյան**

ԵՐԵՎԱՆ 2019

ԲՈՎԱՆԴԱԿՈՒԹՅՈՒՆ

Ներածություն 5

ԳԼՈՒԽ 1.

ԱՆՑՈՒՄԱՅԻՆ ՀԱՍԱՐԱԿՈՒԹՅՈՒՆՈՒՄ ԱՐԴՅՈՒՆԱՎԵՏԳՈՐԾԱՐԱՐԻ ՍՈՑԻԱԼ -
ՀՈԳԵԲԱՆԱԿԱՆ ԱՌԱՋ ԱՆՀԱՏԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅԱՆ ՄԵԹՈԴՆԵՐԻ
ՈՂԱԲԱՆԱԿԱՆ ՀԻՄՆԱՎՈՐՈՒՄՆԵՐԸ 17

1.1. Անցումային հասարակության սոցիալ-
հոգեբանական բնութագրերի վերլուծությունը,
ազդեցությունը անձի հոգեկան լոբրտիվրա 17

1.2. Գործարարին ազավառիյուրահատուկ առանձնահատկությունները, սոցիալ-
հոգեբանական բնութագրերը 26

1.3. Անցումային հասարակությունում գործարար միջավայրի արդյունավետ
ղեկավարման հոգեբանական նախադրյալները 33

1.4. Անցումային հասարակությունում գործարար անձի սոցիալ-
հոգեբանական բնութագիրը 39

1.5. Արդյունավետ գործարարի հոգեբանական դիմանկարը,
գործունեության արդյունավետության ապահովման սոցիալ-
հոգեբանական նախադրյալները 43

ԳԼՈՒԽ 2. ԱՆՑՈՒՄԱՅԻՆ ՀԱՍԱՐԱԿՈՒԹՅՈՒՆՈՒՄ ԱՐԴՅՈՒՆԱՎԵՏ ԳՈՐԾԱՐԱՐԻ
ԱՆՁԻ ՀՈԳԵԲԱՆԱԿԱՆ ՆԱԽԱԴՐՅԱԼՆԵՐԻ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅԱՆ ՄԵԹՈԴՆԵՐԻ
ԿԻՐԱՌՄԱՆ ԳԻՏԱԿԱՆ ՊԱՀԱՆՁՆԵՐԸ 58

2.1. Արդյունավետ գործարարի անձի հոգեբանական նախադրյալների
հետազոտության գիտական պահանջները, սկզբունքներն ու մեթոդները 58

2.2. Հաջողակ գործարարի սոցիալ-հոգեբանական նկարագրի բացահայտման
հարցաթերթիկի բով.-թյունը, կիրառման առանձնահատկությունները 61

2.3. Անձի ընդհանուր տազնապայնության մակարդակի հետազոտման մեթոդիկայի կիրառման առանձնահատկությունները: (Ջ. Թեյլորի տարբերակը, տեղայնացումըՏ.Ա.Նեմչինովի)	62
2.4. Սթրեսում նյարդահոգեկան կայունության և դեզադապտացիայի ռիսկիորոշման մեթոդ <<Պրոգնոզ>>	63
2.5. Անձի զգայաշարժական հնարավորությունների, կամայինինքնակարգավորման ընդունակությունների հետազոտման մեթոդ (տեպպինգ թեստ, գրաֆիկական տարբերակ, ըստ`Ե.Իյինի)	65
2.6. Գործարար անձանց ուշադրության կենտրոնացման, հոգեկանաշխատունակության, կայունության առանձնահատկությունների հետազոտման մեթոդ: (Շուլտեիկարմիր և սև թվերի աղյուսակներ)	69
2.7. Հետազոտության արդյունքների մշակման մաթեմատիկական մեթոդները ...	74

ԳԼՈՒԽ 3. ԱՆՑՈՒՄԱՅԻՆ ՀԱՍԱՐԱԿՈՒԹՅՈՒՆՈՒՄ ԱՐԴՅՈՒՆԱՎԵՏ ԳՈՐԾԱՐԱՐԻ ՀՈԳԵԲԱՆԱԿԱՆ ՆԱԽԱԴՐՅԱԼՆԵՐԻ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅԱՆ

ԱՐԴՅՈՒՆՔՆԵՐԻ ՎԵՐԼՈՒԾՈՒԹՅՈՒՆԸ	81
3.1. Արդյունավետ գործարարի հոգեբանական նախադրյալների էմպիրիկ հետազոտության գիտական պահանջները	81
3.2. Գործունեության արդյունավետության և գործարար անձանց վրա անդրադարձող գործոնների բնութագրերը, ազդեցության հոգեֆիզիոլոգիական, սոցիալ-հոգեբանական հետևանքների վերլուծությունը՝	83
3.3. Հաջողակ գործարարի սոցիալ-հոգեբանական նկարագրի վերլուծությունը	89
3.4. Գործարարների տազնապայնության մակարդակի հետազոտման արդյունքների վերլուծությունը	93
3.5. Գործարարների սթրեսային իրավիճակում նյարդահոգեկան կայունության և անհարմարվողականության ռիսկի հետազոտման արդյունքները	99
3.6. Գործարար անձանց զգայաշարժական, կամային մոբիլիզացման հնարավորությունների հետազոտումը (գրաֆիկական տեպպինգ թեստ, ըստ Ե.Պ.Իյինի).....	103

3.7. Գործարարների նյարդահոգեկան գործընթացների աշխատունակության, օպերատիվ հիշողության, ուշադրության կենտրոնացման հետազոտումը (Շուլտեի կարմիր և սև թվերի աղյուսակներ)	111
Եզրակացություններ	120
Գրականության ցանկ.....	123
Հավելված1	134
Հավելված 2	135
Հավելված 3	138
Հավելված 4.....	141
Հավելված 5.....	145

ՆԵՐԱԾՈՒԹՅՈՒՆ

Թեմայի արդիականությունը: Վերջին տասնամյակներին ՀՀ տնտեսական և քաղաքական համակարգերի կտրուկ փոփոխությունների պատճառով օբյեկտիվորեն առաջացան սոցիալ-տնտեսական, ռազմաքաղաքական, սոցիալ-հոգեբանական նոր հարաբերություններ: Երբեմնի կայուն հասարակությունում գործող հանրապետության քաղաքացիները հայտնվեցին բոլորովին նոր իրականության մեջ, որը իր սոցիալ-տնտեսական անձանաչելի զարգացումների, կենսամակարդակի անկման, նոր արժեքների ներմուծման ու անկանխատեսելի զարգացումների հեռանկարով լուրջ խնդիրներ առաջադրեց: Նոր իրականության պայմաններին հարմարվելու, դրանում կայուն կենսակերպ ստեղծելու համար մարդկանցից պահանջվում էր առաջացած հիմնախնդիրների լուծման բոլորովին նոր մոտեցումներ: Կյանքի նոր պահանջները ստիպեցին մարդկանց վերանայելու իրենց համոզմունքները, եկամուտների հայթայթման ուղիներն ու միջոցները: Ինքնահաստատման, եկամուտների ձեռքբերման, գոյատևման պայքարում շատերը փոխեցին իրենց մասնագիտությունը, ոմանք պատահական կամ բնական ընտրությամբ հայտնվեցին ոլորտներում, որի մասին երբեք չէին մտածել: Սակայն հենց դրանցում առաջ եկան իրենց բնագավառում առաջին հաջողությունները գրանցած մարդիկ, որոնք իրենց հետ տարան շատ շատերին: Արդյոք պատահականություն՞ և՞ էր այդ երևույթը, թե՞ օրինաչափություն:

Հատկապես գործարար միջավայրում հայտնվեցին մարդիկ, որոնք նախկինում աչքի ընկնող հաջողություններ չէին ունեցել: Դեռ ավելին, նրանցից շատերը տարբեր ոլորտներում այսօր հաջողությամբ իրականացնում են իրենց գործունեությունը /բիզնեսը/: Անշուշտ, կյանքի գործընթացները քննարկելիս անհրաժեշտ է դրանք դիտարկել համակարգային մոտեցմամբ ու դրանց զարգացումների օրինաչափությունների հաշվառման պահանջներից ելնելով: Գոյություն ունեն գործարար անձի հաջողությունների ապահովման, դրանց դետերմինանտների ու սոցիալ-տնտեսական հիմնախնդիրների բազմաթիվ հետազոտություններ, ինչպես հայրենական, ռուսական դպրոցների, այնպես էլ արտասահմանյան շատ գիտնականների կողմից: Ըստ կարծիքների. <<Գործարար միջավայրում ոչինչ

պատահական չէ, միայն կա անհրաժեշտություն ճիշտ ժամանակին հայտնվել ճիշտ տեղում>>: Օվքեր են այդ մարդիկ, ինչ առանձնահատկություններով ու որակներով են օժտված նրանք, որոնք ունենալով բոլորովին ուրիշ մասնագիտություն (հաճախ չունենալով նույնիսկ կրթություն), տարբեր ոլորտներում իրենց հնարավորությունները փորձած՝ (նույնիսկ ձախողումներով), մեծ առաջընթաց են ապահովում բիզնեսի բնագավառում: Մյուս կողմից՝ շուկայի ու օրենքների անկայունությունը, փոխակերպվող հասարակության մեջ իր դիրքում մնալու անհավասար պայմանները, տնտեսական օրենքների պարտադրանքները, կոշտ մրցակցությունը, դրամի արժեզրկման մեծ հավանականությունը, ապրանքների, հումքի աղբյուրների դեֆիցիտները գործարար անձանց պահում են մշտական լարվածության, տազնապի, տևական սթրեսի մեջ, որում արդյունավետ գործելու, հաջողություններ գրանցելու հնարավորությունները հայտնվում են վտանգի սպառնալիքների տակ: Այդպիսի պայմաններում մրցակցության դիմանալու, գործունեության մեջ հաջողություններ գրանցելու գործընթացը ուղիղ կախվածություն ունի գործարար անձի հոգեբանական կերտվածքից, նրա հոգեֆիզիոլոգիական համակարգերի ֆունկցիոնալ հնարավորությունների ներդրման առանձնահատկություններից: Ուստի <<լավ մարզավիճակում>> մնալը գործարար անձանց համար հանդիսանում է գոյատևման ամենօրյա կենսական պահանջ: Այս և բազմաթիվ հարցերի լուծման ու գիտական հիմնավորման համար առաջադրվող հիմնախնդիրը մեր ժամանակներում ավելի քան կարևորություն է ձեռք բերում:

Աշխատանքի արդիականությունն ու կարևորությունը կայանում է նաև նրանում, որ սույն աշխատանքում գործարար անձի հաջողությունների ապահովման հիմնախնդիրը դիտարկվում է նրա անձի հոգեբանական խորքային նախադրյալների ֆունկցիոնալ հնարավորությունների ուսումնասիրության տեսանկյունից: Մյուս կողմից՝ մասնագիտական գրականության ուսումնասիրությունները ցույց են տալիս, որ գոյություն ունեցող հետազոտությունները առնչվում են հիմնախնդրի գուտ տնտեսական, սոցիալ-հոգեբանական, քաղաքական կողմերին: Այս տեսանկյունից՝ փոխակերպվող հասարակության պայմաններում գործարար անձի հաջողությունների ապահովման հիմնախնդիրը քիչ է ուսումնասիրված, կամ շատ խնդիրներ լուսաբանված չեն:

Ատենախոսության համար տեսական և գիտամեթոդաբանական հիմք են հանդիսացել գործունեության տեսությունը (Ա. Ն. Լեոնտև, Ա. Լ. Ռուբինշտեյն, Բ. Գ. Անանև, Ա. Գ. Ասմոլով), փոխակերպվող հասարակությունում անձի հարմարման զարգացման վերաբերյալ տեսությունները (Ն. Ռ. Հակոբյան, Ս. Ս. Խուրոյան, Ա. Գ. Ասմոլով, Ի. Գ. Մակլինա-Պիլա, Մ. Ա. Կոտիկ), գործունեության տարբեր պայմաններում անձի կենսագործունեության պահպանման, գործունեության արդյունավետության ապահովման տեսությունները (Մ. Պ. Մկրտումյան, Բ. Ֆ. Լոմով, Յու. Մ. Ջաբրոդին, Յ. Պ. Կորոլենկո), ֆունկցիոնալ համակարգության տեսությունը (Պ. Անտիսին, Ա. Լ. Լեբեդևա, Լ. Պ. Դիկայա, Վ. Պ. Մարիշչուկ) գործարար ոլորտի տեսություններ (Ա. Լ. Ժուրավյով, Վ. Գ. Ջազիկին), ղեկավարման ու կառավարման ոլորտի տեսություններ (Ս. Ռ. Գևորգյան, Ա. Յ. Անցուպով, Ա. Լ. Ժուրավյով, Վ. Գ. Ջազիկին, Ա. Ի. Շիպիլյով) և այլն: Դրանցում քննարկվում են անձի ակտիվության, նրա հավակնությունների դրդապատճառների ուղղվածությունը, գործունեության առանձնահատկությունների, անձի հոգեֆիզիոլոգիական համակարգերի ֆունկցիոնալ հնարավորությունների դրսևորման օրինաչափությունները, անձի հոգեկան աշխատունակության մեխանիզմների հիմքում ընկած անձնային առանձնահատկությունները, ֆունկցիոնալ համակարգերի կառուցվածքային ու բովանդակային բնութագրերի, ամենատարբեր պայմաններում անձի ֆունկցիոնալ վիճակների փոփոխության, հոգեբանական վերահսկողական գործընթացների կազմակերպման հիմնախնդիրները և այլն:

Աշխատանքներում առաջ քաշված գիտական խնդիրները, հետազոտվող երևույթները ուսումնասիրում են գործունեության արդյունավետության հիմք հանդիսացող անձի խորքային նախադրյալները՝ ֆունկցիոնալ համակարգության ու անձի ամբողջականության տեսությունների հիման վրա: Մասնավորապես՝ հետազոտությունը հիմնված է Պ. Անտիսինի ֆունկցիոնալ համակարգության տեսության գաղափարների վրա: Ըստ այս տեսության՝ համակարգության գործունեության վերջնական արդյունքի արդյունավետությունը պայմանավորված է համակարգի կառուցվածքում գտնվող ենթահամակարգերի ֆունկցիոնալ հնարավորությունների զարգացվածության աստիճանով [12]: Օրգանիզմի, հոգեկան ոլորտի հիմնական ծանրաբեռնվածությունը կրող ենթահամակարգերի գործունեության հոգեֆիզիոլոգիական հնարավորությունները իրենց հերթին պայմանավորված են իր իսկ

կառուցվածքում գոյություն ունեցող բաղադրամասերի ֆունկցիոնալ վիճակներով [12, 81]: Պ. Անդխինի ֆունկցիոնալ համակարգի տեսության այս գաղափարները լիովին համապատասխանում են հետազոտության նպատակի և խնդիրների իրականացման պահանջներին:

Ատենախոսական աշխատանքը կառուցված է գիտական հետազոտությունների իրականացման պահանջներին ներկայացվող դետերմինիզմի, ամբողջականության, համակարգայնության գիտական սկզբունքների հիման վրա, իսկ արդյունքները հիմնավորվում են մաթեմատիկական վիճակագրության մեթոդների արդյունքներով, դրանց գիտական մեթոդոլոգիական վերլուծությունների հիմնավորմամբ: Հետազոտության ընթացքում հաշվի են առնվել նաև մի շարք կարևորագույն հանգամանքներ, որոնք իրենց սոցիալ-հոգեբանական բնութագրերով առանձնահատուկ ազդեցություն ունեն գործարար անձանց հոգեկերտվածքի, սոցիալական դիրքորոշումների, մասնագիտական և անձնային որակների ձևավորման և դրսևորման գործում:

Կարծում ենք, որ աշխատանքների կազմակերպման այսպիսի ռազմավարությունը հնարավորություն կտա գործունեության արդյունավետ, հեռանկարային ծրագրերի մշակման, ինչպես նաև գործարար անձի խորքային հնարավորությունների լիարժեք ճանաչման ու դրանց ֆունկցիոնալ վիճակների փոփոխության դեպքում առաջացած խնդիրների լուծման համար: Մյուս կողմից՝ հետազոտությունների շարունակական իրականացումը հնարավորություն կտա բացահայտելու գործարար անձանց գործունեության սոցիալ-հոգեբանական յուրահատուկ տեղաշարժերի առանձնահատկություններն ու ժամանակի ընթացքում վերահսկել անձի հոգեֆիզիոլոգիական համակարգերում դիտարկվող փոփոխությունները:

Հետազոտության վարկածը: Ենթադրվում է, որ անցումային հասարակությունում գործարար անձի հաջողությունները պայմանավորված են նրա հոգեկան ոլորտի խորքային նախադրյալների գործառութային հնարավորությունների առանձնահատուկ համագործակցությամբ, դրանց գործառութային վիճակների բարձր արտահայտվածությամբ:

Ենթադրվում է նաև, որ գործարարների գործառութային հնարավորությունների ակտիվացման հիմքում ընկած են նրանց հոգեկան բարձր աշխատունակության հնարավորություններն ապահովող հարմարվողականության մակարդակը, անձի

սթրեսակայունության, խնդրահարույց իրավիճակներում դժվարությունների հաղթահարման նպատակով հոգեկան գործընթացների կամային մոբիլիզացման, դրանց արդյունավետ համագործակցության հնարավորությունները:

Հետազոտության նպատակն է ուսումնասիրել անցումային հասարակությունում գործարար անձանց հաջողությունները պայմանավորող հոգեկան ոլորտի խորքային նախադրյալները:

Հետազոտության օբեկտը գործարար անձանց գործունեության արդյունավետությունն ապահովող հոգեկան ոլորտի առանձնահատկություններն են:

Հետազոտության առարկան հանդիսանում է գործարար անձանց սթրեսային իրավիճակներում հարմարման, հուզական ոլորտի փոփոխության, նյարդահոգեկան կայունության, հոգեկան աշխատունակության, զգայաշարժական գործընթացների մոբիլիզացմանյուրահատուկ առանձնահատկությունները:

Գործարար անձի խորքային հնարավորությունների ուսումնասիրումը դիտարկվել է անձի գործառույթային հնարավորությունների հետազոտման տեսանկյունից: Այդ նպատակով ընտրված հետազոտությունների մարտկոցն ու աշխատանքների իրականացման ողջ ընթացքը ուղղված է բացահայտելու գործարար անձանց հոգեկան ոլորտի խորքային հնարավորությունների արտահայտվածությունը:

Հետազոտության խնդիրներն են.

1. Մասնագիտական գրականության ուսումնասիրման միջոցով հիմնախնդրի տեսական և գործնական կողմերի, գիտական տեսակետների, հիմնախնդրի լուծման ժամանակակից մոտեցումների, առաջավոր գաղափարների վերլուծություն:

2. Հետազոտության կազմակերպման ռազմավարության մշակում, մեթոդների և համակազմի ընտրություն, հետազոտության պայմանների ապահովում:

3. Գործարար անձանց գործունեության առանձնահատկությունների, ինչպես նաև նրանց վրա անդրադարձող բացասական գործոնների բացահայտում:

4. Գործարարների հոգեվիճակների արտահայտվածության, հարմարվողականության, սթրեսակայունության ու զգայաշարժական հնարավորությունների ուսումնասիրում:

5. Գործարար անձանց հուզական կայունության, հոգեկան աշխատունակության, մոբիլիզացիոն կարողությունների, հոգեկան գործընթացների արտահայտվածության ուսումնասիրում:

Հետազոտության մեթոդները: Հետազոտությունների արդյունավետ իրականացման նպատակով՝ մեր կողմից ընտրվել են գործարար անձանց հոգեֆիզիոլոգիական առանձնահատկությունների չափման մի արդյունավետ մարտկոց, որը հնարավորություն է տալիս ուսումնասիրել հետազոտության առարկայի հնարավորինս բազմակողմանի դրսևորումներն ու դրանց հոգեֆիզիոլոգիական յուրահատուկ բնութագրերը: Մեթոդներն ընտրելիս հաշվի են առնվել նաև դրանց կիրառական, տեղեկատվական, խնդրո առարկային համապատասխանելիության, ինչպես նաև կարճ ժամանակամիջոցում հավաստի տվյալներ ստանալու պահանջները: Մարտկոցը իր մեջ ներառում է հետևյալ մեթոդների համախումբը.

1.

Անցումային հասարակությունում գործարարների գործունեության և անձի վրա ազդող բացասական գործոնների բացահայտման հարցաթերթիկ (հավել. 1, էջ 143):

2. Հաջողակ գործարարի սոցիալ-

հոգեբանական և կարագրի բացահայտման հարցաթերթիկ (հավելված 3, էջ 61):

3. Անձի ընդհանուր տազնապայանության մակարդակի հետազոտման սանդղակը (Ժ. Թեյլորի տարբերակը տեղ. Տ.Ա.Նեմչինովի) [113, էջ 64-66]:

4. Անձի զգայա-շարժողական հնարավորությունների, հետազոտման մեթոդ (գրաֆիկական տեսլանագ թեստ, ըստ՝ Ե.Իլյինի) [16, էջ 220-221] (հավելված 4, էջ 141):

5. Մթերեսում նյարդահոգեկան կայունության և դեզադապտացիայի ռիսկի որոշման մեթոդ <<Պրոգնոզ>> [113, էջ 544-548]:

6. Անձի ուշադրության կենտրոնացման, հոգեկան աշխատունակության, հետազոտման մեթոդ: (Շուլտեի կարմիր և սև թվերի որոնման աղյուսակներ) [8, էջ 112-116], (հավելված 5, 145):

7. Հետազոտության արդյունքների մշակման մաթեմատիկական մեթոդները [4, 8, 16, 66, 114, 123], (ատենախոսություն էջ 74):

Հետազոտության իրականացման պայմանները: Հետազոտությունը իրականացվել է 2012-2013 թվականների ընթացքում: Աշխատանքների կազմակերպումը ընթացել է երկու փուլով:

Առաջին փուլում իրականացվել են անցումային հասարակությունում գործարար անձանց գործունեության արդյունավետության և նրանց հոգեկան ակտիվության վրա անդրադարձող գործոնների ազդեցության սոցիալ-հոգեբանական հետևանքների, դրանց հոգեֆիզիոլոգիական առանձնահատկությունների բացահայտման հետազոտական աշխատանքները: Նույն համակազմի օգնությամբ բացահայտվել են նաև փոխակերպվող հասարակությունում հաջողակ գործարար համարվող անձանց սոցիալ-հոգեբանական նկարագիրը:

Երկրորդ փուլում իրականացվել են կայուն եկամուտներ ունեցող գործարար անձանց հաջողությունների խորքային նախադրյալների ուսումնասիրման աշխատանքները: Այդ նպատակով՝ 300 անձից բաղկացած ընդհանուր ընտրակազմից (120 կին և 180 տղամարդ) առանձնացրել ենք 90 <<հաջողակ գործարարների>>, մի խումբ, որոնց հետ իրականացվել են նրանց հոգեկան ոլորտի խորքային նախադրյալների հոգեֆիզիոլոգիական առանձնահատկությունների հետազոտական աշխատանքները: Աշխատանքների կազմակերպման այդպիսի դրվածքը նպատակ ուներ նաև բացահայտելու <<հաջողակ գործարարների>> խորքային նախադրյալների ֆունկցիոնալ հնարավորությունների հոգեֆիզիոլոգիական բնութագրերը, որոնց հիման վրա հնարավորություն կստեղծվի հետագայում ձևավորել <<հաջողակ գործարարի>> գիտականորեն հիմնավորված ֆունկցիոնալ մոդելը:

Հետազոտության համակազմը: Հետազոտության համակազմում ընդգրկվել են Երևանի տարբեր առևտրական ձեռնարկությունների 300 գործարար անձիք (120 կին և 180 տղամարդ), ովքեր մասնակցել են անցումային հասարակությունում գործարարների գործունեության և անձի վրա ազդող բացասական գործոնների բացահայտման, ինչպես նաև հաջողակ գործարարի սոցիալ-հոգեբանական նկարագրի ձևավորման աշխատանքներում: Գործարարների հաջողությունների հիմքում ընկած հոգեբանական խորքային նախադրյալների ուսումնասիրման և դրանց գործառութային հնարավորությունների բացահայտման նպատակով՝ որպես հիմնական հետազոտական խումբ, ընդհանուր խմբից առանձնացվել են կայուն եկամուտներ

ունեցող 90 հաջողակ գործարարների (45 կին և 45 տղամարդ): Մնացած 210 գործարարների ցուցակից որպես ստուգիչ խումբ, պատահական կարգով նույնպես ընտրվել են 45-ական կին և տղամարդ: Հետազոտական երկու խմբերի հետ միաժամանակ տարվել են անձի խորքային նախադրյալների ֆունկցիոնալ հնարավորությունների հետազոտման միևնույն աշխատանքները: Հետազոտության ավարտից հետո ստուգիչ և հիմնական խմբերի հետազոտության արդյունքները համեմատվել են միմյանց հետ: Հիմնական և ստուգիչ խմբերում ընդգրկված կանանց և տղամարդկանց հետազոտության արդյունքների վերլուծությունները ըստ հետազոտվող հատկանիշների՝ ներկայացվում են համապատասխան բաժիններում:

Պաշտպանության ներկայացվող դրույթները:

1. Անցումային հասարակությունը իր սոցիալ-տնտեսական, քաղաքական, մշակութային, բարոյահոգեբանական անկանխատեսելի փոփոխությունների բնութագրերով՝ հանդիսանում է գործարար բնագավառի զարգացման անբարենպաստ միջավայր:

2. Բիզնես բնագավառը իր լարված սոցիալ-տնտեսական, կոշտ մրցակցության բնութագրերով, մարդկային հարաբերությունների բարդ հոգեբանական առանձնահատկություններով հանդիսանում է գործարար անձանց բնական ընտրության միջավայր:

3. Անցումային հասարակության անբարենպաստ զարգացումները անդրադառնալով գործարար անձանց հոգեկան ոլորտի վրա, ձևավորում են նրանց բնագավառի պահանջներին համապատասխան յուրահատուկ հոգեբանական նկարագիր:

4. Բիզնեսմենի գործունեության արդյունավետության ու հաջողությունների կայունության հիմքում ընկած են նրա հոգեկան ոլորտի խորքային նախադրյալների առանձնահատկությունները, գործողությունների կատարման հիմնական <<աշխատանքային ծանրաբեռնվածությունը>> կրող ֆունկցիոնալ համակարգերը:

5. Բիզնեսում կայուն հաջողություններն ու գործունեության արդյունավետությունը պայմանավորված է գործարար անձանց կազմակերպվածության բարձր մակարդակով, հուզական վիճակների կայունությամբ, սթրեսում դրսևորվող արգելադիմացկունությամբ, հարմարման և անհարմարվողականության առանձնահատկություններով, նրանց մտավոր հնարավորությունների, մոբիլիզացման կարողությունների,

գործողություններում շարունակական գիտակցական ինքնավերահսկման կայուն բնութագրերով:

6. Հաջողակ գործարարի հոգեբանական նկարագրի հիմքում ընկած են նրա հոգեկան աշխատունակությունը, պրոբլեմատիկ իրավիճակներում կամային մոբիլիզացման հնարավորությունները, արագ և ճշգրիտ որոշումների կայացման ընդունակությունները, բարձրակարգ ճանաչողական գործընթացների արդյունավետ գործարկման անհատական դրսևորումները (ուշադրության, հիշողության, մտածողության, արագ կողմնորոշման հնարավորությունները) լարված իրադրություններում ինքնակառավարման հնարավորությունները, հոգեբանական ինքնակարգավորման հնարավորությունները:

Աշխատանքի տեսական նշանակությունը: Ուսումնասիրվել են փոխակերպվող հասարակության (հետինդուստրյալ հասարակության) սոցիալ-տնտեսական, քաղաքական, կրթական-մշակութային համակարգերի փոփոխության հետևանքով մարդկանց արժեհամակարգի, գիտակցության փոփոխությունների հոգեբանական առանձնահատկությունները, նոր տնտեսական հարաբերությունների ազդեցությունը մարդկանց ապրելակերպի, միջանձնային հարաբերությունների վրա: Առանձնացվել է գործարար անձի վերաբերյալ գոյություն ունեցող հոգեբանական նկարագրերի մոդելները, փոխակերպվող հասարակությունում նպատակահարմար մոդելների ընտրության, գործարար անձի հոգեբանական կերտվածքի ձևավորման արդյունավետ տեխնոլոգիաների կիրառման եղանակները:

Աշխատանքի գիտական նորույթը: Մասնագիտական գրականության ուսումնասիրությունների հիման վրա տրվել է փոխակերպվող հասարակության սոցիալ-տնտեսական, սոցիալ-քաղաքական փոփոխությունների արդյունքում բիզնես բնագավառում ձևավորվող հակասությունների հոգեբանական դետերմինանտները, գործարար միջավայրում տեղի ունեցող յուրահատուկ սոցիալ-հոգեբանական նորագոյացությունները:

Հետազոտության արդյունքների վերլուծության արդյունքում ուրվագծվել է հարցվողների կողմից <<հաջողակ գործարարի>> ընդհանուր բնութագիրը ներկայացնող հոգեֆիզիոլոգիական առանձնահատկությունների համակարգը: Հետազոտական ճանապարհով բացահայտվել են փոխակերպվող հասարակությունում

գործարար անձի ակտիվության սոցիալ-հոգեբանական կապերի փոփոխության նորովի ձևափոխումներն ու հաջողության հասնելու մասնագիտական, կազմակերպչական ու անձնային կոմպետենցիաների խորքային նախադրյալները:

Հետազոտությունների արդյունքում բացահայտվել են անցումային հասարակությունում օբյեկտիվորեն գոյություն ունեցող բացասական գործոնների համախումբն ու դրանց ազդման առանձնահատկությունները: Բացահայտվել են դրանց ծագումնաբանական, բովանդակային կողմերը, որպես հոգեֆիզիոլոգիական համակարգերի ֆունկցիոնալ փոփոխության դետերմինանտներ: Դրանց ազդման տևողականությունը և ուժգնությունը պայմանավորում են բացասական հույզերի առաջացման յուրօրինակ ֆոնը, որոնց հետևանքով խափանվում են օրգան համակարգերի աշխատանքային համագործակցության գործընթացների, օրգանիզմի ընդհանուր և հոգեկան աշխատունակության ապահովման հոգեֆիզիոլոգիական մեխանիզմները, դրանց բովանդակային ուղղվածության վեկտորները:

Էմպիրիկ հետազոտություններով բացահայտվել են գործարարների հոգեկան ոլորտի <<աշխատանքային>> ծանրաբեռնվածությունը կրող հենքային բաղադրամասերի ֆունկցիոնալ համակարգն ու դրանց հոգեֆիզիոլոգիական առանձնահատկությունները(հոգեկան կայունության, գործողություններում արագ մոբիլիզացման ու որոշումների կայացման գործընթացների դինամիկան):

Բացահայտվել են նաև անցումային հասարակությունում գործարար անձանց հոգեկան աշխատունակության բաղադրիչները, գործունեության արդյունավետությունն ապահովող հոգեկան գործընթացների համախումբը:

Աշխատանքի գործնական նշանակությունը: Հետազոտության արդյունքները թույլ են տալիս ճշգրիտ պատկերացում կազմել անցումային հասարակության սոցիալ-հոգեբանական, արժեհամակարգային ու մարդկանց վարքային յուրահատուկ ձևափոխումների վերաբերյալ, դրանց հիման վրա հնարավորություն է ստեղծվում իրականացնել հավանական բացասական փոփոխությունների կանխարգելման ու արդյունավետ աշխատանքային ծրագրերի մշակում:

Հետազոտության արդյունքների հիման վրա բացահայտված գործարար անձի գործառության համակարգերի հենքային բաղադրամասերի հոգեբանական առանձնահատկությունների ճանաչողությունը հնարավորություն է տալիս

իրականացնել գործարար անձանց հոգեբանական ընտրության գործընթացը, ինչպես նաև բնագավառում ապահովել աշխատակազմերի համալրման աշխատանքները:

Հետազոտության մեթոդների համակարգը հնարավորություն է տալիս գործունեության ընթացքում բացահայտել գործարար անձանց հոգեկան աշխատունակության դինամիկան, ժամանակի ընթացքում տեղի ունեցող փոփոխություններն ու դրանց յուրահատկությունները: Հետազոտության մեթոդներն ու հետազոտության կազմակերպման առաջադրվող ռազմավարությունը կարող է հանդիսանալ գործունեության սլոյալ բնագավառի համար տարբեր կիրառական խնդիրների լուծման գործիքակազմ:

Ատենախոսության նյութերը կարող են օգտագործվել հոգեբանության, տնտեսագիտության ֆակուլտետներ ու բաժիններ ունեցող ԲՈՒՀ-երում, գործարար ոլորտում՝ որպես գործարարության ոլորտի առանձնահատկությունների, գործարար անձանց հոգեբանական ընտրության, գործունեության առանձնահատկությունների ու գործարար անձանց հոգեբանական ուղեկցման ու վերահսկողության դասախոսություններ, տարբեր կիրառական խնդիրների լուծման համար օժանդակ նյութեր, մեթոդական հանձնարարականներ:

Հետազոտության արդյունքները հրատարակված հոդվածների, մեթոդական հանձնարարականների, գիտական առաջարկությունների, խորհրդատվական ուղեցույցների ձևերով ներդրվել են գործարար անձանց մասնագիտական պատրաստության դասընթացներում, առևտրական կազմակերպությունների ղեկավար անձանց հետ տարվող տեսական և գործնական պատրաստության աշխատանքներում:

Աշխատանքի տեսական և գործնական նյութերը դասախոսությունների և գործնական պարապմունքների ձևով ներդրվել են ԵՊՀ-ի տնտեսագիտության ֆակուլտետի հոգեբանության, տնտեսագիտության ֆակուլտետների բակալավրիական և մագիստրոսական ուսուցման ուսանողների դասավանդման գործընթացում: Հետազոտության ընթացքի և ստացված արդյունքների վերաբերյալ մշտական զեկուցումների, հաղորդումների ձևերով ելույթներ են տրվել Խ. Աբովյանի անվան ՀՊՄՀ-ի զարգացման և կիրառական հոգեբանության ամբիոնի ընդլայնված նիստերում: Հետազոտության արդյունքները գիտական զեկուցումների, հոդվածների ձևով քննարկվել են հանրապետական և միջազգային գիտաժողովներում, ՀՀ ԲՈՀ-ի կողմից հավատարմագրված գիտական հանդեսներում:

Ատենախոսության կառուցվածքը: Աշխատանքը բաղկացած է ներածությունից, երեք գլուխներից, որոնք ներկայացնում են ատենախոսության հիմնական բովանդակությունը, եզրակացություններից, գրականության ցանկից, ինչպես նաև հավելվածներից:

Առաջին գլխում ներկայացված են մասնագիտական գրականության վերլուծություններն ու խնդրո առարկայի տեսական հիմնավորումները: **Երկրորդ գլխում** արտացոլված են հետազոտության ռազմավարությունը, հետազոտության մեթոդներն ու դրանց կիրառման տեխնոլոգիաները, համակազմը, հետազոտության իրականացման պայմանները, հետազոտության արդյունքների վերլուծման մաթեմատիկական վիճակագրական մեթոդների նկարագրությունները: **Երրորդ գլխում** ամփոփված են հետազոտության արդյունքների հոգեբանական վերլուծությունները, որոնք լուսաբանվում են հիմնական չափումների արժեքային տվյալները նկարների, գծանկարների, աղյուսակների ձևերով: Երրորդ հիմնական գլուխն ավարտվում է եզրակացություններով:

Ատենախոսական աշխատանքում օգտագործվել են 146 գրական աղբյուր՝ հայերեն, ռուսերեն և օտար լեզուներով: Աշխատանքի հիմնական բովանդակությունը կազմում է 140էջ (հավելվածների հետ միասին՝ 150 էջ):

ԳԼՈՒԽ 1

ԱՆՑՈՒՄ ԱՅԻՆ ՀԱՍԱՐԱԿՈՒԹՅՈՒՆՈՒՄ ԱՐԴՅՈՒՆ ԱՎԵՏԳՈՐԾԱՐԱՐԻ

ՍՈՑԻԱԼ-

ՀՈԳԵԲԱՆԱԿԱՆ ԱՌԱՆՁՆԱՀԱՏԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅԱՆ ՏԵՍԱՄԵԹՈՂԱ ԲԱՆԱԿԱՆ ՀԻՄՆԱՎՈՐՈՒՄՆԵՐԸ

1.1. Անցումային հասարակության սոցիալ-հոգեբանական բնութագրերի վերլուծությունը, ազդեցությունը անձի հոգեկան լոբրոտի վրա:

XX դարի վերջերին աշխարհում տեղի ունեցած սոցիալ-տնտեսական, քաղաքական իրադարձությունները շատ երկրներում հանգեցրեցին նոր տնտեսական համակարգերի առաջացման: 1988 թ.– ի երկրաշարժը նորանհաջորդաժտնտեսական շրջափակումը, քաղաքական և տնտեսական ճգնաժամերը կաթվածահար արեցին Հայաստանի Հանրապետության ողջ տնտեսությունն ու առանձնահատուկ ազդեցություն ունեցան հատկապես ազգաբնակչության համեմատաբար խոցելի շերտերի վրա: Հասարակության ներսում առաջացան մինչ այդ բոլորովին գոյություն չունեցող երևույթներ, որոնց հետևարդիկ գրեթե չէին առնչվել: Նոր պայմաններում գործող անձանց հնարավորությունների ու սումնասիրումը պահանջում է համակարգային մոտեցում:

Հոգեբանական գիտության մեջ հետազոտությունների կազմակերպման համակարգային մոտեցման մշակումը իրականացվել է համեմատաբար վերջերս (Ա. Անցուպով, Ա. Յակ. Բոդալև, Բ. Բոդալև, Ե. Կլիմով, Բ. Լոմով և այլք) [71]: Գործարար անձի հաջողության, գործունեության արդյունավետության տարբեր կողմերին նվիրված են բազմաթիվ հետազոտություններ: Օ. Ի. Դենիսովայի, Վ. Գ. Չազիկինի, Ե. Վ. Չայցևայի, Լ. Գ. Դիկայաի, Ա. Բ. Լեոնովայի և այլոց աշխատանքներում կարևորվում են անձի գործառնական հնարավորությունները: Դա բացատրվում է այն հանգամանքով, որ անցումային, կամ փոխակերպվող հասարակության մեջ գոյություն ունեցող սոցիալ-հոգեբանական նորագոյացությունները հանդիսանում են որպես գործունեության ապակառուցողական

դեր խաղացող դեստրուկտիվ պայմաններ: Փոխակերպվող հասարակության սկզբնական փուլերում որպես օրինակ աչափություն՝ առանձին երկրներում տնտեսական, քաղաքական համակարգերում նկատվում են դեռևս պահպանվող կարծրատիպեր, որոնց պատճառով դիտարկվում են արտակարգ իրավիճակներ կամ ապրելակերպի առումով՝ դրան մոտիկ պայմաններ [2, 93]:

Անցումային հասարակության ըբնորոշման գործունեության բոլոր բնագավառներում իրականացվող բարեփոխումների համատարած դրսևորումներ, որոնք, թվում է, թեուղղված են հասարակության բարեկեցիկ կյանքի պայմանների ստեղծմանը, սակայն, որպես օրինակ աչափություն, դրանք ազդեցություն չունենում առաջներում բավականին լուրջ անհարմարություններ [11, 23]:

ՀՀ-ում ձևավորվող անցումային հասարակությունն իրեն բնորոշ առանձնահատկություններով հոգեբանական տեսանկյունից խիստ տարբերվում է մնացած նույնատիպ հասարակությունների նվերագրվող բնութագրերով: Նախ, որ ՀՀ-ում, սկսած 1987 թ.-ից, հայտնի պատճառներով հանդես եկան պետությանն ժողովրդի համար դեռևս անհասկանալի, բավականին անհայտ բնութագրերով շատ սոցիալ-տնտեսական, քաղաքական, մշակութային ու բարոյա հոգեբանական երևույթներ, որոնք շուտափույթ լուծում էին պահանջում, ներկրորդ՝ դրանց լուծման ճանապարհների ու փորձված միջոցների բացակայությունն արդեն հասարակության գրեթե բոլոր իսավերի մոտ ստեղծում էր վարվածության, համատարած տագնապի մթնոլորտ [3, էջ 26]:

Անցումային կամ փոխակերպվող հասարակությունում ապրող մարդկանց դժվարություններից մեկն էլ այն է, որ նրանում ապրող մարդիկ հարկադրաբար գտնվում են մոբիլ, լարված, սպասողական վիճակում: Մովորոքար օրգանիզմում տեղի ունեցող այդպիսի գործընթացները զուգակցվում են վեգետատիվ ու նյարդային համակարգերի բուռն փոփոխությունների ստեղծարժերով: Վեգետատիվ նյարդային համակարգի գործունեության մակարդակում դրանք արտահայտվում են օրգանիզմի ընդհանուր հյուծվածությամբ, ջերմատվությամբ, անքնությամբ,

ընդհանուր շարժունակության կորստով, աշխատունակության անկմամբ նայել [22, 60, 79]: Այսպիսի բնութագրերը հոգեբանական գրականության մեջ բնութագրվում են որպես հետվնասվածքային սթրեսային խանգարումներ (ՀՎՍԽ) [3, 27]: Ըստ Մալկիևա-Պիլի՝ ՀՎՍԽ-ի հիմքում ընկած են փոխակերպվող

հասարակությունում ապրելակերպ դարձած սոցիալ-տնտեսական, քաղաքական անկայունությունը,

որը մարդկանց համար դառնում է հոգեբանական լարվածության անբարենպաստ միջավայր [95]: Անձի համար ճշգրիտ որոշումներ կայացնելու, ինչպես նաև դրանց ընթացքի վերահսկմանն ուղղված լարվածությունը դառնում է մշտապես պահպանվող վիճակ: Այդպիսի վիճակը իր բոլոր բնութագրերով համապատասխանում է օրգանիզմի ապահարմարվածության բոլոր բնութագրերին:

ՀՀ փոխակերպվող հասարակության առանձնահատկություններից մեկն էլ հանդիսանում է իրականության փոփոխվող պայմանների, հավանական սպառնալիքների (ահաբեկչական գործողություններ, սահմանի զինված ընդհարումներ, հավանական երկրաշարժեր, սողանքներ, տնտեսական ճգնաժամեր նայել) վերաբերյալ անհրաժեշտ տեղեկությունների բացակայությունը կամ դրանց աղավաղված լինելը: Տեղեկատվական պակասը, ըստ Պ. Վ. Սիմոնովի, դառնում է հասարակության մեջ շշուկների, տագնապի ու խուճապի առաջացման ու տարածման պատճառ: Տեղեկատվական դեֆիցիտը, ըստ հեղինակի, առաջ է բերում բացասական հույզերի առաջացման զանգվածային երևույթներ, որը տարածվում է շատ արագ և ընդգրկում կենտրոնական քաղաքներից մինչև գյուղերը, բնակիչներ կրիսահմանները [95, 122]: Հետազոտության արդյունքները ցույց են տալիս, որ մեզանում հետխորհրդային տարիների ապրելակերպը ձևավորել է միջանձնային հարաբերությունների կառուցման, անձնային անվտանգության խարխիլման վերաբերյալ յուրահատուկ դիրքորոշումներ, որոնք ուղղակիորեն կապված են մարդկանց գիտակցական, ենթագիտակցական ու ընդհանուր մկայունացած վախերի և սպառնալիքների հետ [133]: Ազգային կյանքի բնականոն զարգացմանն ու անվտանգությանը սպառնացող վերոհիշյալ մարտահրավերները կարելի է դասակարգել ըստ հետևյալ ոլորտների.

