

ՍԱԹԵՆԻԿ ԵՂԻԱԶԱՐՅԱՆ

ԿԱՌԱՎԱՐՄԱՆ ՀՈԳԵԲԱՆՈՒԹՅԱՆ ԶԱՐԳԱՅՈՒՄԸ
ԿԱԶՄԱԿԵՐՊՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐՈՒՄ ՀՆԱԴԱՐԻՑ ՄԻՆՉԵՎ
ՄԵՐ ՕՐԵՐԸ

Սարդկային վարքը, այդ թվում կազմակերպչական վարքը, մեծ ազդեցության է ենթարկվում ինչպես իր կառուցվածքային տարրերի կողմից, այնպես էլ մշակութային կայուն արժեքների նախապաշարմունքների և վարքային նորմերի կողմից՝ ազդելով կազմակերպության կյանքի բոլոր ոլորտների վրա: Կազմակերպության մասին տեսությունները չեն զարգանում վակուումում, այլև անդրադարձնում են մշակույթը: Կազմակերպության տեսությունը բխում է պատմական կոնտեքստից:

Կազմակերպության կառավարման մասին տեսությունների հիմքերը բխում են դեռևս Ք.ա. 1490-ականներից, երբ Ջեթրոն Մովսեսին ստիպեց Իսրայելի տոհմերի շարքում հիերարխիկ գծով լիազորել իշխանություն: Ք.ա. 500թ.-ին Սուլ Ցգուի «Աշխարհի մշակույթը» ճանաչեց հիերարխիկ կազմակերպության, ներկազմակերպչական հաղորդակցումների և անձնակազմի պլանավորման անհրաժեշտությունը: Ք.ա. 400թ.-ին Սոկրատը մենեջմենթը բնորոշեց որպես ունիվերսալ մշակույթ: Ք.ա. 360թ.-ին Արիստոտելը «Քաղաքականություն»-ում հաստատեց, որ ինչպես բոլոր պետությունների, այնպես էլ կազմակերպությունների կառավարման բազմազանության հիմքում ընկած է մշակութային միջավայրի յուրատիպությունը: Ք.ա. 370թ.-ին Քսենոփոնը արձանագրեց աշխատուժի բաշխման առավելությունների առաջին ճանաչված նկարագրությունը, երբ նա ներկայացրեց անտիկ Հունաստանի կոչիկի գործարանը: 1093թ.-ին Ալ Ջիազալին շեշտադրեց մուսուլմանական պետության մեջ վարչական և կառավարչական բարելավման համար իսլամական հավատքի և ուսուցման դերը: 1513-ին Մաքիավելին իր «Ճառեր»-ում կարևորեց հրամանների միասնականության սկզբունքը: 1776թ.-ին Ա. Սմիթը «Ազգերի հարստություն»-ում առաջարկեց գնդաստեղի գործարանի կառավարման օպտիմալ կազմակերպումը՝ հիմք ընդունելով աշխատանքի բաժանումը ըստ աշխատուժի ընդունակությունների: 1813թ.-ին Ռ. Օուսենը իր «Ամենամանակախ մանուֆակտուրաներին տանող հասցեները» գրքում անդրադարձավ այն խնդրին, որ մենեջերները ավելի շատ ուշադրություն դարձնեն «կենդանի մեքենաներին (ծառայողներին)», քան «անկենդան մեքենաներին»: 1902թ.-ին Վ. Պարետոն դարձավ «Սոցիալական համակարգերի» կոնցեպցիայի «հայրը», նրա սոցիալ-հոգեբա-

