

ԱՐԴԻ ՀՈԳԵԲԱՆՈՒԹՅՈՒՆ

(«ՏԵՍԱԿԱՆ ԵՎ ԿԻՐԱՌԱԿԱՆ ՀՈԳԵԲԱՆՈՒԹՅԱՆ ԱՐԴԻ
ՀԻՄՆԱԽՆԳԻՐՆԵՐԸ»
VI ՄԻՋԱԶԳԱՅԻՆ ԳԻՏԱԺՈՂՈՎԻ ՆՅՈՒԹԵՐ)

АКТУАЛЬНАЯ ПСИХОЛОГИЯ

(«АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ТЕОРЕТИЧЕСКОЙ И
ПРИКЛАДНОЙ ПСИХОЛОГИИ»
МАТЕРИАЛЫ VI МЕЖДУНАРОДНОЙ КОНФЕРЕНЦИИ

MODERN PSYCHOLOGY

(«THE CURRENT ISSUES IN THEORETICAL AND APPLIED
PSYCHOLOGY»
VI INTERNATIONAL CONFERENCE PROCEEDING)

ԵՐԵՎԱՆ 2017

Հրատարակվում է ԵՊՀ փիլիսոփայության և հոգեբանության
ֆակուլտետի գիտական խորհրդի որոշմամբ

ԽՄԲԱԳՐԱԿԱՆ ԽՈՐՀՈՒՐԳ

Ավանեսյան Հ. Մ. Գլխավոր խմբագիր, հ.գ.դ., պրոֆեսոր,

Բերբերյան Ա. Ս. - հ.գ.դ., պրոֆեսոր,
Մարգարյան Վ. Հ. - հ.գ.դ., դոցենտ,
Աղուզունցյան Ռ. Վ. - հ.գ.թ., պրոֆեսոր,
Նաղդյան Ռ. Մ. - հ.գ.դ., պրոֆեսոր,
Բաղդասարյան Ա. Ս. - փ.գ.թ., դոցենտ,
Հարությունյան Ս. Ֆ. - հ.գ.դ., պրոֆեսոր,
Գրիգորյան Վ. Հ. - կ.գ.դ., պրոֆեսոր,
Խաչատրյան Ն. Գ. - հ.գ.թ., դոցենտ,
Գառնարյան Խ. Վ. - հ.գ.թ., դոցենտ,
Բաբայան Հ. Ա. - հ.գ.թ., պրոֆեսոր,
Լազյան Ա. Բ. - հ.գ.դ., դոցենտ,
Պապարյան Վ. Ռ. - հ.գ.թ., դոցենտ,
Հովհաննիսյան Ս. Վ. - ս.գ.թ., դոցենտ,
Քարոյան Է. Վ. - հ.գ.թ., դոցենտ

ՄԻՋԱԶԳԱՅԻՆ ԳԻՏԱԿԱՆ ԿՈՄԻՏԵ

Պետրյան Ի. Վ. - հ.գ.դ., Վրաստանի ԳԱԱ թղթակից անդամ, Թիֆլիս,
Վրաստան
Բաժնի Ն. - մանկավարժության դոկտոր, Ավիլյոնի համալսարան,
Ավիլյոն, Ֆրանսիա
Մանվելյան Վ.Մ. - հ.գ.դ., պրոֆեսոր, Սանկտ-Պետերբուրգի
պետական համալսարան, Ռուսաստան
Պետրյան Մ.Ն. - հ.գ.թ., դոցենտ, Մուսկովի պետական հոգեբանա-
ստորագրության համալսարան, Ռուսաստան
Կարամյան Է.Հ. - հոգեբանության դոկտոր, Մարգարիթ, Երև-Ջերսի,
ՌԷ
Քարամյան Հ.Գ. - հոգեբանության դոկտոր, Տրանս-Միչին
ստորագրության համալսարան
Պետրյան Ա.Ա. - հ.գ.դ., պրոֆեսոր, ԳԱՀ Հոգեբանական ինստիտուտ,
Ռուսաստանի հոգեբանության պրոբլեմային
Կենտրոնի հոգեբանության դոկտոր, Ռուսաստան-Արցախի համալսարան,
Երևան
Պետրյան Մ.Ս. - հ.գ.դ., պրոֆեսոր, Մանվելյան պետական սոցիոլո-
գիական համալսարան, Երևան, Ռուսաստան

