

**ՆՅԱՐԴԱՅԻՆ ԳՈՐԾՆԹԱՑՆԵՐԻ ՈՒԺԻ ԱԶԴԵՑՈՒԹՅՈՒՆԸ ԱՆՁԻ
ԿԱՌԱՎԱՐՉԱԿԱՆ ԳՈՐԾՈՒՆԵՈՒԹՅԱՆ ՈՒՂՂՎԱԾՈՒԹՅԱՆ ՎՐԱ**

Սյրեփանյան Լ. Ս., Սումբուլյան Գ. Ս. (ԵՊՀ, Երևան, Հայաստան)

lusine.stepanyan@ysu.am, ginya.sumbulyan@ysu.am

Ներկայացման ամս.՝ 01.08.2019

գրախոսման ամս.՝ 04.08.2019

տպագրության ընդունման ամս.՝ 17.09.2019

Տվյալ հոդվածում դիտարկվում է նյարդային գործընթացների ուժի՝ որպես բնածին և հիմնական գործոնի դերը ղեկավարի կառավարչական գործունեության ուղղվածության և ռազմավարության ձևավորման մեջ: Հետազոտության արդյունքում դուրս են բերվել ղեկավարի նյարդային գործընթացների ուժի և կառավարչական ուղղվածության միջև կապերի առանձնահատկությունները: Ցույց է տրված, որ թույլ նյարդային համակարգով ղեկավարների մոտ գերակշռում է դեպի աշխատանքն ուղղվածությունը, և միևնույն ժամանակ, նրանց մոտ բավարարվածությունը աշխատանքից պայմանավորված է ձգտումների և նվաճումների մակարդակով, դրանց գնահատականով: Միևնույն ժամանակ հայտնաբերված է, որ ուժեղ նյարդային տիպով ղեկավարների մոտ գերակշռում է դեպի մարդկանց ուղղվածություն կառավարման ոճը, ինչպես նաև բավարարվածությունը աշխատանքից մեծապես պայմանավորված է մարդկային փոխհարաբերություններով:

Հանգուցային բառեր՝ Ղեկավար, կառավարչական գործունեություն, նյարդային գործընթացների ուժ, կառավարման ոճ, աշխատանքով բավարարվածություն:

Կազմակերպությունն աշխատող մարդկանց ամբողջություն է, որը ձևավորվում է որոշակի արտադրական նպատակով: Այդ նպատակի իրագործման և հատկապես արդյունավետ իրագործման համար պետք է հաշվի առնել բազմաթիվ գործոններ՝ աշխատանքի տեսակը, աշխատակազմի հասունությունն ու համախմբվածությունը, ղեկավարի աշխատելաոճը, ղեկավար-ենթակա փոխհարաբերությունները և այլն: Քանի որ կազմակերպության աշխատանքը կառավարում և կարգավորում է ղեկավարը, ուստի շատ կարևոր են նրա անձնային, անհատական և սոցիալական հատկանիշները, որոնք ձևավորում են նրա փոխհարաբերությունները, կառավարչական ոճը, ներկազմակերպական և արտակազմակերպական հարաբերությունները և այլն: Ղեկավարի սոցիալ-հոգեբանական, անձնային առանձնահատկությունները, որոնք ընկած են կառավարման ոճերի ձևավորման հիմքում բավականաչափ ուսումնասիրված են ինչպես ՀՀ-ում (Հ. Ավանեսյան, Ռ. Աղուզումցյան, Լ. Ստեփանյան, Ա. Լոքյան, Լ. Պետրոսյան, Մ. Սահակյան, Ս. Գևորգյան և այլոք), այնպես էլ արտասահմանում (Ռ. Պոնոմարև, Ե. Իլյին, Բ. Կոսով,

