

ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԿԱՌԱՎԱՐՄԱՆ ՀԱՄԱԿԱՐԳԻ ՏԵՂԱՅՆԱՑՄԱՆ ՀՈԳԵՔԱՆԱԿԱՆ ՏԵՍԱԿԵՏՆԵՐԸ

(Միջազգային կազմակերպությունների օրինակով)

Ռ. Ա. Հարությունյան

Երևանի պետական համալսարանի փիլիսոփայության և հոգեբանության
ֆակուլտետի ընդհանուր հոգեբանության ամբիոն, հայցորդ

Հանգուցային բառեր և արտահայտություններ. մարդկային ռեսուրսների կառավարում, սոցիալ-հոգեբանական գործընթացներ, կորպորատիվ մշակույթ, սոցիալ-հոգեբանական հարմարվողականություն, դրդապատճառայնություն:

Ներկայումս Հայաստանում գործող միջազգային մի շարք բարեգործական կազմակերպություններ, որոնք պետք է առաջնորդվեն իրենց միջազգային քաղաքականությամբ, դեռևս ունեն ՄՌ կառավարման հա-

մակարգում ընտրության, մոտիվացման և զարգացման գործընթացի կազմակերպման մոդելների տեղայնացման խնդիրներ, որոնց լուծման գործընթացում դեռևս նկատվում են մասնագիտական և հոգեբանական գործընթացների դժվարություններ: Այս ամենը հանգեցնում է այնպիսի կացության, որ գործող աշխատառճը (հատկապես հասարակական բարեգործական ոլորտում) դեռևս լիարժեք չի բավարարում տվյալ ժամանակաշրջանի պահանջները:

Թեման արդիական է նաև նրանով,

որ կազմակերպություններում ՄՌ կառավարման ժամանակակից մոդելները, որոնք գործում են Հայաստանում, չեն ձևավորվում իրենք իրենց և դատարկ տեղում: Գոյություն ունեն սոցիալական օրինաչափություններ, որոնք կարգավորում են տարբեր կառավարման համակարգեր՝ սկսած իրենց սկզբնավորման պահից և կանխորոշելով դրանց զարգացման շարժընթացը, որպես նախընտրելի գործընթաց՝ անկախ իրենց ներդրվող պահանջներից: Կազմակերպությունների ՄՌ կառավարումը տեղայնացման պայմաններում ունի ինքնատիպ օրինաչափություններ: Որպեսզի այսօրվա ժամանակակից կազմակերպություններում յուրացվի ամբողջ ՄՌ կառավարման բարդ համակարգը, մենք պետք է վերլուծենք Հայաստանում դրանց առաջացման աղբյուրները: Ակնհայտ է, որ գոյություն ունեցող համակարգերը դեռևս որոշ չափով ներառում են խորհրդային ժամանակներից ստացած ժառանգություն, և այն վարքաբանական մոդելները, որոնք պարունակում են փոխառված և տեղայնացված բաղադրիչներ: Դրանք նաև ձևավորվել են միջազգային կազմակերպությունների ՄՌ քաղաքականության ներգործման արդյունքում:

Ակնհայտ է, որ մոդելների իրագործումը և տեղայնացումը տեղի է ունենում նաև դրանց ուղղակի կառավարման պրակտիկայում: Վերլուծությունները վկայում են, որ ինքնին սոցիալ-հոգեբանական ապահովման բաղադրիչը ՄՌ կառավարման գործընթացում բավականին ուսումնասիրված է հոգեբանության մեջ: ՄՌ կառավարման համակարգում սոցիալ-հոգեբանական աշխատանքի ապահովումն ընկալվում է որպես կադրային գործընթացների կառավարում

և հոգեբանական նախապայմանների ստեղծում, ինչպես նաև այնպիսի խնդիրների շարք, որոնք լուծվում են հոգեբանական տեխնոլոգիաների միջոցով: Դրանք համարվում են տվյալ երկրում գործառնական համակարգի տեղայնացման ապահովող, որը քննարկել են Տ.Ս Կաբաչենկոն, Օ.Վ. Խանսկին, Ս. Ուիդդետը, Ս. Խուլիֆորդը, և ուրիշներ [1, 2, 3]:

Այսպիսով, մեր հետազոտության նպատակն է բացահայտել և ընդհանրացնել ազգային և միջազգային բարեգործական կազմակերպությունների՝ տարիների ընթացքում կուտակած ՄՌ կառավարման ու տեղայնացման սոցիալ-հոգեբանական փորձը, զուգահեռաբար գնահատել տեղական կազմակերպական մշակույթի սոցիալ-հոգեբանական հարմարվողականությունը: Առաջադրված հիմնական վարկածի համաձայն՝ միջազգային բարեգործական կազմակերպությունների ՄՌ կառավարման համակարգում ընտրության, դրդապատճառացման և զարգացման գործընթացի կազմակերպման մոդելների տեղայնացման արդյունավետությունը պայմանավորված է ոչ միայն ներքին կադրային քաղաքականությամբ, այլև տեղայնացման գործընթացի վրա տվյալ երկրի կառավարման մշակույթի ազդեցությամբ, որն անմիջականորեն անդրադառնում է աշխատակիցների մասնագիտական և անձնային աճի վրա: Առաջին անգամ ուսումնասիրվում է ՄՌ կառավարման համակարգի տեղայնացման ֆենոմենը միջազգային գործունեության իրականացման ոլորտում (ՀՀ օրինակով): Քանզի ներկայիս միջազգային բարեգործական կառույցների աշխատանքային միջավայրում ներդրվում է քաղաքականություն, որը հաճախ

չի համընկնում տեղի կառավարման մշակույթի պահանջներին, և տարբերվում է իր ռիսկերի առաջադրմամբ, նվիրվածությունների ուղղությունների շեշտադրմամբ, աշխատակիցների համալրման ներուժի նորմերի մշակմամբ, մոտիվացմամբ և զարգացմամբ: Առաջին անգամ դիտարկվել է հոգեբանական ֆենոմենի արտահայտումը տարբեր միջավայրերում և տարբեր ՄՌ քաղաքականության կառավարման ներքո: Վերլուծվել են ՄՌ կառավարման տեղայնացման գործընթացում սոցիալ-հոգեբանական ապահովման բաղադրիչները տվյալ միջավայրի վրա տարաբնույթ ազդեցությունների դեպքերում:

Խնդիրը պարզաբանելու նպատակով ընտրվել են 4 միջազգային բարեգործական կազմակերպությունների 40 աշխատակիցներ և 20 միջին օդակի ղեկավարներ, որոնք իրենց առաքելությունը տվյալ երկրներում իրականացնում են՝ որպես ձևավորված միջազգային բարեգործական գործընկերություններ՝ իրենց գլխամասերով: 1.«Բժիշկներ առանց սահմանների» ՄԲԿ, 2.«Փրոջեքթ Հարմոնի ինթերնեշնլ» ՄԲԿ, 3.«Վորլդ Վիթն Հայաստան» ՄԲԿ, 4.«Ավետարանական ընկերակցություն» ՄԲԿ: Համեմատական վերլուծության նպատակով ընտրվել են նաև նմանատիպ գործունեություն իրականացնող 7 տեղական հասարակական բարեգործական կազմակերպությունների 40 աշխատակիցներ և 20 միջին օդակի ղեկավարներ: 1. Մանկական զարգացման հիմնադրամ ՏՀԿ, 2. «Պարզևեք ժպիտ» ՏՀԿ, 3. «Կանանց ռեսուրս կենտրոն» ՏՀԿ, 4. Ընտանիք և համայնք ՏՀԿ, 5. ՀՕՖ-ի «Երեխաների աջակցության կենտրոն-հիմնադրամ» ՏՀԿ, 6. «Հայաստանի Մանուկներ Հիմ-

նադրամ» ՀԲԿ, 7. «Ընդդեմ իրավական կամայականությունների» ՏՀԿ:

Ողջ հետազոտությանը մասնակցել են 80 աշխատակիցներ և 40 միջին օդակի ղեկավարներ: Ընդ որում՝ ընտրվել են 25-ից բարձր տարիքի անձինք, ովքեր աշխատել են մեկից ավելի կազմակերպություններում:

Այսպիսով, միջազգային բարեգործական և տեղական կազմակերպությունների կառավարման համակարգերի շրջանակներում աշխատակիցների մասնագիտական և անձնային աճի համար տեղայնացման գործընթացում ձևավորվող նպաստավոր հոգեբանական նախապայմանների բացահայտման համար օգտագործվել են որոշակի մեթոդիկաներ [4,5,6,7,8,9,10,11]:

Կիրառվել են նաև երկու հետազոտվող համակարգերում գործոնների միջին ցուցանիշների համեմատություն Ստյուդենտի t չափանիշով՝ $df=68$, ճգնաժամային նշանակությունը՝ $t=1,99$, կոռելյացիոն փոխկապակցվածության հաշվարկում երկու թիրախ համարվող համակարգերում՝ ըստ Պիրսոնի գծային կոռելյացիոն բանաձևի: Անձնակազմ / ՄԲԿ, $n=68$, $r=238$:

Այսպիսով, կատարվել է հետազոտվող գործոնների միջին ցուցանիշների համեմատություն Ստյուդենտի t չափանիշով և կոռելյացիոն փոխկապակցվածության հաշվարկում Պիրսոնի գծային կոռելյացիոն բանաձևի:

• «Կոնֆլիկտայնության մակարդակի որոշում» թեստի արդյունքում կարելի է տեսնել, երկու ուսումնասիրվող համակարգերում էլ, ըստ հետազոտվող գործոնների միջին ցուցանիշների համեմատության, կոնֆլիկտակալությունը գտնվում է միջին մակարդակում ՄԲԿ՝ 38.5 միավոր / ՏՀԿ՝ 37.7 միավոր:

- «Կազմակերպության գործունեության արդյունավետության որոշում» թեստի ուսումնասիրման արդյունքում տեսնում ենք, որ ընտրված կառույցներում, համաձայն հետազոտվող գործոնների միջին ցուցանիշների համեմատության առավելագույնը 22 միավորից «այո» ցուցանիշը կազմել է՝ ՄԲԿ 9.9 միավոր /ՏՀԿ 9.4 միավոր:

- Անձի սոցիալ-հոգեբանական դիրքորոշումների ախտորոշման թեստը, որը միտված է դրդապատճառապահաճնունքային ոլորտին, համաձայն հետազոտվող գործոնների միջին ցուցանիշների համեմատության՝ ցույց է տալիս հետևյալ ուղղվածությունների ցուցանիշները՝ ըստ հարցարան 1-ի «ալտրուիզմ-էգոիզմ» և «գործընթաց-արդյունք» և հարցարան 2-ի՝ «ազատություն-իշխանություն», «աշխատանք և դրամ»:

- «Ուղղվածությունը գործընթացին» թեստի արդյունքների վերաբերյալ ստացված տվյալների համաձայն երկու համակարգերում էլ ուսումնասիրվող աշխատակիցների համար կազմել են միջինից մի փոքր բարձր ցուցանիշներ ՄԲԿ՝ 6.6 միավոր / ՏՀԿ՝ 6.5 միավոր, ինչ վերաբերում է «Ուղղվածությունն արդյունքին», և ստացվել են միջինից բարձր ցուցանիշներ ՄԲԿ՝ 5.8 միավոր / ՉԲԿ՝ 6.9 միավոր, սակայն տեղական կազմակերպություններում շեշտվածությունը «արդյունքին» մի փոքր բարձր է: Անդրադառնալով «Ալտրուիզմ ուղղվածության» ցուցանիշին՝ այն կրկին երկու ուսումնասիրվող տիրույթներում էլ կրկին միջինից բարձր է: դրանք չնչին չափով են տարբերվում միմյանցից, ունի մի փոքր միջինից ձգտում դեպի առավելագույն շեմի՝ ՄԲԿ՝ 7.1 միավոր / ՏՀԿ՝ 7.5 միավոր:

Հատկանշական է, որ միջինից բավականին ցածր ցուցանիշներ են ստացվել «էգոիզմ ուղղվածության» վերաբերյալ, որոնք երկու թիրախներում էլ կազմել են միևնույն ցուցանիշները՝ ՄԲԿ՝ 3.4 միավոր / ՏՀԿ՝ 3.4 միավոր: «Աշխատանք ուղղվածության» ցուցանիշը ՄԲԿ-ում կազմել է 5.4 միավոր, իսկ ՏՀԿ ուն 6.4: Երկու կառույցների տվյալներում կարելի նկատել միջինից մի փոքր բարձր ցուցանիշներ, սակայն այստեղ տեղական կազմակերպություններում միջազգային կազմակերպությունների համեմատ ցուցանիշը մի փոքր բարձր է: «Ազատություն ուղղվածության» ցուցանիշը ՄԲԿ-ում կազմել է 6.8 միավոր, իսկ ՏՀԿ -ում՝ 7.2 միավոր՝ կազմելով մի փոքր ցուցանշային բարձրություն ՄԲԿ-ի նկատմամբ: Անդրադառնալով «Իշխանություն ուղղվածության» տվյալներին մենք բացահայտել ենք, որ երկու հետազոտման տիրույթներում է, կազմել է միջինից ցածր ցուցանիշներ, որոնք միմյանց հետ գրեթե նույնական են ՄԲԿ՝ 2.8 միավոր/ ՏՀԿ՝ 2.7 միավոր: Ամփոփելով տվյալ թեստի արդյունքները՝ ներկայացնենք դեպի «փող ուղղվածությունը», որը երկու համակարգերում էլ միջինից բավականին ցածր ցուցանիշ է կազմել, որտեղ ՉԲԿ-ը ցուցանիշը մոտ է նվազագույնի շեմին ՄԲԿ՝ 2.6 միավոր /ՏՀԿ՝ 1.8 միավոր:

Անդրադառնալով խմբերի վերաբերյալ ստացված ընդհանրական եզրահանգումներին՝ երկու հետազոտվող համակարգերն էլ կարելի է դասել որպես միջին կամ բարձր դրդապատճառայնություն ունեցող ներդաշնակ ուղղվածություններով, որտեղ բոլոր հատկությունները արտահայտված են ուժեղ և հավասարապես ձևավորված:

- Հաջողության հասնելու դրդա-

պատճառների ախտորոշման թեստի անցկացման արդյունքում, համաձայն հետազոտվող գործոնների միջին ցուցանիշների համեմատության՝ ստացել ենք ՄԲԿ-ում հաջողության հասնելու չափավոր բարձր դրդապատճառայնության մակարդակ 18.1 միավոր, իսկ ՏՀԿ կազմել է 20.8 միավոր, որն աննշան տարբերություն ունի ձգտելու հաջողության հասնելու չափազանց բարձր դրդապատճառայնության մակարդակի մեկնարկային շեմին:

Փոքր արտադրական խմբում հոգեբանական մթնոլորտի ախտորոշում թեստի ցուցանիշը համաձայն հետազոտվող գործոնների միջին ցուցանիշների համեմատության, վկայում է, որ երկու կազմակերպությունների համակարգերում էլ առկա է բարձր բարենպաստությամբ հոգեբանական մթնոլորտ ՄԲԿ՝ 49.4 միավոր/ ՏՀԿ 52.6 միավոր և ինչպես տեսնում ենք, փոքր ինչ ՏՀԿ -ում միտվածությունն ավելի բարձր է դեպի բարենպաստությամբ:

- Աֆֆիլիացիայի դրդապատճառների ախտորոշում թեստի հիման վրա, վերցնելով մեդիանայի ցուցանիշը՝ ՁԸ 64.1 միավոր / ՎՄ 49.2 միավոր ըստ ուսումնասիրված տվյալների և հետազոտվող գործոնների միջին ցուցանիշների համեմատության, ցույց են տալիս հետևյալը. ՄԲԿ-ում՝ բարձր - բարձր (ՁԸ 67.7 մեդիանայից բարձր, ՎՄ 61.0 մեդիանայից բարձր) և ՏՀԿ -ում ևս՝ բարձր - բարձր (ՁԸ 69.5 մեդիանայից բարձր, ՎՄ 52.0 մեդիանայից բարձր): Ըստ մեթոդիկայի վերծանման՝ տվյալները վկայում են, որ երկու հետազոտվող խմբերում էլ առկա է «Վախ մերժված» լինելու հանգամանքը, որը խոչընդոտում է նրանց՝ «Ընդունված լինելու» և այլ մարդկանց հետ հարաբերվելու պահանջմունքների բավարարմանը:

- Ղեկավարների հետ անցկացված ուսումնասիրությունների արդյունքի միջին ցուցանիշների համեմատության հիման վրա ներկայացվել են հետևյալ արդյունքները:

Ղեկավարի գործունեության մեջ դերային կոնֆլիկտի ախտորոշման թեստի արդյունքները (ըստ կառավարման համակարգում ղեկավարի հարաբերությունների իրավիճակի մանրամասների վերաբերյալ հետազոտության) ցույց են տալիս, որ ղեկավարների դերային կոնֆլիկտի ցուցանիշը գտնվում է ցածր մակարդակում ՄԲԿ՝ 48.6 միավոր / ՏՀԿ 52.9 միավոր: Հատկանշական է, որ ցածր շեմի սահմանը համարվում է 85-ը, որը նշանակում է, թե ստացված տվյալներն անգամ շեմից բավականին ցածր են ձևավորվել: Սա վկայում է ղեկավարի գործունեության մեջ դերային կոնֆլիկտի բավականին ցածր լինելը:

Կազմակերպության գործունեության մակարդակի արդյունավետության որոշմանը միտված թեստի համար թիրախ ընտրված կազմակերպությունների (միջին օղակի ղեկավարների հետ) պատասխանները, ցույց են տալիս, որ ընտրված կառույցներում, համաձայն հետազոտվող գործոնների միջին ցուցանիշների համեմատության, առավելագույն 22 միավորից «ոչ» ցացանիշը կազմել է ՄԲԿ՝ 9.7 միավոր / ՏՀԿ 10.9 միավոր:

Այսպիսով, ուսումնասիրությունների տվյալները վկայում են, որ ըստ ղեկավարների գործունեության կազմակերպությունների պատրաստակամությունը և հասունությունը մարդկային ռեսուրսների արդյունավետ կառավարման, տեղեկատվության արդյունավետ փոխանակման իմաստով, որոշումների կայացման գործընթացին մարդկանց մասնակցության

ապահովման, կազմակերպությունում նորարարական մտքերի շարժընթացի շուրջ գտնվում են միջին մակարդակում. ՄԲԿ-ի մոտ մոտ այս ուղղությամբ արձանագրվել է միջինից փոքր ինչ բարձր մակարդակ:

Նշանակալի են հակադարձ համեմատական աճի կամ նվազման փոփոխություն ունեցող հաշվարկումները.

- Կոռելյացիոն փոխկապակցվածության հաշվարկում Պիրսոնի գծային կոռելյացիոն բանաձևով: Անձնակազմ /ՄԲԿ, $n=68$, $r=238$

- Կազմակերպության գործունեության արդյունավետության որոշում: Ղեկավարներ /ՄԲԿ, $n=27$, $r=0.487$

- Կորելյացիոն փոխկապակցվածության հաշվարկում Պիրսոնի գծային կոռելյացիոն բանաձևով: Անձնակազմ /ՏՀԿ $n=68$, $r=238$

Այսպիսով, հետազոտության արդյունքում մեր առաջադրած վարկածը ակնհայտորեն հաստատվեց: Միջազգային բարեգործական կազմակերպությունների կողմից առաջադրվող ՄՌ քաղաքականությունը պայմանավորված է ոչ միայն կազմակերպության ներքին ՄՌ կառավարման քաղաքականությամբ, այլև տվյալ երկրի կորպորատիվ մշակույթի պայմաններում աշխատակիցների մասնագիտական և անձնային աճի համար տեղայնացման գործընթացում ձևավորվող նպաստավոր հոգեբանական նախապայմաններով:

Խնդրի տեսական վերլուծության և փորձարարական վերլուծության հետազոտության միջոցով մենք եկել ենք հետևյալ եզրահանգումների:

1. ՄԲԿ ՄՌ կառավարման տեղայնացման գործընթացում տեղի են ունենում ռիսկերի գնահատման տեղաշարժերի իրականացում՝ պայմանավորված ներքին կադրերի