- **ռազմաքաղաքական.** Ղարաբաղյան հիմնախնդրի շահարկման, Ադրբեյջանի անընդհատ սպառնալիքների, զինադադարի խախտման, ռազմատենչ հայտարարությունների, ցեղասպանության ճանաչման, հայ-թուրքական պայմանագրի վավերացման, հնարավոր հաբեկչական գործողությունների և բազում այլ երևույթների առաջացման սպառնալիքներ,

- **սոցիալ-տնտեսական.** սոցիալական ճգնաժամի, գործազրկության, տնտեսական ու պարենային ապրանքների թանկացման, գնային քաղաքականության և ապրանքների ներկրման մենաշնորհի, դրամի արժեզրկման, սոցիալական բևեռացման, աղքատության խորացման, ղեկավարների պաշտոնական դիրքի չարաշահման, օրենքների և կարգ ու կանոնի թողություն ու կամայականության հնարավոր հետևանքների սպառնալիքներ,

- **բնապահպանական.** բնական և տեխնոլոգիական աղետների, բուսական և կենդանական աշխարհի չնչացման, կենսոլորտի աղտոտման, սոցիալական տարածության սահմանափակման, սոցիալական ու կենսաբանական ծագում ունեցող համաճարակների, ժողովրդագրական հիմնախնդիրների հնարավոր հետևանքների սպառնալիքներ,

- **սոցիալ-մշակութային.** մայրենի լեզվի և լեզվամտածողության աղավաղումների, մշակութային ներխուժումների և պարտադրանքների, կրթության և արվեստի ոլորտներում գլոբալիզացիայի ազդեցությունների, օտար մշակույթների գովազդման և տարածման հնարավոր հետևանքների սպառնալիքներ,

- **տեղեկատվական.** տեղեկատվական պատերազմների, հեռուստատեսության և համացանցի միջոցով ապակողմնորոշող տեղեկատվության, սպառողական ապրելակերպի, ազգամիջյան թշնամանքի, հոռետեսության և թերարժեքության քարոզչության հնարավոր հետևանքների սպառնալիքներ,

- **բարոյա հոգեբանական.** ազգային, մշակութային, պատմական, հոգևոր արժեքների կորուստ, նենգափոխումներ, թանկություն ու աղքատության պատճառով առաջացող կենսամակարդակի անկում, օտար մշակույթի ու մարդկային հարաբերություններին երթափանցում և այլն:

Մասնագիտական գրականության վերլուծությունների արդյունքները ցույց են տալիս, որ այսպիսի պայմաններում առաջնային պլան են մղվում նյութական արժեքները, օրվա գոյատևման պահանջը [9,33,51,55, 76]: Այս ամենը մարդկանց դարձնում է նյութապաշտ, հաշվենկատ: Ժամանակի ընթացքում աստիճանաբար վերանում են միմյանց նկատմամբ նախկինում ունեցած հուզական կապերը, ապրումակցումն ու հարգանքի, բարեկամական զգացմունքները: <<Հասարակությունը վերածվում է միմյանց նկատմամբ չեզոք, հաճախ թշնամական վերաբերմունքով լցված միայնակ մարդկանց հանրությի>> [9, էջ 18]:

Գոյատևման պայքարում <<Հատկապես տնտեսական խնդիրների լուծման պահանջմունքներով լցված՝ ոմանք փոխում են իրենց արդեն եկամուտներ չբերող մասնագիտությունը, շատերը իրենց փորձում են բիզնեսում, ուր իշները իրավիճակը հաղթահարելու պատակով գործունեության տարբեր ոլորտներում ակտիվ քայլեր են ձեռնարկում: Ստեղծվում է մի իրականություն, որում ազգաբնակչության գրեթե բոլոր շերտերը հայտնվում են գոյատևման ու պայքարի սուր մրցակցության մեջ:

Ռիսկի ռիսկի հաճախ արկածախնդրության մտայնությամբ ապրելը դառնում է ապրելակերպ>> [63, էջ 52]:

Թերևս այս մեխանիզմով պետք է մեկնաբանել հասարակության մեջ հաճախակի դարձող իրավախախտումները, բռնության ու գողությունների, թրաֆիկին գիտնտեսական հանցագործությունների աճը:

Սակայն, փոխակերպվող հասարակությունը ինչքան էլ, որ իր սոցիալ-տնտեսական, բարոյահոգեբանական նայլկողմերով լինի բացասական, այնուամենայնիվ, այն հանդիսանում է շատերի կայացման համար թեկուզ դժվար, բայց իր ձեռնարկումների համար բարենպաստ միջավայր: Այդ իսկ պատճառով գոյության այդ պայքարում հաղթում են անհամեմատ կարողունակները, <<ուժեղներն ու ընտրյալները>> [73]:

Ինչպես միջավայրի պայմանների, այնպես էլ անձի հոգեկան ոլորտում հայտնվում են նորագոյացություններ, որոնք տարբեր գիտնականների հետազոտություններում հանդիպում ենք որպես ճգնաժամ [4], սոցիալ-հոգեբանական նահանջ [132], հարմարման համախտանիշ, հոմեոստազի խանգարումներ [69] և այլն: Ս. Խուդոյանը

կյանքի տարբեր փուլերին բնորոշ փոփոխությունների դրսևորումները դիտարկում է տարիքային ճգնաժամերի տեսանկյունից, Զ. Ֆրեյդը համարում է հոգեբանական նահանջ, որը հեղինակի համոզմամբ պաշտպանական հակազդում է՝ որպես պաշտպանական մեխանիզմի դրսևորում: Հ. Մեյլեն օրգանիզմում, նրա վարքագծում տեղի ունեցող փոփոխությունները համարում է <<ադապտացիոն սինդրոմ>> հարմարման համախտանիշ, Վ. Կենոնը այդպիսի հակազդումները դիտարկում է որպես օրգանական միջավայրի (այդ թվում նաև շրջակա) կառուցվածքների համագործակցության գործունեության կայունության խախտում, Պ. Անոխինը օրգանիզմում տեղի ունեցող անբարենպաստ տեղաշարժերի հիմնավորումը մեկնաբանում է ֆունկցիոնալ համակարգերի գործունեության խանգարումներով, որպես ֆունկցիոնալ վիճակի կոնկրետ արտահայտվածություն: Փոխակերպվող հասարակության անկայուն միջավայրի փոփոխությունները երկարատև ապրելակերպի պայմաններում ակտիվացնում են <<ադապտացիոն սինդրոմի>> (հարմարման համախտանիշի) մեխանիզմը: Նման պայմաններում Պ. Անոխինը օրգանիզմի ամբողջականության պահանմանն ուղղված կենսագործունեության դրսևորումները փոփոխվող միջավայրին կատմամբ համարում է ֆունկցիոնալ համակարգերի վերակառուցված ակտիվություն, որի դեպքում օրգանիզմի հիմնական գործառույթների պահպանմամբ կատարվում են կառուցվածքային կապերի այնպիսի փոփոխություններ,

որոնք չխախտելով օրգանիզմի ամբողջականությունը դրսևորում են փոփոխվող միջավայրի ն հարմարվելու համապատասխան միտում [12, 13, 28, 32]:

Վերջին տասնամյակների ընթացքում արդյու օրգանիզմի տարբեր գործառույթների ուսումնասիրման ժամանակ հաճախ են նշվում <<օրգանիզմի գործառույթային համակարգության>> տեսության միջոցով երևույթների մեկնաբանմանը, որը կենսաբանական գիտության մեջ առաջիններից մեկը մշակվել է Պ. Կ. Անոխինի կողմից [11]:

Ըստ Պ.	Կ.	Անոխինի,
--------	----	----------

համակարգ են անվանում օրգանիզմի այնպիսի ընտրովի բաղադրամասեր, որոնցում կառուցվածքի գործունեությունը կենտրոնացված լինելով օգտակարար դյունքի վերջնական էլքին, կառավարվում են կենտրոնական հիերարխիկ կառույցի կողմից, իսկ ֆունկցիոնալ առումով՝ կրում են ամբողջական բնույթ [11, 25]:

Համակարգության սկզբունքը կայանում է նրանում, որ օրգանիզմի յուրաքանչյուր օղակ, որն իր մեջ ընդգրկում է իրեն պատկանող տարրեր, նրան ցնկատմամբ հանդես է գալիս որպես ավելի բարձր համակարգ: Յուրաքանչյուր համակարգ ընդգրկված է օրգանական միջավայրի կառուցվածքի մեջ՝ որպես նրա տարր: Համակարգի տարրերը, ըստ Անտիսի, ֆունկցիոնալ առումով կազմակերպվում են ժամանակի ընթացքում այնպես, որ նրակառուցվածքում որ ֆոֆիզիոլոգիական գործընթացները հնարավորություն են ունենում օրգանիզմի համար ապահովել գլխավոր գործառույթի զարգացումը [11]:

Անցումային հասարակությունում, որտեղ համատարած նորություններ ու փոփոխություններ են, ամենատարբեր գործոնների ազդեցության հետևանքով օրգանիզմի տարբեր համակարգերի և արտաքին միջավայրի միջև գոյություն ունեցող հավասարակշռությունը խախտվում է: Օրգանիզմի և միջավայրի հավասարակշռության հիմնախնդրի գիտական հիմնավորումները հանդիպում ենք Վ. Քենոնի հետազոտություններում [69]: Վ. Քենոնը առաջիններից մեկը հետազոտելով օրգանիզմում սովից, ցավից, վախից, ցասումից առաջացած տեղաշարժերը, բացահայտեց որոշակի օրինակաչափություններ, որոնք հիմք դարձան հոմեոստատիկ տեսության ստեղծման համար: Ըստ Վ. Քենոնի՝ հոմեոստատիկ օրգանիզմի արտաքին միջավայրի փոխազդեցության կապի իրականացման գործում գլխավոր դերը պատկանում է կենտրոնական նվեգե տատիվ նյարդային համակարգերին:

Կենտրոնական նյարդային համակարգը իրականացնում է օրգանիզմի կապը արտաքին միջավայրի հետ: Իսկ վեգետատիվ ընկալիչները ամենաազդեցունքավորում են հոմեոստատը, որը կյանքի ապահովման հիմնական պայմանն է: Հեղինակի համոզմամբ հատուկ կարևորություն է ստանում սիմպատիկ-ադրենալինային համակարգի գործունեությունը,

որը մոբիլիզացնում է օրգանիզմի էներգիան «փախուստի կամ պայքարի» համար: Արյան մեջ ընկած ադրենալինի ազդեցությունը, սիմպատիկ նյարդերի դրդման դեպքում, առաջ է բերում բիոքիմիական փոփոխություններ (արյան մեջ շաքարի մակարդակի բարձրացում, մարսողական համակարգի արգելակում) [121]:

Անցած դարի երեսնական թվականներին Սեյենբացահայտեցորգանիզմիոչսպեցիֆիկոեակցիաներիֆենոմենը, որպեսօրգանիզմիպատասխանոեակցիատարբերսպեցիֆիկվնասակարագդեցություններինկատմամբ[119]: Փաստորեն, ըստՆ. Սեյենի, սթրեսըօրգանիզմիոչսպեցիֆիկպատասխաններեներկայացվածյուրաքանչյուր խորթու վտանգավոր գործոնների նկատմամբ: ՕրգանիզմիոչսպեցիֆիկպատասխանըՍեյենանվանեցընդհանուրադապտացիոնսինդրոմ (ԸԱՍ), որըընթանումէերեքփուլերով՝տազնապի, դիմադրությաննսպառմանփուլեր: ԻնչպեսնշումէՆ. Սեյեն, ադապտացիոնէներգիանանսահմանչէ: <<Օրգանիզմիհոմեոստազիպահպանմանհամարկարևորդերէխաղումիպոթալամուս-հիպոֆիզնմակերիկամներիկեղևիառանցքը [80, 69, 121]: Հատուկկարևորությունէներկայացնումսիմպատիկ-ադրենալինայինհամակարգի գործունեությունը, որը<<փախուստիկամպայքարի>>համար մոբիլիզացնումէօրգանիզմիէներգիան: Արյանմեջընկածադրենալինիազդեցությունը, սիմպատիկնյարդերիդրոմանդեպքում, առաջէբերումբիոքիմիականփոփոխություններ (արյանմեջշաքարիմակարդակիբարձրացում, մարսողականհամակարգիարգելակում): Այստեղէլառաջանումէնհամապատասխանտեղաշարժեր, որոնքունենիրենցբնորոշախտանշանները: Վեգետատիվնյարդայինհամակարգիազդեցությանտակառաջանումէնսոմատիկ (մարմնական) փոփոխություններ (ակնախորշերիփոփոխություն, դեմքիմիմիկայիծոմովածություններ, կեցվածքիփոփոխություննայլն) [46]:

Անցումայինհասարակությունումապրոդմարդու գերակշռողհուզականֆոնըտազնապնէ, քանի որնրանում գոյությունունենհամատարածանորոշություններուանհասկանալիփոփոխություններ: Տազնապիառաջացմանհիմնականպատճառը Ջ. Սպիլբերգերը համարում է անորոշությունը: ԻնչպեսնշումէՋ. Սպիլբերգերը.<<...տազնապինկարագրությանժամանակպետքէոչմիայնհստակտարբեր էլսթրեսընտազնապիվիճակը, այլևուշադրությունդարձնէլսպառնալիքիվրա՝ որպեսհոգեբանականիրականության [123,էջ95]: Իրավիճակները, որոնքօբյեկտիվորենընդունվումենորպեսսթրեսային, մարդկանցմեծմասը

գնահատում է որպես սպառնացող:

Յուրաքանչյուր մարդու համար դրանք կարևորվում են թեռչ,

կախված է միմիայն իրավիճակի սուբյեկտիվ գնահատականից» [22]: Դեռավելին, սթրեսին վերագրվող իրավիճակները սուբյեկտիկոգմից կարող են

գնահատվել որպես պոտենցիալ սպառնալիքներ):

Պավլովյան դպրոցի տվյալները վկայում են բարձրագույն նյարդային համակարգի հատուկ դերը, օրգանիզմի նարտաքին միջավայրի միջնհավասարակշռության ապահովման գործում [17, 92, 97]:

Միջավայրի արագ փոփոխության նկատմամբ մարդը պատասխանում է վարքի կոնկրետ հակազդումներ ի դրսևորմամբ: Վարքին պատակահարմար փոփոխությունը նհատական հարմարման ամենաարդյունավետ եղանակներից մեկն է:

Այն օրգանիզմն ապահովում է ժանդակ հնարավորություններով,

որոնք կարող են չմիայն լրացնել, այլև փոխարինել վեգետատիվ ռեֆլեկտոր եակցիաներին [11, 21, 35, 72]:

Մարդը չթեպարգապես ընտելանում է ապրելու պայմաններին,

այլևավելի շատ արտաքին միջավայրն է հարմարեցնում իր կենսաբանական հնարավորություններին:

Այսպիսով, անցումային հասարակությունում տարբեր

իրավիճակների հետ կապված հույզերը, ինչպես նաև հոգեկան մյուսապրումները պաշտպանական փոխհատուցող հակազդումների բնույթ ունեն:

Փոխհատուցման հոգեբանական մեխանիզմները հիմնարար ուսումնասիրվել են Ջ. Ֆրեյդի աշխատանքներում [132, 133]: Փոխհատուցումը փոխակերպվող հասարակության պայմաններում դեռևս հարմարում չէ, իսկ հաճախ դրանց ապրելու ձևերը, տևականությունը, խորությունը տարբեր պատճառներով (վտանգի առկայություն, ժամանակի խիստ պակաս, սնանկացման սպառնալիք, դրամի արժեզրկում, ուժեղ մրցակից կայլն) մինչև վերջանձի համար լիարժեք չեն ապրվում: Ըստ Ջ. Ֆրեյդի՝ դրանք հոգեկան ռոբորտում թաքնվում, <<կախվածության>>, <<մնացորդային>>, <<նստվածքային>> ձևերով մնում են, որպես չպարավաճ բացասական հուզական լիցքեր: Դրանցից չազատվելու, հոգեբանական տարբեր միջամտություններով դրանք չկարգավորելու դեպքում դրանք ժամանակավորապես քողարկվում են,

հետագայում իրենց զգացնել տալիս բացասական վարքի դրսևորման զանազան ձևերով, կյանքին կատամարժեք ձևավորված բացասական վերաբերմունքով, սեփական անձին կատամարժեք ինքնագնահատականի ցածր մակարդակով կայլն [90, 101]: Անցումային կամ փոխակերպվող, անկայուն սոցիալ-տնտեսական, բարոյահոգեբանական բնութագրեր ունեցող հասարակությունում գոյատևման համար մարդկային օրգանիզմի կենսագործունեությունը ուղղված է պահպանելուն րաամբողջականությունը, մշտական ու կայուն դարձնելուն երբին միջավայրի հավասարակշռությունը, համակարգերի գործառության վիճակը, ապահովելու օրգանիզմի տարբեր համակարգերի բնականոն, արդյունավետ գործունեությունը [105]:

Անցումային հասարակությունում տեղի ունեցող անբարենպաստ տեղաշարժերն ու բացասական փոփոխությունները առանձնահատուկ պահանջներ են առաջադրում մարդուն նոր պայմաններին հարմարվելու համար: Փոխակերպվող հասարակությունը անդրադառնում է ազգաբնակչության գրեթե բոլոր շերտերի վրա, դրանով վտանգում անձի հոգեբանական անվտանգությունը: Այսպիսով՝ անցումային կամ փոխակերպվող հասարակությունը իր սոցիալ-հոգեբանական բնութագրերով, նրանում գոյություն ունեցող կյանքի ղժվար պայմաններով, բնական ընտրության առանձնահատուկ անբարենպաստ սոցիալ-հոգեբանական միջավայր է:

1.2. Գործարար բնագավառի յուրահատուկ առանձնահատկությունները, սոցիալ-հոգեբանական բնութագրերը

Մարդկային հասարակությունների զարգացման հիմքում ընկած են եղել առևտրատնտեսական հարաբերությունների, սեփականության ձևերի, եկամուտների բաշխման եղանակների բազմազանությունը: Դրանցում իրենց կարևոր ազդեցությունն են ունեցել միջազգային ու երկրի ներսում իրականացվող առևտրական հարաբերությունները՝ վաճառականության ու ապրանքափոխանակության ամենատարբեր ձևերը: Հատկապես 18-19-րդ դարերում եվրոպական երկրներում, ինչպես նաև ամերիկյան

մայրցամաքում կապիտալիզմի բուռն զարգացումը նոր թափ հաղորդեց առևտրատնտեսական հարաբերությունների զարգացմանը: Ժամանակի ընթացքում այդ հարաբերությունների զարգացումն ու կանոնակարգումը հանգեցրեց ժամանակակից բիզնես բնագավառի ձևավորմանը[7,73,87]: Համատարած կերպով առաջացան մարդկային գործունեության նոր բնագավառներ՝ հաստոցաշինության, թեթև արդյունաբերության, շինարարության, տրանսպորտի, մշակույթի և այլն: դրանցում իր ուրույն տեղը գրավեց գործարար բնագավառը: Մասնագիտական գրականության վերլուծություններն ու փորձը ցույց են տալիս[38,55,128], որ դրանց զարգացման հեռանկարները կապված են բնական պաշարների, արտադրական միջոցների ու ժամանակակից տեխնալոգիաների, մարդկային ռեսուրսների առկայությամբ և դրանց արդյունավետ օգտագործմամբ: Այս հանգամանքները միևնույն ժամանակ հանդիսանում են երկրների միջև համագործակցության, տարաբնույթ կապերի ստեղծման կարևորագույն պայմաններ, որոնց կառուցվածքում ձևավորվում են նաև առևտրատնտեսական ձեռնարկություններ, այդ թվում նաև գործարարական հարաբերություններ[58]:

Օ.Կրիշտանովսկույնը նշում է՝ «Գործարարությունը շահույթի ձեռքբերմանն ուղղված մարդկանց նպատակապահ, կազմակերպված մտավոր ու պրակտիկ գործունեությունն է, որում ինչպես անձնային, այնպես էլ մասնագիտական առումներով նրանք իրականացնում են ինքնիրացման, ինքնահաստատման, անձնային աճի գործընթացներ, որով միևնույն ժամանակ նպատակային ազդեցություն են ունենում գործունեության բնագավառի զարգացման վրա»[76, էջ 11]: Գործարարությունը բովանդակային առումով, իր մեջ ներառում է անձնային, ընտանեկան, հասարակական, պատմական, գիտատեխնիկական հարաբերությունների բաղադրամասեր, որոնց ազդեցությունը անվերապահորեն արտացոլվում է գործունեության բնագավառի զարգացման վրա[73]: Այս տեսանկյունից՝ գործարարական բնագավառի զարգացումը աչքի է ընկնում մի շարք առանձնահատկություններով, որոնց հիմքում ընկած են անձնային, սոցիալ-տնտեսական, ռազմա-քաղաքական, աշխարհագրական և այլ գործոնների ներգրավման ու գրագետ օգտագործման պատճառականությունները:

Բնագավառի կարևոր, թերևս ամենաակնառու առանձնահատկություններից մեկը մարդկանց ու առանձին ձեռնարկությունների ամենատարբեր շահերի բախումն է,

եկամուտների ձեռքբերման եղանակների ընդհանրություններն են, որոնց շուրջ պտտվում կամ կենտրոնանում են բոլոր տեսակի անձնական, խմբային, սոցիալական, կուսակցական ու պետական կառույցների իրավական, ֆինանսական, բարոյական, հոգեբանական, մշակութային շահերը[115, էջ 21]: Գործարար բնագավառը հանդիսանում է համաշխարհային առևտրատնտեսական, մշակութային, գիտատեխնիկական, սոցիալ-տնտեսական ձեռքբերումների գործնական դրսևորումը, որոնցում ձևավորվում են տնտեսական շահերի համադրման, անձնական և պետական եկամուտների ապահովման յուրահատուկ միջավայր: Գործարար բնագավառի հաջողություններն ու ձեռքբերումները ապահովում են տվյալ երկրի ներքին ու արտաքին քաղաքականության ուղղությունները, դրանց բնույթը: Դեռ ավելին, գործարարության ոլորտի հաջողությունները ապահովում են ժամանակակից երկրների միջև խաղաղ գոյակցություն, տնտեսական, ռազմական մարզամշակութային և այլ ոլորտներում իրականացվող ազնիվ մրցակցության և փոխօգնության քաղաքականություն[9, 7 էջ 74]:

Ժամանակակից ազատ շուկայական հարաբերությունների պայմաններում, երբ դրամի արժեզրկման, ապրանքների լճացման, ինչպես նաև էներգակիրների ձեռքբերման մրցակցության պայքարում երպրի տնտեսական վիճակի փոփոխության պատճառով, գնագոյացման ու եկամուտների ձեռքբերման, գործընթացը հաճախ վտանգվում է, գործարարությունը ձեռք է բերում առանձնակի մասնագիտական, սոցիալ-տնտեսական, ռազմա-քաղաքական նշանակություն: Բ.Ֆ.Լոմովի համոզմամբ <<...Ժամանակակից գործարար բնագավառը երկրի զարգացման համար հանդիսանում է հիմնական ներուժն ու բազմակողմանի սոցիալ-տնտեսական, քաղաքական, ռազմական ուղղություննում տեղ զբաղեցնելու հեռանկարն ապահովող սոցիալ-տնտեսական, հոգեբանական համակարգ>> [85, էջ 152]: Գործարար համակարգը բազում կապերով կապված է երկրի ընդհանուր կառուցվածքային համակարգությունների ու միջավայրի պայմանների հետ: Հեղինակի բնութագրմամբ, գործարար բնագավառը հանդես է գալիս մի կողմից՝ նյութական միջոցների, մյուս կողմից՝ մարդկային ռեսուրսների համակարգմամբ, որոնց հարաբերություններում ձևավորվում են ոլորտին բնորոշ միջանձնային, միջձեռնարկատիրական առանձնակի ներքին մթնոլորտ: Այդ հարաբերություններում ձևավորվում են նաև արտաքին

գործոնների, նպաստավոր և անբարենպաստ պայմանների հաղթահարմանն ուղղված կարճաժամկետ ու երկարաժամկետ գործողությունների, ծրագրերի իրականացման քաղաքականություն[85, էջ 154]: Մյուս կողմից էլ, համաշխարհային զարգացումներում գոյություն ունեցող սոցիալ-տնտեսական, ռազմա-քաղաքական մրցակցությունը իրեն բնորոշ կնիքն է դնում ինչպես բնագավառի, երկրի տնտեսության, այնպես էլ մարդկանց և նրանց միջև ծավալվող անձնական և մասնագիտական հարաբերությունների վրա:

Անցումային հասարակությունում գործարար հարաբերությունները հաճախ ընթանում են կենսագործունեության բարդ, դժվար պայմաններում, երբեմն նաև արտակարգ պայմաններում: Դա բացատրվում է այն հանգամանքով, որ «...տարբեր պատճառներով երկրում ստեղծված արտակարգ պայմաններում (պատերազմ, երկրաշարժ, ջրհեղեղներ ու փոթորիկներ, որը մեր ժամանակներում սովորական երևույթ է) տարբեր պատճառներով դադարում կամ վերանում են հասարակության ներսում և նրանից դուրս գոյություն ունեցող նախկին առևտրա-տնտեսական, սոցիալ-քաղաքական, տրանսպորտային, սոցիալ-մշակութային կապերն ու օրենքները, որի պատճառով հասարակության ներսում առաջանում են համատարած անհարմարություններ» [2, էջ 110]: Այս տեսանկյունից՝ անցումային, հասարակությունում գործարար բնագավառի հաջողություններն ու դրանում կայուն եկամուտների ապահովման հեռանկարը առաջին հերթին կապված է բարձրակարգ մասնագիտական որակավորում ունեցող մարդկային ռեսուրսների հետ: Անցումային հասարակության պայմաններում գործարար հարաբերությունների առաջնագծում եղանակ ստեղծող մարդիկ, ակամայից դառնում են նոր ժամանակների համար ասպարեզ եկած գործարարներ: Նոր պայմաններում զանազան սպառնալիքների դիմակայման, հետազահաջողությունների ապահովման գործընթացը գործարարներից պահանջում է ոչ ստանդարտ լուծումներ, առանձնահատուկ տեխնալոգիաների, արտադրական միջոցների ներգրավում, կոլեկտիվներում կադրերի ճիշտ ընտրություն, ինչպես նաև կառավարման ժամանակակից մեթոդների ներդրման գիտական պահանջների ապահովում [40]: Գործունեության բնագավառում բարձր, կայուն եկամուտների ապահովման համար առանձնակի կարևորություն է ձեռք բերում գործնական կյանքում գոյություն ունեցող առաջավոր գաղափարների կյանքի կոչումը:

Որպես հետևություն, պետք է ասել, որ բոլոր առումներով, բնագավառում տեղի ունեցող գործընթացները ուղղված են վերջնարդյունքի՝ շահույթի ստացմանը;

«Տնտեսագիտական առումով՝ գործարարության մեջ ֆիզիկական անձանց, ձեռնարկությունների կողմից ակնկալվող շահույթը գործունեության ընթացքում իրականացվող բոլոր ծախսերից դուրս՝ հումքի, տրանսպորտի, աշխատավարձի, հարկերի ու գանազան վճարումներից դուրս այն օգտակար մնացորդային արժեքն է որից այլևս ոչ մի տեսակի գանձում չի կատարվում: Որպես օրինակաբանություն՝ այն ֆինանսապես ծածկում է մնացած բոլոր տեսակի իրականացվող ծախսերը միասին վերցրած, դրան գումարած՝ առաջանում է նաև հավելյալ եկամուտ, որի արդյունքում ստացվում է շահույթ»>[97, էջ 19]: Սակայն փոխակերպվող հասարակությունում բնագավառը իր մեջ պարունակում է նաև բավականին լուրջ իրավական ռիսկեր, որոնք հաճախ քողարկված բնույթ են կրում:

Գործարար բնագավառը իրեն բնորոշ առանձնահատկություններով շատ գիտնականներ համեմատում են մարզական բնագավառի հետ: (Անիկեեվա Ն.Պ., Բողրով Վ.Ա., Իվաննիկովա ՆԳ., Խվոսյուկ, Ումանսկիևս այլոք): Ինչպես նշում են հեղինակներն իրենց աշխատանքներում, գործարար և մարզական բնագավառներում գոյություն ունեն տարբեր մարդկանց, գերատեսչությունների ընդգծված շահեր, սուր մրցակցություն, վերջնարդյունքի ու մրցակցության մեջ հաղթելու համար անգիջում պայքար, տեղում չմնալու, ձեռքբերումներով երբեք չբավարարվելու և անընդհատ այն թարմացնելու հզոր ձգտում և դրանց անվերապահ իրականացում [9,23, 66,128,133]: Հարկ է նշել, որ հաճախ այդ ամենը զուգակցվում է կողմերի միջև սուր մրցակցությամբ, հուզական բարձր երանգավորվածությամբ, երբեմն արգելված հնարքների կիրառմամբ: Մարդկային տեսանկյունից՝ երկու բնագավառներն էլ շատ գայթակղիչ են, մոտիվացված ու հետաքրքիր: Սակայն ինչպես արդեն նշել ենք, դրանցում գոյություն ունեցող հարաբերությունները խստագույնս տարբերվում են միմյանցից: «...Անձնական նախաձեռնողականությունը, բարոյական կերպարն ու երկրի քաղաքացիության հպարտ զգացումը, նվիրվածության ու հայրենասիրության զգացմունքներն ու դրանց նկատմամբ պարտավորվածությունները երկու բնագավառների համար էլ հանդիսանում են ընդհանրական: Երկու բնագավառներում էլ արհեստավարժ անձի հաջողությունները համարվում են ազգային նվաճում»>[25, էջ 76]: Սակայն այդ ամենը

բոլոր գործոնների ցանկը չէ, որ մարդուն ձգում է գործարար բնագավառ: Հետազոտություններն ու փորձը ցույց են տալիս, որ փոխակերպվող հասարակությունում գործարար բնագավառին բնորոշ են նաև մարդկային նեղ շահերի բախման, կոշտ մրցակցության, անձնային ու խմբային համագործակցության եսակենտրոն ուղղվածություն, անկայուն հասարակության մեջ անձերի սոցիալ-տնտեսական, բարոյական ինքնահաստատմանն ուղղված ընդգծված մրցակցություն[23,25,44,55,62,68]: ՀՀ գոյություն ունեցող գործարարական բնագավառը աստիճանաբար կերպարանափոխվում է ու ձեռք բերում մեր ժամանակների համար ուրույն բովանդակություն ու նկարագիր: Դրանում տեղի ունեցող ակնառու կամ քողարկված անձնային ու մասնագիտական ինքնահաստատմանն ուղղված գործընթացները տեղի են ունենում բնական ընտրության ընթացքում՝ երբեմն կոշտ հնարքներով: Բ.Ֆ. Լոմովի հետազոտություններում առանձնացվում են նոր ժամանակների գործարար անձի հաջողության հասանելու հետևյալ որակները.

- բնագավառում արագ կողմնորոշման, պրպտուն, վերլուծականձկուն միտքը,
- կամային որակների բարձր արտահայտվածությամբ—նախաձեռնողականություններ, հետևողականությունը, աշխատասիրությունը, ինքնուրույնությունը, համառությունը, համարձակությունը, վճռականությունը,
- հուզական վիճակների ինքնակարգավորման ինքնակառավարման ունակություններ, ինքնատիրապետման, սթրեսակայունության բարձր մակարդակը,
- սթրեսային իրավիճակներում հոգեկան բարձր հուսալիության աստիճանը, հոգեկան աշխատունակության բարձր մակարդակըն այլն[85, էջ 147]:

Գործարարական բնագավառը դինամիկ զարգացող համակարգերի ամբողջություն է և արտացոլում է երկրում ստեղծված իրականությունը: Գործունեության բնագավառում ամենակարևոր գործոններից թերևս ժամանակն է, որ իր մեջ ամփոփում է բոլոր գործընթացների կազմակերպման և իրականացման հնարավորությունները: Այդ պատճառով շատերի համար նոր ժամանակներն ու գործարար բնագավառի երբեմն <<անհասկանալի>>, օրինաչափություններից դուրս գոյություն ունեցող զարգացումները դասական պահանջների մեջ չեն տեղավորվում հենց այն պատճառով, որ արկածախնդիր ուղղվածությամբ այդ նախաձեռնությունները հասարակ ժողովրդի համար իրենց մեջ պարունակում են բազմաթիվ վտանգներ[72, էջ 31]: Այդ իսկ

պատճառով կարևոր նշանակություն ունի ժամանակի, պայմանների ճիշտ հաշվառումն ու ժամանակին համապատասխան նախաձեռնումների հետևողական իրականացումը: Մարդկային գործոնը բոլոր բնագավառների զարգացման համար հանդիսանում է հիմնական պայման: Կադապարներից դուրս գործարար հարաբերությունների կառուցումը հաճախ իր մեջ պարունակում է թաքնված ռիսկեր ու վտանգներ: Սակայն ասպարեզ եկած նոր մտածողությամբ օժտված <<արկածախնդիրները>>, հաճախ բնագավառում դառնում են բացարձակ առաջատարներ: Անցումային հասարակության պայմաններում նման երևույթների ասպարեզ գալուն նպաստում են նաև երկրում իրավական նորմերի և օրենքների թուլությունն ու դրանց բացակայության փաստերը, կամ դրանց վատ գործելու հանգամանքը: <<Հակասությունների ու հաճախ անկանխատեսելի սոցիալ-տնտեսական զարգացումների արդյունքում երբեմնառաջանում են իրարամերժ ու քողարկված հակամարտությունների տրամադրություններ, մարդկային բարդ հարաբերություններ>> [112, էջ 251]: Դրանց հիմքում ընկած են անձնական շահի, ու սոցիալ-տնտեսական բնույթի դրդապատճառներ, զիտակցված ու չզիտակցված դիրքորոշումներ, անձնական շահի, մրցակցության, նախանձի, թշնամանքի ու անհանդուրժողականության և այլ զգացումներ, դեպի խմբի ներսն ուղղված յուրահատուկ ակտիվություն, որոնցով գործարար բնագավառը իր անձնային ներքին կառուցվածքային կապերով ու հարաբերությունների ձևավորման քողարկվածությամբ դառնում է սոցիալ-հոգեբանական փակ համակարգ [136, էջ 125]: Մյուս կողմից՝ եկամուտների ձեռքբերմանն ուղղված առևտրա-տնտեսական կապերի հաստատման ու բազմաթիվ դժվարությունների հաղթահարման գործընթացում ձևավորվում են խմբային, կոռպորատիվ ընդհանրություններ, շահեր, որոնք կազմակերպություններին դարձնում են ոլորտի գրված ու չգրված օրենքների շրջանակներում սեփական շահերը հետապնդող կառույցներ: Այդպիսի պայմաններում <<առաջանում են հումքի, ապրանքների դեֆիցիտներ, գների աճ, արտադրական ու առևտրական մոնոպոլիաներ, որոնք երկրում պարտադրում ու թելադրում են գնային ու սպառման քաղաքականություն>> [38, էջ 47]:

Գործարար բնագավառի առանձնահատկություններից մեկն էլ այն է, որ դրանում խաչվում են տնտեսական, քաղաքական, սոցիալական, մշակութային, պատմական,

ժողովրդագրական ու համամարդկային բարոյական արժեքների ամենատարբեր դրսևորումներ, որոնց փոխհարաբերություններում ձևավորվում էլորտին բնորոշ առանձնահատկություններով օժտված գործարար միջավայր:

Այսպիսով, գործար բնագավառը հանդիսանում է առանձնահատուկ հարաբերությունների դաշտ, որում ստեղծվում են միջանձնային հարաբերությունների ակնառու, քողարկված դրսևորումներ: Գործարար բնագավառն ու գործարար անձն իրենց ուղղվածությամբ ունեն նյութական, ֆինանսական և այլ արժեքների ստեղծման բարենպաստ պայմաններ ու հնարավորություններ: Վերջիններիս բազմակողմանի զարգացվածությունն ու տնտեսության հեռանկարների զարգացման միտումները ձևավորում են երկրի ներքին ու արտաքին քաղաքականության ուղղությունները որոշող բնագավառ: Այս տեսանկյունից՝ բնագավառում տիրող մթնոլորտին համապատասխան, իրականանում է գործունեության բնագավառի և գործարարի անձնական, մասնագիտական աճի հետագա ընթացքը:

1.3. Անցումային հասարակությունում գործարար միջավայրի արդյունավետ դեկավարման հոգեբանական նախադրյալները

Անցումային հասարակությունը աչքի է ընկնում մի քանի բնորոշ սոցիալ-տնտեսական, քաղաքական, մշակութային և այլ լորտների փոփոխությունների բազմազանությամբ: Դրանում իրականացվող բարեփոխումները ուղղված են հասարակության բոլոր խավերի համար՝ բարեկեցիկ կյանքի պայմաններ ստեղծելուն: Այդ փոփոխությունների սկզբնական փուլերում նախկին ապրելակերպի կարծրատիպերի կտրուկ փոփոխությունների պատճառով առաջ են գալիս լորտ շփվարություններ: [32, 34]: Ճապոնական ասացվածքն ասում է. <<Եթե ուզում ես դառնա ցնելիակառակորդիտ, մադթի՛ րնրան ապրելի անցումային ժամանակներում>> [42]: Երկրի ներսում կառավարման նոր համակարգերի ներդրման գործընթացներն ու գործարար բնագավառում տեղի ունեցող սոցիալ-տնտեսական, իրավական, քաղաքական փոփոխությունները գործարարների համար ստեղծում են նյութի նակ <<բնական>>

միջավայր: Հատկապես անցումային ժամանակաշրջանում գործարարների կողմից ամեն գնով իրենց տեղն ու դիրքը պահպանելու ակտիվ ձեռնարկումները բնագավառը դարձնում են արկածախնդիր որոշումներով ու անորոշություններով, անակնկալ իրադարձություններով հագեցած միջավայր: <<Սակայն կարծես թե այդ հանգամանքը չի <<մտահոգում>> նրանց, այլ հակառակը՝ մրսակցության մոլուցքը հնարավորություն է տալիս ի հայտ բերելու իրենց եզակի ունակությունները, այդ փոփոխություններն օգտագործել արդյունավետ եղանակով՝ ստանալով շահույթ, ապրելով բերկրանք և ստահություն շուկայում, երկրի ներսում իրենց համար կայուն տեղ գրադեցնելու համար: Արտաքին կամ այս կանհանգամանքները հաճախ իրենց մեջ պարունակում են մեծ վտանգներ, որոնցում կապված գործարարների հանդուգն պահվածքից, դրանցում նրանք երբեմն իրենց թույլ են տալիս սովորական զգացողությունների փարդամբողջությունը» [39, էջ 51]:

Գործարար հարաբերությունները (բիզնես) իրենց սոցիալ-հոգեբանական առանձնահատկություններով իստատարբերվում են միջանձնային փոխհարաբերությունների մնացած դրսևորումներից:

Հոգեբանական առումով դրանցում բախվում են սովյալ բիզնես բնագավառին առնչվող բազմաթիվ մարդկանց շահեր (ապրանքը թողարկող ինչև իրացնողը, գովազդողներն ու մինչև շուկա հասցնող կազմակերպություններն ու դրանց եկավարները): Բիզնեսում հիմնական գործոնը հետապնդվող շահույթն է, իսկ որպես գործընթացի մասնակից՝ ապրանքի իրացմանն ուղղված շահագրգիռ կողմեր՝ (արտադրանքի կազմակերպում ինչև շահարտահանումը, պահեստավորումն ու իրացման գործընթացի մասնակցող բոլոր ժանդակ կառույցներում գործող անձինք), հանդիսանում են առևտրա-տնտեսական ձեռնարկությունները [43]:

Ապրանքի (արտադրատեսակի) շուրջ տեղի ունեցող բոլոր փոխհարաբերություններն ու գործընթացները կապված են մարդկային գործունի հետ: Դրան առնչվում են անհատ սպառողներից մինչև սպառման գործընթացին ապատող տարբեր կազմակերպություններ, կուլեկտիվներ, առևտրական ձեռնարկություններ: ՀՀ վերջին տարիների սոցիալ-տնտեսական փոփոխությունները մարդկանց մոտ ստորվերաբերմունք ձևավորեցին մասնագիտությունների նկատմամբ: Առաջացան առաջնային, (պրեարիտետ)

ունեցողն ապակաս հեղինակություն վայելող մասնագիտություններ [51]:
Անշուշտ դասայման վորված էր բարձր եկամուտներ,
հասարակության մեջ հեղինակություն ունենալու ցանկությամբ,
դրանց զարգացման հեռանկարներին հետ,
որոնցում էր իտասարդները ձգտում են ինքնահաստատվել: <<... Հասարակության անցումային փուլում հաճախ տեղի են ունենում ժամանակավոր գործընթացներ, որոնք այսպես կոչված սթեյնպեյնս հիքսն են թողնում հատկապես էրիտասարդների պատկերացումներին, աշխարհայացքի ու գիտակցությանն ապատակառուղի ված զարգացման վրա >> [51]:

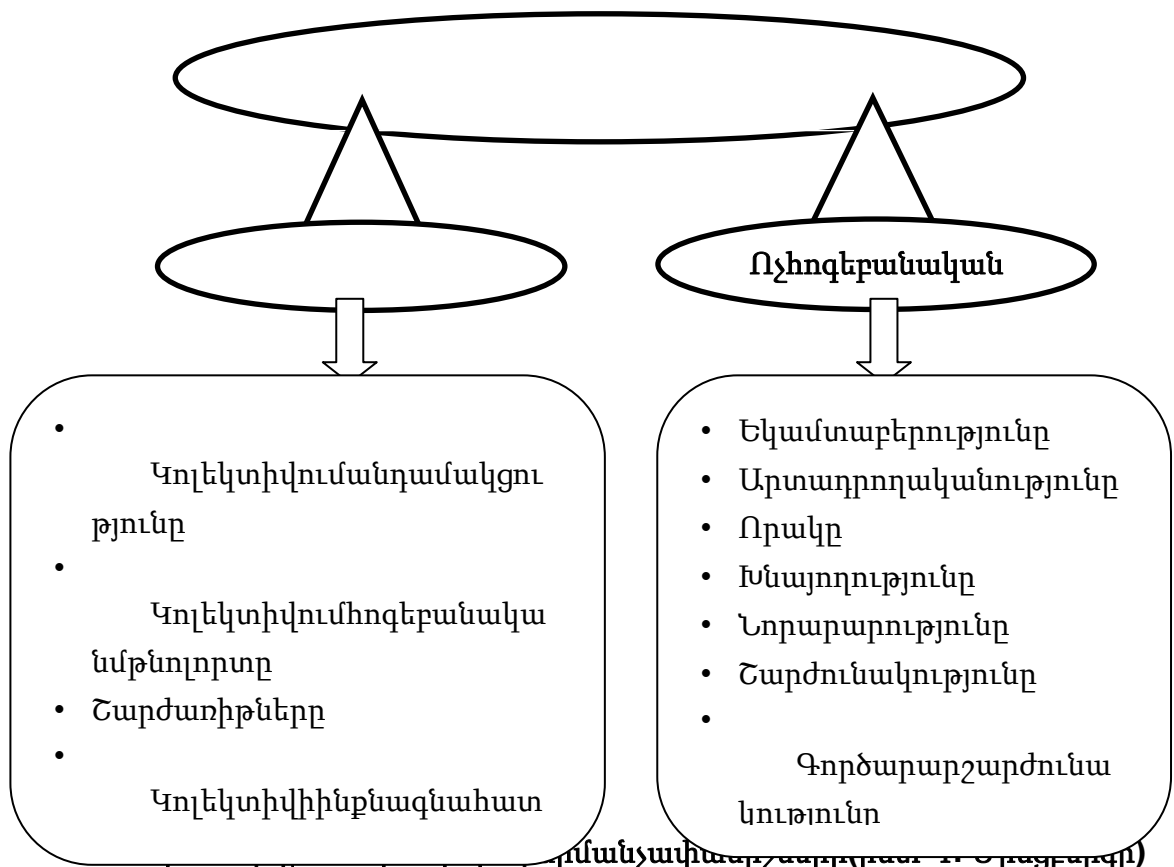
Այս առումով հատկապես պատանիների և էրիտասարդների շրջանում կարևոր է մասնագիտությունների առանձնահատկությունների, դրանց հեռանկարի վերաբերյալ հստակ պատկերացումների ձևավորման ուղղությամբ աշխատանքների կազմակերպումը, որին պետք է հաջորդի մասնագիտական ընտրության գործընթացը: Հոգեբանական ընտրությունը անձի օրգանիզմի գործառույթային հնարավորությունների բացահայտման և հետագա աշխատանքներում դրանց հիման վրա մասնագետների հնարավորությունների արդյունավետ օգտագործումն է [81]:

Գործարար անձի կողմից դրսևորվող ինքնուրույնությունը, գործողություններում ազատորոշումների ընդունումը, դեպքերի զարգացման ընթացքի վերահսկողությունը պահանջում է անձնական և ախտաճեռնողություն, կադապարներից դուրս գործելու հնարավորություն: Ժամանակակից առևտրատնտեսական հարաբերությունների կառավարման չափանիշը արդյունավետությունն է, որը իր մեջ ներառում է ինչպես մարդկանց պահանջմունքների բավարարվածություն, այնպես էլ բիզնես կազմակերպության տարբեր օղակների միջև շահագրգռվածություն, արդյունավետ, հեռանկարային համագործակցություն բոլոր մակարդակներում [88]:

Գ. Մինցբերգը (և ուրիշներ) առաջադրում է արդյունավետ ողեկավարման հետևյալ չափանիշները, որոնք առնչվում են կողեկտիվի անդամների հոգեբանական և սոցիալ-տնտեսական ոլորտների առանձնահատկություններին [89]:
Հեղինակների կողմից գծ. նկ. 1-ում առաջարկված հոգեբանական և նոչ հոգեբանական

գործոնները առնչվում են անձի հոգեբանական կառուցվածքին սոցիալ-տնտեսական դրության ոլորտին:

Անձիակտիվության հիմքում ուրիշ այլ պահանջումն քննարկելիս շարքում ընկած են հենց այս կարևորագույն գործոնները, որոնք փանդիսանում են նրանք քին և արտաքին միջավայրի ցլրացվող էներգետիկադրյուն երբ: Նշված գործոնները ունենցուցադրական բնույթ, որոնք հիմնավորում են ձեռնարկությանն ղեկավարի արդյունավետության անձնային սոցիալ-տնտեսական կողմերը: Մասնագիտական գրականության վերլուծությունները ցույց է տալիս, որ նույնիսկ բարձրակարգ մասնագետների առկայության պայմաններում ձեռնարկության արդյունավետությունը կարող է ցածր լինել, եթե ղեկավարը չի տիրապետում գործունեության ղեկավարման արդյունավետության պահանջներն ապահովող անձնային մասնագիտական որակների [83, 86]:



Անձնայինորակներըհանդիսանումենդեկավարիարդյունավետկառավարմանհոգեբանականկողմնապահովողկառուցվածքայինբաղադրամասը, որըիրկողմիցիրականացվողցանկացածնախաձեռնություն, որոշումուազդեցությունպետքէդրականարձագանք գտնիկոլեկտիվիանդամներինոտ: Որպես մոտիվացիոն համակարգության ստեղծման անհրաժեշտություն՝ դեկավարըդրանցշնորհիվկոլեկտիվիանդամներիշրջանումհոգեբանականպատրաստակամությունէստեղծումվերջնականարդյունքիհավանականարդյունավետությաննկատմամբ [91,94]: Պատրաստակամությունը հոգեբանական պատրաստության գործընթացի իրականացման առաջնային մոտիվացված հենքային տարրն է [2]: <<Ղեկավարի գործարարորակներիմեջներառվումեննվիրվածությունըմասնագիտությաննուկոլեկտիվի անդամներին, վստահություննուհավատըիրևկոլեկտիվիանդամներինհարավորություններինկատմամբ, նրբանկատություննուհոգատարությունը, նախաձեռնողականություննուճզրիտորոշումներիկայացմանունակությունը, արդարամտություննուանաչառներողամտությունը, աշխատանքի, որակի, մարդկանց գնահատելուկարողունակությունը>> [24]:

Մրանքբազմաթիվայլորակներապահովումենկոլեկտիվ-դեկավարիհոգեբանականկապնուձևավորումառողջմթնոլորտ:

Մյուսկողմից՝ արդյունավետությանապահովմանկարևորագույնպայմանըառողջ, համերաշխկոլեկտիվիձևավորմաննարդյունավետկառավարմանհմտություններիտիրապետումնէ [44]: Ցանկացածմտահաղացում, ծրագիրիրականցվումէբարձրակարգ մասնագիտականնանձնայինորակներովօժտվածկոլեկտիվիառկայությանդեպքում: Այստեսանկյունիցկարևորագույնպահանջէդառնումկոլեկտիվիանդամներիմասնագիտականընտրության գործընթացը: Այդիսկպատճառով, խելացիղեկավարըկոլեկտիվիհամալրման գործընթացըիրականացնումէմասնագիտականընտրությունըիրականացնողկոլեկտիվումստենտմասնագետներինմասնակցությամբ, ինչպեսնանորագույնհետազոտականմիջոցներիկիրառմամբ [54]:

Դրանում են րատվում են հոգեբաններ, տնտեսագետներ, սոցիոլոգներ, մանկավարժներ, բժիշկներն այլանհրաժեշտ մասնագետներ:

Մասնագիտական ընտրությունը հոգեբանական տեսանկյունից իրականացվում է հոգեբանական և նյութական կարիերայի գրառումների կառուցման հիման վրա, ինչպես նաև հոգեբանական թեստերի կիրառմամբ:

Սակայն սկզբնական մասնագիտական ընտրության գործընթացը վերջնական չէ և այն չի կարող բավարարել ինքնամիջավայրում տեղի ունեցող գործընթացների արդյունավետությունը [52, 114]:

Այդիս կատարված առավել անորեն ընտրված անձանց մասնագիտական պիտանելիությունը բացահայտվում է փորձնական ժամանակաշրջանում ընտրված անձնակազմի գործարար կողմերը բնութագրող կոնկրետ հանձնարարությունների կատարման որակով, անձնային պատասխանատվությամբ, շահագրգռվածության աստիճանով, նրանց մասնագիտական մտածողության ստեղծարարության (креативность) և հնարամտության աստիճանով [111]:

Խմբային, թիմային գործունեության ժամանակ զնահատվում է միջանձնային հարաբերություններում նրանց կողմից դրսևորվող համագործակցության,

մասնագիտական և անձնային որակների փոխադարձ փոխարինելիության կարողությունները, համագործակցության շարժառիթները,

որոնք առնչվում են կոլեկտիվի հաջողությունների հետ [126]: Անշուշտ գործազրկության, տնտեսական, քաղաքական ճգնաժամի,

զանազան դեֆիցիտների պայմաններում կոլեկտիվում ընդգրկվելու շարժառիթները մեծանում են և հաճախ փորձնական ժամկետում

գտնվողները ցուցադրում են իրենց <<պահեստային>> հնարավորությունների առավելագույն կողմերը:

Այսպիսով, որպես ամփոփում կարող են քվանդել այն գաղափարը,

որ արդյունավետ կառավարման գործընթացը հոգեկան ոլորտի համալիր գործոնների արդյունավետ ուղորդման ամբողջություն է,

որին պետք է տիրապետի ժամանակակից բիզնեսի միջավայրում

գործողությամբ անցյալը դեպքում:

Այն հանդիսանում է անձնային մասնագիտական որակների, կազմակերպչական կարողությունների, առևտրատնտեսական, սոցիալ-հոգեբանական, քաղաքական հավանական զարգացումների ճշգրիտ կոնահմանն ստեղծարար որոշումների կայացմանը նդունակություններուն եցող դեպքում արիմասնագիտական պիտանելիության հիմնական բնութագիրը:

1.4. Անցումային հասարակությունում գործարար անձի սոցիալ-հոգեբանական բնութագիրը

Անցումային հասարակությունը (անցումային տնտեսություն) աչքի է ընկնում երկրում տեղի ունեցող սոցիալ-տնտեսական, քաղաքական փոփոխությունների (բարեփոխումների) հետևանքով առաջացող տնտեսական ոլորտի անկայունությամբ: Դա պայմանավորված է դեռևս չկանոնակարգված օրենքների առկայությամբ, ձեռնարկությունների, արտադրական հիմնարկությունների միջև առևտրատնտեսական կապերի անլիարժեքությամբ և այլն [2, 64]: Սակայն անկախ երկրում տեղի ունեցող ամենատարբեր իրադարձությունների ընթացքից՝ հասարակության մասը կազմող ցանկացած կազմակերպություն կարիք ունի խելացի դեկավարի, նրա կողմից հարաբերությունների նրբությունները իմացող արդյունավետ առաջատարի [70, 78]:

<<Հմուտ դեկավարը սովորաբար կոլեկտիվում ստեղծում է հարաբերությունների իրականացման այնպիսի կանոնակարգ, որի միջոցով ոլորտում գոյություն ունեցող միջանձնային փոխհարաբերությունները առավել բարենպաստ կերպով են անդրադառնում դեկավարման գործընթացի արդյունավետության, եկամուտների ձեռքբերման, շահույթի ապահովման գործընթացների վրա>> [103, 23]: Այս տեսանկյունից՝ գործարարի սոցիալ-հոգեբանական բնութագրի կառուցվածքում բացի անհատական առանձնահատկություններից, մասնագիտական ընդունակություններից, առաջնորդական օժտվածությունից, ներառվում են կոլեկտիվում նրա սոցիալականացման, կառավարման ու դեկավարման առանձնահատկությունները:

Յուրաքանչյուր մեծ կամ փոքր սոցիալական խումբ, որը կոչված է որոշակի նպատակների իրականացման, ղեկավարվում է այնպիսի անձի կողմից, որից պահանջվում է մասնագիտական բարձր պիտանելիություն, կառավարման արդյունավետություն [116]: Այս և բազմաթիվ այլ գործոններով պայմանավորված՝ գործարարը որպես առաջնորդ, ղեկավար ու կառավարիչ, իր անձնային առանձնահատկություններով իր ազդեցությունն է թողնում կոլեկտիվի անդամների ու կոլեկտիվի գործունեության ոճի վրա: Այդ իսկ պատճառով կոլեկտիվ-գործարար, գործարար-կոլեկտիվ փոխհարաբերություններում մշտապես գործում է փոխադարձ ազդեցությունների էֆեկտը: Այս տեսանկյունից՝ յուրաքանչյուր խումբ, կոլեկտիվ աչքի է ընկնում իր առանձնահատուկ բարոյահոգեբանական մթնոլորտով, սոցիալական դիրքերի, դրանցում մարդկանց դերերի բաշխվածության, մարդկանց լիիրավ մասնագետ ու կոլեկտիվի անդամ զգալու արտահայտվածությամբ, որում իր առանձնահատուկ դերն ունի գործարար ղեկավարը:[124]

Խմբի հաջողությունների ու անհաջողությունների, դրանցում ծավալվող միջանձնային փոխհարաբերությունների կառավարման գործընթացում, հատկապես ոչ ստանդարտ իրավիճակներում իր կարևոր դերն ունի ղեկավարի անձնային կերպարը, նրա սոցիալ-հոգեբանական բնութագիրը, դիմագիծը: Խմբում համատեղ գործունեության արդյունավետությունը ուղղակիորեն պայմանավորված է ղեկավարի բազմակողմանի զարգացվածությամբ, նրա կողմից ընդունվող որոշումների հեռանկարայնությամբ, խմբի անդամների անհատական առանձնահատկությունների հաշվառման ունակություններով, ներխմբային զարգացումների կանխատեսմամբ, ինչպես նաև կառավարման ժամանակակից տեխնոլոգիաների տիրապետմամբ [127]: Այս տեսանկյունից՝ կարևոր նշանակություն է ստանում ղեկավարի անձի մասնագիտական արհեստավարժությունը, հոգևոր զարգացվածությունը, բազմակողմանի դիզիկական ու հոգեբանական պատրաստվածությունը և ամենակարևորը՝ բիզնեսի արդյունավետ կառավարումը: Ժամանակակից կառավարման հոգեբանության հիմնահարցերից մեկը կադրերի մասնագիտական ընտրությունն է, քանզի զարգացման տեմպերը թելադրում են ձեռնարկությունների միջև ակտիվ մրցակցություն:

Ղեկավար կադրերի մասնագիտական և անձնային որակների ընտրության հիմնահարցն ուսումնասիրվում է ճարտարագիտական [85], ավիացիոն [57], կառավարման [61, 73], արտակարգ իրավիճակների [2,3,74,125], քաղաքական և այլ բնագավառների հոգեբանների կողմից: Հատկապես մեր հանրապետությունում հասարակության առջև ծառայած սոցիալ-տնտեսական, քաղաքական բազում խնդիրների լուծման գործում ղեկավար կադրերի ընտրության ու պատրաստման հիմնախնդիրն ավելի քան կարևոր է: Այս տեսանկյունից՝ ղեկավարի մասնագիտական պիտանելիության հիմնախնդիրն անհրաժեշտ է դիտարկել նրա անձին ներկայացվող մասնագիտական պահանջների լայն շրջանակներում:

Մասնագիտական գրականության ուսումնասիրությունները ցույց են տալիս, որ փոխակերպվող հասարակությունում ղեկավարից պահանջվում են մի շարք առանձնահատկություններ, որոնցով պայմանավորված են ոչ միայն նրա անձի ինքնահաստատման բավարարվածությունը, այլև գործարար ոլորտի, տվյալ օղակի հաջողությունները [14,19,38]: Ա. Լ. Ժուրավյովը առաջադրում է գործարար անձի արդյունավետությունն ապահովող մի շարք սոցիալ-հոգեբանական առանձնահատկություններ, որոնցով օժտված պետք է լինի գործարար անձը [54]: Դրանք են.

- ձեռնարկության առևտրատնտեսական հարաբերությունների հավանական խաթարումների դեպքում, դրանց կանխարգելման խելացի քայլերի առաջադրման և իրականացման հմտություններ,
- կառավարման գործընթացում առաջացող լարվածության դեպքում, արտակարգ իրադրություններում անձի հոգեկան հուսալիության դրսևորման մեծ պաշարներ,
- ռիսկի, վտանգի պահին ինքնակառավարման բարձր հնարավորությունների ցուցադրման առանձնահատկություններ:

Մեր հանրապետությունում տեղի ունեցող սոցիալ-տնտեսական, քաղաքական բուռն զարգացումների պայմաններում հասարակության, երկրի տնտեսական զարգացման հեռանկարը պայմանավորված է նաև գործարար հարաբերությունների ստորին օղակներում գործող կարողունակ ղեկավարների գործելառձով, նրանց մասնագիտական պիտանելիությամբ:

Բիզնեսմենի անձնային, մասնագիտական, քաղաքացիական նկարագրի հիմնախնդիրը հանդիսանում է կառավարման հոգեբանության առանցքային հիմնահարցերից մեկը: Այս ուղղությամբ կատարվող հետազոտություններում, ինչպես հայրենական, այնպես էլ արտասահմանյան շատ գիտնականների աշխատություններում նկատվում են շատ կարևոր տեսական և կիրառական ուղղվածություն ունեցող բավականին լուրջ բացահայտումներ [20,39,58]:

Ռ. Շտերնբերգը նշում է, որ հաջողության հասնելու հիմնական փաստարկը իրական կյանքում ստեղծագործ և պրակտիկ բանականությունն է (ինտելեկտը): Բանականությունը Ռ. Շտերնբերգի պնդմամբ տարբերվում է սովորական IQ-ից՝ ակադեմիական կամ կրթական ձեռքբերումներն ընդգծող բանականությունից: Դրանում ներառվում են 3 տեսակի մտավոր ունակություններ՝ վերլուծական, ստեղծագործական և պրակտիկ մտքի ու մտածելակերպի արտահայտվածությունը: Եվ ամենահետաքրքիրն այն է, որ այդպիսի բանականությունը ժամանակակից հոգեբանական գիտության համար չափելի, գնահատելի է և զարգացող:

Ժամանակակից բիզնեսում հաջողություններ ապահովելու պահանջներից մեկն էլ գիտական ր ֆինանսական լուրջ ներդրումներն են, որոնք ուղղակիորեն առնչվում են բիզնեսմենի անձնային որակների առանձնահատկություններին, որով նա կարողանում է իրականացնել բիզնես գործընթացի կազմակերպման նորագույն տեխնոլոգիաների կիրառման գործընթացը: Կատարված ուսումնասիրությունների ու հետազոտությունների արդյունքները ցույց են տալիս, որ հայկական իրականության մեջ բիզնեսի հանդեպ շատ գործարար մարդկանց պատկերացումները էականապես տարբերվում են եվրոպական կամ ամերիկյան բիզնեսի պատկերացումներից [25, 84, 104]: Սակայն հաշվի առնելով այն փաստը, որ Հայաստանը գտնվում է տարբեր տնտեսական միությունների անդամակցության ճանապարհին, ստիպված, թե ինքնաբերաբար պետք է ընդունի ընհանուր խաղի կանոնները՝ արդյունավետ կերպով տեղայնացնելով դրանց նրբությունները մեր տարածաշրջանի պայմաններին համապատասխան:

Կարծում ենք, որ այդպիսի հարաբերություններում առկա է մի վտանգավոր միտում, որը հանգեցնում է բիզնես մշակույթի և բիզնես հասարակության միջև խորացող սոցիալ-հոգեբանական հակասությունների, գերատեսչական ու անհատական

մրցակցության, դրանցում առաջացող լուրջ խնդիրների, ի վերջո հակամարտությունների [55]: Սակայն ժամանակի հրամայականը բիզնես միջավայրում կառավարման նոր մեթոդների, տեխնոլոգիաների ներդրումն է, կառավարման գիտական մոտեցումը, որի կենտրոնում գտնվում է բազմակողմանի ներդաշնակ զարգացվածություն ունեցող, հարուստ գիտելիքներով ու փորձով օժտված անձնավորությունը:

Բիզնես ղեկավարելը բարդ գործընթաց է, որը ղեկավարից պահանջում է հոգեբանական բարձր պատրաստվածություն՝ ինքնամենեջմենթ, համառություն, վստահություն: <<...Ինքնին գործունեությունը պահանջում է անձի մտածողության դրսևորման ճկունություն, ստեղծարարություն, իրավիճակի ճիշտ գնահատում և մատուցում: Գործարար հարաբերություններում, որպես մենեջմենթի կարևոր հոգեբանական հենքային բաղադրամաս առաջին պլան է մղվում պատասխանատվության բարձր զգացումը, նախաձեռնողականությունն ու պրոֆեսիոնալ գիտելիքները>> [42, էջ67]:

Այսպիսով, անցումային կամ փոխակերպվող հասարակությունում գործող գործարարի սոցիալ-հոգեբանական, մասնագիտական բարձր արտահայտվածության հիմքում ընկած են նրա անձնական փորձի, անհատական հոգեբանական առանձնահատկությունների, մասնագիտական բարձր կարողությունների համակարգը, որը նա հմտորեն ուղղորդում է գործունեության վերջնական արդյունքին, այն է՝ բարձր եկամուտներն ու կայուն եկամուտները: Ամփոփ կերպով կարող ենք ասել, որ գործարարի հաջողությունը ուղիղ կախվածություն ունի նրա անձնային առանձնահատկությունների բնութագրերից, գործարարի կողմից դրանց հմտորեն ներդնելու կարողություններից:

1.5. Արդյունավետ գործարարի հոգեբանական դիմանկարը, գործունեության արդյունավետության ապահովման սոցիալ-հոգեբանական նախադրյալները

Անցումային հասարակությունում
գործող ձեռնարկատերերի հոգեբանական դիմանկարի,

նրա

գործունեության արդյունավետության ապահովման խորքային ախադրյալների առանձնահատկությունների ուսումնասիրությունը հանդիսանում է գործարար միջավայրում գործունեության արդյունավետության ապահովման գիտական կարևորագույն հիմնահարցերից մեկը: <<... Գործարար անձը գիտական նկմեր ցիռն շրջանակներում բնութագրվում է որպես, անձնավորություն, ով գործում է ինքնուրույն, երկրորդ՝ մշտապես գտնվում է փնտրտուքի վիճակում, երրորդ՝ կրում է բարձր պատասխանատվություն, գտնվում է գործողությունների իրականացման ռիսկային գոտում>> [73, էջ 11]: Մասնագիտական գրականության վերլուծությունները ցույց են տալիս, որ արևմտյան և հատկապես ամերիկյան տեսությունները որպես մարդու գլխավոր ձգտումը նոր ուսումնասիրայն պիսի ակտիվության դրսևորումները, որոնք ուղղված են դեպի բիզնեսի նորանոր ձեռքբերումները, կամ ֆինանսական մեծ հաղթանակների ապահովում [42, 50, 55, 66, 115]: Տնտեսագիտական հոգեբանության գրականության ուսումնասիրություններում գործարար անձի մասնագիտական, սոցիալ տնտեսական, անձնային բնութագրերի նկարագրերը ուրվագծվում են Ադամ Սմիդտի, Ալֆրեդ Մարշալի, Ջոն Կեյսնեյի և այլոց կողմից հրատարակված աշխատանքներում [66, էջ 7]: Կապիտալիզմի արշալույսին որպես զբաղմունքի, նոր ձևավորվող մասնագիտական բնագավառի՝ ձեռներեցության սոցիալ-տնտեսական առանձնահատկությունների ուսումնասիրությունները ըստ Վ.Ա. Յադովի, հանդիսանում են գործարար անձի, նրա հոգեբանական բնութագրի նկարագրման առաջին փորձերը [140]:

Խորհրդային տնտեսագիտական գիտության մեջ գործարար անձի հոգեբանական բնութագրերի, նրա հոգեբանական դիմանկարին վերաբերվող աշխատությունները հանդիպում ենք անցած դարի 70-80 ական թվականներին հրատարակված աշխատանքներում [1, 9, 24, 25, 38, 55, 73, 115, 128]: 80 ական թվականների կեսերին ԽՍՀՄ-ում քաղաքական փոփոխությունների պայմաններում արդեն ուրվագծվող նոր ոլորտի՝ գործարար բնագավառի սոցիալ-հոգեբանական, տնտեսագիտական հիմնախնդիրներին վերաբերվող հետազոտությունները արտացոլվում են Լ.Ի. Աբալկինի, Պ.Գ. Բունիչի, Ա.Գ. Ադամբեկյանի, Տ.Ի. Չասլավսկու, Վ.Ա. Յադովի և այլոց աշխատանքներում [38]: Դրանցում կարևորվեցին հատկապես գործարար անձի սոցիալ-հոգեբանական առանձնահատկություններին նվիրված բազմաթիվ

ուսումնասիրություններ[25,38,55,76,84,112,140], որոնցում վեր էին հանվում նոր ձևավորվող խավի՝ բիզնեսին առնչվող մարդկանց, նոր ձևավորվող շուկայի, բիզնես մշակույթի, սպառման ու պահանջարկին վերաբերվող հիմնահարցեր: <<Դրանցում առաջին անգամ ուսումնասիրությունների շեշտը դրվում էր արտադրողի ու սպառողների անձնային, սոցիալ-հոգեբանական, տնտեսական վարքագծերի ուսումնասիրմանը: Խորհրդային տարածքում առաջին անգամ ուշադրություն էր դարձվում ապրանքներ արտադրող սուբյեկտների անհատական առանձնահատկություններին, անձի ուղղվածության և նրանց արժեհամակարգի ձևավորման պայմաններին, ապրանքների պահանջարկին, սպառողների սոցիալ-հոգեբանական բնութագրերին ու քաղաքացիների սպառողական պահանջմունքներին ու կարողություններին>> [84,էջ22]: Հատկապես նոր ձևավորվող բնագավառային մրցակցությանպայմաններումառանձնակի կարևորություն էին ձեռք բերում գործարար մարդուանձի հոգեբանական, կազմակերպչական, դրդապատճառային համակարգությանն ու գործառնական հնարավորություններինուղղված հետազոտությունները]25,50,55,62,63,76,115,124,140]:

Հիմնախնդրին վերաբերվող ուշացած հրապարակումների հանդես գալը բացատրվում է այն հանգամանքով, որ մինչ այդ երկրումգոյություն ունեցող հրատարակությունները վերաբերվում էին պլանավորված տնտեսության զարգացման սոցիալ-քաղաքական, տնտեսական կազմակերպչական խնդիրներին: Այդ հրատարակությունները վերաբերվում էին հիմնականում աշխատանքային հոգեբանության բնագավառում մասնագիտական ընտրության բնագավառում գոյություն ունեցողհետազոտություններին:

Հետխորհրդային տարիների առաջին տասնամյակում ՀՀ տնտեսությունը տարածաշրջանում ստեղծված լարվածության, հանրապետության շրջափակման, ինչպես նաև մասնավոր սեփականության համակարգին անցնելու պատճառով ճգնաժամ ապրեց: Համատարած փակվեցին ֆաբրիկաներն ու գործարանները, մեծ ու փոքր ձեռնարկությունները: Չնայած այդ ամենին, ՀՀ աստիճանաբար առաջացան մասնավոր ձեռնարկություններ, բիզնես բնագավառ, բիզնեսմեներ: Ազատ շուկայական հարաբերություններիպայմաններում տնտեսվարողի անձնային ու մասնագիտական առանձնահատկությունների խնդիրներին վերաբերվող գիտական

հրապարակումները հանդիպում ենք Վ.Եղիգարյանի, Մ.Խազարյանի, Ա.Մարգարյանի, Գ.Սուվարյանի, Հ.Մարգարյանի և այլոց աշխատանքներում(մեջբերումը ըստ Ս. Գևորգյանի): [1, էջ25]:

Մասնագիտական գրականության վերլուծությունները ցույց են տալիս [63,89,119,131,122], որ մարդու վարքի ակտիվացման գործում հիմնական գործոն են հանդիսանում օրգանիզմի ներքին ուժերը՝ պահանջները, որոնք նրան մղում են գործողությունների: Գոյություն ունեցող բազմաթիվ տեսությունների շարքում հարկ է նշել Ջ.ֆրեյդի՝ լիբիդո [131], Ա.Ադլերի՝ ձգտում իշխանության [6], Կենոնի՝ օրգանիզմի հավասարակշռության պահպանման, Հ.Սելլեի՝ օրգանիզմի հարմարման [119], Է.Ֆրոմի՝ կյանքի իմաստի և այլ գիտական աշխատություններ, որոնցում հնարավորինս ամբողջականացվում են անձի ակտիվության ներքին պատճառականությունները: Սակայն այդ հեղինակների մոտեցումները անձի ակտիվության լիարժեք պատճառների ու դրանց մեխանիզմների մեկնաբանմամբ դեռևս լիարժեք չեն և այդ իսկ պատճառով վերջնականապես չեն կարող բավարարել բոլոր չպարզաբանված հարցերի պատասխաններին: Ըստ Ս.Զանյուկի հետազոտությունների [63], այդ դասակարգումների թերությունները կայանում են հետևյալ հանգամանքներում.

1. Պահանջմունքների դասակարգման գրեթե բոլոր ձևերում հեղինակները սահմանափակվում են որոշակի խնդիրների մեկնաբանման շուրջ, նշելով դրանց հիմնական հատկանիշների առանձնահատկությունների առկայությունը:

2. Պահանջմունքները դրվում են միևնույն աստիճանի, մակարդակի վրա, որում բացակայում են դրանց հիերարխիկ առաջնությունն ու միմյանց վրա ազդեցությունների մեկնաբանումը:

3. Չեն առանձնացվում պահանջմունքների բավարարման օրինաչափությունների մեխանիզմները [63, էջ147]:

Ա.Մասլոուի <<պահանջմունքների հիերարխիկ տեսությունը>> լիարժեք հնարավորություններ է ընձեռում մեկնաբանելու անցումային հասարակությունում գործարար անձի հոգեբանական դիմանկարի ձևավորման հոգեբանական մեխանիզմները, լիարժեք լուսաբանելու մարդկանց սոցիալ-հոգեբանական հարաբերությունների կառուցման հիմնական դետերմինանտները [63]: Հայտնի է, Ա.Մասլոուն պահանջմունքների դասակարգման ժամանակ նահաշվի առավ դրանց

ծագման հերթականությունը, դրանց փոխադարձ կապն ու ազդեցությունը միմյանց վրա, ինչպես նաև դրանց տեղը անձի համար պահանջմունքների նշանակության աճող հիերարխիայում: Այսպես՝ պահանջմունքների հիմքում նա դրեց.

1. Ֆիզիկական պահանջմունքները (ուտելու, քնելու, նայլն), որոնց բավարարմամբ է պայմանավորված ընդհանրապես մարդու գոյությունը:
2. Անվտանգության պահանջմունքը (ֆիզիկական և հոգեբանական):
3. Հուզական կապերի պահանջմունքը,
4. Ինքնահարգանքի պահանջմունքները,
5. Ինքնառեալիզացման, ինքնաներդրման պահանջմունքը [63, էջ 148]:

Ինչպես տեսնում ենք, անցումային հասարակությունում դեռևս վերջնականապես չձևավորված բիզնես ոլորտում անձի ինքնահաստատման դրդապատճառները սկսնակ գործարարների համար հանդիսանում են ընտանիքների գոյապահպանման ու հոգեբանական անվտանգության խնդիրների լուծումը: Բուրգի ամենավերին մասում գտնվող ինքնառեալիզացիայի պահանջմունքները համեմատած մյուս պահանջմունքների, այստեղ առաջ են ընկնում այն պատճառով, որ սոցիալական աստիճանին տեղ գրավելու համար այս պահանջմունքը անցնում է առաջ: Առավել ևս, որ Ա. Մասլոուի մեկնաբանմամբ պահանջմունքների հիերարխիկ դասավորվածությունը քարացած չէ: Դրանք կարող են իրենց տեղն ու նշանակությունը փոխել [90, էջ 511]:

Մասնագիտական գրականության վերլուծությունները ցույց են տալիս, որ գործարար անձի հոգեբանական դիմանկարի ճանաչողության հարցում առաջնային տեղ են զբաղեցնում անձի հոգեֆիզիոլոգիական առանձնահատկությունների ուսումնասիրությունները [5, 25, 33, 50, 65, 84]: Չնայած, որ այդաշխատանքներում ընդգծվում է այն հիմնարար գաղափարը, որ գործարար անձանց մասնագիտական հոգեբանական դիմանկարը ձևավորվում է գործունեության ընթացքում, այնուամենայնիվ հետազոտությունների ճնշող մեծամասնությունը վերաբերվում է գործարարի անձնային [25, 76], մասնագիտական [62, 73], նրա սոցիալ-հոգեբանական [44, 55], տնտեսական վարքագծի [86, 115, 128] ուսումնասիրություններին: <<... Գործարար անձի հոգեբանական դիմանկարը ժամանակի ընթացքում ձեռք է բերում բնագավառի նեղ պահանջներին բնորոշ մասնագիտական, ու անձնային

որակների գործառնական ձևափոխման հատկություն, որը գործարարության ընթացքում ապահովում է նրա պրոֆեսիոնալիզմը, տնտեսական վարքագծի դրսևորմանինքնատիպությունն ու հաջողությունների ապահովման առանձնակիությունը»[25, էջ 92]: Այդ իսկ պատճառով գործունեության շատ բնագավառներում մասնագիտական ընտրության ժամանակ առաջնային տեղը հատկացվում է անձի հոգեբանական առանձնահատկություններին, նրա անձի խորքային նախադրյալներին[81, 83, 95, 109]:

Գործարարի հոգեբանական դիմանկարի հետազոտություններում կարևոր տեղ են զբաղեցնում Բ. Կառլոֆի[66], Վ. Զոմբարտի[64], Ա. Վ. Բոյարնիցևայի[25] աշխատանքները: Մասնավորապես Բ. Կառլոֆի հետազոտությունները ուղղված են գործարար հարաբերություններում տնտեսական հարցերի շուրջ ծավալվող բանակցություններում հոգեբանական տեխնալոգիաների կիրառման հիմնահարցերի ուսումնասիրմանը[66]: Վ. Զոմբարտի համոզմամբ գործարար անձի հոգեբանական դիմանկարը հանդիսանում է նրա տնտեսվարման վարքագծի հենքը, որում առանձնանում են այնպիսի անձնային հատկանիշներ, ինչպիսիք են նախաձեռնողականությունը, ավելորդ ծախսերից խուսափելուն ուղղված հաշվենկատությունը, զգուշավորությունը, դրամ հաշվելու կարողունակությունը[64]: Ա. Վ. Բոյարնիցևայի աշխատանքներում գործարար անձի հոգեբանական դիմանկարում առաջնային տեղ են հատկացվում նրա դրդապատճառային ու կոգնիտիվ համակարգերի շարժունությանը[25]: Մ. Ն. Կլիմովը կարևորում է գործունեության կառավարման ու կազմակերպչական առանձնահատկությունները, որոնցում հիմնական դեր են կատարում անձի հոգեֆիզիոլոգիական գործընթացների անկրկնելիությունը [68]: Ըստ Վ. Ա. Յադովի՝ մարդու մասնագիտական վարքը բխում է նրա գործունեության մեջ ունեցած հաջողություններից ու դեռևս չլուծված խնդիրների նկատմամբ ունեցած վերաբերմունքից: Դրանց հիման վրա ձևավորվում է նրա տնտեսական վարքագիծը[140, էջ 227]:

Մասնավորապես՝ կոգնիտիվ վարքագիծ դրսևորող գործարարների հոգեբանական դիմանկարում ըստ Վ. Ա. Յադովի ուսումնասիրությունների՝ գերիշխում են.

- արագ ըմբռնման, կողմնորոշման, ճշգրիտ վճիռների կայացման, մտքի ձկունության, ստեղծարարության ու ստեղծագործականության բաղադրամասերը:

Հուզական բաղադրամասերի գերակայման դեպքում վարքագծում դրսևորվում են

- տագնապի, լարվածության, հուզական կայունության կամ անկայունության, հուզական և զգայական փոփոխությունների դինամիկ արտահայտվածությամբ և այլն:

Գործարարների ակտիվության ներքին շարժառիթների ու նրանց անձի առանձնահատկությունների ուսումնասիրության հիմնախնդիրներին նվիրված են բազմաթիվ գիտական հետազոտություններ[10,23,38,55,63,73,128,140]: Այդ աշխատանքներում քննարկվում են այն խնդիրները, թե ինչ պայմաններում և ինչ մեխանիզմներով են ձևավորվում գործարար անձանց հայացքներն ու վերաբերմունքը իրերի, երևույթների նկատմամբ, ինչ ազդեցություն են ունենում նրանց վրա սոցիալ-հոգեբանական, տնտեսական ու մշակութային գործոնները, ինչպես են դրանք արտացոլվում նրանց հոգեբանական դիմանկարի ձևավորման վրա: Այս տեսանկյունից՝ կարևոր նշանակություն են ձեռք բերում Ա.Լ.Ժուրավյովի, Ս.Չանյուկի, Յու.Պ. Պլատոնովի, Ս.Կ.Ռոշչինի, Լ.Ի.Ումանսկու, Վ.Ա.Յադովի և այլոց հետազոտությունները[53,63,105,115,128,140]:

Նշված և բազմաթիվ այլ աղբյուրներում հիմնական շեշտը դրվում է գործարար անձանց կառավարման-կազմակերպչական[1,96,126,128], սոցիալ-տնտեսական վարքագծի[7,39,42,73,88], բարոյական նկարագրի[33,122], ու անհատական առանձնահատկությունների[10,25,35,53,68,76] ուսումնասիրություններին: Առանձնակի ուշադրության են արժանի անձի հուզականային ոլորտին վերաբերվող հրատարակությունները[2,17,22,34,65,69,99]: Փոխակերպվող հասարակությունը հանդիսանում է մշտական փոփոխություններով հագեցած միջավայր: Այն հագեցած է մշտական լարվածության, անհարմարվածության ռիսկի, սթրեսածին մթնոլորտով, հաճախ անհասկանալի զարգացումների հեռանկարով: Այս տեսանկյունից՝ գործարար անձի հոգեբանական դիմանկարի թերևս ամենաակնառու կողմերից մեկը նրա հոգեկան կայունությունն ու ճգնաժամային իրավիճակներում նրա հոգեկան հուսալիությունն է: Գործարարի հոգեկան հուսալիության բնութագրերում

Բ.Ի.Մեդվեդևը նշում է. «Հատկապես ղեկավարման գործընթացում ենթակայանների ու գերծընկերների կողմից ձևավորվող համագործակցության ու նրա անձի նկատմամբ ունեցած վստահության տրամադրությունները կապված են գործարարի սառնասրտության, նրբանկատ, հեռանկարային որոշումներ կայացնելու, հավանական փոփոխությունների կանխատեսման կարողությունների տիրապետման հետ: Ամենաձանրաբեռնված աշխատանքի պայմաններում անգամ տրտնջալու, հուզական այրման, հիասթափության երևույթների բացառումն ու լավատեսորեն տրամադրվածությունը, որպես անձնային հոգեվիճակի գերակայող ֆոն՝ դառնում է գործընկերների կողմից նրան տրվող բնութագիր, դիմանկարի բաղադրամաս»[94, էջ 157]:

Ա.Բ.Լեոնովայի բնութագրմամբ «...անձի հուզական ոլորտի գործառնական առանձնահատկությունները դրսևորվում են անսովոր իրադրություններում հուզական զսպվածությամբ, դրական հույզերի կայուն ֆոնով, դրանց արտաքին դիմախաղի վերահսկողության, գործընկերների նկատմամբ դրսևորվող ալտրուիզմի, հարգանքի ու ապրումակցման կարողություններով»[81, էջ 93]: Քանզի կառավարման գործընթացի կարևոր բաղկացուցիչ մասը կազմում է գործընկերների նկատմամբ հոգատար վերաբերմունքը, որը անհամեմատ գնահատվում է նաև հուզական մակարդակում: Գործարարը իր ձեռնարկության, կոլեկտիվի, խմբի համար հանդիսանում է նաև որպես առաջնորդ-լիդեր: Խմբում լիդերի պահվածքի վերաբերյալ Մ.Պ.Մկրտումյանը գրում է. «Արտակարգ, կենսագործունեության համար անբարենպաստ, սթրեսային պայմաններում լիդերի կողմից սթափ գիտակցության պահպանման, գլուխը չկորցնելու, սառնասիրտ որոշումներ կայացնելու կարողունակությունը կոլեկտիվի անդամների, խմբի մասնակիցների շրջանում ձևավորում է վստահություն, համախմբվածություն, հեռանկարի նկատմամբ լավատեսություն, անվտանգության ու ապահովության կայուն զգացում»[2, էջ 28]:

Այսպիսով, փոխակերպվող հասարակությունում ձեռնարկատիրությամբ զբաղվելը միշտ կապված է սթրեսի հաղթահարման, հանդգնության և վտանգի հետ: Գործարար հարաբերություններում հաջողությունները պայմանավորված են գործարար անձի կողմից նրա հավատով, դեպի հաջողությունն ուղղված կայուն դրդապատճառների համակարգով, ընդհանուր և մասնագիտական

հատուկ ընդունակությունների օժտվածությամբ, հավանական իրադարձությունների զարգացումների կանխատեսմամբ (անտիցիպացիա), մտավոր գործընթացների աշխատունակությունն ապահովող գործառույթային վիճակներով, անբարենպաստ հոգեվիճակների ինքնքարգավորման ունակություններով, սթրեսում հարմարվելու քարձր մակարդակով և այլն:

Ինչպես տեսնում ենք, թվարկած ունակություններն ու կարողությունները միևնույն ժամանակ հանդիսանում են ընդհանուր և հոգեկան առողջության ցուցանիշներ: Հոգեկան առողջությունը համաշխարհային առողջապահական կազմակերպության կողմից բնութագրվում է որպես <<...հիվանդության բացակայություն, սոցիալական ակտիվ կապերի առկայություն, ձգտում դեպի աշխատանքը-բարձր աշխատունակություն, եռանդուն շարժունակություն և միջավայրի կողմից համարժեք ընկալվածություն>>[2, էջ 81]: ՀԱԿ-ի կողմից առողջության բնութագրերը ուղղակիորեն վերաբերվում են նաև գործարար մարդու առողջությանը, նրա մասնագիտական պիտանելիությանը, որպես դրա բաղկացուցիչ:

ործարար անձի կողմից ձեռնարկվող բոլոր նախաձեռնությունները կրում են որոշակի ռիսկեր, արդյունքի նկատմամբ մեծ պատասխանատվություն, հուզական վիճակների կայուն ֆոն: Սակայն մրցակիցների, համախոհների հետ հանդիպումներում պարտադիր կերպով նա պետք է դրսևորի զսպվածություն, ինքնատիրապետում, նախաձեռնողականություն և բազմաթիվ այլ որակներ, որոնց ընթացքի կանոնակարգումն ու վարքագծում տեղ գտած դրսևորման առանձնահատկությունները պայմանավորված են կամային հատկանիշների արտահայտվածության բարձր մակարդակով: Ժամանակակից գործարարի հոգեբանական դիմանկարին վերաբերվող աշխատանքներում գրեթե միշտ կենտրոնական տեղ է տրվում այնպիսի հատկանիշների, ինչպիսիք են

- Նախաձեռնողականություն, նպատակասլացություն-հաշվենկատությունը,
- հուզական կայունությունը-ինքնատիրապետման, ինքնակառավարման ունակությունը,
- զգուշավորությունը, հավանական փոփոխությունների կանխատեսման ունակությունը,
- լավատեսությունն ու անկախության ձգտումը, ինքնուրույնությունը

- գործարարություն-տնտեսվարման ունակությունը,
- խնայողունակությունն ու միջոցների բաշխման նրբանկատությունը
- արգելքադիմացկունություն, աշխատունակություն և այլն[38, էջ157]:

Ընդհանրացնելովպետք է նշել, որինչպեսսկսնակ գործարարների, այնպեսէլարհեստավարժներիհամարփոխակերպվողհասարակությանանկայունփոփոխություններիֆոնիներքոառաջանումէմշտականողեկցվողվտանգի, լարվածությանմթնոլորտ, որըլարվածությանմեջէպահումբոլորմարդկանց, ովքերառնչվումեն գործարարմիջավայրիհետ: <<... Հոգեկանհավասարակշռությանպահպանմանինդիրըդառնումէառաջնային, որիհիմքումընկածէնականամայինինքնակառավարումնուանբարենպաստհոգեվիճակներ իինքնակարգավորմանընդունակությունները: <<... Գործունեությաննորպայմաններում, հոգեկանոլորտումառաջացողանբարենպաստհոգեվիճակներիկամայինկարգավորմանն ախապայմանէհանդիսանումբարձրագույնհոգեկանֆունկցիաներիզարգացածությունը: Հավանաբար, վերջիններսիրենցվրակրումեն օրգանիզմիֆունկցիոնալ վիճակների ազդեցությունը, ինչպես նաև նրանց հոգեկան աշխատունակության կառավարման որակը՝ որպես գործարարանձիհոգեկանհուսալիությանհենք>>[35, էջ142]:

<<Հոգեկանհուսալիությանձևավորման գործում գոյությունունենմիշարքհոգեֆիզիոլոգիականնախապայմաններ, որոնք գործունեությանընթացքումդրսևորվումենորպեսմարդուներքինառանձնահատկությունն երկամօրգանիզմիֆունկցիոնալինարավորություններ: <<... Դրանցհիմանվրահետագա գործունեությանընթացքումտեղիէունենում գործարարանձիմտավորնֆիզիկականհնարավորություններիզարգացումը, որպեսբիզնեսմիջավայրումյուրահատուկընդունակություն՝ աշխատունակության, հոգեկանհուսալիության, լարվածիրադրություններումներքինհնարավորություններիմոբիլիզացմանն գործունեությանարդյունավետությանապահովման հենք [46, էջ69]: Գործարարմարդուօրգանիզմիֆունկցիոնալինարավորություններնուբնագավառինբնոր ոշհոգեբանականառանձնահատուկորակների (ճկունմտածողություն, բիզնեսմիջավայրում, շուկայումհավանականփոփոխություններիկանխատեսմանկարողություն,

ստեղծարարություն, հաստատակամություն, սառնասրտությունսայլն) կատարելագործման գործընթացը հանգեցնում է անձի հոգեկան հուսալիության մի այնպիսի մակարդակի, որը մինչև նույն ժամանակը նդգծում է նրա գործառության ինհինարավորություններին մակարդակը [81]:

Ինչպես սույց են տալիս մասնագիտական գրականության վերլուծությունները և պրակտիկ փորձտ արդյունավետ գործարարի հոգեբանական դիմանկարի բնութագիրը այսպես է սառնչվում է նրա անձի հատական առանձնահատկությունների, մասնագիտական նհոգեբանական պատրաստության գործոնների հետ [7, 35, 69, 55]: Մասնագիտական տեսանկյունից գործարար անձի հոգեբանական դիմանկարի հիմնական բնութագիրը կազմող հատաննիշներն ու առանձնահատկությունները հանդիսանում են պրոֆեսիոնալիզմի հիմնական կառուցվածքային բաղադրամասեր, առանձնահատուկ մասնագիտական ընդունակություններ [1, 7, 35, 42, 55, 69, 76, 99]:

Ըստ Վ.Ն.Դրուժինինի՝ <<... ընդունակությունները անհատական հոգեբանական առանձնահատկություններ են, որոնց շնորհիվ բնագավառում նորի ստեղծումն ու դրանցում հաջողությունների ապահովումը իրականացվում է հեշտ ու արագ, արդյունավետ կերպով: Դրանք արտահայտվում են ընդհանուր և հատուկ առանձնահատկությունների դրսևորմամբ, սակայն ընդունակությունների դրսևորման համար պարտադիր կերպով անհրաժեշտ են որոշակի պայմաններ >> [49, էջ 21]: Արտակարգ իրավիճակների հոգեբանության գրականությունը հարուստ է բազմաթիվ հետազոտություններով, որոնցում շեշտավորվում է այն գաղափարը, որ արտակարգ իրավիճակներում մարդու գոյապահպանման կենսաբանական պահանջմունքները առաջնային դիրք գրավելով, խթանում են անձի ներքին, պահեստային հնարավորությունների ակտիվացմանը: Այդ գործընթացում թերևս ընդունակություններն են, որոնք ստեղծարար մտքի տարբեր գաղափարներով հախուռն ձևով ժայթքում են դեպի դուրս [3, 34, 35, 92]: Ինչպես նշում է Ի.Գ.Մալկինա-Պիխը, <<... անկախ մարդու ֆիզիկական ու մտավոր հնարավորություններից, անսովոր, դժվար, արտակարգ իրավիճակներում մարդու գլխում պրոեկտվում, պտտվում են բազմաթիվ գաղափարներ, որոնք ուղղված են իրավիճակում ծագած խնդիրների արագ լուծմանը: Ուրիշ է, որ առանձին մարդկանց

մոտ կարող է առաջանալ <<մտքերի դատարկության>> ուղեղի աշխատանքային դադարի զգացում>>: Այնուհետև շարունակելով հիմնախնդրի մեկնաբանումը հեղինակը գրում է.<<...Մարդու ուղեղը երբեք ազատ չէ մտքերից: Դրանք մշտապես կախված են <<մեր երևակայական մտահորիզոնի երկնակամարում>>: [92, էջ415]:

Մարդու մտքերը գաղափարները համեմատած դրդապատճառների ու պահանջմունքների, ծագման առումով երկրորդային բնույթ ունեն: Դրանք հետևանք են այլրականացված և չիրականացված պահանջմունքների և բազմաթիվ այլ գործոնների: Հետևապես դրանց իրականացումը կախվածություն ունեն մի շարք անձնային առանձնահատկություններից, ներքին՝ սուբեկտիվ և արտաքին՝ օբեկտիվ գործոններից[63, էջ46]: Այս ամենի հաշվառմամբ գործարար անձի ակտիվության նպատակաուղղված ուղորդումը առաջադրված նպատակների իրականացման համար, ապահովում է պրոֆեսիոնալ ոլորտին բնորոշ վարքագծի ու բնութագրի հաստատուն նկարագրի ապահովումը: Սակայն մասնագիտական գրականության ուսումնասիրությունները ցույց են տալիս, որ գործարարի հոգեբանական դիմանկարը ապահովելու համար պահանջվում են առանձնահատուկ անձնային ու մասնագիտական ընդունակություններ, ուժեղ կամք, մտավոր կարողություններ ու փորձ ինքնակատարելագործման մեծ ձգտումներ[25,34,35,39,84,128,140]:

Եթե ընդհանրացնենք, կարող ենք հստակ ասել, որ սկսնակ բայց և կյանքի փորձունեցող գործարարներին երգրավումը բիզնես միջավայր պահանջում է առանձնահատուկ մտավոր հնարավորություններին երդրման պահանջներ ու դրանց դրսևորման պայմաններ:

Դրանցում կարևորագույն տեղ են զբաղեցնում բանց ընդունակությունների փոխադրումը նոր բնագավառ: Մեր աշխատանքում առանձնակի կարևորվում է հատուկ ընդունակությունների հիմնախնդիրը, որպես անձի խորքային նախադրյալների համակարգ, որը ատենախոսության տարբեր բաժիններում ուսումնասիրվում է և տեսական և էմպիրիկ մակարդակներում:

Գործարարի հոգեբանական դիմանկարի կառուցվածքային բաղադրամասերից մեկն էլ հանդիսանում է նրա բնավորությունը, որի շնորհիվ նա իր վերաբերմունքի այս կամ այն դրսևորումն է ցուցաբերում գործունեության բնագավառի, միջավայրում կատարվող փոփոխությունների, նոր ձևավորվող նյութական, հոգևոր արժեքների

նկատմամբ[1, էջ26]: Անձի բնավորությունը ձևավորվում է կյանքի ընթացքում, այն բոլոր ազդեցությունների ներքո, որոնք հանդիսանում են անձի համար միջավայր, սոցիալ-հոգեբանական, սոցիալ-տնտեսական, մշակութային, բարոյական, պատմական, ազգային արժեքներ: Բնավորության կառուցվածքում ներառվում են բազմաթիվ սոցիալ-հոգեբանական, կենսաբանական առանձնահատկություններ, հուզական, զգայական, կամային, մոտիվների և այլ բաղադրամասեր Սակայն նրա հիմնական կոուցվածքային հենքը խառնվածքի առանձնահատկություններն են[98, էջ 408]: Անձի խառնվածքը թերևս այն հոգեֆիզիոլոգիական առանձնահատկությունն է, որը իր մեջներառում ու արտացոլում է հոգեկան բովանդակության բոլոր կողմերը, դրանց ծագման, դրսևորման մեխանիզմներն ու հոգեֆիզիոլոգիական բնութագրերի դինամիկ փոփոխությունների բնութագրերը[25, էջ73]:

Գործարար անձի բնավորության կառուցվածքում թերևս ամենահիմնարար տեղերից մեկը որպես կառուցվածքային բաղադրամաս, հանդիսանում է նրա վերաբերմունքը փողի, արժեք ստեղծելու նկատմամբ: Տնտեսագիտական հնագույն ճշմարտություններից մեկը իր մեջ բովանդակում է այն հանճարեղ միտքը, որ.. << շատ փող ունենալը դեռևս մեծ հարստություն չէ: Այն հարկավոր է ճիշտ տնօրինել: Եվ վերջապես այն միտքը, որ հարստանում է ոչ թե նա ով շատ փող է հավաքում, այլ նա ով կարողանում է ճիշտ տնտեսել, ճիշտ ծախսել>>: Հասարակ մարդկանց առևտրատնտեսական հարաբերությունները հիմնված են փողի, նրա կայունության ու գնողունակության վրա: Քաղաքացին իր տնտեսական ակտիվությունը կառուցում է ելնելով իր բյուջեի հնարավորություններից, որը ձևավորվում է աշխատավարձի ու տարբեր աղբյուրներից ստացվող եկամուտներից: Գիզնես անձնավորությունը ոչ միայն պետք է, այլև պարտավոր է շատ փող ունենա: Սակայն շատ կարևոր է ունեցած հարստության ճիշտ տնօրինումը: Այս տեսանկյունից Օ.Ս.Դեյնեկան իր Տնտեսագիտական հոգեբանություն աշխատության մեջնշում է. <<...Գործարար անձը ինքը կախվածություն ունենալով դրամի գնողունակության հնարավորություններից, միևնույն ժամանակ նա հանդիսանում է գնորդների ու պետության միջև կապող կարևոր օղակ: Ապահովելով նվազագույն կորուստներ, նահնարավորություն է ստեղծում շուտափույթ կերպով ազատվելու ապրանքներից, ինչպես նաև ջանում է փողի արժեզրկման ազդեցությունը մեղմացնելու, նվազագույնի հասցնելու

համար>>[38, էջ 75]: Չարգացած երկրների մեծ առևտրական ձեռնարկություններ իրենց պրակտիկայում կիրառում են ապրանքների էժանացման ակցիաներ, որոնց շնորհիվ փորձում են պահպանել հաճախորդների հետ ունեցած կապերը:

Լ.Գ. Դիկայան գործունեության ոչ ստանդարտ, դժվար պայմաններում ընթացող գործընթացների կենսաբանական ամբողջականության պահպանմանն ուղղված համակարգերի ակտիվացումը մեկնաբանում է հետևյալ մեխանիզմով. <<...Նման պայմաններում

հոգեկան հավասարակշռության պահպանման խնդիրը դառնում է առաջնային, որում գլխավոր դեր են խաղում անձի կամային ինքնակառավարումն ու անբարենպաստ հոգեվիճակների ինքնակարգավորման մեխանիզմների ակտիվացումը>>[45, էջ 138]: Այնուհետև շարունակելով այս գաղափարի զարգացման միտքը գրում է <<...Գործունեության նոր պայմաններում, հոգեկան ոլորտում առաջացող անբարենպաստ հոգեվիճակների կամային կարգավորման օպտիմալ պայման է հանդիսանում բարձրագույն հոգեկան գործառույթների ներգրավված գործընթացը: Հավանաբար, վերջին երսի երեսը կրկրում են օրգանիզմի ֆունկցիոնալ վիճակների ազդեցությունը, ինչպես նաև նրանց հոգեկան աշխատունակության պահեստային հնարավորությունների առանձնահատկությունները՝ որպես գործարար անձի հոգեկան հուսալիության հենք>>:

Անձի հոգեբանական շիմանկարի հիմնախնդիրը ուսումնասիրվում է նաև աշխատանքային [126], կառավարման [57], արտակարգ իրավիճակների [2, 3, 74], մարզական [72, 96] և բազմաթիվ այլ բնագավառների հոգեբանների կողմից: <<...Դրանում արտացոլվում են փոփոխվող պայմաններում հոգեկան ոլորտի անխափան գործունեության դինամիկ հավասարակշռությունը: Այն անձի գործունեության շարունակական կայունության ու արդյունավետության ապահովման համար հանդիսանում է մի այնպիսի ֆունկցիոնալ մակարդակ բնութագրող նկարագիր, որում գրեթե երբեք չի տուժվում ոչ գործունեության արդյունավետությունը և ոչ էլ օրգանիզմի գործառութային համակարգությունների աշխատանքային արդյունավետ համագործակցությունը>>[3, էջ 46]:

Գործարարի հոգեբանական շիմանկարի կարևոր բաղկացուցիչներից են նաև նրա մասնագիտական հնարամտություններն ու կյանքում կուտակված կենցաղային

հարաբերությունների քաջատեղյակության փորձի հաջող կիրառումը: Հետազոտություններն ու փորձը ցույց են տալիս, որ գործարար բնագավառում հաջողությունների ապահովման հարցում առանձնակի նշանակություն է ձեռք բերում ժամանակին ճիշտ կողմնորոշման, առաջին քայլերն անելու հետ կապված ռիսկի, ստեղծարար մտածողության և կարծրատիպերից հեռանալու կարողունկությունը[25, էջ 181]: Հավանական նաեւ կապառնալիքները գործարար անձանց

համար հանդիսանում են որպես սթրեսաձինն անբարենպաստ սոցիալական տագնապի պայմաններում գոյապահպանման, ներքին հնարավորությունների կենտրոնացման ու սթափ գիտակցությամբ դրանց ուղղորդման կարողունակություն[63, էջ 190]:

Այսպիսով, գործարարի հոգեբանական դիմանկարի հիմքում ընկած են հուզական կայունության, հոգեկան աշխատունակության ապահովման արտահայտված գործառնական հնարավորությունները, սոցիալ-հոգեբանական շփումների ու միջանձնային փոխհարաբերություններում ինքնակառավարման կամային որակները, բարձր մակարդակում գործող կոգնիտիվ գործընթացները: Այդ ամենը ամփափվում ու արտահայտվում է նրա կյանքի փորձով, ինչը նրան հնարավորություն է տալիս նոր իրավիճակում անմիջապես գտնել խնդրի լուծման լավագույն տարբերակը:

ԳԼՈՒԽ 2

**ԱՆՑՈՒՄԱՅԻՆ ՀԱՍԱՐԱԿՈՒԹՅՈՒՆՈՒՄ ԱՐԴՅՈՒՆԱՎԵՏ ԳՈՐԾԱՐԱՐԻ ԱՆՁԻ
ՀՈԳԵԲԱՆԱԿԱՆ ՆԱԽԱԴՐՅԱԼՆԵՐԻ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅԱՆ ՄԵԹՈԴՆԵՐԻ
ԿԻՐԱՌՄԱՆԳԻՏԱԿԱՆ ՊԱՀԱՆՁՆԵՐԸ**

**2.1. Արդյունավետ գործարարի անձի հոգեբանական նախադրյալների հետազոտության
գիտական պահանջները, սկզբունքներն ու մեթոդները**

Արդյունավետ գործարարի անձի հոգեբանական նախադրյալների հիմնախնդրի տեսական և կիրառական կողմերի հետազոտությունները գիտական տեսանկյունից հանդիսանում է արդիական, քանզի ժամանակակից սոսիալ-տնտեսական զարգացումները պահանջում են հիմնախնդրի նկատմամբ նորովի մոտեցումներ: Հարաբերությունների կիզակետում ամենակենտրոնական տեղը զբաղեցնում է գործարար մարդը: Նրա անձով է պայմանավորված բնագավառի և անձնական աճի, կայուն եկամուտների ձեռքբերման ճանապարհների հարթման եղանակները, ինչպես նաև ներկրի տնտեսական զարգացման հեռանկարը,: Այդ իսկ պատճառով հատկապես անցումային հասարակությունում գործարարի անձի, ինչպես նաև գործարար բնագավառի զարգացման հեռանկարը ուղղակի կախվածություն ունի նրա մասնագիտական և հոգեբանական պատրաստվածության աստիճանից: Գործարար միջավայրում բարենպաստ զարգացումները պահանջում են անձի ամբողջական ներդրում, նրա հոգեկան ոլորտի խորքային հնարավորությունների լիարժեք ներգրավում, որի համար անհրաժեշտ է գործունեության բնորոշ պահանջներին համապատասխան հոգեկերտվածքի ձևավորում:

Առօրյա կյանքում անձի խորքային հնարավորությունները ակնառու չեն դրսևորվում: Դրանց ակտիվացումն ու դրսևորումները պահանջում են որոշակի <<բարենպաստ>> պայմաններ: Ավելի ստույգ, երբեմն նաև քողարկված, պահեստային կարգավիճակում գտնվող անձնային այդ առանձնահատկությունների հանդես գալու հանգամանքները պայմանավորված են ոչ ստանդարտ իրավիճակներում ճշգրիտ որոշումներ կայացնելու անհրաժեշտությամբ, հոգեվիճակների ինքնակարգավորման,

սթրեսածին պայմաններում ընդհանուր և հոգեկան բարձր աշխատունակության պահմանման առանձնահատկություններով: Սթրես գործոնների նկատմամբ գործարարի կայունությունը, բիզնեսում տեղի ունեցող հավանական զարգացումների կռահումն ու մոտտալուտ սոցիալ-տնտեսական փոփոխությունների կանխատեսումը, հնարավորություն է տալիս նրան ռեալ գնահատել իրականությունն ու համարժեք քայլեր նախաձեռնել: Գործունեության կազմակերպման այդպիսի ոճը հնարավորություն է տալիս կանխավ գերազանցելու պարտնյորներին, քանզի միշտ չէ, որ մրցակցության (հաճախ կոշտ) այդ բնագավառում կողմերը կարողունակ են ճշգրիտ հաշվարկել մրցակիցների կողմից տարվող տնտեսական, ֆինանսական քաղաքականությունը, նրանց կողմից կիրառվող հնարքների, տեխնոլոգիաների ուղղվածությունը: <<Բիզնես բնագավառում գոյություն ունենալու փորձով տեխնոլոգիաներ, որոնց հմուտ կիրառումը հասու է քչերին, այդ բնագավառի ընտրյալներին: Որոշումների ընդունման պատասխանատու պահերին է, որ ներքին հատուկ մոբիլիզացիոն նախաձեռնողականությամբ ի հայտ են գալիս նրա պահեստային հնարավորությունների, մասնագիտական ընդունակությունների ողջ կարողությունների, հատուկ <<հոտատության>> ունակությունները, որով նա կարողանում է գերազանցել դաշտում գործող մյուս խաղացողներին>>[140, էջ 191]: Մյուս կողմից՝ հաջողությունների ապահովման ողջ ծանրաբեռնվածությունը ընկնում է գործարար մարդու առողջական, մտավոր, ֆիզիկական ու հոգեկան այն առանձնահատկությունների վրա, որոնց շնորհիվ լծվարությամբ, սակայն հետևողականորեն նա կարողանում է ապահովել իր ձեռնարկության մրցունակ լինելը, կայուն եկամուտներն ու զարգացումները: Այս տեսանկյունից՝ առաջնային նշանակություն է ձեռքբերում գործարար անձի ընդհանուր և հոգեկան առողջության գործոնը: Անցումային հասարակությունում գոյություն ունեցող անկայուն սոցիալ-տնտեսական, քաղաքական հարաբերությունները հանդիսանում են կայուն լարվածության, սթրեսածին, արտակարգ պայմաններ: Այդ ամենի հաղթահարման հիմքում ընկած են գործարար անձի գործառութային հնարավորություններն ու մասնագիտական փորձի նպատակաուղղված կիրառությունը:

Մասնագիտական, մտավոր ու բնագավառի համար յուրահատուկ հոգեֆիզիոլոգիական հնարավորությունների ներդրումը, կառավարման ու որոշումների կայացման ոչ սղանդարտ եղանակների կիրառումը օգտակար արդյունքի, հաջողության հասնելու համար Ի.Վ. Կլիմովի հետազոտություններում հիմնավորվում են որպես գործունեության անհատական ոճի դրսևորում[82]: **Համոզված ենք, որ հենց անձնային առանձնահատկությունների, դրանց խորքային հնարավորությունների ֆունկցիոնալ համագործակցությամբ ու դրսևորմամբ, ինչպես նաև ինքնատիպ գործելակերպի մեջ է թաքնված արդյունավետ գործարարի կայուն հաջողությունների գաղտնիքը: Քանզի սթրեսակայունության, հոգեկան բարձր աշխատունակության, մոբիլիզացիոն բարձր հնարավորություններն ու հոգեկան գործունեության առանձնահատուկ ուղղվածությունն ու իրականացվող գործողությունների բարձրակարգ վերահսկողության կարողունակությունն է, որ գործարարին դարձնում է ինքնատիպ, ոչ ստանդարտ իրավիճակներում հաղթող, որի արդյունքում ապահովվում է նրա գործունեության հաջողությունների կայունությունն ու հեռանկարը:**

Մինչև հիմնական հետազոտությունների սկսելը, հարցման և գրականության վերլուծությունների շնորհիվ բացահայտել ենք <<հաջողակ գործարարի սոցիալ-հոգեբանական բնութագրի մոդելը>>: Վերջինս հանդիսացել է հետազոտությունների կազմակերպման ուղղվածության, հետազոտության առարկան ճշտելու և որակական արդյունքների գնահատման համար ուղղորդող հանգամանք:

2.2. Հաջողակ գործարարի սոցիալ-հոգեբանական նկարագրի բացահայտման հարցաթերթիկի բովանդակությունը, կիրառման առանձնահատկությունները (հավելված 3)

Հրահանգի համաձայն հարցվողները ըստ անհրաժեշտ հատկությունների կարևորության աստիճանի ու հերթականության առաջադրված հարցաթերթիկի վրա նշում են անցումային հասարակությունում <<հաջողակ գործարարի>> սոցիալ-հոգեբանական, կազմակերպչական, անձնային առանձնահատկությունները բնութագրող հատկանիշները: Այնուհետև հաշվի առնելով անցումային հասարակության, ինչպես նաև գործունեության ոլորտի յուրահատկություններն ու անձին առաջադրվող մասնագիտական ու անձնային որակների անհրաժեշտությունը, ըստ կարևորման առաջնահերթության, դրանցից առանձնացվել են գործարար անձանց սոցիալ-հոգեբանական, անձնային, բարոյական, մասնագիտական, ինտելեկտուալ, կազմակերպչական կողմերն ընդգծող հատկանիշները: Հետագայում հարցաթերթիկների արդյունքների համակարգման հիման վրա, ըստ նշված հատկանիշների բնույթի՝ կառուցվել է <<հաջողակ գործարարի>> սոցիալ-հոգեբանական նկարագիրը: Հետազոտվողների կողմից առանձնացված բազմաձևիվ հատկանիշներից հետազոտական նպատակով օգտագործվել են առաջին տասնյակում տեղ գտածները, որպեսզի հետազոտական աշխատանքների ծավալն ու մեկնաբանման բովանդակությունը չծանրաբեռնվի: Այնուհետև ըստ ծագման բնույթի ու ազդեցության առանձնահատկությունների, դրանք տեղ են գտել աղյուսակների համապատասխան տեղերում: Մեթոդի կիրառման առավելությունը հանդիսանում է հետադոտվողների կողմից մասնակցության շահագրգռվածությունը, կարճ ժամանակամիջոցում հարուստ տեղեկատվության ստացումն ու արդյունքների արագ հաղորդումը հետազոտվողներին, որով մեծանում է նրանց հետազոտության մասնակցության դրդապատճառները:

2.3. Անձի ընդհանուր տազնապայնության մակարդակի հետազոտման մեթոդիկայի կիրառման առանձնահատկությունները: (Ջ. Թեյլորի տարբերակը, տեղայնացումը Տ.Ա. Նեմչինովի)[113, էջ 64-66]

Անձի տազնապայնությունը հանդիսանում է նրա հոգեկան աշխարհի հուզական արտացոլման դրսևորումներից մեկը: Տարբեր հեղինակներ (Լազարուս Ռ, Սպիրերգեր Չ., Միլման, Վ., Նեմչին Տ.) այն դիտարկում են որպես անձի հուզական վիճակի իրադրական և հոգեկան ոլորտում տեղի ունեցող երևույթներին զուգակցվող հուզական ապրումների ֆոն [79, 96, 99, 123]: Որոշ հեղինակներ (Գ. Մ. Բրեսլավ, Ջ. Թեյլոր) այն համարում են անձնային հատկություն, դրա հուզական բաղադրամաս [27, էջ 64]: Այս տեսանկյունից՝ տազնապայնությունը փաստորեն դիտարկվում է որպես հատկություն: Գործարար անձանց հուզական ոլորտում տեղ գտած տազնապայնության ուսումնասիրություններում նպատակահարմար ենք գտել կիրառել երևույթի հետազոտման Ջ. Թեյլորի տարբերակը [113, էջ 64]: Կիրառական առումով այն համապատասխանում է առաջադրված խնդրի լուծման բոլոր պահանջներին: Բացի այդ՝ ժամանակի ու միջոցների խնայողության, ինչպես նաև հետազոտության գործընթացի իրականացման առումով, այն շատ մատչելի է, և կարևորը՝ տեղեկատվական: Թեստային համակարգը բաղկացած է 50 պնդումներից, որոնց հետազոտվողը իր վիճակի գնահատման կարողունակության սահմաններում համաձայնվում է կամ համամիտ չէ: Ժամանակի խնայողության համար այդ հասկացությունները գրված են խաղաթղթերի նման առանձին քարտերի վրա: Հրահանգի համաձայն հետազոտվողը հասկացություններին դրական <<այո>> պատասխանի դեպքում քարտը դնում է իր նկատմամբ սեղանի աջ կողմում, հասկացության հետ համաձայն չլինելու <<ոչ>>-ի դեպքում՝ սեղանի ձախ կողմում: Ավարտից հետո հետազոտողը հաշվում է սեղանի աջ և ձախ կողմերում դրված քարտերի քանակությունը առանձին առանձին: Տեստի արդյունքների մշակման բանալու պահանջների համաձայն ինչպես դրական, այնպես էլ բացասական պատասխանները գնահատվում են 1 բալով: Չհամապատասխանելու դեպքում չի գնահատվում: Վերջում տրվում են յուրաքանչյուր փաթեթում գոյություն ունեցող պատասխաններին ընդհանուր գումարը: Արդյունքների գնահատումը կատարվում է

հետազոտվողի տազնապայնության մասին վկայող պատասխանների հաշվարկմամբ: Գումարային գնահատականը 40-50 միավորի սահմանում դիտարկվում է որպես տազնապի շատ բարձր մակարդակի ցուցանիշ, 25-40 միավորը վկայում է տազնապի բարձր մակարդակի մասին, 15-25 միավորը՝ միջին (բարձրի միտումով) մակարդակի, 5-15 միավորը՝ միջին (ցածրի միտումով) և 0-5 միավորը՝ տազնապի ցածր մակարդակի մասին:

2.4. Սթրեսում նյարդահոգեկան կայունության և դեզադապտացիայի ռիսկի որոշման մեթոդ <<Պրոգնոզ>>[113, էջ 544-548]

Նյարդահոգեկան կայունությունը համարվում է անձի առողջության, ընդհանուր աշխատունակության, կենսագործունեության անբարենպաստ պայմաններում գործունեության արդյունավետության պահպանման համար հոգեկան հուսալիության ապահովման պայման[2,22,28,80,92,94,138]: Անբարենպաստ կենսագործունեության պայմանները դառնում են այդպիսին, երբ վտանգվում են կյանքի ապահովության ու անվտանգության պայմանները, որում բացակայում կամ դժվարանում են անձի սոցիալ-հոգեբանական հարմարման հնարավորությունները, վտանգվում են նրա ֆիզիկական գոյատևման ու մտավոր զարգացման պայմանները[2, էջ 25]: Անձի նորմալ կենսագործունեության, ֆիզիկական ու հոգեկան առողջության բնութագրերի հոգեֆիզիոլոգիական փոփոխությունները շատ բանով պայմանավորված են նրա հարմարողական հնարավորություններով, ընդհանուր և հոգեկան առողջության ցուցանիշներով և հատկապես գործունեության և կենսակերպի անբարենպաստ պայմաններում անձի սթրեսակայունությամբ, հարմարման բարձր հնարավորություններով: Անձի նյարդահոգեկան կայունությունը ոչ ստանդարտ, արտակարգ պայմաններում նրա օրգանիզմի, հոգեկան համակարգերի անխափան գործունեության ֆունկցիոնալ հնարավորությունների հուսալիության բնութագիրն է: Ճանաչելով անձի անհատական առանձնահատկությունների, հուզականային համակարգության, կոգնիտիվ գործընթացների առանձնահատկություններն ու խորքային երևույթների հոգեֆիզիոլոգիական բնութագրերը, հնարավորություն է

ընձեռնվում արդյունավետ կազմակերպելու գործարար անձանց ընդհանուր և հոգեկան առողջության սպառնալիքների կանխարգելման, գործունեության արդյունավետության ապահովման գործընթացը

Մթերեսում նյարդահոգեկան կայունության և դեզադապտացիայի ռիսկի որոշման մեթոդի միջոցով որոշվում է սթրեսի պայմաններում անձի նյարդահոգեկան կայունության մակարդակը և անբարենպաստ կենսագործունեության պայմաններում նրա անհարմարվողականության ռիսկի աստիճանը: Այն նախատեսված է նաև ոչ ստանդարտ, փոփոխվող իրադրություններում, արտակարգ իրավիճակներում գործունեություն ծավալող անձանց, էկիպաժների, խմբերի համայրման, ինչպես նաև հոգեբանական ընտրության նպատակով: Հետազոտվողներին առաջարկվում է 84 հարցից բաղկացած հարցարան: Հրահանգի համաձայն, առաջադրվող հարցերին տրվում է <<այո>> կամ <<ոչ>> պատասխանները: Թեստավորումից հետո հաշվվում է <<այո>> և <<ոչ>> պատասխանների գումարը առանձին առանձին: Թեստը ունի նաև պատասխանների անկեղծության ստուգման սանդղակ, որով 5 կամ ավելի միավոր հավաքելու դեպքում պատասխանները համարվում են կեղծ:

Հետազոտվողի կողմից 0 - 13 միավոր հավաքելու դեպքում արդյունքը համարվում է սթրեսի պայմաններում նյարդահոգեկան կայունության և անհարմարողականության փոքր ռիսկի ցուցանիշ:

14 - 17 միավորներից ցուցանիշը համարվում է սթրեսի պայմաններում նյարդահոգեկան կայունության և անհարմարողականության միջին մակարդակի ռիսկ: 18 և ավելի միավորի ցուցանիշը հանդիսանում է սթրեսի պայմաններում նյարդահոգեկան անկայունություն և անհարմարողականության մեծ ռիսկ:

2.5. Անձի զգայաշարժողական հնարավորությունների, կամային ինքնակարգավորման ընդունակությունների հետազոտման մեթոդ –(տեպսինգ թեստ, գրաֆիկական տարբերակ ըստ՝Ե.Իյինի) [16, էջ220-221](հավելված 4)

Անձը հանդիսանում է սոցիալ-հոգեբանական, կենսաբանական, ֆիզիկական առանձնահատկություններով օժտված ամբողջական համակարգ և նրա նկատմամբ տրվող բոլոր բնութագրերը պետք է դիտարկվեն ուսումնասիրման ամբողջականության սկզբունքից ելնելով: Քանզի օրգանիզմի ցանկացած օղակումտեղի ունեցող փոփոխություն, համապատասխանաբար արտացոլվում է նաև մյուս համակարգերում: Այս օրինաչափության հաշվառմամբ, օրգանիզմի այս կամ այն օղակում տեղի ունեցող փոփոխությունների բնութագրերով գաղափար է կազմվում նրա ինչպես ֆիզիկական, այնպես էլ հոգեկան համակարգությունների գործառության ինտեգրացիայի հնարավորությունների մասին [11, էջ75]: Ոչ ստանդարտ պայմաններում օրգանիզմում տեղի ունեցող տեղաշարժերի համարժեք արտացոլումները լավագույնս արտացոլվում են հոգեմարմնական համակարգերի ֆունկցիոնալ փոփոխություններում: Օրգանիզմի զգայաշարժական ցուցանիշները միջնորդավորված կերպով արտացոլում են նաևանձի հոգեֆիզիոլոգիական համակարգերի նյարդա-հոգեկան հավասարակշռվածության, հոգեկան կայունության, կամային մոբիլիզացման ու ինքնակառավարման հնարավորությունների, ինչպես նաևընդհանուր և հոգեկան աշխատունակության ֆունկցիոնալ բնութագրերը [81, էջ72]:

Այս տեսանկյունից՝ <<...փոփոխվող, ոչ ստանդարտ պայմաններում հոգեճանաչողական նպատակներով գրաֆիկական տեպսինգ-տեստի կիրառումը լիարժեք պատկերացումներ են տալիս անձի գործառության վիճակի և գործառնական հնարավորությունների փոփոխության տեղաշարժերի վերաբերյալ >> [16, էջ120]: Նշված պարամետրերի չափումները հաճախ դժվարանում են սարքավորումների ու անհրաժեշտ հետազոտական տեխնալոգիաների բացակայության պատճառով: Այս հանգամանքների հաշվառմամբ, տեպսինգ-տեստը համարվում է անձի նյարդահոգեկան լարվածության, հոգեկան կայունության, աշխատունակության, կամային մոբիլիզացման հնարավորությունների չափման համար կատարյալ մեթոդ: Այն

առանձնապես ծախսեր չի պահանջում: Դրա համար յուրաքանչյուր հետազոտվողի համար անհրաժեշտ են աշակերտական վանդակավոր տետրից պատրաստված 5 հատ 10 X 15 սմ չափսեր ունեցող ուղղանկյուն թերթիկներ, վարկենաչափ, սև մատիտներ կամ գրիչ: Հրահանգի համաձայն հետազոտվողները ձախից աջ ուղղահայաց գծանշումներ են կատարում վանդակավոր թղթի վրա, նախօրոք նշված հորիզոնական գծի վրա: Միավներ են համարվում հրահանգից հետո տրվող հարցերը, գծի վրայից դուրս կատարված նշումները, ծուռ, կամ միևնույն տեղում արված գծանշումները և այլն:

Հրահանգ. Ձեզ բաժանված 5 թերթիկներից <<Սկսեցինք>> հրահանգի հետ զուգահեռ հորիզոնական ուղղությամբ արված գծի վրա մեծ հաճախականությամբ առավելագույն գծանշումներ եք կատարում առաջին թերթիկին: <<Ստոպ>> հրահանգի դեպքում դադարեցնում եք գծանշումները: Փորձը կատարվում է 5 անգամ, յուրաքանչյուրը 5 վրկ տևողությամբ: Յուրաքանչյուր փորձից հետո թերթիկները հանձնվում են հետազոտողին: Այնպես, որ հետազոտվողը փորձից փորձ կատարած գծանշումների արդյունքները հաշվելու հնարավորություն չունենա: Սակայն առաջին փորձից հետո անկախ նրանց ցուցադրած արդյունքի, հետազոտվողներին ասվում է, որ Ձձեր արդյունքը շատ վատն է, Ձեր կոլեգաները անհամեմատ լավ արդյունք են ցուցաբերում: Դրանով ավելացվում են հետազոտվողների մոտիվացիան հանդեպ արդյունքը և առաջացնում են միմյանց միջև մրցակցական շահագրգռվածություն:

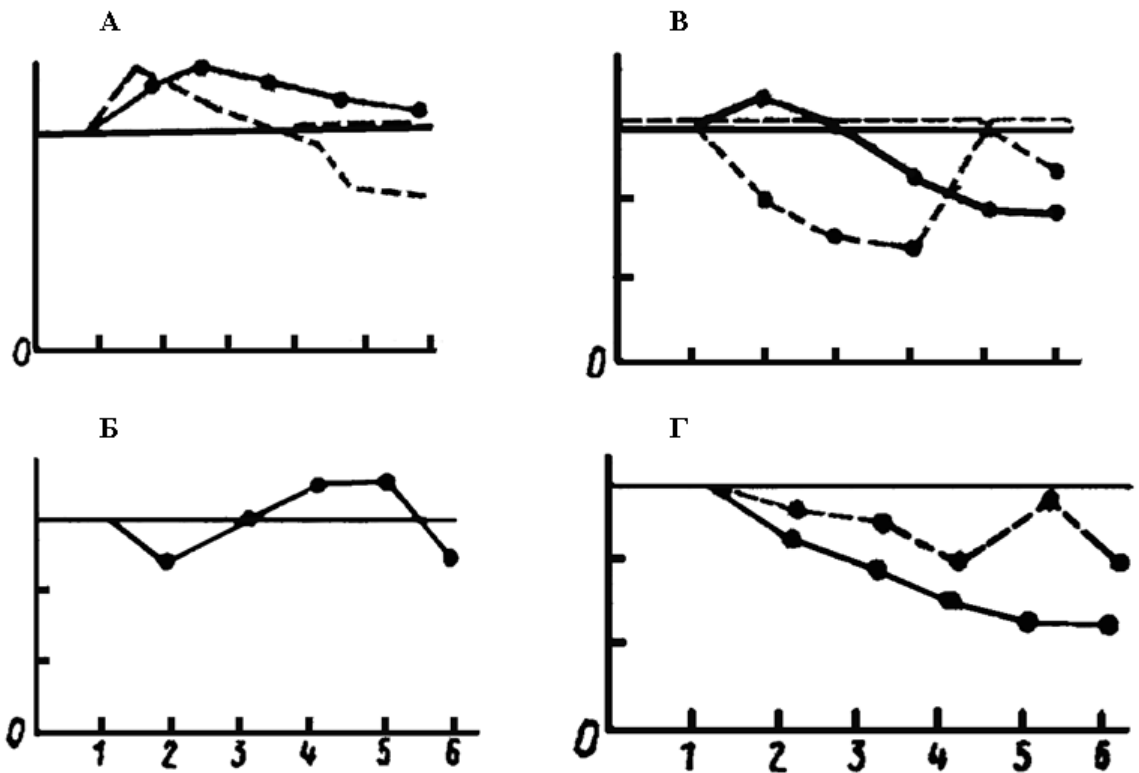
Երկրորդ փորձից հետո նրանց ասվում է, որ ցուցադրած ցածր արդյունքների պատճառով ձեր վիճակն ավելի վատացրեցիք, որին ես անձամբ չեի սպասում: Դուք ավելացրեցիք ժամանակն ու թույլ տրված սխալների քանակությունը: Փորձեք երրորդ անգամ ավելացնել գրաֆիկական շարժումների տեմպն ու քչացրեք թույլ տված սխալների քանակությունը: Սրանով գործողությունների կատարման պահանջն ավելի է բարդեցվում, որում ուժեղները մեծացնում են գրաֆիկական շարժումների տեմպը, թույլերը նվազեցնում և շատացնում սխալների քանակությունը:

Չորրորդ փորձից առաջ նրանց հաղորդվում է, որ այս անգամ Ձեր գործողությունները անցպասելի ավելացան, ասկայն դրանք չեն հաշվվում, որովհետև թույլ եք տվել համատարած սխալներ, որը խոսում է Ձեր ցրցածության ու գործողությունների կառավարման ցածր հնարավորությունների մասին: Այնուհետև

հույն կարգով տրվում է կատարման հրահասանգն ու գուգահեռ միացվում վարկենացույցը:

Հինգերորդ մոտեցումից առաջ հետազոտվողներին ասվում է, որ դա Ձեր վերջին փորձն է, որ անհրաժեշտ է բարելավել Ձեր ցուցադրած բոլոր արդյունքներն ու աշխատեք սխալներ թույլ չտալ: Իմացեք, որ Ձեր վերջին փորձարդյունքներով կգնահատվեն Ձեր հնարավորությունները:

Հետազոտվողներին հնարավորություն է ընձեռնվում իրենց մեջ գտնելու օժանդակ կարողություններ: Շատերը կարողանում են շտկել իրենց գործողությունները, չիջեցնելով ընթացքի տեմպը, մյուսները, ընդհակառակը, զգուշանալով, որ չեն կարող կատարել տրված հանձնարարությունը, իջեցնում են աշխատանքի կատարման արագությունը: Միևնույն ժամանակ հնարավորություն է ընձեռնվում որոշելու գործողությունների կտարման փոփոխման տեմպը: Ընդ որում, ինչպես նշվում է վիճակագրական տեսության մեջ [114], այս ցուցանիշը կարող է լինել ինչպես դրական (+) բնութագրելով այդ գործընթացի դրական ուղղվածությունը, այնպես էլ բացասական (-) նշանով, որը վկայում է դիտարկվող երևույթի նվազող աճի մասին: Տեմպի իջեցման ժամանակ հնարավորություն է ստեղծվում համոզվելու, որ տազնապալիության գործընթացները ունեն այս կամ այն դրսևորման աստիճանը: Մանավանդ, ինչքան շատ է իջնում արդյունավետությունը, այնքան նկատելի է դառնում, որ փորձարկվողը ոչ միայն տվյալ փորձի ընթացքում չի ուզում դիմել ռիսկի, այլև դրսևորում է զգուշություն առօրյա գործունեության մեջ և կյանքում: Թեստի պահանջներին համապատասխան, սովորաբար բարձր հոգեկան աշխատունակություն ու հոգեկան կայունություն ունեցողները փորձից փորձ կայունացնում ու ավելացնում են իրենց ցուցադրած արդյունքները: Միջին հնարավորություններ ունեցողները պահպանում են ծախսված ժամանակն ու քչացնում սխալների թիվը: Կրթոտներն ու ռիսկի հակում ունեցողները գնում են ռիսկի, ամբողջությամբ տրվում հանձնարարությունը մինչև վերջ իրականացնելու պահանջներին: Սակայն որպես օրինաչափություն՝ դրանցում քչերն են ցուցաբերում փորձից փորձ աճող արդյունք: Հաճախ նրանք և ժամանակի մեջ, և թույլ տված սխալներում ունենում են մեծ կորուստներ: Հավասարակշռված տիպերը փորձից Փորց ցուցաբերում են ժամանակի խնայողություն և սխալների նվազում, կամ հնարավորինս դրանց պահպանում;



Գործարարի զգայաշարժողական գործողությունների արդյունավետության գնահատման ժամանակ հաշվի են առնվում փորձրց փորձ կատարվածգործողությունների, և դրանցում թույլ տրված սխալների տարբերությունըառաջինից մինչև հինգերորդ փորձի արդյունքները(հավելված 4): Հաշվի են առնվում նաև նրանցսովորական հոգեվիճակների վերը նշված այն ցուցանիշները, որոնք համեմատության մեջ են դրվում մյուս պայմաններում ցուցաբերած արդյունքների հետ: Ուսումնասիրվում են նաև հետազոտվողների նյարդահոգեկան լարվածության փոփոխությունը, ֆունկցիոնալ-հոգեբանական պատրաստականության աստիճանը: Միևնույն ժամանակ ուսումնասիրվում է գործողությունների կատարումից (ավարտից) հետո գործարար անձանց նյարդահոգեկան լարվածության փոփոխությունը, ֆունկցիոնալ վիճակների ու հոգեբանական կայունության, դիմացկունության աստիճանները: Սրա միջոցով բացահայտվում են շարժումների արագացման որակը, տեմպի կայունությունն ու դիմացկունությունը, նյարդահոգեկան մոբիլիզացման, ժամանակի մեջ ուժերի բաշխման ընդունակությունները, որոնք պայմանավորված են անձի հոգեվիճակներով:

Հետազոտության շնորհիվ բացահայտվում է գործողության ընթացքի ազդեցությունը հոգեկան գործընթացների տեղաշարժերի վրա

Հետազոտություններում կիրառվում է նաև տեպինգ-տեստի էլեկտրոնային, ինչպես նաև կոմպյուտերային տարբերակները[16, էջ220-221]:

2.6.Գործարար անձանց ուշադրության կենտրոնացման, հոգեկան աշխատունակության, կայունության առանձնահատկությունների հետազոտման մեթոդ: (Շուլտեի կարմիր և սև թվերի աղյուսակներ)[8, էջ117-118], (հավելված 5)

Անձի հոգեկան աշխատունակությունը Ա.Բ. Լեոնովայի կարծիքով հանդիսանում է ոչ ստանդարտ, կենսագործունեության անբարենպաստ պայմաններում օրգանիզմի բոլոր համակարգությունների կայուն, նպատակասլաց համագործակցության, սթրեսային պայմաններում գործունեության անխափան իրականացման հուսալիության առանձնահատկություն: Այդ ամենը գնահատվում է գործունեության արդյունավետության ապահովմամբ, վնասվածքների բացառմամբ, հոգեֆիզիոլոգիական համակարգերի գործառության լիճակների արագ վերականգնողականությամբ[81, էջ57]:

Գործարար անձանց հոգեկան աշխատունակության, ուշադրության, ինչպես նաև հիշողության գործընթացների առանձնահատկությունները հետազոտվել են Շուլտեի կարմիր և սև թվերի որոնման աղյուսակի միևնույնի [8, էջ117-118] (հավելված 5):

Թեստը բավականին լայն կիրառականություն ունի աշխատանքային, ինժեներական, արտակարգ իրավիճակների, մարզական, ռազմական հոգեբանության բնագավառներում ստացված արդյունքների իր գիտականությամբ ու կիրառական կողմերով համարվում է լավագույներից մեկը: Այն ունի տարբեր մոդիֆիկացիաներ, որոնք հարմարեցված են ինակատի առնելով մարդկանց տարիքային, մասնագիտական, առողջական, ֆիզիկական ու հոգեբանական պատրաստվածության և այլ հանգամանքներ: Կիրառական առումով այս հանգամանքը թեստին ապահովում է ունիվերսալություն[8, էջ117]: Գործարար անձանց արդյունավետ գործունեություն ծավալելու համար կարևոր են գործունեության սենսոր-պերցեպտիվ (զգայական ընկալման)՝ ըմբռնում-ուշադրություն և ինտելեկտուալ՝ ինֆորմացիայի մշակում,

որոշումների ընդունում, բաղադրամասերը: Հետազոտության ընթացքում ուսումնասիրվել են գործարարների հոգեկան գործընթացների աշխատունակության, մասնավորապես ուշադրության կենտրոնացման, բաշխման, տեղափոխման, հիշողության առանձնահատկությունները: Այս մեթոդի օգնությամբ որոշվում է նաև հետազոտվողների հոգեկան կայունությունն ու նյարդահոգեկան գործընթացների աշխատունակության դինամիկան:

Շուկտեի սանդղակների օգտագործման ժամանակ հետազոտվողին առաջարկվում է (7 X 7) 49 վանդակներից բաղկացած 1-24-ը սև թվերով և 1-25-ը կարմիր թվերով քարտ, որում թվերը անկախ իրենց գույնի, խառը դասավորվածությամբ տեղ են գտել աղյուսակում (աղ.1): Հետադոտողը վարկենացույցի միջոցով գրանցում է թվերի որոնման վրա ծախսվող ժամանակը: Հետազոտությունը իրականացվում է 5 փորձով:

Առաջին փորձում հետազոտողի հրահանգի համաձայն, հետազոտվողը „Սկսեք,, ազդանշանը ստանալուն պես առավելագույն արագությամբ ըստ թվերի աճի հերթականությամբ պետք է գտնի սև գույնի 1-25 թվերը: Վերջին թիվը գտնելիս հետազոտվողը բացականչում է „Ստոպ,, , որով ավարտվում է առաջին փորձի ժամանակը: Թվերի որոնման վրա ծախսված ժամանակը հետազոտողի կողմից ամրակայվում է հատուկ աղյուսակներ ունեցող թերթիկի վրա:

Երկրորդ փորձի ժամանակ հետազոտվողը որոնում է կարմիր գույնի 1-24 թվերը: Ժամանակը գրանցվում է նույն կարգով:

Երրորդ և չորրորդ փորձերի ժամանակ հետազոտվողը թվերը որոնում են 25-ից և 24-ից՝ ըստ դրանց նվազման աճի: Սկզբից սկսում են սև թվերից, այնուհետև կարմիր:

Հինգերորդ փորձի ժամանակ հետազոտվողը իրականացնում է երկու գույները միմյանց հաջորդելով: Օրինակ՝ 1-սև, 24-կարմիր, 2-սև, 23-կարմիր, 3-սև, 22-կարմիր: Փորձը շարունակվում է մինչև երկու գույների թվերի որոնման ավարտը: Հինգերորդ փորձը իր տևողությամբ ու գործողությունների իրականացման պահանջներով, բավականին բարդ է ժամանակատար:

Այդ իսկ պատճառով հետազոտության ընթացքում կիրառվել են Ֆ.Գ.Գորբովի կողմից առաջարկված տարբերակը, որում պահանջվում է 8 գույգ (կարմիր և սև) թվերի որոնման անհրաժեշտություն [8, էջ 117]: Հետազոտության պահանջները մնում են նույնը: Հիմնական ցուցանիշը համարվում է թվերի վրա ծախսված ժամանակը, սակայն

այստեղ հաշվի են առնվում նաև սխալների, բացթողումների, որոնման ժամանակ գույների հերթականության շփոթման, ավելորդ հարցադրումների և այլ գործոնների առկայությունը, որոնք գրանցվում են փորձերի ընթացքում:

Շուլտեի սանդղակների հետ աշխատելիս հետազոտվողին առաջարկվում է /7 7/ 49 վանդակներից բաղկացած 1-24-ը սև թվերով և 1-25-կարմիր թվերով քարտ, որում թվերը անկախ իրենց գույնի, խառը դասավորվածությամբ տեղ են գտել աղյուսակում: Հետադոտողը վարկենացույցի միջոցով գրանցում է թվերի որոնման վրա ծախսվող ժամանակը: Հետազոտությունը իրականացվում է 5 փորձով:

Հետազոտվողին ներկայացվում է առաջին աղյուսակը.

