

**ՀՀ ԿՐԹՈՒԹՅԱՆ և ԳԻՏՈՒԹՅԱՆ ՆԱԽԱՐԱՐՈՒԹՅՈՒՆ
ԽԱՉԱՏՈՒՐ ԱՐՈՎՅԱՆԻ ԱՆՎԱՆ ՀԱՅԿԱԿԱՆ ՊԵՏԱԿԱՆ
ՄԱՆԿԱԿԱՐԺԱԿԱՆ ՀԱՄԱԼՍԱՐԱՆ**

ԼՈՔՅԱՆ ԱՐՍԵՆ ԲԱՂԴԱՍԱՐԻ

**ՀԱՆՐԱՅԻՆ ԾԱՌԱՅՈՒԹՅԱՆ ԿԱՌԱՎԱՐՉԻ ՀՈԳԵԲԱՆԱԿԱՆ
ՊԱՏՐԱՍՏՄԱՆ ՀԱՄԱԿԱՐԳԻ ԿԱՌՈՒՑԱՐԿՄԱՆ
ՀԱՅԵՑԱԿԱՐԳԱՅԻՆ ՀԻՄՔԵՐԸ ՀՀ-ՈՒՄ**

**ԺԹ. 00.01 «Ընդհանուր հոգեբանություն, հոգեբանության
տեսություն և պատմություն, անձի հոգեբանություն»
մասնագիտությամբ հոգեբանական գիտությունների դոկտորի
գիտական աստիճանի հայցման**

Ս Ե Ղ Մ Ա Գ Ի Ր

ԵՐԵՎԱՆ 2016

Ատենախոսության թեման հաստատվել է Երևանի պետական համալսարանում

Պաշտոնական ընդդիմախոսներ՝ **հոգեբանական գիտությունների դոկտոր
ՄԵԼՍ ՊԱՐԳԵՎԻ ՄԿՐՏՈՒՄՅԱՆ**

հոգեբանական գիտությունների դոկտոր,
ՍԵԴՐԱԿ ԱՂԱՍՈՒ ՍԵԴՐԱԿՅԱՆ

հոգեբանական գիտությունների դոկտոր
ՌՈՒՐԵՆ ՄԻՔԱՅԵԼԻ ՆԱՂԴՅԱՆ

Առաջատար կազմակերպություն՝ **Հայ-ռուսական (Սլավոնական)
համալսարան**

Ատենախոսության պաշտպանությունը կայանալու է 2016 թ. սեպտեմբերի 29-ին՝
Ժամը 12⁰⁰-ին, Խաչատուր Աբովյանի անվան հայկական պետական մանկա-
վարժական համալսարանում գործող ՀՀ ԲՈՀ-ի հոգեբանության և փիլիսո-
փայության 064 մասնագիտական խորհրդում:

Հասցեն՝ 0010, Երևան, Տիգրան Մեծի 17:

Ատենախոսությանը կարելի է ծանոթանալ Խ. Աբովյանի անվան ՀՊՄՀ-ի
գրադարանում:

Սեղմագիրն առաքված է 2016 թ. օգոստոսի 29-ին:

Հոգեբանության և փիլիսոփայության
064 մասնագիտական խորհրդի
գիտական քարտուղար,
հոգեբանական գիտությունների դոկտոր՝

Կ. Ե. ՎԱՐԴԱՆՅԱՆ

ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՀԻՄՆԱԿԱՆ ԲՆՈՒԹԱԳԻՐԸ

Թեմայի արդիականությունը: Վերջին շրջանում հայրենական և արտասահմանյան գիտական հրապարակումներում հաճախ է կարևորվում մասնագիտական գործունեության արդյունավետությունը պայմանավորող հոգեբանական գործոնների համալիր ուսումնասիրման հարցը: Մասնագիտական գործունեության և հմուտ մասնագետի(պրոֆեսիոնալի) կոմպետենտության դիտարկումը հոգեբանության տեսանկյունից թույլ է տալիս կառավարման հայեցակարգերը համալրել ժամանակակից մոտեցումներով և նպաստել անձի հոգեբանական կարևոր որակների զարգացմանը: Առաջադրված հիմնահարցի համակարգված և համալիր ուսումնասիրության համար անհրաժեշտ է բացահայտել մասնագիտական գործունեության և մասնագետի գործառույթների բազմակողմանի բնույթագիրը և դրանք համադրել հոգեբանական բաղադրիչների հետ, այնուհետև գտնել ժամանակակից գիտական հայեցակարգերին համապատասխան ու հիմնավոր լուծումներ:

Հանրային ծառայողների պատրաստման և վերապատրաստման խնդիրների քննությունը արդիական է ոչ միայն Հայաստանի Հանրապետությունում, այլև զարգացման նույնանման փուլում գտնվող բազմաթիվ այլ երկրներում: Ուստի հիմնահարցը համալիր ներկայացնելու և լուծումներ առաջարկելու նպատակով ուսումնասիրվել են այլ երկրների հանրային ծառայության համակարգերի և մասնագետների գործունեության յուրահատկություններն ու փորձը: Հայաստանի Հանրապետության հանրային ծառայության համակարգի վերլուծությունը կառավարման և կազմակերպչական հոգեբանության դիրքերից նոր լուծումներ է ենթադրում այդտեղ ներգրավված մասնագետների գործունեության արդյունավետության բարձրացման տեսանկյունից:

Հանրային ծառայողների հոգեբանությունը գտնվել է գիտնականների ուշադրության կենտրոնում, որոնք կարևորել են նրանց գործունեության բնույթը, յուրահատկությունները և հոգեբանական բաղադրիչները: Առանձնացվում են մի շարք հիմնախնդիրներ, որոնք դիտարկվել ակմեաբանության տեսանկյունից (Ա. Ա. Դերկաչ, 2001, Վ. Գ. Ջազիկին, 2000, Ա. Կ. Մարկովա, 2000, Օ. Ս. Անիսիմով, 1995, Ա. Ա. Բոդայով, 1998, Ն. Ի. Կոնյուխով, 1994, Ն. Վ. Կուզմինա, 1990, Ա. Ս. Գուսևա, 1997), որպես մասնագիտական գործունեության սուբյեկտ (Կ. Ա. Աբուխանովա-Սլավսկայա, 1980, Լ. Ի. Կատևա, 1997), որպես մասնագիտական զարգացում (Ե. Ա. Մոզիլյովիչ, 1998, Ա. Կ. Մարկովա, 1996), որպես կառավարչական գործունեություն իրականացնող (Ռ. Լ. Կրիչևսկի, 1996, Ս. Յու. Ստեպանով, 1981, Տ. Ս. Կաբաչենկո, 1986, Ա. Վ. Լոսև, 1997, Ն. Ի. Կաբուշկին, 2002, Ն. Վ. Կուզմինա, 1989, Ի. Ա. Պանարին, 2002), որպես կառավարչական որոշումներ ընդունող (Ա. Վ. Կարպով, 2000), հանրային ծառայողների ստեղծարար ներուժի գնահատում (Լ. Ի. Լապտևա, 2006, Տ. Պ. Բերեզովսկայա, 2009, Օ. Ս. Անիսիմով, 2008):

Ինչպես բազմաթիվ այլ երկրներում, Հայաստանի Հանրապետությունում նույնպես հասարակությունն այսօր բարեփոխման փուլ է թևակոխել և փորձում է կառուցել մի պետություն, որտեղ առաջնայնությունը պետք է տրվի որակյալ մասնագետներին, այնպիսի մասնագետների, ովքեր կարող են արդյունավետորեն իրականացնել պետության, ավելի կոնկրետ՝ պետական կառավարման գործառույթները՝ հասարակական զարգացման նոր պահանջներին համապատասխան: Ժամանակակից պետական համակարգում կարևորվում են ոչ միայն մասնագիտական, այլև անձնային որակները: Մասնագիտական որակների վերանայման, դրանց կատարելագործման գործում մեծ է կրթական բարեփոխումների դերը, որոնք ներառում են անձնային որակների ձևավորման և զարգացման մի շարք բաղադրիչներ: Հանրային ծառայողները կարևորագույն դեր ունեն պետականության ամրապնդման, ժողովրդավարության և իրավունքի գերակայության հիման վրա հասարակական զանգվածի մտածողության և հոգեբանական կայունության արդիականացման ու ձևավորման գործում:

Պետական կառավարման համակարգում աշխատանքի բովանդակությունը երբեմն ենթարկվում է փոփոխությունների՝ պայմանավորված հանրային ծառայության մասնագիտական գործունեության բնույթով: Հանրային ծառայողի մասնագիտությունը հասարակական տեսանկյունից աշխատանքային անհրաժեշտ գործունեության ձև է, որին հասնում են բարձրագույն կրթության, պետական կառավարման համակարգում աշխատանքային փորձով ձեռք բերված հատուկ տեսական գիտելիքների, հմտությունների, կարողությունների միջոցով: Ինչ վերաբերում է բուն աշխատանքի ընթացքում ձևավորվող, ինչպես նաև աշխատանքային փորձի արդյունքում ձեռք բերվող հմտություններին, ապա դրանք աշխատանքային գործունեության ընթացքում դժվար է գնահատել, քանի որ հատուկ գիտելիքներ չեն և մեծ աշխատանքի փոքրիկ, հաճախ աննկատելի բաղադրիչներ են: Ունենալով հատուկ կրթական պատրաստվածություն՝ հանրային ծառայողն զբաղվում է պետական կառավարմամբ՝ ներդնելով իր գիտելիքները: Որպես հանրային ծառայության առջև դրված խնդիրների և գործառույթների պատասխանատու՝ նա ծառայության կառավարիչ է, որը ղեկավարում է հասարակությունը ընդհանուր առմամբ, այսինքն՝ կառավարման ոլորտի, ավելի որոշակի՝ պետական ոլորտի մասնագետ է (ի տարբերություն, օրինակ, բժիշկի, որը բժշկագիտության կոնկրետ բնագավառի կրթություն ունեցող մասնագետ է): Հանրային ծառայողները ներկայացնում են մասնագիտական այն խավը, որի գերակշռող մասն զբաղվում է կառավարչական աշխատանքով հանրային կառավարման ոլորտում: Աշխատանքային պայմանագրերում հստակ նշված է, որ ծառայությունը ենթադրում է որոշումների կայացում, հրահանգների կատարում, ինչպես նաև պատվիրակումներ՝ պայմանավորված զբաղեցրած պաշտոնեական դիրքով:

Հանրային ծառայողների գործունեության հոգեբանական առանձնահատկությունների մեկնաբանումը նոր պահանջ է ներկայացնում ժամանակա-

կից հասարակության կառավարման համակարգին: Յանկացած երկրի զարգացումը պայմանավորված է տվյալ հասարակության մեջ բարձրորակ մասնագետների առկայությամբ, հատկապես՝ պետական ծառայության համակարգում: Հանրային ծառայողների մասնագիտական-հոգեբանական որակների որոշումը կառավարման հոգեբանության գիտագործնական մոտեցումներով, ինչպես նաև դրանց զարգացումը հնարավորություն կընձեռեն խթանելու հասարակության զարգացումը և հանրային ծառայության համակարգը համալրելու մասնագիտական բարձր որակներով ու հոգեբանական կարողություններով օժտված մասնագետներով: Հիմնահարցի մեկնաբանության լիարժեքությունը և խնդրահարույց գործոնների ուսումնասիրությունը կապահովվի Հայաստանի Հանրապետությունում հանրային ծառայության համակարգի բազմակողմանի հետազոտության շնորհիվ, ինչը թույլ կտա համակարգին առաջարկել կադրերի ուսուցման, ընտրության և զարգացման նոր հեռանկարային ուղիներ: Հայաստանում կառավարման հոգեբանության ոլորտը համեմատաբար քիչ հետազոտվածներից է, և կարելի է ասել, որ այն՝ որպես ինքնուրույն հետազոտության գիտաճյուղ, դեռևս ձևավորված չէ, և բացակայում են հիմնարար ու շարունակական հետազոտություններ: Կառավարման հոգեբանությունն ուսումնասիրվում է սոցիալական հոգեբանության և աշխատանքային ու ինժեներական հոգեբանության շրջանակներում, մինչդեռ այլ երկրներում այն զարգանում է որպես առանձին ոլորտ: Նշենք, որ Հայաստանը երկար տարիներ ինքնուրույն պետականություն չի ունեցել, այն ձեռք է բերվել բավական կարճ ժամանակահատվածում, ինչով պայմանավորված՝ պետական ծառայության վերաբերյալ տևական (լոգիթյուր) և խոր ուսումնասիրություններ չէին կարող լինել: Ուստի պետական ծառայությանը վերաբերող բազմաթիվ և հիմնարար ուսումնասիրություններ պատկանում են խորհրդային շրջանին: Հաշվի առնելով ինքնուրույն պետականություն ձեռք բերելու այս ժամանակահատվածը՝ իրականացված հետազոտությունը համարվում է խիստ արդիական:

Այսպիսով, Հայաստանի Հանրապետությունում հիմնահարցի զարգացման հեռանկարները պայմանավորում են թեմայի արդիականությունը և ընտրության կարևորությունը: Ժամանակագրական իմաստով և հիմնախնդրի պատմական զարգացման տեսանկյունից ինչպես տարբեր երկրներում, այնպես էլ ՀՀ-ում հանրային ծառայողների գործունեությունը դիտարկվել և ուսումնասիրվել է կառավարման հոգեբանության, աշխատանքի և ինժեներական, կազմակերպչական, սոցիալական, ակմեաբանության, ինչպես նաև անձի մասնագիտական գործունեության տարբեր բնագավառներում՝ արտակարգ իրավիճակներ, ռազմական և սպորտի հոգեբանություն և այլն: Սակայն առ այսօր ինչպես պատմական, այնպես էլ հոգեբանության տեսության, անձի հոգեբանության և կիրառական հոգեբանության տեսանկյունից ամփոփ հայեցակարգային վերլուծությունները սակավ են, նույնիսկ բացակայում են:

