

ԱՆՁԻ ԱՇԽԱՏՈՒՆԱԿՈՒԹՅՈՒՆԸ ՊԱՅՄԱՆԱՎՈՐՈՂ ՀՈԳԵԲԱՆԱԿԱՆ ԳՈՐԾՈՆՆԵՐԻ ԱՌԱՆՁՆԱՀԱՏԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ

Դավթյան Ա. Գ. (ԵՊՀ, Երևան, Հայաստան)

araqsyadavtyan@gmail.com

Աշխատանքի նպատակն է տեսականորեն ուսումնասիրել անձի աշխատունակությունը պայմանավորող գործոնները, կարգավորման մեխանիզմների բազմակողմանի և ամբողջական ուսումնասիրումը, որոնք պայմանավորում են աշխատունակության ձևավորումն ու արտահայտումը հատուկ պայմաններում մարդու գործունեության և հարմարման ընդհանուր հոգեբանական տեսության կոնտեքստում: Աշխատանքային գործունեության ընթացքում վերակառուցվում, ձևափոխվում և զարգանում են ոչ միայն մասնագիտական, այլև անձնային մի շարք որակներ: Գործունեության արդյունավետությունը պայմանավորված է մի շարք գործոններով, որոնց դրսևորման որոշիչ պայմանը հանդիսանում է օրգանիզմի աշխատունակությունը: Որոշակի աշխատանքային պայմաններում աշխատանքին թույլ ֆիզիոլոգիական պատրաստվածությունը կարող է փոխարինվել ուժեղ աշխատանքային մոտիվացիայով, որն իր հերթին հանգեցնում է աշխատունակության բարձրացման:

Հանգուցային բառեր՝ աշխատունակություն, մասնագիտական պիտանե-լիություն, ֆունկցիոնալ վիճակ, պահանջմունք, մոտիվացիա:

Տվյալ թեմայի արդիականությունը կայանում է նրանում, որ ներկայիս հասարակական և քաղաքական կյանքում տեղի ունեցող դինամիկ գործընթացները, մարդու կենսագործունեության պայմաններում էական փոփոխությունները, որոնք կապված են լարված իրավիճակների թվի մեծացման հետ, հատուկ պահանջներ են ներկայացնում մարդու աշխատունակությանը: Գործունեության արտակարգ իրավիճակների պայմաններում մարդու աշխատունակության խնդիրը և նրա արտահայտման համապատասխանության կարգավորումը հատուկ հետաքրքրություն է ներկայացնում հոգեբանության համար:

Մարդու գործունեության հիմնական տեսակներից մեկն աշխատանքն է, որտեղ վերակառուցվում, ձևափոխվում և զարգանում են ոչ միայն մասնագիտական, այլև անձնային մի շարք որակներ: Աշխատանքային գործունեության արդյունավետությունը պայմանավորված է մի շարք գործոններով, որոնց դրսևորման որոշիչ պայմանը հանդիսանում է օրգանիզմի աշխատունակությունը: Աշխատունակությունը մարդու օրգանիզմի ֆունկցիոնալ վիճակների մեծությունն է, որը բնութագրվում է աշխատանքի որակով և քանակով, որը կատարվում է որոշակի ժամանակում:

Մարդկային գործունեության պահանջմունքները, մարդու գործունեության հուսալիության և արդյունավետության բարձրացման խնդիրները աշխատանքային գործունեության ոլորտում՝ հատկապես պոստենցիալ վտանգավոր տեխնոլոգիաների զարգացման հետ կապված, արտակարգ պայմաններում մասնագիտական գործունեության բարդացման և սթրեսածին ազդեցությունների աճի հետ կապված, երբ աշխատանքի սուբյեկտի հոգեկան վիճակները հանդես են գալիս նրա գործունեության արդյունավետության կարևորագույն պայմաններ, պահանջում են տվյալ խնդրի ակտիվ մշակում:

Այս խնդրի լուծման հոգեբանական մոտեցման կարևորությունը որոշվում է նրանով, որ ներկայումս շատ մասնագիտությունների համար սահմանափակ են ֆունկցիոնալ հարմարավետության բարձրացման տեխնիկական և էրգոնոմիկ հնարավորությունները և գործունեության պայմանների բարելավումը: Այս իսկ պատճառով գործունեության արդյունավետության և հուսալիության բարձրացման հիմնական պահուստները գտնվում են աշխատանքի սուբյեկտի ֆունկցիոնալ վիճակի բարելավման գիտականորեն պայմանավորված հոգեբանական մեթոդների մշակման ճանապարհին, որոնք էական չափով որոշում են նրա աշխատունակությունը և հուսալիությունը: Կառավարման և կարգավորման արտաքին մեթոդների հաշվին ֆունկցիոնալ վիճակների բարելավման հնարավորությունները բավական լավ են ուսումնասիրված, դասակարգված և լայնորեն կիրառվում են պրակտիկ հոգեբանության տարբեր ոլորտներում [3, էջ 15]: Բայց գործունեության պայմանները ոչ միշտ են թույլ տալիս նրանց կիրառումը, և այդ ժամանակ սթրեսի հաղթահարման և ոչ բարենպաստ ֆունկցիոնալ վիճակների բարելավման գլխավոր դերը պատկանում է հոգեկան ինքնակարգավորմանը, որի ընթացքում բացահայտվում են մարդու ներքին հոգեֆիզիոլոգիական և անձնային ռեսուրսները, որոնք նրան տալիս են հարաբերական ազատություն այն պայմաններից, որոնք ապահովում են նույնիսկ ամենաբարդ պայմաններում ինքնակայացման հնարավորությունը: Արտակարգ և բարդ պայմաններում մարդը կարող է կառավարել իր վիճակը՝ օգտագործելով ինքնազդեցության և ինքնակարգավորման տարբեր եղանակներ: Այս իսկ պատճառով հոգեկան ինքնակարգավորումը դառնում է ֆունկցիոնալ վիճակի կառավարման միջոց, իսկ ֆունկցիոնալ ինքնակարգավորման եղանակներին տիրապետումը որոշում են սուբյեկտի մասնագիտական պիտանելիությունը և մասնագիտական որակները [3, էջ 16]:

Անձի աշխատունակության խնդիրն իրեն է միացնում մի շարք հարցեր, որոնք կապված են գործունեության բոլոր ոլորտների հետ: Հոգեբանության մեջ առկա է մշտական հետաքրքրություն և մի շարք մոտեցումներ աշխատունակության հասկացության որոշման հետ կապված (Գ. Ս. Աբրամովա, Ի. Պ. Վոլկով, Վ. Պ. Զոտով, Ե. Պ. Իյին, Ա. Լ. Պոպով և այլն), որտեղ հիմնականում այն ուսումնասիրվում է որպես մարդու առանձնահատկություն, որն արտահայտում է նրա՝ որոշակի աշխատանք կատարելու ունակությունը, և որոշ

չափով նման բան օրգանիզմի ֆունկցիոնալ վիճակին՝ որպես գործունեության, նրա արդյունավետության որոշակի մակարդակի ապահովման ունակություն և որպես մարդու որոշակի ընդունակություն [1, էջ 16]: Մինևույն ժամանակ մարդու աշխատունակությունը որոշվում է նրա մասնագիտական, ֆունկցիոնալ և հոգեբանական գործոնների ամբողջությամբ, այսինքն՝ օրգանիզմի ֆունկցիոնալ վիճակով և նրա պահուստային հնարավորությունների մեծությամբ, ավելի հստակ՝ գործունեության պահանջմունքների, դիրքորոշումների և մոտիվների արտահայտվածության բնույթով և աստիճանով:

Աշխատունակությունն հանդիսանում է անձի կարևոր սոցիալական և ֆիզիոլոգիական հատկություն, որը հնարավոր է դարձնում իրականացնել որոշակի աշխատանք տրված ժամանակահատվածում և որոշակի արդյունավետությամբ: Ներկայումս բավական լայն տարածում է ստացել աշխատունակության բնորոշումը որպես բարդ և բազմագործոնային երևույթ, որը կախված է մոտիվների ուժից, որոնք դրդում են մարդուն գործունեության, և աշխատանքի պայմաններից և առողջական վիճակից, ինչպես նաև աշխատանքի կատարման ընթացքում մարդու տրամադրությունից և հուզական վիճակից: Սակայն, ինչպես նշում են հեղինակները (Ն. Վ. Գոլուբեևա, Լ. Բ. Երմոլևա-Տոմինա, Բ. Ֆ. Լոմով, Վ. Ի. Ռոժդեստովենսկայա) աշխատունակությունը, հանդիսանալով ամբողջական հատկություն, ենթադրում է ընդհանուր օրինաչափությունների արտահայտում, որոնք ընթանում են ամենատարբեր մակարդակներում՝ սոցիալական, հոգեբանական, ֆիզիոլոգիական և այլն: Մարդու աշխատունակությունը պայմանավորող էական պայմաններից մեկը հանդիսանում է նրա նյարդային համակարգի ֆունկցիոնալ վիճակի մակարդակը և, ինչպես նշում է Վ. Ի. Ռոժդեստովենսկայան, աշխատունակությունը բարձրանում է նյարդային կառույցների գործառութավորման որոշակի պայմանների օպտիմալ մակարդակի դեպքում և նվազում է այդ մակարդակից որոշակի շեղումների դեպքում: Նման շեղումներն արհատայտվում են մարդու բնավորության և զարգացման էական հոգեկան վիճակների մեջ [1, էջ 17]:

Գործունեության պայմանների առանձնահատկությունները էական ազդեցություն են գործում մարդու աշխատունակության մակարդակի վրա, քանզի ոչ բարենպաստ պայմաններում օրգանիզմում լարվածությունների բաշխումը տեղի է ունենում միաժամանակ համապատասխան ֆիզիոլոգիական, հոգեկան, իսկ որոշ դեպքերում նաև միջավայրի քիմիական գործոններին հարմարմամբ:

Ֆունկցիոնալ վիճակը հանդիսանում է այն միավորներից մեկը, որն ապահովում է արդյունավետ մասնագիտական գործունեությունը: Օպտիմալ ֆունկցիոնալ վիճակից շեղումը հանգեցնում է գործունեության արդյունքների նվազեցման:

Ա. Ն. Զինկովսկին դիտարկում է ֆունկցիոնալ վիճակը որպես գործառույթների և որակների ամբողջություն՝ ապահովող գործողությունների կատարման արդյունավետությունը:

Մարդու ֆունկցիոնալ վիճակը մարդու վիճակի ընդհանուր բնութագիրն է նրա կողմից իրականացվող գործունեության արդյունավետության տեսանկյունից: Առանձնացնում են օպտիմալ և ոչ օպտիմալ, հարմարավետ և անհարմար ֆունկցիոնալ վիճակներ, հոգնածություն, մոնոտոնիա, ֆիզիոլոգիական և հոգեբանական սթրեսի տարբեր տեսակներ, արտակարգ վիճակներ [4, էջ 441]:

Ֆունկցիոնալ վիճակը մի շարք բաղադրիչների համախումբ է, որն իրեն է միավորում հետևյալ ֆունկցիոնալ պրոցեսները՝ մարմնակառուցվածք, սրտանոթային փոփոխություններ, միմիկա (դիմախաղ) և պանտոմիմիկա (նստելաձև, քայլվածք, ժեստեր), խոսակցական հնչերանգ, շնչառական ռիթմ և եղանակ, մտածողության ոճ, վարքային դիրքորոշումներ և ծրագրեր, այս ամբողջությունը ֆիքսող կինեսթետիկ զգացողություններ:

Ֆունկցիոնալ վիճակը նյարդային համակարգի ֆոնային ակտիվությունն է, որի պայմաններում իրականացվում են կենդանիների և մարդու այս կամ այն վարքային գործողությունները: Ֆունկցիոնալ վիճակը կախված է իրականացվող գործունեության բնույթի առանձնահատկություններից՝ դրդապատճառների նշանակությունը, որոնք դրդում են որոշակի գործունեության կատարման, սենսորային ծանրաբեռնվածության մեծությունից, որը կարող է հասնել մեծ նշանակությունների կամ կտրուկ ընկնել սենսոր դեպրիվացիայի պայմաններում, նյարդային համակարգի սկզբնական մակարդակից, նյարդային համակարգի անհատական առանձնահատկություններից, օրգանիզմի բնական միջավայրի պայմաններից դուրս ազդեցություններից՝ դեղամիջոցներ, քիմիական, էլեկտրական գրգռիչներ [8]:

Հոգեբանության մեջ առավել տարածված է վիճակների մասին որպես համեմատաբար կայուն հոգեկան երևույթների մասին պատկերացումը, որոնք ունեն սկիզբ, ընթացք և ավարտ, այսինքն՝ դինամիկ կազմավորումների: Հոգեկան վիճակն արտացոլում է նյարդային համակարգի գործառութավորման և որոշակի ժամանակահատվածում մարդու հոգեկանի առանձնահատկությունները:

Ն. Դ. Լևիտովը տվել է հոգեկան վիճակի հետևյալ սահմանումը՝ «Հոգեկան գործունեության ամբողջական բնութագիր է որոշակի ժամանակահատվածում, որը ցույց է տալիս հոգեկան պրոցեսների ընթացքի յուրահատկությունը՝ կախված արտացոլվող առարկաներից և իրականության երևույթներից, անձի հոգեկան առանձնահատկություններից»:

Հոգեկան վիճակը սովորաբար արտացոլում է ոչ թե բոլոր, այլ առանձին հոգեկան պրոցեսների առանձնահատկությունները: Օրինակ՝ տագնապայնության վիճակը մոտիվների պայքար է, այդ պատճառով այն բնութագրում է կամային պրոցեսները, միաժամանակ բնութագրում է ճանաչողական և հուզական վիճակների գործունեությունը: Ֆունկցիոնալ վիճակները կարելի է բաժանել մի քանի տարբեր հիմքերով՝ անձնային և իրավիճակային վիճակներ, խորը և մակերեսային վիճակներ, դրական և բացասական վիճակներ,

երկարատև և կարճատև վիճակներ, առավել կամ քիչ գիտակցված վիճակներ, հոգեֆիզիոլոգիական և հոգեկան վիճակներ:

Ֆունկցիոնալ վիճակն արտացոլում է ինչպես առանձին համակարգերի գործառնութավորման մակարդակը, այնպես էլ ամբողջական օրգանիզմի: Պ. Կ. Անոխինը համարում էր, որ ցանկացած համակարգի կենտրոնական կորիզը հանդիսանում է նրա գործառնութավորման արդյունք: Ամբողջական օրգանիզմի համար նման համակարգաձևավորող գործոն է հանդիսանում ադապտացիան: Ֆունկցիոնալ վիճակը որոշակի ժամանակահատվածում օրգանիզմի համակարգերի գործառնութավորման մակարդակի բնութագիր է, որն արտահայտում է հոմեոստազի և ադապտացիայի պրոցեսների առանձնահատկությունները:

Մարդկանց միջև կան էական անհատական տարբերություններ միևնույն ֆունկցիոնալ վիճակների արտահայտման և դինամիկայի մեջ: Բնավորության մեջ տարբերությունները, շրջապատող աշխարհում տեղի ունեցող իրավիճակների նկատմամբ տարբեր վերաբերմունքը հանդիսանում են միևնույն պայմաններում տարբեր ֆունկցիոնալ վիճակներում գտնվելու պատճառ [7]: Ֆունկցիոնալ վիճակի դրսևորման առանձնահատկություններով է պայմանավորված այն, թե ինչու են որոշ մարդիկ կարողանում աշխատել ցերեկային և գիշերային հերթափոխային ժամանակահատվածով, իսկ մյուսները՝ ոչ:

Առանձին մարդու ֆունկցիոնալ վիճակի առանձնահատկությունները կախված են մի շարք գործոններից՝ նյարդային համակարգի հատկություններ, խառնվածքի տեսակ, ընդհանուր հուզական ուղղվածություն, բացասական հուզական հետքերը չեզոքացնելու ընդունակություն, այս կամ այն կամային որակների զարգացման աստիճան, սեփական հոգեկան վիճակի կառավարման տեխնիկաներ, ինտելեկտուալ զարգացվածություն:

Այսպիսով՝ հիմնվելով մի շարք հեղինակների կարծիքի վրա, կարելի է նկատել, որ ֆունկցիոնալ վիճակը ձևավորվում է այն համակարգերի ցուցանիշների ազդեցության տակ, որոնք ունենում են անմիջական ազդեցություն գործունեության արդյունավետության վրա և ավելի հաճախ ուսումնասիրվում են հոգեբանական և ֆիզիոլոգիական ցուցանիշները: Սրանից հետևում է, որ ֆունկցիոնալ վիճակները և գործունեության արդյունավետությունը փոխկապակցված են, և մարդու հոգեֆիզիոլոգիական վիճակը հանդես է գալիս հոգեբանական սրթեսի, անձի, մոտիվների ամբողջական բնութագրի ձևով:

Ֆիզիոլոգները հաստատել են, որ աշխատունակությունը փոփոխական մեծություն է և կապված է օրգանիզմում ֆիզիոլոգիական և հոգեկան ֆունկցիաների ընթացքի բնույթի փոփոխությունների հետ: Բարձր աշխատունակությունը գործունեության ցանկացած տեսակի դեպքում ապահովվում է միայն այն դեպքում, երբ աշխատանքային ռիթմը համընկնում է օրգանիզմի ֆիզիոլոգիական գործընթացների օրական ռիթմի բնական հաջորդականության հետ: Մարդու աշխատունակությունն աշխատանքային օրվա ընթացքում

բնութագրվում է փուլային զարգացմամբ: Օրվա տարբեր ժամերին մարդու օրգանիզմը տարբեր կերպ է հակազդում ֆիզիկական և նյարդահոգեկան լարվածությանը:

Աշխատունակությունը որոշվում է բազմաթիվ պայմաններով, որոնք կարող են փոխվել ժամանակի ընթացքում և կարող են փոխազդել միմյանց հետ: Այստեղ են մտնում մարմնակառուցվածքը, սեռը, փորձը, հիմնական ընդունակությունները, գիտելիքները և ձեռքբերված ունակությունները:

Աշխատանքի պատրաստվածության կարևոր բաղադրիչներից է հանդիսանում աշխատանքի հոգեբանական պատրաստվածությունը, ինչպես նաև աշխատանքային մոտիվացիան: Որոշակի սահմաններում աշխատանքին թույլ ֆիզիոլոգիական պատրաստվածությունը կարող է փոխարինվել համապատասխան ուժեղ աշխատանքային մոտիվացիայով: Նմանատիպ կամ նման աշխատանքների պարբերական կատարման դեպքում դա հանգեցնում է աշխատունակության բարձրացման, որն արտահայտվում է աշխատակիցների լարվածության նվազեցման մեջ, աշխատանքի համար անհրաժեշտ ժամանակի կրճատմամբ և աշխատանքի որակի բարելավմամբ:

Անձնակազմի բարձր մոտիվացիան ցանկացած կազմակերպության կարևոր պայմանն է: Ի՞նչն է մարդկանց դրդում նախընտրել մեկ աշխատանքը մյուսին: Ի՞նչն է և ինչու՞ դրդում մարդկանց դրդապատճառավորված աշխատանքի, և ինչպե՞ս անել, որ նրանք հետաքրքրված լինեն ստացված աշխատանքի վերջնական արդյունքների ստացման մեջ և ամբողջական ուժերով աշխատեն [5, էջ 457]:

Մոտիվացիան մարդու ներքին վիճակն է, որը կապված է պահանջմունքների հետ, որը ակտիվացնում է, դրդում և ուղղորդում է նրա գործողությունները դրված նպատակին:

Պահանջմունքը մարդու կողմից ինչ-որ բանի անբավարարվածության ապրումն է, որը գտնվում է նրանից դուրս, որն անհրաժեշտ է նրան նորմալ կենսագործունեությունն ապահովելու համար: Աշխատանքի ընթացքում մարդիկ ձգտում են տարբեր պահանջմունքների բավարարման, ինչպես ֆիզիոլոգիական, այնպես էլ սոցիալական: Շատերի համար աշխատանքը գումար վաստակելու եղանակ է, որի օգնությամբ նրանք կարող են բավարարել հիմնական կենսաբանական պահանջմունքները (սննդի, հագուստի, կենցաղի և այլն) [5, էջ 458]:

Աշխատանքը թույլ է տալիս մարդուն բավարարել ոչ միայն կենսաբանական, այլև սոցիալական պահանջմունքները: Բացի գումար աշխատելուց մարդը ձգտում է լավ տպավորություն գործել շրջապատի վրա, լավ հարաբերություններ հաստատել նրանց հետ, ինքնահաստատվել, զարգանալ, մարդկանց վրա ազդեցություն գործել: Ոչ բոլոր պահանջմունքներն են մարդու կողմից գիտակցվում:

Մոտիվացիան մարդու վարքը դարձնում է նպատակաուղղված: Այստեղ նպատակը այն է, ինչը կարող է հանգեցնել մարդու կողմից ապրվող ինչ-որ բանի կարիքի չեզոքացմանը: Նպատակին հասնելը հանգեցնում է լարվածության թուլացման կամ անհետացման: Նպատակին հասնելը վերականգնում է ֆիզիոլոգիական և հոգեբանական հավասարակշռությունը:

Դրդապատճառները մարդուն ստիպում են գործել որոշակի ձևով կամ հանդիսանում են գործողության հիմնական դրդիչներ: Ա. Մասլոուն տվել է պահանջմունքների հստակ դասակարգում և համակարգ, որը մոդելի ձևաչափով գտել է լայն տարածում նաև տնտեսագիտության մեջ: Աշխատանքային մոտիվացիայի կարևորագույն տարր է հանդիսանում մարդու՝ աշխատանքային վայրով և իրականացվող աշխատանքով բավարարվածությունը: Աշխատանքով և ստացված աշխատավարձով չբավարարվածությունը կարող է հանգեցնել կազմակերպության համար լուրջ հետևանքների երկարատև ժամանակահատվածում [5, էջ 464]:

Աշխատակազմի կառավարման կարևորագույն խնդիրներից է հանդիսանում դրդապատճառային մեխանիզմի ձևավորումը, որը մարդկանց դրդում է արդյունավետ աշխատանքի (մարդիկ կաշխատեն լավ, եթե միայն ցանկանան) [2, էջ 562]: Նմանատիպ մեխանիզմի կառուցման սկզբունքները հանդիսանում են՝ աշխատակիցների նպատակների հետ, նրանց նշանակալիության հետ կապը, պարզություն, հստակություն, արդարություն, իրականացման անհրաժեշտ պայմանների առկայություն, շտկման հնարավորություն, ինչպես նորի ստեղծման ապահովում, այնպես էլ նրա ընդունմանն ուղղվածություն, տարրերի միջև փոխապայմանավորվածություն, ռացիոնալություն:

Դրդապատճառային մեխանիզմի կառուցման հիմք են հանդիսանում պահանջմունքները՝ մարդու ներքին վիճակը, որն արտահայտում է որևէ բանի ֆիզիոլոգիական կամ հոգեբանական պակասը, անհարմարության զգացումը: Նրա ապրումն ազդում է մարդկանց զգացմունքների, վարքի և մտածողության վրա:

Մարդկանց մոտ բարձրանում է աշխատանքի դրդապատճառվածությունը, եթե նրանք համապատասխանում են աշխատանքի պահանջներին և դրական են վերաբերում նրան, հստակ պատկերացնում են իրենց խնդիրները և դերը, կոլեկտիվի կողմից ստանում են աջակցություն, ունեն ուսուցման հնարավորություն, զգում են ղեկավարի կողմից իրենց նկատմամբ հարգանք և հետաքրքրություն, ստանում են ինքնուրույն գործելու իրավունք, արդարացիորեն պարգևատրվում են, օժտված են անհրաժեշտ տեղեկատվությամբ:

Առանձնացնում են նյութական և ոչ նյութական մոտիվացիա կամ տնտեսական և ոչ տնտեսական մոտիվացիա: Տնտեսական դրդիչները կապված են լրացուցիչ օգուտների հետ, որոնք մարդը կարող է ստանալ իր աշխատանքային պահանջների կատարման արդյունքում: Օգուտը կարող է լինել ուղիղ (գումար) կամ միջնորդավորված, որոնք հեշտացնում են ուղիղի

ստացումը (ազատ ժամանակ, որը հնարավորություն կտա աշխատել այլ վայրում): Տնտեսական դրդիչների օրինակ կարող են լինել բռնուսային համակարգը, պարզևատրումը, որոնց նպատակն է աշխատակիցների ներգրավումը, նրանց աշխատանքի արդյունավետության բարձրացումը [2, էջ 566]: Մոտիվացիայի ոչ տնտեսական եղանակներին պատկանում են կազմակերպչական և բարոյահոգեբանական եղանակները: Նման եղանակների ավելի լավ կիրառումը պայմանավորված է ոչ միան նյութական պարզևատրում ստանալով, այլև մասնավորապես՝ հասնել բարձր արդյունքների, հարգանք վայելել՝ լավ կատարված աշխատանքի արդյունքում, իրականացնել անձնային և մասնագիտական նպատակները, ունենալ բովանդակային աշխատանք, կարիերա կառուցել, ունենալ աշխատանքի և գումարի երաշխիք, չենթարկվել պատժի [2, էջ 575]:

Աշխատանքի ընթացքում աշխատողների մոտիվացիան բարձրացնելու համար անհրաժեշտ է հաշվի առնել և գործադրել և՛ տնտեսական, և՛ ոչ տնտեսական միջոցները՝ աշխատանքի արդյունավետությունը և աշխատողների աշխատունակությունը բարձր և օպտիմալ մակարդակի վրա պահելու համար:

Այսպիսով՝ հիմնախնդրի տեսական վերլուծության արդյունքներից երևում է նրա արդիականությունը, մասնավորապես՝ անձի աշխատունակությունը պայմանավորված է բազմաթիվ հոգեբանական գործոններով, որոնք կապված են մասնագիտական գործունեության առանձնահատկությունների հետ:

Գրականություն

1. **Аванесян Г. М.** Психологические закономерности регуляторных механизмов работоспособности человека в напряженных условиях деятельности – Ереван, 2004
2. **Веснин В. Р.** Управление персоналом. Теория и практика.– Москва: Проспект, 2011.– 688с.
3. **Дикая Л. Г.** Психология саморегуляции функционального состояния субъекта в экстремальных условиях деятельности / <http://www.dissercat.com/content/psikhologiya-samoregulyatsii-funktionalnogo-sostoyaniya-subekta-v-ekstremalnykh-usloviyakh->
4. **Маклаков А. Г.** Общая психология. СПб: Питер, 2001.
5. Психология управления: Хрестоматия. – Самара: Изд. дом «Бахрах-М», 2006-768с.
6. **Урбанович А. А.** Психология управления: Учебное пособие.— Мн.: Харвест, 2003. - 640с.
7. **Фетискин Н. П., Козлов В. В., Мануйлов Г. М.**– Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. - М., Изд-во Института Психотерапии. 2002 -с.490

8. **Цыбульская М. В.** Конфликтология: Учебное пособие, руководство по изучению дисциплины, практикум по курсу, учебная программа/Московский государственный университет экономики, статистики и информатики. – М., 2007. – 150 с.

ОСОБЕННОСТИ ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ФАКТОРОВ ОБУСЛАВЛИВАЮЩИХ РАБОТОСПОСОБНОСТЬ ЧЕЛОВЕКА

Давтян А. Г. (ЕГУ, Ереван, Армения)

В течении рабочей деятельности реконструируются, изменяются и развиваются не только профессиональные, но и личностные качества человека. Продуктивность деятельности обусловлена рядом факторов, основное условие проявления которых является работоспособность организма. В некоторых рабочих условиях слабая физиологическая готовность организма может заменяться сильной рабочей мотивацией, которая в свою очередь приводит к повышению работоспособности.

Ключевые слова: работоспособность, профессиональная пригодность, функциональное состояние, потребность, мотивация.

THE FEATURES OF PSYCHOLOGICAL FACTORS DETERMINING THE WORKABILITY OF HUMAN

Davtyan A. G. (YSU, Yerevan, Armenia)

During the working process not only professional but also some amount of personal qualities are being reconstructed, modified and developed. The efficiency of the activity is due to several factors, which are reflected by the working capacity of the body. In some working conditions weak physiological readiness to work can be replaced with strong work motivation which itself leads to the increment of productivity.

Key words: workability, professional competence, functional state, need, motivation.