THE EFFECT OF DANCE THERAPY ON PSYCHOLOGICAL HEALTH OF ADOLESCENTS

Poghosyan V. V., Azarumyan H.S. (Armenian State Teachers Training University)
K.H.Abovyan, Yerevan, Armenia

The article covers the procedures and results of dance therapy applied to adolescents with deviant behavior. The research has shown that due to the procedure the adolescents demonstrated the grounded emotional stability and corrected emotional behavior.

Keywords: adolescents, deviant behavior, dance therapy, psychological health

ԱՐԴՅՈՒՆԱՎԵՏ ԳՈՐԾՈՂ ՂԵԿԱՎԱՐԻ ԷՔՍՊԼԻՑԻՏԻ և ԻՄՊԼԻՑԻՏԻ ԱՌԱՆՁՆԱԿԱՏԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ

Սահակյան Մ. Մ. (ԵՊՀ, Երևան, Հայաստան)
marinesahakyan77@rambler.ru

Հոդվածում քննարկվում և ներկայացվում է, մեր կողմից իրականացված արդյունավետ գործող ղեկավարների էքսպլիցիտի և իմպլիցիտի առումով հատկությունների բացահայտմանն ուղղված, հետազոտության տվյալները: Հետազոտվողների գործողությունները (ունակության հիմքի վրա) քննարկվում է որրպես բազային չափումների ֆունկցիա՝ գիտակցում ու բանականություն և ներկայացված է գիտական եզրակացությունը: արդյունավետ ղեկավարների մոտ տեղի ունի չգիտակցված բանիմացություն, ասել է, թե՛ խցիտ=ապրում ինտուիցիա-ինքնուրույն օգտագործում, այսինքն ընդունակ վրձվ տվյալ գործունեությունը լավ կատարել չեն հասկանում, թե ինչպես է արվում:

Հանգուցային բառեր՝ էքսպլիցիտ, իմպլիցիտ, ուսուցման ուսուցում, ինքնուրույն, ինքնիրացում, արդյունավետություն:

Մերօրյա սոցիալ-տնտեսական-քաղաքական դինամիկ փոփոխությունների ստացում պահանջներ են ներկայացնում ոչ միայն սարքերին ու սարքավորումներին, տեխնիկայի, տեխնոլոգիայի նորացմանը, զարգացմանն ու կատարմանը, այլև ամենից առաջ դրանք ստեղծող և կիրառող մարդ ֆունկցիաների մասնավորապես կառավարչական կադրերին, նրանց ստեղծագործական գործունեության ակտիվացմանն ու կառավարման սոցիալ-հոգեբանական խնայողական լուծմանը:

Այսինքն՝ այսօր մասնագետների շրջանում առաջանում է անընդհատ կապորման բարձրացմանն ուղղված պահանջմունք, դիֆերենցված ուսուցման հանրաժանություն, «ուսուցման ուսուցում» ընդունակության զարգացում:

... անավելագույնը նվիրումով աշխատելը և խնդրանքներով հարգանքով և արհեստագործների բավարարումը:

Արդյունաբերության մեթոդները չեն բավարարում ժամանակակից ղեկավարների ցանկանքները: Ավանդական մեթոդները լիովին չեն ընդգրկում այն առարկաները, ձևերը, մեթոդները և ստեղծագործական որակները, որոնք անհրաժեշտ են ժամանակակից աճի գարգացման համար: Իսկ վերջիններս գերկարևոր են հարցարար աշխարհում առկա արագացված թափին համընթաց քայլելու համար: Արտոյա ղեկավարների խնդիրն է շատ արագ սովորելու, ինչպես ժամանակակից ներարտադրական, ձկուն, շուկայի պահանջներին դիմատարածվարություններ մշակելու ընդունակություն գարգացնել:

Արդյունաբերության ղեկավարները մարդկային գործունի դերը, մարդու ներքին ընդունակությունների, գործողությունների և ծավալած գործունեության արդյունավետության կապը: Իսկ «ապագա հաջողության հնարավորությունները են թուրքարանյուր մարդու մեջ: Անձի մեջ առկա են բոլոր ընդունակությունները, որոնք մտածողությունը ղեկավարելու՝ իրավիճակային կոնֆլիկտների և սեփական փորձի գիտակցման գործում...» [3, էջ 3]: Իսկ այդ կապը՝ մարդու ղեկավարների ինքնագիտակցության բարձրացմանը, հող կատարող ստեղծագործական ընդունակությունների դրսևորմանն ու գարգացմանը հարցարար վարքագծի ակտիվ վերահսկմանը: «Ինքնագիտակցության բարձրացումը հանգեցնում է սեփական մտածողության և վարքագծի մեծ վերահսկմանը: Արդյունաբերության մշակվում է ձկունություն և մենեջմենթում ցանկացած դժվար խնդրի համար անհրաժեշտ արդյունավետ կառուցված ռազմավարություն» [3, էջ 4]:

Իսկ ժամանակակից ղեկավարի արդյունավետությունն ապահովող հոգեբանական բաղադրիչները՝ նա պետք է վերցնի *հենց իրենից*: Հոգեբանական հոգեբանական սպասարկում է, որ անձի գործունեության արդյունավետությունն ապահովող վարքագծային և հոգեբանական շատ տարրեր իր համար մտում են իրենցից: «Ինքնագիտակցության և» միայ ինտուիտիվ մակարդակում: Գրականության մեջ լիարժեք չեն լուսաբանվում, թե արդյունավետ գործող անձինք ինչպես են ինչպես են անում: Արդյունքում, յուրահատուկ կամ բացառիկ բան արդյունավետություններ ապահովող շատ մեխանիզմներ և նրանց գործընթացները են յրապահայտված ու չհասկացված:

Իսկ «Ինքնագիտակցության հիման վրա կատարված գործունեությունները կարող են նկարագրվել որպես երկու բազային չափումների վրա՝ գիտակցում (իմացություն) և բանիմացություն (գործողություններ): Իսկ մարդը, հասկանալով տվյալ գործունեության էությունը ընդունակ չի կարող իրականացնել և, հակառակը, մարդն ընդունակ լինելով տվյալ գործունեությունը կատարել լավ՝ չի հասկանում, թե դա ինչպես է արվում: Առաջին դեպքում է գիտակցված ոչ բանիմացություն (էքսպլիցիտ-ինտուիցիա-կատարող փոխանցում ուրիշներին), իսկ երկրորդը՝ չգիտակցված բանիմացություն (ինտուիցիա-ապրում-ինտուիցիա-ինքնուրույն օգտագործում): Անհրաժեշտ է անհատիկ և նույնականացնել չգիտակցված ձեռնահատությունը՝ տանելով վրձին գիտակցումը, ասել է, թե՛ օգնել մարդկանց «ասել այն ինչ իրենք են» և «իմանալ, թե ինչ են իրենք անում» [1, էջ 68]:

Արդյունաբերության կազմած հարցաթերթի արդյունում նպատակ ունեցանք պարզապես արդյունավետ գործող ղեկավարների ցուցաբերած յուրահատկությունները: Ինքնագիտակցության կողմից առաջադրած լիդերության մակարդակներում (միկրո և մակրո) մասնա շրջապատ, գործողություն, հնարավորություն, համոզմունքներ, ար-

Ժեքներ, իդենտիֆիկացիա): [1] Պարզեցինք, որ արդյունավետ գործող վարներն իրենց աշխատանքային արտաքին պայմաններին ուշադրություն դարձնում: Կահավորում են աշխատասենյակը համապատասխան իրենց ժեքների ու այլ կողմնորոշիչների: Չեն սիրում թափթփվածություն: Հասկանում են, որ միջավայրը ներգործում է, բայց թե ինչպես չեն գիտակցում:

«Իրենց շրջապատում ինչ լավ բան կա» հարցին ավելի շատ պատասխանում են. «Լավ մարդիկ, լավ աշխատանք, լավ կոլեկտիվ, լավ նիք»: «Ինչն է ավելի լավ ազդում իր վրա» հարցի պատասխանները մեզ ընդհանուր առմամբ խոհները, մարդիկ, ժամանակը, իր գործից հասկանալը»: Նույն հարցն ուղիղ էր նաև այլոց համար, պատասխաններն ունեն գրեթե նույն բովանդակությունները ավելացած «գիտելիքը, հաջողություններն ու առաջընթացը» և արդյունավետ գործող ղեկավարները կախվածության մեջ են գտնվում պատից, ու առաջատար դիրք է գրավում մարդկային գործոնը: Վերջինս նյարդայնացնում է հատկապես, հանրապետությունում գործող օրենսդրական դաշտը, կառավարության անբավարար ուշադրությունը, անարդարության դանդաղությունը, մարդկային որակներից՝ վախկոտությունը, բժանակրթականությունը, թափթփվածությունը, չկամեցողությունը, մեծամտությունը, ծուլությունը: Իրենց, նաև ուրիշներին ամենից շատ լսանքներ է ժամանակի տրությունը, անկատար օրենքներն ու անարդարությունը իրենց նաև՝ կառավարության կողմից չգնահատվելը, մարդկային նախանձը:

Ղեկավարների վարքում ամենարդյունավետ գործոններն են սովորությունն ու աշխատասիրությունը, նպատակասլացությունը, պարտաճանաչողությունը, պահանջկոտությունը, օպերատիվությունը, ժամանակին կողմնորոշված ռատեսությունը: Իսկ ոչ արդյունավետ գործոններն են, ըստ իրենց, բնավայրյունը, մասնավորապես, բարությունն ու մարդկանց նվիրվելը, սրբակտրոնիկ քայլեր անելը, նաև՝ լեզուներ չիմանալը:

«Որն է իմ առաքելությունը անձնական, մասնագիտական և գործնականում» հարցի պատասխաններից պարզեցինք, որ արդյունավետ գործող վարները ցանկալի ապագայի նպատակը հստակ են պատկերացնում և կարողանում են իրականը տարբերել երազանքից: Սակայն, ձեռնարկության արդյունքի գիտակցումը չեն փոխանցում իրենց աշխատողներին: Դա, հավանաբար, այդ առումով չիմացության և իմպլիցիտի արդյունք է: Արդյունավետ գործող ղեկավարները նպատակներին հասնում են շտապով իրենց նպատակներից, աշխատասիրության, սկզբունքայնության, մարդկանց հետ չփակված լինելով, նրանց լավ վերաբերվելու և չխաբելու, ինքնուրույնության, լուրջ տեսության, ինքնատիպության, համառության: Իսկ նպատակների ձևեր չեն նրանք խոչընդոտում են անկայուն տնտեսահարաբերությունները, ժամանակի տրությունը, մարդկանց չիմացությունը, ֆինանսները:

«Ինչ եմ լավ կարողանում անել» հարցին ավելի շատ ստացված պատասխաններն են. «աշխատել, ղեկավարել մարդկանց, ստեղծել ջերմ մթոն դաստիարակել, կանխատեսել, բանակցել, ամեն ինչ»:

Նրանց մոտ ինքնավստահությունը, հավատը մետոծ հանդեպ լավ արդյունքի, առաջ գնալու և հաղթելու ձգտումը, ընտանիքը, բարիք ստեղծող ցանկությունը, օգտակար լինելու գիտակցումը, մարդիկ ու ժողովուրդը են իրենց այդ ամենը համահունչ է իրենց նպատակներին, իսկ «ես»-ին հավասարակշռությունը, լսարկությունը, նախանձը, ճշումը, դավաճանությունը, չնայած «Լեկավարները, իմաստասեր, գտնում են, որ իրենց մոտ ներքին կոպտություններ չեն պակասում՝ գործն արդյունավետ ծավալելու համար: Դրանք համարում բարությունը, աշխատասիրությունը, համբերատարությունը»:

ուս Աստված, լավատեսությունը, մարդկանց հասկանալու և նրանց ոգևորելու համարությունները, ինչպես նաև՝ սեփական անձի հետ հաշտ լինելը:

Թեև եկտագոնաՎողների գործողությունները (ունակության հիմքի վրա) արժևոքորբայես բազային չափումների ֆունկցիա՝ գիտակցում և բանիմաստի ապա նրանց մոտ տեղի ունի չգիտակցված բանիմացություն, ասել է, ինչպիսիտ-ապրում-ինտուիցիա-ինքնուրույն օգտագործում, այսինքն ընդունակելով տվյալ գործունեությունը լավ կատարել չեն հասկանում, թե ինչպես արվում:

Ասովելով, ամփոփելով եկանք այն եզրահանգման, որ արդյունավետ գործունեականներն ունեն անձնային և սոցիալական հմտություններ, ինչպես տղիակական բարձր հասունություն և կիրառում են կառավարման ժողովուրդի մտորիտար ոճ:

Եվ սեական և՛ հետագոտական վերլուծությունների ընդհանրացման հետևում գտնում ենք, որ ղեկավարների գործունեության արդյունավետությունը գտնելով համար հարկ է կազմակերպել հատուկ ուսուցողական գործունեություններ, որոնք ուղղված կլինեն կառավարման հմտությունները պահպանող, նաև՝ կատարած գործունեության գիտակցման (էքսպլիցիտ) բանիմացությանը (իմպլիցիտ): Ինչպես ս նաև կազմակերպել հատուկ մտածական աշխատանքների շարք, որոնք նպաստեն կատարած գործունեության բանիմացությանը (իմպլիցիտ): Արդյունքում՝ ղեկավարը ինքնիրացող կրթականով սեփական արդյունավետության անընդհանու աճ:

Գրականություն

Библер Р., Моделирование с помощью НЛП., М.: «Питер» , 2000г., с. 68.

Молчан Д., Психотехнология НЛП для владения собой и управления другими. Как повысить силу методов НЛП достичь финансового процветания., М., 2000г., с. 10.

Нант С., руководство по НЛП. СПб: Изд-во №, 2006г. ISBN 5-461-00000-1. №14: «Речь», 2000 г., с.

ՄԻՃԱՆՈՒՄ ԵՎ ԻՄՍԻՄՈՒՄ ԷՖԲԵԿՏԻՎՈ ՄԵԿՏՎՈՅՑՆԵ ԿԱՐԿԱՐԻՄՈՒՄԸ

Տաակյան Մ.Մ. (ԵԿՄ, Երևան, Արմենյա)

Քննարկում քննարկվում և քննարկվում են մեր կողմից կատարված ուսումնասիրությունները անհանրակատար և անհանրակատար էֆեկտիվ ղեկավարի մասին:

Մեր ուսումնասիրությունների (հիմնված են ուսումնասիրությունների) գործունեությունը նկարագրվում է, որպես սեփական կարողությունների (կարողությունների) օգտագործում: Մեր ուսումնասիրությունների (հիմնված են ուսումնասիրությունների) գործունեությունը նկարագրվում է, որպես սեփական կարողությունների (կարողությունների) օգտագործում: Մեր ուսումնասիրությունների (հիմնված են ուսումնասիրությունների) գործունեությունը նկարագրվում է, որպես սեփական կարողությունների (կարողությունների) օգտագործում:

Գործունեությունների (հիմնված են ուսումնասիրությունների) գործունեությունը նկարագրվում է, որպես սեփական կարողությունների (կարողությունների) օգտագործում:

THE CHARACTERISTICS OF THE EXPLICIT AND THE IMPLICIT OF AN EFFECTIVELY ACTING MANAGER

Sahakyan M.M. (YSU, Yerevan, Armenia)

The article discusses and represents the explicit and the implicit characteristics of the research of the effectively acting managers, carried out by the author.