Հիմնախնդրի հետազոտվածության աստիճանը: Հանրային ծառայության համակարգի զարգացման և կատարելագործման հիմնախնդիրը գտնվում է սոցիալական, հումանիտար, տնտեսագիտական և քաղաքագիտական գիտությունների հետաքրքրության շրջանակում, և այն արդեն երկար տարիներ հետազոտվում է հոգեբանության տեսանկյունից: Հիմնախնդրի համալիր հետազոտություններ են կատարվել կառավարման հոգեբանության բնագավառում, որտեղ վերջին շրջանում ուսումնասիրվում են պետական կառավարման համակարգի հոգեբանական խնդիրները: Սակայն հիմնահարցի արդիականությունն աճում է, քանի որ կառավարման հոգեբանությունը, լինելով համեմատաբար երիտասարդ գիտաճյուղ, կառավարման համակարգի բազմաթիվ խնդիրների վերաբերյալ սպառիչ պատասխաններ դեռևս չունի, իսկ պետական կառավարման համակարգը համեմատաբար քիչ ուսումնասիրվածներից է:

Համաշխարհային կառավարման հոգեբանության պատմության ուսումնասիրությունը կնպաստի նրանց ձեռք բերած փորձի տեղայնացմանը և այդ բնագավառի զարգացմանը՝ մեր ազգային առանձնահատկություններին համապատասխան: Հայաստանը՝ որպես հնուց ի վեր համաշխարհային նոր արժեքներին հետամուտ երկիր, չի կարող շրջանցել կառավարման հոգեբանության զարգացման միտումներն ու օրինաչափությունները: Կառավարման և աշխատանքի հոգեբանության սկզբնավորման նախադրյալ կարող է համարվել 1979 թ. Երևանի պետական համալսարանում հիմնված ինժեներական հոգեբանության գիտահետազոտական լաբորատորիան, որի ստեղծման գործընթացին մեծ օգնություն և աջակցություն ցուցաբերեց ԽՍՀՄ գիտությունների ակադեմիայի հոգեբանության ինստիտուտը՝ ի դեմս անվանի գիտնականներ Բ. Ֆ. Լոնովի (1984), Ա. Պ. Չերնիշևի (1980), Յ. Մ. Զաբրոդիի (2008), Լ. Մ. Դուբովոյի (2005), ովքեր հետագայում անդրադարձան կառավարման հիմնախնդիրներին: Գիտական ուսումնասիրության գլխավոր ուղղություն դարձան մասնագիտական հոգեբանական ընտրության և ավտոմատիզացված կառավարման համակարգերում անձի հոգեբանական դրսևորման խնդիրները: 1993 թ. լաբորատորիան հետազոտական գործունեություն է իրականացնում «Մասնագիտական ուսուցման մեթոդաբանական պրոբլեմները» թեմայի շրջանակներում: 1996-1999 թվականների ընթացքում լաբորատորիայում ուսումնասիրվում է «Կառավարման հոգեբանությունը փոքր և միջին բիզնեսում» թեման, որի աշխատանքներին մասնակցում էին ԵՊՀ հոգեբանության ամբիոնի և լաբորատորիայի աշխատակիցներ:

Կառավարման հոգեբանության հայաստանյան պատմությունը վերջին 15 տարվա ընթացքում շարունակվեց տարբեր գիտական և ուսումնական հաստատություններում: Այդ ժամանակաշրջանում հրատարակվել են եզակի աշխատանքներ, ինչպես Վ. Մ. Եղիզարյանի և Ս. Ա. Սեդրակյանի «Կառավարման հոգեբանություն» ուսումնական ձեռնարկը (2004): Իբրև կառավարման հոգեբանության համակարգված ուսումնական շարադրանք՝ դա հայալեզու առաջին հրատարակությունն էր: Հետազոտական տեսանկյունից մեծ արժեք

են ներկայացնում Ս. Ռ. Գևորգյանի կատարած հետազոտությունները քաղաքացիական ծառայության ոլորտում, մասնավորապես՝ «Դժվար կոնֆլիկտաձին իրադրություններում պետծառայողների փոխներգործության հոգեբանական հիմքերը» թեմայով հետազոտական աշխատանքը: Այդ աշխատանքը հանրային ծառայության համակարգի սակավաթիվ անդրադարձներից էր, ինչն էլ խոսում է ուսումնասիրվող թեմայի հրատապության մասին: Հետագայում խնդրի հանդեպ մեծ հետաքրքրությունը ուսումնական հաստատությունների առջև հարցն ավելի կանոնակարգված դիտարկելու պահանջ դրեց, և ԵՊՀ ընդհանուր հոգեբանության ամբիոնում իրականացվեց «Կառավարման հոգեբանություն» մագիստրոսական ծրագիրը:

Բազմաթիվ հետազոտությունների վերլուծությունը ցույց տվեց, որ պետական համակարգի ծառայողների անձի և գործունեության ուսումնասիրության ոլորտում վերջին տարիներին հրատարակված հոգեբանական հետազոտությունների մեծ մասը վերաբերում է կառավարիչների տարբեր խմբերի գործունեությանը, անհրաժեշտ անձնային որակների առանձնացմանը, նրանց գործունեության արդյունավետության տարբեր գործոններին, ինչպես նաև տեսական մոտեցումների նկարագրությանը, որոնք, մեր կարծիքով, գործնականում չեն կարող լիարժեք կիրառվել: Այդ դրույթների վրա են հիմնված մի շարք հեղինակների մշակած հայեցակարգերը (Ա. Վ. Կարպով, 2000, Ե. Պ. Իլյին, 2002, Վ. Ա. Բոդոլով, 2001, Ա. Ա. Դերկաչ, 2001, Վ. Ա. Ռոզանովա, 1999, Ռ. Լ. Կրիչևսկի, 1996, Ե. Ա. Մոգիլյովկին, 1998, Ա. Լ. Ժուրավյով, 2004, Ի. Ա. Պանարին, 2002, Ա. Ա. Ուրբանովիչ, 2007, Ե. Ս. Ժարիկով, 2002):

Այդ հայեցակարգերում առկա են իրարամերժ, թերի լուծված և խնդրահարույց դրույթներ ու մեկնաբանություններ, ինչը մեկ անգամ ևս հաստատում է հետազոտության արդիականությունը:

Հանրային ծառայողի հոգեբանական առանձնահատկությունների գիտակիրառական նշանակությունը կարևորվում է պաշտոններում թեկնածուների մասնագիտական կոմպետենտության գնահատման մեթոդների մշակման անհրաժեշտության, նրանց կարիերայի, ծառայողական բաժինների լավագույն համագործակցության, կոնֆլիկտային իրադրությունների, բացասական հուզական դրսևորումների կանխարգելման առումով:

Ակնհայտ է, որ պետական ծառայողների պատրաստման հոգեբանական առանձնահատկությունները բարդ են և պայմանավորված մասնագիտական գործունեության էթիկայի սկզբունքներով, երկրի պետական համակարգի կառուցվածքով, սոցիալ-տնտեսական առանձնահատկություններով և էթնոմշակութային ավանդույթներով:

Նշված հանգամանքները հուշեցին այս աշխատության տրամաբանությունը՝ դիտարկել և վերլուծել հանրային ծառայության համակարգի կայացման ու զարգացման որոշ օրինաչափություններ և հոգեբանական առանձնահատկություններ, այդ բնագավառի ծառայողների մասնագիտական գործունեության ու պաշտոնավարման բնութագրերը, նրանց մասնագիտական կոմպե-

տենտության բաղադրիչները, այլ երկրներում հանրային ծառայողների պատրաստման համակարգերի համեմատական վերլուծությունը և այլն:

Շտապօգնության նպատակը: Ուսումնասիրել Հայաստանի Հանրապետության հանրային ծառայության կառավարչի մասնագիտական գործունեության և անձի հոգեբանական առանձնահատկություններով պայմանավորված պատրաստման համակարգի առանձնահատկությունները և մշակել նրա կառուցարկման հայեցակարգային հոգեբանական հիմքերը:

Շտապօգնության վարկածը: Հանրային ծառայողների մասնագիտական գործունեության արդյունավետությունը պայմանավորված է ինչպես հանրային ծառայության համակարգի հարացուցային և զարգացման ռազմավարության ազգային ու ինտեգրման առանձնահատկություններով, այնպես էլ անձի մասնագիտական ու կառավարչական նշանակալի հատկությունների դրսևորմամբ, որտեղ հատուկ դեր ու նշանակություն ունեն հոգեբանական գործոնները: Հետևաբար կարևորվում է հանրային ծառայողների պատրաստման գործընթացի կառուցարկման հայեցակարգային մոդելի մշակումը և գիտական հիմնավորումը, որի այժմեական համահարաբերակցությունը ենթադրաբար պայմանավորված է հետևյալ հինգ հիմնական հատկանիշներով՝

1. մասնագիտական գործունեությունը կանոնակարգող բազմաբնույթ գործոնների հոգեբանական առանձնահատկություններ,

2. կրթական և որակավորման բարձրացման գործընթացների հոգեբանական բաղադրիչների բովանդակություն,

3. մասնագիտական և անձնային կոմպետենցիաների ձևավորման և դրսևորման գործընթացների վերահսկում,

4. մասնագիտական արդյունավետ հաղորդակցում ապահովող անձի հուզական ոլորտի կայունություն,

5. ընտրության գործընթացի հոգեբանական չափորոշիչների և մասնագիտական առաջխաղացման կառավարման հստակություն:

Շտապօգնության խնդիրները: Հետազոտությունն իրականացնելիս առաջադրվել են հետևյալ խնդիրները.

1. Իրականացնել հանրային ծառայողների գործունեությունը կանոնակարգող և կարգավորող համալիր գործոնների վերլուծություն և բացահայտել նրանց հոգեբանական առանձնահատկությունները:

2. Ուսումնասիրել, դասակարգել և վերլուծել հանրային ծառայողների գործունեության հետազոտական հայեցակարգերը:

3. Բացահայտել մասնագիտական գործունեության և անձի մասնագիտական վարպետության հոգեբանական առանձնահատկությունները:

4. Իրականացնել հանրային ծառայողների գործունեությունը պայմանավորող հուզական առանձնահատկությունների ուսումնասիրություն և նրանց հոգեբանական առանձնահատկությունների համեմատական վերլուծություն:

5. Ուսումնասիրել հանրային ծառայողի անձնային որակները՝ նպատակ ունենալով բացահայտելու ազգային առանձնահատկությունները:

6. Ուսումնասիրել հանրային ծառայողների մասնագիտական գործունեության արդյունավետությունն ապահովող գործոնները:

7. Փորձարարական ուսումնասիրության միջոցով ուսումնասիրել հուզական կայունության հոգեդիագնոստիկ միջոցների ամբողջությունը և բացահայտել դրանց առանձնահատկությունները:

8. Մշակել հանրային ծառայողների պատրաստման գործընթացի հայեցակարգային մոդել և տալ դրա հատկանիշների ու գործառույթների հոգեբանական մեկնաբանությունը:

9. Մշակել հանրային ծառայության համակարգի կառավարչի ընտրության և պատրաստման համալիր ծրագիր:

Հետազոտության օբյեկտը: Հանրային ծառայության համակարգի կառավարչի պատրաստման հոգեբանական առանձնահատկություններն են:

Հետազոտության առարկան: Հանրային ծառայության համակարգի կառավարչի մասնագիտական գործունեության և անձի հոգեբանական առանձնահատկություններն են:

Հետազոտության մեթոդաբանական և տեսական հիմքերը

Հետազոտության մեթոդաբանությունը հիմնվել է իմացաբանության (գնեստելոգիա), ճշմարտության հասնելու հիմնական փիլիսոփայական միջոցների վրա հիմնված ճանաչման տեսության, հոգեբանության մեջ ընդունված որոշակի գործընթացային մեթոդների, գիտական գործունեության չափանիշներին հետևելու մոտեցումների վրա: Ընդ որում, պահպանվել են հետևյալ հիմնական համագիտական և հատուկ մեթոդաբանական սկզբունքները՝ դետերմինիզմ, օբյեկտիվություն, ֆիզիոլոգիական և հոգեբանական միասնություն, գիտակցության և գործունեության միասնություն, զարգացում և համակարգային կառուցվածք:

Հիմք ենք ընդունում նաև Քեմբրիջի համալսարանի առաջատար գիտնականներ Գ. Ֆրեդրիքսոնի և Կ. Սմիթի (2003, 2004) հանրային վարչարարության տեսությունների բազմակողմանի վերլուծությունը: Վերջիններս ուշադրությունը կենտրոնացրել են հետևյալ ութ թեմատիկ տեսությունների՝ բյուրոկրատիայի քաղաքական վերահսկողության, բյուրոկրատական քաղաքականության, հանրային ինստիտուցիոնալ, պետական կառավարման, պոստմոդեռնիստական, որոշումներ ընդունելու և ռացիոնալ ընտրության կառավարման տեսությունների վրա:

Նշենք, որ Կ. Յանգի և Գ. Ջ. Միլերի (2007) հիմնարար աշխատության մեջ բերված է պետական կառավարման և պետական քաղաքականության ոլորտում գիտական հետազոտությունների համար կիրառվող քանակական մեթոդների լայն ընտրանու համապարփակ վերլուծություն, ինչպես նաև ներկայացված է այս խնդրի շուրջ ներուժի և թեստավորման, վերլուծական գործիքների մասին տեղեկացվածությունը բարձրացնելու տեսությունը:

Հետազոտության ռազմավարության ընտրությունը հիմնվում է անձի և սոցիալական հոգեբանության հետազոտական մոտեցումների վրա, սոցիալա-

