

ՀՈԳԵՑՆՏՈԼՈԳԻԱՆ ԿԱՌԱՎԱՐՄԱՆ ՄԵԶ

Ամփոփագիր

Հոգվածում հոգեօնտոլոգիան ներկայացվում է որպես կառավարման հոգեբանության մեջ ձևավորված նոր գիտական մոտեցում, որը միավորում է փիլիսոփայական, հոգեբանական և կիրառական հիմքերը: Հոգեօնտոլոգիան ուսումնասիրում է մարդու գիտակցության և իրականության փոխազդեցությունը՝ կառավարման գործընթացը դիտարկելով ոչ միայն որպես մեխանիկական կամ սոցիալական համակարգ, այլ որպես բազմաշերտ հոգեօնտոլոգիական դաշտ: Հիմնական ուշադրությունը դարձված է չորս իրականությունների մոդելին (Ռ1–Ռ4), որը հնարավորություն է տալիս բացահայտել և ներդաշնակեցնել ռազմավարական մտահղացումները (Ռ1), ենթագիտակցական մշակութային հիմքերը (Ռ4), թիմային պատկերային դաշտը (Ռ3) և օպերացիոն գործընթացները (Ռ2)՝ ձևավորելով ամբողջական կառավարման մեխանիզմ: Հոգվածը ներկայացնում է հոգեօնտոլոգիական գործիքակազմ՝ ախտորոշիչ թեստեր, դոմինանտների քարտեզագրում, մոդուլ–մոդուլատոր–մոդուլացիա մեխանիզմներ և հոգեօնտոլոգիական սեսիաներ, որոնք նպաստում են մարդկային և թիմային ներուժի բացահայտմանը, ուղղորդմանը և զարգացմանը: Արդյունքում կառավարման համակարգը ձեռք է բերում նոր որակի ներդաշնակություն, որտեղ նվազում են ներքին դիմադրությունները, իսկ ռազմավարությունն ու գործառնությունները դառնում են փոխկապակցված և ինքնակարգավորվող: Հոգեօնտոլոգիական մտածողությունը վերածում է կազմակերպությունը կենդանի հոգեբանական համակարգի, որտեղ յուրաքանչյուր անհատ հանդես է գալիս որպես գիտակցական միավոր, նպաստելով կազմակերպության կայուն զարգացմանը և արդյունավետ առաջընթացին:

Հիմնաբառեր . հոգեօնտոլոգիա, կառավարման հոգեբանություն, մարդկային ներուժ, թիմային ներուժ, մոդուլացիա:

Ներածություն

Ժամանակակից կառավարման գլխավոր մարտահրավերներից է ոչ միայն գործընթացների ու տեխնոլոգիաների կառավարումը, այլև մարդկային ներուժի բացահայտումն ու ճիշտ ուղղորդումը: Տնտեսական և կազմակերպական համակարգերում առավել ակնառու է դառնում այն միտումը, որ հաջողությունը որոշվում է ոչ միայն գիտելիքով ու գործիքներով, այլ նախ և առաջ՝ մարդկային գիտակցության որակով:

Այս համատեքստում է ձևավորվել հոգեօնտոլոգիան՝ որպես հոգեբանության մեջ ծնված նոր գիտական ուղղություն, որն ուսումնասիրում է հոգեկանի և իրականության փոխկապակցված կառուցվածքը՝ բացահայտելով դրանց խորքային օնտոլոգիական հիմքերը: Հոգեօնտոլոգիան հնարավորություն է տալիս դիտարկել կազմակերպությունը ոչ միայն սոցիալական կամ տնտեսական համակարգ, այլ բազմաշերտ իրականություն, որտեղ մարդկային և խմբային ներուժը ոչ միայն գոյություն ունի, այլև կարող է դառնալ կառավարման որակը բարձրացնելու հիմնարար գործոն [1], [2]:

Հոգվածի նպատակը հոգեօնտոլոգիական մոդելի կիրառման ներկայացումն է՝ որպես կառավարման հոգեբանության կատարելագործման գործիք: Մոդելը հնարավորություն է տալիս ոչ միայն կանխել ներքին հակասությունները, այլև համախմբել աշխատակիցների գիտակցական և ենթագիտակցական ռեսուրսները՝ ուղղորդելով դրանք դեպի կազմակերպության ռազմավարական նպատակները:

Գրականության ակնարկ ու տեսական վերլուծություն

Կառավարման հոգեբանության պատմական զարգացումն ընդգծում է մի շարք կարևոր տեսություններ, որոնք տարբեր ժամանակաշրջաններում ձևավորել են ինչպես կազմակերպությունների կառավարման, այնպես էլ աշխատողի հոգեբանության ընկալումը: Առաջին լուրջ փորձերից մեկը Ֆրեդերիկ Թեյլորի գիտական կառավարման տեսությունն էր, որի նպատակը աշխատանքային արդյունավետության բարձրացումն էր մեխանիկական վերլուծությունների և գործընթացների ստանդարտացման միջոցով: Այս մոտեցումը լայն կիրառություն ստացավ արդյունաբերական ոլորտում, սակայն մարդուն դիտարկում էր որպես «մեքենայի մաս»՝ անտեսելով նրա հոգեբանական և ստեղծագործական կողմերը [3]:

Այս սահմանափակումների ֆոնին Էլթոն Մայոն զարգացրեց մարդկային հարաբերությունների դպրոցը՝ ցույց տալով, որ աշխատանքի արդյունավետությունը մեծապես պայմանավորված է սոցիալական կապերով և աշխատողի բարոյահոգեբանական վիճակով: Նրա հետազոտությունները ապացուցեցին, որ թիմային փոխհարաբերությունները և հաղորդակցությունը կարող են խթանել արդյունքները: Այնուամենայնիվ, այս տեսության թերությունն այն էր, որ չափազանց մեծ ուշադրություն էր դարձվում հարմարավետությանը՝ առանց կառավարման արդյունավետության խորքային մեխանիզմների բացահայտման [4]:

Աբրահամ Մասլոուի կարիքների հիերարխիայի մոդելը կարևոր դեր խաղաց աշխատողի մոտիվացիայի բացատրության մեջ՝ ներկայացնելով մարդուն որպես կարիքների բազմաշերտ էակ՝ ֆիզիոլոգիականից մինչև ինքնաիրացում: Այս մոտեցումը լայն կիրառվեց մարդկային ռեսուրսների կառավարման և մոտիվացիոն համակարգերի մշակման մեջ: Սակայն այն ենթադրում էր գծային առաջընթաց, մինչդեռ իրականության մեջ կարիքները փոխազդում են միմյանց հետ [5]:

Դուգլաս ՄակԳրեգորի X և Y տեսությունները շեշտեցին, որ ղեկավարի պատկերացումները աշխատողի մասին որոշում են կառավարման ոճը: X մոդելը ենթադրում էր, որ մարդը ծուլ է և պետք է վերահսկվի, մինչդեռ Y մոդելը տեսնում էր աշխատողին որպես ստեղծագործ ու պատասխանատու էակ: Այս մոտեցումը կարևորեց ղեկավարի դերը, բայց մնաց չափազանց բևեռացված և չարտացոլեց աշխատողների վարքագծի իրական բազմազանությունը [6]:

Ֆրեդերիկ Հերզբերգի «երկու գործոնների տեսությունը» առանձնացրեց հիգիենիկ գործոնները (աշխատավարձ, պայմաններ) և մոտիվատորները (ճանաչում, աճ, պատասխանատվություն)՝ ցույց տալով, որ միայն արտաքին պայմանները բավարար չեն, անհրաժեշտ են նաև ներքին խթաններ: Սակայն այս մոդելը չբացատրեց, թե ինչպես են

գործոնները փոխկապակցվում անհատի խորքային շարժառիթների հետ [7]:

Հաջորդ կարևոր ուղղությունը սոցիալական փոխանակման և արդարության տեսություններն էին (Ադամս, Բլաու), որոնք շեշտեցին ներդրման և վարձատրության համեմատության դերը: Դրանք կարևորեցին հավասարության ընկալումը, սակայն անտեսեցին ստեղծագործության և ինքնագարգացման դինամիկան [8], [9]:

Այսպիսով, դասական տեսություններն իրենց հերթին կարևորեցին արդյունավետության, սոցիալական հարաբերությունների, կարիքների, առաջնորդի ընկալման, մոտիվացիոն գործոնների և արդարության գործոնը: Սակայն դրանցից ոչ մեկը չկարողացավ համադրաբար ընդգրկել մարդու ներուժի բոլոր շերտերը՝ ռազմավարականից մինչև ենթագիտակցական, և բացահայտել այդ ներուժի դերը կառավարման համակարգում:

Հենց այստեղ է, որ հոգեօնտոլոգիան առաջարկում է նոր տեսական: Այն դիտարկում է կազմակերպությունն ու մարդուն որպես բազմաշերտ իրականություն, որտեղ ռազմավարական գաղափարները (Ռ1), ենթագիտակցական մշակութային հիմքերը (Ռ4), թիմային պատկերային դաշտը (Ռ3) և արտաքին ֆենոմենալ գործընթացները (Ռ2) ներդաշնակորեն միավորվում են՝ հնարավորություն տալով ամբողջությամբ բացահայտել և կիրառել ինչպես անհատական, այնպես էլ թիմային ներուժը կառավարման որակի բարձրացման համար [1], [10]:

Հետազոտության մեթոդաբանություն

Հոգեօնտոլոգիայի մեթոդաբանությունը հիմնված է փոխհստիսական, հոգեբանական և բնագիտական հիմքերի համադրության վրա՝ միավորելով դրանք հոգեկան երևույթների ուսումնասիրման համապարփակ օնտոլոգիական շրջանակում: Նրա հիմքը դրվել է Ա. Ի. Միրաքյանի՝ ընկալման տրանսցենդենտալ հոգեբանության հիմնադրի աշխատանքներում: Միրաքյանը տարբերեց բացակայողի և ներկայողի իրականությունը, ցույց տալով, որ հոգեկանն առաջանում է այն տրանսցենդենտալ ոլորտում, որտեղ սուբյեկտն ու օբյեկտը բացակայում են, և զարգացրեց հոգեկան անդրադարձման աֆիզիկական սկզբունքները [11]:

Այս հիմքի վրա Ռ. Մ. Նաղդյանը զարգացրեց տրանսցենդենտալ հոգեբանությունը՝ հասցնելով այն հոգեօնտոլոգիայի մակարդակին: Նա ձևավորեց իրականության չորս մակարդակների մոդելը (Ռ1–Ռ4), ձևակերպեց իրականության հոգեբանական ռեյալիզմի սկզբունքը և հիմնավորեց քվանտային իրականության (Ռ1) և ենթագիտակցության տրանսցենդենտալ իրականության (Ռ4) ինքնության դրույթը: Այսպիսով, նա սահմանեց ենթագիտակցության օնտոլոգիական կարգավիճակը և ձևավորեց ինքնություն մեթոդաբանական համակարգ, որը ներառում է օնտոլոգիական ռեդուկցիա, հոգեօնտոլոգիական մոդելավորում և համակցված վերլուծություն [10]:

Մեթոդաբանության ձևավորման վրա էական ազդեցություն են ունեցել ժամանակակից ֆիզիկայի և օնտոլոգիայի գաղափարները՝ Սթիվեն Հոքինգի, Ռոջեր Փենրոուզի, Օ. Կ. Դավթյանի և հատկապես Դևիդ Բոմի աշխատանքներում ներկայացված մտքերը: Վերջինիս իմպլիցիտ կարգի կոնցեպցիան հնարավորություն է տվել ընկալելու իրականության խորքային մակարդակը որպես հոգեկան երևույթների օնտոլոգիական հիմք [12], [13], [14], [15]:

Կարևոր փոխհստիսական նախադրյալ են հանդիսացել նաև Ի. Կանտի՝ նոոմենալ և ֆենոմենալ ոլորտների տարբերակումը և Է. Հոսերլի՝ գիտակցության կառուցողական կառուցվածքները բացահայտող ֆենոմենոլոգիական մեթոդը: Բացի այդ, էական ներդրում է ունեցել Կ. Գ. Յունգի խորքային հոգեբանությունը, որի ենթագիտակցության և դրա արխետիպային կառուցվածքների գաղափարները նախապատրաստել են հոգեկան խորքային մակարդակների հետագա օնտոլոգիական մեկնաբանության հիմքը [16], [17] [18]:

Արդյունքում, հոգեօնտոլոգիայի մեթոդաբանությունը ներկայացնում է ինտեգրատիվ համակարգ, որը միավորում է տրանսցենդենտալ-հոգեբանական, օնտոլոգիական և ֆիզիկա-մետաֆիզիկական մոտեցումները՝ ուղղված հոգեկան երևույթների և դրանց իրականության կառուցվածքում ունեցած հիմքերի բազմաշերտ ուսումնասիրությանը

[1, էջ. 38-107]:

Համեմատական վերլուծություն ու արդյունքներ

Հոգեօնտոլոգիայի չորս իրականությունների մոդելը (Ռ1–Ռ4) հանդես է գալիս որպես մարդկային ներուժի կառավարման համապարփակ մեխանիզմ: Ռ1-ը ռազմավարական հնարավորությունների և մարդկային պոտենցիալի դաշտն է, որտեղ ձևավորվում են նորարարական գաղափարները և հեռանկարի տեսլականը: Ռ4-ը ենթագիտակցական մշակութային հիմքն է, որտեղ պահված են թիմի խորքային շարժառիթները, արխետիպերը և թաքնված նորմերը, համոզմունքները, կարծրատիպերը: Ռ3-ը պատկերային իրականությունն է, որտեղ ծնվում են թիմային և անհատական նոր մոդելներ, մեթոդներ, մտավոր սցենարներ և համատեղ նախագծային պատկերներ: Վերջապես, Ռ2-ը արտաքին ֆենոմենալ իրականությունն է, որտեղ ներուժը վերածվում է գործնական արդյունքների՝ փաստերի, որոշումների, արտադրանքի և շուկայական գործունեության:

Այս չորս մակարդակների ներդաշնակեցումը հնարավորություն է տալիս բացահայտել և լիարժեք օգտագործել կազմակերպությունում առկա մարդկային ռեսուրսները՝ միաժամանակ նվազեցնելով ներքին դիմադրությունները և անհամապատասխան վարքագծերը: Մոդելի հիմնական խնդիրն է ապահովել, որ Ռ1–Ռ4 ռազմավարական և մշակութային ներուժը ճիշտ ձևով մոդուլացվի Ռ3-ում՝ ստանալով գործնական պատկերներ և իրականանա Ռ2-ում առանց խեղումների: Արդյունքում կազմակերպությունը ձեռք է բերում

կայուն կառավարման որակ, որն ամբողջությամբ հիմնված է մարդկային և խմբային ներուժի արդյունավետ օգտագործման վրա,որի ներքո հնարավոր է պահպանելով եղած լավ որակները լինել ադապտիվ և արդյունավետ [10, էջ. 85-93]:

Համեմատած կառավարման հոգեբանության դասական տեսությունների հետ՝ որտեղ Թեյլորի մոտ մարդը դիտվում էր որպես արտադրողականության գործիք, Մայոյի մոտ՝ սոցիալական կապերի կրող, Մասլոուի մոտ՝ կարիքների հիերարխիայի սուբյեկտ, ՄակԳրեգորի մոտ՝ X կամ Y տիպի աշխատող, Հերզբերգի մոտ՝ արտաքին և ներքին գործոններով շարժվող մասնագետ, իսկ Ադամսի մոտ՝ արդարության որոնող, հոգեօնտոլոգիան առաջարկում է նոր որակի համադրություն: Այն մարդուն և թիմին դիտարկում է որպես բազմաշերտ համակարգ, որտեղ ռազմավարական, ենթագիտակցական, պատկերային և գործնական մակարդակները միասին ձևավորում են կառավարման իրական դինամիկան:

Այսպիսով, հոգեօնտոլոգիայի մոդելը ոչ միայն լրացնում է դասական տեսությունների սահմանափակումները, այլ նաև ստեղծում է ամբողջական մոտեցում, որտեղ մարդկային ներուժի բացահայտումն ու ներդաշնակեցումը դառնում են կառավարման արդյունավետության և կազմակերպության զարգացման առանցքային գործիք:

Աղյուսակ

Կառավարման հոգեբանության տեսությունների համեմատություն ու հոգեօնտոլոգիայի կիրառական լուծումների ներկայացում

Տեսություն / Հեղինակ	Թիրախ	Կիրառման շրջանակ	Սահմանափակումներ	Հոգեօնտոլոգիայի լուծում
Ֆ. Թեյլոր – Գիտական կառավարում (1911) [3, pp. 36–70]	Աշխատանքային արդյունավետության բարձրացում մեխանիկական և ժամանակաշափական վերլուծությամբ	Արտադրական գործընթացներ, գործարանային համակարգ	Մարդը դիտվում է որպես «մեքենայի մաս», հոգեբանական կողմերը անտեսված են	Մարդուն դիտարկում է որպես բազմաշերտ էակ, բացահայտում և մոդուլացնում է ներուժը Ռ1–Ռ4 մակարդակներում, արդյունավետությունը կապում է հոգեբանական դինամիկայի հետ
Է. Մայո – Մարդկային հարաբերությունների դպրոց (1930s) [4, pp. 60–110]	Աշխատողի բարոյահոգեբանական վիճակ և սոցիալական կապեր	Թիմային աշխատանք, հաղորդակցություն, ղեկավար–աշխատող կապ	Չափազանց մեծ ուշադրություն «հարմարավետությանը», արդյունավետության խորքային մեխանիզմները բացակայում են	Ներդաշնակեցնում է սոցիալական կապերը ռազմավարության և ենթագիտակցության հետ՝ ապահովելով իրական արդյունավետություն
Ա. Մասլոու – Կարիքների հիերարխիա (1970) [5, pp. 35–92]	Մարդկային կարիքների հիերարխիա՝ ֆիզիոլոգիականից մինչև ինքնաիրացում	Մոտիվացիոն ծրագրեր, HR քաղաքականություն	Գծային մոտեցում. կարիքների խառնված դինամիկան չի բացատրվում	Հոգեօնտոլոգիան դիտարկում է կարիքների շարժուն դինամիկան տարբեր իրականությունների միջով՝ ապահովելով ճկունություն և բազմաշերտ մոտիվացիա
Դ. Մակ Գրեգոր – X և Y տեսություններ (1960s) [6, pp. 33–48, pp. 49–71]	Ղեկավարի պատկերացումը աշխատողի մասին (X՝ ծուլ, Y՝ ստեղծագործ)	Կազմակերպական մշակույթ, ղեկավարության ոճ	Բևեռացված մոտեցում, իրական վարքագծի բազմազանությունը չի արտացոլում	Հոգեօնտոլոգիան ղեկավարին հնարավորություն է տալիս գործել բոլոր չորս իրականությունների մակարդակներում և ճանաչել բազմաշերտ իրականությունը
Ֆ. Հերզբերգ – Երկու գործոնների տեսություն (1959) [7, pp. 113–140, pp. 141–170]	Հիգիենիկ գործոններ (աշխատավարձ, պայմաններ) և մոտիվատորներ (աճ, ճանաչում)	Մոտիվացիոն համակարգեր, աշխատավարձի քաղաքականություն	Չի բացատրում գործոնների կապը անհատի խորքային շարժառիթների հետ	Հոգեօնտոլոգիան բացահայտում է շարժառիթների աղբյուրները ենթագիտակցականում (Ռ4) և կապում դրանք ռազմավարության ու գործնական մակարդակների հետ
Ջ. Ադամս, Պ. Բլաու – Արդարության և սոցիալական փոխանակման տեսություն (1960s–1970s) [8, pp. 422–436], [9, pp. 3–62]	Ներդրում–վարձատրություն համեմատություն, արդարության զգացում	Աշխատավարձ, բոնուսներ, HR քաղաքականություն	Ստեղծագործության և ինքնազարգացման շարժառիթները անտեսված են	Հոգեօնտոլոգիան արդարության հարցերը կապում է ստեղծագործ ներուժի և թիմային զարգացման հետ՝ դիտարկելով դրանք որպես ամբողջական կառավարման դաշտ
Հոգեօնտոլոգիա – Ռուբեն Նադդյան (2024) [1, էջ. 38-107] [10, էջ. 85-92]	Մարդկային և խմբային ներուժի բացահայտում, ներդաշնակեցում և	Կազմակերպական մշակույթ, HR քաղաքականություն, առաջնորդություն,	Մոտեցումը դեռ նոր է, պահանջում է խորքային հետազոտություն և գործիքակազմի ինստիտուցիոնալացում	Միավորում է ռազմավարական (Ռ1), ենթագիտակցական (Ռ4), պատկերային (Ռ3) և գործնական (Ռ2)

	ուղղորդում կառավարման որակի բարձրացման համար	թիմային աշխատանք, փոփոխությունների կառավարում	մակարդակները՝ ստեղծելով կառավարման ամբողջական հոգեբանական մոդել
--	--	---	--

Արդյունքների քննարկում - Կիրառական ուղղություններ

Կազմակերպական մշակույթի ախտորոշումը հոգեօնտոլոգիական կիրառության ելակետն կարող է լինել: Այս փուլում բացահայտվում են այն թաքնված սահմանափակումները, որոնք խոչընդոտում են մարդկային ներուժի լիարժեք օգտագործմանը, և ճշգրտվում է, թե որ իրականությունն է դոմինանտ համարվում տվյալ կազմակերպության մեջ. ռազմավարական հնարավորությունների դաշտը (Ռ1), ենթագիտակցական մշակութային հիմքը (Ռ4), թիմային պատկերային իրականությունը (Ռ3), թե արտաքին ֆենոմենալ մակարդակը (Ռ2): Դոմինանտի ճիշտ նույնականացումը թույլ է տալիս տեսնել կառավարման շեղումները՝ օրինակ, երբ ռազմավարական տեսլականը չի մոդուլացվում թիմային մոդելների մեջ կամ երբ մշակութային ենթաշերտում առկա անսահմանափակված հավատալիքները խաթարում են օպերացիոն որոշումները: Մշակույթի ախտորոշմանը հաջորդում է առաջնորդների հոգեօնտոլոգիական քոչինգը, որի նպատակն է ձևավորել բազմաշերտ տեսողություն՝ կազմակերպությունը ընկալելու միաժամանակ բոլոր չորս իրականությունների մակարդակներում: Քոչինգը զարգացնում է երկրորդ կարգի ռեֆլեքսիան՝ ոչ միայն իրադարձությունների, այլև դրանց վերաբերյալ սեփական մտածման ձևերի նկատմամբ անդրադարձը, ինչը խորացնում է ինքնավերլուծական կարողությունը և բացում ճանապարհ անձնական ֆիքսացիաների հաղթահարման համար: Այսպիսով, ղեկավարը սովորում է մարդկային ռեսուրսների ներուժը դիտարկել որպես կառավարման գործիք, ոչ թե որպես ֆունկցիոնալ ռեսուրս և այդ ներուժը թիրախավորված կերպով ուղղել կազմակերպական նպատակներին: Թիմային աշխատանքի օպտիմալացումը կառուցվում է մոդուլացիայի ալիքների գիտակցված կառավարմամբ: Երբ ռազմավարական մտահղացումները (Ռ1) և մշակութային շարժառիթները (Ռ4) պատշաճ կերպով մոդուլացվում են թիմային պատկերային մակարդակում (Ռ3), առաջանում են հստակ մոդելներ, սցենարներ և նախագծային պատկերներ, որոնք կարող են առանց խեղումների իրականանալ օպերացիոն դաշտում (Ռ2): Օպտիմալացման գործընթացը նաև ենթադրում է դոմինանտների բալանսավորում՝ բացառելով մեկ իրականության գերակշռությունը մյուսների հաշվին, և թիմի համար տեսանելի քարտեզագրություն, որի միջոցով պարզ դառնում է, թե որտեղ են առաջանում թերացումները, որ փուլում է էներգիան կորչում, և որտեղ է անհրաժեշտ միջամտություն: Այս մոտեցումը ստեղծում է ընդհանուր պատկեր՝ որտեղ ռազմավարությունն ու գործառնական կտորները այլևս չեն մրցում իրար հետ, այլ աշխատում են ընդհանուր ռիթմով:

Փոփոխությունների կառավարումը հոգեօնտոլոգիական պրակտիկայում դիտվում է ոչ թե որպես դիմադրության նվազեցում, այլ որպես դիմադրության վերափոխում աճի ռեսուրսների: Խորքային վախերը և արխետիպային լարվածությունները, որոնք բնակվում են ենթագիտակցության մակարդակում (Ռ4), հաճախ արտահայտվում են թիմային սխալ պատկերացումներով (Ռ3) և ի վերջո դառնում են բացահայտ սաբոտաժ կամ ձգձգում արտաքին մակարդակում (Ռ2): Երբ այս շղթան գիտակցվում է, հնարավոր է ճիշտ մոդուլատորների նախագծում՝ այնպիսի միջնորդական մեխանիզմների, որոնք դիմադրության ալիքը տեղափոխում են ստեղծագործ համագործակցության դաշտ: Այսպիսով, փոփոխությունը դառնում է ոչ թե պարտադրանք, այլ ներուժի շարժունակության բացում՝ ռազմավարությունից մինչև շուկայական իրականություն:

Գործիքակազմը, որով ապահովվում է հոգեօնտոլոգիական մոտեցման կիրառությունը, կառուցված է հստակ հաջորդականությամբ և ներառում է ախտորոշիչ թեստեր՝ պարզելու Ռ1–Ռ4 դոմինանտների բաշխվածությունը ինչպես անհատական, այնպես էլ խմբային մակարդակներում, քարտեզագրում՝ իրականությունների կապերն ու մարդկային ռեսուրսների հոսքերի տրամաբանությունը պատկերելու համար, մոդուլ–մոդուլատոր–մոդուլացիա մեխանիզմ՝ ներուժը գործողությունների վերածելու նպատակով, ինչպես նաև հոգեօնտոլոգիական սեսիաներ ռազմավարական, մշակութային և գործառնական մակարդակներում, որոնք ծառայում են թիմի ներուժի ազատագրմանը և նպատակային ուղղորդմանը: Ֆիզուրալ ժամանակի պլանավորումը այս ամբողջ գործիքակազմի բաղկացուցիչ մասն է, որը վերահսկում է ներուժի դինամիկան և կանխում է էներգետիկ ու կառավարչական կորուստները: Քայլ առ քայլ մոդելը ամփոփում է այս տրամաբանությունը՝ դարձնելով այն կիրառական ալգորիթմ. ախտորոշման փուլում որոշվում է, թե որ մակարդակում է կենտրոնացած կազմակերպության մարդկային ներուժը կամ որտեղ է խտացված որոշում կայացնող հիմնական հզորությունը և կազմվում են քարտեզներ դոմինանտների որոշմամբ: Նախագծման փուլում ձևավորվում են համապատասխան մոդուլատորներ, որոնք հարմարեցվում են կազմակերպության կոնկրետ շղթաներին, և կարգավորվում է մոդուլացիայի հոսքը՝ ապահովելու համար Ռ1–Ռ4 ազդակների ճիշտ անցում դեպի Ռ3: Իրագործման փուլում իրականացվում են նպատակային սեսիաներ Ռ1–Ռ3, Ռ4–Ռ3 և Ռ3–Ռ2 կապերի վրա՝ զուգահեռ ապահովելով առաջնորդների ուսուցում, որպեսզի նոր վարքային և մտավոր օրինաչափություններն ամրապնդվեն կառավարման պրակտիկայում: Վերջապես, կոնսոլիդացիայի փուլում ներուժի կառավարումը ներառվում է կազմակերպության կանոնակարգերի և արժեքային համակարգի մեջ, սահմանվում են մշտադիտարկման մեխանիզմներ և KPI-ներ՝ ապահովելով փոփոխությունների կայունացումը և կառավարչական գործառնության կրկնելիությունը:

Գործնական կիրառման փորձը լավագույնս արտահայտում է հոգեօնտոլոգիական մոտեցման արդյունավետությունը նորարարական միջավայրում: Երբ կազմակերպության հիմնական ներուժը կենտրոնացած է հետազոտական թիմում, սակայն այդ ներուժը չի հասնում շուկա, ակնհայտ է դառնում, որ ռազմավարական գաղափարների առատությունն ու մշակութային մակարդակում առկա ստեղծագործական լիցքը չեն վերափոխվում թիմային պատկերային իրականության: Այս դեպքում հոգեօնտոլոգիական

միջամտությունը հնարավորություն է տալիս բացահայտել և կառավարել խզումները տարբեր մակարդակների միջև: Ֆասիլիտատորների ներգրավմամբ ռազմավարական իմպուլսը թարգմանվում է կոնկրետ մոդելների և պրոտոտիպների լեզվով, ինչի շնորհիվ թիմում ձևավորվում է համախոհների ընդլայնվող միջավայր: Այնուհետև ստեղծվում են Ռ3–Ռ2 կապեր՝ վիզուալ պրոտոտիպների, անցման արարողությունների և օպերացիոն սխեմաների միջոցով, ինչը թույլ է տալիս ռազմավարական մտահղացումներին հոսել դեպի շուկայի պահանջներին համահունչ արտադրանք և ծառայություններ:

Այս գործընթացի արդյունքը ոչ միայն նորարարական դինամիկայի պահպանումն է, այլև կառավարման որակի նկատելի բարձրացումը: Ռազմավարական և օպերացիոն մակարդակների միջև ապահովվում է երկկողմանի թափանցիկ հոսք, նվազում են ներքին կոնֆլիկտները, իսկ թիմային ոգին ամրապնդվում է: Արդյունքում, Ռ1–Ռ4 իրականությունների միջև կապերի գիտակցումն ու կառավարելիությունը վերածվում են կայուն աճի մեխանիզմի, որտեղ մարդկային ներուժը այլևս չի մնում պասիվ ռեսուրս, այլ դառնում է մրցունակ արդյունքների ստեղծման շարժիչ ուժ:

Եզրակացություն

Հոգեօնտոլոգիան կառավարման հոգեբանության մեջ հանդես է գալիս որպես նորարարական և համակարգային մոտեցում, որը միավորում է ռազմավարական, կազմակերպության մարդկային կապիտալի ենթագիտակցական, պատկերային և գործառնական մակարդակները: Դասական տեսությունների սահմանափակումները, որոնք առանձին շեշտադրում էին արտադրողականության, սոցիալական հարաբերությունների, կարիքների, մոտիվացիոն գործոնների կամ արդարության հարցերը, լրացվում են հոգեօնտոլոգիական մոդելով, որն ապահովում է մարդկային և խմբային ներուժի ամբողջական ներդաշնակեցում:

Չորս իրականությունների մոդելի կիրառումը ցույց է տալիս, որ կազմակերպության արդյունավետությունը կախված է ոչ միայն կառավարչական գործիքների տեխնիկական ճշգրտությունից, այլ նաև ներուժի ճիշտ մոդուլյացիայից: Երբ Ռ1–Ռ4 մակարդակները ներդաշնակ են, ռազմավարական գաղափարները վերածվում են թիմային պատկերների և օպերացիոն արդյունքների՝ առանց խեղումների, իսկ ներքին դիմադրությունները փոխակերպվում են աճի ռեսուրսների:

Հոգեօնտոլոգիական գործիքակազմը՝ ախտորոշիչ թեստերից մինչև սեսիաներ ու մոդուլյացիոն մեխանիզմներ, հնարավորություն է տալիս ոչ միայն բացահայտել թաքնված ներուժը, այլև այն ուղղել դեպի կառավարման որակի բարձրացում: Գործնական օրինակները ցույց են տալիս, որ այս մոտեցումը հատկապես արդյունավետ է նորարարական և փոփոխվող միջավայրերում, որտեղ ռազմավարության և շուկայի միջև կապի բացակայությունը հաճախ դառնում է գլխավոր խոչընդոտը:

Այսպիսով, հոգեօնտոլոգիան կառավարման հոգեբանության մեջ հաստատվում է որպես համապարփակ մեթոդ, որը հնարավորություն է տալիս կազմակերպություններին ոչ միայն բարձրացնել արդյունավետությունը և նվազեցնել կոնֆլիկտները, այլև ստեղծել կայուն զարգացում ապահովող մշակութային ու հոգեբանական միջավայր զարգանալու և թիրախային լինելու համար, թե անձի, թե կազմակերպության մակարդակում:

ՕԳՏԱԳՈՐԾՎԱԾ ԱՂՔՈՒՆԵՐ

•

Нагдян Р. М., Психоонтология. Ереван, Авт. изд., 2025.

Нагдян Р. М., Лекции по психоонтологии. Ереван, Авт. изд., 2025.

Taylor F. W., The Principles of Scientific Management. New York: Harper & Brothers, 1911.

Mayo E., The Human Problems of an Industrial Civilization. New York: Macmillan, 1933.

Maslow A. H., Motivation and Personality. 2nd ed. New York: Harper & Row, 1970.

McGregor D., The Human Side of Enterprise. New York: McGraw-Hill, 1960.

Herzberg F., Mausner B., & Snyderman B. B., The Motivation to Work. New York: John Wiley & Sons, 1959.

Adams J. S., "Toward an Understanding of Inequity." Journal of Abnormal and Social Psychology, 1963.

Blau P. M., Exchange and Power in Social Life. New York: John Wiley & Sons, 1964.

Նաղդյան Ռ. Մ., Տրանսցենդենտալ հոգեբանության հորիզոնները. Երևան: 2024.

Муракян А. И., Начала трансцендентальной психологии восприятия // Философские исследования, 1995, № 2.

Hawking S., Mlodinow L., The Grand Design. — Bantam, 2010.

Penrose R., The Road to Reality. — Jonathan Cape, 2004.

Bohm D., Wholeness and the Implicate Order. — Routledge, 1980.

Давтян О. К., Теория фундаментального поля. — Ереван, Айастан, 1995.

Кант И., Критика чистого разума. — Пер. с нем. Н. О. Лосского. — Санкт-Петербург: Наука, 1994.

Гуссерль Э., Идеи к чистой феноменологии и феноменологической философии. Книга первая. — Пер. с нем. А. В. Михайлова. — Москва: Дом интеллектуальной книги, 1999.

Юнг К. Г., Архетип и коллективное бессознательное. — Пер. с англ. В. В. Зеленского. — Москва: Рефл-бук; Киев: Ваклер, 1997.

PSYCHOONTOLOGY IN MANAGEMENT

Abstract

The article presents psychoontology as a new scientific approach within management psychology, integrating philosophical, psychological, and applied foundations. Psychoontology explores the interaction between human consciousness and reality, viewing the management process not merely as a mechanical or social system, but as a multilayered psychoontological field. The main

focus is placed on the four realities model (R1–R4), which enables the identification and harmonization of strategic concepts (R1), subconscious cultural foundations (R4), team-level imaginative space (R3), and operational processes (R2), forming a holistic management mechanism. The paper introduces a psychoontological toolkit that includes diagnostic tests, dominant mapping, module–modulator–modulation mechanisms, and psychoontological sessions that help reveal, direct, and develop individual and collective potential. As a result, the management system attains a new level of harmony, where internal resistance decreases and strategy and functions become interlinked and self-regulating. Psychoontological thinking transforms the organization into a living psychological system in which every individual acts as a conscious unit, contributing to the organization's sustainable development and effective progress.

Keywords: psychoontology, management psychology, human potential, group potential, modulation.

ПСИХООНТОЛОГИЯ В УПРАВЛЕНИИ

Аннотация

В статье психоонтология представлена как новое научное направление в психологии управления, объединяющее философские, психологические и прикладные основы. Психоонтология изучает взаимодействие человеческого сознания и реальности, рассматривая управленческий процесс не только как механическую или социальную систему, но как многослойное психоонтологическое поле. Основное внимание уделяется модели четырёх реальностей (P1–P4), которая позволяет выявлять и гармонизировать стратегические замыслы (P1), бессознательные культурные основы (P4), командное образное пространство (P3) и операционные процессы (P2), формируя целостный управленческий механизм. В статье представлен психоонтологический инструментарий — диагностические тесты, картографирование доминант, механизмы модуль–модулятор–модуляция и психоонтологические сессии, способствующие раскрытию, направлению и развитию человеческого и группового потенциала. В результате система управления приобретает новое качество гармонии, где снижается внутренняя сопротивляемость, а стратегия и функции становятся взаимосвязанными и саморегулирующимися. Психоонтологическое мышление превращает организацию в живую психологическую систему, где каждый человек выступает как сознательная единица, способствующая устойчивому развитию и эффективному прогрессу организации.

Ключевые слова: психоонтология, психология управления, человеческий потенциал, групповой потенциал, модуляция.