The actions of researched people (based on ability) are described as a functional model. The basic measurements – awareness and competence, and it's represented the main conclusion: effectively acting managers have an unconscious competence, it is an implicit = feeling-intuition-self use, in other words, being able to act well, they do not understand how it is done.

Keywords: explicit, implicit, training for study, self-expression, self-realization, efficiency.

ՀԱՅԱՅՔԻ ԴԱՏԱ ՀՈԳԵՐԱՆԱԿԱՆ ՓՈՐՁԱՔՆՆՈՒԹՅԱՆ

Սարգսյան Լ.Կ., Արշակյան Տ.Ա. (Խ. Արուստյանի անվան ՀՊՄՀ, Երևան, Հայաստան)
sargsyan1985@rambler.ru

Հոդվածում քննարկվում են դատա-հոգեբանական փորձարկումները ոլորտում հոգեբան-փորձագետի պատրաստվածության խնդիրները: Գործընթացում աշխատանքում հաճախ կարելի է հանդիպել որոշակի խնդիրների, որոնք վերլուծվում և բխում են փորձաքննությունը հոգեբան-փորձագետի անմտաբանական պատրաստվածությունից: Քննարկվում են նաև այնպիսի կարևորագույն որոնք պայմանավորում են հոգեբան-փորձագետների պատրաստումը և սանկյունից, այսօր, մեր երկրում դատա-հոգեբանական փորձարկումները իրականացման համար քննարկվող խնդիրն արդիական է, հրատապ

Հանգուցային բառեր՝ դատա-հոգեբանական փորձագետ, մտածողական պատրաստվածություն, փորձաքննություն:

Դատա-հոգեբանական փորձաքննությունների իրականացման գործընթացում ոլորտում դատական պրակտիկայում կարևորություն է ներկայացրել հոգեբանական աշխարհում: Դատա-հոգեբանական փորձաքննությունները կարևորությունը ակնբեր է նաև մեր երկրում: Արդարացիության համար փորձաքննությունները, եվրոպական դատական արժեհամակարգերի տեղադրումը մեր դատական համակարգում օր օրի մեծացում է այս գործընթացի մասին հետաքրքրվածությունն ու պահանջարկը:

Այսօր արդեն դատական պրակտիկան հնարավոր չէ պատմություն ունենալ փորձաքննությունների, մինչև որ դատա-հոգեբանական

Իրենից հետաքրքիր, մինչև որ դատա-հոգեբանական փորձաքննությունը որպես հոգեբանական գործընթաց մասնագիտական դաշտում խնդիր ունի կոպացիան նշենք, որ այս ոլորտում բավական աշխատանքներ են կատարվել և շարունակվում են, սակայն որպես ինստիտուտ մեզանում այն մեծապես Հիմնական աշխատանքները կատարվել են առանձին-առանձին:

Արեւմտեան կողմից, իսկ ավելի փորձառուները չեն փորձել ձեռնարկել զայն: Ցավոք, այս խնդիրները իշխող են նաև այսօր: Արեւմտեան ո՞վ կարող է լինել փորձագետ, ո՞վ է իրավասու ո՞վ կարող է իրականացնել փորձաքննություն: ՀՀ քրեակոդեքսի օգնագրքի համաձայն փորձագետից պահանջվում է գիտական արվեստի կամ արհեստի որևէ բնագավառում հատուկ օգնագրքի, ով օգտագործելով գործի նյութերը կարող է հետազոտել փոխ եզրակացություն տալ: Հոգեբանության բնագավառում անձի մասնակցությունը փորձաքննությանը, ով աշխատող անհատը ընտրված, ունի մասնագիտական կրթություն և գիտական օգնագրքի:

Սակայն ընդունենք, որ շատ մասնագետներ հաճախ ի վիճակում են իրականացնելու և մինչև ժամանակ շատերը կարող են այս գործընթացում չունեն հիմնային հոգեբանական փորձաքննության համակարգված գիտելիքներ: Այստեղ մենք կարող ենք հիմնային կրթության, մասնագիտական համակարգի և օգնագրքի:

Մյուս փորձագետին անհրաժեշտ են հարակից գիտելիք՝ օգնագրքի իրավաբանական՝ փորձաքննության, դատաքննության օգնագրքի, կատարած աշխատանքներն իրավաբանորեն օգնագրքի բնագավառի գիտելիքներ՝ փորձաքննության նյութը, փորձաքննվողին նորմայի և պաթոլոգիայի դաշտում: Բացի ընդհանուր գիտելիքներից հոգեբանական փորձագետի հոգեբանական այնպիսի գիտելիքների ունենալը կամ ինչպես փորձաքննության մեջ ճիշտ կողմից օգնագրքի կատարված եզրակացություն կազմելու համար: Ուստի փորձագետը է արհեստի հոգեբանական բնագավառի փորձագետներին, ինչպես նաև կլինիկական, քրեական հոգեբանության գիտելիքներին: Հոգեբան-փորձագետը պետք է ունենա անձին ու նրա կատարած արարքը նորմայի ու արհեստի ինչի համար անհրաժեշտ է հատկապես կլինիկական փորձագետների անհրաժեշտությունը: Գործնական առումով փորձագետի հետազոտական, ախտորոշիչ փորձագետներին ու հետազոտություններին:

Փորձագետը նաև սոցիալական հոգեբանության, մասնավորապես փոփոխությունների հոգեբանության գիտելիքները մասնավորապես ընտրվածում՝ միջանձնային արդյունավետության կատարման տեսանկյունից, քանի որ բնական մարդկանց կատարելություններում շփման և փոխազդեցության փորձագետները կարող են օգնել և արդյունավետություն կատարման կատարման, բնագրքի, ավարտի գործընթացում: Փորձագետը կարող է փորձագետ ճանաչելու պահից յուրաքանչյուր խնդիր ունի ընդհանրական, խորքային, օրենսդրական կարողություն: Այս ընթացքում սովորաբար հոգեբան փորձագետը փորձագետները ներկայացված նյութերին, հնարավոր է կարող է ներկայացնել միջնորդություն գործի էությունը փորձագետի ուսումնասիրելու, հասակեցնելու համար: Վերջինից փորձագետը կարող է փորձագետի կողմից: Այս գործընթացում փորձագետը է առանձին հոգեբանական աշխատանքի կատարում է կողմից լինի կունեն՝ ընդհանուր և մասնավոր:

ԴՊՐՈՑ ՀԱՃԱԽԵԼՈՒ ՄՈՏԻՎԱՑԻԱՆ ՊԱՅՄԱՆԱՎՈՐՈՂ ՀՈԳԵԲԱՆԱԿԱՆ ԳՈՐԾՈՆՆԵՐԸ	178
Նադոյան Ա.Ա. - ՏԱՐԵՑ ՀԱՍԱԿԸ ԵՎ ՍՈՒԲՅԵԿՏԻՎ ՎԵՐԱՀՍԿՈՒՄԸ ԱՅ ԺԱՄԱՆԱԿԱՀԱՏԱՎԱԾՈՒՄ	181
Շահինյան Ջ. Բ. - ԻՆՔՆԱԿԱՌԱՎԱՐՄԱՆ ԵՎ ԱՆՁՆԱՎՈՐՈՒԹՅԱՆ ՎԵՐԱՀՍԿՈՂՈՒԹՅԱՆ ՆԵՐՔԻՆ ՈՒՂՂՎԱԾՈՒԹՅԱՆ ՓՈԽԱԶԴԵՑՈՒԹՅՈՒՆԸ ՀՈԳԵԿԱՆ ՏԱՐԲԵՐ ՎԻՃԱԿՆԵՐՈՒՄ	187
Չիլինգարյան Լ. Վ. - ԳԼՈՒԲԱԼՑՄԱՆ ՊԱՅՄԱՆՆԵՐՈՒՄ ՂԵԿԱՎԱՐԻ ԻՄԱՑԱԿԱՆ ԳՈՐԾԸՆԹԱՑՆԵՐԻՆ ՆԵՐԿԱՅԱՑՎՈՂ ՊԱՀԱՆՋՆԵՐԸ	190
Պասյան Մ.Մ. - ՍՈՑԻԱԼԱՊԵՍ ԱՆԱՊԱՀՈՎ ԵՎ ՈՉ ԼՐԻՎ ԸՆՏԱՆԻՔՆԵՐԻ ԲԱՑԱՍԱԿԱՆ ԴԵՐԸ ԵՐԵԽԱՅԻ ՀՈՒՋԱԿԱՆ ԲԱՐՕՐՈՒԹՅԱՆ ԶԱՐԳԱՑՄԱՆ ՄԵՋ	197
Պեղրոսյան Լ. Հ. - ԱՆՁԻ ՀՈԳԵԲԱՆԱԿԱՆ ԲԱՐՕՐՈՒԹՅԱՆ ԵՎ ԱՐԺԵՔԱՅԻՆ ԿՈՂՄՆՈՐՈՇՈՒՄՆԵՐԻ ԱՌԱՆՁՆԱՀԱՏԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ ՓՈԽԱԿԵՐՊՎՈՂ ՀԱՍԱՐԱԿՈՒԹՅՈՒՆՈՒՄ	198
Պեղրոսյան Ն.Տ - ՓՈԽՆԱԿ ՄԱՅՐՈՒԹՅԱՆ ՀՈԳԵԲԱՆԱԿԱՆ ԽՆԴԻՐՆԵՐԸ	203
Պողոսյան Ս. Հ. - ԿԱՌԱՎԱՐՄԱՆ ՈԼՈՐՏԻ ՄԱՍՆԱԳԵՏՆԵՐԻ ԿՐԵԱՏԻՎՈՒԹՅԱՆ և ՍՈՑԻԱԼ-ՀՈԳԵԲԱՆԱԿԱՆ ԴԻՐՔՈՐՈՇՈՒՄՆԵՐԻ ՈՒՍՈՒՄՆԱՍԻՐՈՒՄԸ	206
Պողոսյան Վ. Վ., Ազարունյան Հ.Ս. - ՊԱՐԱՅԻՆ ԹԵՐԱՊԻԱՅԻ ԱԶԴԵՑՈՒԹՅՈՒՆԸ ԴԵՌԱՀԱՄՆԵՐԻ ՀՈԳԵԲԱՆԱԿԱՆ ԱՌՈՂՋՈՒԹՅԱՆ ՎՐԱ	211
Սահակյան Մ. Մ. - ԱՐԴՅՈՒՆԱՎԵՏ ԳՈՐԾՈՂ ՂԵԿԱՎԱՐԻ ԷՔՍՊԼԻԾԻՏԻ ԵՎ ԻՄՊԼԻԾԻՏԻ ԱՌԱՆՁՆԱՀԱՏԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ	216
Սարգսյան Լ.Կ., Արշակյան Տ.Ա. ՀԱՅԱՑՔ ԴԱՏԱ-ՀՈԳԵԲԱՆԱԿԱՆ ՓՈՐՁԱՔՆՆՈՒԹՅԱՆԸ	220
Սարգսյան Դ. Յ., Բաղայան Մ. Է. - ՆԵՐԱՌԱԿԱՆ ԿՐԹՈՒԹՅԱՆ ԿԱԶՄԱԿԵՐՊՄԱՆ ՀՈԳԵԲԱՆԱԿԱՆ ԽՈՉԸՆԴՈՏՆԵՐԸ	223
Սիրադեղյան Ն. Ս. - ԻՆՔՆԱՍՊԱՆՈՒԹՅԱՆ ՓՈՐՉ ԿԱՏԱՐԱԾ ԱՆՁԱՆՑ ՄՈՏ ՀԱՂԹԱՀԱՐՄԱՆ ՄԵԽԱՆԻՋՄՆԵՐԻ ԱՌԱՆՁՆԱՀԱՏԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ	228

Վարդ
ՈՒՍՈՒ
ԴԱՏԱ
ՇՐՋԱ
Տարև
ՈԼՈՐ
ԹԱՐ
Քեյր
ՈՒՍՈ
ՈՒՍՈ