կան ճանաչման գիտական հայեցակարգերի, կառավարման հոգեբանության, կազմակերպչական հոգեբանության, մասնագիտական ինքնորոշման, հոգեդիագնոստիկայից և փորձարարական հոգեբանությունից որոշ մեթոդական մշակումների (Լ. Վ. Վիգոտսկի, 1982, Ա. Ն. Լեոնտև, 1975, Ա. Անաստազի, 1982, Ա. Գ. Ասոլով, 2007, Ե. Ա. Կլիմով, 2004, Ա. Ա. Դերկաչ 2001, Դ. Յա. Ռայգարոդսկի, 2007, Ն. Ե. Ռևսկայա 2001, Լ. Ն. Սոբչիկ, 2005, Ն. Պ. Ֆետիսկին, 2002, Տ. Յու. Բազարով, 2002, Վ. Բոդրով, 2006, Յու. Ջաբրոդին, 2008, Վ. Ջազիկին, 2000 և այլն), ինչպես նաև ռուսական դպրոցի կառավարման համալիր, համակարգված, ֆունկցիոնալ հիմքերի և սկզբունքների վրա (Ա. Ա. Բոգրանով, 1989, Ն. Ա. Վիտկե, 1924, Ա. Կ. Գաստև, 1972, Օ. Ա. Երմանսկի, 1928, Ե. Ֆ. Ռոզմիրովիչ, 1926):

Հետազոտության մեթոդաբանությունը հիմնված է նաև կառավարման տեսության, կառավարչական գործունեություն իրականացնող անձի առանձնահատկությունների վերաբերյալ հիմնարար հետազոտությունների և տեսական մոտեցումների վրա (Վ. Մ. Շեպել, 1999, Վ. Ա. Ռոզանովա, 1999, Ա. Ս. Բոլշակով, Ա. Վ. Կարպով, 2000, Ռ. Լ. Կրիչևսկի, 1996, Տ. Ս. Կարաչենկո, 2000, Ա. Ի. Կոչետկովա, 1999, Ա. Լ. Ժոլովայով, 2004, Յու. Մ. Ջաբրոդին, 2008, Ե. Ա. Ժարիկով, 2002, Լ. Ա. Բուրգանովա, 2009, Ա. Ա. Ուրբանովիչ, 2007):

Հանրային ծառայության և պետական կառավարման խնդիրների վերաբերյալ ժամանակակից տեսական մոտեցումները, որոնք ներկայացված են Ս. Ալբերտի (1985), Դ. Ջ. Հոուսթոնի (2000), Ա. Ա. Ֆրանկի (2002), Հ. Գ. Ֆրեդրիքսոնի (2003), Գ. Բ. Լևիսի (2002), Ջ. Լ. Փերրիի (1997), Դ. Վեթթենի (1985) և այլոց աշխատություններում, գլխավորապես առանձնացնում են այդ համակարգում ծառայողների վարքի առանձնահատկությունները, որոնք կապված են պետական հետաքրքրությունների գիտակցման, այլասիրության, անձնական և ծառայողական մոտիվացիայի դրսևորման, հասարակական և մասնագիտական հետաքրքրությունների համադրման, կազմակերպչական նույնականության, մասնագիտության ռացիոնալ ընտրության և այլնի հետ:

Հետազոտության մեթոդները և փուլերը: Հետազոտության ընթացքում կիրառվել են տեսական վերլուծության, դիտման, հարցազրույցի, կոնտենտ վերլուծության (օրենքների և կանոնակարգող փաստաթղթերի ուսումնասիրում), փորձագիտական գնահատման, թեստավորման և վիճակագրական վերլուծության մեթոդները:

Հետազոտությունն ընթացել է հետևյալ **փուլերով:** Առաջին փուլում ուսումնասիրվել է վերլուծվել է հանրային ծառայության համակարգի վերաբերյալ գիտական գրականությունը: Ապա կատարվել է հանրային ծառայության համակարգի վերաբերյալ տեսական մոտեցումների համեմատական վերլուծություն: Հետազոտության հաջորդ փուլը վերաբերում է Հայաստանի Հանրապետությունում հիմնահարցի գիտական մշակվածության աստիճանի բացահայտմանը: Գիտական հետազոտությանը ներկայացվող պահանջների համաձայն՝ մշակվել է հետազոտական ռազմավարություն, որը ենթադրում է հե-

տագոտական ընտրանքի որոշում և հետազոտության մեթոդական հիմնավորում: Իրականացվել է հանրային ծառայողների հոգեմարմնական դրսևորումների անամնեզի ուսումնասիրում, ինչպես նաև հուզական «այրումը» բացահայտող և այլ մեթոդիկաների տեղայնացում: Կատարվել է հոգեդիագնոստիկ հետազոտություն և դրա արդյունքների վիճակագրական մշակում: Հետազոտության հաջորդ փուլում կատարվել է հոգեդիագնոստիկ մեթոդիկաների կիրառման արդյունքում ստացված ցուցանիշների համեմատական վերլուծություն: Վերջին փուլում հիմնավորվել է ստացված արդյունքների կիրառական նշանակությունը, կազմվել են գործնական առաջարկներ:

Հետազոտության ընթացքում կիրառվել են հետևյալ մեթոդիկաները՝

- ✓ Ռ. Կետտելի անձնային գործոնների թեստը
- ✓ Հ. Այզենկի անձնային թեստը
- ✓ Կ. Թովմասի կոնֆլիկտային իրադրություններում կիրառվող վարքի ռազմավարությունների թեստը
- ✓ Ե.Ռոզովի սոցիալ-հաղորդակցական բանիմացության թեստ-հարցարանը
- ✓ Ռ. Լազարուսի դժվար իրադրություններում կիրառվող վարքի ռազմավարությունների թեստը
- ✓ Զ. Բրոնների մտածողության տիպը և կրեատիվության մակարդակը չափող հարցարանը
- ✓ Ն. Հոլի հուզական ինտելեկտի մեթոդիկան
- ✓ Վ. Բոյկոյի հուզական այրման համախտանիշը բացահայտող մեթոդիկան
- ✓ Հանրային ծառայողների հոգեմարմնական (փսիխոսոմատիկ) դրսևորումների անամնեզի ամփոփ ուսումնասիրության հարցարանը:

Հետազոտության մասնակիցների կազմը: Հետազոտությունը կատարվել է ՀՀ պետական կառավարման ակադեմիայի վերապատրաստման, որակավորման բարձրացման և գիտահետազոտական գործունեության բաժնում պետական ծառայողների վերապատրաստման դասընթացների ժամանակ, ինչպես նաև ԼՂՀ հանրային ծառայողների, ԵՊՀ պրոֆեսորադասախոսական կազմի որակավորման բարձրացման ծրագրով կազմակերպվող դասընթացներին մասնակցող դասախոսների, հանրային ծառայողների, ՊՆ համակարգի բուժաշխատողների և կրթական համակարգի վարչական աշխատողների շրջանում: Հետազոտությունն իրականացվել է 2011-ից 2016 թվականն ընկած ժամանակահատվածում: Հետազոտության տարբեր փուլերին մասնակցել են հոգեբանության, կառավարման և քաղաքացիական ծառայության ոլորտների 633 հանրային ծառայող և 30 փորձագետ: Թեստերի նախնական փորձարկման և տեղայնացման փուլին 200-ից ավելի ուսանողներ են մասնակցել:

Հետազոտության գիտական նորույթը: Լուծում է ստացել կառավարչական գործունեության հոգեբանական հիմքերի գիտական կարևոր հիմնահարցը, որը փոխկապակցված է հանրային ծառայողների անձնային առանձնահատկությունների հետ: Դա հնարավորություն է տալիս առավել լիարժեք ու արդյունավետ իրականացնելու շարունակական և լրացուցիչ կրթության, ինչ-

պես նաև յուրաքանչյուր անձի մասնագիտական կոմպետենցիաների ձևավորման և դրսևորման գործընթացները:

Առաջին անգամ իրականացվել է հանրային ծառայողների գործունեությունը կանոնակարգող և կարգավորող համալիր գործոնների հոգեբանական բաղադրիչի վերլուծություն և բացահայտվել են նրանց առանձնահատկությունները (<< օրինակով): Վերլուծվել են հանրային ծառայողների գործունեության՝ արտերկրի հիմնարար գիտական հայեցակարգերը: Իրականացվել է կառավարման հոգեբանության պատմության գիտական բնագավառի վերլուծությունը <<-ում (1920 թվականից մինչ օրս): Բացահայտվել են մասնագիտական գործունեության և անձի պրոֆեսիոնալիզմի հոգեբանական առանձնահատկությունները: Իրականացվել է հանրային ծառայողների գործունեությունը պայմանավորող հուզական առանձնահատկությունների ուսումնասիրություն և նրանց հոգեբանական առանձնահատկությունների համեմատական վերլուծություն՝ ըստ առաջարկված հեղինակային բանաձևի (ալգորիթմ)՝ անձ⇒սոցիալական միջավայր⇒մասնագիտական գործունեություն⇒հուզական լարվածություն⇒հոգեմարմնական դրսևորումներ⇒հուզական այրում:

<ետազոտության տեսակիրառական նորոյթը որոշակիորեն դրսևորվում է նաև կատարված բազմափուլ փորձարարական հետազոտության արդյունքներում, որոնք ամփոփելով՝

✓ տրվել է << հանրային ծառայողի անձի հոգեբանական «դիմանկարի» նկարագրությունը և կազմվել գործունեության առանձնահատկությունների բնութագիրը,

✓ բացահայտված հատկանիշների վիճակագրական ցուցանիշները համադրվել են արտերկրում իրականացված նույնանման հետազոտության արդյունքների հետ,

✓ ըստ խմբերի ուսումնասիրվել են հանրային ծառայողների մտածողության, հուզական ինտելեկտի, հուզական «այրման» բաղադրիչները և բացահայտվել են դրանց կոռելյացիոն կապերը,

✓ բացահայտվել են բժշկական անամնեզում առկա հոգեմարմնական ցուցանիշների առանձնահատկությունները,

✓ իրականացվել է հանրային ծառայողի գործունեությունը պայմանավորող հուզական ոլորտի և տարաբնույթ հոգեմարմնական դրսևորումների համեմատական վերլուծություն,

✓ բացահայտվել են օրինաչափություններ, որոնք արտացոլված են «գործառական մոդելի» հետևյալ բաղադրիչներում՝

1. մասնագիտական գործունեությունը կարգավորող և կանոնակարգող գործոններ

2. կրթություն և որակավորման բարձրացում

3. մասնագիտական կոմպետենցիաներ

4. հաղորդակցում և հուզական ոլորտ

5. ընտրազատում և կարիերա:

Կատարված հետազոտությունը թույլ տվեց ընտրել հանրային ծառայության համակարգի աշխատանքի բարելավման հոգեբանական թիրախները, այն է՝

- կրթության շարունակական բարելավում հոգեբանական հենքի վրա
- մասնագիտական կոմպետենցիաներին ուղղված թրեյնինգների ներմուծում
- ընտրության համակարգի բարելավում:

Աշխատանքի վերջում ներկայացվել են գործնական առաջարկներ: Հետազոտության արդյունքում բացահայտված հանրային ծառայության համակարգի հոգեբանական առանձնահատկություններին համապատասխան՝ առաջարկվել են հանրային ծառայողների վերապատրաստման նոր ծրագրեր, ճշգրտվել են նրանց պաշտոնների անձնագրերում առկա պրոֆեսիոգրամաներն ու փսիխոգրամաները: Առաջարկվել են հանրային ծառայության համակարգի անձնակազմի համալրման փաթեթներ, որոնք կնպաստեն հանրային ծառայության համակարգի աշխատանքի բարելավմանը:

Հետազոտության տեսական և գործնական նշանակությունը: Ատենախոսության տեսական նշանակությունն այն է, որ ներկայացված է հանրային ծառայողների մասնագիտական գործունեության, պատրաստման և վերապատրաստման համակարգերի հոգեբանական գործոնների վերլուծությունը: Հանգամանորեն քննարկված և գիտական մակարդակում ներկայացված են Հայաստանի Հանրապետության և այլ երկրների հանրային ծառայողների գործունեությունը կանոնակարգող դրույթները, պատրաստման համակարգերը և դրանց հոգեբանական առանձնահատկությունները: Ներկայացված են հանրային ծառայողների աշխատանքի արդյունավետությունը պայմանավորող բազմաբնույթ գործոններ, ինչպես նաև հիմնավորված է հանրային ծառայության ոլորտում կատարվող հոգեբանական հետազոտությունների մեթոդաբանությունը: Մայրենի լեզվով գործածվել է մեթոդիկաների համախումբ, որոնց միջոցով այդ բնագավառում դեռևս ուսումնասիրություն չի կատարվել:

Բազմափուլ և համալիր հետազոտությունների արդյունքների **կիրառական նշանակությունը** կրթական համակարգի կատարելագործման, լրացուցիչ կրթության գործընթացի, կոնկրետ թրեյնինգային ծրագրերի մշակման, քաղաքացիական ծառայության համար կադրերի ընտրության համակարգի ներդրման, հարակից մասնագիտությունների դասընթացների համար գիտամեթոդական մոտեցումների մշակման լայն հնարավորությունն է: Հուզական այրման կանխարգելման համար անհրաժեշտ է կառավարման օբյեկտի վրա ներազդել արդյունավետ կրթական տեխնոլոգիաներով, որոնք հնարավորություն են տալիս հաշվի առնելու յուրաքանչյուր անձի անհատական-հոգեբանական առանձնահատկությունները քաղաքացիական ծառայության կառավարչական գործընթացում: Ստացված արդյունքները կնպաստեն պարբերաբար մշտադիտարկում/մոնիտորինգ իրականացնելուն, ինչպես նաև հանրային ծառայողների պատրաստման և լրացուցիչ կրթության ծրագրեր մշակելուն: Ստացված արդյունքները նաև հնարավորություն կտան իրականացնելու

հոգեբանական կրթության բաղադրիչների փոփոխություն, ընդգծելու պետական ծառայության համակարգում աշխատող հոգեբանի դերը:

Կիրառական նշանակությունն արտացոլված է հետևյալ ուսումնական ձեռնարկներում. «Կոնֆլիկտի կառավարումը կազմակերպություններում» (Ա. Լոքյան, Ռ. Աղուզումցյան, Լ. Պետրոսյան, «Պետական ծառայություն» հրատ., 2012, 76 էջ), «Բանակցությունների վարման հոգեբանություն. գործնական խորհուրդներ» (Ա. Լոքյան, Ռ. Աղուզումցյան, Լ. Պետրոսյան, Երևան, ՀՀ պետական կառավարման ակադեմիա, ուսումնամեթոդական ձեռնարկ, 2014, 72 էջ), «Մասնագիտական գործունեության հոգեֆիզիոլոգիա. մեթոդական ուղեցույց» (Երևան, ՀՀ պետական կառավարման ակադեմիա, 2015, 56 էջ), «Հուզական այրման մակարդակի ախտորոշման մեթոդիկայի տեղայնացման ընթացակարգ. մեթոդական ուղեցույց» (Երևան, ՀՀ պետական կառավարման ակադեմիա, 2015, 48 էջ):

