

ԿԱՌԱՎԱՐՄԱՆ ՄՇԱԿՈՒՅԹԻ ՆԵՐԳՈՐԾՈՒԹՅՈՒՆԸ ՂԵԿԱՎԱՐԻ ՄԱՍՆԱԳԻՏԱԿԱՆ ԳՈՐԾՈՒՆԵՈՒԹՅԱՆ ՎՐԱ

Վերջին քսան տարիների ընթացքում Հայաստանի տնտեսության մեջ տեղի ունեցած էական վերակառուցումներ, որոնք պայմանավորված էին քաղաքական և սոցիալ-տնտեսական փոխակերպումներով: Հասարակության փոխակերպումն առաջ է բերում կառավարման ողջ համակարգի նշանակալի փոփոխությունների անհրաժեշտություն, և ղեկավարման նոր տիպի մասնագետներ պատրաստելը դառնում է կարևորագույն սոցիալական խնդիր:

Շուկայական հարաբերությունների ձևավորման և նյութական ու հոգևոր արտադրության մեջ նոր տեղեկատվական տեխնոլոգիաների ներդրման պայմաններում կառավարման գործունեության մեջ առավել ակնհայտ է դառնում այն փաստը, որ ժամանակակից ղեկավարի կառավարման մշակույթը նրա պրոֆեսիոնալիզմի և իրավահասության կարևորագույն ցուցանիշն է:

Ժամանակակից նյութական արտադրությունը և նրա կառավարումը, գիտատեխնիկական առաջընթացը և քաղաքակրթված շուկան կարիք ունեն բարձր որակավորում ունեցող, խորահմուտ, ստեղծագործական մտածողության տեր, գործնական և նախաձեռնող մասնագետների: Կարևոր են նաև լավ հումանիտար, հոգեբանա-մանկավարժական, տնտեսագիտական պատրաստվածություն ունեցող ղեկավարները, որոնք իրենց գործունեության մեջ հաշվի կառնեն աշխատակցի անհատականությունը և կառավարչական խնդիրներ լուծելիս փորձաքննություն կանցկացնեն: Անհրաժեշտ է ստեղծել ղեկավարի նոր տիպ, որն ի վիճակի կլինի հաջողությամբ աշխատել մարդկանց հետ, կտիրապետի կառավարման գիտելիքներին և մշակույթին:

Այժմյան կառավարման հայկական մշակույթը կայացման ընթացք է ապրում, ինչը պայմանավորված է, նախևառաջ, հասարակական հարաբերությունների փոփոխությամբ և այլ մշակույթների հետ ակտիվ շփման հնարավորությամբ:

Հետագոտելով «կազմակերպչական» և «կառավարման» մշակույթ հասկացությունը՝ անկարելի է չարտահայտել ինքնին «մշակույթ» տերմինի բովանդակությունը: Ներկայումս կարելի է հաշվել «մշակույթ» հասկացության մի քանի հարյուր սահմանում և դրանց բովանդակային մակարդակ: Այդ մակարդակների շարքում, մասնավորապես, առանձնանում են.

- մշակույթը՝ որպես նյութական և հոգևոր արժեքների ամբողջություն,
- մշակույթը որպես մարդու՝ գիտելիքների կամ գործունեության տիրապետման մակարդակ,
- մշակույթը որպես հասարակության հոգևոր կենսագործունեության և ստեղծագործության համակարգ,
- մշակույթը որպես մարդու սոցիալական վարքի ձև,
- մշակույթը որպես մարդու վերափոխման և ինքնավերափոխման եղանակ:

Առհասարակ կարող ենք ասել, որ մշակույթը հասարակության կարևոր տարր է, որ բոլր է տալիս վերջինիս գոյատևել ու զարգանալ[6]:

Մշակույթի արտահայտությունը մարդու և հասարակության կյանքի տարբեր կողմերում ունի մեկը մյուսից էականորեն տարբերվող ձևեր և միանգամայն յուրահատուկ բովանդակություն: Դիտարկենք մշակույթի առանձին տեսակները:

Ներկայումս մի շարք պատճառներով հաճախ վերլուծության առարկա է դառնում ազգային, մասնագիտական, կազմակերպչական մշակույթը:

«Ազգային մշակույթ» հասկացությունն ընդգրկում է մշակութային արժեքների տարրապատկերը և համապատասխան նորմեր, ավանդույթներ ու վերաբերում է մարդկային կյանքի, հասարակության, տնտեսության բոլոր կողմերին: Հատուկ նշանակություն ունեն այն արժեքները, որոնք վերաբերում են սոցիալական դերերի և դրանց կարգավիճակի բաշխմանը, տնտեսական և հասարակական կյանքում հաջողությունների և ձեռքբերումների չափանիշներին, իշխանության ավադական մարմինների դերին, դեմոկրատական և ավտորիտար ավանդույթներին, անհատականությանը և կոլեկտիվիզմին, հոգևոր ու նյութական արժեքներին և այլն:

«Մասնագիտական մշակույթ» հասկացությունը կիրառվում է այնպիսի արժեքների և վարքի գծերի նկատմամբ, որոնք բնորոշում են սոցիալական խմբերի՝ որոշակի մասնագիտության տեր մարդկանց, կազմակերպությունների [4]: Մասնագիտական մշակույթը կիսում են բոլոր մարդիկ, որոնք որոշակի մասնագիտության կրող են, օրինակ, իրավաբանները, բժիշկները, ինժեներները և այլն: Դա սերտորեն կապված է այն աշխատանքի և դերի բովանդակության հետ, որ հասարակության մեջ ունեն նրանց ներկայացուցիչները:

Կազմակերպչական մշակույթը գոյություն չունի ինքնին: Այն միշտ ներառնված է տվյալ աշխարհագրական մարզի և ամբողջապես հասարակության մշակութային համատեքստում և ազդեցություն է կրում ազգային մշակույթի

կողմից: Կազմակերպության գործունեության գերակշռող տիպի մշակույթը կամ մասնագիտական մշակույթը նույնպես ազդեցություն ունեն կազմակերպչական մշակույթի վրա:

Լայն իմաստով կառավարման մշակույթը կապված է հասարակական ինստիտուտների և առանձին անհատների գիտակցական գործունեության հետ: Այն ուղղված է տարերային և գիտակցված, օբյեկտիվ ու սուբյեկտիվ սկիզբների կանոնավորմանը, հարաբերությունների նպատակահարմար կարգավորմանը: Նեղ իմաստով կառավարման հետ կապված աշխատանքի մշակույթը կարող է մեկնաբանվել որպես ղեկավարի ծառայողական բարոյականություն [4]:

Իմաստավորելով շարադրվածը՝ կառավարման մշակույթը կարելի է ներկայացնել որպես ղեկավար խմբերի համար բնորոշ արժեքների, նորմերի, տեսակետների և գաղափարների ամբողջություն, որոնք գիտակցաբար ձևավորում են նրանց վարքի տիպանմուշը:

Կառավարչական մշակույթը բարդ երևույթ է, որը ոչ միշտ է ընկած մակերևութին, այն դժվար է «շոշափել»: Եթե կարելի է ասել, որ կազմակերպությունը ոգի ունի, ապա այդ ոգին կառավարման մշակույթն է: Կ. Շուլտեն նշում է, որ կառավարման մշակույթն իրենից ներկայացնում է կազմակերպության ոչ ակնհայտ, անտեսանելի, ոչ ձևական գիտակցություն, որը կառավարում է մարդկանց վարքը և իր հերթին ինքն էլ ձևավորվում է նրանց նորամուծությունների ազդեցության տակ: Համաձայն Օ. Ս. Վիխանսկու և Ա. Ի. Նաումովի՝ կառավարման մշակույթն առավել կարևոր կանխադրությունների հավաքակազմ է, որոնք ընդունվում են կազմակերպության անդամների կողմից և իրենց արտահայտությունը գտնում նրանց կողմից որդեգրված արժեքների մեջ, որոնք ուղեկցում են մարդկանց վարքի համար [1]: Այս արժեքային կողմնորոշումներն անհատներին են փոխանցվում հոգևոր և նյութական ներկազմակերպչական միջավայրի խորհրդապաշտական միջոցների օգնությամբ: Ե. Շեյնը համարում է, որ կառավարման մշակույթի ձևերը կոչված են երկու հիմնական պահանջների բավարարմանը, որոնց հետ բախվում է կազմակերպությունը. արտաքին միջավայրի ազդեցիկությունը և ներքին տարրալուծումը [7]: Համապատասխանաբար, որպեսզի կազմակերպությունը գործառնի որպես միասնական ամբողջություն, անհրաժեշտ է, որպեսզի այն իրագործի երկու հիմնական գործառույթ՝ *ադապտացիա* (հարմարվողականություն) և *գոյատևում* միջավայրում, ինչպես նաև *ներքին ինտեգրացիա* (միավորում): Ինտեգրացիան դիտարկվում է որպես կազմակերպության ստորաբաժանումների, խմբերի և աշխատակիցների միջև արդյունավետ գործնական հարաբերությունների գիտակցում, որպես կազմակերպության խնդիրների լուծման մեջ բոլոր աշխատակիցների մասնակ-

