

## ԿԱՐԾԻՔ

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

Կյանքի ուղիքին համընթաց աշխարհում փոփոխության են ենթարկվել նաև մարդկային փոխազդեցության մեխանիզմները: Սրցակցային դաշտը ստիպում է գործի դնել առավել շատ հոգեբանական ներազդման արդյունավետ միջոցներ, որոնք նվազագույնի կհասցնեն աշխատանքային կոնֆլիկտներն ու սթրեսները, և առավելագույնի՝ աշխատանքային արդյունավետությունը:

Ղեկավար-աշխատակից փոխհարաբերություններում ծագող խնդիրներն անվերջ հետազոտման կարիք ունեն և տարիներ շարունակ ուսումնասիրման են ենթարկվել հայ և արտասահմանյան հոգեբանների կողմից: Կառավարման մոդելների արդյունավետության մասին բազում աշխատություններ կան, սակայն վիճելի կլինի ասել, որ գոյություն ունի միանշանակ արդյունավետ մեկ մոդել: Ելնելով ժամանակակից մարտահրավերների, աշխատաշուկայում առկա չուսումնասիրված հիմնախնդիրների լուծման անհրաժեշտությունից, ատենախոսն անդրադարձել է կառավարման չորս տարբեր մոդելներով առաջնորդվող կազմակերպությունների աշխատակիցների քոփինգ ռազմավարությունների արդիական հիմնախնդրի բացահայտմանը:

Նարե Կարապետյանի «Աշխատակցի վարքային քոփինգ ռազմավարության ընտրության կառավարչական նախադրյալները» թեմայով ատենախոսությունը նվիրված է տարբեր կառավարման մոդելներով աշխատող ղեկավարների և դրանից կախված՝ նրանց աշխատակիցների վարքի քոփինգ ռազմավարությունների ընտրությանը: Ատենախոսը փորձել է պարզել, արդյոք ղեկավարը կարող է ազդեցություն ունենալ աշխատակցի քոփինգ ռազմավարության ընտրության վրա և որքանով է կառավարման ոճը փոխապայմանավորված քոփինգ ռազմավարության ընտրության հետ:

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

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

Աշխատանքի տեսական մասում մանրամասն վերլուծության են ենթարկված թեմային վերաբերվող ժամանակակից գիտական գրականությունը: Համադրվել են արտասահմանյան հետազոտությունները հայրենական հեղինակների աշխատանքների հետ: Ընտրված մեթոդիկաներն ադապտացվել են՝ հաշվի առնվելով ազգային առանձնահատկությունները:

Ն. Կարապետյանի ատենախոսության տեսական նշանակությունը կայանում է նրանում, որ կիրառված մեթոդներով միջոցով անձի քուֆինգ վարքային ռազմավարությունները մասին ստացված արդյունքների հիման վրա տրված են քուֆինգ ռազմավարությունների լրացուցիչ բնութագրեր և առանձնահատկությունների դրսևորման կապեր, որոնք հարստացնում են կազմակերպության աշխատակցի ինքնավերահսկիչ վարքի և հոգեվիճակի ինքնակարգավորման օրինաչափությունների մասին գիտական տեղեկությունը:

Բազմակողմանի տեսական վերլուծական նյութը, որը լիարժեք ներկայացնում ուսումնասիրվող հիմնախիհնդրի էությունը, կիրառելի են նաև ակադեմիական դասընթացներում ներառելու համար:

Ատենախոսը կատարել է տեսական վերլուծության արդյունքում ստացված եզրահանգումների համապատասխան էմպիրիկ բազմափուլ հետազոտություն Հայաստանում հայտնի և առաջատար չորս կազմակերպություններում:

Հետազոտության մեջ կիրառվել են՝ տեսական վերլուծություն, դիտում, հարցազրույց, թեստավորում, փորձագիտական հարցում: Ստացված տվյալները վերլուծության են ենթարկվել արժանահավատ մաթ.վիճակագրական մեթոդներով: Այնուհետև, ստացված հավաստի կոռելյացիաները և կապերը ներկայացվել են նաև պլեադաների տեսքով: Բացի SPSS մաթ. վիճակագրական համակարգից,

հետազոտության արդյունքները միջինացվել և հաշվարկվել են այլ մաթեմատիկական բանաձևերով:

Ատենախոսության առաջին գլուխը՝ «Ղեկավարի և աշխատակիցների քոփինգ վարքային ռազմավարությունների ուսումնասիրման մեթոդաբանական մոտեցումների վերլուծություն»-ն ունի չորս ենթագլուխ: Դրանցում ներկայացված են թեմային վերաբերվող հայտնի գիտնականների տեսությունները և հայեցակարգերը: Նախ և առաջ վերլուծության է ենթարկված քոփինգ եզրույթը, քանի որ թե՛ արևմտյան, թե՛ ռուսական գրականության մեջ այն ունի բազում բացատրություններ և հոմանիշներ, որոնք թերևս կարող են շեղել եզրույթի բուն նշանակությունը: Ներկայացված է թեմայի մշակվածության աստիճանը մի շարք երկրներում: Ատենախոսը տրամաբանական կապեր է ներկայացրել քոփինգ ռազմավարություններ, որոշման ընդունման, անձի տարիքային և մասնագիտական առանձնահատկությունների և այլ երևույթների միջև:

Կատարվել է աշխատակիցների քոփինգ վարքի ուսումնասիրման գիտական մոտեցումների և հայեցակարգերի վերլուծություն, դիտարկվել են կազմակերպություններում ղեկավարների տիպերը և աշխատակիցների հոգեբանական առանձնահատկությունների դրսևորումները տարբեր իրավիճակներում:

Ատենախոսության «Անձի վարքային ռազմավարության ընտրության յուրահատկությունների հետազոտության արդյունքներ և վերլուծություն» երկրորդ գլուխը նվիրված է աշխատանքի հետազոտական մասի կազմակերպմանը, մեթոդիկաների ընտրությանը, ընտրանքի հիմնավորմանը և հետազոտական արդյունքների վերլուծությանը: Երկրորդ գլխի առաջին ենթագլխում՝ 2.1, ներկայացված է հետազոտության կազմակերպումը, ընտրանքը և մեթոդները: Մանրամասն նկարագրության են ենթարկվել հետազոտության փուլերը: Արդյունքները ներկայացված են փուլ առ փուլ:

Այս ենթագլխում ուսումնասիրվել են հայրենական և արտասահմանյան կառավարման ոլորտին և ղեկավարներին բնորոշ էթնիկ առանձնահատկությունները գործունեության տարբեր ոլորտներում:

Ատենախոսության սեղմագիրը արտացոլում է ատենախոսության բովանդակությունը: Աշխատանքն ունի բարձր գիտականության աստիճան: Ընդհանուր առմամբ ատենախոսությունը գրված է գրագետ և ունի տրամաբանական կառուցվածք:

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

Աշխատանքի ընթերցման արդյունքում ի հայտ եկան մի քանի հարցեր և դիտողությունները, որոնք պարզաբանման կարիք ունեն՝

1. Ըստ ատենախոսի «Աշխատանքի մեթոդաբանական հիմքը կազմում է ընդհանուր գիտական, դետերմինիզմի, համակարգային, ֆունկցիոնալ և ակտիվության սկզբունքները» (էջ 69), ուստի ցանկալի կլիներ տալ ընտրված ոլորտների որոշ նկարագրային, համեմատական վերլուծություն, ինչն ավելի կհիմնավորեր առանձին գործոնների համահարաբերակցական կապերի դրսևորումների փաստերը: Օրինակ՝ տարիքը մեկ կազմակերպությունում կենտրոնական դիրք է գրավել և ուժեղ կապեր արտահայտել ( էջ 104), մյուսում թույլ ու քիչ կապեր, հաջորդում դրանք չկան (էջ 99): Նույնը կարելի է դիտարկել նաև մնացած գործոնների առումով:
2. Քանի որ հետազոտական կազմակերպություններն ունեն տարբեր բնույթի կորպորատիվ մշակույթներ, կառավարման մոդել, տարբերվում են իրենց գործունեության կառուցվածքով և բնույթով, ուստի ցանկալի կլիներ կատարել նաև հետազոտված առաջատար գործունեությունների համեմատական վերլուծություն ըստ գործունեության ոլորտների, ինչը երևում է համահարաբերակցական կապերի և ղեկավարների ոճերի արդյունքների դրսևորման բնույթից:
3. Առանձին աղյուսակներում և գծապատկերներում ներկայացված համահարաբերակցական հավաստի կապերի քանակը և դրանց մեկնաբանությունները պահանջում են ճշգրտում: Օրինակ՝ 19 աղյուսակի կապերը 10-րդ նկարում (արդյոք տարիքի և հուզական քոփինգի կապը ճիշտ է

ներկայացված): Ըստ աղյուսակի, այն պետք է լինի գործիքային քոփինգի հետ, որը մեկնաբանության այլ խնդիր է առաջադրում:

4. Աշխատանքում առանձին հատվածներ կրկնվում են բովանդակային և շարադրային իմաստով: Օրինակ՝ էջ 77-ի «Կազմակերպությունների ընտրությունը»-ը 12 տող կրկնվում է 83-ում: Նույն տեղերում աշխատանքային փորձը միջինում կազմում է 4-20 տարի (էջ 77), մյուսում 4-12 տարի (էջ 83):
5. Ատենախոսության որոշ բաժիններում նկատվում են տեխնիկական վրիպումներ և անճշտություններ: Ցանկալի է կապերի մեծությունը (R) նշել զծապատկերի համապատասխան տեղերում ինչն ակնառու կարտահայտի դրանց բնույթն ու իմաստը: Գրեթե բոլոր աղյուսակների անվանումները աշխատանքում և սեղմագրում (էջ 13) ներկայացված են ոչ թե ըստ հետազոտված ցուցանիշների բովանդակային նշանակության, այլ կիրառված մեթոդների և կազմակերպությունների անվանումների:

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

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

Եզրակացություն

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

Հայաստանի ֆիզիկական կուլտուրայի և սպորտի պետական ինստիտուտի

Սպորտի մանկավարժության և հոգեբանության ամբիոնի վարիչ, հոգ.գիտ.թեկնածու, պրոֆեսոր



Հ. Ա. Բաբայան

Հաստատում եմ՝

ՀՖԿՍՊԻ գիտ. քարտուղար,  
մանկ.գիտ.դոկտոր, պրոֆեսոր



Ա.Ա. Չատինյան

« 14 » 08 2020 թ.