Պաշտպանությանը ներկայացվող դրույթները

1. Հանրային ծառայողների մասնագիտական պատրաստման և վերապատրաստման հոգեբանական կողմերի հետազոտության և այդ գործընթացի կատարելագործման խնդիրների արդիական լուծումը փոխկապակցված է ինչպես կազմակերպչական, վարչական և օրենսդրաիրավական բնույթի գործոնների ամբողջության, այնպես էլ գիտական հարացուցային հիմնավորման հետ: Հանրային ծառայողների պատրաստման և որակավորման բարձրացման գործընթացի գիտական խնդիրների շարքում հատուկ տեղ է հատկացվում հոգեբանական հարցերին, որոնք պետք է լուծվեն սոցիալական հոգեբանության, անձի և մասնագիտական գործունեության հոգեբանության, կառավարման հոգեբանության և կազմակերպչական հոգեբանության, ինչպես նաև տեսական և կիրառական հոգեբանության հարակից բաժինների շրջանակներում: Հայեցակարգային վերլուծությունը բացահայտում է հետազոտվող խնդրի մեկնաբանության հակասականությունը հատկապես սոցիալ-հոգեբանական ասպեկտների համատեքստում՝ կապված տարբեր երկրներում ժողովրդագրական բնութագրերի, հասարակական-քաղաքական հարաբերությունների համակարգի և պետական կառավարման, ազգային յուրահատկությունների և այլնի հետ:

2. Համալիր և փոփային հետազոտությամբ բացահայտվել են պետական ծառայության գործընթացների կառուցման և համակարգում ներգրավված մասնագետների հոգեբանական պատրաստման ընդհանուր սկզբունքներն ու մեթոդաբանական հիմքերը: Հանրային ծառայության և պետական կառավարման խնդիրների վերաբերյալ ժամանակակից տեսական մոտեցումները մատնանշում են այդ համակարգում ծառայողների վարքի հատկապես այն առանձնահատկությունները, որոնք կապված են պետության հետաքրքրությունների գիտակցման, այլափորության, անձնային և ծառայողական հոգեկերտվածքի դրսևորման, հասարակական և մասնագիտական հետաքրքրությունների համադրման, կազմակերպչական նույնականության, մասնագիտության

ռացիոնալ ընտրության, ինչպես նաև պետական հաստատություններում ուսուցմանն ու ծառայությանն ուղղվածության, աշխատողի կայացման և հետագա ադապտացիայի գործընթացների հոգեբանական ապահովման հետ: Վերլուծական մոտեցումը և ընտրված մեթոդաբանությունը թույլ են տալիս ուրվագծել պետական ծառայողի կարևոր մասնագիտական-կիրառական հոգեբանական որակների կայացման լիարժեք աջակցության հայեցակարգի հիմնական գծերը, ինչը փոխկապակցված է նրանց ընտրության, կրթության (հիմնական, հարակից և լրացուցիչ) և որակավորման բարձրացման գործընթացների, ինչպես նաև հանրային ծառայության աշխատողի հատուկ հոգեկերտվածքի ձևավորմանն ուղղված միջոցառումների հետ (բնակչությանը կառավարչական ծառայությունների մատուցում):

3. Առաջարկվում է հանրային ծառայողի մասնագիտական գործունեությունը ներկայացնելու և բնութագրելու մոտեցում, որն ուղղված է մասնագիտական կոմպետենցիաների բարելավմանը: Այդ կոմպետենցիաները որոշ չափով պայմանավորված են հոգեբանական հոռալիությամբ, սթրեսակայունությամբ, համարժեք հոգեկերտվածքի ձևավորվածությամբ, կազմակերպչական և հաղորդակցվելու ընդունակություններով: Աշխատանքային համակարգի աստիճանակարգի բազմակողմանի հարաբերություններում հանրային ծառայողի պրոֆեսիոնալիզմը և պիտանիությունը (հեղինակություն, ենթակայություն, իշխանության տարրեր, ազդեցության ոլորտ և այլն) ձևավորող մասնագիտական կոմպետենցիաները պայմանավորված են անձի անհատական-հոգեբանական առանձնահատկություններով և պաշտոնեական առաջխաղացման հարցում որոշակի զարգացում են ունենում:

4. Հանրային ծառայողների փոպային և լրացուցիչ կրթության հոգեբանական ուղեցման նպատակահարմարությունը պայմանավորված է փոխկապակցված խնդիրների ամբողջությամբ, հատկապես բոլոր աստիճանների հանրային ծառայողների գործունեության առանձնահատկությունների բավարար բնութագրմամբ, կրթության հաստատված և ստանդարտացված ծրագրերի (հիմնական և լրացուցիչ), հիմնական կրթության և մասնագիտական առաջընթացի տարբերություններով, ծառայողների ընտրության և պաշտոնեական առաջխաղացման չափանիշների ոչ լիարժեքությամբ, հիմնական կոմպետենցիաների ձևավորմանն ուղղված թրեյնինգային ծրագրերի բացակայությամբ (կարողությունների, հմտությունների, գիտելիքների և ընդունակությունների համադրություն) և վերջապես՝ մասնագիտական պատրաստման ժամանակակից մոդելի բացակայությամբ:

5. Հանրային ծառայողների լրացուցիչ կրթության ծրագրերի կատարելագործումը կապված է հետևյալ հարցերի լուծման հետ. ուսումնասիրել ինչպես զարգացած, այնպես էլ հանրային վարչարարության, քաղաքական հասարակարգի և տնտեսության նույնական համակարգ ունեցող արտասահմանյան երկրների կրթական ծրագրերի ժամանակակից փորձը, ամբողջացնել մասնագիտական պատրաստման տարբեր բաժինները՝ շեշտը դնելով

հոգեբանական բաղադրիչի վրա, ուսուցման գործնական հատվածում և թրեյնինգներում կիրառել անձնային աճին ուղղված մեթոդներ, անհատի կարիերայի ընթացքում փոփոխությունների դեպքում կիրառել փոփոխին-նպատակային սկզբունքը հանրային ծառայողների կրթության բոլոր աստիճանների համար, որը պետք է համապատասխանի «Ց» կյանս ուսուցման» (Lifelong learning) դրույթներին՝ որպես ժամանակակից սոցիալական կառուցվածքի կարևոր բաղադրիչ:

6. Հանրային ծառայողները կոնֆլիկտային իրադրություններում նախընտրում են առանձնահատուկ վարքային ռազմավարություն. խուսափում են կոնֆլիկտային հարցերի քննարկումից, հեշտությամբ են հաստատում միջանձնային հարաբերություններ, չեն հանդուրժում անորոշությունը, կոնֆորմիստ են, ձգտում են բարձրացնելու իրենց կարգավիճակը: Հանրային ծառայողները հաղթահարում են դժվար իրադրությունները՝ կիրառելով «ինքնահսկողություն», «սոցիալական աջակցության փնտրում» ռազմավարությունները: Դժվար իրադրություններում հայտնվելիս նրանք ընդունում են իրենց պատասխանատվությունը, պլանավորում են խնդրի լուծումը և վերաիմաստավորում: Հանրային ծառայողներին բնորոշ են նշանային և պատկերավոր մտածողությունը, կրեատիվության միջին մակարդակը:

7. Հանրային ծառայողներին բնորոշ են սեփական հույզերը հասկանալու և գիտակցելու ընդունակության հարաբերական ցածր ցուցանիշները: Նրանք դժվարությամբ են կառավարում հույզերի և զգացմունքների դրսևորումը, ինչպես նաև սեփական վարքը: Ձևավորվող է համարվում հուզական այրման համախտանիշի դիմադրության փուլը, իսկ ախտանիշներից ձևավորման փուլում են գտնվում հոգետրավմատիկ իրավիճակների ապրումը, ոչ համարժեք հուզական արձագանքը: Հանրային ծառայողները մասնագիտական գործունեության ընթացքում փորձում են խնայել իրենց հույզերը, նվազեցնել հուզական ծախսեր պահանջող մասնագիտական պարտականությունները և հուզական մեկուսացում ապրել:

8. Վարկածի հիմնական ենթադրույթներն ապացուցվեցին, ինչը թույլ տվեց մշակել հայեցակարգային մոդել, որը կարող է հիմք ծառայել հանրային ծառայողների պատրաստման համակարգի արդիականացման և կատարելագործման համար: Այսպիսով, հանրային ծառայողների մասնագիտական գործունեության արդյունավետությունը պայմանավորված է ինչպես հանրային ծառայության համակարգի հարացուցային և զարգացման ռազմավարության ազգային ու ինտեգրացիոն յուրահատկություններով, այնպես էլ անձի մասնագիտական ու կառավարչական նշանակալից հատկությունների դրսևորումով, որոնցում հատուկ դեր ու նշանակություն ունեն հոգեբանական գործոնները: Հետևաբար կարևորվում են հանրային ծառայողների պատրաստման գործընթացի կառուցարկման հայեցակարգային մոդելի մշակումը և գիտական հիմնավորումը: Դրանց այժմեական համահարաբերակցությունը պայմանավորված է հինգ հիմնական հատկանիշներով՝ մասնագիտական գործունեությունը

կանոնակարգող բազմաբնույթ գործոնների հոգեբանական առանձնահատկություններով, կրթական և որակավորման բարձրացման գործընթացների հոգեբանական բաղադրիչների բովանդակությամբ, մասնագիտական և անձնային կոմպետենցիաների ձևավորման և դրսևորման գործընթացների վերահսկմամբ, մասնագիտական արդյունավետ հաղորդակցումը պայմանավորող անձի հուզական ոլորտի կայունությամբ, ընտրության գործընթացի հոգեբանական չափորոշիչների և մասնագիտական առաջընթացի կառավարման հստակությամբ:

Հետազոտության արդյունքների հոսալիությունն ու հավաստիությունն ապահովված են բազմաբանակ գրականության, առկա հիմնարար հետազոտությունների վերլուծությամբ և տեսական դրույթներով, որոնք կազմել են հետազոտության տեսամթոթղական հիմքը, ինչպես նաև աշխատանքի հիմնական նպատակներին և խնդիրներին համապատասխան հավաստի փորձարարական համալիր մեթոդների ու մեթոդիկաների տեղայնացված տարբերակների կիրառմամբ, փորձարկվողների անհրաժեշտ թվաքանակի ընդգրկմամբ, հետազոտության տևողությամբ, ստացված արդյունքների հոգեբանական և մաթեմատիկական վերլուծությամբ:

Աշխատանքի փորձարկումն ու հրապարակային քննարկումը: Հետազոտության արդյունքներն անցել են երկարատև գիտական և փորձարարական ճանապարհ: Դրանք քննարկվել են ՀՀ պետական կառավարման ակադեմիայի կառավարման հոգեբանության ամբիոնի, ԵՊՀ ընդհանուր հոգեբանության ամբիոնի ընթացիկ նիստերում: Աշխատանքը քննարկվել է ՀՀ պետական կառավարման ակադեմիայի կառավարման հոգեբանության ամբիոնի կողմից կազմակերպված գիտական սեմինարի ընթացքում: Գիտական սեմինար է անցկացվել նաև ԵՊՀ ընդհանուր հոգեբանության ամբիոնի, անձի և մասնագիտական գործունեության, փորձարարական հոգեբանության լաբորատորիաների նիստերում: Ձեկուցումներով հանդես է եկել ՀՀ և միջազգային գիտաժողովներում, մասնավորապես՝ Высшая школа: проблемы и перспективы: 11-я Междунар.науч.-метод. конф., Минск, 30 окт. 2013 г, 2013. ԵՊՀ փիլիսոփայության և հոգեբանության ֆակուլտետի 50-ամյակին նվիրված միջազգային գիտաժողով, 2014, Ethnocultural identity as a strategic resource of consciousness of society in the conditions of globalization. Materials of the international scientific conference on September 28-29, Prague, 2014, Высшая школа: опыт, проблемы, перспективы: материалы VII Международной научно-практической конференции. Москва, РУДН, 17-18 апреля 2014 г., Высшая школа: опыт, проблемы, перспективы: материалы VIII Международной научно-практической конференции. Москва, РУДН, 15-17 апреля 2015 г., «Տեսական և կիրառական հոգեբանության արդի հիմնախնդիրները» V միջազգային գիտաժողով, 2015:

Աշխատանքի բովանդակությունն արտացոլված է մեկ մենագրության և 23 գիտական հոդվածների մեջ:

Աշխատանքի կառուցվածքը: Աշխատանքը բաղկացած է ներածությունից, հինգ գլխից, եզրակացություններից, գրականության ցանկից և հավելվածից: Ներկայացված են 25 աղյուսակ, 35 նկար: Օգտագործվել է 303 աղբյուր՝ հայերեն և օտար լեզուներով:

ԱՏԵՆԱԽՈՍՈՒԹՅԱՆ ՀԻՄՆԱԿԱՆ ԲՈՎԱՆԴԱԿՈՒԹՅՈՒՆԸ

ՆԵՐԱԾՈՒԹՅԱՆ մեջ հիմնավորված է թեմայի արդիականությունը, ձևակերպված է աշխատանքի նպատակը, սահմանված են հետազոտության վարկածը, օբյեկտը, առարկան, ներկայացված են հետազոտության խնդիրները և տեսական գիտամեթոդաբանական հիմքերն ու մեթոդները: Բացահայտված է աշխատանքի տեսական և գիտական նշանակությունը, ինչպես նաև գիտական նորույթը, նշված են պաշտպանությանը ներկայացվող դրույթները:

Ատենախոսության «**Հանրային ծառայության համակարգը և ծառայողի պաշտոնավարման հոգեբանական գործոնների վերլուծություն**» խորագրով առաջին գլխում ներկայացված են հանրային ծառայության համակարգի գործունեության հոգեբանական առանձնահատկությունները: Այնուհետև անդրադարձ է կատարվում հանրային ծառայողների մասնագիտական գործունեությանը և պաշտոնավարմանը: Նկարագրվում են նաև հանրային ծառայության պաշտոնների դասակարգումները և այդ պաշտոնների անձնագրերը: Քննարկվում են հանրային ծառայողների վերապատրաստման և որակավորման գործընթացները և, որպես հանրային ծառայության բաղադրիչ, համայնքային ծառայության հոգեբանական տեսակետները: Սույն գլխում նշվում է, որ հանրային ծառայողների գործունեությանը վերաբերող վերլուծությունները հիմնվում են կառավարման հիմնարար տեսությունների, կառավարման արևմտյան և ռուսական դպրոցների հիմնարար դրույթների, կառավարչի անձի, կառավարչական գործունեության առանձնահատկությունների, կառավարման գործընթացում միջանձնային փոխհարաբերությունների, մարդկային գործոնն ընդգծելու հիման վրա: Հանրային ծառայությանը և պետական կառավարման համակարգին նվիրված ժամանակակից տեսական վերլուծություններում գլխավորապես առանձնանում են այդ համակարգում ծառայողների վարքի առանձնահատկությունները՝ կապված պետական հետաքրքրությունների գիտակցման, այլասիրության, անձնական և ծառայողական մոտիվացիայի դրսևորման, հասարակական և մասնագիտական հետաքրքրությունների համադրման, կազմակերպչական նույնականության, մասնագիտության ռացիոնալ ընտրության և այլնի հետ:

Ատենախոսության՝ «**Հանրային ծառայողների մասնագիտական գործունեության և պրոֆեսիոնալիզմի հոգեբանական առանձնահատկությունները**» խորագրով երկրորդ գլխում քննարկվում են հանրային ծառայողի մասնագիտական կոմպետենտության հարցերը, տրվում է «մասնագիտական կոմպետենտություն» հասկացության հոգեբանական բնութագիրը: Տեսական անդրադարձ է կատարվում մասնագիտական կոմպետենտության տեսակնե-

րին, այնուհետև մեկնաբանվում են աշխատանքային գործունեության մեջ մասնագիտական ինքնորոշման խնդիրները:

Ատենախոսության երրորդ գլուխը, որը կրում է «**Հանրային ծառայողի գործունեությունը բնորոշող հոգեկան լարվածության գործոնները**» խորագիրը, նվիրված է հանրային ծառայության գործունեության սթրեսաձին գործոնների նկարագրություններին: Այս գլխում դիտարկված են «մասնագիտական այրում» համախտանիշի բնութագրման և բացահայտման հիմնահարցերը կառավարման հոգեբանության մեջ: Մասնագիտական այրման ենթարկված աշխատակիցները հաճախ ղեկավարին են ներկայացնում բողոքներ աշխատանքի արդյունքների գնահատման և խրախուսման ոչ հստակ համակարգի, անբավարար հետադարձ կապի և քանակը ապահովելով՝ որակի անկման վերաբերյալ: Քանի որ հանրային ծառայության համակարգը ենթադրում է «մարդ-մարդ» փոխհարաբերություն, այն հանրային ծառայողից պահանջում է հուզականության բարձր աստիճան, հետևաբար ենթադրում է սթրեսային իրավիճակների առկայություն: Աշխատանքային սթրես՝ ռեակցիաներ կամ հակազդումների զարգացում, հանդիպում է նույնիսկ առաջադեմ, լավ կառավարվող համակարգերում, ինչը պայմանավորված է ոչ միայն կառուցվածքակազմակերպչական յուրահատկություններով, այլև աշխատանքի բնույթով, աշխատակիցների հետ միջանձնային փոխհարաբերություններով և այլն:

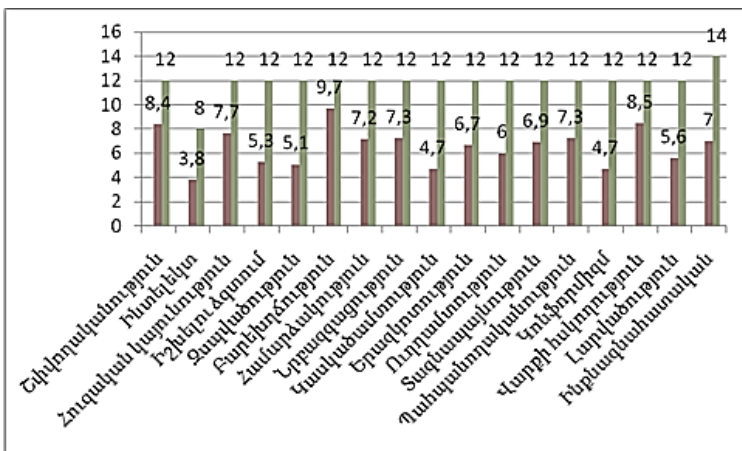
«**Հանրային ծառայողների պատրաստման համակարգերի և նրանց հոգեբանական առանձնահատկությունների համեմատական վերլուծություն**» խորագրով չորրորդ գլխում մեկնաբանվում են հանրային ծառայողների պատրաստման համակարգի վերաբերյալ միջազգային տվյալները, ինչը թույլ է տալիս եզրակացնել, որ արտասահմանյան տարբեր երկրներում գոյություն ունեն տարբեր մոտեցումներ հանրային ծառայողների պատրաստման խնդրին: Հանրային ծառայողի մասնագիտական գործունեությանն են անդրադառնում տարբեր գիտական ուղղություններ, որովհետև հարցը պահանջում է միջգիտական մոտեցում, և որևէ մեկ առանձին գիտության շրջանակներում դրա քննարկումը արդյունավետ չի կարող լինել: Ժամանակակից հասարակությունը հանրային ծառայողի գործունեության խնդիրները շատ հաճախ լուծում է՝ անդրադարձ կատարելով հասարակության զարգացման պատմական հիմքերին: Հանրային ծառայողների պատրաստման վերաբերյալ մոտեցումները հաճախ հիմնվում են առաջավոր երկրների փորձի վրա: Այս գլխում մեկնաբանված են Անգլիայի, Ֆրանսիայի, Ռուսաստանի, Գերմանիայի հանրային ծառայողների պատրաստման մոտեցումները:

Ատենախոսության հինգերորդ գլխում ներկայացված են «**Հանրային ծառայողների հոգեբանական հատկությունների փորձարարական հետազոտության**» արդյունքները: «Հետազոտության գործիքակազմ, մեթոդների, կազմակերպման և համակազմի նկարագիր» առաջին ենթագլխում ներկայացված են հետազոտության խնդիրները, մեթոդները, մեթոդիկաները, համակազմը: Հետազոտության մասնակիցների թիվը 633 է:

Հետազոտությունից ստացված արդյունքները ենթարկվել են որակական և քանակական վերլուծության: Վիճակագրական վերլուծության միջոցով բացահայտվել են “Statistic” ստանդարտ ցուցանիշները: Հաջորդ քայլով որոշվել են անձնային առանձնահատկությունների և հուզական ոլորտի փոխկապակցվածությունները, բացահայտվել են նշանակալի կոռելյացիոն կապերը, ստացված տվյալները համադրվել են մեր կողմից մշակված էքսպերտային հարցառանների տվյալների հետ: Հետազոտության տվյալների մշակումը կատարվել է «Excel 2010» ստանդարտ փաթեթի և SPSS վիճակագրական համակարգչային ծրագրի միջոցով:

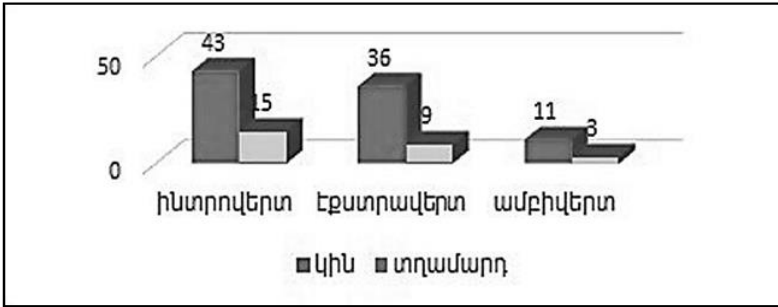
«Հանրային ծառայողների անձնային որակների հետազոտության արդյունքների վերլուծություն» խորագրով երկրորդ ենթազվյալում ներկայացված են հանրային ծառայողների անձնային որակների հետազոտության արդյունքները, որոնք համեմատվել են ըստ սեռային առանձնահատկությունների, ԵՊՀ պրոֆեսորադասախոսական կազմի միջին ցուցանիշների, ինչպես նաև այլ երկրներում նմանատիպ հետազոտության արդյունքների հետ: Ներկայացված են նաև հանրային ծառայողների էքսպերտվերսիայի և նյարդայնության դրսևորումները:

Ստացված տվյալները վերլուծվել են ըստ սեռային առանձնահատկությունների և դուրս են բերվել հանրային ծառայության համակարգի աշխատակիցների հոգեբանական առանձնահատկությունների նմանություններն ու տարբերությունները:



Գծապատկեր 1. Կետտելի թեստի միջին ցուցանիշները

Ընդհանրացնելով հանրային ծառայողների անձնային ցուցանիշները՝ կարող ենք եզրակացնել, որ նրանց բնորոշ են բարեխիղճությունը, դյուրահավատությունը, ուղղամտությունը, կոնֆորմիզմը և համարժեք ինքնագնահատականը:



Գծապատկեր 2. Էքստրավերտիայի և ինտրովերտիայի դրսևորումը կանանց և տղամարդկանց շրջանում

Ինչպես երևում է, թե՛ կանանց, թե՛ տղամարդկանց շրջանում գերակշռում են ինտրովերտները: Նյարդայնության մակարդակը միջին է:

Այսպիսով, կազմվել է ՀՀ հանրային ծառայողի հոգեբանական դիմանկարը, ըստ որի՝ ՀՀ հանրային ծառայողներն ունեն ինտելեկտի միջին մակարդակ, բարեխիղճ են, իրատես, դյուրահավատ, ուղղամիտ (ի տարբերություն Մուրմանսկի հանրային ծառայողների, ովքեր միջանձնային հարաբերություններում դիվանագետ են, համարձակ, կասկածամիտ), կոնֆորմիստ են, ունեն համարժեք ինքնագնահատական: Հանրային ծառայողների շրջանում մեծամասնություն են կազմում ինտրովերտները, որոնք ունեն նյարդայնության միջին մակարդակ:

«Հանրային ծառայողների արդյունավետ հաղորդակցումը պայմանավորող գործոնների ուսումնասիրության արդյունքների վերլուծություն» խորագրով երրորդ ենթագլխում ներկայացված և վերլուծված են հանրային ծառայողների կոնֆլիկտային իրադրություններում վարքի ռազմավարությունների, հաղորդակցման առանձնահատկությունների, դժվար իրադրություններում կիրառվող վարքի ռազմավարությունների, մտածողության ոճի և կրեատիվության մակարդակի հետազոտության արդյունքները: Հետազոտության արդյունքները համեմատվել են ԵՊՀ պրոֆեսորադասախոսական կազմի միջին ցուցանիշների հետ, ինչպես նաև համեմատվել են ցուցանիշները՝ ըստ սեռի: Թե՛ կանանց, թե՛ տղամարդկանց շրջանում գերակշռող է խուսափման միջին ցուցանիշը: Կանանց և տղամարդկանց վարքի ռազմավարությունների միջին ցուցանիշների միջև տարբերությունը մեծ չէ, միայն բարձր է կանանց մրցակցության միջին ցուցանիշը (2,9): Ըստ Ստյոլտենտի է չափանիշի՝ էական տարբերություն կա մրցակցության ռազմավարության դեպքում: Սա նշանա-

կում է, որ կանայք իրենց գործունեության մեջ, ի տարբերություն տղամարդկանց, հակված են բավարարելու իրենց հետաքրքրությունները՝ ի վնաս ուրիշների: Հանրային ծառայողների և դասախոսների կոնֆլիկտային իրադրություններում դրսևորվող վարքի ռազմավարությունների միջին ցուցանիշների համեմատությունը ցույց է տալիս, որ դրանց ցուցանիշների միջև էական տարբերություններ չկան. ըստ Ստյոլտենտի է կրիտիկական չափանիշի՝ տարբերություն կա «խոսափում» ռազմավարության դեպքում: Այս ռազմավարության միջին ցուցանիշը բարձր է հանրային ծառայողների շրջանում: Այսպիսով, կարող ենք ասել, որ կոնֆլիկտային իրադրություններում հանրային ծառայողները գերադասում են խոսափել կոնֆլիկտային հարցերի քննարկումից:

Հանրային ծառայողները հեշտությամբ են միջանձնային փոխհարաբերություններ հաստատում, անորոշության հանդեպ անհանդուրժող են, կոնֆորմիստ են, ձգտում են բարձրացնել իրենց կարգավիճակը: Սոցիալ-հաղորդակցական առանձնահատկությունների տվյալները համեմատելով ԵՊՀ պրոֆեսորադասախոսական կազմի որակավորման բարձրացման ծրագրով կազմակերպվող դասընթացներին մասնակցող դասախոսների տվյալների հետ՝ պարզվեց, որ սոցիալ-հաղորդակցական առանձնահատկությունների միջին ցուցանիշներն էականորեն չեն տարբերվում: Հանրային ծառայողների սոցիալ-հաղորդակցական ապաշնորհության ցուցանիշները միջինից ցածր են, իսկ դասախոսներինը՝ միջին մակարդակում: Դա խոսում է այն մասին, որ վերջիններս ոչ բոլոր իրադրություններում են հեշտությամբ միջանձնային հարաբերություններ հաստատում: Թե՛ հանրային ծառայողները, թե՛ դասախոսները ձգտում են բարձրացնել իրենց կարգավիճակը, ավելի հաճախ խուսափում են սեփական կարծիք ձևավորելուց: Ի տարբերություն հանրային ծառայողների՝ ավելի ցածր է դասախոսների ֆրուստրացիոն անհանդուրժողականության ցուցանիշը (5,2), թեև երկու դեպքում էլ այն միջինից ցածր է, այսինքն՝ նրանք համարժեք են ընկալում այլ անձանց և կառուցողականորեն են արձագանքում նրանց գործողություններին, այդ թվում՝ քննադատությանը և ագրեսիային: Ըստ Ստյոլտենտի է կրիտիկական չափանիշի՝ հանրային ծառայողների և դասախոսների խմբերի միջև էական տարբերություն կա ֆրուստրացիոն անհանդուրժողականության հարցում: Հանրային ծառայողները դժվար իրադրությունները հաղթահարում են՝ կիրառելով ինքնահսկողության, սոցիալական աջակցության որոնման, պատասխանատվության ստանձնման, խնդրի լուծման պլանավորման, դրական արժևորման ռազմավարությունները: Դժվար իրադրություններում կիրառվող վարքի ռազմավարությունների վերաբերյալ ամբողջական պատկեր ստանալու համար համեմատել ենք միջին ցուցանիշներն ըստ սեռի: Պարզվել է, որ տարբեր են կանանց և տղամարդկանց «դիստանցիա», «ինքնահսկողություն», «պատասխանատվության ստանձնում» և «դրական արժևորում» ռազմավարությունների միջին ցուցանիշները (կանանց դեպքում դրանք բարձր են): Սա նշանակում է, որ կանայք բացասական ապրումները հաղթահարում են՝ դրանց նշանակությունը սուբյեկտիվորեն

նվազեցնելով, ինչպես նաև հույզերը նպատակաուղղված ճնշելով ու զսպելով: Կանայք տղամարդկանցից ավելի շատ են ընդունում իրենց դերակատարությունը խնդրահարույց իրադրության առաջացման դեպքում և ստանձնում են պատասխանատվություն: Ըստ Ստյոպենտի t չափանիշի՝ կանանց և տղամարդկանց խմբում էական տարբերություններ կան «պատասխանատվության ստանձնում» ռազմավարության դեպքում: Կանայք խնդիրը հաղթահարում են՝ դրական իմաստ հաղորդելով դրան և այն դիտարկելով որպես անձնային աճի խթան: Հանրային ծառայողների և դասախոսների՝ դժվար իրադրություններում կիրառվող վարքի ռազմավարությունների միջին ցուցանիշների համեմատությունից պարզվում է, որ, ի տարբերություն հանրային ծառայողների, դասախոսների շրջանում «դիստանցիա» ռազմավարության միջին ցուցանիշը ցածր է (ըստ Ստյոպենտի t կրիտիկական չափանիշի՝ տարբերությունն էական է): Հանրային ծառայողներին բնորոշ են նշանային և պատկերավոր մտածողությունը, ստեղծարարության միջին մակարդակը:

«Հանրային ծառայողների հուզական կայունության առանձնահատկությունների հետազոտության արդյունքների վերլուծությունը» խորագրով չորրորդ ենթագլխում ներկայացված են հանրային ծառայողների հուզական կայունության առանձնահատկությունները: Որպես հուզական կայունությունը պայմանավորող գործոններ՝ ընտրվել են հուզական ինտելեկտը և հուզական այրման համախտանիշը: Ելնելով հուզական ինտելեկտի հետազոտության արդյունքներից՝ կարող ենք ասել, որ հանրային ծառայողների՝ սեփական հույզերը հասկանալու և գիտակցելու ընդունակությունը զարգացման ցածր մակարդակում է, նրանք դժվարությամբ են կառավարում հույզերի և զգացմունքների դրսևորումը, ինչպես նաև՝ սեփական վարքը: Հանրային ծառայողները ոչ բոլոր իրադրություններում են կարողանում հասկանալ ուրիշների հուզական վիճակները նրանց շարժումներից, դիմախաղից, մարմնի դիրքից, խոսքի հնչերանգից, հետևաբար հնարավորություն չունեն ազդեցություն գործելու դրանց վրա: Հուզական ինտելեկտի ստանդարտ շեղման մակարդակը բարձր է, ինչը ցույց է տալիս, որ տվյալները ցրված են միջին արժեքի շուրջ: Ընտրանքը միատարր չէ: Կանանց և տղամարդկանց հուզական ինտելեկտի միջին ցուցանիշների համեմատությունից պարզվում է, որ տղամարդկանց ինքնամոտիվացիայի և հուզական ինտելեկտի ցուցանիշներն ավելի բարձր են (միջին մակարդակ), քան կանանցը: Ընդհանրացնելով հուզական այրման ցուցանիշները՝ եզրակացնում ենք, որ դիմադրության փուլը հանրային ծառայողների շրջանում ձևավորվող է, որի ընթացքում նրանք իրենց ունեցած միջոցներով փորձում են նվազեցնել արտաքին իրավիճակների ճնշումները: Հանրային ծառայողների շրջանում հուզական այրման ավտանիշներից ձևավորման փուլում են գտնվում հոգետրավմատիկ իրավիճակների ապրումը, ոչ համարժեք հուզական արձագանքը: Հանրային ծառայողները մասնագիտական գործունեության մեջ փորձում են խնայել իրենց հույզերը, նվազեցնել հուզական ծախսեր պահանջող մասնագիտական պարտականությունները և հուզական

մեկուսացում են ապրում: Հանրային ծառայողների՝ հուզական լարվածության հետևանքով առաջացող փսիխոսոմատիկ դրսևորումների բացահայտմանն ուղղված հետազոտության արդյունքները ցույց տվեցին, որ նրանց առավել բնորոշ են ստամոքսի ցավերը:

«Հանրային ծառայողների հոգեբանական առանձնահատկությունների համահարաբերակցական վերլուծություն» խորագրով հինգերորդ ենթագլխում ներկայացված են հանրային ծառայողների անձնային որակների, սոցիալական ինտելեկտի և հուզական ոլորտի առանձնահատկությունների փոխկապակցվածությունները, վիճակագրական կապերը: Դրանք թույլ են տալիս ամբողջական դարձնել հանրային ծառայողների հոգեբանական դիմանկարը:

«Հանրային ծառայողների պատրաստման հայեցակարգային մոդելը» խորագրով վեցերորդ ենթագլխում ներկայացված է հանրային ծառայողների պատրաստման հայեցակարգային մոդելը: Մեր կողմից առաջադրված մոդելում հատկություններն ու բնութագրերն անվանվեցին բաղադրիչներ, որոնք բնութագրվում են՝ ելնելով տեսական և փորձարարական համալիր ուսումնասիրությունից: Նշենք, որ գիտության շատ բնագավառներում հայեցակարգային մոտեցումներ ձևավորելիս կազմվում են դինամիկ մոդելներ, որոնք օբյեկտի և դրա փոխկապակցվածությունների վիճակը նկարագրող տեսական կառույցներ են: Վերլուծությունը ցույց է տվել, որ կառավարչական մտքի զարգացումն առավել վառ արտացոլված է կառավարչական մոդելներում: Այդ մոդելները մշակվում են գիտական հետազոտություններում, ապա կիրառվում գործնականում: Պայմանավորված մոտեցումների, հայացքների, սոցիալական իրադրության փոփոխություններով՝ մշտապես փոփոխվում են մոդելի կառուցվածքն ու բովանդակությունը: Բազմակողմանի տեսական ուսումնասիրությունը ցույց է տվել, որ դինամիկ բնույթ ունեցող մոդելներն ունեն տարբեր ուղղվածություն, կառուցվածք և բովանդակություն:

Հանրային ծառայողների պատրաստման հայեցակարգային մոդելի հիմքում մեր կողմից առաջարկված բանաձևն է (ալգորիթմը)՝ անձ⇒սոցիալական միջավայր⇒մասնագիտական գործունեություն⇒հուզական լարվածություն⇒հոգեմարմնական դրսևորումներ⇒հուզական այրում՝ Ա⇒ՍՄ⇒ՄԳ⇒ՀԼ⇒ՀՄԴ⇒ՀԱ: Հանրային ծառայողների պատրաստման գործընթացի հայեցակարգային մոդելն ընդգրկում է հետևյալ հատկություններն ու բնութագրերը՝ հանրային ծառայողի հոգեբանական դիմանկար, նրա պատրաստման համակարգ, հոգեբանական պատրաստում, մասնագետի հոգեբանական կայունություն, հոսալիություն: Նշված հատկություններն ու բնութագրերը ներառում են մի քանի բաղադրիչներ՝ հանրային ծառայողների մասնագիտական գործունեությունը կարգավորող և կանոնակարգող գործոններ, դրանց հոգեբանական առանձնահատկությունները, կրթության որակավորման բարձրացում, կոմպետենցիաներ, հաղորդակցում և հուզական ոլորտ, ընտրություն և կարիերա: Մոդելի

կիրառումը հնարավորություն կտա կատարելագործելու հանրային ծառայողների աշխատանքը, բարձրացնելու աշխատանքի արդյունավետությունը:

«**Գործնական առաջարկներ**» յոթերորդ ենթաբաժնում ներկայացված են ժամանակակից հանրային ծառայության համակարգում աշխատակազմի ընտրությանն ու զարգացմանն ուղղված առաջարկներ: Առաջարկում ենք.

➤ Հանրային ծառայության համակարգում ներդնել հոգեբանական ընտրազատման համակարգ, որը կնպաստի հանրային ծառայության կառավարչի արդյունավետ աշխատանքին: Այդ նպատակով առաջարկում ենք կազմել հանրային ծառայության համակարգի տարբեր աստիճանի կառավարիչների աշխատանքային գործունեության հոգեբանական դիմանկարը՝ փսիխոգրաման:

➤ Կազմել գործիքների համակազմ՝ փսիխոգրամաներին համապատասխան հոգեբանական ընտրազատում կատարելու նպատակով: Այն իրենից ներկայացնելու է հոգեչափիչ մեթոդիկաների տեղայնացված համախումբ:

➤ Այս գնահատման համակարգը կարող է ներառել հետևյալ ստուգված թեստերը՝ Ռ. Կետտելի անձնային գործոնների թեստը, Հ. Այզենկի անձնային թեստը, Կ. Թովմասի կոնֆլիկտային իրադրություններում կիրառվող վարքի ռազմավարությունների թեստը, Ե. Ի Ռոգովի սոցիալ-հաղորդակցական բանիմացության թեստ-հարցարանը, Ռ. Լազարուսի դժվար իրադրություններում կիրառվող վարքի ռազմավարությունների թեստը, Զ. Բրուների մտածողության տիպը և կրեատիվության մակարդակը չափող հարցարանը, Ն. Հոլի հուզական ինտելեկտի մեթոդիկան, Վ. Բոյկոյի հուզական այրման համախտանիշը բացահայտող մեթոդիկան:

➤ Հանրային ծառայության համակարգում հոգեբանական ընտրազատման համակարգի իրագործման համար անհրաժեշտ են արհեստավարժ մասնագետներ: Ուստի ժամանակակից կրթական համակարգի առջև այդ մասնագիտացմամբ հոգեբաններ պատրաստելու խնդիր է դրվում: Հոգեբանների համար նախատեսված են դեկավարի հոգեբանական կոմպետենտությանը, անձնակազմի կառավարմանը, խմբային գործունեության հոգեբանությանը վերաբերող դասընթացներ:

➤ Հանրային ծառայության համակարգում հոգեբանական ծառայության ներդրումը կնպաստի հանրային ծառայության համակարգի կառավարչի հոգեբանական անվտանգությանը, որը հոգեբանական աջակցություն կապահովի ողջ աշխատանքային գործունեության ընթացքում: Հոգեբանական ծառայությունը կարող է ներառել աշխատակազմի հոգեբանական ընտրազատման, աշխատակազմի ռաուցման և զարգացման աշխատանքները, որոնք նպատակաուղղված կլինեն հուզական այրման կանխարգելմանը, սթրեսակայունության բարձրացմանը, հաղորդակցման հմտությունների զարգացմանը:

➤ Հանրային ծառայության համակարգի կառավարչի աշխատանքի արդյունավետության բարձրացման նպատակով առաջարկվում է տարբեր դասային աստիճանների աշխատակիցների համար կազմել համապատաս-

խան որակավորման բարձրացման ծրագրեր, որտեղ ներառված հոգեբանական բաղադրիչներն ուղղված կլինեն հաղորդակցումն ապահովող հոգեբանական գործոնների զարգացմանը, ինչպես նաև հուզական կայունության ապահովմանը:

➤ Որակավորման բարձրացման իրականացման գործընթացում առաջարկվում է վերանայել դասավանդման մեթոդները և հոգեբանական բաղադրիչների դասավանդումն իրականացնել բացառապես ինտերակտիվ և վարժանքի մեթոդներով, որոնք, բացի տեղեկության փոխանցումից, կներառեն գործնական վարժանքներ հոգեբանական հմտությունների ձևավորման և ամրապնդման նպատակով:

Այսպիսով, մեր կողմից իրականացված ուսումնասիրություններն ու հետազոտության արդյունքների վերլուծությունը հնարավորություն տվեցին հանգելու հետևյալ **եզրակացությունների**.

