

ՀՈԳԵԲԱՆՈՒԹՅՈՒՆ

ՏՏ ՄԱՍՆԱԳԵՏԻ ՄԱՍՆԱԳԻՏԱԿԱՆ ԿՈՄՊԵՏԵՆՏՆՈՒԹՅԱՆ ՀՈԳԵԲԱՆԱԿԱՆ ԳՆԱՀԱՏՄԱՆ ՄԵԹՈԴԱԲԱՆՈՒԹՅՈՒՆԸ

ՀՐԱՆՏ ԱՎԱՆԵՍՅԱՆ, ՆԱՐԵԿ ՀՈՎՍԵՓՅԱՆ

Հոդվածը նվիրված է տեղեկատվական տեխնոլոգիաների (SS) մասնագետի մասնագիտական կոմպետենտության ուսումնասիրությանը և դրանում մարդկային կապիտալի ու դրա մաս կազմող հոգեբանական կապիտալի գնահատմանը: Դիտարկվել են ինչպես հայ, այնպես էլ արտասահմանյան հեղինակների (Ավանեսյան, Լուսինս, Հոջեա, Չավուշ, Կապուսուզ և այլն) մոտեցումները այս խնդրի վերաբերյալ: Ուսումնասիրությունում կիրառվել է բովանդակային վերլուծության մեթոդը, որը թույլ է տալիս կատարել մի շարք եզրակացություններ: Այսպես, կազմակերպությունների, ներառյալ ՏՏ ոլորտի ղեկավարները պետք է ուշադրություն դարձնեն իրենց ընկերություններում մարդկային կապիտալին և աշխատողների հոգեբանական կապիտալին: Մարդկային կապիտալը ստեղծում է սոցիալ-տնտեսական զարգացման ենթակառուցվածք, որի բնութագրերը հիմնականում ազդում են կազմակերպական վարքի և արտադրողականության վրա: Ուսումնասիրությունների արդյունքները ցույց են տալիս, որ հոգեբանական կապիտալը կարող է սահմանվել որպես նպատակների իրականացման, հոգեբանական կայուն բարեկեցության և բավարարվածության հիմնական գործոն թե՛ կյանքում, թե՛ աշխատավայրում:

21-րդ դարը նշանավորվում է տեղեկատվական տեխնոլոգիաների արագ զարգացմամբ և նոր թվային միջավայրի ձևավորմամբ, որոնց պատճառով ժամանակակից հոգեբանության առջև նոր մարտահրավերներ են առաջանում: Հաշվի առնելով ՏՏ զարգացման միտումները՝ կարող ենք ասել, որ հասարակության բարօրությունը շատ առումներով կախված է այս ոլորտում նոր գիտելիքների ձեռքբերումից և կիրառումից:

Այսօր Հայաստանում այս ոլորտը համարվում է տնտեսության գերակա ճյուղ, և դրա ներուժն ակտիվորեն ինտեգրվում և ընդլայնվում է միջազգային ՏՏ միջավայրում: Անցած յոթ տարիների ընթացքում Հայաստանում ՏՏ ոլորտի գործնական ծավալները 5 անգամ աճել են (տարեկան 25%-ով): Տարբեր միջազգային կազմակերպություններ (Synopsys, TeamViewer և այլն) Հայաստանում ունեն հետազոտական կենտրոններ, որոնցում աշխատում են հազարավոր ոլորտային (Web-ծրագրավորող և վերլուծաբան, SMM- և SEO-մասնագետ, Link- և կոնտենտ-մենեջեր,

պատճենաբան, մոդերատոր և այլ) և հարակից մասնագետներ: Մակայն ինչպես ցույց են տալիս բովանդակային վերլուծության (հետազոտական նպատակով կիրառված կոնտենտ վերլուծության մեթոդ՝ content analysis method) արդյունքները, այս մասնագետների կոմպետենտությունը գնահատելիս սովորաբար մենք խոսում ենք հատուկ գիտելիքների և հմտությունների մասին, որոնք կարելի է բաժանել մի քանի բաղադրիչի՝ ընդհանուր տեսական գիտելիքներ ինֆորմատիկայից, որոշակի բնագավառում տեսական և գործնական հմտություններ և հատուկ ծրագրերի իմացություն: Անտեսվում են մասնագիտական կոմպետենտության այնպիսի բաղադրիչներ, ինչպիսիք են մտածողության առանձնահատկությունները, ուշադրության հատկությունները, որոշումների կայացման կարողությունը և պատասխանատվության զգացումը, կազմակերպվածությունը, հաճախորդի բավարարվածության վրա կենտրոնացումը, ցայտնտային իրավիճակում արդյունավետ գործելու կարողությունը և նպատակասլացությունը: Չեն կիրառվում նաև մարդկային և հոգեբանական կապիտալի գնահատման համար մշակված թեստերը, օրինակ՝ հոգեբանական կապիտալի գնահատման PCQ թեստը (Ֆրեդ Լութանս և այլք), որը չափվում է 4 սանդղակների օգնությամբ (հույս, արդյունավետություն, ձկունություն և լավատեսություն): Հոգեբանական հետազոտությունները կնպաստեն հիմնարար տարրերի մեկնաբանման և մարդկային կապիտալի հոգեբանական կանխատեսումների գնահատման չափանիշները ներկայացնելուն, ինչը թույլ կտա SS մասնագետների ճիշտ ընտրություն կատարել՝ հիմնվելով ոչ միայն հատուկ գիտելիքների, այլև այս մասնագիտության համապատասխանության հոգեբանական հատկությունների վրա:

Նախնառաջ անդրադառնանք մարդկային կապիտալի հոգեբանական բաղադրիչի գնահատման խնդրին վերաբերող գիտական մոտեցման ակունքներին: Ամեն ինչ սկսվեց այն ժամանակ, երբ Ամերիկյան հոգեբանական ասոցիացիայի նախագահ Մարտին Սելիգմանը (1999) կոչ արեց ստեղծել մարդկանց կյանքի բարելավմանն ուղղված նոր գիտություն՝ «պոզիտիվիստական հոգեբանություն»¹: Ըստ նրա՝ հոգեբանությունը հեռացել է իր արմատներից, այսինքն՝ մարդկանց կյանքը ավելի հազեցած և արդյունավետ դարձնելուց: Երկրորդ համաշխարհային պատերազմից հետո այն կենտրոնացել էր բացառապես հոգեկան հիվանդությունները բուժելու կամ թեթևացնելու վրա՝ առանց բավարար ուշադրություն դարձնելու մարդկանց կյանքի բարելավմանը: Սելիգմանը հոգեբաններին հորդորեց ուսումնասիրել այն գործընթացները, որոնք հանգեցնում են «դրական» անհատականությունների բարե-

¹ Տե՛ս **Bhat S.** Psychological capital: A review of literature. National Journal of Multidisciplinary Research and Development. Volume 2; Issue 2; 2017. Pg 230-232. https://www.researchgate.net/publication/323200656_Psychological_capital_A_review_of_literature (այց՝ 29/04/2020)

կեցությանը, բարգավաճ և արդար հասարակության ստեղծմանը: Նա կոչ արեց մեծացնել այն հետազոտությունների քանակը, որոնք ուղղված են մարդկանց հարաբերություններում դրական որակների հայտնաբերմանը և զարգացմանը, որոնք ոչ միայն կբարձրացնեն մարդկանց բարեկեցության մակարդակը, այլև կնպաստեն դեպրեսիայի ախտանշանների նվազեցմանը²:

Կենտրոնանալով անհատի աշխատանքի բարելավման վրա՝ Լուիթանսը ներկայացրեց դրական կազմակերպական վարքագիծը (POB)³: Հոդջերսը, հղում անելով Լուիթանսին, ասում է. «Այս հետազոտական հոսքը միտված է այնպիսի գաղափարներին, որոնք կարելի է չափել, զարգացնել և արդյունավետ օգտագործել աշխատավայրում արտադրողականությունը բարձրացնելու համար»⁴: Հոգեբանական ռեսուրսների պոտենցիալները, ինչպիսիք են հույսը, արդյունավետությունը, ճկունությունը և լավատեսությունը, բավարարում են այդ չափանիշները և առավելագույն ուշադրություն են գրավում կազմակերպական դրական վարքագծի հետազոտողների կողմից: Ֆ. Լուիթանսը և Ս. Մ. Յուսեֆը միավորեցին այս չորս տարրերը (հույս, արդյունավետություն, ճկունություն և լավատեսություն) պոզիտիվիստական հոգեբանական կապիտալի (PsyCap) կառուցվածքում, որը մշակվել է, որպեսզի մարդկային ռեսուրսների օգնությամբ պրակտիկ մասնագետներին ապահովի նոր հիմքով կայուն մրցակցային առավելություն ձեռք բերելու համար⁵:

Պոզիտիվիստական կազմակերպական վարքագիծը և դրա ածանցյալ հոգեբանական կապիտալը հիմնականում բխում են աշխատավայրում օգտագործվող պոզիտիվիստական հոգեբանության տեսական և հետազոտական աշխատանքներից: Հոգեբանական կապիտալը անձի զարգացման դրական հոգեբանական վիճակն է: Պոզիտիվիստական հոգեբանությունը չի պահանջում պարզել դրականության աստիճանը. դրա նպատակն է տեղափոխվել ավելի հավասարակշռված մակարդակ, որտեղ հնարավոր կլինի հասկանալ և զարգացնել այն, ինչը կնպաստի անձի անհատական աճին: Հոգեբանական կապիտալը նկարագրվում է հետևյալ բնութագրիչներով. ինքնավստահություն բարդ խնդիրների լուծման գործում, ներկայում և ապագայում հաջողության հասնելու դրական վերաբերմունք, նպատակին հասնելու վճռականություն և անհրաժեշտության դեպքում առանց նպատակի փոփոխության նպա-

² Տե՛ս **Hodges, T. D.** An Experimental Study of the Impact of Psychological Capital on Performance, Engagement, and the Contagion Effect. Dissertations, Theses, and Student Research from the College of Business. 2010, էջ 3: https://www.researchgate.net/publication/228640143_An_Experimental_Study_of_the_Impact_of_Psychological_Capital_on_Performance_Engagement_and_the_Contagion_Effect [այց՝ 29/04/2020]

³ Տե՛ս **Luthans F.** The need for and meaning of positive organizational behavior. *J. Organiz. Behav.* 23, 2002, էջ 695–706 DOI:10.1002/job.165, <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1002/job.165> [այց՝ 29/04/2020]

⁴ **Hodges, T. D.**, նշվ. աշխ., էջ 13:

⁵ Տե՛ս նույն տեղը:

տակին հասնելու նոր ուղիների որոնում, խնդիրների և դժվարությունների լուծման գործում ինքն իրեն աջակցելու կարողություն: Այս մոտեցումը մշակվել է կազմակերպությունների համար պոզիտիվիստական հոգեբանության համատեքստում⁶:

Ինչպես ցույց են տվել դիտարկված ուսումնասիրությունները, հոգեբանական կապիտալը (այսուհետև նաև ՀԿ) կապված է անհատների համար ընդհանուր նշանակություն ունեցող արդյունքների հետ: Աշխատանքով բավարարվածության և ՀԿ-ի միջև գոյություն ունի հստակ կապ: Ուսումնասիրությունները ցույց են տվել, որ բարձր ՀԿ ունեցող մարդիկ ավելի մեծ բավարարվածություն են զգում իրենց կատարած աշխատանքից: Աշխատողները, որոնք լի են հույսով և աշխատունակությամբ, ավելի գոհ են իրենց աշխատանքից՝ ավելի լավ արտադրողականության շնորհիվ: Նրանք վստահ են, որ կընդունեն տարբեր մարտահրավերներ և ջանքեր կգործադրեն իրենց նպատակներին հասնելու համար: Աշխատանքը և կյանքը ազդում են միմյանց վրա, և կապ կա աշխատանքից բավարարվածության և կյանքից բավարարվածության միջև: Վերջինս դրականորեն կապված է լավատեսության և ինքնագնահատականի հետ, ինչը ևս կապ է ստեղծում հոգեբանական կապիտալի հետ: Գոյություն ունի կապ նաև հոգեբանական կապիտալի և անձի առանձնահատկությունների միջև: Ակտիվ անձը ըստ էության կանխատեսել է, որ նա բավարարված է իր կյանքից, իսկ կազմակերպության տեսանկյունից այս փաստը կարևորվում է, քանի որ ակտիվությունը պայմանավորված է աշխատանքի արդյունավետությամբ: Մա նշանակում է, որ մարդը պետք է ունենա բարելավված ունակություններ և շրջակա միջավայրը ակտիվ, ինքնորոշված կարգով վերահսկելու ցանկություն⁷:

Հաշվի առնելով SS զարգացման արդի միտումները՝ կարող ենք ասել, որ հասարակության բարօրությունը շատ առումներով կախված է այս ոլորտում նոր գիտելիքների ձեռքբերումից և կիրառումից: Այսօր Հայաստանում և այլ երկրներում այս ոլորտը համարվում է ամենահեռանկարային ճյուղը: Հասարակության փոխակերպվող գործընթացների ժամանակակից միտումները ուղղակիորեն կապված են նորարարական տնտեսության հետ, ինչը ազդում է հասարակության գրեթե բոլոր ոլորտների վրա: Տնտեսական առաջընթացի տեմպը, որակը և արդյունավետությունը մեծապես կախված են տեխնոլոգիական գործընթացների ծավալից: Տեղեկատվական տեխնոլոգիաների ոլորտում նո-

⁶ Տե՛ս **Luthans F. Norman, S.M., Avolio, B.J., Avey, J.B.** The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate-employee performance relationship // Journal of Organizational Behavior: The Intern. Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior. 2008, 29(2), էջ 219-238:

⁷ Տե՛ս **Lorenz T, Beer C, Pütz J, Heinitz K.** Measuring Psychological Capital: Construction and Validation of the Compound PsyCap Scale (CPC-12).PLoS, ONE 11(4) 2016: <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0152892> [այց 29/04/2020]

րարարությունները, ինչպես նաև վերջին տասնամյակներում տնտեսության տարբեր ոլորտներում դրանց կիրառումը բնութագրում են համաշխարհային տնտեսության կտրուկ աճը: Այնուամենայնիվ, SS որակյալ մասնագետներ վարձելը այնքան էլ հեշտ գործ չէ: Ներկայումս շուկայում փորձառու անձնակազմի պակաս կա: Թեկնածուները հաճախ պատրաստ չեն շատ ժամանակ ծախսելու գործատուի «որակավորման միջոցառումներին», եթե նախօրոք գործատուները նրանց հետաքրքրվածությունը չեն մեծացնում առաջարկվող աշխատանքի հանդեպ⁸: Սակայն, ինչպես ցույց են տալիս բովանդակային վերլուծության մեթոդի արդյունքները (https://myitspecialist.ru/?page_id=433, Staff.am, careercenter.am, linkedin.com և այլն), այս մասնագետների կոմպետենտությունը գնահատելիս սովորաբար խոսքը հատուկ գիտելիքների և հմտությունների մասին է, որոնք կարելի է բաժանել մի քանի բաղադրիչի. ընդհանուր տեսական գիտելիքներ ինֆորմատիկայից, կոնկրետ բնագավառում տեսական և գործնական հմտություններ և հատուկ ծրագրերի իմացություն: Մյուս կողմից՝ գիտելիքների և հմտությունների որակական գնահատման համար մարդկային ռեսուրսների կառավարչին անհրաժեշտ է ինքնուրույն տիրապետել այդպիսի հմտությունների կամ այդպիսի հմտություններով գործընկեր ներգրավել: Դրա շնորհիվ, մարդկային ռեսուրսների մասնագետը կենտրոնանում է միայն SS մասնագետների հատուկ գիտելիքների և հմտությունների վրա: Անտեսվում են մասնագիտական կոմպետենտության այնպիսի բաղադրիչներ, ինչպիսիք են մտածողության առանձնահատկությունները, ուշադրության հատկությունները, որոշումներ կայացնելու կարողությունը և պատասխանատվության զգացումը, կազմակերպվածությունը, հաճախորդին բավարարելու վրա կենտրոնանալը, ցայտնտի մեջ արդյունավետ գործելու կարողությունը և նպատակասլացությունը: SS ոլորտի կադրային խնդիրներին նվիրված եզակի հետազոտություններից մեկում նշվում է, որ Հայաստանի համար տնտեսության զարգացման գերակա ճյուղերից մեկը ճանաչված SS ոլորտի կազմակերպություններում մարդկային ռեսուրսի կառավարման արդյունավետ համակարգի մշակումն ու կիրառումն ունեն կենսական նշանակություն⁹: Այս խնդիրը դառնում է առավել արդիական, եթե դիտարկվի մարդկային և մասնավորապես հոգեբանական կապիտալի հաշվառման տեսանկյունից:

Ի. Ա. Մայրուրովան նշում է, որ երկրի տնտեսական զարգացումը անհնար է առանց մարդկային կապիտալի էությունը խորը հասկանա-

⁸ «Введение в информатику с MakeCode для Minecraft»// [https://habr.com/ru/users/Element42/favorites/posts/\(այց` 22.04.2020\)](https://habr.com/ru/users/Element42/favorites/posts/(այց` 22.04.2020))

⁹ Տե՛ս **Ա. Մելքոնյան, Է. Գրիգորյան**, Մարդկային ռեսուրսի կառավարման առանձնահատկությունները տեղեկատվական տեխնոլոգիաների ոլորտում // «Հանրային կառավարում», №1, 2019, էջ 45:

լու, հետևաբար անհրաժեշտ է դիմել Կ. Մարքսի կողմից առանձնացրած «կապիտալ» կատեգորիայի հիմնական հատկությանը՝ որպես ինքնուրույն աճող արժեքի: Այստեղ ընդգծվում է մարդկային կապիտալի տարբեր բաղադրիչների սերտ կապը, որոնց թվում շեշտվում է անհատի կրթության մակարդակի բարձրացման անհրաժեշտությունը: Այս գործոնն իր հերթին ստեղծում է առողջության և մշակույթի կապիտալը մեծացնելու լրացուցիչ խթաններ և հետևաբար մեծացնում է նաև մարդու մոտիվացիան աշխատանքի հանդեպ: Վերջիններս կկորցնեն իրենց նշանակությունը, և մասնագետը կմնա պոտենցիալ ռեսուրս, եթե նա, լինելով առողջ և մոտիվացված, ներգրավված չլինի զբաղվածության գործընթացում¹⁰: Այսպիսով, ընդգծվում է մարդկային կապիտալի զարգացման գործընթացը կառավարելու տնտեսական և հոգեբանական բաղադրիչների միջև փոխհարաբերությունների կառավարման կարևորությունը, ինչը, իհարկե, պետք է բխի հուսալի համակարգից՝ կարիերայի աճի յուրաքանչյուր փուլում այն գնահատելու համար:

Տեսական և փորձարարական հետազոտությունները ներառում են մարդկային կապիտալի հայեցակարգի հիմունքների, դրանում հոգեբանական բաղադրիչի դերի, ինչպես նաև մարդկային կապիտալի հոգեբանական բաղադրիչների գնահատման համար համընդհանուր և համարժեք ավգորիթմի ստեղծման հիմնական տարրերի նույնականացումը: Ենթադրվում է, որ մարդկային ռեսուրսների կառավարման գնահատման համակարգից անցումը մարդկային կապիտալի հոգեբանական գնահատմանը կավելացնի ներդրումների գործառույթները և տնտեսական ռեսուրսների արդյունավետ օգտագործումը¹¹:

Նոր ժամանակները SS կազմակերպությունների ղեկավարներին ստիպում են ուշադրություն դարձնել ոչ միայն աշխատողների գիտելիքներին, մասնագիտական հմտություններին, կարողություններին և փորձին, այլև անձի հոգեբանական որակներին: Հոգեբանական կապիտալը ցույց է տալիս, թե «ով է մարդը», «ինչ կարող է նա դառնալ դրական զարգացման արդյունքում», և այդպիսով տարբերվում է մարդկային կապիտալից (ինչ գիտեք) և սոցիալական կապիտալից (ով եք դուք): Լութանսը, Յուսեֆը և Ավոլիոն մշակել են հոգեբանական կապիտալի չափման հարցաշար (PsyCap24): Այս սանդղակը չափում է հետևյալ չորս ցուցանիշները՝ հույսը, արդյունավետությունը, ճկունությունը և լավատեսությունը¹²:

Այսպես, (1) հույսը լայնորեն կիրառվում է ամենօրյա բառապաշարում մեջ, բայց այստեղ այն ուսումնասիրվում է պոզիտիվիստ հոգեբան

¹⁰ St' u **Майбуров И. А.** Вклад человеческого капитала в экономическое развитие России // Экономическая наука современной России, №4, 2003, էջ 54-69:

¹¹ St' u **Аванесян Г. М.** Проблема адекватности и практичности системы психологической оценки человеческого капитала. «Актуальная психология», N 2(4), Ер., 2019, էջ 52-62:

¹² St' u **Luthans F. Norman, S.M., Avolio, B.J., Avey, J.B.**, նշվ. Աշխ., էջ 219-238:

Ռիկ Մնեյդերի ուսումնասիրությունների համատեքստում: Մնեյդերի և նրա գործընկերների «հույսի» տեսությունը լայնորեն ճանաչվում է կլինիկական և պոզիտիվիստական հոգեբանության մեջ և ունի նշանակալի հետազոտական աջակցություն: Մնեյդերը և նրա գործընկերները հույսը նկարագրեցին որպես դրական դրդապատճառային պայման, որը հիմնված է կենտրոնացված պլանավորման վրա: (2) Ճկունությունը հաճախ բնութագրվում է դրական հաղթահարմամբ՝ առանց հաշվի առնելու էական թերությունները կամ ռիսկերը: (3) Լավատեսությունը, որպես պայման, ներառում է օբյեկտիվ գնահատական, թե ինչ կարելի է անել տվյալ իրավիճակում՝ հաշվի առնելով այդ ժամանակ առկա ռեսուրսները, և հետևաբար կարող է արտահայտվել տարբեր ձևերով: (4) Արդյունավետությունը՝ որպես անհատական հատկություն, այս համատեքստում որոշակի առաջադրանքի հաջող իրականացման համար անհրաժեշտ գործողությունները խթանելու, ճանաչողական ռեսուրսները մոբիլիզացնելու և ուղղորդելու կարողություն է¹³:

Վերլուծելով կադրային ծառայությունից մարդկային ռեսուրսների կառավարմանն անցնելու առավելությունները՝ Տ. Ավդեևան շեշտը դնում է «մարդկային կապիտալի» հայեցակարգի վրա՝ նշելով, որ այս հայեցակարգի կառուցումը պայմանավորված է այն որակների քննարկմամբ, որոնք կարող են եկամտի աղբյուր լինել որոշակի անձի, ինչպես նաև ձեռնարկության, կազմակերպության և ընդհանուր առմամբ պետության համար¹⁴: Այսպիսով, մարդկային կապիտալի գնահատման նկատմամբ հոգեբանական մոտեցումը ունի մակրո (պետություն), իսկ մարդկային ռեսուրսների գնահատումը՝ միկրո նշանակություն, քանի որ այն ընդգրկում է միայն կազմակերպությունը կամ առավելագույնը՝ մի քանի ոլորտներ: Ինչպես ցույց է տալիս փորձը, գործատուները ձևական վերաբերմունք ունեն հոգեբանական թեստավորման նկատմամբ: Աշխատակիցներին ընտրելիս հիմնական ուշադրությունը սևեռված է փաստաթղթերի և երաշխավորագրերի վերլուծության վրա: Այս թերահավատությունը կապված է հոգեբանական թեստեր անցկացնելու դժվարության հետ¹⁵:

Ինչպես արդեն նշել ենք, հոգեբանական կապիտալը կապված է այնպիսի հասկացությունների հետ, ինչպիսիք են աշխատանքով բավարարվածությունը, արտադրողականությունն ու մտիվացիան: Աշխատանքի բավարարվածությունը ժամանակակից կառավարման մենթալիտետի հիմնական գործոնն է և արտահայտում է աշխատողների դրական հույսերն ու վերաբերմունքը իրենց աշխատանքի նկատմամբ:

¹³ Տե՛ս նույն տեղը:

¹⁴ Տե՛ս **Авдеева Т. В.** Управление человеческим капиталом: Стратегия и практика, Россия: тенденции и перспективы развития. Ежегодник. Вып. 10. Часть II. М.: ИНИОН РАН, 2015, էջ 9-14:

¹⁵ Տե՛ս **Аванесян Г. М.**, նշվ. աշխ., էջ 52-62:

Բացի այդ, աշխատանքով բավարարվածության իմաստը ենթադրում է նաև աշխատողների դրական և լավատեսական հույզեր և մտքեր իրենց աշխատանքի վերաբերյալ: Ընդհանուր առմամբ, աշխատանքով բավարարվածությունը կապված է աշխատողների դրական տրամադրության և դրական հոգեբանության հետ: Մյուս կողմից աշխատանքի բավարարվածությունը կապված է մոտիվացիայի, արտադրողականության և արդյունավետության, ինչպես նաև օտարացման և աշխատանքից բացակայելու հետ¹⁶: Ուսումնասիրությունները հաստատել են, որ կա դրական փոխհարաբերություն աշխատանքով բավարարվածության և ինքնաարդյունավետության միջև, ինչը հոգեբանական կապիտալի հիմնական և օգտակար բաղադրիչներից է: Հոգեբանական կապիտալը հնարավորություն է տալիս դրական փոխհարաբերություններ ունենալու մարդկանց և կազմակերպությունների միջև, ինչպես նաև խրախուսելու կազմակերպչական և անհատական արտադրողականությունը: Բարեկեցությունը, որը սահմանվում է որպես հոգեբանական կապիտալի օժանդակության տարր, նույնպես կապված է լավատեսության և դրական հարաբերությունների հետ: Ուսումնասիրությունների համաձայն՝ ինքնաարդյունավետությունը և կարիերայի նկատմամբ պատասխանատվություն ստանձնելը ազդում են աշխատողների արտադրողականության վրա: Անհատական հաջողության, բարեկեցության և մոտիվացիայի հիմքը ապահովվում է հոգեբանական կապիտալով, մասնավորապես՝ ինքնաարդյունավետությամբ¹⁷:

«Հույս»-ը դրական շարժառիթային իրավիճակ է՝ ցանկալի նպատակների հասնելու համար: Մոտիվացիայի մասին անձնական ընկալումների ակտիվացումը ազդում է անհատի աշխատանքի վրա: Ուսումնասիրությունները ցույց են տվել, որ և՛ ինքնաարդյունավետությունը, և՛ մոտիվացիան աշխատանքի անբաժանելի մաս են, և երկուսն էլ նպաստում են աշխատանքի որակի արդյունավետության և սպասարկման բարձրացմանը¹⁸:

Հոգեբանական կապիտալի փոխկապակցված հասկացությունների մասին, որպես ընդհանուր եզրակացություն, կարող ենք ասել, որ նշված հասկացությունների և հոգեբանական կապիտալի հիմնական բաղադրիչների միջև գոյություն ունեն տարբեր փոխհարաբերություններ:

Այսպիսով, հնարավոր չէ հերքել աշխատանքով բավարարվածության և արտադրողականության, աշխատանքով բավարարվածության և մոտիվացիայի միջև դրական կապը: Կարելի է ասել, որ կազմա-

¹⁶ Տե՛ս **Chavush M. & Kapusuz A.** Psychological Capital: Definition, Components and Effects. *British Journal of Education, Society & Behavioural Science*. 5. 2015, էջ 244-255 DOI: 10.9734/BJESBS/2015/12574, https://www.researchgate.net/publication/270897870_Psychological_Capital_Definition_Components_and_Effects [այց՝ 29/04/2020]

¹⁷ Տե՛ս նույն տեղը:

¹⁸ Տե՛ս նույն տեղը, էջ 244-255:

կերպությունների, ներառյալ SS ոլորտի ղեկավարները պետք է ուշադրություն դարձնեն մարդկային կապիտալին և աշխատողների հոգեբանական կապիտալին: Մարդկային կապիտալը ստեղծում է սոցիալ-տնտեսական զարգացման ենթակառուցվածք: Դրա բնութագրերը հիմնականում ազդում են կազմակերպական վարքի և արտադրողականության վրա: Կարևորվում են նաև հաճախորդների ներգրավումը կազմակերպությունում և նրանց հավատարմությունը ձևավորելը: Միևնույն ժամանակ, հոգեբանական կապիտալը դրականորեն է ազդում կայուն մրցունակության վրա: Մրցակցային առավելություններ ձեռք բերելու համար նշանակալից են հոգեբանական կապիտալի կառավարումը և զարգացումը: Ուսումնասիրությունների արդյունքները ցույց են տալիս, որ հոգեբանական կապիտալը կարող է սահմանվել որպես նպատակների իրականացման, հոգեբանական կայուն բարեկեցության և բավարարվածության հիմնական գործոն թե՛ կյանքում, թե՛ աշխատավայրում:

Բանալի բառեր – *մարդկային կապիտալ, հոգեբանական կապիտալ, մասնագիտական որակներ, կոմպետենտություն, մարդկային ռեսուրսներ, աշխատակազմի ընտրություն, հոգեբանական գնահատում, SS ոլորտի մասնագետներ*

ГРАНТ АВАНЕСЯН, НАРЕК ОВСЕПЯН – *Методология психологической оценки профессиональной компетентности ИТ-специалиста.* – Статья посвящена изучению профессиональной компетентности ИТ-специалиста, оценке его человеческого и психологического капитала. Были рассмотрены подходы как армянских, так и зарубежных авторов (Аванесян, Лутанс, Ходжес, Чавуш, Капусуз и др.). Использован метод контент-анализа, давший следующий вывод: менеджеры ИТ-компании должны сосредоточиться на человеческом и психологическом капитале своих сотрудников. Человеческий капитал создаёт инфраструктуру для социально-экономического развития. Характеристики человеческого капитала влияют на организацию работы и производительность. Результаты исследования показывают, что психологический капитал – это ключевой фактор достижения целей, устойчивого психологического благополучия и удовлетворённости.

Ключевые слова: *человеческий капитал, психологический капитал, профессиональные качества, отбор кадров, компетенция, человеческие ресурсы, психологическая оценка, специалисты ИТ сектора*

HRANT AVANESYAN, NAREK HOVSEPYAN – *The Methodology of Psychological Evaluation of Professional Competence of IT Specialist.* – The article is devoted to the study of the professional competence of an IT specialist and the assessment of human capital and the psychological capital. The approaches of both Armenian and foreign authors (Avanesyan, Lutans, Hodges, Chavush, Kapusuz, and others) were examined to study this problem. The content analysis method, which allows us to draw the following conclusion, is used in the article. The Managers, including IT companies' managers, should focus on the human capital and psychological capital of their employees. Human capital creates an infrastructure for socio-economic development. The characteristics of human capital mainly affect organizational behavior and productivity. The

results of the study show that psychological capital can be defined as a key factor in achieving goals, sustainable psychological well-being, and satisfaction both in life and at work.

Key words: *human capital, psychological capital, professional qualities, competence, human resources, staff selection, psychological assessment, specialists of IT sector*

Ներկայացվել է՝ 14.01.2020

Գրախոսվել է՝ 20.02.2020

Ընդունվել է տպագրության՝ 25.07.2020