Աղ. 1

1	21	2	6	12	7	7
20	5	17	8	22	13	18
19	11	12	8	23	3	19
17	24	24	10	10	13	5
21	2	11	18	6	22	3
4	9	25	4	15	9	23
15	1	16	14	20	14	16

Նկար 2. Շուլտեի կարմիր և սև թվերի որոնման 7 X7 վանդակավոր աղյուսակի խորհնակելի տարբերակներ /իրականչափերը՝ 9X12սմ/

Հրահանգ. <<Այսաղյուսակում 1 –25 թվերը դասավորված են անկանոն կերպով: Հրահանգ-ցույց սվեք կարճ 1-8 գույգ թվերը ըստ կարգի, փորձեք կատարել որքան հնարավոր է արագ և առանց սխալների >>:

Առաջին փորձում հետազոտողի հրահանգի համաձայն, հետազոտվողը „Սկսեք,, ազդանշանը ստանալուն պես առավելագույն արագությամբ ըստ թվերի աճի հերթականությամբ պետք է գտնի սև գույնի 1-8 թվերը: Վերջին թիվը գտնելիս հետազոտվողը բացականչում է „Ստոպ,, հրահանգը, որով ավարտվում է առաջին փորձի ժամանակը: Թվերի որոնման վրա ծախսված ժամանակը հետազոտողի կողմից ամրակայվում է հատուկ աղյուսակներ ունեցող թերթիկի վրա:

Երկրորդ փորձի ժամանակ հետազոտվողը որոնում է կարմիր գույնի 1-8 թվերը: Ժամանակը գրանցվում է նույն կարգով:

Երրորդ և չորրորդ փորձերի ժամանակ հետազոտվողը կարմիր և սև թվերը որոնում են 8 -ից սկսած ` ըստ դրանց նվազման աճի: Սկզբից սկսում են սև թվերից, այնուհետև կարմիր:

Հինգերորդ փորձի ժամանակ հետազոտվողը իրականացնում է երկու գույները միմյանց հաջորդելով: Օրինակ` 1-սև, 8-կարմիր, 2-սև, 7-կարմիր, 3-սև, 6-կարմիր: Փորձը շարունակվում է մինչև երկու գույների թվերի որոնման ավարտը: Հինգերորդ փորձը իր տևողությամբ ու գործողությունների իրականացման պահանջներով, բավականին բարդ է և ժամանակատար:

Հանձնարարության կատարման սկզբին գուգահեռ, միացվում է ժամանակաչափը, իսկ ավարտին` դադարեցվում այն:

Հաջորդ աղյուսակները ներկայացվում են առանց որևէ հրահանգի: Հիմնական ցուցանիշը հանձնարարության կատարման ժամանակն է, ինչպես նաև առանձին աղյուսակներում սխալների քանակը:

Առաջին փորձում հետազոտողի հրահանգի համաձայն, հետազոտվողը „Սկսեք,, ազդանշանը ստանալուն պես առավելագույն արագությամբ ըստ թվերի աճի հերթականությամբ պետք է գտնի սև գույնի 1-8 թվերը: Վերջին թիվը գտնելիս հետազոտվողը բացականչում է „Ստոպ,, հրահանգը, որով ավարտվում է առաջին փորձի ժամանակը: Թվերի որոնման վրա ծախսված ժամանակը հետազոտողի կողմից ամրակայվում է հատուկ աղյուսակներ ունեցող թերթիկի վրա:

Երկրորդ փորձի ժամանակ հետազոտվողը որոնում է կարմիր գույնի 1-8թվերը: Ժամանակը գրանցվում է նույն կարգով:

Երրորդ և չորրորդ փորձերի ժամանակ հետազոտվողը կարմիր և սև թվերը որոնում են 8 -ից սկսած ` ըստ դրանցնվագման աճի: Սկզբից սկսում են սև թվերից, այնուհետև կարմիր:

Հինգերորդ փորձի ժամանակ հետազոտվողը իրականացնում է երկու գույները միմյանց հաջորդելով: Օրինակ` 1-սև, 8-կարմիր, 2-սև, 7կարմիր, 3-սև, 6-կարմիր: Փորձը շարունակվում է մինչև երկու գույների թվերի որոնման ավարտը: Հինգերորդ փորձը իր տևողությամբ ու գործողությունների իրականացման պահանջներով, բավականին բարդ է և ժամանակատար:

Հանձնարարության կատարման սկզբին գուգահեռ, միացվում է ժամանակաչափը, իսկ ավարտին` դադարեցվում այն:

Հաջորդադրուսակները ներկայացվում են առանց որևէ հրահանգի: Հիմնական ցուցանիշը հանձնարարության կատարման ժամանակն է, ինչպես նաև առանձին ադրուսակներում սխալների քանակը:

Աղ. 2

14	9	2	21	13
22	7	16	5	10
4	25	11	18	3
20	6	23	8	19
15	24	1	17	12

Ստացված արդյունքների վիճակագրական տվյալների հիման վրա կատարվում է համեմատական վերլուծություն: Փորձերը կատարվել են հանգիստ պայմաններում` անհատական եղանակով:

Աղ. 3

14	9	2	21	13
22	7	16	5	10
4	25	11	18	3
20	6	23	8	19
15	24	1	17	12

**2.7. Հետազոտության արդյունքների մշակման մաթեմատիկական մեթոդները
[4,8, 16,66,113,122]**

Ժամանակակից գիտական հետազոտությունների հիմքում ընկած են ուսումնասիրվող երևույթի բազմաթիվ քողարկված կողմեր, ամենատարբեր պայմաններում դրանց փոփոխության առանձնահատկություններու դրսևորվող օրինաչափություններ: Ճշգրիտ գիտություններում ուսումնասիրվող երևույթների քանակական ու որակական փոփոխությունները գնահատվում են իրենց ֆիզիկական, քիմիական, մեխանիկական ու կենսաֆիզիկական և այլբնութագրական կողմերով: Սակայն հումանիտար բնագավառում, հատկապես հոգեբանության բնագավառում ուսումնասիրվող երևույթները առարկայական չեն: Դրանք հանդես են գալիս վերացարկված կերպով՝ հուզական ապրումների, կոգնիտիվ գործընթացների, անհատական առանձնահատկությունների և այլ ձևերով, որոնք տեսանելի չեն: Չափելիության առումով, առաջանում են որոշակի բարդություններ, բացի այդ, հոգեկան երևույթները շոշոփելի չեն և հեշտությամբ չեն տրվում ժամանակակից մաթեմատիկական վիճակագրական մեթոդների հաշվարկներին[122, էջ11]: Այդ պատճառով հետազոտական աշխատանքներում առաջանում են որոշակի

դժվարություններ: Այդ բացը լրացնելու համար հոգեբանական գիտության տարբեր բնագավառներում օգտվում են դրանց մոդելավորման, կամ լաբորատոր պայմաններում հետազոտման թեստային կամ սարքավորումների միջոցներից: Հետազոտության արդյունքները վերլուծելու, դրանց հիման վրա անհրաժեշտ բնութագրերի ձևավորման համար օգտվում են մաթեմատիկական վիճակագրական տարբեր մեթոդներից: Գիտական առումով՝ դրանց նկատմամբ ներկայացվում է մի շարք պահանջներ, որոնց հիման վրա անհամեմատ բարձրանում է հետազոտության արդյունավետությունը:

1. Դրանք պետք է լինեն պարզ և տեղեկատու:

2. Հեշտությամբ տրվեն վերլուծությանն պիտանելի լինեն անհրաժեշտ բնութագրերի ձևակերպման պահանջներին:

3. Ստացված արդյունքները լինեն հաստատուն, առնվազն կոնկրետ պայմանների համար և ունենան հարուստ տեղեկատվական ու բնութագրական առանձնահատկություններ:

4. Ունենան բնութագրերի տարբերակման հստակ սահմաններ, ունենան կոնկրետ չափելիության պարամետրեր ու վերլուծությունների համար ունենան համեմատություններ իրականացնելու հնարավորություններ:

Հոգեձանաչողական մեթոդների կարևորագույն պահանջների հիմքում ընկած են դրանց հուսալիությունն ու վալիդությունը: Հոգեբանական թեստի հուսալիությունը վկայում է նրա կրկնվողականության, արդյունքների կայունության, նրանց մշտականության և կայունության հատկություններում: Դրանք ցույց են տալիս թե ինչքանով են դրանք վստահելի ու հուսալի: Հուսալիությունը ցույց է տալիս ստացված արդյունքների անկախությունը ամենատարբեր պատահական գործոններից ու փոփոխվող պայմաններից: Ամենատարբեր ներքու արտաքին գործոններ կարող են առաջ բերել ստացված արդյունքների որոշակի շեղումներ, որոնք որոշվում են միջին թվաբանականի նշանակելիության որոշմամբ[122, էջ11]:

Մաթեմատիկական վիճակագրական հաշվարկներում օգտագործվում են ընտրանի, միջին քանակություն, արդյունքի ստացման տարբերակներ-վարիացիաներ, վիճակագրական համախումբ, միջին թվաբանական, միջին թվաբանականի սխալ միջին քառակուսային շեղում և դիսպերսիա, վարիացիայի գործակից և այլ հասկացություններ: Հաշվարկման մեթոդները արտահայտված են մաթեմատիկական

բանաձևերի տեսքով, որոնցում յուրաքանչյուր նշան իր մեջ կրում է չափվող երևույթի որակական և քանակական արժեքի կոնկրետ բովանդակությունը: Ստորև ներկայացվում են մաթեմատիկական վիճակագրական հաշվարկների համալիրը, որոնց հիման վրա իրականացվել են մեր հետազոտության արդյունքների հաշվարկը:

1. Էմպիրիկ հետազոտությունների կենտրոնացվածության դասավորվածության բնութագրերը կանանց և տղամարդկանց խմբերում որոշվել է արժեքների միջին թվաբանականի օգնությամբ [66, էջ 22-23]:

Հետազոտության արդյունքները հաշվարկվել են հետևյալ բանաձևով .

$$\bar{X} = \frac{\sum_{i=1}^n X_i}{n}$$

Որտեղ՝ X_i -ը թվի հատկանիշի արժեքն է, n ՝-ը դեպքերի քանակը,

Σ -ը՝ ընտրանքի n թվերի գումարն է:

Միջին թվաբանականը, կամ պարզապես միջինը հանդիսանում է ընտրանքի հիմնական բնութագրերից մեկը: Այն իրենից ներկայացնում է գումարային այնպիսի նշանակություն, որի նկատմամբ նշանակելի փոփոխությունը հավասար է զրոյի (հաշվի առնելով դրական կամ բացասական նշանի շեղման ուղղությունը): Հաշվելու ժամանակ ընտրվում է մի որևէ անդամ այնպիսի արժեք, որ շարքի անդամների /վարիանտի/ և պայմանական ընտրված անդամի տարբերությունները լինեն հնարավորինս փոքր թվեր: (σ^2)

2. Վիճակագրական շարքի ամենաբնորոշից ցուցանիշը հանդիսանում է միջին քառակուսային շեղումը, որը ցույց է տալիս հատկանիշի ցրվածությունը միջին արժեքի շուրջ: Եթե ցրումը փոքր է, շարքի անդամների արժեքները խմբված են միջին արժեքի շուրջը և հակառակը, երբ ցրումը մեծ է, շարքի անդամների արժեքները խմբված են միջին արժեքի շուրջը, տատանումը մեծ է [66, էջ 28]: Միջին քառակուսային շեղման հաշվարկումները օգտագործվում է ընտրովի համախմբի հետազոտություններում՝ միջին սխալի չափման ժամանակ, ստուգիչ և փորձարարական խմբերի արդյունքները գնահատելու համար:

Միջին թվերի քառակուսային շեղումը և դիսպերսիան հաշվարկվել է հետևյալ բանաձևի միջոցով [4, էջ 31-33]:

$$\sigma = \sqrt{\frac{\sum (X_i - \bar{X})^2}{n-1}}$$

որտեղ X_i -ը շարքի i անդամն է ($i=1, 2, 3...n$),

\bar{X} -ը միջին արժեքն է, n ՝ անդամների թիվը,

$X_i - \bar{X}$ -ը միջին արժեքից շեղումների թիվն է:

Միջին տվյալները ամբողջական պատկերացում են կարող տալ շրջանառվող երևույթի տարբեր դրսևորումների վերաբերյալ:

Դրահամար միջին թվերին շանակելիության արժեքների ցիանվում են ընտրանքի ցրվածություն անբնութագրերը: Միջին քառակուսային կամ ստանդարտ շեղման քառակուսին (σ^2) կոչվում է **դիսպերսիա**: Այն բնութագրում է որպես դիտված արժեքների ցրում, միջին արժեքի շուրջ [66, էջ 22]:

Դիսպերսիան ստանդարտ շեղումը հանդիսանում են արժեքների ցրվածության կարևորագույն բնութագրեր: Դրանք հաշվվում են հետևյալ բանաձևով.

$$\sigma^2 = \frac{\sum (X_i - \bar{X})^2}{n}$$

Հետազոտությունների տրամաբանական շարունակությունը պահանջում է նաև վարիացիայի գործակցի հաշվարկում:

Այն իրենից ներկայացնում է միջին քառակուսային շեղման և միջին արժեքի հարաբերությունը՝ արտահայտված տոկոսներով: Մինևս այն ժամանակ այն ցույց է տալիս, թե միջին քառակուսային շեղումը միջին արժեքի որտոկոսն է կազմում:

Ինչքան փոքր լինի վարիացիայի գործակցը, այնքան օտոմնասիրվող նյութը կլինի համասեռ:

Եթե հարկելին ու մի համատեղ երևույթների դրսևորման վարիացիաները, որոնք արտահայտված են տարբեր չափման միավորներով, հաճախ ձագում են դժվարություններ: Այդ ժամանակ անհրաժեշտություն է առաջանում համատեղության ստանդարտ շեղման արդյունքները միջին թվաբանականի հետ: Այդնպատակով կիրառվում են վարիացիայի գործակցի բանաձևը [66, էջ 32]:

Վարիացիայի գործակիցը որոշելու համար կիրառվում է հետևյալ բանաձևը [66, էջ 32]:

$$V = \frac{\sigma}{X} \cdot 100\%$$

Վարիացիայի

գործակիցը իր մեջ ներառում է ստացված արդյունքի միջին քառակուսային շեղման նմիջին արժեքի հարաբերությունը, որը արտահայտվում է տոկոսներով: Այն ցույց է տալիս, թե միջին քառակուսային շեղումը միջին արժեքի որտոկոսն է կազմում:

Հետազոտության արդյունքների գնահատման ստույգությունը:

Վիճակագրական հաշվարկների կանոնների համաձայն, համախումբը, որն ունի անդամների շատ մեծ քանակ, համարվում է զլխավոր: Գլխավոր համախումբի ուսումնասիրությունը կատարվում է նրանից որևէ համախումբի ընտրությամբ, պահպանելով որոշ դրույթներ [4, էջ 49-50].

- Ընտրանքը պետք է օժտված լինի կայուն բնութագրով, այսինքն՝ լինի ներկայացուցչական:
- Օբեկտիվության ապահովման համար այն պետք է իրականացվի արժեքների ընտրության պատահական կարգով:
- Ընտրանքը պետք է լինի որոկապես համասեռ:
Եթե զլխավոր համախումբի ցվերը ցվի տարբեր ընտրովի համախմբեր, ապա նրանց միջին արժեքները կլինեն տարբեր նկատման վեճ զլխավոր համախմբի միջին արժեքի շուրջ:

Ընտրովի զլխավոր համախմբերի միջև արժեքների տարբերությունը համարվում է ընտրական սխալ: Հարկ է նշել, որ, դառնալով իշակագրական գործողություններում թույլ տրված տեխնիկական սխալ է, այլ վիճակագրական արժեք, որը ստացվում է հաշվարկի ընթացքում: Դա առաջանում է ոչ թե հաշվարկի արդյունքում, այլ առաջ է գալիս պատահական ընտրության արդյունքում, երբ ընտրվել է ընտրովի համախումբ:

($S_{\bar{x}}$) - միջին փոփոխականի սխալը որոշելու հետևյալ բանաձևով [66, էջ 72]:

$$S_{\bar{x}} = \frac{\sigma}{\sqrt{n}}$$

որտեղ $S_{\bar{x}}$ -ը միջին թվաբանականի սխալն է,

σ -ն ընտրովի համախմբի միջին քառակուսային շեղումն է,

n -ը՝ ծավալը:

Միջին սխալի չափը կախված է σ - ից և ծավալից: Որքան մեծ լինի ծավալը, այնքան փոքր կլինի սխալը: Եթե ընտրանքի ծավալը մեծ է, բաշխումը համարվում է նորմալ: Միջին թվաբանականի սխալը ցույց է տալիս թե ինչպիսիսի սխալ է թույլատրելի, եթե գլխավոր ընտրանքի փոխարեն օգտագործվի միջինն ու նրա \bar{X} - ընտրանքային գնահատականը: Դրա համար միջին թվաբանականի հաշվարկը կատարում է $\bar{X} - S_{\bar{x}}$ բանաձևի օգնությամբ:

Գիտահետազոտական աշխատանքներում հաճախանհրաժեշտություն է առաջանում համեմատել երկու համախմբերի միջին թվաբանականները: Համեմատվող խմբերում գոյություն ունեցող տարբերություններն օրինակաբար չափությունները ստուգվում են կիրառելով Ստյուդենտի վստահելիության նորոշման չափանիշը, կամ կրիտերիան: [4, էջ 52-56], որն արտահայտվում է հետևյալ տեսքով:

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{s_{\bar{X}_1}^2 + s_{\bar{X}_2}^2}}$$

որտեղ \bar{X}_1 -ը և \bar{X}_2 -ը համեմատվող համախմբերի միջիններն են,

$S_{\bar{X}_1}$ -ը և $S_{\bar{X}_2}$ -ը՝ միջինների սխալներն են,

$\sqrt{s_{\bar{X}_1}^2 + s_{\bar{X}_2}^2}$ միջինների տարբերության սխալն է:

Ըստ բանաձևի պահանջների՝ եթե համեմատվող համախմբերի միջին արժեքների տարբերության և տարբերության սխալի հարաբերությունը փոքր է 3-ից, ապա միջին արժեքների տարբերությունը ապացուցված չէ: Իսկ եթե այդ հարաբերությունը մեծ կամ հավասար է 3-ի, այդ տարբերությունը պատահական չէ: Եթե յուրաքանչյուր համախմբում դիտումների թիվը $n > 30$ -ից, 3-ի փոխարեն կարելի է վերցնել 2,58, որը 0,99 հավանականությամբ ցույց է տալիս, որ միջինների տարբերությունը ստույգ է:

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{s_{\bar{X}_1}^2 + s_{\bar{X}_2}^2}} \geq 3(2,58)$$

Երբ $t < 3$ -ից,

վստահելի հավանականությունը որոշելու համար օգտվում են Ստյուդենտի աղյուսակից [66, էջ 167-168]: $K = \frac{n_1 + n_2 - 2}{2}$ ազատության աստիճանի և իտիարժեքի միջոցով որոշում են նշանակելիության մակարդակը՝ p -ը:

Եթե $p = 0,05$, $0,01$, $0,001$, ապա երկու համախմբերի միջին արժեքների տարբերությունը ստույգ է կամ ստույգ է 95%, 99%, 99,9% հավանականությամբ:

ԳԼՈՒԽ 3

ԱՆՑՈՒՄԱՅԻՆ ՀԱՍԱՐԱԿՈՒԹՅՈՒՆՈՒՄ ԱՐԴՅՈՒՆԱՎԵՏ ԳՈՐԾԱՐԱՐԻ ՀՈԳԵԲԱՆԱԿԱՆ ՆԱԽԱԴՐՅԱԼՆԵՐԻ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅԱՆ ԱՐԴՅՈՒՆՔՆԵՐԻ ՎԵՐԼՈՒԾՈՒԹՅՈՒՆԸ

3.1.

Արդյունավետ գործարարի հոգեբանականնախադրյալների էմպիրիկ հետազոտության գիտական պահանջները

Գործարար հարաբերությունները համարվում են բարձր ցուցանիշով կոնֆլիկտային միջավայր: Իրականացված տեսական վերլուծությունը հնարավորություն է տալիս վեր հանել բնագավառի հոգեբանական առանձնահատկությունները, բացահայտել գործարար միջավայրում իրականացվող հետազոտությունների կարևոր դրույթները և դրանք հաջողությամբ օգտագործել ատենախոսության մեջ առաջադրվող կիրառական խնդիրների լուծման պահանջները ապահովելու համար: Գործարար հարաբերություններում գոյություն ունեցող և ատենախոսության շրջանակներում առաջադրված խնդիրների լուծման գործընթացը պահանջում է գործնական հետազոտությունների իրականացում: Հետևաբար, հետազոտության տեսական և գործնական վերլուծությունները ամրակայված են կոնկրետ էմպիրիկ հետազոտություններով, որոնց արդյունքները իրենց բովանդակային նշանակալի կողմերով ներկայացվում են այս բաժնում:

Հետազոտությունը հիմնված է Պ. Անդիսինի ֆունկցիոնալ համակարգության տեսության գաղափարների վրա [11,13]: Ըստ այս տեսության՝ համակարգության գործունեության վերջնական արդյունքի արդյունավետությունը պայմանավորված է համակարգի կառուցվածքում գտնվող ենթահամակարգերի ֆունկցիոնալ հնարավորությունների հոգեֆիզիոլոգիական բնութագրերով: Օրգանիզմը հանդիսանում է համակարգային ամբողջություն, որի կազմում հանդես է գալիս անձի հոգեկան ոլորտը իր նյարդային համակարգության կառավարման, կարգավորման ու

մյուս գործառնություններով հանդերձ: Հայտնի է նաև այն փաստը, որ ենթահամակարգերն իրենց <<աշխատանքային>> ֆունկցիոնալ կառավարման առումով՝ ուղիղ կախվածություն ունեն կենտրոնական նյարդային համակարգության առանձնահատկություններից: Օրգանիզմի, հոգեկան ոլորտի հիմնական ծանրաբեռնվածությունը կրող ենթահամակարգերի գործունեության հոգեֆիզիոլոգիական հնարավորությունները իրենց հերթին պայմանավորված են իր իսկ կառուցվածքում գոյություն ունեցող բաղադրամասերի ֆունկցիոնալ վիճակներով: Պ. Անոխինի ֆունկցիոնալ համակարգի տեսության այս գաղափարները լիովին համապատասխանում են հետազոտության նպատակի և խնդիրների իրականացման պահանջներին:

Անցումային հասարակությունում սթրես գործոնների նկատմամբ գործարարի կայունությունն ու կոնֆլիկտային իրավիճակներում պարտնյորների գործողությունների իմաստավորումն ու նրանց հավանական քայլերի կանխատեսումը հնարավորություն է տալիս նրան ռեալ գնահատելու իրականությունն ու պարտնյորների կողմից առաջադրված գործողությունների ուղղվածության դրանց բովանդակային միտումների կռահումը: Գործունեության կազմակերպման այդպիսի ոճը հնարավորություն է տալիս կանխավ գերազանցելու պարտնյորներին, քանզի միշտ չէ, որ մրցակցության /հաճախ կոշտ/ այդ բնագավառում գործարարների կողմից ճշգրիտ հաշվարկ է կատարվում պարտնյորի անձի հնարավորությունների, նրանց նկատմամբ կիրառվող հակաքայլերի, նրանց կողմից կիրառվող մրցակցական հնարքների վերաբերյալ: Այստեղ գոյություն ունի անձի ակտիվության յուրահատուկ դրսևորման մի կարևոր առանձնահատկություն, որում ի հայտ են գալիս նրա պահեստային հնարավորությունների մոբիլիզացման ու դրանք նպատակային օգտագործելու կարողությունները: Խոսքը վերաբերվում է գործարար անձի գործառնության հնարավորությունների խորքային նախադրյալներին, որոնք ապահովում են նրա գործունեության արդյունավետությունը: Մասնագիտական, մտավոր ու հոգեֆիզիոլոգիական հնարավորությունների ինքնատիպ ներդրումը օգտակար արդյունքի, հաջողության հասնելու գործում Ի. Վ. Կլիմովի հետազոտություններում հիմնավորվում է որպես գործունեության անհատական ոճ [32]: Համոզված ենք, որ հենց գործունեության անհատական ոճի դրսևորման

առանձնահատկությունների մեջ է թաքնված հաջողակ, արդյունավետ գործարարի կայուն և աճող հաջողությունների գաղտնիքը:

Աշխատանքը կառուցված է գիտական հետազոտությունների իրականացման պահանջներին ներկայացվող դետերմինիզմի, ամբողջականության, համակարգայնության գիտական սկզբունքների հիման վրա, իսկ արդյունքները հիմնավորվում են մաթեմատիկական վիճակագրության մեթոդների արդյունքների, ինչպես նաև դրանց գիտական մեթոդալոգիական վերլուծություններով: Հետազոտության ընթացքում հաշվի են առնվել նաև մի շարք կարևորագույն հանգամանքներ, որոնք իրենց սոցիալ-հոգեբանական բնութագրերով առանձնահատուկ ազդեցություն ունեն գործարար անձանց հոգեկերտվածքի, սոցիալական դիրքորոշումների, մասնագիտական և անձնային որակների ձևավորման և դրսևորման գործում:

Անցումային հասարակությունում գործարար անձանց հաջողությունների ապահովումը պահանջում է ոչ ստանդարտ իրավիճակներում ճշգրիտ որոշումներ կայացնելու և իրականացնելու կարողություններ, ընդհանուր և հոգեկան բարձր աշխատունակության մակարդակ [114]: Քանզի սթրեսակայունության, հոգեկան բարձր աշխատունակության, մոբիլիզացիոն բարձր հնարավորություններն ու հոգեկան գործունեության առանձնահատուկ ուղղվածությունն և գործողությունների իրականացման մշտական վերահսկողության կարողունակությունն է, որ գործարարին դարձնում է ինքնատիպ, ոչ ստանդարտ իրավիճակներում հաղթող, որի արդյունքում ապահովվում է նրա գործունեության հաջողությունների կայունությունն ու հետևողականությունը:

3.2.

Գործունեության արդյունավետության և գործարար անձանց վրասանդարտ բարձր գործունեության իր բնութագրերը, ազդեցության հոգեֆիզիոլոգիական, սոցիալ-հոգեբանական հետևանքների վերլուծությունը

Անցումային հասարակությունում գործարար հարաբերությունները հանդիսանում են մարդկային հնարավորությունների դրսևորման առանձնահատուկ միջավայր,

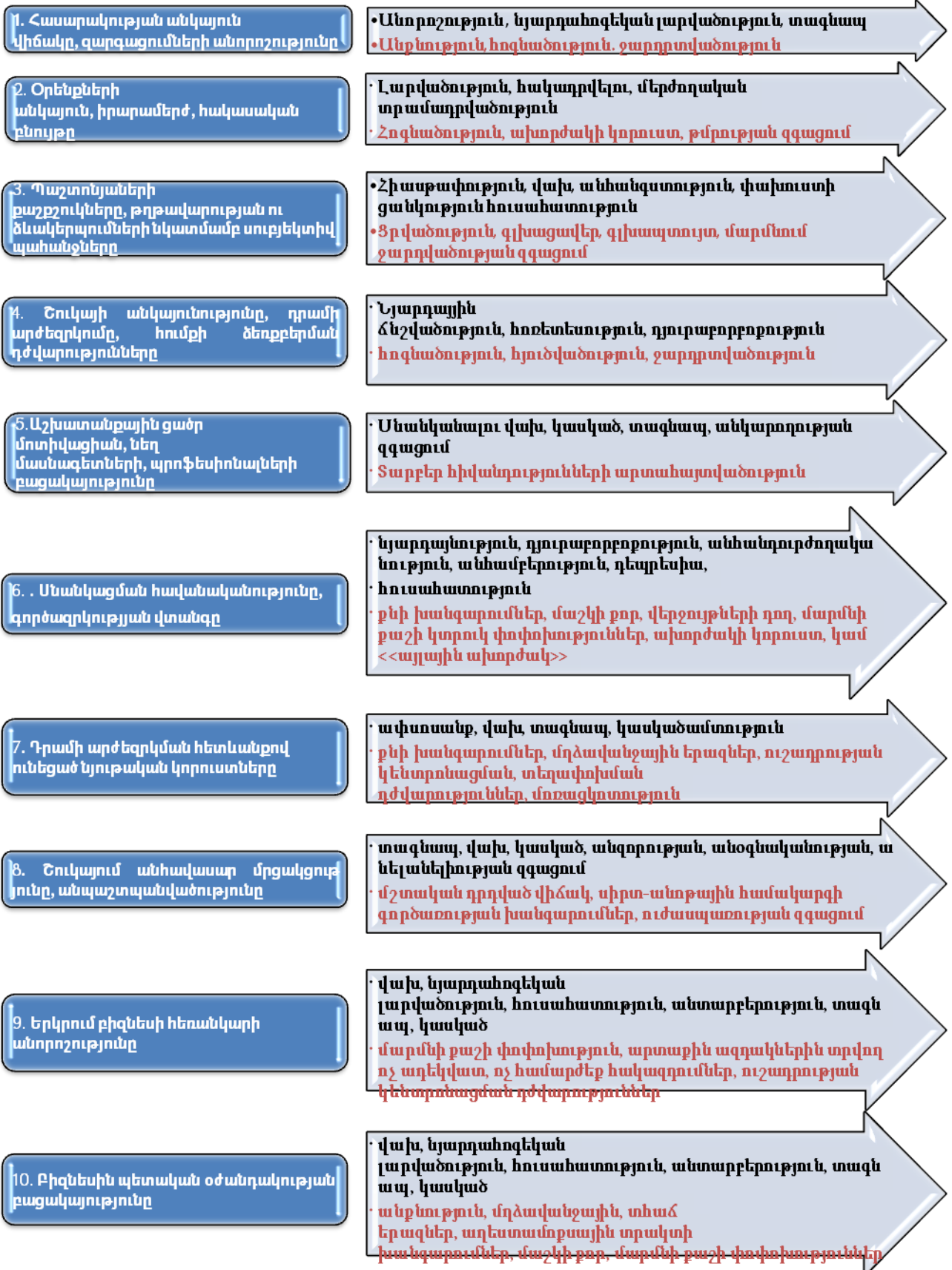
որոնցում գոյություն ունեցող սոցիալ-տնտեսական, քաղաքական, առևտրատնտեսական, բարոյահոգեբանական արժեքները հաճախակի ենթարկվում են փոփոխությունների [1,3]: Այս առումով գոյություն ունեն բազմաթիվ տեսանելի ու քողարկված գործոններ, որոնք ուղղակիորեն անդրադառնում են ոլորտում գործող մարդկանց ակտիվության, նրանց նյարդային համակարգության, ինչպես նաև գործունեության ընդհանուր առաջընթացի վրա: Արտակարգ իրավիճակների [2, 3], աշխատանքային [82], մարզական [32] հոգեբանության բնագավառներում կատարված հետազոտությունների վերլուծությունները ցույց են տալիս, որ միջավայրի բացասական գործոնները, անձի ընդհանուր առողջական վիճակի, ինչպես նաև հոգեկան ոլորտին անդրադարձող սթրեսորները արգելակում են անձի կոգնիտիվ համակարգության, հուզական կայունության, ընդհանուր աշխատունակության գործառույթներն ապահովող համակարգերի գործունեությունը [27]: Փոխակերպվող հասարակությունը իր սոցիալ-քաղաքական, տնտեսական հարաբերությունների շարունակական փոփոխությունների բնութագրերով մոտ է արտակարգ իրավիճակների բնութագրերին: Մյուս կողմից՝ կան երևույթներ, որոնք տեսանելի չեն բոլորի կողմից, որոնք հետագայում վճռորոշ դեր են խաղում գործարար անձանց ձախողումների առաջացման գործում: Սովորաբար դրանցում թաքնված են գործոններ, որոնք գործարար անձանց կողմից չնկատվելով, հետագայում լուրջ խնդիրներ են առաջացնում: Այդ օրինաչափությունների իմացությամբ ու դրանց կառավարման ունակություններով է պայմանավորված գործարարի կողմից բիզնեսում տեղի ունենալիք իրադարձությունների կռահումը, մրցակիցների նկատմամբ իրադրական և ռազմավարական ճիշտ ծրագրերի մշակումը, դրանց իրականացման գործընթացների հաջողությունը:

Այդ իսկ պատճառով, նշված հանգամանքների հաշվառմամբ օրգանիզմի վրա դրանց ազդեցության տեղաշարժերի վերահսկողությունը հնարավորություն կտա ապահովելու փոխակերպվող հասարակությունում գործարար անձանց գործունեության արդյունավետությունն ու հետագա հաջողությունների ամրապնդումը: Փոխակերպվող հասարակությունում գործարարների գործունեության ու նրանց անձի վրա անդրադարձող բացասական գործոնների ուսումնասիրման արդյունքները արտացոլված են թիվ 2 գծանկարում (հավելված 2):

Դրանց ազդման տևողականությունը և ուժգնությունը առաջացնում են բացասական հույզերի յուրօրինակ ֆոն, ինչի հետևանքով խափանվում են օրգան համակարգերի աշխատանքային համագործակցության գործընթացները, օրգանիզմի ընդհանուր և հոգեկան աշխատունակությունը, փոխվում են նրա դրդապատճառային համակարգի բովանդակային և ուղղվածության վեկտորները:

Ըստ հետազոտվողների կողմից առանձնացրած բացասական գործոնների կարևորման, որոնց ազդեցությամբ անձի նյարդային համակարգում առաջանում են տևական լարվածության ու յուրահատուկ հոգեվիճակների ֆոն (վախ, տագնապ, սթրես, ներտոիկ երևույթներ, հենաշարժական համակարգի գործառույթային խանգարումներ և այլն) գործունեության արդյունավետության ցուցանիշների գնահատման առումով՝ ժամանակի մեջ դրանք ունեն խիստ բացասական ուղղվածություն: Ֆիզիոլոգիական մակարդակում դրանք դրսևորվում են անքնության, մղջավանջային երազներով, կցկտուր քնի, ջարդրտվածության ու հոգնածության, ախորժակի կորստի ձևերով, օրգանիզմի ընդհանուր հյուծվածությամբ:

Ինչպես ցույց են տալիս 2-րդ գծանկարի արդյունքները, անձի սիրտ-անոթային համակարգությունում դիտարկվում են փոփոխությունների ամբողջ համախտանիշներ, որոնց անհետևանք թողնելը հանգեցնում է վտանգավոր երևույթների: Այսպիսի պայմաններում մարդկանց ուղեկցում են նյարդային յուրահատուկ վիճակներ, որոնք հանգեցնում են անհանդուրժողականության, հաճախ ագրեսիվության, կոնֆլիկտայնության կամ անտարբերության ձևերով (սոցիալ-հոգեբանական գործոններ): Որպես անբարենպաստ գործոնների հոգեբանական հակազդումներ՝ գործարարների շրջանում արտահայտված են աշխատավայրում և ընտանիքում միջանձնային լարված, կոնֆլիկտային հարաբերությունները, վախը, տագնապը, որոնք զուգակցվում են վերջույթների դողով, սրտի զարկերի հաճախականության մեծացմամբ, շնչառության ռիթմերի կտրուկ փոփոխությամբ, մարմնի ջերմաստիճանի կտրուկ տատանումներով: Սրանք հետագա դժվարությունների ծագման դեպքում նպաստավոր հող են հանդիսանում գործունեության ընթացքում գործարարների հուսահատություն, ընկճվածություն, ապագայի նկատմամբ հոռետեսության, թերարժեքության, անկարողության, անելանելիության, լարվածության զգացումների:



Գճ.նկ.2.Գործարար հարաբերություններում գործարարների վրա ազդող անբարենպաստ գործոնների արտահայտվածությունը՝ ըստ կարևորման և ազդեցության նշանակության

Մյուս կողմից էլ՝ անցումային հասարակության առանձնահատկությունների անտեղյակությունը, հոգեբանական մշակույթի բացակայությունն ու անկայուն իրականությունը գործարարների մոտ ձևավորում է հոռետեսության, կասկածի, ոչնչի չվստահելու տրամադրվածություն: Եթե նա անցյալում ունեցել է անհաջողություններ ու նյութական կորուստներ, ապա այդ հանգամանքը նրան մշտապես ուղեկցող վախի առիթ է հանդիսանում [27]: Այսպիսի հոգեբանական հակազդումները զուգակցվում են համապատասխան ֆիզիոլոգիական տեղաշարժերով: Դրանք են՝ գլխացավերը, օրվա տարբեր ժամերին մարմնում ջարդվածության զգացումն ու հոգնածությունը, տարբեր հիվանդությունների հետ կապված օրգանական ֆունկցիոնալ փոփոխությունները (սիրտ-անոթային, մարսողական համակարգերի գործառնության խախտումները և այլն), քնի խանգարումները (մակերեսային, ընդհատումներով քուն, մղձավանջային երազներ, անքնություն), մարմնի քաշի կտրուկ փոփոխություններ, ախորժակի բացակայություն, կամ <<զայլային>> ախորժակի արտահայտվածություն, մաշկի քոր, ուժասպառության զգացում և այլն:

Գործունեության արդյունավետության և սեփական անձի վրա ազդող հավանական գործոնների, խանգարող հանգամանքների ճիշտ հաշվառումը, գործելակերպի անհրաժեշտ ռազմավարության ընտրությունը, սթրես գործոնների նկատմամբ գործարարի կայունությունն ու կոնֆլիկտային իրավիճակներում պարտնյորների գործողությունների, հավանական քայլերի կանխատեսումը հնարավորություն է տալիս ապահովել հաջողությունների հասնելու ռեալ շանսեր [24]: Գործունեության կազմակերպման այդպիսի ոճը հնարավորություն է տալիս նաև կանխավ գերազանցելու պարտնյորներին, քանզի միշտ չէ, որ կոշտ մրցակցության այդ բնագավառում գործարարների կողմից ճշգրիտ հաշվարկ է արվում պարտնյորի հակաքայլերի, նրանց կողմից կիրառվող մրցակցական հնարքների, տեխնոլոգիաների վերաբերյալ: Այստեղ գոյություն ունի անձի ակտիվության դրսևորման մի կարևոր առանձնահատկություն, որում ի հայտ են գալիս նրա պահեստային հնարավորությունների մոբիլիզացման ու դրանք նպատակային օգտագործելու թաքնված կարողությունները:

Հետազոտվողների կողմից առանձնացվող անբարենպաստ գործոնների համեմատությունը (առավել մանրամասն դրանք ներկայացված են հավելված 1-ում) ցույց է տալիս, որ դրանք ծագման առումով ունեն սոցիալ-հոգեբանական, տեխնիկական, կազմակերպչական, անձնային հիմքեր, դրանց առկայությունն ու տևական ազդեցությունը առաջացնում է հետազոտվող համակազմի առողջության, գործունեության և դրա արդյունավետության համար խիստ բացասական հետևանքներ, ինչպես օրգանական, այնպես էլ վարքային մակարդակներում: Դրանց մշտական առկայությունն ու ազդման հաճախականությունը արգելակում են փոխակերպվող հասարակությունում հարմարվելու, արդյունավետ գործունեություն կազմակերպելու գործընթացը: Խոսքը վերաբերվում է գործարար անձի գործառութային հնարավորություններին, որոնք ապահովում են նրա գործունեության արդյունավետությունը:

Այսպիսով, փոխակերպվող հասարակության առանձնահատկությունների իմացությունը, դրանցում գործելու արդյունավետ ռազմավարության մշակումն ու օրգանիզմի հնարավորությունների ռացիոնալ օգտագործումը հնարավորություն կտա կանխավ խուսափելու հավանական վտանգներից, ձախողումներից, սնանկացումից ու առողջության կորստի վտանգից: Հենց անխափան ու արդյունավետ գործունեության կազմակերպման անհատական ոճի առանձնահատկությունների ձևավորման մեջ է թաքնված գործարարի կայուն և աճող հաջողությունների գաղտնիքը: Այն սերտորեն կապված է նաև անձի առողջական, ընդհանուր և հոգեկան աշխատունակության ֆունկցիոնալ հնարավորությունների, սոցիալ-հոգեբանական հարմարման, ինտելեկտուալ հնարավորությունների հետ, որոնց առանձնահատկությունների հետազոտումն արդյունքները ամփոփվում են հաջորդ ենթաբաժնում:

3.3 Հաջողակ գործարարի սոցիալ-հոգեբանական նկարագրի վերլուծությունը

Անցումային հասարակությունը իր սոցիալ-հոգեբանական, քաղաքական, տնտեսական, բարոյամշակութային արժեքների փոփոխության, դրանց հետ կապված՝ կյանքի թանկացումների ու հասարակության ներսում տեղի ունեցող նորովի փոփոխությունների հետևանքով, նրանում ապրող գործարար անձանց կենսագործունեության պայմանները դժվարանում են: Դժվարություններ են ստեղծվում նաև բիզնեսի բնագավառում: Այդպիսի պայմաններում մրցակցության դիմանալու, գործունեության մեջ հաջողություններ գրանցելու գործընթացը ուղիղ կախվածություն ունի գործարար անձի հոգեբանական կերտվածքից, մասնագիտական պատրաստության աստիճանից, անձնային որակների համապատասխան բնութագրերից: Մյուս կողմից՝ ինքնին փոխակերպվող հասարակությունը իր սոցիալ-տնտեսական, քաղաքական, մշակութային արժեքների անկայունությամբ, գործարար անձանց համար հանդիսանում է բնական ընտրության միջավայր: Ուստի <<մարգավիճակում>> մնալը գործարար անձանց համար հանդիսանում է գոյատևման կենսական պահանջ:

Սեփական բիզնեսի զարգացման, գործունեության արդյունավետության պահպանման և վերը նշված պահանջների բավարարումը պահանջում է գործարար անձի պատրաստվածության և բազային հոգեբանական համակարգերի ֆունկցիոնալ հնարավորությունների ադյունավետ ներդրման կարողունակություն, կազմակերպչական բարձր հնարավորություններ, ու սոցիալ-տնտեսական հարաբերությունների քաջատեղյակություն, ինչպես նաև բիզնեսում գոյություն ունեցող գրված ու չգրված օրենքների վարժ տիրապետման հնարավորություններ: Այս և բազում այլ անհրաժեշտ պայմանների առկայության դեպքում է, որ հնարավոր է բիզնեսում ապահովել կայուն հաջողություններ: Ուղղորդվելով բիզնես բնագավառի սոցիալ-հոգեբանական պահանջներով ու ելնելով փոխակերպվող հասարակությունում բիզնեսմենի հաջողությունների ապահովման համար հիմք հանդիսացող հոգեբանական խորքային նախադրյալների ուսումնասիրման անհրաժեշտությունից, 300 բիզնեսմենների հետ արված պիլոտաժ հարցման շնորհիվ բացահայտվել են հաջողակ բիզնեսմենի սոցիալ-հոգեբանական նկարագիրը: Հետազոտության

արդյունքների վերլուծության արդյունքում հնարավորություն է ստեղծվել կառուցելու գործարար անձի անհրաժեշտ հոգեբանական նկարագիրը, որը սխեմատիկ կերպով արտահայտված է նկ. 1-ում: Հետազոտության արդյունքների վերլուծության արդյունքում ուրվագծվել է հարցվողների կողմից <<հաջողակ գործարարի>> ընդհանուր բնութագիրը ներկայացնող հոգեֆիզիոլոգիական առանձնահատկությունների համակարգը: Դրանք բնորոշում են գործարար անձի հիմնական բնութագիրը և դրսևորվում հետևյալ անձնային և կազմակերպչական սոցիալ-հոգեբանական առանձնահատկությունների ամբողջությամբ.

