

Փոխակերպվող հասարակությունը աչքի է ընկնում իրեն բնորոշ սոցիալ-տնտեսական, քաղաքական, մշակութային և այլ ոլորտների փոփոխությունների բազմազանությամբ: Դրանում իրականացվող բարեփոխումները ուղղված են հասարակության բոլոր խավերի համար՝ բարեկեցիկ կյանքի պայմաններ ստեղծելուն: Այդ փոփոխությունների սկզբնական փուլերում նախկին ապրելակերպի կարծրատիպերի կտրուկ փոփոխությունների պատճառով առաջ են գալիս լուրջ դժվարություններ: Դրանք արտահայտվում են մարդկանց օրգանիզմի հոգեֆիզիոլոգիական համակարգերի գործառույթային հնարավորությունների փոփոխության, ապահարմարման ձևերով (Куликов 2004: 221) :

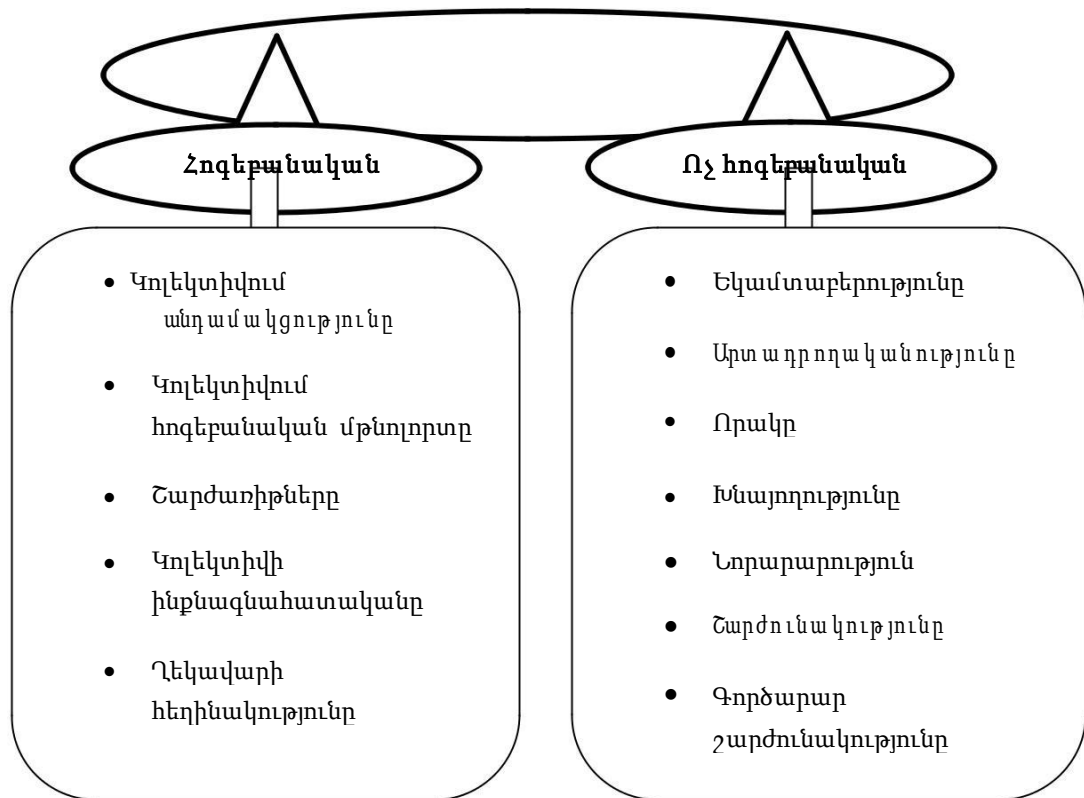
Գործարար հարաբերությունները (բիզնես) իրենց սոցիալ-հոգեբանական առանձնահատկություններով խիստ կերպով տարբերվում են միջանձնային փոխհարաբերությունների մնացած դրսևորումներից: Հոգեբանական առումով դրանցում բախվում են տվյալ բիզնես բնագավառին առնչվող բազմաթիվ մարդկանց շահեր (ապրանքը թողարկողից մինչև իրացնողը, գովազդողներն ու մինչև շուկա հասցնող կազմակերպություններն ու դրանց ղեկավարները): Բիզնեսում որպես հիմնական կապող գործոն է կոդմերի հետապնդվող շահույթը, իսկ որպես գործընթացի մասնակից՝ ապրանքի իրացմանն ուղղված տարբեր շահագրգիռ կառույցները (արտադրանքի կազմակերպումից մինչև արտահանումը, պահեստավորումն ու իրացման գործընթացին մասնակցող բոլոր օժանդակ կառույցներում գործող անձինք):