ցության չափի մեծացում և դրա աշխատանքի արդյունավետ եղանակների փնտրտուք:

Ըստ է. Շենյի, կառավարման մշակույթը հիմնային կանխադրությունների, ձեռքբերումների ամբողջություն է, որ վերհանվել կամ մշակվել է խմբի կողմից այն բանի համար, որպեսզի այն կարողանա հաղթահարել արտաքին ադապտացիայի և ներքին ինտեգրացիայի խնդիրները[7]:

Այսպիսով, կառավարման մշակույթն արժեքների, համոզմունքների, հարաբերությունների ամբողջություն է, որ ընդհանուր է տվյալ կազմակերպության բոլոր աշխատակիցների համար և նախատեսում է նրանց վարքի նորմերը: Դրանք կարող են հստակ արտահայտված չլինել, սակայն ուղղակի հրահանգների բացակայության պայմաններում սահմանում են գործողության և մարդկանց համագործակցության եղանակը և նշանակալիորեն ազդում են աշխատանքի կատարման ընթացքի և կազմակերպության կենսագործունեության բնույթի վրա:

Կարելի է պնդել, որ կառավարման մշակույթը կառավարչական նպատակների իրագործման, կազմակերպության գործունեության արդյունավետության բարձրացման հիմնական բաղադրատարրն է:

Հասարակության կառավարման ժամանակակից պրոբլեմների լուծման մեջ մշակութային գործոնի դերն անընդմեջ աճում է: Առավել ևս, որ կառավարման ռացիոնալությունը և արդյունավետությունը շատ առումներով որոշում են կառավարման մշակույթի վիճակով, քանի որ կառավարման մշակույթն ավելի շուտ «կառավարչական գործունեության հատկանիշային (որակական) կողմն» է:

Հավանաբար սխալված չենք լինի, եթե նշենք, որ կազմակերպության մակարդակում կառավարման մշակույթն արտահայտվում է հետևյալ գործառույթներում.

- ներկայանում է որպես շուկայական հարաբերությունների զարգացումը որոշարկող գործոն,

- սոցիալական փորձի փոխանցման կարևորագույն միջոցն է,

- ազդում է մարդկանց վարքի վրա, կարգավորում նրանց առարքները, գործողությունները, շատ առումներով ազդեցություն ունի այս կամ այն նյութական կամ հոգևոր արժեքների ընտրության վրա,

- անմիջական ազդեցություն ունի կազմակերպության սոցիալ-տնտեսական զարգացման հաջողությունների ու արդյունավետության վրա,

• թույլ է տալիս առավել արդյունավետ կերպով ազդեցություն ունենալ բյուրոկրատականության և պահպանողականության վրա,

• կատարելագործում է ղեկավարների, կազմակերպության անձնակազմի բազմահմնությունը, նրանց հնարավորություն է տալիս ոչ միայն ճիշտ կերպով դուրս բերել ու ձևակերպել իրենց նպատակները, կառուցել դրանց հաջորդական ձեռքբերման սանդղակը, այլև ընտրել դրանց ձեռքբերման համար իրադրությանը համապատասխան միջոցներ,

• կանխում է կառավարման անձնակազմի մասնագիտական նվազումը, նրա՝ կառավարման նկատմամբ հիասթափությունը, մեծացնում է կառավարչական կադրերի կայունությունը հոգևոր ցնցումների նկատմամբ,

• որոշակի իմաստով ընդլայնում է ղեկավարի կողմից գործունեության նպատակների ընտրության ազատության սահմանները, մեծացնում է նրա ինքնավարությունը իրադարձությունների կանխատեսման հարցում, բարձրացնում նրա ինքնուրույնության աստիճանը:

Այսպիսով, կազմակերպությունները, որ գործում են միևնույն միջավայրում, կարող են ունենալ մշակույթի տարբեր տիպեր: Պատճառները հավաքական փորձի մեջ է, որի օգնությամբ կազմակերպության անդամները տարբեր կերպ են որոշում, ինչ և ինչպես պետք է արվի կազմակերպության կողմից:

Արտաքին ադապտացիայի ընթացքը պայմանավորված է կազմակերպության՝ իր նպատակների ձեռքբերմամբ և արտաքին միջավայրի ներկայացուցիչների հետ համագործակցությամբ: Ներքին միավորման ընթացքը կապված է համատեղ աշխատանքի եղանակների ձեռքբերման և կազմակերպության մեջ համագոյակցության հետ:

Անհրաժեշտ է նշել նաև կազմակերպության ղեկավարի կողմից մշակույթը որոշարկողի կարևորությունը: Մշակույթի ձևավորման վրա ղեկավարի ազդեցության աստիճանը արտահայտվում է մեծ չափով այն դեպքում, երբ նա ուժեղ անհատականություն (ուժեղ արտահայտված կառավարման մշակույթ) է, իսկ կազմակերպությունը դեռևս նոր է կազմավորվում:

Հարկ ենք համարում առանձնացնել նաև կառավարման մշակույթի մակարդակները՝ բարձր, միջին, ստորին՝ համապատասխան կառավարման այն համակարգին, որ գերիշխում է կազմակերպության մեջ:

Կազմակերպչական մշակույթը, ընդհակառակը, չի կարելի բնորոշել բարձր, միջին, ցածր մակարդակներով. մշակույթն արտահայտում է ինքնին կազմակերպության էությունը, և դրա գործառնական հետևանքները կախված են համապատասխան պայմաններից: Փոխարենը կառավարչական մշակույթին

կարելի է վերագրել որոշակի տիպ՝ կազմակերպության մշակույթի որոշակի տիպին համապատասխան, քանի որ կառավարման մշակույթը տվյալ համատեքստում կազմակերպչական մշակույթի յուրահատուկ կտրվածք է: Սրանք մշակութային նմուշներ են, որ դրսևորում է կազմակերպության անձնակազմը կազմակերպության մեջ ժավալվող կառավարչական գործունեության շրջանակներում և այդ գործունեության առնչությամբ:

Ամփոփելով վերը շարադրվածը՝ կարելի է նշել, որ կառավարման մշակույթը կառավարման և մշակույթի համադրման արգասիք է: Սենք «կառավարման մշակույթ» հասկացությունը մեկնաբանում ենք որպես կառավարմանը վերաբերող գիտելիքների, արժեքների, կառավարչական գործունեության որոշակի փուլում կառավարման և կազմակերպչական հարաբերությունների ամբողջական միասնություն, որոնք երաշխավորում են դրված նպատակների ձեռքբերումը:

Ներկայումս կառավարման մշակույթն էականորեն ազդում է ղեկավարի մասնագիտական գործունեության վրա, քանի որ ժամանակակից ղեկավարի համար ներկայանում է որպես կարևորագույն չափանիշ, պրոֆեսիոնալիզմի և բազմափնտրության ցուցանիշ:

Գրականություն

1. Виханский, О.С. Менеджмент [Текст] / О.С. Виханский, А.И. Наумов. – М.: Гардарики, 1998. – 528 с.
2. Карпов А. В., Скитяева И. М., Волкова Н. В., Ямщиков И. А., Организационная культура: Понятие и реальность, Москва-Ярославль: Азд. «Аверс Пресс», 2002.-152 с.
3. Карпов А. В. Психология групповых решений, Москва -Ярославль, Изд. §ДИА-пресс:, 2000.- 532 с.
4. Культурология: Учебное пособие / Составитель и ответств. редактор А.А.Радугин. –М.:Центр,2001.—304с.
5. Островский Э. В., Психология управления, М.: Изд. «Инфра-М», 2009.-249 с.
6. Социологический энциклопедический словарь [Текст] / под ред. Г.В. Осипова. – М.: ИНФРА-М-НОРМА, 1998, – 508 с.
7. Шейн, Э. Организационная культура и лидерство [Текст] / Э. Шейн. – СПб.: Питер, 2002. – 234 с.