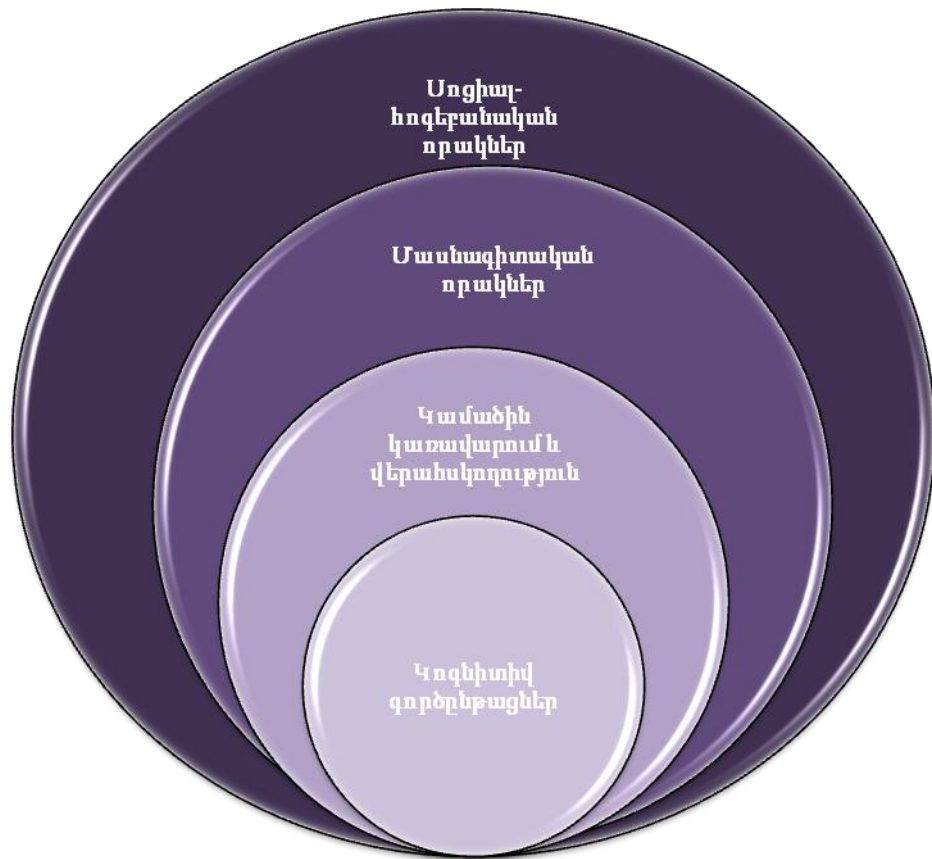
ա/ հանդուգն գործելառճի ու նրբանկատ, ստեղծարար որոշումների կայացման հեռանկարայնությամբ, պարտնյորների ու կոլեկտիվի անդամների նկատմամբ դրսևորող հանդուրժողականությամբ,

բ/ իր գործի և կոլեկտիվի անդամների նկատմամբ բարձր նվիրվածությամբ. ապրումակցմամբ, հեղինակությամբ, շփվողականությամբ, անձնական խարիզմայով, նրբանկատությամբ, համբերատարությամբ, հանդուրժողականությամբ, արդարությամբ,

գ/ խնդրահարույց իրավիճակներում ցուցաբերվող մտքի ճկունությամբ, ստեղծարարությամբ, աշխատասիրությամբ գսպվածությամբ, կամային որակների բարձր արտահայտվածությամբ,

դ/ գործունեության ընթացքում գրանցած հաջողություններով, ձեռնարկության կայուն եկամուտների աճի ցուցանիշներով, կոլեկտիվի անդամների՝ նրանց խնդիրների լուծման, կոլեկտիվներում կոնֆլիկտների, արտառոց դեպքերի լուծման հնարամտությամբ, արդյունքների, եկամուտների բաշխման արդարությամբ, աշխատավարձերի վճարման, արձակուրդների ժամանակին տրամադրման վստահելիությամբ,

ե/ ապագայի նկատմամբ ունեցած լավատեսությամբ, կոլեկտիվում մշակութային միջոցառումների, անձնական հավաքների կազմակերպման ավանդույթների ստեղծմամբ, խրախուսանքների կիրառման ու կոլեկտիվի անդամների նկատմամբ տարվող կադրային ճիշտ քաղաքականության կիրառման (աշխատակիցների ժամանակին առաջխաղացում, նրանց հնարավորություններին համապատասխան պաշտոնների առաջադրում և այլն) և այլն:



Նկ.1. Արդյունավետ գործարարի սոցիալ-հոգեբանական բնութագրի կառուցվածքային բաղադրամասերի սխեմատիկ պատկերը (ըստ Լեքսայերտի հարցումների տվյալների)

Նկարում պատկերված գործարար անձանց կոգնիտիվ հնարավորությունների, կամային հատկանիշների, սոցիալ-հոգեբանական, մասնագիտական առանձնահատկությունների արտահայտվածությունն ու ըստ առաջնության գնահատման արդյունքների վերլուծությունը ցույց է տալիս, որ.

ա/ հարցվողները գործարարի հաջողության հասնելու անհրաժեշտ որակների մեջ կենտրոնական, առաջին տեղը, հատկացնում են նրանց կոգնիտիվ հնարավորություններին,

բ/ երկրորդ տեղում նրանք կարևորում և նշանավորում են անձի կամային հատկանիշները,

գ/ երրորդ տեղում կարևորում են գործարարի մասնագիտական որակները,

դ/ չորրորդ տեղում կարևորվել են գործարարների սոցիալ-հոգեբանական առանձնահատկությունները,

ե/ հինգերորդ տեղում նրանք կարևորել են անձի սոցիալ-կազմակերպչական հատկանիշները:

Գործարարների անձնային առանձնահատկությունների կարևորումը հարցվողներն արտահայտել են մինչև 15-րդ նշանակության տեղերը, սակայն աշխատանքի քննարկումը ավելորդ չծանրաբեռնելու նպատակով՝ ներկայացրել ենք արդյունքները արտահայտող առաջին հինգ տեղերի արտահայտվածության ցուցանիշները:

Անշուշտ, այս սխեման քարացած չէ, սակայն հարցվողների անձնական փորձն ու բիզնեսում ունեցած նրանց աշխատանքային փորձը հուշում է նրանց պատասխանելու այն հարցին, թե ինչ առանձնահատկություններ, ինչ գործընթացներ են ընկած գործարարների հոգեկան ոլորտի խորքային նախադրյալների հիմքում: Մյուս կողմից՝ այն հանդիսանում է գործարար անձանց խորքային հնարավորությունների հետազոտման յուրօրինակ ճանապարհային քարտեզ:

Այսպիսով, փոխակերպվող հասարակությունում գործարար անձանց հաջողությունները պայմանավորող գործոնների ու անձնային առանձնահատկությունների ուսումնասիրմամբ որոշվել է գործարար անձի սոցիալ-հոգեբանական, կամային որակների, կոգնիտիվ գործընթացների ու անձի կազմակերպչական առանձնահատկությունների համակարգը, դրանց կարևորման ու կիրառման հերթականությունը, որպես գործարար անձի կոնցեպտուալ մոդել:

3.4.

Գործարարների տազնապայնության մակարդակի հետազոտման արդյունքների վերլուծությունը

Անցումային հասարակությունում գործարար միջավայրը իր սոցիալ-հոգեբանական, տնտեսական, քաղաքական և անկանխատեսելի զարգացումներով միտված է մշտական փոփոխության: Այդիսկ պատճառով հատկապես փոխակերպվող հասարակությունում, որտեղ գոյություն ունենք ազմաթիվ չնախատեսելի փոփոխություններ, սթրեսաձին իրավիճակներ, մեծ պատասխանատվություն, սխալների, բացթողումների համար օրենքով նախատեսված պատժամիջոցներ, գործարար անձի քմաշտապես գտնվում են տագնապի , սթրեսի լի ճակում: Նման պայմաններում գործարար անձի հոգեկան հավասարակշռության պահպանման, դրական հույզերի կայուն ֆոնի պահովման, ընդհանուր աշխատունակության պահովման մեխանիզմների ներգրավվման ու ակտիվացման գործընթացները վտանգվում են [27]:

Գործարար անձի, նրա հաջողությունների հոգեֆիզիոլոգիական դետերմինանտների բացահայտման գործընթացը պահանջում է գործարար անձի հոգեկան ոլորտի խորքային և արտադրյալների գործառույթային հնարավորությունների ուսումնասիրում: Քանզի գործարար միջավայրում բարենպաստ զարգացումները պահանջում են անձի խորքային հնարավորությունների ամբողջական ներդրում, գործունեության պահանջների համապատասխան անձի հատուկ որակների մշտական մոբիլիվիճակ [35]:

Ժ.Թեյլորի անձի տագնապայնության որոշման մեթոդի օգնությամբ ուսումնասիրվել է գործարարների անձի տագնապայնության արտահայտվածության հինգ աստիճանների ցուցանիշները [114, էջ 64-66]: Անձի հուզական ոլորտի ուսումնասիրման այդպիսի հնարավորությունը մեթոդի կարևոր բարձանիքներից մեկն է կայնությունը լետալիսառանց հուզական ոլորտի կոշտ փոփոխությունների, ճշգրիտ պատկերացում կազմել տագնապայնության արտահայտվածության բնութագրերի վերաբերյալ:

Նշենք, որ հետազոտության խմբերում ընդգրկված են եղել Երևանի տարբեր առևտրական կազմակերպությունների

որոնք մասնակցել են փոխակերպվող հասարակությունում գործարարանձանց գործունեության արդյունավետությանն ազդարարանձանց ակտիվության վրա անդրադարձող գործունեության ազդեցության սոցիալիզացիայի անհետևանքների,

դրանց հոգեֆիզիոլոգիական առանձնահատկությունների բացահայտման հետազոտական աշխատանքներին:

Նույն համակարգի ոգնության բացահայտվել են անսփոփակերպվող հասարակությունում հաջողակ գործարարի ամբողջական արժեքների սոցիալ-հոգեբանական նկարագիրը:

Գործարարների հաջողությունների հիմքում ընկած հոգեբանական խորքային և սաղարյալների ստումնասիրման և դրանց գործառույթային հնարավորությունների բացահայտման և ասակով՝ որպես հիմնական հետազոտական խումբ,

ընդհանուր խմբի ցածր անձնացվել են կայուն եկամուտներուն եցող 90

հաջողակ գործարարների (45 կին և 45 տղամարդ): Մնացած 210

գործարարների ցուցակից պատահական կարգով նույն պես ընտրվել են 45-

ական կին և տղամարդ, որպես ստուգիչ խմբեր (ֆոն):

Հետազոտական երկու խմբերի հետևյալ տարվել են անձի խորքային և սաղարյալների ֆունկցիոնալ հնարավորությունների հետազոտական աշխատանքներ:

Հետազոտվող խմբեր	Տազնապայնության մակարդակի ցուցանիշները									
	ցածր		միջին՝ ցածրի միտումով		միջին՝ բարձրի միտումով		բարձր		շատ բարձր	
	0-5 միավոր		6-15 միավոր		16-25 միավոր		26-40 միավոր		41-50 միավոր	
	%	մ/բ/ք	%	մ/բ/ք	%	մ/բ/ք	%	մ/բ/ք	%	մ/բ/ք
Հիմնական	3.3	3	56.7	51	34.4	31	5.6	5	-	-
Ստուգիչ	-	-	26.7	24	21	19	46.7	42	5.6	5

Աղ. 1 Հետազոտվող խմբերում տազնապայնության մակարդակի ցուցանիշները՝ արտահայտված %-ներով նմարդկանց բացարձակ քանակով

Հետազոտության ավարտից հետո ստուգիչ նիմնական խմբերի հետազոտության արդյունքները համեմատվել են միմյանց հետ:

Հիմնական ստուգիչ խմբերում ընդգրկված կանանց տղամարդկանց հետազոտության արդյունքների վերլուծությունները ըստ հետազոտվող հատկանիշների՝

ներկայացվում են համապատասխան բաժիններում:

Միջին տազնապայնության՝ բարձրի միտումով ցուցանիշը ստուգիչ խմբում կազմում է 21% կամ 19 մարդ, այնինչ՝ նույն ցուցանիշը հիմնական խմբում կազմում է 34,4%, կամ 31 մարդ: Տազնապայնության բարձր մակարդակի ցուցանիշները նույնպես էապես տարբերվում են հիմնական խմբի ցուցանիշներից: Այսպես, ստուգիչ խմբում տազնապայնության բարձր և շատ բարձր ցուցանիշներում նկատվում է տազնապայնության շատ բարձրի ձգտման միտումը, որը կազմում է 5,6% կամ 5 մարդ, իսկ հիմնական խմբում այդ ցուցանիշը բացակայում է: Տազնապայնության ցածր և ցածրի միտումով ցուցանիշներում հետազոտության հիմնական խմբում գրանցվել է 56,7%, կամ 51 մարդ: Նույն ցուցանիշները ստուգիչ խմբի անդամների մոտ կազմում է՝ 26,7%, կամ 24 մարդ: Հիմնական խմբում ընդգրկված հետազոտվողների տազնապայնության ցածր արտահայտվածությունը պայմանավորված է նրանց անձնային առանձնահատկություններով, խառնվածքի տիպով, ինչպես նաև նրանց հոգեկան համակարգության ֆունկցիոնալ հնարավորություններով, ինչը հստակ երևում է դրանց չափումների ցուցանիշներում: Հետազոտվողներից միայն 3,3%-ի, կամ 3 մարդու մոտ է գրանցվել տազնապայնության՝ ցածր մակարդակ: Ստուգիչ խմբում տազնապայնության շատ բարձր մակարդակը պայմանավորված է ինչպես անձնային հատկանիշներով, այնպես էլ գործունեության յուրահատուկ լարվածության, պատասխանատվության ու հավանական սպառնալիքների առկայությամբ, ինչը նույնպես արտահայտված է նրանց գործառության ինտենսիվության հնարավորությունների ցուցանիշներում:

Հաշվի առնելով հետազոտության համակազմի տարասեռ բնույթը, առանձնացրել ենք տազնապայնության արտահայտվածությունը հիմնական խմբում ինչպես կանանց, այնպես էլ տղամարդկանց մոտ նաև տազնապայնության ցուցանիշները ըստ սեռային առանձնահատկությունների: Այսպես՝ ինչպես ցույց են տալիս աղյուսակ 2-ի արդյունքները, հիմնական խմբի հետազոտվողների՝ ինչպես կանանց այնպես էլ

տղամարդկանց արդյունքները կենտրոնացած են հիմնականում տազնապայնության միջին՝ ցածրի միտումով և միջին՝ բարձրի միտումով սանդղակների վրա /կանանց մոտ՝ համապատասխանաբար՝ 55,6% և 35,6 ընամենը՝ 91.2%, կամ 41 մարդ: Տղամարդկանց մոտ համապատասխանաբար՝ 55,6% և 26,7 ընդամենը՝ 82,3.%, կամ 37 մարդ/:

Հետազոտ-վող խմբեր		Տազնապայնության մակարդակի ցուցանիշները									
		ցածր		միջին՝ ցածրի միտումով		միջին՝ բարձրի միտումով		բարձր		շատբարձր	
		0-5 միավոր		6-15 միավոր		16-25 միավոր		26-40 միավոր		41-50 միավոր	
		%	մ/բ/ք	%	մ/բ/ք	%	%	մ/բ/ք	%	մ/բ/ք	%
Հիմնական	կանոցի	-	-	55.6	25	35.6	16	8.8	4	-	-
	տղա- մարդիկ	11.1	5	55,6	25	26.7	12	6.7	3	-	-
Ստուգիչ	կանոցի	-	-	8,9	4	24.4	11	57.8	26	8,9	4
	տղա- մարդիկ	-	-	42.2	19	20	9	28.9	13	8.9	4

Աղյ. 2. Հետազոտվող հիմնական և ստուգիչ խմբերում կանանց և տղամարդկանց տազնապայնության ցուցանիշները՝ արտահայտված %-ներով և մարդկանց քանակքանակով

Եթե հաշվի առնենք նաև այն հանգամանքը, որ հիմնական խմբում արդյունքների ճնշող ցուցանիշները և տղամարդկանց և կանանց մոտ տազնապայնությունը 6-15

միավորի միջին ցածրի միտումով է արտահայտվում ապա միանշանակ այդ հանգամանքը խոսում է այն մասին, որ հաջողակ գործարարների կայուն ֆինանսներն ու եկամուտների անընդհատությունը պայմանավորված է նրանց անձնային առանձնահատկություններով: Մյուս կողմից՝ դա հիմնավորվում է նաև Ջ. Թեյլորի աշխատություններում [148]:

Ստուգիչ խմբի տազնապայնության բարձր ցուցանիշները, որոնք խմբավորված են աղյուսակի համեմատած աջ կողմում (կանանց մոտ՝ 91.1%, կամ 41 մարդ, միջին ցածրի՝ 8,9% և միջին՝ բարձրի միտումով՝ 24,4%, բարձր՝ 57,8 շատ բարձր՝ 6,7%- իմակարդակներում: Տղամարդկանց մոտ համապատասխանաբար դրանք կազմում են՝ միջին ցածրի՝ 42,2%, միջին բարձրի միտումով՝ 20%, բարձր՝ 28,9%, և 8.9% շատ բարձրի մակարդակներում), կապված են հետազոտվողների անձնային տազնապալիության և գործունեության դժվարությունների, սոցիալ-տնտեսական, կազմակերպչական հիմնախնդիրների հետ: Անշուշտ՝ դրանք կապված են միևնույն ժամանակ գործարարների անհատական առանձնահատկությունների հետ: Դա բացատրվում է մի կողմից առանձին անձանց (հիմնականում կանանց) առավել հուզականությամբ, ինչպես նաև տպավորվողականությամբ, մյուս կողմից բացասական գործոնների նկատմամբ ցածր արգելադիմացկունությամբ (ТОЛЕРАНТНОСТЬ):

Այսպիսով, ստուգիչ խմբում բարձր տազնապայնության ցուցանիշներն ավելի մեծ տոկոս են կազմում, քան հիմնական խմբում: Տազնապի, անհանգստության վիճակը երբեմն անվանում են տազնապայնության, տազնապալի սպասման վիճակ և զնահատում որպես «վտանգի նկատմամբ հուզական հակազդման» անձնային հատկություններից մեկը [27]: Միևնույն ժամանակ, ստուգիչ խմբի կանանց և տղամարդկանց տազնապայնության բարձր մակարդակը հանդիսանում է գործարարների համար ուղեկցող հուզական ֆոն, որը մշտական լարվածության, անհարմարվողականության ու գործունեության վրա կենտրոնանալու դժվարություններ է ստեղծում: Կարելի է ենթադրել նաև, որ հիմնական խմբի գործարարների մոտ տազնապալիության ցածր մակարդակի արտահայտվածությունը պայմանավորված է նրանց ներքին ինքնակառավարման, կամային մոբիլիզացման, ստեղծարարությամբ ու հնարամտությամբ օժտվածության ինչպես նաև նրանց

խորքային հնարավորությունների գործառութային վիճակների, աշխատունակության մոբիլիզացման կարողությունների, դրանց ֆունկցիոնալ արտահայտվածության աստիճանով:

3.5.

**Գործարարների սթրեսային իրավիճակում նյարդահոգեկան կայունության նանհարմարող
ակնության տիկի հետազոտման արդյունքները**

Անցումային հասարակության սոցիալ-
տնտեսական անկայուն պայմաններում գործարարի ակտիվության,
նրա ֆինանսական ու տնտեսական կայունության ուղղանց շնորհիվ շահույթի ավելացման,

հաջողություններին ապահովման պայմաններից մեկը հանդիսանում է սթրեսորների նկատմամբ նրանյարդային համակարգի,

ինչպես նաև հոգեկան լոբրոտիզործառության կայունությունը:

Տեսական ժամանակամիջոցում լարված աշխատանքի կազմակերպումը հանգեցնում է գործարարի օրգանիզմի պահեստային հնարավորությունների աստիճանական սպառման [69]:

Այդ գործընթացը զուգակցվում է նաև հոգեկան գործառույթների համագործակցության անհամաձայնությամբ,

որում տեղի են ունենում օրգանիզմի ընդհանուր անհարմար վոդականության հոգեմարմնական անցանկալի տեղաշարժեր:

Ուստի նպատակահարմար ենք գտել ուսումնասիրել նաև փոխակերպվող հասարակության պայմաններում հաջողակ գործարարի անձինյարդահոգեկան կայունության առանձնահատկությունները և անհարմար վոդականության ռիսկի աստիճանը:

Հետազոտական աշխատանքները իրականացվել են ստուգիչ և հիմնական խմբերումը նդրկված գործարար անձանց հետ:

Հետազոտության արդյունքների վերլուծությունը ցույց է տալիս,

որ ընդհանուր առմամբ ստուգիչ խմբի ձև շողմեծ մասնության մոտդիտարկվում է հոգեկան անկայունություն /տեսադուսակ 3/:

Այսպես՝

ըստ թեստի պահանջների,

գոյություն ունի բալային սանդղակների սահմաններ,

որոնք ցույց են տալիս հոգեկան կայունության նորմայի,

միջին կայունության և անկայունության մակարդակները:

Ստուգիչ խմբում դրանք արտահայտվում են հետևյալ կերպ. Հետազոտվողների 21.1%-ը, կամ 19 մարդ ցուցադրել է հոգեկան անկայունություն,

որը համապատասխանում է սանդղակի 18-32 միավորների սահմաններին:

Դանշանակում է, որ այսպիսի անձիք աչքի են ընկնում իրենց հուզական մեծ լարվածությամբ, ինքնակառավարման ցածր կարողություններով և հուզական մեծ լարվածությամբ,

ինքնակառավարման ցածր կարողություններով, սթրես գործոնների նկատմամբ խոցելի են, օժտված են հոգեկան լոբրոտիզածրաշխատունակությամբ և այլն: Ստուգիչ խմբի 71.1%-ը,

կամ 64 մարդ ցուցադրել են միջին կայունության մակարդակ (14-17

բալերիսահմաններում): Եթե հաշվի առնենք, որ այդ ցուցանիշները աճի միտում ունեն դեպի անկայունության մակարդակի սանդղակին, ապա այդ ցուցանիշը համարվում է հոգեկան անկայունության, հուզական վիճակների անկառավարելիության ցուցանիշներ: Հետազոտվողների 7.8%-ը, կամ 7 անձիք միայն ունեն նորմալի շրջանակներում դրսևորվող հոգեկան կայունություն:

Հետազոտվող խմբեր	Նյարդահոգեկան կայունության ցուցանիշները					
	կայունություն		միջին կայունություն		անկայունություն	
	0-13 միավոր		14-17 միավոր		18-32 միավոր	
	%	մ/բ/ք	%	մ/բ/ք	%	մ/բ/ք
Հիմնական	45.6	41	40	36	14.4	13
Ստուգիչ	7.8	7	71.1	64	21.1	19

Աղյ.

3

Մթերսի պայմաններում նյարդահոգեկան կայունության նդեգադապտացիայի ռիսկի հետազոտության արդյունքները՝ %-ներով և մարդկանց բացարձակ քանակով

Հիմնական խմբում ընդգրկված գործարարներից 45,6%-ի, կամ 41 մարդ ցուցադրել են հոգեկան կայունության նորմալի մակարդակում արդյունքներ: 40 %, կամ 36 գործարարներ ցուցադրել են միջին կայունության մակարդակ: Ինչպես երևում է աղյուսակի արդյունքներից՝ հիմնական խմբի ցուցանիշները կենտրոնացած են աղյուսակի ձախ մասում: Այսինքն՝ դա նշանակում է, որ խմբի ընդհանուր արդյունքների զարգացման միտումները ուղղված են դեպի հոգեկան կայունության նորմալի սանդղակը, որի ընդհանուր արդյունքների գումարը կազմում է 85.6%, կամ, 77 մարդ: Չնայած, որ հիմնական խմբից 14.4%, կամ 13 մարդ ցուցադրել է հոգեկան անկայունություն, այնուամենայնիվ դա 90 մարդուց բաղկացած խմբի համար մեծ որակ չի կազմում, քանի որ ըստ թեստի մշակման պահանջների ձախից աջ արդյունքների

նվազման միտումը խոսում է խմբի հոգեկան կայունության դրական բնութագրերի մասին:

Հետազոտվող տարիքային խմբեր		Նյարդահոգեկան կայունության ցուցանիշները					
		կայունություն		միջին կայունություն		անկայունություն	
		0-13 միավոր		14-17 միավոր		18-32 միավոր	
		%	մ/բ/ք	%	մ/բ/ք	%	մ/բ/ք
Հիմնական խումբ	կանոնական	37.8	17	51.1	23	11.1	5
	սոցիալ-մարտիրական	53.3	24	28.9	13	17.8	8
Ստուգիչ խումբ	կանոնական	4.4	2	77.8	35	17.8	8
	սոցիալ-մարտիրական	11.1	5	64.4	29	24.4	11

Աղյ.4. Հետազոտության տարբեր խմբերումը նդգրկված կանանց սոցիալ-մարտիրական ցուցանիշները՝ %-ներով և մարդկանց քանակությամբ

Ըստ աղյուսակ 4-ի տվյալների, հետազոտվողների սեռային և տարիքային առանձնահատկություններով պայմանավորված՝ նյարդահոգեկան կայունության ցուցանիշները արտահայտված են հետևյալ կերպ: Հիմնական խմբում կանանց նյարդահոգեկան կայունության գերակշռող մեծամասնության ցուցանիշները գտնվում են սանդղակի միջին ցածր կայունության միտումով սահմանում և կազմում է հետազոտվողների 51,1%, կամ 23 մարդ, 37,8%, կամ 17 կանայք ունեն միջին՝ բարձրի միտումով նյարդահոգեկան կայունություն (0-13 միավորի սահմանում): Այս

ցուցանիշները համարվում են բավարար ցուցանիշներ, քանի որ ինչպես քանակական, այնպես էլ տոկոսային արտահայտվածությամբ գտնվում են սանդղակի կենտրոնական մասում, նվազման միտումով(ընդհանուր առմամբ այն կազմում է 88,9 1կամ 40մարդ):

Հիմնական խմբի տղամարդկանց մոտ արդյունքները անհամեմատ բարենպաստ են, քանի, որ նրանցից 53,3%, կամ 24 մարդ հանդես են եկել 0-13 միավորի սանդղակում, ինչը նշանակում է նյարդահոգեկան կայունության բարձր մակարդակ:Հիմնական խմբի տղամարդկանցից 28,9% կամ 13 մարդ հանդես են եկել նյարդահոգեկան կայունության միջին մակարդակում, անկայունության` 17,8%-միայն: Ստուգիչ խմբում ինչպես կանաց, այնպես էլ տղամարդկանց ցուցանիշները կենտրոնացած են աղյուսակի աջ կողմում: Կանանց միջին և անկայունության ձգտող ցուցանիշը կազմում է 77,8% միջին և 17,8%անկայունության մակարդակում:Տղամարդկանց ստուգիչ խմբում համապատասխանաբար այդ ցուցանիշները հետևյալն են. 64,4% միջին կայունության և 24,4% անկայունության մակարդակում:

ԸստԱ. Ի. Ջախարովի, <<...շարունակական (քրոնիկ) հոգեկան լարվածության հետևանքով ամրակայվում են առաջացող ապրումները և դժվարանում նյարդահոգեկան ուժերի հետագա վերականգնումը:

Միաժամանակ նվազում է սթրեսային գործոնների շարունակվող ներգործությանն կատմամբ անձի հոգեկան կայունությունը), աճում են անհանգստությունը և հուզական անկայունությունը, ի հայտ են գալիս կամ ուժգնանում են վեգետոսոմատիկ նմարմնական համակարգերի գործառության խանգարումները, ընկնում է օրգանիզմի ընդհանուր դիմացկունությունը և դիմադրողականությունը>> [81]:

Անձնային առանձնահատկությունների ուսումնասիրումը ցույց է տվել, որ կանանց մոտ տազնապալիությունն ու նեյրոտիզմը ավելի բարձր են, բայց նրանց մոտ ավելի ավել գարգացածն աստազնապալճն շեղումն ունակությունը: Հիմնական խմբի կանանց մեծամասնության մոտ արտահայտված նյարդահոգեկան անկայունությունը պայմանավորված է գործունեության ընթացքում շարտակարգ գործոնների ազդեցությամբ: Նույնը կարելի է ասել նաև տղամարդկանց խմբի վերաբերյալ.

հիմնական խմբում նյարդահոգեկան անկայունությունը
զերակշռող է սուուզի խմբում ստացված ցուցանիշների համեմատ:

Այսպիսով, խնդրահարույց իրավիճակներում հարմարման
գործընթացն ընդգրկում է անձի գործառնության թե՛ կենսաբանական,
թե՛ հոգեբանական թե՛ սոցիալական ոլորտները: Հարմարման
գործընթացի համարմոբիլիզացվում են օրգանիզմի պահեստային հնարավորությունները,
որոնք անբարենպաստ պայմաններ շարունակականության,
տևականության և դեպքում հանգեցնում են էներգետիկ պաշարների սպառմանն օրգանիզմի
ուժման, որը իր հոգեֆիզիոլոգիական բոլոր բնութագրերով, համապատասխանում է
Սեյեի՝ սթրեսի դրսևորման երրորդ՝ սպառման փուլին [121]:

**3.6. Գործարարանձանց զգայաշարժական,
կամային մոբիլիզացման հնարավորությունների հետազոտումը (գրաֆիկական
տեսչալին գրեստ, ըստ Ե.Պ.Իլյինի) [16, էջ 220-221] (հավելված 4)**

Գործարարանձանց զգայաշարժական, կամային մոբիլիզացման
հնարավորությունների հետազոտումը, դիտարկվել է
որպես գործառնության հնարավորությունների ուսումնասիրություններ: Դրանք
իրականացվել են Ե.Իլյինի կողմից առաջադրված գրաֆիկական տեսչի գ-տեստի
կիրառման օգնությամբ [16, էջ 220-221] (հավելված 4): Մեթոդի կիրառման միջոցով
բացահայտվում է հետազոտվողի ներքին ֆունկցիոնալ մոբիլիզացման ընդունակությունը՝
շարժումների մաքսիմալ հաճախության, գործողության կատարման վրա
կենտրոնացման, կամային մոբիլիզացման հնարավորությունների, հոգեկան
աշխատունակության և հուսալիության առանձնահատկությունները որոնք,
իրադրական տեսանկյունից, պայմանավորված են գործարարի ֆունկցիոնալ
վիճակով [3]: Հետազոտությունն իրականացվել է 3 փորձով: Ինչպես արդեն նշվել է 2-րդ
գլխում, ըստ մեթոդի պահանջների՝ զմանշումների մաքսիմալ տեսնալիաճրդոնային
տվյալների նկատմամբ 3-5% կավելի քանակի դեպքում,
հանդիսանում է ֆունկցիոնալ վիճակի նսթրեսային իրադրությունում փնքնակառավարման

օպտիմալմակարդակիցուցանիշ, 5-7% անկումըսթրեսայինգրգռվածությանցուցանիշէ, 8-10% նավելիանկումը՝ խոսումէսթրեսայինարգելակմանաստիճանիմասին:Տարբերայամաններումշարժումներ իտեմպիարագացումըցույցէտալիսնյարդահոգեկանլարվածությանաճը (կամդրական, կամբացասականուղղությամբ)[16, էջ220-221]:

Նպատակունենալովբացահայտելնյարդահոգեկանլարվածությանպայմաններումգործարարանձանցշաժունության, ներքինհնարավորություններինոբիլիդացման, ռիսկիուինքնավերահսկմանհնարավորությունները՝ իրականացրելենքիետագոտականցուցանիշներինփոխադարձհամեմատում (աղյուսակ5):Պարզշարժողական գործողություններինիրականացմանժամանակ, առաջին<<ստուգարքային>>սերիայում, (երբիետագոտվողխմբերիանդամներըպետքէ գծայիննշաններինձևովներկայացնէինհատուկվանդակավորթղթիէջիվրա) հիմնականխմբիմասնակիցներինիջինտվյալներըակնառուտարբերվումենստուգիչխմբի ցուցանիշներին, չնայածորհիմնականխմբիկանանցմոտհամեմատածայդտարբերությունընշանակալիչէ: Փորձիցփորձդժվարացողառաջադրանքների իրականացմանպայմաններումարժեքայինտարբերություններինցուցանիշներնէլիենցար տահայտումենգործարարինյարդահոգեկանլարվածությանդինամիկան: Արդյունքներիվերլուծությունըցույցէտալիս, որգործարարանձանցֆունկցիոնալպատրաստականություննառավելզարգացածէհիմնականխմբումընդգրկվածգործարարներինոտ, իսկկարճաժամկետգործողությանազդեցությամբնյարդա-հոգեկանաշխատունակության, ինչպեսնանկրկնակիգործողությաննկատմամբկայունհոգեվիճակիպահպանմանտեսան կյունից՝ առավելությունըկանանցկողմնէ:

Հիմնականխմբիտղամարդկանցառաջին<<ստուգարքային>> գծանշաններինթիվըկազմումէ 31 ± 0.5, սխալներինթիվը՝ 12 ± 0.3, մինչդեռստուգիչխմբիկանանցմոտհամեմատածմյուսխմբերինետ, ամենափոքրնէ, որըկազմումէ 24 ± 2.2 (P>0.05), իսկսխալները՝ ամենաշատը 19 ± 3.1 (P<0.001):

Ստուգիչ խմբի տղամարդկանց մոտ գրաֆիկական տեպինգ-թեստի միջին ցուցանիշը կազմում է 26 ± 1.4 (P>0.05), սխալների թիվը համեմատաձև ույն խմբի կանանց ցուցանիշների հետ, փոքր է մոտավորապես 4-ով, սակայն հիմնական խմբի տղամարդկանց համեմատաբավականին լավարդյունք է (3-ով ավել): Հիմնական խմբի հետագուտվող կանանց շրջանում գծանշանների թիվը կազմում է 29 ± 0.5 (P<0.05), ինչի սուք, տղամարդկանց համեմատաբար բերությունը մեծ է, սակայն սխալները անհամեմատաշատ են (15 ± 2.6):

Շարժողական ակտիվության ցուցանիշները (տեպ-թեստով)	Զափումների միջին արդյունքների ցուցանիշները					
	Հիմնական խումբ			Ստուգիչ խումբ		
	կանայք	տղ.-իկ	P	կանայք	տղ.-իկ	P
Շարժ. ակտ. տեպ-թեստով	29±0.5	31±0.6	< 0.05	24±2.3	26±1.4	> 0.05
Սխալները	15±2.6	12±0.3	> 0.05	19±3.1	15±4.4	< 0.001
1-ին սերիա	45±4.4	48±0.7	< 0.001	40±1.3	42±2.4	< 0.001
Սխալները	32±3.1	28±0.6	< 0.01	34±0.8	31±4.2	< 0.001
2-րդ սերիա	52±1.3	53±0.8	< 0.001	42±2.4	47±2.1	< 0.001
Սխալները	36±1.1	33±0.7	< 0.001	40±1.6	38±1.4	< 0.001
3-րդ սերիա	49±4.6	56±0.9	< 0.001	40±3.3	44±4.6	< 0.001
Սխալները	37±5.4	25±0.9	< 0.001	37±3.5	40±1.2	< 0.001

Աղյ. 5 Հետագուտվող խմբերի զգայաշարժական հակազդումների, մոբիլիզացիոն կարողությունների ցուցանիշները

Առաջին ստուգարքային սերիայում խմբերի միջև տարբերությունները առանձնապես մեծ են, սակայն այս տեղաչփելը նկատման սխալների առատությունը: Հիմնական խմբի տղամարդկանց կատարած սխալները (28 ± 0.6)

համեմատածնույնխմբիկանանց,
ինչպեսնանընդհանրապեսստուգիչխմբիբոլորիթույլտրվածսխալների,
որըհամապատասխանաբարկազմումէ 34 ± 0.8 ($P<0.01$), 31 ± 4.2 ($P<0.01$), 32 ± 3.1
($P<0.01$) անհամեմատփոքրէ::

Երկրորդսերիայում,
երբանհրաժեշտէլավէլիարագացնելառաջադրանքիիրականացմանտեմպը,
ամենաբարձրցուցանիշները դրսևորվելենհիմնականխմբիհետազոտվողներինոտ,
չնայած, որկանանցսխալներիարտահայտվածությունըզգալիէ:
Սաբացատրվումէկանանցհուզականությանբունրանցներքինկոնտրոլիընդհանրականբն
ութագրով,
քանիորտղամարդիկկոնկրետհանձնարարականներիդեպքումկարողանումենանհամեմ
ատարդյունավետկենտրոնանալ, քանկանայք:
Տարբերվումեննաևմտավորգործողություններիկատարմանսխեմատիկմոդելներկառուց
ելուուղղվածությամբ: Կանայքհակվածենգործողությունըտեսնելմասնավորդետալների,
դրանցկիրառականությանուիրենցհամարկոնկրետպահինհետաքրքրելուհանգամանքով
:
Սակայնայստարբերությունըկարելիէդիտարկելորպեսմիտում,
քանիորհավաստիության գնահատմանդեպքում $P>0.05$,
հիմնականխմբիտղամարդկանցսխալներըկազմումեն 36 ± 1.1 ($P<0.01$):
Սաէլմենքկարողենքմեկնաբանելայնհանգամանքով,
որտղամարդիկանհամեմատհակվածենռիսկի (հանդգնության), արկածախնդրության:
Միհանգամանքևս՝
փոխակերպվողհասարակությունումանկայունուանկանոնփոփոխություններիպայմանն
երումհաջողությունէունենումնա,
ովկարողանումէժամանակինմոբիլիզանալուվճռականորոշումներիիրականացնել,
թեկուզևվտանգավոր: Երկրորդ սերիայում իրականացվող գործողությունների
ցուցանիշները ըստ տեստի պահանջների արժևորվում է նաև նրանով, որ
հնարավորություն է ընձեռնվում գնահատելու հետազոտվողների „ազարտի,, մեջ
ներգրավվելու հակումը: Քանզի զգուշավոր մարդիկ ցուցադրած առավելագույն
արդյունքի պահպանման համար թեկուզ և ձգտում են ավելացնել, սակայն ձեռք բերածը
սովորաբար նրանք գնահատում են որպես նվաճում: Իրադրության փոփոխության

դեպքում նրանք ձեռնպահ են մնում ռիսկային գործողություններից, ինկատի ունենալով սեփական հնարավորությունների „սահմանը„: Երկրորդ սերիայում նրանք գնալով ռիսկի, այսինքն որպեսզի չթուլացնեն գործողությունների տեմպն ու հանկարծ ձեռքի դաստակի հոգնածության ու ժամանակի դեֆիցիտի պատճառով չավելացնեն հավանաբար թույլ տրվող սխալների քանակը: Այսպիսի մարդիկ սովորաբար մի անգամ ձեռնարկում, հաջողությունների հասնելու դեպքում այն փայփայանթով պահպանում են, մինչև հաջորդ ցանկալի առիթը: Այդ իսկ պատճառով ստուգողական խմբում այս փորձի արդյունքներում նկատվում է ժամանակավոր արդյունք: Որովհետև ինչպես ցույց է տալիս հետազոտության հետագա ընթացքը, „հարկադրաբար,, իրականացնելով փորձի պահանջները, նրանք փորձից փորձ ավելացնում են թույլ տրվող սխալները:

Երրորդ սերիայում խմբերի նառաջարկվում էր հնարավորության սահմաններում չիջեցնել առաջադրանքի կատարման տեմպը, բացբարելավել գործողությունների ռալը: Արդյունքում ստացվել է հետևյալ պատկերը.