նական գաղափարները ավելի ուշ ուղեցույց դարձան Սեյոյի համար. 1912թ-ին Հարինգտոն էմերսոնը հրատարակեց «Արդյունավետության 12 սկզբունքներ», որոնք կոորդինացրին մենեջմենթի համակարգը: 1913թ-ին Հ. Մունսթերերզը «Հոգեբանություն և արդյունաբերական արդյունավետություն»-ում կարևորեց հոգեբանության դերը Ֆրանսիայում գիտական մենեջմենթի մեջ մեծ ներդրում ունեցավ 1915-ին Հ. Ֆայոլի «Գլխավոր և արդյունաբերական մենեջմենթ» աշխատությունը: 1922-ին Մ. Վեբերը առաջատար համարեց կառավարման բյուրոկրատական վարչական ձևը: 1924-1932թթ Հավթորնյան ուսումնասիրությունները հաստատեցին մարդկային մոտիվացիայի և աշխատանքային միջավայրում մարդկային հարաբերությունների հաշվառման կարևորությունը, որը տեղ գտավ է. Սեյոյի «Արդյունաբերական քաղաքակրթության մարդկային պրոբլեմներ» աշխատությունում: 1943թ-ին մարդկային մոտիվացիայի հիմնախնդրին անդրադարձավ Ա. Մասլոուն իր «Մարդկային մոտիվացիայի տեսություն» աշխատությունում: 1947թ-ին Հ. Սիմոնը «Ադմինիստրատիվ վարք»-ում պնդեց, որ ճիշտ գիտական մեթոդը պետք է օգտագործվի ադմինիստրատիվ ֆենոմենների ուսումնասիրության համար, որը տրամաբանական պոզիտիվիզմի հեռանկարն է: 1948թ-ին «Մարդկային հարաբերություններ» հոդվածում Լ. Զոչը և Ջոն Ռ.Պ. Ֆրենչը նշեցին կազմակերպչական ինովացիաներին առնչվող խնդիրներ, պնդելով, որ ծառայողները ընդդիմանում են փոփոխություններին ավելի քիչ, երբ հասկանում են դրանց անհրաժեշտությունը և ներառվում այդ փոփոխությունների պլանավորման մեջ: 1951թ-ին Կ. Լևինը առաջարկեց կազմակերպության զարգացման կոնցեպտուալ կմախքը համարվող մի մոդել՝ կազմված 3 մասերից՝ «առանց սառեցման, փոփոխություն, վերասառեցում»: 1954թ-ին Ա. Գոուլդների «Արդյունաբերական բյուրոկրատիայի օրինակներ» աշխատությունում նկարագրեց պաշտոնական բյուրոկրատական կառուցվածքների երեք հնարավոր արձագանքներ. «նշավակում» ուր պաշտոնական կանոնները արհամարհվում են և մենեջերի և աշխատուժի կողմից, «պատժող», ուր մենեջերը կիրառում է հարկադրական կանոններ, որոնց ընդդիմանում են աշխատակիցները և «ներկայացուցչական», երբ մի կողմից կանոնները հարկադրվում են, մյուս կողմն էլ ենթարկվում է: 1956թ-ին Հ. Կիայտը առաջինը ուրվագծեց «Կազմակերպչական մարդուն». մի անհատ կազմակերպության մեջ, ով ընդունում է դրանում առկա արժեքները և հասնում ներդաշնակության՝ պայքարելով այդ քաղաքականության դեմ: 1957թ-ի Կ Արջիսը «Անձնավորություն և կազմակերպություն» գրքում հայտարարեց, որ կա յուրահատուկ մի կոնֆլիկտ լիակատար զարգացման հասած չափահասի և ժամանակակից կազմակերպությունների պահանջների միջև: Արժեքավոր է կազմակերպության տեսություններում Դուգլաս Ս. Մակգրեգորի առաջադրած X և Y կառավարման տեսությունները: 1980-ականներին Ֆ. Շելզնիկը իր «Լիդերություն և կառավարում» աշխատությունում կարևորեց լիդերի կադապրող

ազդեցությունը շրջապատի վրա: 1959թ.-ին Հերցեբերգը, Մառաները և Անիդերմանը տվեցին աշխատողների հիգիենիկ-մոտիվացիայի տեսությունը: 1961թ.-ին Վ.Ա. Թոմպսոնը «Ժամանակակից կազմակերպության» մեջ նշանակալի էր համարում կառավարչի ընդունակությունների և հեղինակության հավասարակշռության խնդիրը: 1966թ.-ին Վատրին Բեննիսը «Փոփոխություններ կազմակերպություններ»-ում հայտարարեց բյուրոկրատական ինստիտուտների դուրս մղման մասին, որ վերջիններս չեն համապատասխանում արագ կազմակերպչական փոփոխությունների պահանջներին և անհրաժեշտ է աշխատուժի առավել մասնագիտացման աճ: 1968թ.-ին Դ. Կարթրվայրը և Ա. Ջանդերը առաջարկեցին կազմակերպություններում վերահսկողություն ապահովելու նպատակով աշխատակիցների խմբային դինամիկայի պարբերական ուսումնասիրություններ: Ֆ. Հերցեբերգը աշխատակցների մոտիվացման մեջ մատնանշում էր հիգիենիկ գործոնների հաշվառումը: 1969թ.-ին Լաուրենս Ջ. Փիթերը տարածեց կազմակերպության մեջ առկա մի քանի սկզբունքների գաղափարը, որ հիերարխիայի յուրաքանչյուր ծառայող տեսնո՞ւնք ունի բարձրանալու իր անհրազեկության մակարդակից: Լաուրենսը և Լորջը գտնում էին, որ կազմակերպությունները պետք է լուծեն համաժամանակյա բաշխման և միավորման խնդիրները: 1970-ին «Ակնկալություն» տեսությունում Ջոն Պ. Կամպելը, Մարվին Դ. Դանթթը, Վեյլը պարզ նկարագրեցին մոտիվացիայի հիմնախնդիրը, որ մարդիկ մոտիվավորվում են հաշվի առնելով, թե ինչքան շատ են նրանք ինչ-որ բան ցանկանում, ինչքան շատ են մտածում այդ մասին, թե ինչ կստանան դրանից և ինչպիսի հավանականությամբ նրանց գործողությունները պատճառ կհանդիսանան հաղթահարելու բոլոր հանգամանքները և ձեռք բերելու այն: 1971թ.-ին Գ. Թ. Ալխոնը «Որոշումների էություն»-ում ցուցադրեց «միակ որոշում կայացնողի» սկզբունքով առաջնորդվող ղեկավարման անարդյունավետությունը: Ի. Ջենիսի «Խմբային մտածողություն»-ում առաջարկվեց, որ խմբային համախմբվածությունը կարող է դրական շարժառիթ հանդիսանալ կառավարման որոշումների կայացման հարցում: 1976թ.-ին Մ. Մակկորին հոգեանալիտիկ հարցազրույց վերցնելով 250 կորպորացիայի մենեջերներից ներմուծեց «խաղացող մարդ» մենեջերի մոդելը, ում գլխավոր հետաքրքրությունն ընկած է «մրցակցող ակտիվության» մեջ, ուր նա կարող է ապացուցել ինքն իրեն, որ հաղթող է: 1977թ.-ին Դեվիսը և Լաուրենսը առաջարկեցին կազմակերպությունների կառավարման մատրիցային ձևը: 1980թ.-ին Կոնոլին և Դետլը պնդեցին, որ կազմակերպչական արդյունավետության էվոլյուցիայում կարևոր դեր կարող է ունենալ աշխատակիցների հետաքրքրությունների բազմազանությամբ հաշվառված հատուկ չափանիշները: 1983թ.-ին Ռ.Մ. Կանթերը կառավարչի ընտրության կամ փոփոխության հարցում առաջարկեց առաջնորդվել «Ճիշտ մարդ, ճիշտ տեղում, ճիշտ ժամանակին» կարգախոսով: Լ. Սմիլթի «Կազմակերպությունը որպես կաղա-

