

Գրականություն

1. Бьюкенен Дж.М. Сочинения. Конституция экономической политики. Расчет согласия. Границы свободы /Нобелевские лауреаты по экономике. Т. 1 /Фонд экономической инициативы. – М.: Таурис Альфа, 1997. – 560 с.
2. Канеман Д., Тверски А. Рациональный выбор, ценности и фреймы //Психологический журнал, 2003. Т. 24. - № 4. – с. 31 – 42.
3. Корнилова Т.В. Психология риска и принятия решений, Аспект Пресс, – М., 2003. – 286 с.
4. Кумбс К.Х. Некоторые подходы к восприятию и оценке степени риска //Нормативные и дескриптивные модели принятия решений. Ред. Б.Ф. Ломова. М.: Наука, 1981. с. 51 – 65.
5. Ромашов О.В., Ромашова Л.О. Социология и психология управления. /О.В. Ромашов, Л.О. Ромашова. – М.: Издательство “Экзамен”, 2002. – 512 с.
6. Allais M. (1953) Le Comportement de l'Homme Rationnel devant le Risque: Critique des Postulatset Axiomes de l'Ecole Americaine //Econometrica, 21, p. 503 – 546.

ԿԱՌԱՎԱՐԻՉՆԵՐԻ ՍԹՐԵՍԱԿԱՅՈՒՆՈՒԹՅԱՆ ԴՐՍԵՎՈՐՄԱՆ ԱՌԱՆՁՆԱՀԱՏՎՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ

Խաչատրյան Անի

ՀՀ պետական կառավարման ակադեմիա, Երևան, Հայաստան

Հանգուցային բառեր՝ կառավարչական գործունեություն, մասնագիտական կրթություն, գործունեության արդյունավետություն, սթրեսակայունություն, սթրեսաձիվ գործոններ:

Ժամանակակից կառավարչական գործունեությունը պարունակում է մեծ լարվածություն՝ պայմանավորված կառավարչի գործառնությունների լայն շրջանակով:

Այդ լարվածության վիճակները իջեցնում են մասնագիտական գործունեության մեջ ընդգրկված մարդկանց կողմից իրենց աշխատանքային պարտականությունների կատարման հաջողությունն ու որակը, կամ պահանջում են լրացուցիչ ջանքեր օպտիմալ հոգեֆիզիոլոգիական մակարդակի պահպանման համար, ինչն, իր հերթին, հանգեցնում է մի շարք սոցիալ-տնտեսական և սոցիալ-հոգեբանական հետևանքների՝ կադրերի հոսքի ավելացում, աշխատանքից բավարարվածության իջեցում, անձնային և բնութագրական որակների ձևախեղումներ:

Այս ամենն անխուսափելիորեն ներկայացնում է ավելի բարձր պահանջներ մասնագետի մասնագիտական և հոգեբանական պատրաստմանը, հոգեկան առողջությանը: Ապագա մասնագետի՝ սթրեսային վիճակների կանխարգելման միջոցառումների կիրառումը նպաստում է մասնագիտական գործունեության իրականացման կատարելագործմանը [4]:

Մասնագիտական կրթության արդյունքում մասնագիտական հմտությունների ձևավորման հետ մեկտեղ սթրեսակայունության ձևավորումը թույլ կտա ապահովել ապագա մասնագետների հոգեկան առողջությունը և արդյունավետ գործունեությունը:

Ընդունված է համարել, որ սթրեսակայունությունը հանդիսանում է հոգեկան կայունության ձևերից մեկը, որը դրսևորվում է սթրես-գործոնների ազդեցության տակ, իսկ դրանց յուրահատկությունը որոշվում է գործունեության կոնկրետ տեսակով:

Գիտական աղբյուրների վերլուծությունից պարզ է դառնում, որ սթրեսակայունության հստակ սահմանում չկա, և տարբեր հեղինակներ այն տարբեր կերպ են մեկնաբանում [1, 2, 3]:

Օրինակ, հոգեբանական բառարանում սթրեսակայունությունը սահմանվում է որպես անձնային որակների որոշակի ամբողջություն, որոնք աշխատակցին թույլ են տալիս հաղթահարել նշանակալի ինտելեկտուալ, կամային և հուզական ծանրաբեռնվածությունը կամ գերծանրաբեռնվածությունը, որոնք պայմանավորված են մասնագիտական գործունեության առանձնահատկություններով՝ առանց հատուկ վտանգավոր հետևանքների գործունեության, շրջապատողների և սեփական առողջության համար:

Ս. Վ. Սուբբոտինը պնդում է, որ «սթրեսակայունությունը համակարգային անհատական հոգեբանական առանձնահատկություն է, որը կայանում է անհատի բազմամակարդակ որակների յուրահատուկ փոխկապվածությունում, ինչն ապահովում է համակարգի կենսաբանական, ֆիզիոլոգիական և հոգեբանական հումեոստազը և հանգեցնում է կենսագործունեության տարբեր պայմաններում շրջակա միջավայրի հետ սուբյեկտի օպտիմալ փոխազդեցության» [2, էջ 351]: Նշված սահմանմանը միանում է Ա. Ա. Բարանովը՝ նշելով, որ տվյալ ֆենոմենը դիտարկվում է հիմնականում ֆունկցիոնալ տեսանկյուններից՝ որպես բնութագիր, որն ազդում է գործունեության արդյունավետության վրա. նույնը հետագայում նշում է նաև Ն. Վ. Սուվորովը [2, էջ 352]:

Բ. Խ. Վարդանյանի և Ս. Բ. Սուբբոտինի աշխատանքներում նկատվում է սթրեսակայունության երկակի բնույթի մասին գաղափարը՝ որպես որակ, որն ազդում է գործունեության արդյունավետության վրա և որպես բնութագրիչ, որն ապահովում է անձի՝ որպես համակարգի հումեոստազը: Սրա հիման վրա սթրեսակայունությունը կարելի է դիտարկել որպես գործունեությունից բխող կամ անձնային որակ [1]:

Ըստ հոգեբանական սթրեսի ուսումնասիրման ոլորտի ժամանակակից առաջատար մասնագետ Վ. Ա. Բոդրովի՝ սթրեսակայունության ուսումնասիրման ելակետ պետք է լինի այդ հասկացության սահմանումը, որը մի շարք հեղինակներ հանգեցնում են միայն հուզական կայունությանը: Սթրեսակայունության տակ նա հասկանում է «մարդու ինտեգրատիվ որակ, որն, առաջին հերթին, բնութագրում է արտաքին և ներքին միջավայրի արտակարգ գործոնների նկատմամբ նրա հարմարման մակարդակը: Երկրորդ հերթին, այն որոշվում է գործունեության սուբյեկտի ֆունկցիոնալ հուսալիության մակարդակով և ընթացիկ ֆունկցիոնալ վիճակի և այդ պայմաններում վարքի կարգավորման հոգեկան, ֆիզիոլոգիական ու սոցիալական մեխանիզմների զարգացվածությամբ» [2, էջ 352]:

Սթրեսակայունության վերը նշված վերլուծություններից ակնհայտ է, որ այն հանդիսանում է համակարգային անձնային որակ, և մեծապես պայմանավորում է ինչպես անձի հոգեկան առողջությունը, այնպես էլ մասնագիտական գործունեության արդյունավետությունը: Յուրաքանչյուր մասնագիտական գործունեության համար բնորոշ են տվյալ գործունեության առանձնահատկություններից բխող սթրեսածին գործոններ՝ սթրեսորներ, որոնց նկատմամբ էլ անձը պետք է իր մասնագիտական գործունեության ընթացքում դրսևորի սթրեսակայունություն: Մասնագիտական գործունեությունն առավել արդյունավետ կլինի այն դեպքում, եթե սթրեսակայունությունը տվյալ գործունեությանը բնորոշ սթրեսորների նկատմամբ ձևավորվի ոչ թե մասնագիտական գործունեության, այլ մասնագիտական կրթության ընթացքում:

Տվյալ աշխատանքի շրջանակներում կատարվել է փորձարարական հետազոտություն, որի նպատակն էր ուսումնասիրել կառավարիչի որակավորում ստացած երիտասարդ մասնագետների սթրեսակայունության դրսևորումները: Հետազոտությանը մասնակցել են ՀՀ ՊԿԱ-ի շրջանավարտները: Վերջին շրջանում կատարված հետազոտությունները և մասնագիտական գրականության ուսումնասիրումը ցույց են տալիս, որ կառավարիչի մասնագիտական կոմպետենտության կարևորագույն բաղադրիչ է հանդիսանում սթրեսակայունությունը, ինչը թույլ է տալիս պահպանել կայունություն և հավասարակշռվածություն կառավարչական գործունեության լարված պայմաններում, ադեկվատ կերպով հակազդել կառավարչական գործունեությանը բնորոշ սթրեսորներին:

Սթրեսակայունությունը որոշվում է կառավարչի հարմարողական հակազդումների կայունությամբ և հուսալիությամբ՝ գործունեության և կյանքի տարբեր, անընդհատ փոփոխվող պայմանների նկատմամբ: Գերմանացի հոգեբաններ Վ. Ջիգերտը և Լ. Լանգն առանձնացնում են ղեկավարին բնորոշ դիսթրեսների հետևյալ պատճառները՝ աշխատանքը կատարել չկարողանալու վախը, սխալ թույլ տալու վախը, վախը, որ ուրիշներն իրենից առաջ կանցնեն, աշխատանքը կորցնելու վախը, սեփական «Ես»-ը կորցնելու վախը [3]:

Հետազոտությունն անցկացվել է Դեյթոի սթրեսակայունության թեստի միջոցով (ԴՄԹ): Թեստի օգնությամբ հնարավոր է չափել սթրեսի հակվածության 4 մակարդակ՝ թույլ (50-98 միավոր), չափավոր (99-148 միավոր), արտահայտված (149-198 միավոր) և ծայրահեղ (199-250 միավոր): Ըստ կատարված հետազոտության արդյունքների՝ մագիստրոսների՝ սթրեսի ենթարկվելիության միջին ցուցանիշը 111 միավոր է, ինչը համապատասխանում է չափավոր արտահայտվածությանը:

Հետազոտվողներից 6-ի մոտ դրսևորվել է սթրեսի հակվածության թույլ մակարդակ, 22-ի մոտ՝ չափավոր, 2-ի մոտ՝ արտահայտված: Ծայրահեղ դրսևորում չի եղել: Փաստորեն, ավելի շատ արտահայտվում է չափավոր դրսևորումը: Հարկ է նշել, որ որքան քիչ է անձը սթրեսային ապրումներ ունենում, այնքան ավելի բարձր է նրա սթրեսակայունությունը: Հետազոտության արդյունքում պարզ է դառնում, որ մագիստրանտների մոտ դիտարկվում է սթրեսակայունության չափավոր մակարդակ, ինչը նրանց ապագա մասնագիտական գործունեության համար խիստ անհրաժեշտ որակ է: Հուզական հավասարակշռվածության և սթրեսակայունության առկայությունը կառավարչի մոտ նշանակում է իր հուզական ոլորտի նկատմամբ բարձր ինքնավերահսկողության հնարավորություններ: Նման որակներով ղեկավարն ունակ է բոլորի հետ պահպանել հավասարակշիռ, հարգալից, գործնական հարաբերություններ, քիչ գրգռվել և անընդհատ ճնշել իր մեջ բացասական հուզական մղումները: Նման պայմաններում անհրաժեշտ է համակարգված աշխատանքներ կատարել ուսումնառության ընթացքում բարձր սթրեսակայունություն ձևավորելու ուղղությամբ: Իհարկե, սխալ կլինի մտածել, որ միայն բարձր սթրեսակայունության շնորհիվ կարելի է հասնել կառավարչական գործունեության արդյունավետության: Դա կառավարչի փսիխոգրամայի տարրերից մեկն է, որն առանց այլ բաղկացուցիչ անձնային որակների արտահայտվածության չի ապահովում գործունեության արդյունավետություն, բայց որի բացակայության դեպքում գործունեության արդյունավետությունը նվազում է:

Այսպիսով՝ սթրեսակայունությունը հանդիսանում է անձի կարևորագույն բնութագրական հոգեբանական որակներից մեկը, որի բարձր արտահայտվածությունն ապահովում է համակարգի կենսաբանական, ֆիզիոլոգիական և հոգեբանական հավասարակշռվածությունը և հանգեցնում է կենսագործունեության տարբեր պայմաններում շրջակա միջավայրի հետ սուբյեկտի օպտիմալ փոխազդեցության: Ապագա կառավարիչների մոտ, ըստ կատարված հետազոտության արդյունքների, այն գտնվում է չափավոր մակարդակում, ինչը կարող է հանդիսանալ նրանց մասնագիտական գործունեության արդյունավետությունն ապահովող կարևորագույն և անհրաժեշտ տարրերից մեկը:

MANIFESTATION FEATURES OF MANAGERS STRESS RESISTANCE

Ani Khachatryan

Public Administration Academy of RA, Yerevan, Armenia

Key words: managerial activity, professional education, activity effectiveness, stress resistance, stressors.