Հիմնական խմբում ընդգրկված տղամարդիկ սխալների թիվը 32-ից իջեցրել են 25, նույնիսկ նրանց մոտ ավելացել է գրաֆիկական շարժողական գործողությունների քանակը (53-ից 56):

Հետազոտության հիմնական տվյալներն ստանալուց հետո համեմատվող խմբերի միջև հնարավոր դարձավ կատարելու լրացուցիչ վերլուծություն:

Մասնավորապես քննարկել են այնպիսի ցուցանիշներ, ինչպիսիք են շարժողական գործողություններում ինքնուրույն մոբիլիզացման հնարավորությունները,

գործողությունների կատարման ինտենսիվությունը,

մինչև նույն ժամանակ պահպանելով առաջադրանքի աճի տեմպը,

իրականացնել ինքավերահսկողություն: Առանձին վերլուծվել են նաև այնպիսի ռալներ, ինչպիսիք են զգուշավորությունը, անհաջողությանն կատամբվալը:

Ինչպես արդեն նշվել է,

երրորդ սերիայի շարժողական

գործողություններում պահանջվում էր

գործել նույն առավելագույն տեմպով,

ինչպես ներկրորդ սերիայում,

բայց հնարավոր ինչպիսի սխալներից գերմնալ,

քան իր յուրաքանչյուր <<սխալ>>

գործողության համար ցուցադրած արդյունքի ջեցվում է <<2 միավոր>>:

Ինքնուրույն մոբիլիզացման ընդունակությունը գնահատվել է
գծանշումների երկրորդ սերիայի արդյունքների աճի հիման վրա:
Արդյունքների էլակտոլիզի համարվում է առաջին փորձի արդյունքները,
որոնց հետևանքն է մատվում են մնացած արդյունքները:

Արդյունքների համեմատությունից կարելի է հանգել այն եզրակացության,
որ տարբերությունները մեծ են: Միևնույն ժամանակ, ինչպես երևում է աղ. 5-ի
արդյունքների վերլուծությունից,
համեմատած հիմնական խմբի տղամարդկանց արդյունքների հետ,
հետագուտվող խմբերում շարժողական ակտիվության առանձին ցուցանիշների մեծացումը
բակչիկազմում, բացի այդ՝ ստուգիչ խմբի,
ինչպես նաև հիմնական խմբի կանանց մոտ ցուցադրած առանձին արդյունքները կապված են
մեծ թվով սխալների հետ:

Հետագուտվող խմբերում սեփական
գործողությունների վերահսկման ընդունակությունը կոնկրետ գործողություններում
գնահատվել է հետագուտության երրորդ փորձի ընթացքում, որտեղ այդ ցուցանիշը
գտնվում է բարձր մակարդակում՝ հատկապես հիմնական խմբի մասնակիցների մոտ:
Արդյունքների ցածր ցուցանիշ է գրանցվել ստուգիչ խմբի մասնակիցների մոտ,
հատկապես կանանց շրջանում:

Ավելի բարդ առաջադրանքում հիմնական խմբի անդամները իջեցրել են կատարված սխալների թիվը 33 -ից մինչև 25 , այսինքն 24.2% :
Ստուգիչ խմբի կանանց մոտ սխալների թիվը իջնելու փոխարեն ավելացել է 17.5% -ով,
տղամարդկանց մոտ՝ 13% : Հիմնական խմբի կանանց մոտ այն կազմում է 1% (36 ± 1.1
երկրորդ սերիայում) 37 ± 5.4 երրորդ սերիայում): Կարծում ենք,
որ այս տեղյորացուցիչ մեկնաբանության կարիք կա:

Հիմնական խմբի տղամարդիկ հրահանգ ստանալով ինչքան հնարավոր է գործել արագ,
բայց անսխալ, իրենց մեջ ուժ գտան ավելացնելու շարժողական գործողությունների տեմպը:
Նրանց արդյունքները երկրորդ սերիայում հավաստիորեն աճել են 53 ± 0.8 -ից մինչև 56 ± 0.9 ($P < 0.001$):

Կապված ստեղծված իրավիճակի պահանջներից, էթեզործարարները
չդիմեն նոխսի,

չունենան հանդգնության ուղչատանդարտորոշումների կայացման ընդունակություններու
<<խելագար>> որոշումներ չիրականացնեն, հաջողություններ չենունենա:

Դամինույն ժամանակ նրանց անձի համար բնութագրական նկարագիր է:

Նրանք գործունեության մեջ հանդես են գալիս որպես զարմանահրաշներ

(Чудаки), սրանում է այդ արդյան ցառավելությունը,

որը հոգեբանական տեսանկյունից մեկնաբանվում է որպես անձի խորքային հնարավորությ
ունենելի օպտիմալ օգտագործման կարողունակություն,

որը հանդիսանում է օժտվածության արդյունք: Այս հանգամանքը պայմանավորված է
հիմնական խմբում ընդգրկված գործարարների անհատական
առանձնահատկություններով, նրանց ստեղծարարությամբ ու մեծ փորձով:

Նույն հրահանգի դեպքում կանանց խմբում՝

դիտարկվում է արդյունքների հետևյալ պատկերը. 52 ± 1.3 - ից մինչև 49 ± 4.6 ($P < 0.01$),
ստուգիչ խմբի տղամարդկանց մոտ 47 ± 2.1 - ից իջել է 44 ± 4.6 ($P < 0.01$), կանանց մոտ՝ $42 \pm$
 2.4 - ից իջեցրել են 40 ± 4.1 :

Չնայած ստուգիչ խմբում նույն պես առկա են որոշ հաջողություններ, սակայն նրանց մոտ
զերակշռում է զուշավորության տակտիկան,
քան ի որ արդյունքների պահպանման հաշվին նրանց մոտ կատարված սխալներն էլ մեծ են:

Այս պիսով, կարելի է եզրակացնել, որ հիմնական խմբի հետագուտվողները իրենց
գործողությունների կարգավորման ընդունակությամբ աչքի են ընկնում, ինչպես պարզ,
այնպես էլ բարդ կոորդինացիոն շարժողական հնարավորություններով ցուցադրում են լավ
գույն արդյունքներ:

Մին նույն ժամանակ նրանք չմիայն բարելավում են իրենց որակական ցուցանիշները,

այլև ավելի մեծացնում աշխատանքի տեմպը: <<Վտանգի>> դեպքում,
երբ յուրաքանչյուր կատարված սխալի համար նրանց ից պակաս եցվում է 2 միավոր,
շարժողական

գործողությունների առավելագույն տեմպի բարձրացման համար նրանք օգտվում են իրենց
ահեստային հնարավորություններից:

Փոխակերպվող հասարակության պայմաններում բիզնեսի աճի,
հաջողությունների ապահովման համար գործարար անձը մշտապես գտնվում է

որոնումների, ակտիվ համագործակցության, հակամարտությունների ու նորանոր ծրագրերի մշակման, դրանց իրականացման փնտրտուքի մեջ: **Գործունեությանը բնորոշ լարվածությունը, սթրեսային իրադրությունները նրանից պահանջում են առանձնահատուկ ինքնակառավարման, <<մշտապես իրեն լավ մարզավիճակում>> պահելու կարողունակություններ:** Այդ իսկ պատճառով թվարկած հատկանիշները գործարարի համար հանդիսանում են հենքային հոգեբանական բաղադրամասեր: Դրանց արտահայտվածությունն ու կիրառման հնարավորությունների առանձնահատկությունների ուսումնասիրումը մեր հետազոտություններում հանդիսանում է գործարար անձանց խորքային հնարավորությունների ճանաչման կարևոր հանգամանք: Տեպինգ թեստի արդյունքների վերլուծությունը ցույց է տալիս, որ այդ ամենը պայմանավորված է նաև գործարարների կողմից առաջադրանքի կատարման նկատմամբ հաղթակալիթվ դուրս գալու, հաջողությամբ լուծելու նպատակադրմամբ և դրա նկատմամբ նրանցունեցած դրական դիրքորոշումներով:

Մեր կարծիքով, տեպինգ թեստի իրականացման ողջ ընթացքը միաժամանակ կարող է հանդիսանալ գործարար հարաբերություններում լարված, ճշգրտություն պահանջող մտավոր ֆիզիկական գործողությունների կոորդինացման, ժամանակի մեջ տեղավորվելու կամային կարգավորման գործընթացների մոդելավորում: Վերջինս հիմնավորում ենք այն փաստով, որ գործարար անձի գործողությունները պահանջում են միաժամանակ նախալ, արդյունավետ աշխատանքի իրականացում, ն՛ժամանակ ինայողություն, որը վերահսկվում և իրականացվում է կենտրոնացած, մշտապես վերահսկվող ուշադրությամբ:

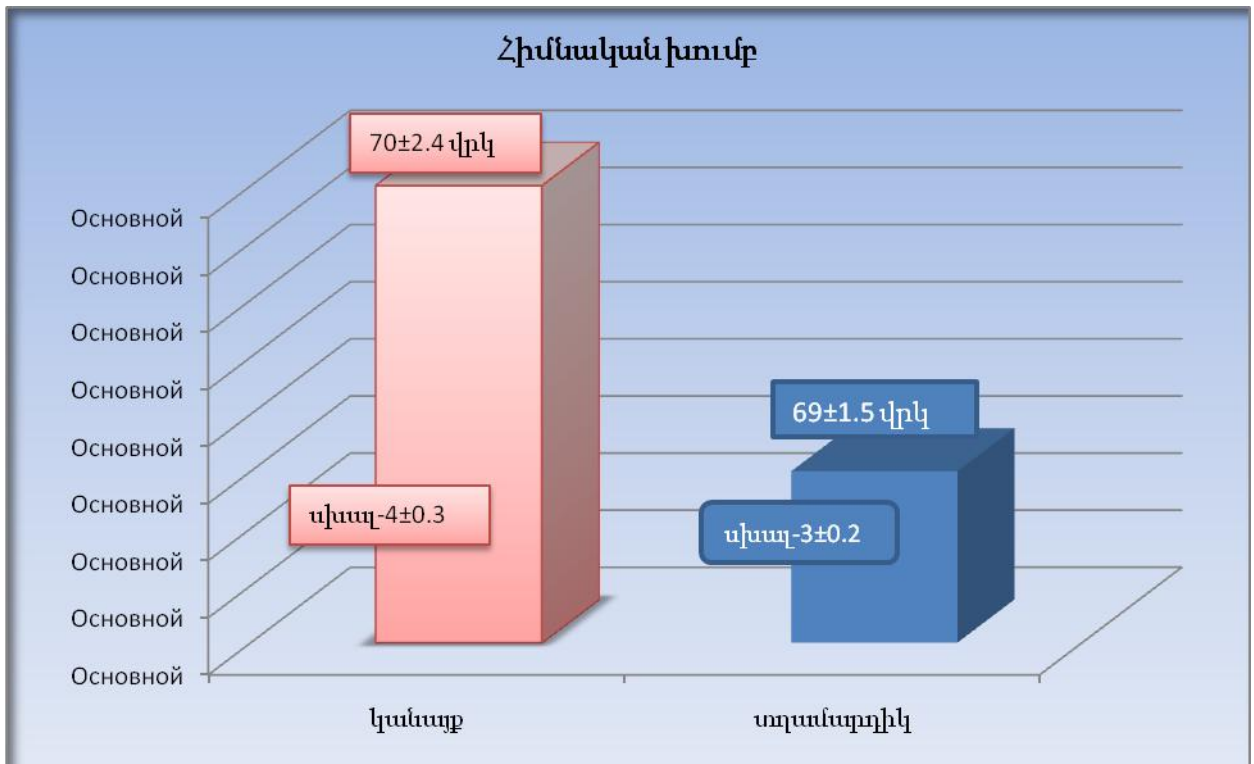
Այսպիսով, ամփոփելով հետազոտության արդյունքները կարող ենք պնդել, որ փոխակերպված հասարակությունում արդյունավետ գործարարների իրադրային կողմնորոշման և օպտիմալ վճիռների կայացման կարողությունների դրսևորման կարևորագույն հոգեբանական նախադրյալներից են հանդիսանում գործողությունների օպերատիվ ծրագրավորման և գգայաշարժողական ակտերի կամային կազավորման ունակությունները: Ոչ սանդարտ, արտակարգ իրավիճակներում ճշգրիտ վճիռների կայացման, լարված, պատասխանատու իրադրություններում օպերատիվ ծրագրերի կառուցման, ինչպես նաև մտավոր գործընթացների արագության (հատկապես

ընկալման և տրամաբանական) ապահովման համար, այս որակները կարող են հոգեբանական լուրջ նախադրյալներ հանդիսանալ օպերատիվ գործողությունների արդյունավետ կառավարման և նրանց գործառությանին հնարավորությունների առավելագույնս ներդրման համար:

3.7. Գործարարների նյարդահոգեկան գործընթացների աշխատունակության, օպերատիվ հիշողության, ուշադրության կենտրոնացման հետազոտումը:(Շուլտեի կարմիր և սև թվերի աղյուսակներ),[8,էջ117-118], (հավելված 5)

Շուլտեի կարմիր և սև թվերի որոնման աղյուսակի (թեստի) միջոցով հետազոտվել են երկու խմբերում ընդգրկված գործարար անձանց նյարդահոգեկան աշխատունակության, ուշադրության կենտրոնացման, տեղափոխության և օպերատիվ հիշողության ընդունակությունները: Հիմնական և ստուգիչ խմբերի հետազոտության արդյունքները արտահայտված են թիվ 5 և թիվ 6 գծանկարներում: Ինչպես ցույց են տալիս թիվ 5 գծանկարի տվյալներին, հիմնական խմբում ընդգրկված գործարար անձիք ութ գույգ կարմիր և սև թվերի որոնման վրա ծախսել են 69 ± 1.5 վրկ.՝ միևնույն ժամանակ թույլ տալով 3 ± 0.2 սխալներ: Գործողությունների կատարման ժամանակ նրանց մոտ՝ հատկապես խմբային հետազոտության ժամանակ, երբ հաղորդվում է բոլորի արդյունքները, առաջադրանքի կատարումից կատարում նկատվում է արդյունքների բարելավում: Սա խոսում է նաև գործունեության կազմակերպման ընթացքում նրանց մրցակցական ոճի մասին: Սրանք հաճախ <<արկածախնդիրներ>> են, հաճախ են դիմում ռիսկի: Նույնիսկ կարելի է ասել, որ դա նրանց գործելակերպն է: Առանց արժանի մրցակիցների նրանց համար նույնիսկ բիզնեսում ձեռնարկվող գործողությունները անհետաքրքիր են թվում: Այդ իսկ պատճառով հիմնական խմբում ընդգրկված տղամարդկանց ու կանանց հետազոտության արդյունքները հաճախ էապես չեն տարբերվում: Դրա մասին է վկայում այն փաստը, որ տղամարդկանց ու կանանց

կատարած գործողությունների արդյունքների միջև առանձնակի տարբերություններ չկան: Կարմիր և սև թվերի որոնման վրա տղամարդիկ ծախսել են 69 ± 1.5 վրկ.՝ միևնույն ժամանակ թույլ տալով 3 ± 0.2 սխալներ, իսկ կանայք 70 ± 2.4 , թույլ տրված սխալները կազմում են՝ $4 \pm 0,3$ սակայն քիչ է տարբերվում տղամարդկանց ցուցադրած միջին արդյունքներից:



ՊՃ.նկ. 5.

Հետազոտվող հիմնական խմբում կարմիր և սև թվերի որոնման աղյուսակի վրա ծախսած ժամանակի թույլ տրված սխալների արտահայտվածությունը

Հատկանշական է, որ ուշադրության բաշխվածության հետազոտման ցուցանիշներում հիմնական խմբի տղամարդկանց մոտ սև թվերի որոնման ժամանակ առանձնացրել են իրար հաջորդող 2 գույգ թվեր, դրանց վրա ծախսելով $\bar{X} \pm 7,3$ վրկ ժամանակ: Կարմիր թվերի որոնման ժամանակ գրանցվել է 3 գույգ թվեր, ընդ որում գրեթե նույն ժամանակի ծախսով՝ $\bar{X} \pm 7,6$ վրկ: Ուշադրության տեղափոխման ցուցանիշներում թվից թիվ անցնելու միջին ժամանակը կազմում է $\bar{X} \pm 5,1$ վրկ: Թվերի հետ որոնման հաշվարկի դեպքում ժամանակի ցուցանիշը ինչպես սև թվերի, այնպես էլ կարմիր թվերի որոնման ժամանակ որպես օրինաչափություն՝ աճում է: Այն սև և

կարմիր թվերի համար համապատասխանաբար կազմում է՝ $\bar{X} \pm 7,1$ վրկ և $\bar{X} \pm 7,6$ վրկ: Սակայն հարկ է նշել, որ ընդհանուր միջին ժամանակի կրճատումը իրականանում է ուշադրության բաշխվածության գործոնի հաշվին, երբ սև և կարմիր թվերի որոնման ժամանակ հետազոտվողները **թվերի տեղերը մտապահելու հաշվին** կարողանում են սև թվերի դեպքում մտապահել $\bar{X} \pm 2$ գույգ թվեր, իսկ կարմիրի դեպքում՝ $\bar{X} \pm 3$ գույգ:

Բացի ուշադրության առանձնահատկությունների ուսումնասիրումից, այս մեթոդը հնարավորություն է տալիս գաղափար կազմել նաև օպերատիվ հիշողության վերաբերյալ, երբ որևէ գույնի թվի որոնման ընթացքում հաջորդի մյուսը, նրանց հերթականությունը, ինչպես նաև աղյուսակում պատահականորեն գրված նրատեղը:

Խմբերում կատարված սխալների տարբերությունը պայմանավորված են ինչպես գործունեության առանձնահատկություններով,

այնպես էլ նրանց հիշողության անհատականորակներով:

Հավանաբար գործունեության լարված բնույթը, սոցիալ-տնտեսական, հոգեբանական խոչընդոտները, շուկայում իր տեղը պահպանելու լուծվարությունները, օրենքների անկայունությունը,

սնանկացման հավերժական սպառնալիքը և բազում այլ գործոններ,

գործարար անձանց մոտ ձևավորում են առանձնահատուկ կերտվածք,

որը ամենուր դրսևորվում է գործունյավիճակի ձևով: Խնդրահարույց իրավիճակներում /ինքնինքի գնես բնագավառը հենց այդպիսին է/

յուրաքանչյուր մտապահման գործընթաց պահանջում է նյարդային մեծ լարվածություն,

գործողությունների կատարման որակի համար մեծ ճիգեր:

Լարվածությունը պայմանավորված են ևս հավանական սխալի դեպքում մեծ կորուստների պատասխանատվությամբ:

Մշտական պատասխանատվությունը գործարարի համար հանդիսանում է ապրելակերպ,

ինչը դրսևորվում են ևս հետազոտությունների ընթացքում: Բացի այդ,

յուրաքանչյուր սխալի համար փորձարկվող ըթեստի հրահանգի համաձայն տուգանվում է 1 վայրկյանի կորստով:

Վերջինս առաջացնում է արդյունքների նկատմամբ պատասխանատվության բարձր գացում, բայց նլարվածության վիճակ: Այս հանգամանքը հաճախ առաջացնում է որոնման

գործողությանարգելակում, ինչըհետևանք է էմտապահման
գործընթացներիարգելակման:

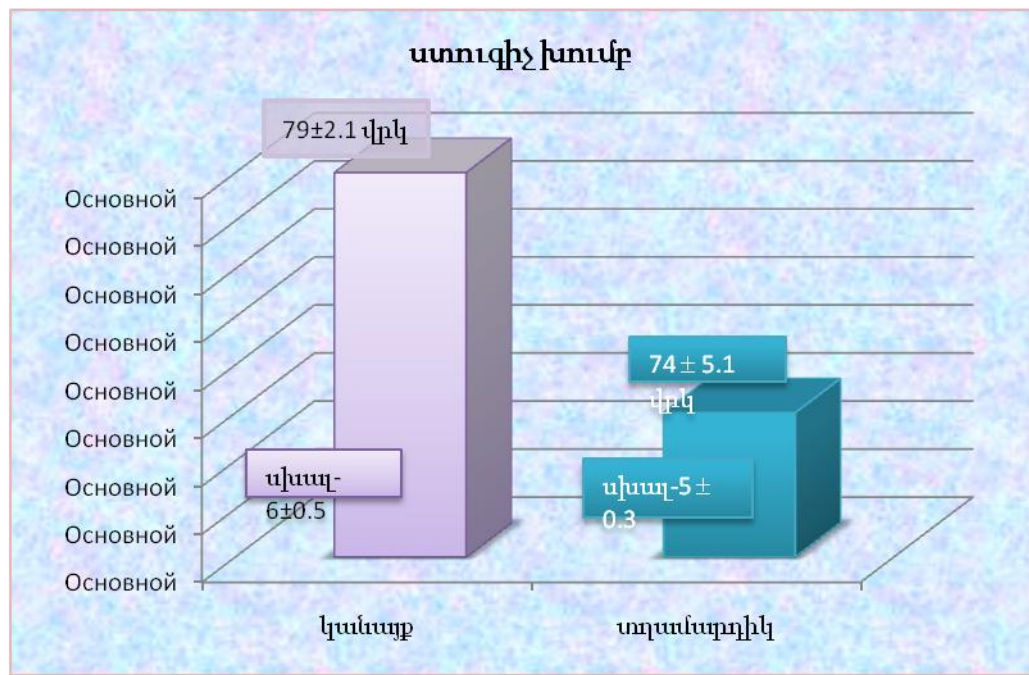
Հիմնական խմբի կանանց ուշադրության բաշխվածության հետազոտման ցուցանիշներում սև թվերի որոնման ժամանակ առանձնացրել են իրար հաջորդող 1 գույգ թիվ: Միջին ժամանակը կազմում է $\bar{X} \pm 7,1$ վրկ: Իսկ կարմիր թվերի դեպքում՝ 2 գույգ, որոնց վրա ծախսվել է $\bar{X} \pm 8,3$: Սակայն թվերի հետաճի դեպքում՝ (նվազման) կանայք ցուցաբերում են ուշադրության բաշխվածության բարձր ցուցանիշներ: Սակայն

ինչպես ցույց են տալիս վիճակագրական հաշվումների արդյունքները, կանայք առանձնապես աչքի չեն ընկնում իրենց սև, այնպես էլ կարմիր թվերի որոնման ցուցանիշներով: Որոնումների ժամանակ նրանք առանձնացրել են 3 գույգ թվեր, սակայն դա տեղի է ունենում ավել ծախսվող ժամանակի, ինչպես նաև թույլ տրված սխալների հաշվին:

Բիզնես գործունեությունը սեռային տարբերակում չի ճանաչում: Չնայած, որ երբեմն դրանցում կանայք իրենց սեռի գրավչության հաշվին ունենում են որոշակի հաջողություններ, բայցևայնպես նրանք կոնկրետ առաջադրանքներում մնում են անպաշտպան: Այս առումով՝ բիզնես բնագավառում անհրաժեշտ հաջողությունների ապահովումը պահանջում է էներգետիկ մեծ ծախսեր, սիրած գործին ամբողջական նվիրում, մեծ կենտրոնացվածություն, գործողություններում կիրառվող ուշադրության բարձր մակարդակ: Կարծում ենք, որ կանանց մոտ թվերի որոնման վրա ավելի մեծ ժամանակի ծախսը պայմանավորված է նրանց սեռային առանձնահատկություններով, քանզի կանայք անհամեմատ նրբանկատ ու շրջահայաց են՝ շնորհիվ իրենց բնորոշ կանացի մանրախնդիր գործելաոճի:

Ըստ թիվ 6 գծանկարում արտացոլված արդյունքների ցուցանիշների՝ ստուգիչ խմբի տղամարդկանց մոտ 8 գույգ թվերի որոնման վրա ծախսվել է 74 ± 5.1 վրկ., 5 ± 0.3 սխալի դեպքում, որը համեմատած հիմնական խմբի տղամարդկանց ցուցանիշների՝ բավականին ցածր է: Ստուգիչ խմբի կանանց 8 գույգ թվերի որոնման ժամանակը կազմում է 79 ± 2.1 ՝ կատարելով 6 ± 0.5 սխալներ ($P < 0.001$): Միջավայրի պայմանների անընդհատ փոփոխությունների հետևանքով կարգավորող համակարգերի լարվածությունը կարող է ժամանակավորապես թուլանալ, կամ նրանք կարող են հարմարման

գործընթացիսպառմանպատճառովորոշմամանակչմասնակցել [117, էջ 42]:Այդ գործընթացըառնչվումէնասևհիշողությանհետ, որըարտահայտվումէնչմիայնփորձարարականհետազոտություններում, այլևխմբերումընդգրկվածանձանցառոյթայում, նրանցհիմնական գործունեությանժամանակ:



Գծ.նկ. 6. Հետազոտվողստուգիչխմբումկարմիրևսևթվերիորոնման աղյուսակիվրածախսածժամանակիևթույլտրվածսխալներիարտահայտվածությունը

Կանանց կողմից թույլ տրված ժամանակի կորուստը և սխալները խոսում են նրանց ուշադրության կենտրոնացման, տեղափոխման գործընթացների միջին, սովորական մակարդակի դրսևորման մասին՝ առավել ևս, որ դրանց վիճակագրական տվյալների հավաստիությունը առկա է: Նրանք թույլ են տվել 6 ± 0.5 սխալներ, որոնց վիճակագրական հավաստիությունը ($P < 0.001$) ցածր է: Սա խոսում է նաև գործողությունների կատարման ժամանակ սխալների հավանականության նկատմամբ նրանց ունեցած բարձր աստիճանի պատասխանատվություն կրելու մասին, որը զուգակցվում է յուրօրինակ հուզական ապրումների ֆոնով, ինչը մշտապես ուղեկցում է նրանց ողջ հետազոտական աշխատանքների ընթացքում: Հիմնական խմբի կանայք և տղամարդիկ, չնայած իրենց ցուցադրած արդյունքների տարբերության, նրանք աչքի են

ընկնում մտավոր գործողությունների կառավարման բարձր մակարդակով և թվերի թրթնման գործողություններում ուշադրության մեծ կենտրոնացվածությամբ:

Այսպիսով, թվերի որոնման մեջ էլ անկախ նրանց սեռային պատկանելիությունից ամենաքիչ ժամանակը ու բաց թողնված սխալները դիտարկվում են հիմնական խմբում ընդգրկված գործարարների մոտ: Թեստի արդյունքների համաձայն հիմնական խմբում ընդգրկված գործարարները իրենց բարձր արդյունքները ապահովում են ի հաշիվ իրենց հոգեկան ուժրտի խորքային կառույցների ֆունկցիոնալ հնարավորությունների, որոնք ապահովում են բարձր հոգեկան աշխատունակություն, առաջադրանքների կատարման ժամանակ ճկուն վարքագիծ, ուշադրության կենտրոնացվածություն ու հիշողության արդյունավետ գործընթացներ:

Ստուգիչ խմբի սղամարդկանց ուշադրության բաշխվածության հետազոտման ցուցանիշներում սև թվերի որոնման ժամանակ առանձնացրել են իրար հաջորդող 1 զույգ թիվ, դրանց վրա ծախսելով $\bar{X} \pm 5,9$ վրկ ժամանակ: Կարմիր թվերի որոնման ժամանակ գրանցվել է 2 զույգ թվեր, դրանց վրա ծախսելով $\bar{X} \pm 6,8$ վրկ: Ուշադրության տեղափոխման բնութագրերում թվից թիվ անցնելու միջին ժամանակը հետևյալն է $\bar{X} \pm 5,1$ վրկ: Սև և կարմիր թվերի հետ որոնման ժամանակի ցուցանիշները, ինչպես որ հիմնական խմբում, նույնպես աճում է, որը համապատասխանաբար կազմում է $\bar{X} \pm 7,9$ վրկ և $\bar{X} \pm 8,8,6$ վրկ: Սակայն ուշադրության բաշխվածության ցուցանիշներում չեն փայլում, որովհետև սև և կարմիր թվերի որոնման ժամանակ առանձնացրել են համապատասխանաբար $\bar{X} \pm 1$ սև և $\bar{X} \pm 2$ զույգ կարմիր թվեր: Թվերի հետ որոնման ժամանակ թույլ տրված սխալների քանակությունը նույնպես մեծ է, որը սև թվերի որոնման համար կազմում է $\bar{X} \pm 7,3$, սև թվերի համար այն կազմում է $\bar{X} \pm 9,1$:

Ստուգիչ խմբի կանանց ուշադրության բաշխվածության հետազոտման ցուցանիշներում սև թվերի որոնման ժամանակ առանձնացրել են իրար հաջորդող 1 զույգ թիվ: Միջին ժամանակը կազմում է $\bar{X} \pm 7,1$ վրկ: Իսկ կարմիր թվերի դեպքում՝ 2 զույգ, որոնց վրա ծախսվել է $\bar{X} \pm 8,3$: Սակայն թվերի հետաճի դեպքում (նվազման) կանայք ցուցաբերում են ուշադրության բաշխվածության բարձր ցուցանիշներ: Ինչպես սև, այնպես էլ կարմիր թվերի որոնման ժամանակ նրանք առանձնացրել են 3 զույգ թվեր: Սակայն դա տեղի է ունենում ավել ծախսվող ժամանակ, ինչպես նաև թույլ տրված սխալների հաշվին:

Ինչպես ցույց են տալիս գծանկարների արդյունքները՝ հիմնական խմբում ընդգրկված հետազոտվող կանանց մոտ բարձր են ուշադրության կենտրոնացման և տեղափոխման, նյարդային գործընթացների աշխատունակության հնարավորությունները: Փոխակերպվող հասարակությունում կանանց համար բիզնեսի բնագավառը հանդիսանում է բավականին բարդ, անկանոն հարաբերությունների միջավայր: Այդպիսի պայմանները կնոջ օրգանիզմն ու նյարդային համակարգը պահում են մշտական լարվածության, մոբիլ վիճակում: Սակայն, ինչպես ցույց են տալիս մասնագիտական գրականության տվյալները, երկարատև այսպիսի վիճակը հանգեցնում է օրգանիզմի պահեստային հնարավորությունների աստիճանական սպառման և արդյունքում՝ ստեղծում հոգնածության, գերհոգնածության վիճակ:

Շուկտեխսևկարմիրթվերիորոնմանհատուկաղյուսակիթեստում, որտեղավելիհստակենբնութագրվումուշադրությանտեղափոխմանևկենտրոնացմանընդունակությունները, ինչպեսնաևօպերատիվիշողությանկողմիցվերահսկվող գործողությունները, ցույցէտրված, որհիմնականխմբիժամանակիցուցանիշըայստեղէկարձէ:

Սակայն, երբհամեմատումենքթվերիորոնմանառավելագույննվազագույնցուցանիշների տարբերությունները, ակնառուէ, որերկուխմբերիկանանցմոտ գրանցվածառավելագույնարագությանտարբերությունըկազմումէ $\bar{X} = 5$ վրկ.: Նվազագույնարագությանցուցանիշներիտարբերությունըկազմումէ $\bar{X} = 6$ վրկ.:

Սակայն, երկուխմբերում էլն՝ կանանց, ն՝ տղամարդկանցմոտստացվածարդյունքներիհամեմատությունըցույցէտալիս, որսեռինբնորոշօրինաչափություններիցանկախհիմնականխմբիհետազոտվողներիմոտավելիբարձրթվերիորոնմանարագությունը, հետևաբարնաևուշադրությանկենտրոնացմանհնարավորություններընյարդային գործընթացներիաշխատունակությունը:

Կարևորևվճռականդերենխաղումվերարտադրման գործընթացներիմեխանիզմները, որոնք գործողությանընթացքումանձիկողմիցարագորենկազմածփոքրծրագրերի (մտովի), կամնրանցտարբերըկազմողգործողություններիձևով,

ինչը նրան քիրականացնում են հետագտության ընթացքում:

Կոնկրետ թվի յոթնամյա մանկան և կոնկրետ քրեական հատուկ գործողությունների քիրականացման մեթոդաբանական մեթոդաբանական թվի գտնվելու տեղը

(օրինակ առաջիկայում յոթնամյա թվերի տեղերի մտովի «նշաննանելը»):

Կարելի է նաև պատկերել,

որ առաջադրանքի կատարման ընթացքում կոնկրետ խնդրի ճիշտ լուծման անհրաժեշտությունը ապահովում է հենց սովորական և արգիֆուն կցիոնալ կարգավորումը ապահովող հոգեբանական մեխանիզմը,

որը մինչև յոթնամյակ կարգավորում են անզուգակցվող հոգեկան լարվածությունը

(հաճախ գերլարվածությունը):

Վերջին սանդղատային մեխանիզմը հոգեկան արձրակարգ գործընթացների վրա երբեմն անցնելով պահեստային հնարավորությունների օգտագործմանը,

որը զուգակցվում է հոգեկան լարվածության բնական երգետիկ մեծ ծախսերով:

Առաջադրանքի կատարման ժամանակ հոգեբանական պաշտպանական մեխանիզմների ակտիվացումը «մարգավիճակում» է պահում առաջադրանքի կատարման ողջ համակարգը

(հիշողություն, մտածողություն, ուշադրություն,

ստեղծագործական երևակայություն և այլն), հատկապես հոգեկան համակարգը:

Բնական արգիվազիոնառաջանում են բացասական հույզեր,

սակայն դեպի անհրաժեշտ արդյունք նույն ժամանակ գործարարի հոգեկան ուղղվածությունը մասնակից մյուս գործընթացների հաշվին կա՛մ չեզոքացնում է դրանք,

կա՛մ է նվազեցնում դրանց ազդեցության հետևանքները:

Չնայած,

որնույն ժամանակ անց մոտայնոց անիշները մոտենալով անց մոտայնոց անիշներին,

սակայն նրանց սխալների թիվը անհամեմատ մեծ է,

որը խոսում է ուշադրության և օպերատիվ հիշողության նորակական ցածր մակարդակի մասին:

Կանայք հետագտության ընթացքում ավելի զգայուն են արտաքին գործոններին կատմամբ: Նկատվում են քիչ լարվածություն,

հետևաբար այսպիսի պայմաններում հոգեկան

գործընթացների կենտրոնացման և համագործակցման

գործընթացի արդյունավետությունը ցածր է:

Հույզերի ազդեցության հետևանքները դրանով չեն սահմանափակվում:

Մարդու օրգանիզմի հոգեկան երևույթների վրա հույզերի ազդման շրջանակները շատավել իլայն են:

Հաճախ նրանց որակականն վազմանցուցանի շների տևականությունը կարող է ձգձգվել երկ արժամանակ, մինչև կոնկրետ վերականգնողական միջամտությունների իրականացումը: Այս դեպքում նկատվում են օրգանիզմի ընդհանուր ակտիվության փոփոխություններ:

Հետազոտության արդյունքների վերլուծության արդյունքում համոզված կարող ենք պնդել այն գաղափարը, որ հաջողակ գործարարների գործունեության արդյունավետությունն ու նրանց տնտեսական, ֆինանսական կայունությունը պայմանավորված է նրանց անձի առանձնահատուկ ընդունակություններով, որոնք հանդես են գալիս հատկապես ոչ ստանդարտ, խնդրահարույց իրավիճակներում, որտեղ պետք է ապահովվի անձնական գործողությունների կատարման որակը, արդյունավետությունը: Գործարար անձանց հաջողությունները կապված են նաև նրանց հավակնությունների բաձր մակարդակով, գործունեության մեջ մրցակցական ոճի կիրառմամբ, պարտությունից չվախենալու, գործունեության բնագավառում իրենց կոմպետենտ զգալու հնարավորությունների հետևալն:

ԵԶՐԱԿԱՑՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ

Մասնագիտական գրականության ուսումնասիրություններն ու հետազոտության արդյունքների վերլուծությունները հնարավորություն են տվել կատարել հետևյալ եզրակացությունները.

1. Անցումային հասարակությունը իր սոցիալ-տնտեսական, սոցիալ-հոգեբանական փոփոխությունների համատարած բնույթով հանդիսանում է գործարար հարաբերությունների զարգացման համար անբարենպաստ միջավայր: Նրանում ձևավորվում են ակնառու և քողարկված սոցիալ-տնտեսական, սոցիալ-հոգեբանական փոփոխարարություններ, որոնք գործարար անձի առջև առաջադրում են բարդ, հաճախ անլուծելի խնդիրներ: Անցումային հասարակությունում գործարար միջավայրը հանդիսանում է բնական ընտրության միջավայր, որը առանձնահատուկ հոգեբանական պահանջներ է առաջադրում գործարարի անձի նկատմամբ: Վերջինս ուղղակիորեն անդրադառնում է գործարար բնագավառի համաչափ զարգացումների, ինչպես նաև գործարար անձի հոգեկան համակարգի ընդհանուր ակտիվության, հոգեկան հավասարակշռության ու ընդհանուր առողջության հոգեֆիզիոլոգիական գործընթացներն ապահովող համակարգերի վրա:

2. Գործարար անձի գործունեությունը հանդիսանում է ակտիվ ստեղծագործական գործընթաց, որը տեղի է ունենում յուրահատուկ լարվածության պայմաններում, որում աստիճանաբար բացահայտվում և ձևավորվում են նրա մասնագիտական հնարամտությունները, մտածողական գործընթացներում ստեղծարարությունը, իրադրության հավանական զարգացումների կռահման /անտիցիպացիա/ միտումները: Առանձնահատկությունների այդ համակարգը հանդիսանում է նրա մասնագիտական պիտանելիության (կոմպետենցիա) հոգեբանական կայուն բաղադրամասերից մեկը:

3. Փոխակերպվող հասարակությունում հաջողակ գործարարի հոգեբանական բնութագիրը ներկայացնող կոնցեպտուալ մոդելի հիմքում ըստ կարևորման առաջնության ընկած են նրա կոգնիտիվ հնարավորությունների, անձի կամային հատկանիշների, մասնագիտական որակների, գործարար հարաբերությունները կոորդինացնող անձնային սոցիալ-հոգեբանական առանձնահատկությունների, ինչպես

նան անձի սոցիալ-կազմակերպչական հատկանիշների ամբողջությունը, որպես գործունեության ամենատարբեր պայմաններում արդյունավետության ապահովման անձնային հիմնարար հատկանիշների համակարգ:

4. Գործարար անձանց կայուն հաջողությունների հիմքում ընկած են նրա հոգեկան ոլորտի խորքային նախադրյալները: Դրանց արդյունավետ գործարկման դրսևորումները պայմանավորված են գործունեության պահանջներին համապատասխան՝ գործարար անձի ինքնակառավարման ունակություններով, գործողություններում առաջատար հոգեկան գործընթացների (ուշադրության, հիշողության, մտածողության, ճշգրիտ որոշումների կայացման) արդյունավետ ներգրավման ընդունակություններով: Գործունեության կառուցման այդպիսի դրսևորումները հանդիսանում են որպես գործարար անձի գործունեության անհատական ոճի յուրահատուկ կիրառում:

5. Գործարար անձանց գործունեության հաջողություններն ու հոգեկան համակարգի կայունությունը պայմանավորված է նրա հոգեկան աշխատունակությամբ, որը հանդիսանում է գործունեության իրականացման հիմնական ծանրաբեռնվածությունը կրող ֆունկցիոնալ համակարգերի արդյունավետ համագործակցման արդյունք: Գործողությունների կատարման արդյունավետությունը կապված է գործարար անձի հաջողությունների կանխատեսման, նրա փորձի արդյունավետ ներդրման, ստեղծարարությամբ ու գործողությունների կատարման հնարամտությամբ:

6. Փոխակերպվող հասարակությունում գործարար անձի հաջողությունների հիմքում ընկած են գործողություններում (գործունեությանընթացքում) նրա բարձր կազմակերպվածությունն ու բոլոր ձեռնարկումներում դրսևորվող հետևողականությունը, սթրեսածին պայմաններում նրա հուզական արգելադիմացկունությունը, հարմարման հնարավորությունների բարձր արտահայտվածությունը, գործողություններում արագ կողմնորոշման ու մոբիլիզացիոն կարողությունների ինքնատիպ ներգրավման առանձնահատկությունները, որը կարգավորվում է նրա կամային կառավարման յուրահատուկ արտահայտվածության ոճով:

7. Անկախ տարիքային, սեռային առանձնահատկություններից՝ ստուգողական խմբի

հետազոտվողների մոտարտահայտվում է հոգեկան աշխատունակության ընդգծված ցածր մակարդակ: Այն դրսևորվում է հետազոտվող գործարար անձանց հոգեկան նկենսաբանական յուրյունների գործառութային հնարավորությունների անկմամբ, նյարդահոգեկան անկայունութամբ և սթրեսի նկատմամբ դիմադրողականութան ցածր հնարավորություններով: Գործառութային հնարավորությունների սպառման միտումները հանգեցնում են օրգանիզմի ամբողջականութան պահպանման խաթարմանը, պահեստային հնարավորությունների աստիճանական սպառմանը:

8. Գործունեության ոլորտում հաջողակ գործարարի ակտիվության հիմքում ընկած են այլ բնագավառներում նրանց կողմից կուտակած անհատական փորձի նպատակաուղղված արդյունավետ կիրառումն ու իրավիճակի պահանջներին համապատասխան՝ հանդուգն որոշումների կայացումն ու դրանց ինքնատիպ լուծումների հայտնաբերումը: Վերջիններս պայմանավորված են մտավոր գործընթացների օպերատիվ ակտիվացման և վերջիններիս ֆունկցիոնալ համագործակցության ընդունակություններով (զգայաշարժական մոբիլիզացում, առաջիկա մտավոր գործողությունների կատարման կոնցեպտուալ մոդելի մշակում, դրանցում մտավոր ճիգերի օպտիմալ ներդրում և այլն):

ԳՐԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆՑԱՆԿ

1. ԳևորգյանՍ. Ռ. – Կառավարման համակարգում ծառայողների միջանձնային հարաբերությունների յուրահատկությունները: <<Բամբեր Երևանի Համալսարանի>>, N3/35, 2008թ., էջ 24-31:
2. ՄկրտումյանՍ. Պ. - Արտակարգ պայմաններում արդյան ցկենսագործունեությանն հոգեկան առողջության պահպանման առանձնահատկությունները - Երևան, ԵՊՀ հրատ., 1999թ., -180 էջ:
3. ՄկրտումյանՍ. Պ. - 1987-1998թթ. ՀՀ ազգայնակշիռության սոցիալ-հոգեբանական փոփոխությունների ֆորմալիզմի նուառանձնահատկությունները /<<Բամբեր Երևանի համալսարանի>>, թիվ 2 (98), Երևան, 1999թ., էջ 44-52:
4. Պետրոսյան Ա.Ն., Միրզոյան Բ.Ա.
Մաթեմատիկական միջակազրության մեթոդների կիրառումը սպորտային մանկավարժական հետազոտություններում: Ու. ձեռ., Երևան 1975, 107 էջ:
5. Агапов В.С. Становление Я концепции в управленческой деятельности руководителей: Дис. док. Наук.-М.1999г.с.122.
6. Адлер А. Неполноценности компенсация. – СПб.: Питер, 2003 г., –308с.
7. Акимов О. Ю. - Малый и средний бизнес. Эволюция понятий, рыночная среда, проблемы развития Изд: Финансы и статистика, Москва, 2003 г.
8. Альманах психологических тестов./Сост. Е.Е.Миронова/.-Киев, 1995,198с.
9. Аникеева Н. П. Психологический климат в коллективе, Изд. Мысл, Москва, 1989г.
10. Антоненко И.В. - Личностный аспект деятельности предпринимателя: Автореферат дис. канд. психол. наук. - М.: ГАУ, 1996 г.
11. Анохин П.К. - Очерки физиологии функциональных систем: М.: Медицина, 1975г., 448 с.
12. Анохин П.К. - Теория функциональной системы и ее место в построении теоретической биологии. - В кн.: Эволюция темпов индивидуального развития. - М., Медицина, 1977 г., с. 9-18.
13. Анохин П.К.–Узловые вопросы теории функциональной системы.–М., 1980г., 457с.

14. Анцыферова Л.И. – Некоторые теоретические проблемы психологии личности. –в кн. Психология личности. Т.2. Хрестоматия. /Ред. сост. Райгородский – Самара, изд. Дом <<Бахрах-М>>, 2002 г., -544с. (с.-331-344).
15. Анцупов А.Я., Прошанов С.Л. - Российская конфликтология. Аналитический обзор 607 диссертаций. XX век. - М.:, 2004 г.
16. Ахмеджанов Э.Р.-Психологические тесты. - М.: Мысль, 1996 г., - 320с.
17. Беляева В.И. - Иск и риск.- Изд: Флинта-Наука, М.: 2001г257с.
18. Богданов Е.Н., Зазыкин В.Г. - Введение в акмеологию. Изд. второе, переработанное и дополненное. - Калуга: КГПУ, 2008г.
19. Богданов Е.Н., Зазыкин В.Г. - Прикладная психологическая диагностика для специалистов и руководителей кадровых служб. - Калуга: КГПУ, 2003 г.
20. БогдановЕ.Н., ЗазыкинВ.Г. - Психология личности вконфликте. 2-еиздание. - СПб.: ПИТЕР, 2004г.
21. Бодалев А.А. Вершинаразвития взрослого человека: характеристики и условия достижения. - М.: Флинта-Наука, 1998 г., -168 с.
22. Бодров В.А. – Психологический стресс: развитие учения и современное состояние проблемы. –М., Инст. псих-гии. РАН. 1995 г., -128с.
23. Бодров В.А. - Работоспособность человека-оператора и пути ее повышения. //Психол. журнал, М., 1987 г., № 3, с. 107-117.
24. Бойко В.В., Ковалев А.Г. - Конфликты в трудовом коллективе и пути их разрешения //Психол. журн. - 1983 г.- №3. - С. 48-64.
25. Бояринцева А.В. - Мотивационно-когнитивные характеристики личности молодого предпринимателя. - Автореферат канд.дис. М.: ПИ РАО, 1995г.
26. Братусь Б.С. – Психология Личности. –в кн. Психология личности. Т.2. Хрестоматия. /Ред. сост. Райгородский – Самара, изд. Дом <<Бахрах-М>>, 2002г., -544с. (с.-385-456).
27. Бреслав Г.М. – Психология эмоций. –М.: Смысл; изд. центр <<Академия>> 2004г., -544с
28. Василюк Ф.Е. – Жизненный мир и кризис: типологический анализ критических ситуаций. – в кн. Психология конфликта. /Сост. и общ. ред. Н.В. Гришиной.-СПб.: Питер, 2001 г., -448с. (с.-277-298).
29. Виткин Дж. - Женщина и стресс. – СПб., Питер, 1996 г., 306 с.

30. Виткин Дж. - Мужчина и стресс. – СПб., Питер, 1996 г., 208 с.
31. Волжин А.И., Субботин Ю.К. - Адаптация и компенсация - универсальный биологический механизм приспособления. - М., Медицина, 1987 г., 176 с.
32. Вяткин Б.А. – Роль темперамента в спортивной деятельности. –М.: Физкультура. 1981 г., -277 с.
33. Голохова Е.И. – Жизненная перспектива и ценностные ориентации личности. –в кн. Психология личности в трудах отечественных психологов. /Сост. Куликов Л.В. – СПб., изд-во <<Питер>>, 2000 г., -480с. (с.-256-269)
34. Гримак Л.П. – Общение с собой. М.: Полит. литература, 1991 г., -318с. (с. 107-163).
35. Гримак Л.П. –Резервы человеческой психики. М.: Полит. литература, 1989. -319
36. Гришина Н.В. - Психологические характеристики межличностных конфликтов. - СПб.ГУ, М., 1995 г.
37. Гришина Н.В. - "Я и другие: общение в коллективе", М., 1991г.
38. ДейнскаО.С.-Экономическаяпсихология - М: МААН, 2000 г., - 435 с.
39. Деркач А.А., Зазыкин В.Г. -Профессионализм деятельности в особых и экстремальных условиях. - М.: РАГС, 1998г.
40. Деркач А.А., Зазыкин В.Г., Маркова А. Х. - Психология развития профессионала. - М.: РАГС, 2000г.
41. Деркач А.Л., Сухова А.Н. - Прикладная социальная психология. - Москва-Воронеж: МОДЭК, 1998 г.
42. Деркач А.А. - Личностно-профессиональное развитие государственных служащих как объект психолого-акмеологического мониторинга, - М.: РАГС, 2004 г.
43. Деркача. А.А. - Акмеология - М.: РАГС, 2002 г.
44. Дикарс Г. - Особенности социально психологического климата предприятий, М. изд Мир, 2001г.
45. Дикая Л.Г., Махнач А.В. - Отношение человека к неблагоприятным жизненным событиям и факторы его формирования. //Психол. журнал, М., 1996, №3, с.137-148.
46. Дикая Л.Г. – Особенности регуляции функционального состояния оператора в процессе адаптации к особым условиям. –в кн.

- Психологические проблемы деятельности в особых условиях. /отв. ред.-ы Б.Ф.Ломов, Ю.М.Забродин. –М., <<НАУКА>>, 1985 г., -231с. (с.- 63-90).
47. Донцов А.И., Полозова Т.А. - Проблема конфликта в западной социальной психологии //Психол. журн. - 1980 г. - №6. - С. 119-133.
 48. Дорфман Л.Я. - Методологические основы эмпирической психологии: от понимания к технологии. – М, Смысл, Изд.центр <<Академия>>, 2005г.
 49. Дружинин В.Н. Психология общих способностей .- СПб.: ПИТЕР,2003г. 395г.
 50. Дьячкова Е.В. - Предпринимательский потенциал личности: психолого-акмеологические характеристики и психодиагностика. -Иваново: ИФ СЗАГС, 2003 г., с.60.
 51. Дьячкова Е.В. - Психолого-акмеологический подход в раскрытии предпринимательского потенциала. - Иваново: ИФ СЗАГС, 2003 г., - 51 с.
 52. Емельянов С. М. - Практикум по конфликтологии. - СПб.: ПИТЕР, 2001г.
 53. Жданов В.О. Технология разрешения внутриличностного конфликта. - М.: МПАКЦ-КванТ, 2000 г.
 54. Жидаев С.С. - Психолого-акмеологические аспекты управления кадровой работой. - М.: МААН, 2003 г.
 55. Журавлев А.Л., Купрейченко А.Б. - Отношение современных российских предпринимателей к морально-этическим нормам поведения //Социально-психологические исследования руководства и предпринимательства/ -М.: ИП РАН, 1999 г.
 56. Журавлева А.Л.-Психология малых групп (отрывки из книги "Социальная психология" под ред.) М., 2004г.
 57. Забродин Ю.М., Бадмяева С.В. - Психология управления I учебное пособие для дополнительного образования по специальностям <<Менеджмент и маркетинг>>, <<Кадровый менеджмент>>. М. 2008 г., с. 160-184.
 58. Зазыкин В.Г.- Основы акмеологической теории профессионализма в управлении. - М.: МААН, 2004 г.
 59. Зазыкин В.Г. - Психология проницательности. - М.: РАГС, 2000 г.
 60. Зазыкин В.Г. - Психолого-акмеологический подход в изучении и разрешении конфликтов //Акмеология. - 2004 г., - №3. - С. 27-33.

