

## ԿԱՐԾԻՔ

Նարե Իգորի Կարապետյանի՝ «Աշխատակցի վարքային քոփինգ ռազմավարության ընտրության կառավարչական նախադրյալները» թեմայով հոգեբանական գիտությունների թեկնածուի գիտական աստիճանի հայցման (ԺԹ.00.01 – «Ընդհանուր հոգեբանություն, հոգեբանության տեսություն և պատմություն, անձի հոգեբանություն» մասնագիտությամբ) ատենախոսության վերաբերյալ

21-րդ դարը նշանավորվել է իր գիտատեխնիկական ձեռքբերումներով, կյանքի որիժմի արագացմամբ, մրցակցային դաշտի ընլայնմամբ: Տեխնիկական առաջընթացը բնավ չի նվազեցնում մարդկային փոխհարաբերություններում առկա հոգեբանական և սոցիալական խնդիրները, որի հիմնարար ուսումնասիրության կարիքը գրեթե միշտ կա: Ինչպես նշում է ատենախոսը, աշխատանքային մրցակցության և գերտեղեկատվության այս դարաշրջանում մշտապես առկա են նաև միջանձնային հարաբերությունները, որոնց և՛ դրական, և՛ բացասական փոխազդեցության հետևանքով առաջանում են սթրեսային իրավիճակներ: Քանի որ ներկայումս ավելացել են և՛ տեղեկատվական ծանրաբեռնվածությունը, և՛ աշխատակիցների գնահատման հաճախականությունը, և՛ անհատական պատասխանատվությունը կազմակերպության առաջընթացի գործում, հիմնախնդրին անդրադարձը առավել քան հրատապ է դառնում:

Նարե Կարապետյանի՝ «Աշխատակցի վարքային քոփինգ ռազմավարության ընտրության կառավարչական նախադրյալները» թեմայով ատենախոսությունը նվիրված է աշխատանքային պայմաններում ղեկավար-աշխատակից փոխազդեցության համատեքստում աշխատակցի սթրեսակայունության մեխանիզմի ընտրությանը: Ատենախոսը անդրադարձել է տարբեր մոդելներով և ղեկավարման ոճով աշխատող կազմակերպություններում առկա խնդիրներին, ուսումնասիրել է միջանձնային փոխազդեցության հիմքում ընկած հոգեբանական առանձնահատկություններին և աշխատակիցների քոփինգ ռազմավարություններին:

Աշխատանքի նպատակն է հանդիսացել հետազոտել աշխատակիցների տարբեր քոփինգ վարքային ռազմավարությունների ընտրությունը պայմանավորող ղեկավարի կառավարման հոգեբանական առանձնահատկությունները:

Հետազոտողի կողմից առաջադրված խնդիրները, տեսական դրույթները և կիրառված մեթոդները լիովին համապատասխանում են աշխատանքի նպատակին և հետազոտության առարկային:

Փորձարարական հետազոտությունների արդյունքում ստացված տվյալները ենթարկվել են SPSS մաթ. վիճակագրական մշակման, հավաստի են և հիմնավորված փորձնական նյութի բավարար քանակությամբ: Ստացված տվյալները հաշվարկվել են տարբեր բանաձևերի օգնությամբ, գծապատկերվել կոռելյացիոն պլեադաների տեսքով: Եզրակացությունները համապատասխանորեն արտացոլում են ուսումնասիրության արդյունքները:

Ն. Կարապետյանի ատենախոսության տեսական նշանակությունը կայանում է նրանում, որ կիրառված մեթոդների միջոցով անձի քոֆինգ վարքային ռազմավարությունները մասին ստացված արդյունքների հիման վրա տրված են քոֆինգ ռազմավարությունների լրացուցիչ բնութագրեր և առանձնահատկությունների դրսևորման կապեր, որոնք հարստացնում են կազմակերպության աշխատակցի ինքնավերահսկիչ վարքի և հոգեվիճակի ինքնակարգավորման օրինաչափությունների մասին գիտական տեղեկությունը: Տեսական վերլուծությունները հարստացնում են տվյալ թեմայի վերաբերվող ակադեմիական գրականությունը, քանի որ ուսումնասիրվող երևույթների միջև տրված են նոր կապեր:

Ատենախոսի կողմից կատարված հետազոտության արդյունքները կարևոր են և կիրառելի Հայաստանի Հանրապետության աշխատաշուկայի նորաստեղծ կազմակերպությունների, ինչպես նաև ոլորտի մարդկային ռեսուրսների կառավարման մասնագետների համար, քանի որ պարունակում են տեղեկատվություն արդյունավետ կառավարման, կադրերի ընտրության, կոնֆլիկտների և սթրեսների կառավարման վերաբերյալ:

Ատենախոսը հիմնվել է մի շարք ժամանակակից հեղինակների մոտեցումների, տեսությունների և հայեցակարգերի վրա, համեմատելով դրանք հայրենական հեղինակների աշխատանքների հետ: Մասնավորապես կանոնում ենք անգլալեզու փորձարարական հետազոտությունների հարուստ ցանկը և վերլուծությունը:

Հետազոտության ընտրանքը կիրառված մեթոդներն ու մեթոդիկաները՝ տեսական վերլուծությունը, դիտումը, հարցազրույցը, թեստավորումը, փորձագիտական հարցումը, մաթ. վիճակագրական վիճակագրական վերլուծությունը, ապահովում են աշխատանքի հավաստիությունը և արժանահավատությունը:

Ատենախոսության առաջին գլուխը՝ «Ղեկավարի և աշխատակիցների քոփինգ վարքային ռազմավարությունների ուսումնասիրման մեթոդաբանական մոտեցումների վերլուծություն»-ն ունի չորս ենթագլուխ: Դրանցում ներկայացված են թեմային վերաբերվող հայտնի գիտնականների տեսությունները և հայեցակարգերը: Ներկայացված են կառավարման դպրոցների զարգացման հոգեբանական հիմքերը (Ա. Լեոնտև, Ֆ. Թեյլոր, Ա. Ֆայոլ, Գ. Էմերսոն, Լ. Ուրվիկ, Մ. Վերբեր, Է. Մեյո, Մ. Ֆոլետ, Ա. Մալոու և այլոք), դրանում առկա երկու սուբյեկտների՝ ղեկավարի և աշխատակցի հոգեբանական առանձնահատկությունների և նրանց փոխներգործության օրինաչափությունների վերլուծությունները:

Այս գլխում ներկայացված են արտասահմանյան հոգեբանների հայտնի տեսությունների, մոտեցումների վերլուծություններ, որոնք դիտարկվում են հոգեբանական տարբեր բնագավառների պրիզմայով: Երկրորդ ենթագլուխը նվիրված է ղեկավարի վարքային ռազմավարությունը պայմանավորող անձնային առանձնահատկությունների վերլուծությանը:

Նշված գլխում ատենախոսը կապեր է տրվել քոփինգ ռազմավարության և հաղորդակցման, ինքնագնահատականի, գործունեության ոլորտի և ղեկավարի այլ առանձնահատկությունների միջև, որոնք կարող ենք պատճառավորել քոփինգի ընտրությունը: Քննարկվել են որոշման ընդունման առանձնահատկությունները կախված՝ հոգեկան ակտիվությունից, ստեղծարարության մակարդակից, ընկալման առանձնահատկությունից, անհատական ռեսուրսներից և ղեկավարման ոճից:

Կատարվել է աշխատակիցների քոփինգ վարքի ուսումնասիրման գիտական մոտեցումների և հայեցակարգերի վերլուծություն, դիտարկվել են կազմակերպություններում աշխատակցի վարքի դրսևորման մի քանի մոդելներ:

Ատենախոսության «Անձի վարքային ռազմավարության ընտրության յուրահատկությունների հետազոտության արդյունքներ և վերլուծություն» երկրորդ

գլուխը նվիրված է աշխատանքի հետազոտական մասի կազմակերպմանը, մեթոդիկաների ընտրությանը, ընտրանքի հիմնավորմանը և հետազոտական արդյունքների վերլուծությանը:

Ատենախոսի կողմից անցկացված հիմնախնդրի վերլուծական և տեսական հետազոտությունը, կատարված փորձարարական մեծ աշխատանքը, ինչպես նաև կիրառված մեթոդական հնարքների համալիրի առկայությունը թույլ են տալիս դիտարկել այն որպես գիտական մեծ արժեք ունեցող մշակում:

Ատենախոսության սեղմագիրը կազմված է գրագետ և համապատասխանորեն արտացոլում է ատենախոսության բովանդակությունը: Աշխատանքը կատարված է բարձր գիտամասնագիտական մակարդակի վրա: Ընդհանուր առմամբ ատենախոսությունը գրված է գրագետ և ընթեռնելի լեզվով:

Ն.Բ. Կարապետյանի «Աշխատակցի վարքային քոփինգ ռազմավարության ընտրության կառավարչական նախադրյալները» թեմայով ատենախոսական աշխատանքը գուրկ չէ թերություններից, որոնք սակայն վերաբերվում են դրա առանձին կողմերին, և ոչ մի կերպ չեն նվազեցնում տվյալ աշխատանքի գիտական արժեքը:

Ատենախոսական հետազոտության ուսումնասիրման արդյունքում բացահայտվեցին որոշ վրիպումներ, հարցեր և դիտողությունները, որոնք պարզաբանման կարիք ունեն՝

1. Հետազոտական մեթոդիկաների ընտրությունը հիմնավորված բխում է տեսական վերլուծությունից, ատենախոսության 2.1.1 ենթագլխում ներկայացված նյութերից և նշվում է, որ քոփինգ վարքի և էքզիստենցիալ հասունության կապը բացահայտելու համար մշակվել է ախտորոշիչ մեթոդիկաների փաթեթ, որը ներառում է՝ Ալֆրեդ Լենգնելի «էքզիստենցիալ սանդղակը», Լազարուսի քոփինգ թեստը և Ռոբին Հիգինսի ինքնակենսագրական գրույցի մեթոդը: Սակայն ըստ բազմաթիվ ժամանակակից հետազոտությունների (Օրինակ՝ Դ.Կառուզո, Դ. Գոլեման, Ջ. Մայեր և այլոց) ղեկավարի կառավարման ոճը հաճախ պայմանավորված է լինում հուզական ինտելեկտի դրսևորումներով, որոնք ուղղակի ազդում են նրա կոգնիտիվ ընդունակությունների վրա: Ուստի

գլուխը նվիրված է աշխատանքի հետազոտական մասի կազմակերպմանը, մեթոդիկաների ընտրությանը, ընտրանքի հիմնավորմանը և հետազոտական արդյունքների վերլուծությանը:

Ատենախոսի կողմից անցկացված հիմնախնդրի վերլուծական և տեսական հետազոտությունը, կատարված փորձարարական մեծ աշխատանքը, ինչպես նաև կիրառված մեթոդական հնարքների համալիրի առկայությունը թույլ են տալիս դիտարկել այն որպես գիտական մեծ արժեք ունեցող մշակում:

Ատենախոսության սեղմագիրը կազմված է գրագետ և համապատասխանորեն արտացոլում է ատենախոսության բովանդակությունը: Աշխատանքը կատարված է բարձր գիտամասնագիտական մակարդակի վրա: Ընդհանուր առմամբ ատենախոսությունը գրված է գրագետ և ընթեռնելի լեզվով:

Ն.Ի. Կարապետյանի «Աշխատակցի վարքային քոփինգ ռազմավարության ընտրության կառավարչական նախադրյալները» թեմայով ատենախոսական աշխատանքը զուրկ չէ թերություններից, որոնք սակայն վերաբերվում են դրա առանձին կողմերին, և ոչ մի կերպ չեն նվազեցնում տվյալ աշխատանքի գիտական արժեքը:

Ատենախոսական հետազոտության ուսումնասիրման արդյունքում բացահայտվեցին որոշ վրիպումներ, հարցեր և դիտողությունները, որոնք պարզաբանման կարիք ունեն`

1. Հետազոտական մեթոդիկաների ընտրությունը հիմնավորված բխում է տեսական վերլուծությունից, ատենախոսության 2.1.1 ենթազվխում ներկայացված նյութերից և նշվում է, որ քոփինգ վարքի և էքզիստենցիալ հասունության կապը բացահայտելու համար մշակվել է ախտորոշիչ մեթոդիկաների փաթեթ, որը ներառում է` Ալֆրեդ Լենգնելի «էքզիստենցիալ սանդղակը», Լազարուսի քոփինգ թեստը և Ռոբին Հիգինսի ինքնակենսագրական գրույցի մեթոդը: Մակայն ըստ բազմաթիվ ժամանակակից հետազոտությունների (Օրինակ` Դ.Կառուզո, Դ. Գոլեման, Ջ. Մայեր և այլոց) ղեկավարի կառավարման ոճը հաճախ պայմանավորված է լինում հուզական ինտելեկտի դրսևորումներով, որոնք ուղղակի ազդում են նրա կոգնիտիվ ընդունակությունների վրա: Ուստի

պարզաբանման կարիք կա, թե ինչո՞ւ է այդ կարևոր գործոնը անտեսվել է հեղինակի կողմից:

2. Պաշտպանության ներկայացվող դրույթները միանշանակ բխում են իրականացված բազմափուլ հետազոտության արդյունքներից և եզրակացություններից, սակայն 2-րդ և 3-րդ դրույթների լիարժեք ընկալումը հնարավոր է միայն ամբողջ աշխատանքն ուշադիր ուսումնասիրելու արդյունքում: Քանզի հեղինակի ներկայացված այդ ոճով ձևակերպված պնդումները ընդհանրական են:
3. Ատենախոսության 32-րդ էջում նշված է՝ «...Կառավարման և աշխատանքի հոգեբանության արդիական հիմնախնդիրներն ուսումնասիրվում են Հայաստանի մի շարք կրթական հաստատություններում՝ ԵՊՀ, ՀՊՄՀ, ՀՀ ՊԿԱ, ՀՀ ԳԱԱ-ում Ռ. Աղուզումցյանի, Ս. Գևորգյանի, Դ. Հայրապետյանի, Դ. Ամիրյանի և այլ հայրենական հոգեբանների կողմից»: Ցանկալի կլիներ որ Ն. Կարապետյանը զուգահեռներ և համեմատականներ ներկայցներ իր ստացված արդյունքների հետ:
4. Ատենախոսության փորձարարական բաժնում ներկայացված որոշ աղյուսակների և գծապատկերների ձևով ներկայացված համահարաբերակցական հավաստի կապերի մեկնաբանությունները կարող են ավելի մանրամասն դիտարկվել, իսկ թիվ 19-րդ աղյուսակի կապերը՝ տարիքի և հուզական քոփինգի կոռելյացիոն կապը սխալ է ներկայացված: Տեսանելի է, որ արձանագրված թվային արժեքը համապատասխան հավաստի կապ ունի գործիքային քոփինգի հետ:
5. Ըստ մեզ ատենախոսության սեղմագրում կարելի էր ավելի մեծ ուշադրություն դարձնել աշխատակիցների վարքային և դերային կարծրատիպերի գնահատման պրոյեկտիվ մեթոդիկայի տվյալների ներկայացմանը. Դա ավելի կհարստացներ հետաքրքիր և օրիգինալ գիտափորձի իմաստը:

Այնուամենայնիվ, անհրաժեշտ է նշել, որ արված դիտողությունները բոլորովին չեն նվազեցնում ատենախոսության գիտական արժեքը, սակայն նրանց հաշվառումը դրական կանդրադառնար աշխատանքի ընդհանուր որակի վրա: Ատենախոսությունը

գրված է արհեստավարժ, պահպանվել է ուսումնասիրված նյութերի տրամաբանական կապը, հստակ արտացոլված են հետազոտության բովանդակությունը և արդյունքները: Հետազոտության սեղմագիրը և հեղինակի գիտական 9 հրապարակումները արտացոլում են ատենախոսության հիմնական դրույթները: Հայցորդի կողմից ստացված գիտական և գործնական արդյունքները կարելի է որակել որպես կարևոր և անձի հոգեբանության բնագավառում գիտական մի հիմնախնդրի մասնակի լուծում:

Եզրակացություն

Այսպիսով, կարելի է եզրակացնել, որ Նարե Իգորի Կարապետյանի «Աշխատակցի վարքային քննիչ ուղեգրության ընտրության կառավարչական նախադրյալները» թեմայով ատենախոսությունը համապատասխանում է ՀՀ գիտական աստիճանավորման կանոնակարգի 7-րդ կետի պահանջներին և ԲՈԿ-ի կողմից ԺԹ.00.01. «Ընդհանուր հոգեբանություն, հոգեբանության տեսություն և պատմություն, անձի հոգեբանություն» մասնագիտությամբ հոգեբանական գիտությունների թեկնածուի գիտական աստիճանի հայցման համար ներկայացվող պահանջներին, և հեղինակը արժանի է հայցվող գիտական աստիճանին:

Հայաստանի Հանրապետության պետական  
կառավարման ակադեմիայի  
ռեկտոր, հոգեբ. գիտ.դոկտոր, պրոֆեսոր

Ս. Բ. Լոբյան

Հաստատում եմ՝

ՀՀ ՊԿԱ գիտ. քարտուղար, հ.գ.թ., դոցենտ

Ս. Պոդոյան

