

հոգեբանության զարգացման նախապատմությունը և օգնում է հստակեցնելու կառավարման առջև ծառայած սոցիալ-հոգեբանական խնդիրները,

Չորրորդ փուլում (մ.թ. I հազարամյակ) արդեն փորձեր էին արվում արտադրության ծախսերի հաշվառման խնդիրների, տնտեսական գործունեության մասնագիտացման կարևորության ու նշանակության ըմբռնման և գործադրման, մենիշխանության սկզբունքների մշակման ուղղությամբ: Այդ ժամանակաշրջանում քրիստոնեական կրոնի ընդունումը, մարդու ըմբռնման և մտածողության մեջ որակական փոփոխությունները, նոր իմպուլս հաղորդեցին կառավարման գործընթացին,

Հինգերորդ փուլը (XVII-XVIII դդ.) պայմանավորվեց կապիտալիստական հարաբերությունների մուտքագրմամբ և արդյունաբերական հարաբերությունների հեղաշրջմամբ: Այս փուլում ձևավորվեցին ձեռնարկատիրության, արտադրահարաբերությունների կառավարման մի շարք սկզբունքներ, որոնք հետագայում (XIX-XX դդ.), հիմնվելով պրակտիկայի վրա, ամրագրվեցին գիտական ձևակերպումներում: Այդ ժամանակներում սկզբունքորեն տարանջատվեցին ձեռնարկատիրության և կառավարման գործընթացները:

Վեցերորդ փուլը սկզբնավորվեց XIX դարի վերջին և շարունակվեց XX դարում: Այդ շրջանում կառավարումը սկսեց դիտվել որպես հետազոտությունների և ներդրումների ինքնուրույն և ինքնին արժեքավոր ո-

լորտ: Եվ գիտական կառավարման տեսության հիմնաքարը դրեց ամերիկացի գիտնական Ֆ. Թեյլորը (1856-1915թթ.), ապացուցելով, որ կառավարման արդյունավետությունն ապահովելու համար կառավարումը պետք է իրականացնել՝ հիմնվելով որոշակի օրենքների, կանոնների և սկզբունքների վրա: Նա իր գիտական կառավարման տեսությունը կառուցեց չորս հիմնադրույթի վրա. 1) գիտություն՝ ավանդական հնարքների փոխարեն, 2) աշխատողների գիտականորեն հիմնավորված ընտրություն, ուսուցում, հետագա կատարելագործում, 3) համագործակցություն՝ անհատական աշխատանքի փոխարեն, 4) ղեկավարների ու բանվորների միջև աշխատանքի և պատասխանատվության բաշխում:

Մարդկային գործոնի դերի ըմբռնումը կառավարման արդյունավետության ապահովման գործում սկսեց ձևավորվել միայն այդ ժամանակաշրջանում: Կապիտալիզմը իր հետ բերելով նոր շունչ և նոր մտածելակերպ, «ստիպեց աչք գցել» մարդ երևույթի վրա: Եվ Թեյլորն, իր տեսությունը մշակելիս, արդեն շեշտադրեց այն: Մարդը ինքնագիտակցության զարգացմամբ հասավ ինքնաճանաչման: Իսկ ճանաչելով՝ իրեն արժեքավորեց: Ուստի, որպես գիտական կառավարման ստեղծման գործում ակտիվորեն աշխատող նախադրյալ, մենք ընդգծում ենք նաև մարդ-ֆենոմենի կարևորության ըմբռնման ձևավորումը: Թեև բոլոր դարերում էլ ակնառու են եղել խելացի տնտեսավար-

որն սկսվեց XX դարի վերջերին և շարունակվում է XXI դարում:

Կառավարման միտքը, բխելով մարդկանց համատեղ կյանքից ու գործունեությունից, և ունենալով «պատկառելի» տարիք, հետևաբար, և հարուստ փորձ, այնուհանդերձ, զարգացման շատ դանդաղ ընթացք է ունեցել: Ունի զարգացման հետևյալ միտումները.

- ❖ գիտական կառավարման արհեստավարժեցում (պրոֆեսիոնալիզացիա)
- ❖ գիտական կառավարման զարգացման գործնական ուղղվածություն
- ❖ կողմնորոշում դեպի կառավարչական կաբինետի բազմաշերտությունը, կառավարչական աշխատանքի դիֆերենցացիայի ուժեղացումը
- ❖ կառավարչական աշխատանքի տեխնիկական սարքավորումների հզորացում և տեխնոլոգիական բարդացումներ
- ❖ դեպի ՄԱԸԴԸ կողմնորոշում՝ որպես ողջ կառավարման գործընթացի գերբարձր արժեք:

Կառավարման հոգեբանության մոտ 100-ամյա պատմության և դարավոր նախապատմության ուսումնասիրությունները փաստում են, որ ժամանակակից կառավարման, բիզնեսի գործընթացների արդյունավետությունը մեծապես պայմանավորված է մարդկային գործոնի դերի ըմբռնմամբ: Մարդ և միջավայր, անհատ

և կոլեկտիվ, անձի անհատական առանձնահատկություններ, ինքնադրսևորում և ինքնիրացում. սրանք և բազմաթիվ այլ խնդիրների հետ են ամեն օր առնչվում ժամանակակից մենեջերները: Եվ միայն այդ խնդիրների գիտականորեն հիմնավորված լուծումները վերջիններին կրնձեռեն երկարաժամկետ և կայունորեն ապահովել ընդհանուր գիտակցված նպատակի իրագործման, մարդկանց գործունեությունը կազմակերպելու և իրենց հետևից տանելու, դեկավարելու գործընթացների արդյունավետությունը: Այսօր աշխատանքն անհնար է առանց աշխատողի նախաձեռնության, ստեղծագործական մոտեցման, սրտացավության, անհատական պատասխանատվության, ռիսկի գնալու պատրաստակամության, շփման, հաղորդակցման մեծ ընդունակությունների, նորի, նորարարության նկատմամբ նրբանկատության ու ճկունության... Իսկ այդ ամենի բարեհաջող իրականացումը կախված է մարդուն ըմբռնելու, նրա վարքագծի պահանջմունքներն ու շարժառիթները հասկանալու, հետաքրքրություններն ու ձգտումները, համոզմունքներն ու աշխարհայացքը, ընդունակություններն ու անձնային անհատական առանձնահատկությունները և հուզականային ոլորտը իմանալու մակարդակից: Այսինքն՝ ժամանակակից ստրատեգիական հայեցակարգի կենտրոնում կանգնած է մարդը, որը դիտվում է, որպես գերբարձր արժեք կազմակերպության համար: Եվ, քանի որ կառավարման գործընթացն

4. սոցիալական, տնտեսական և քաղաքական միջավայրով:

Իսկ ղեկավար-լիդերին անհրաժեշտ հոգեբանական բնութագրերն են. էքստրապոլյացիայի (ուժեղ լիդերն ընդունակ է կանխատեսելու յուրաքանչյուր կոնկրետ իրավիճակի զարգացման ճանապարհը) և մի քանի խնդիրներ միաժամանակ լուծելու ընդունակությունները: Նաև՝ անորոշ իրավիճակներում կայունությունը, զարգացած ինտուիցիան և ինտելեկտուալ դյուրըմբռնողությունը, կոլեկտիվի կառավարումն իր վրա վերցնելու կարողությունը, համառությունը, համագործակցելու ընդունակությունը, ձեռներեցությունը, կենսունակությունը, ուրիշների համար աճի հնարավորություն ստեղծելու ընդունակությունը, սենզիտիվությունը, գործի հետաքրքրությունները սեփական ամբիցիաներից բարձր դասելու ընդունակությունը (խոսքը անձնական և կազմակերպության շահերը ճիշտ զուգորդելու կարողության մասին է), անկախությունը, ճկունությունը, սթրեսադիմացկունությունը, ամուր համոզմունքների և հստակ նպատակների առկայությունը, սեփական գործունեության հասարակական նշանակության գիտակցումը, հումորի զգացումը, բարձր ինքնահարգանքը:

Ժամանակակից գրականության մեջ լիդերը շատ ավելի նույնացվում է կազմակերպության գլխավոր գործող դեմքի՝ ղեկավարի հետ, և նրա բովանդակու-

64. Ouchi W., Theory Z: how American business can meet the Japanese challeng. New York: <Avon books>, 1982. 244 p.
65. Ouchi W., Theory Z: how American business can meet the Japanese challeng. New York: <Avon books>, 1982. 244 p.
66. Oxford Advanced Learner's Dictionary of Current English, Editor Jonathan Crowther, Fifth edition, <OUP>, 1998, 1428 p.
67. Pascale R., Athos A., The Art of Japanese management: applications for American executives. N. Y.< Penguin Books>, 1981, 221 p.
67. Rudwik B., Sistems Analisis for Effective Planning. Principles and Casis. Niley, New York, 1969, 469 p.
68. Shein E., Does Japanese Management Style Have a Massage for Chneri in Mana-gers – Sloan Management Review, Fall, 1981.
69. Schwartz R., The dictonari of biziness and industry. New York: <Forbes a. Sons>, 1954, 561 p.
70. Stoggdal, Margret s. and Crosby, Faye J., The psychology and management., mal-den, MA: Blackwel rub, 2002, 377 p.
71. Hte psychology of leadership: new pespectives ahd research. Book by David M. Messick, Roderik M. Kramer; lowrence erlbaum associats, 2005, 347 p.