Ապրանքի (արտադրատեսակի) շուրջ տեղի ունեցող բոլոր փոխհարաբերություններն ու գործընթացները կապված են մարդկային գործոնի հետ, որոնք առնչվում են անհատական մակարդակից (սպառող) մինչև սպառման գործընթացին նպաստող տարբեր կազմակերպություններ, կոլեկտիվներ, առևտրական ձեռնարկություններ:

Գործարար միջավայրում ցանկացած սոցիալական խումբ ուղղված է որոշակի գործունեության ծավալման, ուստի այն անհրաժեշտաբար կարիք ունի խելացի, բանիմաց, բնագավառի առանձնահատկություններին տիրապետող, կառավարող ղեկավարի:

Ժամանակակից առևտրատնտեսական հարաբերությունների կառավարման չափանիշը արդյունավետությունն է, որը իր մեջ ներառում է ինչպես մարդկանց պահանջմունքների բավարարվածություն, այնպես էլ բիզնես կազմակերպության տարբեր օղակների միջև շահագրգռվածություն, արդյունավետ, հեռանկարային համագործակցություն բոլոր մակարդակներում (Егоршин 2008: 27):

Արդյունավետության չափանիշ



Գծապատկեր 1. Արդյունավետ ղեկավարման չափանիշներ:

Գ. Մինցբերգը (և ուրիշներ) առաջադրում է արդյունավետ ղեկավարման հետևյալ չափանիշները, որոնք առնչվում են կոլեկտիվի անդամների հոգեբանական և սոցիալ-տնտեսական ոլորտների առանձնահատկություններին (Минцберг 2004: 316): Հեղինակների կողմից նկարում առաջարկված հոգեբանական և ոչ հոգեբանական գործոնները առնչվում են անձի հոգեբանական կառուցվածքի և սոցիալ-տնտեսական դրության ոլորտին:

Անձի ակտիվության հիմքում ուրիշ այլ պահանջմունքների շարքում ընկած են հենց այս կարևորագույն գործոնները (գծ. 1), որոնք հանդիսանում են նրա ներքին և արտաքին միջավայրից լրացվող էներգետիկ աղբյուրները: Նշված գործոնները ունեն դեմոստրացիոն բնույթ, որոնք հիմնավորում են ձեռնարկության և ղեկավարի արդյունավետության անձնային և սոցիալ-տնտեսական կողմերը:

Մասնագիտական գրականության վերլուծությունները ցույց են տալիս (Емельянов 1998, Питер, Друкер 1994, Тренев 2000), որ նույնիսկ բարձրակարգ մասնագետների առկայության պայմաններում ձեռնարկության արդյունավետությունը կարող է ցածր լինել, եթե ղեկավարը չի տիրապետում գործունեության ղեկավարման արդյունավետության պահանջներն ապահովող անձնային և մասնագիտական որակներին:

Անձնային որակները հանդիսանում են ղեկավարի արդյունավետ կառավարման հոգեբանական կողմն ապահովող կառուցվածքային բաղադրամասը, որը իր կողմից իրականացվող ցանկացած նախաձեռնություն, որոշում ու ազդեցություն պետք է դրական արձագանք գտնի կոլեկտիվի անդամների մոտ: Դրանց շնորհիվ

ղեկավարը կոլեկտիվի անդամների շրջանում հոգեբանական պատրաստակամություն է ստեղծում վերջնական արդյունքի հավանական արդյունավետության նկատմամբ: Ղեկավարի գործարար որակների մեջ ներառվում են նվիրվածությունը մասնագիտությանն ու կոլեկտիվի անդամներին, վստահությունն ու հավատը իր և կոլեկտիվի անդամների հնարավորությունների նկատմամբ, շահագրգռվածությունը աշխատակիցների եկամուտների աճի նկատմամբ, նրբանկատությունն ու հոգատարությունը, նախաձեռնողականությունն ու ճշգրիտ որոշումների կայացման ունակությունը, արդարամտությունն ու անաչառ ներողամտությունը, աշխատանքի, որակի, մարդկանց գնահատելու կարողունակությունը: Սրանք և բազմաթիվ այլ որակներ ապահովում են կոլեկտիվ-ղեկավար հոգեբանական կապն ու ձևավորում առողջ մթնոլորտ:

Մասնագիտական որակներից, հիմնարար բարձր գիտելիքներից բացի ղեկավարը պետք է տիրապետի բիզնես միջավայրի տնտեսական քաղաքականության նրբություններին, ժամանակի զգացողությանը, հավանական փոփոխությունների կանխատեսման, պլանավորման և ծրագրերի իրականացման ժամանակակից գիտական առաջավոր տեխնոլոգիաներին:

Մյուս կողմից՝ արդյունավետության ապահովման կարևորագույն պայմանը առողջ, համերաշխ կոլեկտիվի ձևավորման և արդյունաետ կառավարման հմտությունների տիրապետումն է: Ցանկացած մտահաղացում, ծրագիր իրականացվում է բարձրակարգ մասնագիտական և անձնային որակներով օժտված կոլեկտիվի առկայության դեպքում: Այս տեսանկյունից կարևորագույն պահանջ է դառնում կոլեկտիվի անդամների մասնագիտական ընտրության գործընթացը: Կոլեկտիվի համալրման ավանդական մոտեցումները ժամանակից բիզնես միջավայրում հեռանկար չեն խոստանում: Այդ իսկ պատճառով, խելացի ղեկավարը կոլեկտիվի համալրման գործընթացը իրականացնում է մասնագիտական ընտրությունը իրականցնող կոմպետենտ մասնագետների մասնակցությամբ, ինչպես նաև նորագույն հետազոտական միջոցների կիրառմամբ: Դրանում ներառվում են հոգեբաններ, տնտեսագետներ, սոցիոլոգներ, մանկավարժներ, բժիշկներ և այլ անհրաժեշտ մասնագետներ (Тренев 2000: 76): Մասնագիտական ընտրությանը հոգեբանական տեսանկյունից իրականացվում է հոգեբանական դիմանկերի և պրոֆեսիոգրամմայի կառուցման հիման վրա, ինչպես նաև հոգեբանական թեստերի կիրառմամբ: Սակայն սկզբնական մասնագիտական ընտրության գործընթացը վերջնական չէ և այն չի կարող բավարարել բիզնես միջավայրում տեղի ունեցող գործընթացների արդյունավետությունը: Այդ իսկ պատճառով պայմանականորեն ընտրված անձանց մասնագիտական պիտանելությունը բացահայտվում է փորձնական ժամանակաշրջանում ընտրված անձնակազմի գործարար կողմերը բնութագրող կոնկրետ հանձնարարությունների կատարման որակով, անձնային պատասխանատվությամբ, շահագրգռվածության աստիճանով, նրանց մասնագիտական մտածողության ստեղծարարության (креативность) և հնարամտության աստիճանով:

Խմբային, թիմային գործունեության ժամանակ գնահատվում է միջանձնային հարաբերություններում նրանց կողմից դրսևորվող համագործակցության, մասնագիտական և անձնային որակների փոխադարձ փոխաբինելիության կարողությունները, համագործակցության շարժառիթները, որոնք առնչվում են կոլեկտիվի հաջողությունների հետ (Питер, Друкер 1994: 174): Անշուշտ գործազրկության, տնտեսական, քաղաքական ճգնաժամի, զանազան դեֆիցիտների պայմաններում կոլեկտիվում ընդգրկվելու շարժառիթները մեծանում են և հաճախ

փորձական ժամկետում գտնվողները ցուցադրում են իրենց «պահեստային հնարավորությունների» առավելագույն կողմերը: Բայց և հենց այս հանգամանքը հանդիսանում է յուրօրինակ հոգեբանական ցուցիչ (индикатор), որում դիտողունակ մարդու համար ակնառու երևում է նրա վարքի դրսևորման «խաղային» բովանդակությունը:

Այսպիսով, որպես ամփոփում կարող ենք պնդել այն գաղափարը, որ արդյունավետ կառավարման գործընթացը համալիր գործոնների ամբողջություն է, որին պետք է տիրապետի ժամանակակից բիզնեսի միջավայրում գործող յուրաքանչյուր ղեկավար: Այն հանդիսանում է անձնային և մասնագիտական որակների, կազմակերպչական կարողությունների, հավանական զարգացումների ճշգրիտ կռահման և համապատասխան որոշումների կայացման ընդունակություններ ունեցող ղեկավարի մասնագիտական պիտանելիության հիմնական բնութագիրը: