

ԿԱՐՄԻՔ

Հակոբ Մուշեղի Գևորգյանի «Զինված ուժերում ծառայողական գործունեության արդյունավետության գնահատման սոցիալ-հոգեբանական մեխանիզմները (ՀՀ ԶՈՒ-ի կրտսեր սպայական կազմի օրինակով)» ատենախոսության վերաբերյալ

Մեր տարածաշրջանում ընթացող հակամարտային զարգացումները պահանջում են ձևավորել անվտանգային այնպիսի համակարգ, որը հնարավորություն կտա չեզոքացնելու ՀՀ-ի դեմ ուղղված սպառնալիքները, ինչը ենթադրում է նաև մարդկային ներուժի արդյունավետ օգտագործում: Ուստի գիտականորեն հիմնավորված այդպիսի հետազոտությունները, որոնք ուղղված են զինծառայողների մասնագիտական գործունեության արդյունավետության գնահատման սոցիալ-հոգեբանական մեխանիզմներին, միանշանակ ողջունելի է: Ատենախոսը անշուշտ իրավացի է, երբ նշում է, որ նման գնահատման հոգեբանական մեխանիզմների բացահայտումներ են կարող է նպաստել ԶՈՒ-ում մարդկային ռեսուրսների արդյունավետ կառավարմանը:

Մենք գիտենք, թե զինծառայողները ինչ բարդ, լարված և անմիջական կյանքին սպառնացող պայմաններում են անցկացնում իրենց ծառայությունը: Զինծառայողի մասնագիտական գործունեության ժամանակ առաջացած ֆիզիկական և հոգեկան ծանրաբեռնվածությունը, բարձր պատասխանատվությունը անխուսափելի են դարձնում հոգնածությունը, լարվածությունը, ինքնավստահության որոշակի անկումները, տագնապները, կոնֆլիկտները, հետևաբար հեղինակի մոտեցումները ճշգրիտ են, երբ նշում է, որ ծառայողական գործունեության ընթացքում կրտսեր սպայական կազմի անձնային հատկությունները, օրինակ՝ համառությունը, կազմակերպվածությունը, համբերատարությունը, հաստատականության բարձր արտահայտվածությունը, ինտելեկտի և ինքնակառավարման բարձր մակարդակը, ընդհանուր հուզականության և նրա առանձին բաղադրամասերի արտահայտվածությունը ազդելու են մարտական պատրաստության ցուցանիշների վրա: Կարծում ենք՝ պետք է մտածել նաև այս կարգի հետազոտության արդյունքների ներդրման մասին:

Ատենախոսը, անդրադառնալով անձի մասնագիտական գործունեության հիմնախնդրին, կատարել է բավական հարուստ գրականության վերլուծություն՝ ձևավորելով ուսումնասիրվող թեմայի համար պատշաճ տեսական հիմքեր: Իհարկե կարևոր է այս առումով նաև դուրս բերել զինվորական գործունեության արդյունավետությունը պայմանավորող սոցիալ-հոգեբանական գործոնները (այդ թվում՝ զինվորական ծառայության անվտանգության ապահովման կայուն համակարգի ստեղծմամբ), ինչը կարծում ենք, ատենախոս՝ հաջողությամբ է իրականացնել:

Ատենախոսի համար մեթոդաբանական հիմք են Լ. Ֆոն Բերտալանֆիի ուժային կառույցին բնորոշ մշակութային և ենթամշակութային համընդհանուր օրինաչափություններն ու սկզբունքները, ինչպես նաև կիրառական նշանակություն ունեցող Բ. Գ. Անանևի, Վ. Պ. Կուզմինի, Բ. Ֆ. Լոմովի մշակած համակարգային մոտեցումները, անձի ձևավորման և զարգացման Բ. Գ. Անանևի տեսությունը և Պ.Գ. Անոխինի կառուցվածքային-գործառութային դիրքորոշումը: Համալիր հետազոտությամբ հաշվի են առնվել նաև գործառնական, բիհիոքրիստական, հումանիստական և անձի վարքային այլ դրսևորումների հայեցակարգային մոտեցումները: Կարծում ենք՝ ներկայացվող տեսական ուսումնասիրությունները հնարավորություն են տվել ատենախոսին ճշգրիտ մշակելու հետազոտությունների կազմակերպման մեթոդաբանությունն ու մեթոդները:

Ատենախոսությունը գերծ չէ նաև որոշակի թերություններից: Մասնավորապես, անհրաժեշտ ենք համարում ընդգծել հետևյալ նկատառումները.

1. Անշուշտ կարևոր է բացահայտել զինված ուժերում ծառայողական գործունեության արդյունավետության գնահատման սոցիալ-հոգեբանական մեխանիզմները, կարծում ենք՝ աշխատանքը կշահեր, եթե ատենախոսը առանձին բաժնով անդրադառնար նաև արդյունավետությանը խոչընդոտող հոգեբանական գործոններին:

2. Հեղինակը աշխատանքում անդրադառնում է զինծառայողների ներքին ծառայության կազմակերպման և կարգապահության հարցերին: Սակայն գրականության ցանկում, ինչպես նաև բուն տեքստում «Հայաստանի

Հանրապետության Ջինված ուժերի ներքին ծառայության կանոնագիրք» ՀՀ օրենքին և «Հայաստանի Հանրապետության Ջինված ուժերի կարգապահական կանոնագիրք» ՀՀ օրենքի մասին որևէ նշում չկա (բացառությամբ մեկ փաստի, որտեղ հղում է արված ՋՈՒ-ում ներքին ծառայության կանոնագրքին):

3. Ինչով է պայմանավորված այն հանգամանքը, որ հեղինակը կրտսեր սպայական կազմի օրինակով է անդրադարձել Ջինված ուժերում ծառայողական գործունեության արդյունավետության գնահատման սոցիալ-հոգեբանական մեխանիզմներին, այն դեպքում, երբ հետազոտության ընտրակազմը շատ ավելի ընդգրկուն է:

4. Արդյունքների վերլուծության բաժնում կան աղյուսակներ, որոնք ներկայացված են էջերով, կարծում ենք՝ դրա անհրաժեշտությունը չկար: Աշխատանքը կշահեր, եթե բերված թվային տվյալները ներկայացվեին հավելվածում, իսկ բուն աշխատանքում կատարվեր հիմնականում տեքստային վերլուծություններ:

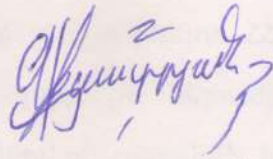
5. Բնականաբար հեղինակը ունի որոշակի կաշկանդվածություն ստացված հետազոտական որոշ արդյունքներ բաց հրապարակելու առումով: Կցանկանայինք հնարավորության սահմաններում ներկայացնել գործունեության արդյունավետության գնահատման մեխանիզմների ներդրման հեռանկարները ոչ միայն զինծառայողների (մարտավարական, օպերատիվ կամ ռազմավարական մակարդակների համար) պատրաստման առարկայական ծրագրերում, այլև ՋՈՒ-ի կառավարման արդյունավետության մեծացման լույսի ներքո:

6. Ինչպես գիտենք, ՀՀ պաշտպանական համակարգում ներդրվել են մասնագիտական գիտելիքների գնահատման՝ ատեստավորման նոր համակարգ, կցանկանայինք, որ ատենախոսը ներկայացներ, թե իր բացահայտած մեխանիզմները որքանով կարող են կիրառելի դառնալ նաև այդ գործընթացներում:

Վերը նշված թերությունները, սակայն, չեն նվազեցնում ատենախոսության գիտական արժեքը: Որպես 064 «Ընդհանուր հոգեբանություն, հոգեբանության տեսություն և պատմություն, անձի հոգեբանություն» մասնագիտական խորհրդի նշանակված պաշտոնական ընդդիմախոս գտնում եմ, որ Հակոբ Մուշեղի Գևորգյանի «Ջինված ուժերում ծառայողական գործունեության արդյունավետության գնահատման սոցիալ-հոգեբանական մեխանիզմները (ՀՀ ՋՈՒ-ի կրտսեր սպայական

կազմի օրինակով)» թեմայով ատենախոսությունը լիովին համապատասխանում է հոգեբանական գիտությունների թեկնածուի աստիճան հայցելու համար ատենախոսություններին առաջադրվող պահանջներին, իսկ հեղինակը արժանի է ԺԹ.00.03 - «Սոցիալական հոգեբանություն» մասնագիտությամբ հոգեբանական գիտությունների թեկնածուի գիտական աստիճանի հայցմանը:

Պաշտոնական
ընդդիմախոս

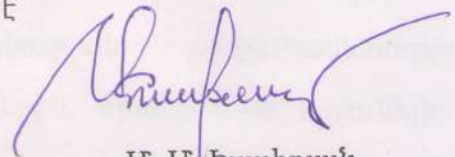


հոգեբանական գիտությունների թեկնածու,
դոցենտ, պահեստագործի գնդապետ
Զարգանդ Դավթի Ասատրյան

Չ. Դ. Ասատրյանի ատենախոսությունը հաստատում է՝

գիտ. քարտուղար

մանկ. գիտ. թեկնածու, դոցենտ



Մ. Ս. Բապիրյան