1. Հանրային ծառայողների պատրաստման համակարգի կատարելագործումը ժամանակակից հասարակության կարևոր պահանջներից մեկն է, որը ենթադրում է շարունակական և մշտապես արդիականացվող կրթություն: Կրթական բաղադրիչների մասնագիտական բովանդակությունը չի լուծում հանրային ծառայողների պատրաստման և որակավորման բարձրացման խնդիրները, քանի որ հանրային ծառայողների մասնագիտությունը, լինելով «մարդ-մարդ» համակարգի շարքից, պարունակում է յուրօրինակ հոգեբանական առանձնահատկություններ, ինչը ենթադրում է, որ այդ ծրագրերում հոգեբանական բաղադրիչները խիստ անհրաժեշտ են: Համակարգային մոտեցումը թույլ է տալիս լուծել ժամանակակից հանրային ծառայող մասնագետների պատրաստման մասնագիտական և հոգեբանական խնդիրները, որոնք ուղղակիորեն ազդում են նրանց աշխատանքի արդյունավետության վրա, և դրանց լուծումը կարող է նպաստել պետության ու հասարակության արդյունավետ համագործակցությանը:

2. Հանրային ծառայողների գործունեությանը վերաբերող վերլուծությունները կատարվում են կառավարման հիմնարար տեսությունների, կառավարման արևմտյան և ռուսական դպրոցների հիմնարար դրույթների, կառավարչի անձի, կառավարչական գործունեության առանձնահատկությունների, կառավարման գործընթացում միջանձնային փոխհարաբերությունների, մարդկային գործոնն ընդգծելու սկզբունքի հիման վրա: Այդ վերլուծությունները հոգեբանական տարբեր բնագավառների տիրույթում են՝ հոգեբանության տեսության և պատմության, անձի հոգեբանության, սոցիալական և կառավարման, կազմակերպչական և աշխատանքի հոգեբանության: Հանրային ծառայողներին և կառավարման վերաբերող ժամանակակից տեսական վերլուծությունները հիմնականում առանձնացնում են այդ համակարգում ծառայողների վարքի առանձնահատկությունները, որոնք կապված են պետական հետաքրքրությունների գիտակցման, այլասիրության, անձնական և ծառայողական դրդապատճառների դրսևորման, հասարակական և մասնագիտական հետաքրք-

րությունների համադրման, կազմակերպչական նույնականության, մասնագիտության կառուցարկված ընտրության և այլնի հետ:

3. Հանրային ծառայողներ պատրաստելու հարցերը դիտարկվում են ակմեաբանական մոտեցման տեսանկյունից, ինչն էլ լայն հնարավորություններ է ստեղծում հանրային ծառայողի անձի և մասնագիտական գործունեության արդյունավետությունն ապահովող գործոնները իրատեսորեն դիտարկելու համար: Հանրային ծառայողների հոգեբանական առանձնահատկությունների մեկնաբանումը ակմեաբանական տեսանկյունից թույլ է տալիս ձևավորել նոր մոտեցումներ նրանց մասնագիտական պատրաստման վերաբերյալ, որոնք հիմնված են անձի կենսաբանական, սոցիալական և հոգեբանական զարգացման օրինաչափությունների վրա: Վերլուծական մոտեցումը և ընտրված մեթոդաբանությունը թույլ են տվել հստակեցնել հանրային ծառայողի կարևոր մասնագիտական-կիրառական հոգեբանական որակների կայացման լիարժեք աջակցության հայեցակարգի հիմնական գծերը, ինչը փոխկապակցված է նրանց ընտրության, կրթության (հիմնական, հարակից և լրացուցիչ) և որակավորման բարձրացման գործընթացների, ինչպես նաև հանրային ծառայողի հատուկ հոգեկերտվածքի ձևավորմանն ուղղված միջոցառումների հետ: Մշակվել են քաղաքացիական ծառայողների ընտրության ու հավաստագրման տարբեր մոտեցումներ և գիտական հայեցակարգեր: Հատուկ տեղ է հատկացվում այն հայեցակարգերին, որոնցում բացահայտված են հանրային ծառայողների մասնագիտական գործունեության արդյունավետության հոգեբանական գործոնները, որոնք նույնպես ունեն ազգային յուրահատկություն և պայմանավորված են փոխակերպման փուլում գտնվող երկրի պետական կառուցվածքով և զարգացմամբ:

4. Հանրային ծառայության ոլորտում տարբեր երկրների հոգեբանական մոտեցումների համեմատական վերլուծությունից պարզվում է, որ դրա կայացման գործընթացում տարբեր հոգեբանական ոլորտներում նկատվում են որոշակի ընդհանրություններ: Այս ոլորտում փոփոխությունների դինամիկան արտացոլվում է բնակչության զբաղվածության ցուցանիշներում, ծառայողական փոխհարաբերություններում, արտադրության ծավալում, կադրային քաղաքականության, աշխատակիցների մասնագիտական բանիմացության մեջ: Շեշտը դնելով հոգեբանական բաղադրիչի վրա՝ ուսուցման կիրառական բաժնում և թրեյնինգներում ներդնել անձնային աճին ուղղված մեթոդներ, անհատի կարիերայի ընթացքում փոփոխությունների դեպքում հանրային ծառայողների կրթության բոլոր աստիճանների համար կիրառել փուլային-նպատակային սկզբունքը, որը պետք է համապատասխանի «Յկյանս ուսուցման»՝ “LLL” (Lifelong learning) դրույթներին՝ որպես ժամանակակից սոցիալական կառուցվածքի կարևոր բաղադրիչ:

5. Հանրային ծառայողների մասնագիտական պատրաստման և որակավորման բարձրացման գործընթացը լիարժեք կարող է լինել մասնագիտական կոմպետենտության բաղադրիչների շարքում հոգեբանական բաղադրիչի

ներառման դեպքում, ինչն ապահովում է համակարգային մոտեցումը մասնագիտական պատրաստման գործընթացին: Համակարգային մոտեցումը ենթադրում է հայեցակարգի ձևավորում, ինչը նոր պահանջ է ներկայացնում ժամանակակից կառավարման հոգեբանական գիտությանը և դրա կիրառական ոլորտին:

6. Սոցիալ-տնտեսական ու իրավական ազգային տարբեր մոտեցումներում և գիտական հայեցակարգերում հատուկ տեղ է հատկացվում այնպիսիներին, որոնցում բացահայտված են հանրային ծառայողների մասնագիտական գործունեության արդյունավետության հոգեբանական գործոնները, որոնք նույնպես ունեն ազգային յուրահատկություն և կապված են երկրի պետական կառուցվածքի, զարգացման փուլի և հոգեկերտվածքի հետ: Հանրային ծառայողների կրթության և որակավորման բարձրացման ծրագիրը պետք է համապատասխանի տվյալ երկրի ազգային յուրահատկություններին: ՀՀ հանրային ծառայողների անձնային որակների ուսումնասիրությունը և համեմատությունը այլ երկրների նմանատիպ հետազոտության արդյունքների հետ ցույց տվեցին, որ ՀՀ հանրային ծառայողներն ունեն ինտելեկտի միջին մակարդակ, բարեխիղճ են, իրատես, դյուրահավատ, ուղղամիտ են, կոնֆորմիստ և ունեն համարժեք ինքնագնահատական: Ըստ վիճակագրական միջին ցուցանիշների՝ հանրային ծառայողների շրջանում մեծամասնություն են կազմում ինտրովերտները, և նրանք ունեն նյարդայնության միջին մակարդակ:

7. Հանրային ծառայության համակարգը հագեցած է հոգեբանական լարվածություն առաջացնող տարաբնույթ իրավիճակներով, չնայած այն չի դասվում առավել սթրեսային մասնագիտությունների շարքը: Ելնելով մշտական փոխակերպումներից և սոցիալ-տնտեսական իրավիճակից՝ գործունեության այս տեսակն իրականացնելիս անձը ենթարկվում է սթրեսների, ինչը մասնագիտական պատրաստության և որակավորման գործընթացի համակարգը վերափոխելու անհրաժեշտություն է առաջացնում: Մասնագիտական կոմպետենցիաները, որոնք ձևավորում են հանրային ծառայողի պրոֆեսիոնալիզմը և որոշում նրա պիտանիությունը աշխատանքային համակարգի աստիճանակարգի բազմակողմանի հարաբերություններում (հեղինակություն, ենթակայություն, իշխանության տարրեր, ազդեցության ոլորտ և այլն), սահմանված են անձի անհատական-հոգեբանական առանձնահատկությունները հաշվի առնելով և ունեն մասնագիտական առաջընթաց:

8. Հանրային ծառայության անձնակազմի կառավարման համակարգում կարևորվում է շարունակական կրթության դերը: Անձնակազմի մասնագիտական զարգացման անհրաժեշտ միջոցներից է կադրերի պատրաստումը, իսկ այլ մասնագիտական կրթության դեպքում՝ որակավորման բարձրացումը: Դրանք հանրային ծառայողներին կառավարչական ու մասնագիտական նոր գիտելիքներ ու հմտություններ ուղղակիորեն փոխանցելու գործընթացներ են: Հանրային ծառայողի մասնագիտական պատրաստումը և զարգացումը բարդ գործընթաց է, որը պարտադիր պետք է ներառի հոգեբանական կրթական

բաղադրիչներ: Հանրային ծառայողների փուլային և լրացուցիչ կրթության հոգեբանական ուղեկցումը կնպաստի հանրային ծառայողի գործունեության հոգեբանական հուսալիության բարելավմանը, ինչպես նաև աշխատանքի արդյունավետության բարձրացմանը:

9. ՀՀ հանրային ծառայողների արդյունավետ հաղորդակցումը պայմանավորող գործոնների ուսումնասիրությունը ցույց տվեց, որ կոնֆլիկտային իրադրություններում նրանք նախընտրում են խուսափել կոնֆլիկտային հարցերի քննարկումից, հեշտությամբ են միջանձնային հարաբերություններ հաստատում, անհանդուրժող են անորոշության հանդեպ, կոնֆորմիստ են, ձգտում են բարձրացնել իրենց կարգավիճակը: Միաժամանակ հանրային ծառայողները դժվար իրադրությունները հաղթահարում են՝ կիրառելով ինքնահսկողության, սոցիալական աջակցության որոնման ռազմավարությունները: Դժվար իրադրություններում հայտնվելիս նրանք ընդունում են իրենց պատասխանատվությունը, պլանավորում են խնդրի լուծումը և վերախմաստավորում այն: Հանրային ծառայողներին բնորոշ են նշանային և պատկերավոր մտածողությունը, կրեատիվության միջին մակարդակը:

10. Հանրային ծառայողների հուզական կայունության առանձնահատկությունների ուսումնասիրությունը ցույց տվեց, որ զարգացման ցածր մակարդակում է գտնվում սեփական հույզերը հասկանալու և գիտակցելու ընդունակությունը, նրանք դժվարությամբ են կառավարում հույզերն ու զգացմունքները, ինչպես նաև՝ սեփական վարքը: Ձևավորվող է համարվում հանրային ծառայողների հուզական այրման համախտանիշի դիմադրության փուլը, իսկ ախտանիշներից ձևավորման փուլում են գտնվում հոգետրավմատիկ իրավիճակների ապրումը, ոչ համարժեք հուզական արձագանքը: Հանրային ծառայողները մասնագիտական գործունեության մեջ փորձում են խնայել իրենց հույզերը, նվազեցնել հուզական ծախսեր պահանջող մասնագիտական պարտականությունները և հուզական մեկուսացում են ապրում:

11. Հանրային ծառայողների գործունեության ուսումնասիրությունը հնարավորություն տվեց մշակելու նրանց պատրաստման գործընթացի հայեցակարգային մոդել և ստանալու դրա հատկանիշների ու գործառույթների հոգեբանական մեկնաբանություն: Հանրային ծառայողների պատրաստման հայեցակարգային մոդելն ընդգրկում է հետևյալ հատկությունները և բնութագրերը՝ հանրային ծառայողների մասնագիտական գործունեությունը կարգավորող և կանոնակարգող գործոններ, դրանց հոգեբանական առանձնահատկությունները, կրթության որակավորման բարձրացում, կոմպետենցիաներ, հաղորդակցում և հուզական ոլորտ, ընտրություն և կարիերա: Մոդելի կիրառումը հնարավորություն կտա կատարելագործելու հանրային ծառայողների աշխատանքը, բարձրացնելու նրանց գործունեության արդյունավետությունը:

12. Հանրային ծառայողների ընտրությունը պետք է կատարվի՝ հաշվի առնելով ոչ միայն նրանց մասնագիտական գիտելիքները, այլև հոգեբանական առանձնահատկությունները: Հանրային ծառայողների ընտրության,

նրանց պաշտոններում նշանակելու գործընթացն արդյունավետ կազմակերպելու համար նպատակահարմար է անցկացնել հոգեբանական թեստավորում, այսինքն՝ ստուգել մարդու հոգեբանական դիմանկարի համապատասխանությունը նրա մասնագիտական գործունեությանը: Այդ գործընթացը նպատակահարմար է իրականացնել հետևյալ թեստերով՝ Կետտելի անձնային գործունեության թեստ, Այզենկի անձնային թեստ, Կ. Թոմասսի կոնֆլիկտային իրադրություններում կիրառվող վարքի ռազմավարությունների թեստ, Ե. Ի Ռոզովի սոցիալ-հաղորդակցական բանիմացության թեստ-հարցարան, Ռ. Լազարուսի դժվար իրադրություններում կիրառվող վարքի ռազմավարությունների թեստ, Զ. Բրունների մտածողության տիպը և կրեատիվության մակարդակը չափող հարցարան, Ն. Հոլի հուզական ինտելեկտի մեթոդիկա, Վ. Բոյկոյի հուզական այրման համախտանիշը բացահայտող մեթոդիկա: Հանրային ծառայողների ընտրությունը հնարավորություն կտա պարզելու նրանց հոգեբանական համապատասխանությունը զբաղեցրած պաշտոնին: Այդ ամենի համար պետք է ստեղծել թեստավորման համընդհանուր համակարգ, որը ենթադրում է ոչ միայն թեստի թարգմանություն, այլև հարմարեցում մեր իրականությանը, ազգային հոգեկերտվածքին ու առանձնահատկություններին:

Ատենախոսության հիմնական բովանդակությունն արտացոլված է հեղինակի հետևյալ հրատարակված աշխատանքներում՝

1. **Լոքյան Ա., Ավանեսյան Հ.**, Մասնագիտական այրման համախտանիշի բնութագրման և բացահայտման հիմնահարցը կառավարման հոգեբանությունում, «Հանրային կառավարում» գիտական հանդես, Երևան, 2011, N 2-3, էջ 163-174:

2. **Աղուզումցյան Ռ. Վ., Լոքյան Ա. Բ., Պետրոսյան Լ. Հ.**, Կոնֆլիկտի կառավարումը կազմակերպություններում, Երևան, «Պետական ծառայություն» հրատ., 2012, 76 էջ:

3. **Լոքյան Ա. Բ.**, Կառավարչի անձի հոգեբանական ասպեկտները, «Հանրային կառավարում» գիտական հանդես, Երևան, N2, 2013 թ., էջ 146-153:

4. **Լոքյան Ա. Բ.**, Կառավարչական գործունեության ազդեցությունը անձի հոգեբանական հատկությունների ձևավորման վրա, Կանթեղ, գիտական հոդվածների ժողովածու/գլխ. խմբ. Լ. Արզումանյան, Երևան, «Աստղիկ» հրատ., 2013 Գ.-2013, էջ 258-264:

5. **Լոքյան Ա. Բ.**, Կառավարիչների հուզական այրման ախտանիշի դրսևորման պայմանավորվածությունը կազմակերպական գործոններով, «Տեսական և կիրառական հոգեբանության արդի հիմնախնդիրները» IV միջազգային գիտաժողովի նյութեր.-Երևան, «Էդիթ Պրինտ» հրատ., 2013 թ., էջ 81-83:

6. **Ломян А.**, Исследование обусловленности проявления синдрома эмоционального выгорания у управленцев вуза, Высшая школа: проблемы и перспективы: 11-я Междунар.науч.-метод. конф., Минск, 30 окт. 2013 г., Минск: РИВШ, 2013. 444 с., с.315-318.