Ա. Խարաշ և այլոք): Մասնավորապես, Ա. Խարաշը նշում է, որ ավտորիտար ոճին հակված ղեկավարները բնութագրվում են ավտորիտարիզմի բարձր մակարդակով [9]: Մի շարք հեղինակների աշխատանքներում ցույց է տրված, որ ղեկավարի կառավարչական ոճի ձևավորման հարցում իր նշանակալի դերն ունի նաև անձնակազմում տիրող սոցիալ-հոգեբանական միջավայրը [6; 3; 4]: Միևնույն ժամանակ Բ. Տեպլովը նշում է, որ նյարդային համակարգի հատկությունների հիման վրա է ձևավորվում անձի հոգեկան գործունեությունը [7]: Ի. Պավլովի բնորոշմամբ անձի գործունեության առանձնահատկությունները պայմանավորված են նրա հոգեբանական, ֆիզիոլոգիական հնարավորություններով, ինչպես նաև ընդունակություններով [2, 5, 7]: Այսպիսով, ժամանակակից գրականության վերլուծությունը հնարավորություն է ընձեռում խոսել անձի գործունեության անհատական ոճի ձևավորման բազմակոմպոնենտության (հոգեբանական, սոցիալական, ֆիզիոլոգիական բաղադրիչներ) վերաբերյալ, ինչպես նաև, որ այն ձևավորվում է ամբողջ կյանքի ընթացքում խաղային, ուսումնական և աշխատանքային գործունեության ազդեցության ներքո: Դրա հետ մեկտեղ հարկ ենք համարում նշել, որ եթե անհատական ոճերի հոգեբանական և սոցիալական բաղադրիչների վերաբերյալ առկա են բավականաչափ ուսումնասիրություններ, որոնց հիման վրա կարելի է եզրակացություններ կատարել, ապա անհատական ոճերի, մասնավորապես կառավարիչների գործունեության ոճերի կենսաբանական հիմքերի վերաբերյալ աշխատանքները սակավաթիվ են, իսկ առկա աշխատանքները չեն արտացոլում խնդրի ողջ էությունը:

Հիմնվելով վերոնշյալի վրա, մենք **նպատակադրվեցինք** ուսումնասիրել նյարդային գործընթացների հատկությունների, մասնավորապես, ուժի՝ որպես բնածին և հիմնական գործոնի դերը ղեկավարի կառավարչական գործունեության ուղղվածության և ռազմավարության ձևավորման մեջ:

Հետազոտության **վարկած**՝ նյարդային գործընթացների ուժը կանխորոշում է արտաքին գործոնների ազդեցության աստիճանը ղեկավարի կառավարչական գործունեության ուղղվածության վրա:

Նպատակին հասնելու համար առաջադրվել են հետևյալ **խնդիրները**՝

Ուսումնասիրել ղեկավարների կառավարման ոճերի և ուղղվածության առանձնահատկությունները,

Բացահայտել կառավարման ոճերի ձևավորման հիմքում ընկած ղեկավարի նյարդային գործընթացների առանձնահատկությունները:

Մեր առջև դրված նպատակից և խնդիրներից ելնելով հետազոտությունն իրականացվել է տարբեր ոլորտի ներկայացուցիչ և տարբեր օղակների պատկանող 35 ղեկավարների հետ, որոնցից 19-ը արական սեռի ներկայացուցիչներ են, 16-ը՝ իգական: Հետազոտվողների տարիքը կազմում էր 35 ± 5 , աշխատանքային փորձը՝ 12 ± 3 :

Հետազոտության իրականացման համար կիրառվել են հետևյալ մեթոդները.

1. Առաջնորդության ինքնազնահատման հարցարան (Ռ. Բլեյկ, Ջ. Մուտոն), որի նպատակն է չափել ղեկավարի մոտ կառավարչական գործունեության ուղղվածությունների՝ դեպի մարդիկ և դեպի աշխատանքը, արտահայտվածության աստիճանը [10]:

2. Աշխատանքով ինտեգրալ բավարարվածության թեստ (Ա.Վ. Բատրաշև) Մեթոդիկայի միջոցով չափվում է անձի աշխատանքով բավարարվածության մակարդակը: 8 բաղադրիչներ՝ աշխատանքով հետաքրքրվածություն, աշխատանքում նվաճումներով բավարարվածություն, աշխատակիցների հետ փոխհարաբերություններով բավարարվածություն, ղեկավարի հետ փոխհարաբերություններով բավարարվածություն, ձգտումների մակարդակ, աշխատանքը զումարից նախընտրելու մակարդակ, աշխատանքային պայմաններով բավարարվածություն, մասնագիտական պատասխանատվություն [8]:

3. Տեսպահնգ թեստ (Ե.Պ. Իյին) Այս մեթոդիկան ուղղված է փսիխոմոտոր ցուցանիշների միջոցով անձի նյարդային համակարգի հատկությունները դուրս բերելուն: Ի տարբերություն այլ մեթոդների այն համարվում է նյարդային համակարգի հատկությունների որոշման էքսպրեսս-մեթոդիկա [1]: Տեսպահնգ թեստը որոշում է, թե ինչպես են արձագանքում և որքան երկար են պահպանում իրենց ակտիվությունը նյարդային կենտրոնները առավելագույն ջանքի գործադրման դեպքում [2]:

Ըստ տեսպահնգ թեստի տվյալների հետազոտական ընտրանքը մեր կողմից բաժանվել է երկու խմբի. առաջին՝ թույլ նյարդային համակարգ ունեցողների խմբում, ներառվել են այն հետազոտվողները, ովքեր ըստ թեստի բանալու բնորոշվել են թույլ և միջին թույլ, իսկ երկրորդ՝ ուժեղ նյարդային համակարգ ունեցողների խմբում ներառվել են այն հետազոտվողները, որոնք ըստ թեստի բանալու բնորոշվել են միջին ուժեղ և ուժեղ: Համեմատական ու կոռելյացիոն վերլուծությունները կատարել ենք այդ երկու հետազոտական խմբերում:

Համեմատական վերլուծությամբ ցույց է տրված, որ հետազոտվող երկու խմբերում կան ակնհայտ տարբերություններ կառավարչական գործունեության 2 ուղղվածությունների արտահայտվածության, հարաբերակցման մեջ: Այսպես, թույլ նյարդային համակարգ ունեցող ղեկավարների մոտ դեպի աշխատանքն ուղղվածության հավաստիորեն գերակայում է նույն խմբում դեպի մարդկանց ուղղվածության նկատմամբ՝ համապատասխանաբար 14 և 6 թվային հարաբերակցմամբ: Իսկ ուժեղ նյարդային համակարգ ունեցող ղեկավարների մոտ դեպի մարդիկ ուղղվածություն է գերակայում աշխատանքին ուղղվածության համեմատ՝ համապատասխանաբար 8 և 4 հարաբերակցմամբ:

Ստացված արդյունքների հիման վրա, կարելի է ասել, որ նյարդային գործընթացների ուժը կանխորոշում է կառավարչական գործունեության ուղղվածությունը:

Մեր կողմից իրականացվել է նաև հետազոտվող հատկությունների համահարաբերակցական վերլուծություն (Տե՛ս աղ. 1 և աղ. 2):

Աղյուսակ 1.

Թույլ ՆՀ ունեցող ղեկավարների մոտ կառավարչական գործունեության ուղղվածությունների և արդյունավետության անուղղակի ցուցիչների միջև կոռելյացիոն կապերը.

| | Կոռելյացիոն և նշանակալիության գործակիցներ | Դեպի մարդիկ ուղղվածություն | Դեպի աշխատանքն ուղղվածություն |
|--|---|----------------------------|-------------------------------|
| Ղեկավարության հետ փոխհարաբերություններով բավարարվածություն | Պիրսոնի r | 0.367* | 0.023 |
| | Նշանակալիութ. P | 0.06 | 0.950 |
| Ձգտումների մակարդակ | Պիրսոնի r | -0.327* | 0.148 |
| | Նշանակալիութ. P | 0.06 | 0.629 |
| Աշխատանքը գումարից նախընտրելու մակարդակ | Պիրսոնի r | -0.380 | -0.784** |
| | Նշանակալիութ. P | 0.223 | 0.003 |
| Աշխատանքի պայմաններով բավարարվածություն | Պիրսոնի r | -0.395* | -0.063 |
| | Նշանակալիութ. P | 0.035 | 0.839 |
| Մասնագիտական պատասխանատվություն | Սպիրմենի r | -0.178 | -0.552* |
| | Նշանակալիութ. P | 0.561 | 0.051 |

Աղյուսակի տվյալներից երևում է, որ թույլ նյարդային համակարգ ունեցող ղեկավարների մոտ առկա է դրական նշանակալի կոռելյացիոն կապ այս խմբում գերակայող դեպի աշխատանքն ուղղվածության և նվաճումներով բավարարվածության մակարդակի (Kalmagorov-Smirnov $p=0.160$, Pearson cor. $r=0.359$, $p=0.045$) և ձգտումների մակարդակի (Kalmagorov-Smirnov $p=0,116$, Pearson cor. $r=0.421$, $p=0.045$) միջև: Դրա հետ մեկտեղ հայտնաբերված է ուղիղ հավաստի կապ դեպի մարդկանց ուղղվածության և ղեկավարության հետ փոխհարաբերություններով բավարարվածության միջև (Kalmagorov-Smirnov $p=0.329$, Pearson cor. $r=0.546$, $p=0.05$): Համահարաբերակցական վերլուծության արդյունքները թույլ նյարդային տիպով ղեկավարների մոտ փաստում են աշխատանքում նվաճումների, մասնագիտական ձգտումների և գնահատականի նշանակալիության մասին:

Իսկ այժմ դիտարկենք հետազոտական երկրորդ խմբում հայտնաբերված կոռելյացիոն կապերը (տե՛ս աղ. 2):

Աղյուսակ 2.

Ուժեղ ՆՀ ունեցող ղեկավարների մոտ կառավարչական գործունեության ուղղվածությունների և արդյունավետության անուղղակի ցուցիչների միջև կոռելյացիոն կապերը

| | Կոռելյացիոն և նշանակալիության գործակիցներ | Դեպի մարդիկ ուղղվածություն | Դեպի աշխատանքն ուղղվածություն |
|---|---|----------------------------|-------------------------------|
| Նվաճումներով բավարարվածություն | Պիրսոնի r | 0.206 | 0.359* |
| | Նշանակալիութ. P | 0.357 | 0.045 |
| Ղեկավարության հետ փոխհարաբերություն-ներով բավարարվածություն | Պիրսոնի r | 0.546* | 0.179 |
| | Նշանակալիութ. P | 0.05 | 0.478 |
| Ձգտումների մակարդակ | Պիրսոնի r | 0.174 | 0.421* |
| | Նշանակալիութ. P | 0.437 | 0.045 |

Ինչպես տեսնում ենք, ուժեղ նյարդային համակարգ ունեցող ղեկավարների խմբում առկա են բավականին զգալի տարբերություններ: Այսպես, կառավարչական գործունեությունում դեպի մարդկանց ուղղվածության և ղեկավարության հետ փոխհարաբերությունների միջև առկա է դրական նշանակալի կոռելյացիոն կապ (Kalmagorov-Smirnov $p=0.329$, Pearson Cor. $r=0.367$, $p=0.06$): Դրա հետ մեկտեղ առկա են նաև բացասական նշանակալի կոռելյացիոն կապեր ղեկավարների մոտ դեպի մարդիկ ուղղվածության և ձգտումների մակարդակի (Kalmagorov-Smirnov $p=0.116$, Pearson Cor. $r=-0.327$, $p=0.027$), ինչպես նաև դեպի մարդիկ ուղղվածության և աշխատանքի պայմաններով բավարարվածության (Kalmagorov-Smirnov $p=0.074$, Pearson Cor. $r=-0.395$, $p=0.035$) միջև: Հայտնաբերված է նաև դեպի աշխատանքն ուղղվածության և աշխատանքը գումարից նախընտրելու մակարդակի (Kalmagorov-Smirnov $p=0.351$, Pearson Cor. $r=-0.784$, $p=0.003$), դեպի աշխատանքն ուղղվածության և մասնագիտական պատասխանատվության (Kalmagorov-Smirnov $p=0.023$, Spearman Cor. $r=-0.552$, $p=0.051$) միջև բացասական նշանակալի կոռելյացիոն կապեր: Ստացված տվյալները վկայում են այն մասին, որ ուժեղ նյարդային տիպով բնութագրվող ղեկավարների համար առաջնային տեղ են զբաղեցնում մարդկային փոխհարաբերությունները, այն դեպքում, երբ մասնագիտական ձեռքբերումները և նվաճումները անցնում են իրենց գործելու ավտոմատացված տարբերակին:

Գրականություն

1. **Балин В.Д., Гайда В. К., Горбачевский В. К. и др**, Практикум по общей, экспериментальной и прикладной психологии: Учеб. пособие. Санкт-Петербург: Питер, 2000 г. 560 с.

2. **Ильин Е.П.** Дифференциальная психофизиология, Санкт-Петербург, Питер, 2001 г., 464 с.
3. **Коссов Б.Б.** Индивидуальные и типологические особенности стиля деятельности руководителей//Проблема интегрального исследования индивидуальности и ее педогогические аспекты, Москва Или Пермь, 1984 г. , с. 78-87.
4. **Люкин В.В.** Взаимоотношения индивидуальных особенностей деятельности руководителя, свойств его индивидуальности и социально-психологических характеристик коллектива. //Проблемы интегрального исследования индивидуальности, Пермь, 1977 г., 24 с.
5. **Мерлин В.С.** Очерк интегрального исследования индивидуальности. Москва, 1986 г., 256 с.
6. **Пономарева Р. А.,** Психологические и социологические аспекты деятельности руководителя, Киев, 1981 г., 20с.
7. **Теплов Б. М.,** Типологические свойства нервной системы и их значение для психологии, Москва, 1962 г., 40 с.
8. Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М., Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. Москва, Изд-во Института Психотерапии. 2002 г.,339 с.
9. **Хараш А. У.,** Руководитель, его личность и деятельность, Москва, 1981 г., 64 с.
10. **Blake R. R., Mouton J.S.,** Theory and Research for Developing a Science of Leadership// Journal of Applied Behavioural Science, Vol. 18, p. 275-291. 1982// <http://journals.sagepub.com/toc/jaba/18/3/> 6.03.2018г.

ВЛИЯНИЕ СИЛЫ НЕРВНЫХ ПРОЦЕССОВ НА НАПРАВЛЕННОСТЬ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЛИЧНОСТИ

Степанян Л. С., Сумбулян Г. С. (ЕГУ, Ереван, Армения)

В данной статье обсуждается роль силы нервных процессов как врожденного и ключевого фактора, на направленность и стратегию управленческой деятельности. В результате исследования была выявлена связь между силой нервных процессов менеджера и управленческой ориентацией. Было показано, что менеджеры со слабой нервной системой свойственна направленность на работу в управленческой деятельности, и в то же время удовлетворенность их работой обусловлена уровнем их профессиональных стремлений и достижений. В то же время было обнаружено, что управленческая деятельность менеджеров с сильным типом нервной системы направлена на людей, межличностные отношения, а удовлетворенность работой в значительной степени обусловлена взаимоотношениями.

Ключевые слова: *руководитель, управленческая деятельность, сила нервных процессов, стиль управления, удовлетворенность работой.*

INFLUENCE OF STRENGTH OF NERVOUS PROCESSES ON THE DIRECTION OF MANAGEMENT ACTIVITY OF A PERSON

Stepanyan L. S., Sumbulyan G.S. (YSU, Yerevan, Armenia)

This article examines the role of strength of neural processes as the innate and core factors, in the direction and strategy of managerial activity. As a result of the study, the relationship between the strength of the manager's nervous processes and the managerial orientation was revealed. It has been shown that managers with a weak nervous system tend to favor work, and at the same time, their job satisfaction is conditioned by their level of aspiration and achievement. At the same time, it has been found that managers with strong nerve types have a predominant attitude towards people, and job satisfaction is largely due to human interactions.

Keywords: *Leadership, management, nervous process strength, management style, job satisfaction.*