կառավարման մշակույթով: Սա հնարավոր հիմք է համակարգի տեղայնացման ապահովման համար:

2. Անկախ տեղական և միջազգային կազմակերպությունների ՄՌ կառավարման մոտեցումներից կամ կայացվածության աստիճանից՝ երկու համակարգերում էլ սոցիալ-հոգեբանական գործընթացները՝ կոնֆլիկտակայունությունը, կառույցների գործունեության արդյունավետությունը, դրդապատճառապահանջմունքային ոլորտում սոցիալ-հոգեբանական դիրքորոշումները, հաջողության հասնելու դրդապատճառները, հոգեբանական մթնոլորտը, հարաբերությունների հաստատումը, հիմնականում գտնվում են չափման նույն մակարդակում: Դավկայում է, որ միջազգային կազմակերպությունների տեղայնացվածությունը, ըստ սոցիալ-հոգեբանական չափանիշների, համընկնում է:

3. Երկու համակարգերն էլ կադրերի կառավարման, համակարգման ներգրավման տեսանկյունից ունեն մեծ հստակ տարբերակվածություն:

4. ՏՀԿ-ի պայմաններում սոցիալ-հոգեբանական գործոնների ձևավորումը տեղի է ունենում ՄՌ կառավարման համակարգի բացակայության պայմաններում, և նշված գործոնները տվյալ մշակութին բնորոշ այն առանձնահատկություններն են, որոնք ձևավորում են կորպորատիվ մշակույթ հասկացությունը, որի հիման վրա էլ համակարգի բացակայության պայմաններում կառույցը չի կազմալուծվում. ավելին՝ հետազոտության արդյունքների հիման վրա գրանցում են այնպիսի նպաստավոր հոգեբանական նախապայմաններ, ինչպիսիք են նվիրվածությունն աշխատանքին, արդյունքին հասնելու ձգտումը, արտահերթ աշխատելու պատրաստա-

կանությունը: Հանգամանքներ, որոնք ապահովում են գործունեության շարունակականությունը;

5. ՄԲԿ-ի պայմաններում սոցիալ-հոգեբանական գործոնների ձևավորումը տեղի է ունենում ՄՌ կառավարման համակարգի գործունեության և կորպորատիվ մշակույթի ազդեցության ներքո, որը որպես տվյալ միջավայրի, այսինքն՝ կորպորատիվ մշակույթի և ներդրվող քաղաքականության բաղկացուցիչն է: Այս ոլորտում նպաստավոր հոգեբանական նախապայմանների ձևավորմանը հիմք են հանդիսանում կադրերի համալրումը, նրանց խրախուսումը, զարգացումը, ղեկավար-ենթակա հարաբերությունների մշակված համակարգային լուծումները, տեղեկատվության փոխանցման մեխանիզմները, աշխատանքի կատարողականի գնահատման վերաբերյալ գործող ՄՌ համակարգի կայացածությունը, ՄԲԿ-ի տարիների գործունեության արդյունքում առաջացող խնդիրները, բախումները, ռիսկերի անհամապատասխանությունները և այլն: Սրանք հիմք են ծառայել նաև համակարգի վերանայման և համապատասխան լուծումների առաջադրման համար, որոնք նպաստում են ներդրվող ՄՌ քաղաքականության հարմարմանը Հայաստանում:

6. ՄԲԿ-ի պայմաններում համակարգի կայացածության բարձր մակարդակն ապահովում է գործընթացների կայունություն, աշխատակիցների կողմից իրատեսական պայմաններում

ակնկալվող արդյունքների հասնելու հոգեբանական բավարարվածություն, երջանկության զգացում, դրա արդյունքում կոնֆլիկտակայունության ապահովում: Սակայն ՄԲԿ ՄՌ համակարգի կադրերի կառավարման չափազանցությունը հանգեցնում է որոշ հոգեբանական նախապայմանների բացասական անդրադարձին, ինչպիսին է՝ աշխատանքի նկատմամբ աշխատակիցների կողմից հետաքրքրվածության պակասը. հայաստանյան պայմաններում կոնֆլիկտակայունության բարձր մակարդակի դեպքում նվազում է հետաքրքրվածությունը աշխատանքային գործընթացի նկատմամբ և տեղի է ունենում ներգրավվածության նվազեցում:

Ստացված տվյալները հնարավորություն են տալիս տեղական և միջազգային կազմակերպությունների ՄՌ կառավարման և կազմակերպման գործընթացում իրականացնել գործնական աշխատանքներ՝ ուղղված մի դեպքում ինստիտուցիոնալացման գործընթացների արդյունավետությանը, մյուս դեպքում՝ կորպորատիվ մշակույթի նշանակության բարձրացմանը: Դրա շնորհիվ ոչ միայն կապահովվի միջազգային կազմակերպական մշակույթի տեղայնացման գործընթացը, այլև տեղական կազմակերպություններում կբարձրանա աշխատակազմի սոցիալ-հոգեբանական հարմարվողականության մակարդակը՝ նպաստելով աշխատակիցների անձնային ու մասնագիտական աճի դրսևորումներին:

Հապավումները
ՄՌ- մարդկային ռեսուրս
ՄԲԿ- միջազգային բարեգործական
հիմնադրամ

ՄԲԿ- տեղական բարեգործական
հիմնադրամ
ՀՕՖ, ՀԲԿ

Գրականություն

1. Психология в управлении человеческими ресурсами: Учебное пособие /Т. С. Кабаченко. — СПб.: Питер, 2003..
2. Виханский О. С., Стратегическое управление. — М., 1995.
3. Уиддет С, Холлифорд С., Руководство по компетенциям. - М: Нипро 2003 ,
4. Диагностика мотивов аффилиации (А.Мехрабиан) / Фетискин Н. П., Козлов В. В., Мануйлов Г. М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. — М., 2002..
5. Диагностика психологического климата в малой производственной группе (В. В. Шпалинский, Э. Г. Шелест) (<http://vsetesti.ru/107/>)
6. Диагностика ролевого конфликта в деятельности руководителя (С.И.Ерина) / Фетискин Н. П., Козлов В. В., Мануйлов Г. М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. — М., 2002.
7. Методы практической социальной психологии: Диагностика. Тренинг. Консультирование: Учебное пособие для вузов / Ю.М. Жуков, А. К. Ерофеев, С. А. Липатов и др. // Под ред. Ю. М. Жукова - М.: Аспект - Пресс,.
8. Методика диагностики мотивации к достижению успеха Т. Элерса / Розанова В. А. Психология управления — М., 1999. С
9. Методика диагностики социально-психологических установок личности в мотивационно-потребностной сфере О.Ф. Потемкиной / Практическая психодиагностика. Методики и тесты. Учебное пособие. Ред. и сост. Райгородский Д. Я. — Самара, 2001..
10. Определение деятельности эффективной организации (В. Зигерт, Л. Ланг) (<http://vsetesti.ru/107/>)
11. Определение уровня конфликтоустойчивости / Фетискин Н. П., Козлов В. В., Мануйлов Г. М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. — М., 2002.

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ АДАПТАЦИИ СИСТЕМ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

(На примере международных организаций)

соискатель кафедры общей психологии
Ереванского государственного университета

Арутюнян Р. А.

Данная статья представляет психологические аспекты адаптации систем управления человеческими ресурсами на примере международных организаций, давая анализирующее обобщение особенностей психо-социального обеспечения как фактор процесса адаптации. Меж-

ду тем, в статье, особое значение придается эмпирическому анализу психосоциального и культурного воздействия на адаптированную модель менеджмента кадров, которая даст возможность создать механизмы для удачного применения и распространения в Армении.

PSYCHOLOGICAL ASPECTS OF ADAPTATION OF SYSTEM OF HUMAN RESOURCES

(On example of international organizations)
applicant at the Chair of General Psychology Yerevan state university

Harutyunyan R. A.

The article presents the psychological aspects of adaptation of system of human resources on example of international organizations, by setting forth the sum up analysis of features of psycho social provisions as a factor of the adaptation process. Meanwhile special attention was given to the

empiric analyzes of psychosocial and cultural influence, at considering them as a localization of management of human resources. Consequently, it will be possible to create mechanisms that will successfully adapt and scale up the utilization in Armenia.