պարված մտածողություն»-ում քննարկեց, թե մոտավորապես քանի կադա-
պարված մտածողության համակարգեր են զարգանում և գոյատևում կազմա-
կերպություններում սիմվոլիկ հղորդակցման պրոցեսների մեջ: 1985թ.-ին Ն.
Բրաունը «Իռացիոնալ կազմակերպություն»-ում հաստատեց, որ ռացիոնալու-
թյունը կարևոր է տանել դրական որոշումների կայացման, սակայն այն նվա-
զեցնում է կազմակերպական գործունեության և փոփոխելիության հնարավոր-
ությունը: 1990թ.-ին Ս. Հելգեսենը առաջարկեց մշակել հիերարխիկ համա-
կարգի կառավարման առավել ճկուն ու արդյունավետ մոդել:

Վերլուծելով անտիկ ժամանակաշրջանից մինչև մեր օրերը ծավոլ
կազմակերպությունների կառավարման փորձը, կարելի է եզրակացնել, որ
չնայած դրանց անհատական տարբերությունների, յուրաքանչյուրի մեջ կենտ-
րոնաստեղծ գործոն միշտ էլ հանդիսացել է մարդը, ում շուրջ ծավալվող և ում
համար անհրաժեշտ պայմանների ու հանգամանքների հետ կապված էլ
հարուցվել է համապատասխան խնդիրների լուծումների քննարկված և ձևա-
կերպված տարբերակների մշակումը: Լինի դա կազմակերպություններում
առկա ղեկավարման հիերարխիկ բնույթի ճկունությունը, մշակութային արժեք-
ների և կուլտուրայի անդրադարձը, կրոնական ուսմունքի ազդեցությունը,
հրամանների միասնականությունը, աշխատանքի բաժանումն ըստ ընդունա-
կությունների, կառավարման համակարգի հումանիզացումը, թե միջանձնային
հարաբերությունների բարելավման բնույթը, ղեկավարման ձևի առաջատա-
րությունը, մոտիվացման ուժը և յուրատիպությունը, աշխատակիցների
հետաքրքրությունների հաշվառումը, որոշումների արդյունավետ կայացման
էությունը, խմբային մտածելակերպի հաշվառումը, միևնույն է յուրաքանչյուրը
հանգում է մարդկային բնույթին ու էությանը:

Ուսումնասիրված փորձի հիման վրա, անկախ բնութագրերի ընդհան-
րացման մեթոդի համաձայն, կարելի է առանձնացնել կրկնվող գծերը, ստեղծել
նոր մոդել և համապատասխանեցնել հայկական մշակութային արժեքներին,
սովորույթներին, նախապաշարմունքներին և ազգային մենտալիտետին:

Գրականություն

1. Lawrence P.R. & Lorch J.W. (1967) Organization & envirement. Cambridge, M.A. Harvard University Press.
2. OTT J. S. (1989) Classic readings in organization behavior Pacific Grove C.A. Brooks
3. Kanter R.M. (1983) The Change masters. New York: Simon & Schuster.
4. Fayol H. (1949) General and Industrial Management. London, Pitman.
5. Jay M. Shafritz, J Steven Ott "Classics of organization theory" USA (1991)