Stress resistance is one of the most important characteristic of a person's psychological qualities, which highly expressiveness provides the biological, physiological and psychological balance of the system and leads to optimal interaction with environment for the subject in different life conditions. According to the implemented research results for future managers it is at a moderate level. This may be one of the most important and necessary elements providing their professional activity's efficiency.

Գրականություն

1. Банников В. В. Влияние социально-психологических компонентов стрессоустойчивости на эффективность деятельности персонала организации: дис. канд. психол. наук: М., 2003. С. 156.
2. Бодров В. А. Психологический стресс: развитие и преодоление. М: Изд-во <<ПЕР СЭ>>, 2006. С. 3523.
3. Урбанова А. А. Психология управления, учебное пособие, Минск, Харвест, 2007г., 640с.
4. Хачатрян А. Р. Личностно-профессиональное развитие будущих руководителей в процессе образования, Высшая школа: опыт, проблемы, перспективы: материалы VII Международной научно-практической конференции. Москва, РУДН, 17-18 апреля 2014 г., 500-504 стр.

ՔԱՂԱՔԱԿԱՆ ԼԻՂԵՐՆԵՐԻ ՄՈՏԻՎԱՅԻԱՅԻ ԽՆԴԻՐԸ

Կտիկյան Լուսինե

Երևանի պետական համալսարան, Երևան, Հայաստան

Հանգուցային բառեր՝ լիդերություն, քաղաքական մոտիվացիա, իշխանություն, լիդերների հոգեվերլուծական ուսումնասիրություն:

Խոսելով քաղաքական լիդերների մոտիվացիոն խնդրի մասին, պետք է ուշադրություն դարձնել այն բանի վրա, որ ոչ միայն առօրեական հասկացման մակարդակով, այլև որոշ խորը գիտական տեսություններում քաղաքական լիդերի հիմնական մոտիվացիան հանդիսանում է իշխանության ձգտումը: Այդ փաստը նշում են շատ սոցիալական և քաղաքական հոգեբաններ, մասնավորապես Ե. Գ. Շեստոպալը և Դ. Վ. Օլշանսկին: Իրականում այդպիսի համոզմունքը սխալ չի համարվում, խնդիրը լրիվ այլ է. իշխանության ձգտումն է միայն համարվում քաղաքական լիդերի մոտիվացիա, կամ էլ մենք պարտավոր ենք փնտրել այլ գործոններ, այլ մոտիվացիա: Իշխանության մոտիվացիան դիտարկվում է ոչ միայն քաղաքական լիդերների մոտ, այլև շատ տարբեր սոցիալական խմբերի մոտ: Իհարկե քաղաքական լիդերների մոտ իշխանության մոտիվացիան այլ է, այն ավելի հստակ ընդգծված է, սակայն դա լիովին օրինաչափ է. այդ տեսակի գործունեությունը ենթադրում է նմանատիպ մոտիվացիա: Անձը, ով օժտված է իշխանությամբ, կամա թե ակամա, խառնվում է այլ մարդկանց կյանքի մեջ, ծրագրավորում է ուրիշների կյանքը իր սեփական սցենարով: **Ուղղակի, այսպես կոչված դեմոկրատական հասարակություններում, քաղաքական լիդերների սցենարները մատուցվում են որպես հենց այդ հասարակության կյանքի սցենարներ:** Կարող է այնպիսի տպավորություն ձևավորվել, որ իշխանությունը, որպես սոցիալական ինստիտուտ, մարդկանց ճակատագրերի մեջ խառնվելով, խլելով նրանցից ազատություն և ինքնավարություն, իրենցից ներկայացնում է սոցիալական չարիք: Մակայն դա բնավ էլ այդպես չէ: «Ինչ-որ գործողություն կարող է կոչվել իշխանության արտահայտում, եթե այն