

ՉԻԼԻՆԳԱՐՅԱՆ ԼՈՒՍԻՆԵ

Գործնական հոգեբանության և սոցիոլոգիայի
«Ուրարտու» համալսարանի հայցորդ,
ՀԱԱՀ իրավագիտության և քաղաքագիտության
ամբիոնի ասիստենտ

ԿԱՌԱՎԱՐՉԱԿԱՆ ԳՈՐԾՈՒՆԵՈՒԹՅԱՆ

ՍՈՑԻԱԼ-ԴԵՐԱՅԻՆ ԵՎ ՀՈԳԵԲԱՆԱԿԱՆ ԿԱՌՈՒՑՎԱԾՔԻ ԱՌԱՆՁՆԱՀԱՏԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ

Ղեկավարել՝ նշանակում է ժամանակին գնահատել կազմակերպության անդամների հոգեբանության դինամիկան, նրանց առջև դնել կոնկրետ հանձնարարություններ, կարգավորել նրանց միջև փոխգործունեությունը, նրանց մեջ խթանել աշխատանքային տրամադրությունը, ազդել վերջիններիս կարծիքների առաջացման, նպատակների և միտումների ձևավորման գործընթացների վրա: Արդյունավետ կառավարչական գործունեության վրա անմիջական ազդեցություն ունեն ղեկավարի հոգեբանական կառուցվածքի բաղադրիչները, որոնք էական նշանակություն են ունենում նրա գործունեության սոցիալ դերային առանձնահատկությունների վրա:

Հանգուցային բառեր և արտահայտություններ՝ պլանավորում, կոմունիկացիա, մոտիվացիա, հեղինակություն, բարենպաստ մթնոլորտ:

Յուրաքանչյուր կազմակերպության ղեկավար ունի իրավական իշխանություն, որով և պայմանավորվում է նրա ու ենթակաների միջև միջանձնային հարաբերություններն ու այլ կազմակերպությունների ղեկավարների հետ նրա շփումները:

Արդյունավետ ղեկավարումը նպաստում է ստեղծելու կազմակերպության գործունեության նպատակներին համապատասխան, կոլեկտիվի անդամների համախոհության ու մասնակցության մթնոլորտ: Կառավարումը, նախ և առաջ, մարդկանց ղեկավարումն է: Ղեկավարելու համար հարկ է խորապես իմանալ մարդու վարքի օրինաչափությունները, անհատների հոգե-

բանական կերտվածքի ձևավորման ու կատարելագործման հոգեբանական տարբերությունները: Ղեկավարը պետք է նկատի ունենա, որ յուրաքանչյուր ենթակա ունի իր անհատական առանձնահատկությունները և դրանց հետ ինքը որոշակիորեն պետք է հաշվի նստի, եթե աշխատանքի մեջ ցանկանում է հասնել հաջողության:

Հետևաբար, բացի մասնագիտական խորը գիտելիքներ և բարձր պատասխանատվություն ունենալուց, նա պետք է հասկանա մարդկանց, կարողանա ոգևորել նրանց, կազմակերպել համերաշխ ու աշխատունակ կոլեկտիվ, որի ղեկավարումն իրագործելու համար պետք է օժտված լինի անձն-

ային այնպիսի հատկություններով, ինչպիսիք են՝ ինքնուրույն մտածելակերպը, նպատակամղվածությունը, համարձակությունը, կամքի ուժը: Ղեկավարելու ունակությունը որոշվում է հիմնականում մարդկանց ճիշտ հասկանալու, ճիշտ կադրեր ընտրելու, մարդկանց հետ համագործակցելու, նրանց վրա ազդելու, աշխատանքի նկատմամբ պատասխանատվություն և նախաձեռնողականություն դրսևորելու ընդունակություններով: Պակաս կարևոր չեն նաև տակտը, հավասարակշռվածությունը, ինքնատիրապետումը, մարդկանց հետ հարաբերություններում իրեն դրսևորելու ունակությունը:

Կառավարման արդյունավետությունը կախված է նաև կազմակերպչական նպատակների ու դրանք իրականացնողների միջև կապերի կարգավորումից: Կառավարման վաղվա արդյունավետությունը սկսվում է ներկա կառավարումից տարբերվելու կարողությամբ: Կառավարման բնույթն է հիմնականում որոշում կազմակերպության գործունեության արդյունավետությունը (Панафин И. А. М, 2002г):

Կառավարչական գործառնությունները՝ պլանավորումը, որոշումների ընդունումը, կազմակերպումը, կադրերի ձևավորումը, կոմունիկացիայի ապահովումը, մոտիվացումը և հսկողությունը, արդյունք են այն բանի, հանուն ինչի գոյություն ունի կառավարումը, իսկ դերերը արդյունքի հասնելու միջոցներն են:

Հենրի Մինցբերգը ունի առանձնացրած տասը կառավարչական դերեր, որոնց նա խմբավորել է երեք հիմնական կատեգորիաների.

Միջանձնային դերեր՝ (անվանական պետ), իրավաբանական իշխանության խորհրդանիշ, որը կատարում է որոշակի արարողական պարտականություններ: Լիդեր՝ խրախուսում է ենթականերին՝ նպատակներին հասնելու համար: Կապավոր՝ ծառայում է որպես հորիզոնական և ուղղահայաց ուղիներով տեղեկատվությունների փոխանակման օղակ:

Տեղեկատվական դերեր՝ (նյարդային կենտրոն) հավաքում է ոչ համակարգված տեղեկատվությունը, ընդունում է բոլոր տիպերի տեղեկատվությունները: Տարածող՝ ընտրված տեղեկատվությունը փոխանցում է ենթականերին: Ներկայացուցիչ՝ ընտրված տեղեկատվությունը փոխանցում է արտաքին աշխարհ:

Վճռորոշ դերեր՝ (ձեռնարկիչ) նախագծում և սկսում է փոփոխություններ կատարել կազմակերպությունում: Խախտումներ վերացնող՝ ոչ ստանդարտ իրադրություններում ընդունում է շտկող միջոցներ: Միջոցներ բաշխող՝ որոշում է, թե ով պետք է ստանա ռեսուրսները: Միջնորդ՝ մասնակցում է ուրիշ կողմերի հետ բանակցություններին (Mintzberg H.; 18 october1971):

Նշված տասը դերերի համակարգի անհատական աշխատանքի կենտրոնը լիդերությունն է: Երկարաժամկետ արդյունավետ զարգացման համար ղեկավարը պետք է ստեղծի թիմ, որի աշխատանքի էությունը կազմակերպության առաքելության հանդեպ անդամների պատասխանատվությունն է, անդամների կարգավիճակների՝ իրարից չնչին տարբերությունը, յուրաքանչյուրի վառ արտահայտվածությունը և թիմում իշխող խմբային համերաշխու-

թյան ընդհանրության զգացումը:

Ղեկավարը թիմի լիդերն է: Դրա համար նա պետք է լինի բազմակողմանի զարգացած, ունենա հետևորդներ ձեռք բերելու ունակություն, վերլուծելու և սինթեզելու ընդունակություն և կախված իրադրությունից՝ լինի ճկուն հակված ռիսկի, ճկուն հակված զգուշության, ունենա կոշտ ռիսկի դիմելու և կոշտ զգացողության հակվածություններ (Кузьмин И., М. 1992;42):

Կառավարել՝ նշանակում է ճիշտ վարել գծերը: Ղեկավար լիդերը կարողանում է քառսից կարգ ու կանոն ստեղծել, կարգավորել իր բոլոր դերային գործունեությունները, մշակել աշխատանքային օրվա ռեժիմ, տիրապետել իր գործունեության հետ կապված բոլոր մանրամասներին: Սեփական գործունեությանը տիրապետելը, ինքն իրեն գործունեության սուբյեկտ դարձնելը, յուրահատուկ հոգեբանական կոմպոնենտ է ղեկավարի կառավարչական գործունեության հոգեբանական կառուցվածքում:

Ըստ Ն. Վերեսովի, ով գիտի գործունեության հոգեբանական կառուցվածքի հիմնական բաղադրիչները, ղեկավարն ունի հետևյալ առավելությունները.

- տեսնում է այն հիմնականը, որը պետք է արվի ցանկացած խնդրի լուծման համար,
- ցանկացած ժամանակ կարող է տեսնել, թե տվյալ հիմնախնդրի լուծումը որ փուլում է գտնվում,
- կարող է ժամանակի ճշտում մտցնել ցանկացած կառավարչական խնդրի լուծման մեջ,
- ցանկացած արդյունքը ստանում է

առավել ռացիոնալ ու արդյունավետ եղանակով:

Ղեկավարի կառավարչական գործունեության հոգեբանական կառուցվածքի հետևյալ բաղադրիչները էական ազդեցություն են ունենում նրա գործունեության սոցիալ դերային առանձնահատկությունների վրա: Դրանցից են հատկապես՝

- կառավարչական հիերարխիայի տարբեր մակարդակներում նրա գործունեության տեսակների բազմազանությունը.
- ինֆորմացիայի անբավարարության ու հաճախ փոփոխվող, հակասական իրավիճակներում գործունեության ստեղծագործական բնույթը.
- կոմունիկատիվ գործառույթի նշանակալից դերը ընդունվող որոշումների հետ կապված մեծ պատասխանատվության հետևանքով առաջացող բարձր հուզական լարվածությունը (Вересов Н. Н., М. 2005; 68):

Ղեկավարման արդյունավետությունը մեծ մասամբ կախված է նրանից, թե որքանով է տվյալ ղեկավարը իր անհատական հատկանիշներով համապատասխանում այն դերին ու գործառույթներին, որոնք կոչված է կատարել կառավարչական գործունեության մեջ:

Դերի տակ հասկացվում է գործառույթ, որը սպասվում է յուրաքանչյուրից, ով զբաղեցնում է որոշակի պաշտոն: Տարբերում են կոնվենցիալ-պայմանական և միջանձնային դերերը:

Ղեկավարի կոնվենցիալ-պայմանական դերերը կապված են ստանդարտացված իրավունքների ու պար-

տականությունների հետ և այդ դերերը մասամբ որոշված են ի պաշտոնե: Միջանձնային ու պայմանական դերերը հենվում են վարքի սոցիալական նորմերի պահպանման վրա և իրագործվում են կախված լինելով շփման մեջ գտնվող մարդկանց անձնային ու անհատական-հոգեբանական յուրահատկություններից:

Ըստ ամերիկյան գիտնական Ի. Անսոֆի՝ ղեկավարը կատարում է չորս հիմնական դերեր՝ լիդերի, ադմինիստրատորի, ծրագրավորող-պլանավորողի և գործարարի (Ансофф И. М., 1989г.; 307):

Լիդերի պարագայում նկատի է առնվում ոչ ձևական լիդերության մեխանիզմը, երբ ղեկավարն ունի մեծ հեղինակություն, մարդկանց վրա ազդելու ունակություն, որը մեծ դեր ունի կազմակերպության գործունեության արդյունավետության բարձրացման գործում:

Ադմինիստրատորի դերը ենթադրում է, որ ղեկավարը պետք է վերահսկի գործերի վիճակը, ընդունի որոշումներ և ձգտի այդ որոշումներն իրագործել: Պետք է կազմակերպի և հսկի ենթակայների գործողությունները, հաստատի կարգ ու կանոն, պահպանի իրավական ու վարչական նորմերն ու պահանջները: (Карпов А. В.М. 2004; 54-55)

Ծրագրավորող-պլանավորողի դերում ղեկավարը պլանավորում է կազմակերպության ապագան՝ հաշվի առնելով կազմակերպության ներքին ու արտաքին միջավայրերում առաջացող զարգացումները:

Գործարարի դերում հանդես եկող ղեկավարը պետք է լինի փորձարար,

որն ունակ է կիրառելու գործունեության նոր ձևեր, կայացնել ոչ ստանդարտ որոշումներ, պատրաստ է որոշակի գործարարական ռիսկի՝ միաժամանակ ձգտելով նվազագույնի հասցնել այն:

Արդյունավետ կառավարում իրականացնելու համար ղեկավարը պարտավոր է տիրապետել աշխատակազմին կոլեկտիվի մեջ միավորելու կարեվորագույն մանկավարժական սկզբունքներին.

Առաջինը՝ միևնույն խմբում գտնվող անձանց անձնական և հասարակական պահանջմունքների համատեղումն է: Երկրորդը՝ կազմակերպության ենթահամակարգերի ու խնդիրների մշակման շարժի սկզբունքն է, ինչը թույլ է տալիս անձնակազմին անընդհատ տեսնել առաջընթացի հեռանկար: Երրորդ՝ անձի վրա ներգործությունը պետք է միևնույն ժամանակ լինի և՛ կոլեկտիվի վրա ներգործություն, և՛ հակառակը՝ կոլեկտիվի վրա գործադրած ներգործությունը պետք է լինի որպես առանձին անձանց դաստիարակություն:

Առաջին սկզբունքը ղեկավարին թույլ է տալիս պարզել կոլեկտիվ հարաբերությունների զարգացման ներքին տրամաբանությունը և հոգեբանությունը:

Երկրորդը ցույց է տալիս, թե որ ուղղությամբ պետք է կառուցվի մարդկանց համախմբման աշխատանքը:

Երրորդը որոշում է ղեկավարի՝ ինչպես առանձին անձի, այնպես էլ ողջ կոլեկտիվի վրա դաստիարակչական ազդեցության կառուցվածքը:

Նրանից, թե ինչ չափով է ղեկավա-

րը պահպանում այս սկզբունքները, կախված է իր հեղինակությունը, իրականացվող կառավարման գործընթացի և ընդունվող որոշումների կատարման արդյունավետությունը

Կառավարչական կառուցվածքի հիմնական բաղկացուցիչ տարրերն են ենթական ու ղեկավարը, ինչպես նաև հարաբերությունների ողջ համալիրը, որոնք որ գոյություն ունեն իրենց միջև՝ կոլեկտիվի սոցիալ-հոգեբանական մթնոլորտը:

Հոգեբանական տեսանկյունից՝ ղեկավարել աշխատանքային հանրություն, նշանակում է ժամանակին գնահատել հանրության հոգեբանության դինամիկան, նրա առջև դնել կոնկրետ հանձնարարություններ, կարգավորել հանրության անդամների փոխգործունեությունը վերջիններիս գործընթացներում, նրանց մեջ խթանել աշխատանքային տրամադրությունը, ազդել հանրության կարծիքների առաջացման, նպատակների, միտումների ձևավորման գործընթացների վրա:

Ղեկավարի նպատակաուղղված գործունեությունը հանրության համախմբման առումով որոշում է բարենպաստ մթնոլորտի ձևավորում, ապահովելով պայմաններ նրա բոլոր անդամների համար՝ բացահայտելու նրանց կարողությունները և հմտությունները (Վ. Մ. Եդիգարյան, Երևան, 1996; 73):

Դա ապահովելու համար կառավարման պրակտիկայում օգտագործվում են հետևյալ հատկանիշների անհրաժեշտությունը՝

- կոլեկտիվի անդամների վստահություն և բարձր խստապահանջություն.

- ղեկավարման ժողովրդավարական ոճ.

- փոխադարձ վստահության հարաբերություններ.

- ղեկավարի կողմից իր լիազորությունների մի մասի պատվիրակում ենթականերին և կոլեկտիվի համար նշանակալից որոշումների ընդունման իրավունքի ճանաչում.

- կոլեկտիվի սկզբնական համախմբվածություն ու դրա անդամների հոգեբանական համատեղելիություն.

- կազմակերպության աշխատակիցների համատեղ գործունեության մեջ ներգրավվածության բարձր աստիճան, նրանց նույնականացում անձնակազմի նպատակների ու նորմերի հետ, գոհունակություն անձնակազմին պատկանելության փաստով.

- կոնֆլիկտների բացակայության և կազմակերպության գործերի վիճակի մասին լավ տեղեկատվությունը:

Արդյունավետ ղեկավարելու համար ղեկավարը պետք է իմանա կոլեկտիվի հոգեբանական կառավարելիության չափանիշները, որոնք են՝

1. ուղղակի կապի ընկալումը, այսինքն՝ ղեկավարի որոշումները հասկանալի են, չեն հակասում աշխատակիցների շահերին.
2. որոշումները իրականացվում են.
3. ղեկավարը տեղեկատվություն է ստանում հետադարձ կապով.
4. ղեկավարի որոշումների իրականացման վերահսկողությունը ճիշտ է ընկալվում:

Որպեսզի կոլեկտիվը համապատասխանի կառավարելիության չափանիշներին, այն, որպես կառավար-

ման օբյեկտ, պետք է տիրապետի որոշակի հոգեբանական չափանիշների: Դրանց թվին են դասվում կոլեկտիվի որոշակի կազմը, միասնական գիտակցությունը, վարքագծի շարժառիթների, նպատակների ուղղվածության, կոլեկտիվ ընկալման առկայությունը, տրամադրությունը, շփման բնույթը և մշակույթը (Акимова Е. Ю. 2011г.):

Կառավարման արդյունավետությունն ապահովելու համար առաջին հերթին ղեկավարին անհրաժեշտ է հոգեկան գործունեության բարձր մակարդակ, քանի որ նա ներգործում է մարդկանց զգացմունքների ու մտքերի վրա: Հետևաբար, նրան ներկայացվող հոգեբանական պահանջմունքները կարող են լինել՝

- կամքի առկայությունը, որն օգտագործվում է որպես «մեղմ անհրաժեշտություն»՝ մեղմ եղանակով արտահայտելով անսասան կամքը, բացառելով ճնշումը և հարկադրումը.
- համոզումը՝ մարդկանց մտքի վրա ազդելու, ներշնչելու ունակությունը.
- աշխատանքին չխանգարող թերությունների նկատմամբ տոլերանտությունը, մարդու մեջ գլխավորը տեսնելու ընդունակությունը.
- սուբյեկտիվ գնահատականներից ու կանխակալությունից զերծ օբյեկտիվ վերաբերմունքը.
- դիտողականությունը.
- տեսակետների, հայացքների կայունությունը.
- անհրաժեշտ դեպքերը, փաստերը, մարդկանց հիշողության մեջ պահելու ունակությունը.
- լավատեսությունը,

- հույզերին տիրապետելու ունակությունը, զսպվածությունը.
- հոգեբանական ընտրողականությունը՝ մարդկանց հոգեբանությունը առավել լիարժեք ու խորը արտացոլելու, նրանց հոգեբանական առանձնահատկություններին արագ արձագանքելու, մարդկանց շփման, նրանց գործերի ու արարքների նկատմամբ հետաքրքրությունը, ենթակաների ու սեփական վարմունքի հոգեբանական վերլուծության հակումը, իրեն այլ անձի հոգեբանական վիճակում պատկերացնելու ունակությունը, ապրումակցությունը.
- գործնական մտածողության առկայությունը, անհատական ընդունակությունները հաշվի առնելով՝ լիազորությունների բաշխումն իրականացնելու ունակությունը, մարդկանց վիճակի մեջ արագ կողմնորոշվելու, կոլեկտիվի տրամադրությունները անընդմեջ նկատի ունենալու, կոլեկտիվում փոխհարաբերությունների առանձնահատկությունները հաշվի առնելու, դրանց կարգավորողը լինելու ունակությունը.
- հոգեբանական նրբազգացությունը՝ վարվեցողության ճիշտ եղանակ, շփման ձևը արագ գտնելու կարողություն, զգայունություն, շփման պարզություն, վարքագծի բնականություն.
- ազնվությունը.
- իրական հեղինակությունը, որն ունի ոչ ձևական ազդեցություն:

Երբ ղեկավարը ձգտում է հասնել իր նպատակին, նախապատվություն

պետք է տա խնդրի լուծման պատասխանատվությունն իր վրա վերցնելուն:

Այս դեպքում ենթակաները մեծ ռիսկի չեն ենթարկվում, այլ իրենց առջևում ունենում են բավական համեստ, իրենց ուժերին համապատասխան նպատակներն աշխատելով, որ ռիսկը առավելապես լինի նախօրոք հաշվարկված և կանխատեսելի: Վերջինը միշտ չէ, որ հաջողվում է, ինչի մասին խոսում են հենց իրենք՝ ղեկավարները:

«Ռիսկի որոշակի չափը ուղղակի անհրաժեշտ է, - կարծում էր Լ. Յակոկան, - հաճախ պետք է գնալ ռիսկի, իսկ հետո, գործունեության ընթացքում, ուղղել թույլ տված ախալները» (Якока Л. Москва 1990г.- 198):

Մարդիկ, որոնք նպատակին հասնելու ձգտում ունեն, կոնկրետ հետադարձ կապի պահանջ են զգում, որն իրենց կտեղեկացնի այն մասին, թե ինչ հաջողությամբ են նրանք կատարում իրենց պարտականությունները: Որպես հետևանք իրենց հիանալի են զգում գործնական կյանքում, քանի որ այն անընդհատ ստեղծում է իրավիճակներ՝ հաջողության հասնելու վերաբերյալ հստակ տեղեկատվությամբ:

Ղեկավարների հատկանիշների ձևավորմանը նպաստում է նպատակաուղղված հոգեբանական մարզումը և անձի ինքնահսկողությունը, սակայն, ամենակարևորն այն է, որ ղեկավարը ցանկություն ունենա ինքնակատարելագործվելու, յուրաքանչյուր օր և ժամ գիտակցի «սեփական անձը կառուցելու» անհրաժեշտությունը:

Ամբողջությամբ վերցված, ղեկավարի գործունեությունը կառուցվում է հասարակական զարգացման օբյեկտիվ

կանոններից բխող պահանջմունքների հիման վրա, իսկ արդյունավետ որոշումներ ընդունելու տեսանկյունից երեք կարևորագույն փոփոխականներ են դրվում ղեկավարի հոգեբանական պատկերի հիմքում: Դրանք են՝ հեղինակությունը, անձը և ղեկավարման ոճը (Атаманчук Г. В. 1997г.):

Ղեկավարի կողմից հեղինակության ձեռքբերումը երկարատև և քրտնաջան աշխատանք է, որը պահանջում է հսկայական ջանքեր ու լարվածություն, ինքնակատարելագործում, սեփական գործունեության, վարքի ու մարդկանց հետ փոխհարաբերությունների անընդհատ վերլուծություն: Հետևաբար, ղեկավարի հեղինակությունը, որպես սոցիալ-հոգեբանական երևույթ, բացի սոցիալականից, ունի նաև սուբյեկտիվ հոգեբանական կողմ, որը կարող է նրան ուժեղացնել, իսկ որոշ դեպքերում թուլացնել և ոչնչացնել (Исмаилова Ф.С. 2000г.):

Իր պարտականություններն արդյունավետ կատարելու, որոշումներ ընդունելու համար ղեկավարին անհրաժեշտ է իմանալ, թե ինչպիսի տեղաշարժեր են տեղի ունենում սոցիալ-հոգեբանական հարաբերություններում և ինչպիսի ազդեցություն են դրանք ունենում կազմակերպության վրա: Պետք է բացահայտել և հասկանալ մարդկանց վարքի մեխանիզմը, հաշվի առնել նրանց գործունեության դրդապատճառների բարդ և իրարամերժ համակարգը (Марков М.М. 1992г.- 112):

Հիմնվելով վերը շարադրված տեսակետների վրա՝ կարելի է փաստել, որ հեղինակությունը անձի հասարակական ճանաչումն է, ղեկավարի սուբյեկտիվ հատկանիշներին կոլեկ-

տիվի կողմից տրված օբյեկտիվ գնահատականը: Այն, կարելի է ասել, ղեկավարի յուրահատուկ անտեսանելի «կրկնորդն» է, որը գտնվում է ենթակաների կողքին: Ղեկավարի հեղինակությունը որոշվում է մարդկանց վրա ունեցած ազդեցության մակարդակով, իսկ ենթակաների համար՝ ղեկավարի հանդեպ ունեցած վստահության մակարդակով:

Անշուշտ, ղեկավարին ներկայացվող պահանջները կախված են կոլեկտիվի ու նրա կողմից իրականացվող գործունեության բնույթից: Միևնույն ժամանակ պետք է ուշադրություն դարձնել այն ընդհանուր հատկանիշներին, որոնք անհրաժեշտ են ցանկացած ղեկավարի: Եթե ղեկավարի հատկանիշները համապատասխանում են գործունեության պահանջներին, ապա

նա հեղինակություն է անձնակազմի համար, և նրա որոշումները հաճույքով են կատարվում:

Մարդկանց հետ հարաբերություններում սկզբունքայնությունը հանդես է գալիս որպես ղեկավարի հեղինակության բարոյա-հոգեբանական հիմք: Ղեկավարի մասին ենթակաների ունեցած կարծիքը սոցիալ-հոգեբանական տեղեկատվության ձևերից է, որի հավաքագրման և իմաստավորման գործում շահագրգռված է յուրաքանչյուր ղեկավար: Ղեկավարը պարտավոր է լինել հուզականորեն հասուն մարդ: Այդ նշանակում է, որ նրա մոտ պետք է բացակայեն մանկական սովորույթները և թերությունները, հուզական ոլորտում գերակայեն դատողականությունը, հասուն դյուրազգացությունը և զսպվածությունը:

Գրականություն

1. Վ.Մ. Եդիգարյան, «Գործունեության հոգեբանություն», Երևան, 1996թ. էջ 73
2. Акимов Е.Ю. «Проблемы психологии профессионального становления госслужащих». «Рыбинск ооо принт-сервис», 2011г. 165 с.
3. Атаманчук Г.В. «Теория государственного управления». М. «Юридическая наука», 1997г.– 398 с.
4. Марков М. «Технология и эффективность социального управления», М. 1992г.
5. Исмаилова Ф.С. «К проблеме психологического анализа профессионального опыта», «Вестник». Москва Ун-та 2000г. N2.
6. Панарин И.А. «Социально-психологические свойства личности госслужащих как основа совершенствования кадровой работы», Дис. канд. псих. наук, М, 2002г.
7. Mintzberg H. Managerial work: Analysis from observation. Management Science. 18 october 1971,
8. Кузьмин И. «Психотехнологии и эффективный менеджмент», изд. Технологическая школа бизнеса. М. 1992 – с. 42.
9. Вересов Н.Н., «Психология управления». Москва, 2005г. «Мадей» – с. 68.
10. Ансофф И. «Стратегическое управление». Москва. Экономика 1989г – с. 307.
11. Карпов А.В., «Психология менеджмента». М., 2004г., «Гардарики» 576 с.
12. Якока Л., «Карьера менеджера». Москва, 1990г. – с. 198.

CHARACTERISTICS OF SOCIAL-ROLE AND PSYCHOLOGICAL STRUCTURE OF MANAGEMENT ACTIVITY

CHILINGARYAN LUSINE

Psychology and Sociology student
Armenian National Agrarian University
Law and Politics Department Assistant

To lead, means to assess the psychological dynamics of the members of the organization in time, set specific tasks for them, regulate interactions between them, stimulate the working mood between them, affect the appearance of opinions, on the processes of formation of goals and trends of the latter. Effective managerial activity is directly influenced

by the components of the psychological structure of the leader, which have a significant importance for the social-role characteristics of its action.

Key words: planning, communication, motivation, authority, favorable atmosphere.

ОСОБЕННОСТИ СОЦИАЛЬНО-РОЛЕВОЙ И ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ СТРУКТУРЫ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

ЧИЛИНГАРЯН ЛУСИНЕ

Соискатель университета «Урарту»
АНАУ, кафедра политологии и
юриспруденции, ассистент

Руководить – означает вовремя оценивать психологическую динамику членов организации, ставить перед ними конкретные задачи, регулировать взаимодействия между ними, стимулировать между ними рабочее настроение, воздействовать на возникновение мнений, на процессы формирования целей и тенденций последних.

На эффективную управленческую деятельность непосредственно воздействуют компоненты психологической структуры руководителя, которые имеют существенное значение на социально-ролевые особенности его действия.

Ключевые слова: планирование, коммуникация, мотивация, авторитет, благоприятная атмосфера.