7. **Լոբջան Ա. Բ.**, Քաղաքացիական ծառայողների հաղորդակցական կոմպետենցիաների ձևավորման առանձնահատկությունները, արդիակա-նության մարտահրավերները. փիլիսոփայական և հոգեբանական հիմնախն-դիրներ: ԵՊՀ փիլիսոփայության և հոգեբանության ֆակուլտետի 50-ամյակին նվիրված միջազգային գիտաժողովի նյութերի ժողովածու, Երևան, ԵՊՀ հրատ., 2014, 492 էջ, էջ 391-395:

8. **Լոբջան Ա. Բ.**, Հանրային ծառայողների մտածողության առանձնա-հատկությունների դրսևորումները, արդիականության մարտահրավերները. փիլիսոփայական և հոգեբանական հիմնախնդիրներ: ԵՊՀ փիլիսոփայության և հոգեբանության ֆակուլտետի 50-ամյակին նվիրված միջազգային գիտաժո-ղովի նյութերի ժողովածու, Երևան, ԵՊՀ հրատ., 2014, 492 էջ, էջ 395-398:

9. **Ломян А.**, Психологические особенности переподготовки и аттеста-ции государственных служащих, Высшая школа: опыт, проблемы, перспективы: материалы VII Международной научно-практической конференции. Москва, РУДН, 17-18 апреля 2014 г., 838 с., с. 435-439.

10. **Աղուզումցյան Ռ. Վ., Լոբջան Ա. Բ., Պետրոսյան Լ. Հ.**, Բանակցություն-ների վարման հոգեբանություն, գործնական խորհուրդներ, Երևան, ՀՀ պետա-կան կառավարման ակադեմիա, ուսումնամեթոդական ձեռնարկ, 2014, 72 էջ:

11. **Ломян А.**, Психологические особенности личности сотрудников государственной службы в контексте этнокультурной специфики, Ethnocultural identity as a strategic resource of consciousness of society in the conditions of globalization. Materials of the international scientific conference on September 28-29, Prague, 2014, 102 p., p. 5-12.

12. **Ломян А.**, Концепция организации поствузовского образования гражданских служащих в Республике Армения, Высшая школа: опыт, проб-лемы, перспективы: материалы VIII Международной научно-практической конференции. Москва, РУДН, 15-17 апреля 2015 г., 552 с., с. 379-383.

13. **Լոբջան Ա.**, Հանրային ծառայողների մասնագիտական գործունեու-թյան հոգեբանական առանձնահատկությունները, Երևան, ՀՀ պետական կա-ռավարման ակադեմիա, 2015, 240 էջ:

14. **Լոբջան Ա.**, Մասնագիտական գործունեության հոգեֆիզիոլոգիա, Մեթոդական ուղեցույց, Երևան, ՀՀ պետական կառավարման ակադեմիա, 2015, 56 էջ:

15. **Լոքյան Ա.**, Հուզական այրման մակարդակի ախտորոշման մեթոդիկայի տեղայնացման ընթացակարգ. մեթոդական ուղեցույց, Երևան, ՀՀ պետական կառավարման ակադեմիա, 2015, 48 էջ:

16. **Լոքյան Ա.**, Հուզական ինտելեկտի դրսևորման առանձնահատկությունները հանրային ծառայողների մոտ, «Տեսական և կիրառական հոգեբանության արդի հիմնախնդիրները» V միջազգային գիտաժողովի նյութեր, Երևան, «Էդիթ Պրինտ» հրատ., 2015, 686 էջ, էջ 122-125:

17. **Локаян А.**, Психологический компонент системы переподготовки госслужащих к эффективной профессиональной деятельности, Вестник Удмуртского университета. Философия. Социология. Психология. Педагогика. Выпуск 4, 2015. с. 40-44.

18. **Локаян А.**, Алгоритм подготовки государственного служащего Республики Армения к эффективной деятельности, Человеческий фактор: проблемы психологии и эргономики, Тверь, N1, 2016, с.10-15.

19. **Լոքյան Ա. Բ.**, Հանրային ծառայության կառավարչի հոգեբանական պատրաստման համակարգի կառուցարկման հայեցակարգային հիմքերը ՀՀ-ում, «Հանրային կառավարում» գիտական հանդես, Երևան, N1, 2016, էջ 187-195:

20. **Локаян А.**, Изучение личностных особенностей государственных служащих Республики Армения, Вісник київського національного університету імені тараса шевченка, Вип. 1 (5), 2016, с. 27-31.

21. **Լոքյան Ա. Բ.**, Հանրային ծառայողների մտածողության և դժվար իրավիճակներում վարքի ռազմավարությունների առանձնահատկությունները. մանկավարժության և հոգեբանության հիմնախնդիրներ, միջրուսական կոնսորցիումի գիտական հանդես, Երևան, 2016, էջ 90-99:

22. **Լոքյան Ա. Բ.**, Հանրային ծառայողների հուզական կայունության առանձնահատկությունների հետազոտության արդյունքների վերլուծությունը, Կանթեղ, գիտական հոդվածներ, «Ասողիկ» հրատ., Երևան, 2016, 282 էջ, էջ 156-161:

23. **Локаян А. Б.**, Психологические факторы эффективного коммуникативного общения государственного служащего, // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки СКАГС, научный и общественно-теоретический журнал, № 2. 2016, «Альтаир», Ростов-на-Дону, ст. 229-234.

ЛОКЯН АРСЕН БАГДАСАРОВИЧ

КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ОСНОВЫ СТРУКТУРИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ПОДГОТОВКИ УПРАВЛЕНЦА ПУБЛИЧНОЙ СЛУЖБЫ РЕСПУБЛИКИ АРМЕНИЯ

Диссертация на соискание ученой степени доктора психологических наук по специальности 19.00.01 «Общая психология, теория и история психологии, психология личности».

Защита диссертации состоится 29 сентября 2016 года в 12.00 ч. на заседании специализированного совета по психологии и философии 064 ВАК по присуждению ученых степеней при Армянском педагогическом университете им Х. Абовяна по адресу: Ереван, 0010, ул. Тигран Мец, 17.

Актуальность исследования. Перманентный мониторинг профессиональной деятельности и компетентности профессионала с позиций психологии позволит дополнить концепции управления современными подходами, а также способствовать развитию важных психологических качеств личности специалиста.

Комплексное исследование системы государственной службы Республики Армения позволит расширить спектр интерпретации возникающих вопросов и выявить проблемные психологические аспекты, которые связаны с поиском современных и перспективных способов отбора, подготовки и обучения кадров.

Цель исследования

Цель работы заключалась в исследовании психологических особенностей профессиональной деятельности и личности управленца государственной службы Республики Армения, которые обусловлены спецификой системы подготовки, а также в разработке концептуальных основ ее структурирования.

Научная новизна исследования

На основе анализа психологических комплексных факторов, регулирующих и определяющих деятельность публичных служащих, выявлены особенности их психологических составляющих на примере РА.

Выявлены также закономерности, которые представлены в «функциональной модели» по следующим компонентам: факторы, регулирующие и регламентирующие профессиональную деятельность, образование и повышение квалификации, профессиональные компетенции, коммуникативная и эмоциональная сфера, отбор и карьера.

Теоретическая и практическая значимость исследования.

Представлен анализ психологических факторов систем подготовки и переподготовки профессиональной деятельности публичных служащих. Детально рассмотрены и научно обоснованно представлены психологические особенности положений, регламентирующих деятельность публичных служащих в РА и других странах.

Внедрение результатов многоэтапного и комплексного исследования имеет практическое значение, которое выражается в возможности совершенствования системы основного и дополнительного образования, разработке конкретных тренинговых программ, внедрении системы отбора кадров для публичной службы.

Практическая значимость оражена в двух учебных пособиях и в двух методических справочниках.

В первой главе диссертации под названием «Система публичной службы и анализ психологических факторов несения службы сотрудников» представлены психологические особенности деятельности системы публичной службы. Обсуждаются психологические особенности процессов переподготовки и повышения квалификации публичных и муниципальных служащих.

Во второй главе диссертации под названием «Психологические особенности профессионализма и профессиональной деятельности публичных служащих» обсуждаются вопросы профессиональной компетентности публичного служащего.

Третья глава диссертации, которая названа «Факторы психической напряженности, характеризующие деятельность публичного служащего» посвящена описаниям стрессогенных факторов деятельности публичной службы. В этой главе рассматривается характеристика синдрома «профессионального выгорания», которая не теряет своей актуальности в психологии управления.

В четвертой главе под названием «Современный анализ систем подготовки публичных служащих и их психологические особенности» рассмотрены научные данные, касающиеся системы подготовки публичных служащих в различных странах.

В пятой главе диссертации представлены результаты «Экспериментальных исследований психологических свойств публичных служащих», которая содержит шесть подглав. В последней подглаве, которая названа «Концептуальная модель подготовки публичных служащих», представлена концептуальная модель подготовки публичных служащих.

Представлено 25 таблиц, 35 рисунков. Используются материалы 303 источников на армянском и иностранном языках.

Содержание работы отражено в одной монографии и в 23 научных статьях.

LOKYAN ARSEN BAGDASAR

CONCEPTUAL BASES OF STRUCTURING A SYSTEM OF PSYCHOLOGICAL PREPARATION OF MANAGERS IN THE PUBLIC SERVICE IN THE REPUBLIC OF ARMENIA

Doctoral Thesis submitted to claim the scientific degree of Doctor of Psychology in specialty 19.00.01 “General Psychology, Theory and History of Psychology, Individual Psychology”.

The defense of the thesis will take place at 12.00 on September 29th, 2016 at the session of Degree Awarding Commission 064 specializing in Psychology and Philosophy of the Higher Attestation Committee of the Republic of Armenia at Armenian State Pedagogical University after Khachatour Abovyan.

Address: Tigran Mets Street, 17, Yerevan, Republic of Armenia.

SUMMARY

Actuality

In the recent local and foreign scholarly publications the issue of the psychological factors, determining the efficiency of professional activity, has been frequently touched upon.

The observation of the professional activity and competences of a specialist from the psychological perspective enables to replenish the management concepts with modern approaches and to contribute to the development of the essential psychological personality traits.

For the systematized and complex examination of the issues set forth, it is necessary to reveal the multilateral description of professional activity and functions of a specialist, and to combine them with psychological components, then to search for solutions corresponding to the modern scholarly concepts.

Examination Degree of the Issue

The issue of the public service system development and improvement is under consideration within the frames of the social, economic, political sciences and humanities. It has been studied for a long time from the psychological viewpoint. Complex studies of the issue have been conducted in the field of psychology of management, where the psychological problems of the public administration system have been examined.

However there is no exhaustive response yet, and the public administration system is comparably less examined.

Objective of the Research

The objective of the research is to examine the features of the public service leader preparation system, conditioned by the professional activity and psychological personality traits, in the Republic of Armenia and to develop the conceptual and psychological grounds of constructing it.

Scientific Novelty of the Research

The **scientific novelty of the research** is that a study of emotional features, which determine the activity of public servants, and a comparative analysis of their peculiarities have been carried out according to the formula (algorithm), proposed by the author: personality⇒social environment⇒professional activity⇒emotional strain⇒psychosomatic manifestations⇒occupational burnout.

Theoretical and Practical Relevance of the Research

The theoretical significance of the dissertation is that the analysis of the psychological factors of public servants' professional activity, preparation and training systems is presented. The **practical relevance** of the multistage and complex study results is the great opportunity of improving the educational system, developing continuous learning and concrete training programs, installing staff selection system for the civil service, designating scientific and methodic approaches for the related courses. The practical relevance is reflected in two teaching manuals and in two methodological guidelines.

The first chapter of the dissertation, entitled “**The Public Service System and Psychological Factor Analysis of Servant's Office Holding**”, presents the psychological features of the public service system activity. It examines the public servant training and qualification processes and, as a public service component, psychological viewpoints of the community service.

The second chapter, entitled “**The Psychological Features of Public Servant's Professional Activity and Professionalism**”, discusses the issues of public servants' professional competency.

The third chapter, entitled “**The Mental Stress, Characterizing the Public Servant's Activity**”, is dedicated to the description of the stress causing factors of public service activity. This chapter views the issues of the “Occupational Burnout” syndrome description and detection in managerial psychology.

The fourth chapter, entitled “**The Comparative Analysis of the Public Servants' Preparation Systems and Their Psychological Features**”, interprets the international data on the public servant preparation system.

The fifth chapter presents the results of the “**Empirical Research on Public Servants' Psychological Features**” which consists of 6 sub-chapters.

The sixth sub-chapter with the title of “**The Conceptual Model of Preparing Public Servants**” presents the conceptual model of public servant preparation.

25 tables and 35 pictures are presented. 303 sources in Armenian and foreign languages have been used.

The content of the research is reflected in one monograph and 23 scholarly articles.