Դ.

1. Ես ամաչկոտ եմ և երկչոտ:
2. Անծանոթ իրադրություններում ես ինձ շփոթված եմ զգում:
3. Ինձ դժվար է խոսել անծանոթ մարդկանց հետ:
4. Երբեմն ես չեմ հավատում իմ ուժերին:
5. Ես հեշտ եմ տանում մենակությունը:
6. Անհաջողությունները ճնշում են ինձ:
7. Երբեմն ես երկար ժամանակով եմ պարփակվում:
8. Ես արագ եմ հոգնում:
9. Ես խոսում եմ շատ ցածրաձայն, երբեմն համարյա շուկով:
10. Ես միշտ հարմարվում եմ զրուցակցիս:
11. Երբեմն այնքան եմ տպավորվում, որ չեմ կարողանում զսպել արցունքներս:
12. Ես շատ զգայուն եմ խրախույսի կամ քննադատության հանդեպ:
13. Ես ինձանից և շրջապատից շատ եմ պահանջում:
14. Ես կասկածամիտ եմ:
15. Ես նեղացկոտ մարդ եմ:
16. Ինձ հեշտ է վիրավորել:
17. Ես նախընտրում եմ թաքցնել իմ մտքերը շրջապատից:
18. Ես երկչոտ եմ և քիչ ակտիվ :
19. Ես սովորաբար հնազանդորեն եմ ենթարկվում հրամաններին:

143. Ես բոլորի հետ խորհրդակցում եմ:
148. Ես աշխատում եմ մխիթարել յուրաքանչյուրին:
104. Ես նպաստում եմ ծառայության մեջ ընկերներին (կոլեգաներին) առաջընթացին:
109. Ես ընդունակ եմ գնահատել և ընդունել նորը:
114. Ես կարգադրում եմ ուրիշներին:
119. Ես փառամոլ եմ:
124. Ես դաժան եմ և խիստ:
129. Ես հաստատական եմ:
134. Ինձ հեշտ է վիրավորել:
139. Ես սիրում եմ, որ ինձ խնամում են:
144. Ես ընդունակ եմ տակտով պահանջել, որ աշխատանքը կատարեն:
149. Պատահում է, որ ես «փչացնում եմ» մարդկանց իմ չափազանց բարությանբ:
156. Ես միշտ արտահայտվում եմ համընդհանուր կարծիքի համաձայն, նույնիսկ, եթե գիտեմ, որ ասածս երբեք հայտնի չի լինելու:
105. Ես պաշտպանում եմ աշխատանքային ոգին:
110. Ես կցանկանայի, որ իմ տղան (կամ աղջիկը) աշխատեն այնպիսի ղեկավարության ներքո, ինչպիսին ես եմ:
115. Ես բռնակալ եմ:
120. Ես սառնասիտ եմ և չոր:

Թեստը հնարավորություն է տալիս պարզել նաև անձի սոցիալական հասունության մակարդակը (ՄՀՄ), ինչը որոշվում է հետևյալ բանաձևի միջոցով.

$$\text{ՄՀՄ} = (x \cdot 100\%) / 150,$$

որտեղ x -ը, տվյալ անձի կողմից, թեստի ընտրված որակների քանակի գումարն է:

Արդյունավետ գործող ղեկավարները կամ լիդերները պետք է բարձր արտահայտվածությամբ սոցիալական հասունություն ունենան:

Մարինե Մարտունիկի Սահակյան

ԿԱՌԱՎԱՐՄԱՆ ՀՈԳԵԲԱՆՈՒԹՅԱՆ ՄԻ ՔԱՆԻ
ՀԱՐՑԵՐ

Ոսումնամեթոդական ձեռնարկ

Համակարգչային ձևավորումը՝ Մ. Մ. Սահակյանի

Չափսը՝ 60 x 84 1/16: Թուղթը՝ օֆսեթ:

Տպագրական 8,75 մամուլ,

Տպաքանակը՝ 200 օրինակ:

Երևան