61. Зазыкин В.Г., Нечаева Н.С. - Введение в психологию конфликтов на примерах конфликтов в коллективах организаций. - М.: Ин-т молодежи, 1996г.
62. Зазыкин В.Г., Чернышев А.П. - Менеджер: психологические секреты профессии. - М.: изд. ЦИПТ, 1992 г.
63. Занюк С Н. -Психология мотивации.- Эльган; Ника центр,2001, 352с
64. Зомбарт В. - Торговая политика в цивилизованных странах, I, Лпц., 1992г.
65. Иванников В.А. -Психологические механизмы регуляции воли.- СПб.:ПИТЕР, 2006г.208с
66. Иванов В.С. Основы математической статистики ./Пособие для ин-тов физ. культ. М: ФиС, 1990 г., -176с.
67. Иванова Н.Л. - Введение в психологии бизнеса. - СПб.: ПИТЕР, 2001г.415с.
68. Климов М. Н. - Индивидуальный стиль деятельности – М., Владос, 1999 г., с.174.
69. Китаев-Смык Л.А. - Психология стресса. Изд-во Москва, <<НАУКА>>, 1953 г., -367с.
70. Коваленко Б.В. - Психология конфликта. Учебное пособие. - М.: МОСУ, 2000 г., - 226 с.
71. Козлов В. В., Козлова А. А. /Конфликт. Участвовать или создавать.../М. Изд: Эксмо, 2009 г.
72. Козлова А. В. - Психология управления коллективом и психология профессионального развития руководителя, Изд.: Медицинская книга, 2009 г.
73. Колинченко И.А. - Психология предпринимательства. Учебное пособие, Издат. Феникс, 2010г., Стр 179
74. Короленко Ц.П., Донских Т.А. – Семь путей к катастрофе: Деструктивное поведение в современном мире. Новосибирск: Наука. Сиб. Отд-ние, 1990 г., -224с.
75. Красовский Ю.Д - Организационное поведение, учебник, 3-е издание, изд. ЮНИТИ, 2006г.

76. Крыштановская О. - Типы отечественных предпринимателей. - М.: ИСРАН, 1994г.
77. Куликов Л.В - Методология и методы психологического исследования, СП., ЛГОУ, 1999 г.
78. Куликов Л.В. – Психогигиена личности. Вопросы психологической устойчивости и психопрофилактики: Учебное пособие. –СПб.: Питер. 2004 г., -464 с.
79. Лазарус Р.С. – Об оценке: кратко и в деталях. – в кн. Психология мотивации и эмоций. /Под ред. Ю.Б.Гиппенрейтер и М.В.Фаликман. –М.: ЧеРо. 2002 г., -752с. (с. 228-237).
80. Лебедь Л. – Страхи и стрессы большого города. –Ростов н/Д: <<Феникс>>. 2004 г., -320 с.
81. Леонова А.Б. – Психодиагностика функциональных состояний человека. М.: изд-во Моск., ун-та, 1984 г., -200с.
82. Леонова А.,Б., Медведев В.,И. - Функциональные состояния человека в трудовой деятельности, - М., Изд. МГУ, 1981 г., 112 с.
83. Леонтьев А.,Н. - Деятельность. Сознание. Личность. М., Политиздат, 1975г.,286 с.
84. Литвинцева Н.А. - Психологический автопортрет. - М., Изд. МГУ, 1996 г., 303с.
85. Ломов Б. Ф. - Системность в психологии, Изд.: НОУ ВПО МПСИ, МОДЭК, Серия: Психологи, России, 2011 г.
86. Ломов Б.Ф. - Психологические проблемы деятельности в особых условиях.-Издательство: Директмедиа,М.,; 2008г.357с
87. Лукьянова Л.Ю. - Развитие корпоративной культуры. - М.: РАГС, 2004г.
88. Майерс Дэвид – Социальная психология. –СПб.: Питер, 1997 г., -684с.
89. Маслоу Абрахам – Гуманистическая теория личности. в кн. Теории личности. /ЛХьелл, Д. Зиглер. – СПб.: Питер, 2003 г., –608с. (с.-479-527). Реально-487-501.
90. Макаров С. В. - Психолого-акмеологические условия и факторы формирования акмеологической компетентности кадров управления: Автореф. дис. канд. психол. наук. - М., 2004 г.

91. Марищук В.Л., Блудов Ю.М., Плахтиенко В.Л., Серова Л.К. - Методики психодиагностики в спорте. - М., ФиС, Просвещение, 1984 г., 191 с.
92. Малкина- Пых И. Г. - Экстремальные ситуации - М., Питер, 2006 г., 925 с
93. Маслоу А – Гуманистическая теория личности. в кн. Теории личности. / Л. Хьелл, Д. Зиглер. – СПб.: Питер, 2003. – 608с. (с.-479-527). Реально—487-501.
94. Медведев В.И. - Устойчивость физиологических и психологических функций человека при действии экстремальных факторов. - Л., Медицина, 1982 г., 228с.
95. Мерлин В.С. – Структура личности: характер, способности, самосознание. Пермь: ПГПИ, 1990 г., -110с.
96. Мильман В.Э.- Стресс и личностные факторы регуляции деятельности./В кн. Стресс и тревога в спорте/.. - М.:ФиС,,1983 г., с 24-46..
97. Найт Ф. - Риск неопределенность прибыль, управление капиталом, - М.: МААН, 2008г.
98. Немов Р. С.-Психология.- Высшее образование.- М.: 2007г.639с.
99. Немчин Т.А. – Состояния нервно-психического напряжения. –Л., 1983 г.,241с.
- 100.Огнев А.С. -Субъектогенез и психотренинг саморегуляции. Воронеж: ВГИ, 1997 г., – 336.
- 101.Основы психологии, практикум./Под ред. Л.Д.Столяренко/. Ростов на Дону,<<Феникс>>, 2009г.686с.
- 102.Парыгин Б. Д. - Социальная психология. Истоки и перспективы, Изд: СПбГУП, Серия: Труды Университета, 2010 г., 538 с.
- 103.Парыгин Б.,Д. - Социальная психология.Проблемы методологии, истории и теории. Серия: Библиотека Гуманитарного университета, 2003 г., с.616.
- 104.Пельцман Л. - Стрессовое состояние у людей потерявших работу. - в кн. Психология экстремальных ситуаций.: Хрестоматия. /Сост. А.Е.Тарас, К.В.Сельченко. –Мн.: Харвест, 1999 г., -480с. (стр.-269-276).
- 105.Платонов К.К. – Вопросы психологии труда. Москва. 1970 г., 263с.
- 106.Пирогова С.В. - Государственная кадровая политика: концептуальные основы, приоритеты, технологии реализацт. - М, РАГС, 1996 г.
- 107.Платонов К.К. – Вопросы психологии труда, Москва, 1970 г., 263с.

108. Платонов Ю.П. - Психологические феномены поведения персонала в группах и организациях. В 2 томах. Том 2 . изд. Речь, Стр. 488, год 2007 г.
109. Подольская Е.А. – Ценностные ориентации и проблема активности личности. Харьков, <<ОСНОВА>>, 1991 г., -164с
110. Позняков В.П. Социальная психология предпринимательства /Социальная психология //Под ред. А. Л. Журавлева. - М., 2002 г., С.33 1-349
111. Попов А.К. – Общие и частные аспекты проблемы работоспособности человека. –в кн. Психологические проблемы деятельности в особых условиях. /отв. ред.-сост. Б.Ф.Ломов, Ю.М.Забродин. –М., <<НАУКА>>, 1985 г., -231с. (с.- 90-103).
112. Попов А.К. Работоспособность человека. //Психол.журнал, т. 6, №1, 985, с.48-56.
113. Практическая психодиагностика. Методики и тесты. Учебное пособие. /ред.-сост. Райгородский Д.Я. –Самара: изд. Дом <<БАХРАХ>>, 1998 г., – 672с.
114. Реан А.А., Кудашев А.Р., Баранов А.А. Психология адаптации личности. СПб, Прайм-<<Еврознак>>, 2006, 479с
115. Роцин С.К. - Психология успешного предпринимательства в США //Психол. журн. -1993 г., -Т.14. №5.-С.93-103 и др.
116. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии, том II Москва., Изд. <<Педагогика>>, 1989г.
117. Руденский Е.В. - Социализационный механизм социальной терапии виктимной личности: концепция, методология и технологии: М. Наука, 2010 г.
118. Саймон Г., Смитбург У., Томпсон В. - Менеджмент в организациях /Пер. с англ. под ред. А.М.Емельянова. - М.: Экономика, 1995г.
119. Селье Г. - Стресс без дистресса Москва, Наука, 1979г.
120. Симонов П.В. – Информационная теория эмоций. - в кн. Психология эмоций. /Автор-сост. Вилюнас В. – СПб.: Питер, 2004 г., -496с. (с.- 276-284).
121. Смит Н.П. Современные системы.-/Пер. с англ. Под общ. ред. А.А.Алексеева/, - М.: Академия, 2007г. 547с.
122. Столяренко Л.Д – Основы психологии. Практикум Постов на Доху, <<Феникс>>, 2009г, 686с .
123. Спилбергер Ч.Д. Концептуальные и методологические проблемы исследования тревоги. –М.: Медицина. 1990 г. -214с.

124. Тесакова Н. Миссия и корпоративный кодекс. - М.: РИП-холдинг, 2003г.
125. Толчек В.А - Организационная психология и стили профессиональной деятельности государственных служащих. М.: РАГС 2003г.
126. Толочек В.А Современная психология труда –СПБ,: Питер,2005,479с.
127. Узндзе Д.Н. - Теория установки (под ред. Надирашвили Ш.А., Цава В.К.). Серия: Психологи Отечества, 2001г.
128. Уманский Л.И. Психология совместно взаимодействующей деятельности. М., Изд. во ГУ ВШЭ, 2028г.,428с.
129. Фоминых А.Ф. - Психологическая сложность образовательного учреждения как объекта управления и развитие акмеологической компетентности руководителя. - М.: МААН, 2003г.
130. Франкл Э. Человек в поисках смысла жизни. – СПб.: Питер, 2003 г., –308с.
131. Фрейд. З. - Психология бессознательного. Москва. Наука, 1990г.
132. Фромм Э. - "Иметь" или "быть", изд. АСТ 2006 г.
133. Хвесюк Н.Г. - Роль психологического фактора в развитии корпоративного управления. -Челябинск: ЮУрГУ, 2000г.
134. Чепуренко А. Ю. - Малый бизнес в рыночной среде., Изд.: Издательский дом Международного университета в Москве, 2006 г.
135. Шведин Б.Я. Онтология предприятия: экспириентологический подход: Технология построения онтологической модели предприятия.- Изд: Академия 2010г.
136. Шепель В. М. - Управленческая антропология: Человековедческая компетентность менеджера, Бук. чешское издание., Издательство: Дом педагогики, 2000 г. 354с
137. Шульговский В.В. - Основы нейрофизиологии .- Изд. Прогресс., Москва, 2000г.
138. Щербина А.В. - Эффективность деятельности руководителей в экстремальных управленческих ситуациях. - М.: МПАКЦ, 1998г.
139. Юнг К. - Психологическая теория типов: Лекция, прочитанная на Конгрессе швейцарских психиатров, Цюрих, 1928г.
140. Ядов В. И. Экономическая психология.- М.;МААН, 2003,391с.
141. Flippo E.B. Personnel management. - Tokyo, 1981. - 218 p.
142. Journal of Personality and Social Psychology . 2009 American Psychological Association 2009, Vol. 97, No. 4, 667–684 Big Five Predictors of Behavior and

Perceptions in Initial Dyadic Interactions: Personality Similarity Helps Extraverts and Introverts, but Hurts <<Disagreeables>>

143. Leap T.L., Grino M.D. Personal/Human resource management. -N.Y., Macmillan Publishing Company, 1990. - 190 p.
144. Marcic D. Organizational behavior: Experiences and cases (4th ed.) II West Publishing Co; St.Paul, Minnesota, US, 2001.- pp. 157-186.
145. Rotter, J.B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement // Psychological Monograph, 80, 1 (whole N609).
146. Taylor, J.A. (1953). A personality scale of manifest anxiety // Journal of Abnormal and Social Psychology, 48, 285-2.

Հ Ա Վ Ե Լ Վ Ա Ծ Ն Ե Ր

Հավելված 1

1.

Գործարարանձանց գործունեության արդյունավետության նանձի վրա ազդող բացասական գործոնների համակարգը:

Խնդրում ենք Ձեզը ստործոնների ազդեցության առաջնության ունշանակության գրեք այն բոլոր բնույթի գործոնները, որոնք խանգարում են Ձեր հաջողություններին, ազդում են Ձեր հոգեկան համակարգի,

առողջության ու գործունեության արդյունավետության վրա:

1. Տնտեսական 2. Սոցիալական 3. Քաղաքական 4. Հոգեբանական
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

**2. Անցումային հասարակությունում
գործարարանձանց վրա անդրադարձող բացասական գործոնների սոցիալ-
հոգեբանական հակազդումները**

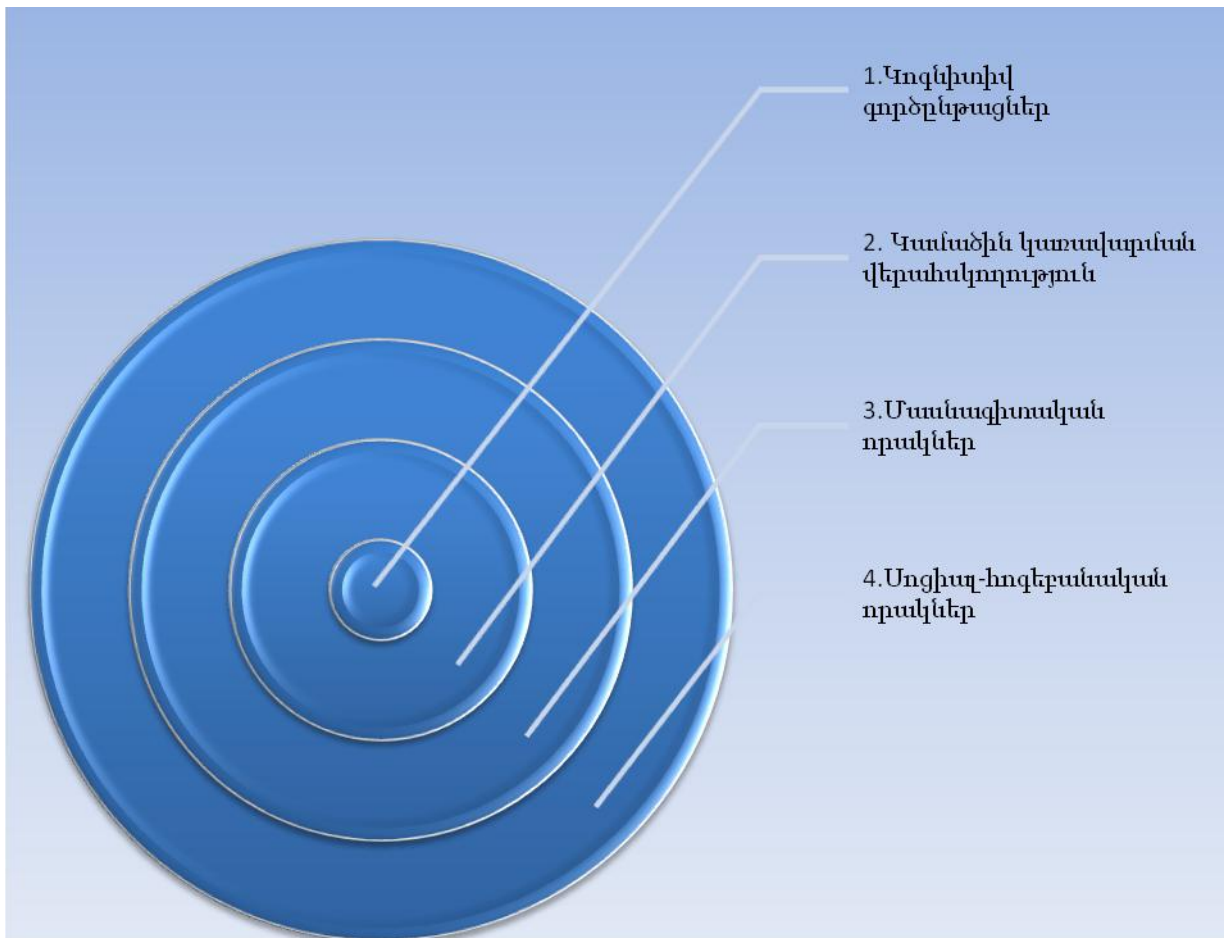
	Ազդող գործոնները	Սոցիալ հոգեբանական հակազդումներ	Կենսաբանական հակազդումներ
1	Հասարակության	Անորոշություն	Անքնություն,

	անկախ վիճակի ՍՀ մասնակիցների	նյարտահոգեկան Սնանկամակու՜ վախ, լարվածություն, տագնապ կանգամ, տագնապ,	հոգնածություն, Տարբեր ջարդրվածություն, հիվանդությունների
7	աշխատանքային ցածր Օրենքների սկզբում,	անկարողության զգացում կարվածություն,	հոգնածություն, արտահայտվածություն Ընդհանուր
2	իրարամերժ, հակասական բնույթ Եւղ մասնագետների,	հակադրվելու, տրամադրվածություն Գոյատևման համար	ախորձակի կորուստ, Ընդհանուր Թմրության բնօրհանուր նյարտահոգություն, զգացում
8	պրոֆեսիոնալների Պաշտոնյաների բացակայությունը	մտահոգվածություն, Հիանալի վախ, հոռետեսություն, տագնապ անհասկանալիություն	Ցրվածություն, համակարգի գլխացավեր գործառնության գլխացավեր, մարմնում խանգարումներ
3	քաջքուկները, ձևակա նպահանջները	փախուստի ցանկություն, հուսահատություն Եյարդայնություն,	ջարդրվածության զգացում Ընդհանուր
	Մասնկացման հավան	հուսահատություն Եյարդայնություն,	ջարդրվածության զգացում Ընդհանուր
9	Շուկայի անկախությունը, պայամությունը, նր, դրամի գործադրության	դյուրաբորբորություն, Եյարդայն ճշգրտվածություն, անհասկանալիություն	մաշկի քոր, վերջույթների հոգնածություն դող, մարմնի քաշի կտրուկ հյուծվածություն,
4	արժեզրկումը, հումքի ձեռքի բերման նոժվարու թյունները	հոռետեսություն, դյուրաբորբորություն	հյուծվածություն, ջարդրվածություն
5	Տրանսպորտի, հումքի աղբյուրների բացակայությունը	Անլիարժեքության, հանգամանքների ցլախված ության զգացում, մտահոգվածություն	Ընդհանուր դրդվածություն, դյուրաբորբորություն
6	Բարձրակարգ մասնագետների պակաս, մասնագետների հոսք	Մեկուսացվածության, լքվածության, շվարած վիճակ	Վերջույթների թմրություն, անորոշության, լքվածության զգացումներ, աչքերի, հայացքի դատարկություն

	վտանգը	թյուն, անհամբերություն,	փոփոխություններ,
		դեպրեսիա, Վախ, նյարդահոգեկան հուսահատություն	ախտաբանական դրամայի <բզկալիչ հավատալի>
1 3 1 0	Երկրում բիզնեսի հեռանկարի փակվածությունը, Դրամ արժեզրկման հե- տևանքով ունեցած նյու	լարվածություն, հուսահատություն, անտարբերություն, Ափսոսանք, վախ, տազնապ, կասկած տազնապ,	Քիմիապահպաններ, մղձավանջող ինքնագներ, կենդանության դեկլարացիաներ,
1 4	Ընտանիքի անդամները հետշփումների քաղաքակ- այությունը,	կապի ծանրություն անգործության, անելանելիության զգացում,	հիվանդության բնույթի , մեղմության և անհե- տաբանական կարգի
	առողջական խնդիրներ Շուկայում ֆրեզակիցներ իստաբիլացումը	հուսալքվածություն, Տագնապ, լուսն, կասկած,	Աշխատանքի զգացումը, սիրտ-
1 1	իավելացումը, պետությ- ան նողմից անպաշտպ- ան-վածությունը	անգործության, անօգնականության, անելանելիության զգացում	անոթային համակարգի գոր- ծառության խանգարումներ , ուժասպառության զգացում
1 2	Դրամ արկղային սարքերի հաճախակի փոփոխությունները	Ավելորդության, անլիարժեքության, անհարմարավետության զգացումներ	մղձավանջային, տհաճ երագներ, աղեստամոքսային տրակտի խանգարումներ, մաշկի քոր, քաշի անկում

3. Անցումային

հասարակությունում գործարարան ձի հաջողություններն ապահովող հոգեֆիզիոլոգիական առանձնահատկությունների կոնցեպտուալ մոդելի կառուցվածքային ու բովանդակային բաղադրամասերը



- Կոգնիտիվ գործընթացներ
- Մտածողություն
- Մտքի ճկունություն
- Վերլուծականություն
- Գործողությունների

- Կամաձին կառավարման
- վերահսկողություն
- Նպատակասլացություն
- Ինքնատիրապետում
- Զսպվածություն

- | | |
|--|---------------------|
| կանխատեսման կարողություն
(անգիտակցական) | • Համբերատարություն |
| • Ստեղծարարություն,
հնարամտություն | • Վճռականություն |
| • Ուշադրության
կենտրոնացվածություն | • Հետևողականություն |
| • Հիշողություն | • Համառություն |
| • Ուշադրություն | • Հանդգնություն |
| • Մասնագիտական?? | • Ռիսկ |

Մասնագիտական որակներ

- Բիզնես-միջավայրում փորձ,
- Հաշվապահական գործի իմացություն,
- Գնագոյացման օրենքների իմացություն,
- Շուկայի, ապրանքների պահանջարկի հաշվում,
- Շուկայի հավանական փոփոխությունների կանխատեսում,
- Քիչ գումարով մեծ շահույթի ձեռքբերման հնարավորությունը,
- Համակարգչային և կապի տեխնիկաների տիրապետում:

Սոցիալ-հոգեբանական որակներ

- Շփվողականություն, հանդուրժողականություն,
- Անձնային լայն կապեր, օրենքների իմացություն,
- Բանակցությունների կարողություն,
- Կոնֆլիկտների հարթման կարողություն,
- Նրանց նկատմամբ նրբանկատություն,
- Լեզուների իմացություն, բանակցությունների վարման ճկունություն,
- Պարտնյորների հետ սերտ կապի, համագործակցության ընդունակություն:

Վերը նշված առանձնահատկությունների ամբողջության կիրառականությունը առաջ է մղվում հետևյալ գործընթացների ապահովման պայմաններում.

- ա/ Խրախուսանքների կիրառում,
- բ/ Կոնֆլիկտների ժամանակին կանխման ընդունակություն,
- գ/ Անհատական և կոլեկտիվ միջոցառումների կազմակերպում,
- դ/ Պաշտոնների հաճախակի առաջխաղացում,
- ե/ Կոլեկտիվի անդամների նկատմամբ օգնության, խրախուսանքների, կիրառում
- զ/ Երիտասարդ կադրերի առաջադրում, բարեգործական ակտերի կիրառում:

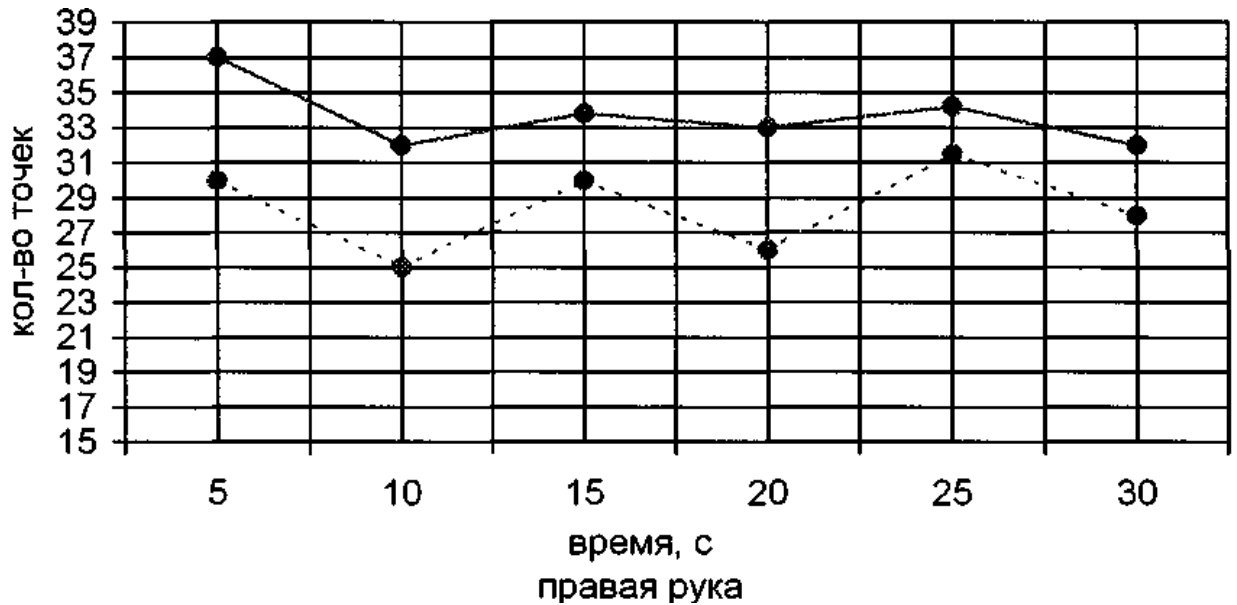
4. Անձի զգայաշարժական հնարավորությունների, կամային ինքնակարգավորման ընդունակությունների հետազոտման մեթոդ (Տեպալինգ թեստ, գրաֆիկական տարբերակը ըստ Ե.Պ.Իլյինի) [16, էջ 220-221]

Փորձարկվողին առաջարկվում է մատիտով, միավոր ժամանակահատվածում, կատարել գծանշումներ՝ մոտ 10 սմ տրամագծով (անկյունագծով) ստվարաթղթի վրա՝ թողնելով մատիտի հետքեր (կետեր): Գրանցված գծանշումների բացարձակ քանակական ցուցանիշներով էլ կատարվում է համեմատական վերլուծություն: Այս մեթոդն ունի բազմաթիվ տարատեսակներ (մոդիֆիկացիաներ)՝ համապատասխան բանաձևերով, որոնց կիրառումը կախված է հետազոտողի հայեցողությունից և հետազոտության նպատակներից ու խնդիրներից:

Գոյություն ունի մեթոդիկայի կիրառման էլեկտրական տարբերակը, սակայն էլնելով մեր համակազմի և պայմանների առանձնահատկություններից մենք ընտրել ենք գրաֆիկական տարբերակը, որը նման պայմաններում կիրառության համար ավելի նպատակահարմար է:

Այս մեթոդը ուղղված է անձի շարժողական տեմպի ակտիվության գործընթացները ուսումնասիրելուն: Այդ նպատակով օգտագործվել են հատուկ թերթիկներ: Համաձայն հրահանգի պահանջների փորձարկվողներին առաջարկվել է հատուկ վառղակավոր թերթիկի ուղիղ, հորիզոնական գծի վրա առավելագույն արագությամբ վերից վար գծիկներ անել, միևնույն ժամանակ չանցնելով հարակից վանդակների սահմանները, ինչպես նաև չգծել վանդակները իրարից բաժանող ընհանուր գծի վրա: Պահանջներից դուրս կատարված բոլոր նշումները համարվում է սխալ: Դրան վերաբերում են ոչ սիմետրիկ, ծուռ, հարևան վանդակից բաժանող գծի վրա նշումները և այլն: Գրաֆիկական տեպլինգ թեստի շնորհիվ զգայաշարժական ակտիվությունը գնահատվում է ընդհանուր գործողությունների կատարման քանակի հիման վրա (գծային նշումների կատարմամբ): Այն կատարվում է 4 անգամ, յուրաքանչյուրի տևողությունը 5 վրկ. է: Հրահանգի համաձայն՝ <<մեկ>> հաշվին փորձարկվողը սկսում

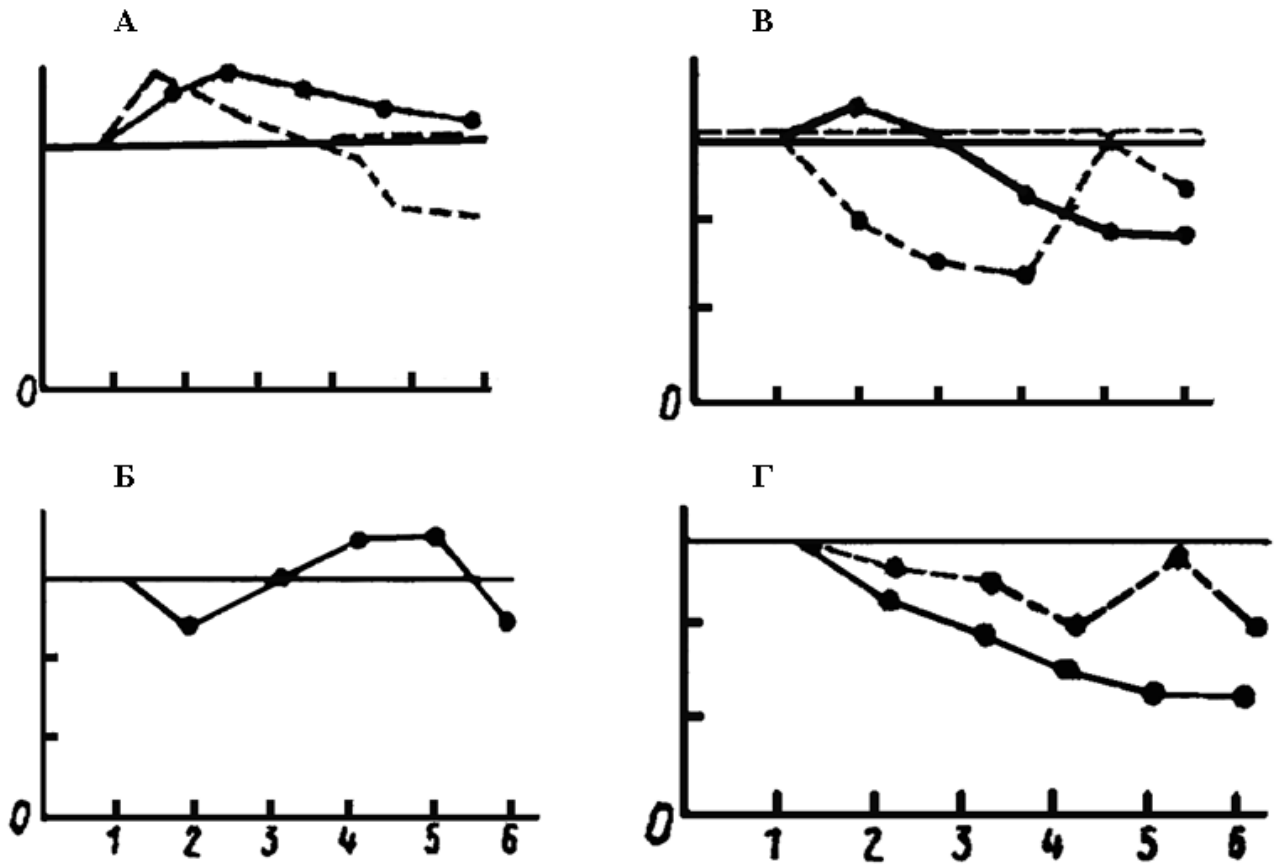
Է արձանագրության առաջին տողի վրա գծիկներ անել, <<երկու>> հաշվին, չընդհատելով գծիկների կատարման գործընթացը, անցնում է երկրորդ տողին, <<երեք>> հաշվին՝ երրորդ, և վերջապես <<չորս>> հաշվին՝ չորրորդ տողին:



Այս առաջադրանքի կատարումից հետո փորձարկվողներին հաղորդվում է, որ դա մարզանք էր ծանոթանալու համար կատարման ընթացքին: Այժմ սկսվում է նրա հնարավորությունների ուսումնասիրման հիմնական գործընթացը: Այնուհետև փորձը շարունակվում է նույն բովանդակությամբ, սակայն երրորդ տողին գծիկներ անելու ավարտից անմիջապես հետո փորձարկվողներին առաջարկվում է ավելի մեծացնել գծանշումների կատարման ակտիվությունը: Այս դեպքում հետազոտության նպատակն է ստուգել նրանց ինքնուրույն մոբիլիզացման ընդունակությունը:

Հրահանգով փորձարկվողները նորից սկսում են հաջորդաբար իրականացնել պահանջվող առաջադրանքը, որը նույնպես տևում է 5 վրկ., այս անգամ գծիկները կատարվում են երրորդ դաշտում: Երրորդ ստուման դաշտում բացահայտվում է փորձարկվողների բոլոր գործողությունների համագործակցությունը ինտենսիվ, բարդ համագործակցական շարժողական ակտի ընթացքում: Փորձարկվողներին հայտնվում է, որ նրանք պետք է բարձրացնեն իրենց գործողությունների կատարման տեմպը՝ դրա հետ միասին չիջեցնելով դրանց որակը: Այստեղ միևնույն ժամանակ հնարավորություն է ստեղծվում ստուգելու սպասվող անհաջողության ռեակցիայի հիման վրա

փորձարկվողների տազնապալիությունը: Հետազոտվողներին հնարավորություն է ընձեռնվում իրենց մեջ գտնելու օժանդակ կարողություններ: Շատերը կարողանում են շտկել իրենց գործողությունները, չիջեցնելով ընթացքի տեմպը, մյուսները, ընդհակառակը, զգուշանալով, որ չեն կարող կատարել տրված հանձնարարությունը, իջեցնում են աշխատանքի կատարման արագությունը:



Միևնույն ժամանակ հնարավորություն է ընձեռնվում որոշելու գործողությունների կատարման փոփոխման տեմպը: Ընդ որում, ինչպես նշվում է վիճակագրական տեսության մեջ [114], այս ցուցանիշը կարող է լինել ինչպես դրական (+) բնութագրելով այդ գործընթացի դրական ուղղվածությունը, այնպես էլ բացասական (-) նշանով, որը վկայում է դիտարկվող երևույթի նվազող աճի մասին: Տեմպի իջեցման ժամանակ հնարավորություն է ստեղծվում համոզվելու, որ տազնապալիության գործընթացները ունեն այս կամ այն դրսևորման աստիճանը: Մանավանդ, ինչքան շատ է իջնում արդյունավետությունը, այնքան նկատելի է դառնում, որ փորձարկվողը ոչ միայն տվյալ փորձի ընթացքում չի ուզում դիմել ռիսկի, այլև դրսևորում է զգուշություն առօրյա գործունեության մեջ և կյանքում:

Հետազոտության ընթացքում կատարած բոլոր գործողություններում հետազոտվողները գտնվում են նստած դրքում, իսկ հրահանգները տրվում են փորձարկվողների անհատական առանձնահատկությունների հաշվառմամբ /լուսավորվածությունը՝ բնական պայմանների/: Հետազոտությունն ուղղված է բացահայտելու շարժողական գործողությունների ընթացքում հոգե-զգայաշարժողական ակտերի արդյունավետությունը /որոշում է ֆունկցիոնալ վիճակների և հոգեբանական պատրաստականության հավանական փոփոխության ուղղվածությունը/:

Այնուհետև կատարվում են արդյունքների համեմատական վերլուծություններ:

5. Գործարար անձանց ուշադրության կենտրոնացման, հոգեկան գործընթացների աշխատունակության առանձնահատկությունների հետազոտման մեթոդիկայի բովանդակությունը: (Շուլտեի կարմիր և սև թվերի որոնման աղյուսակներ, տեղայնացումը ըստ` Գորբովի)[8, էջ117-118]

Գործարար անձանց ուշադրության կենտրոնացման, հոգեկան գործընթացների աշխատունակության, ինչպես նաև հիշողության գործընթացների առանձնահատկությունները հետազոտվել են Շուլտեի կարմիր և սև թվերի որոնման աղյուսակի միևնույնի: Թեստը իր գիտականությամբ ու կիրառական կողմերով համարվում է լավագույներից մեկը: Այն ունի տարբեր մոդիֆիկացիաներ, որոնք հարմարեցված են ինակատի առնելով մարդկանց տարիքային, մասնագիտական, առողջական, ֆիզիկական ու հոգեբանական պատրաստվածության և այլ հանգամանքներ: Կիրառական առումով այս հանգամանքը թեստին ապահովում է ունիվերսալություն[8, էջ117-118]: Գործարար անձանց արդյունավետ գործունեություն ծավալելու համար կարևոր են գործունեության սենսոր-պերցեպտիվ (զգայական ընկալման)՝ ըմբռնում-ուշադրություն և ինտելեկտուալ՝ ինֆորմացիայի մշակում, որոշումների ընդունում, բաղադրամասերը: Հետազոտության ընթացքում ուսումնասիրվել են գործարարների հոգեկան գործընթացների աշխատունակության, մասնավորապես ուշադրության կենտրոնացման, բաշխման, տեղափոխման, հիշողության առանձնահատկությունները: Այս մեթոդի օգնությամբ որոշվում է նաև հետազոտվողների հոգեկան կայունությունն ու նյարդահոգեկան գործընթացների աշխատունակության դինամիկան:

Շուլտեի սանդղակների հետ աշխատելիս հետազոտվողին առաջարկվում է /7 7/ 49 վանդակներից բաղկացած 1-24-ը սև թվերով և 1-25-կարմիր թվերով քարտ, որում թվերը անկախ իրենց գույնի, խառը դասավորվածությամբ տեղ են գտել աղյուսակում: Հետադոտողը վարկենացույցի միջոցով գրանցում է թվերի որոնման վրա ծախսվող ժամանակը: Հետազոտությունը իրականացվում է 5 փորձով:

Հետազոտվողին ներկայացվում է առաջին աղյուսակը.

Հրահանգ. <<Այսաղյուսակում 1 –25 թվերը դասավորված են անկանոն կերպով: Հրահանգ-ցույց տվեք ներքև բերված ածայնասերք 1-8 գույգ թվերը ըստ կարգի, փորձեք կատարել որքան հնարավոր է արագ և առանց սխալների >>:

Առաջին փորձում հետազոտողի հրահանգի համաձայն, հետազոտվողը „Սկսեք,, ազդանշանը ստանալուն պես առավելագույն արագությամբ ըստ թվերի աճի հերթականությամբ պետք է գտնի սև գույնի 1-8 թվերը: Վերջին թիվը գտնելիս հետազոտվողը բացականչում է „Ստոպ,, հրահանգը, որով ավարտվում է առաջին փորձի ժամանակը: Թվերի որոնման վրա ծախսված ժամանակը հետազոտողի կողմից ամրակայվում է հատուկ աղյուսակներ ունեցող թերթիկի վրա:

Երկրորդ փորձի ժամանակ հետազոտվողը որոնում է կարմիր գույնի 1-8 թվերը: Ժամանակը գրանցվում է նույն կարգով:

Երրորդ և չորրորդ փորձերի ժամանակ հետազոտվողը կարմիր և սև թվերը որոնում են 8 -ից սկսած ` ըստ դրանց նվազման աճի: Սկզբից սկսում են սև թվերից, այնուհետև կարմիր:

Հինգերորդ փորձի ժամանակ հետազոտվողը իրականացնում է երկու գույները միմյանց հաջորդելով: Օրինակ` 1-սև, 8-կարմիր, 2-սև, 7-կարմիր, 3-սև, 6-կարմիր: Փորձը շարունակվում է մինչև երկու գույների թվերի որոնման ավարտը: Հինգերորդ փորձը իր տևողությամբ ու գործողությունների իրականացման պահանջներով, բավականին բարդ է և ժամանակատար:

Հանձնարարության կատարման սկզբին գուգահեռ, միացվում է ժամանակաչափը, իսկ ավարտին` դադարեցվում այն:

Հաջորդ աղյուսակները ներկայացվում են առանց որևէ հրահանգի: Հիմնական ցուցանիշը հանձնարարության կատարման ժամանակն է, ինչպես նաև առանձին աղյուսակներում սխալների քանակը:

Հաջորդ աղյուսակները ներկայացվում են առանց որևէ հրահանգի: Հիմնական ցուցանիշը հանձնարարության կատարման ժամանակն է, ինչպես նաև առանձին աղյուսակներում սխալների քանակը:

աղ. 1

1	21	2	6	12	7	7
20	5	17	8	22	13	18
19	11	12	8	23	3	19
17	24	24	10	10	13	5
21	2	11	18	6	22	3
4	9	25	4	15	9	23
15	1	16	14	20	14	16

Նկար 2. Շուշտեի կարմիր և սև թվերի որոնման 7 X7 վանդակավոր աղյուսակի օրինակելի տարբերակներ /իրականչափերը՝ 9X12սմ/

Աղ.2

14	9	2	21	13
22	7	16	5	10
4	25	11	18	3
20	6	23	8	19
15	24	1	17	12

Ստացված արդյունքների վիճակագրական տվյալների հիման վրա կատարվում է համեմատական վերլուծություն: Փորձերը կատարվել են հանգիստ պայմաններում՝ անհատական եղանակով:

Աղ. 3

14	9	2	21	13
22	7	16	5	10
4	25	11	18	3
20	6	23	8	19
15	24	1	17	12

Տեստի հետ իրականացվող աշխատանքի տևողականությունը կազմում է 90 վրկ: Ժամանակի տևողության և սխալների քանակի ավելացումը 1-5 վրկ. Տևողությամբ, վկայում է հետազոտվողների նյարդային գործընթացների աշխատունակության անկման, գործառնական հյուծման, ընդհանուր հոգնածության, կոգնիտիվ գործընթացների արդյունավետության անկման մասին: Յուրաքանչյուրադյուսակում ցուցաբերած արդյունքներով կարելի է կառուցվել նյարդային գործընթացների աշխատունակության փոփոխության, <<Ընկճման (հյուծման) կոր>>-ը, որը միևնույն ժամանակ արտահայտում է ուշադրության կայունությունն ու նյարդահոգեկան աշխատունակության դինամիկան:

Արդյունքների մշակման ժամանակ հաշվի է առնվում ուշադրության տեղափոխման ու կենտրոնացվածության ցուցանիշը, յուրաքանչյուր փուլի համար առանձին առանձին:

Ուշադրության տեղափոխման ցուցանիշը հավասար է թվերի որոնման ընցհանուր ժամանակին, ընդ որում ներառված սխալների վրա ծախսված ժամանակը: Այն հաշվարկվում է հետևյալ բանաձևով..

$$A = T - C$$

որտեղ՝ T-ն ուշադրության տեղափոխման վրա ծախսած ժամանակն է,

T-նսC- ն թվերի որոնման և թույլ տված սխալների վերաբերյալ տրվող բալերի քանակն է:

Նորմատիվ թվեր

Ուշադրությանբաշխվածություն49 վրկ.–սևթվերի դեպքում,

51 վրկ- կարմիր թվ.-ի դեպքում,

Ուշադրության տեղափոխում...140վրկ.100 հատ թվերի որոնմանդեպքում,

Տարբեր գույների թվերի հետևողական որոնման ժամանակը՝ 41 ±4 վրկ.

Թվերի որոնման հերթականությունը.1.սևթվեր՝ 1-25-ը,2.Կարմիր 24-1 ը,3. Սև 25 - 1,4.Կարմիր թվեր՝ 1- 24-ը:

Հետազոտությունը իրականացվում է հատուկ բլանկների օգնությամբ:

Արդյունքների գնահատումը. Եթե փորձարկվողը թույլ է տալիս չորսից ավելի սխալներ, ապա նրա ընդհանուր գնահատականը մեկ միավորով իջնում է :

Ուշադրության առանձնահատկությունների ցուցանիշները	Գնահատականը բալերով				
	Ցածր 1 բալ	Միջինից ցածր 2 բալ	Միջին 3 բալ	Միջինից բարձր 4 բալ	Շատ բարձր 5 բալ
Ուշադրության ծավալը	60 և ավելի	51 -60	38-50	30-37	29 և քիչ
Ուշադրությանբաշխվածությունը	321 և ավելի	261-320	171-260	131-170	130 և քիչ
Ուշադրությանտևողականությունը	201 և ավելի	161-200	91-60	51-90	50 և քիչ

Մեթոդը հնարավորություն է տալիս առանձնացնելուհետևյալչափանիշները.

Աշխատանքիարդյունավետությունը (ԱԱ),

Աշխատանքիմեջընդգրկվելուկարողությունը(հոգեկան աշխատունակությունը) (ՀԱ-ը),

Հոգեկանկայունությունը (ՀԿ):

$$\text{Այստեղ. ԱԱ} = \frac{T_1 + T_2 + T_3 + T_4 + T_5}{5}$$

որտեղ T_n –ը աղյուսակի համարն է:

Սրանից ելնելով. ՀԱ-ը = $T_1/\text{ԱԱ}$:

Արդյունքում 1-ից փոքր արժեքը խոսում է ՀԱ-յան քարձր մակարդակի մասին:

$$\text{ՀԿ} = T_4/\text{ԱԱ}$$

Վերջնա արդյունքում՝

1-ից փոքր արժեքը խոսում է ՀԿ-

ի քարձր մակարդակի մասին: Համապատասխանաբար՝ որքան արդյունքը մեծ է 1-ից, այնքան աշխատանքի կատարման ընթացքում թույլ է փորձարկվող ի ՀԿ-ը [4]:

± ± ≥ ≤