

## «ՏՆՏԵՍԱԿԱՆ ՄԱՐԴՈՒ» ՀԱՐԱՑՈՒՅՑԻ ՎԵՐԱՐՏԱԴՐՈՒԹՅԱՆ ՀՈԳԵԲԱՆԱԿԱՆ ԵՎ ԿԱԶՄԱԿԵՐՊԱԿԱՆ ՀԻՄՔԵՐԸ

Միրզոյան Վ. Ա. (Երևան, Հայաստան)  
valerimirzoyan@yahoo.de

Մարտիրոսյան Ա. Ռ. (Երևանի պետական համալսարան, Երևան, Հայաստան)  
martirosyan.arman@ysu.am

ներկայացման ամս.՝ 29.10.2018

գրախոսման ամս.՝ 10.01.2019

տպագրության ընդունման ամս.՝ 10.01.2019

Հոդվածը նվիրված է «Տնտեսական մարդու» հայեցակարգի էության և դրսևորումների վերլուծությանը: 19-րդ դարի վերջին – 20-րդ դարի սկզբին ձևավորվելով որպես կառավարաբանական հարացույց՝ «տնտեսական մարդու» վարքագծի մասին պատկերացումները պարբերաբար վերարտադրվում են հոգեբանական որոշակի գործոնների ազդեցությամբ և կազմակերպական որոշակի ձևերի պայմաններում:

**Հանգուցային բառեր՝** «Տնտեսական մարդ», հարացույց, թեյլորիզմ, աշխատանքի իմաստ, աշխատանքի պահանջմունք:

«Տնտեսական մարդու» (Homo economicus) վերաբերյալ համակարգված ու լիարժեք առաջին պատկերացումները, գաղափարական հենքը ներկայացրել են տնտեսական գիտության դասականները: «Տնտեսական մարդուն» նրանք դիտարկում էին որպես պատմության ելակետ և ոչ թե որպես արդյունք: «Բնական կարգի» հարստության ստեղծման առանցքը մարդկային բնությունն էր՝ մարդու էության վերաբերյալ տնտեսագիտության դասական դպրոցի ներկայացուցիչների պատկերացումներին համապատասխան: Մարդկանց առհասարակ բոլոր արարքների, տնտեսական ամեն մի գործունեության դրդապատճառ էր դիտվում անձնական շահի առավելագույն բավարարումը: Այսինքն՝ հարստության ստեղծման, բաշխման հիմնախնդիրները կարգավորվում էին մարդու բնությունից բխող սկզբունքներով և տնտեսական դաշտում դրսևորվող համապատասխան օրինաչափություններով: Կենդանական աշխարհում բացառելով գիտակցական փոխանակային հարաբերությունները, դրանք համարվում էին բացառապես մարդկային յուրօրինակ հակում: Այս դատողությունների հիմքը մարդու հոգեբանության մասին եսական (էգոիստական) պատկերացումն էր, որը վերցվել էր Հելվեցիուսի տեսությունից և տնտեսագիտական աղբյուրներում ստացել և այժմ էլ ունի կիրառության ինքնուրույն ուղեծիր: Սույն ըմբռնումը համեմատվում էր բնության մեջ ձգողության ուժի դրսևորման հետ և համարվում հասարակական զարգացման զապանակը: Եզրակացվում էր, որ տնտեսության շուկայավարման օրենքներն

արդյունավետորեն կարող են ներգործել այն հաստատութենական միջավայրում, երբ մասնավոր շահը բարձր է կանգնած հասարակական շահից: Սա հեռակա բանավեճ էր սոցիալ-ուտոպիայի ներկայացուցիչների հետ, որոնք հակառակ պնդումներն էին ներկայացնում: Ակնհայտ էր՝ մարդն ավելի շուտ կհասնի իր նպատակին, եթե դիմի այլոց եսականությանը: Այսպիսով, կարևորվում էր հաստատութենական-տնտեսական այնպիսի պայմանների ապահովումը, որոնց դեպքում հասարակության յուրաքանչյուր անդամ հնարավորություն կունենար առավելապես բավարարելու անձնական շահը, ինչն ավելի գործուն է աջակցում հասարակության շահերի բավարարմանը, քան թե վերջինս գիտակցաբար նպատակադրված լիներ: Այսկերպ տեղի կունենա արտադրական ծախքերի նվազեցում, տնտեսական ռեսուրսների արդյունավետ օգտագործում:

Տնտեսական մարդու հայեցակարգում համատեղվում էին, մի կողմից՝ արտադրողի և վաճառողի, մյուս կողմից՝ գնորդի և սպառողի դերերում հայտնված եսական տնտեսավարող սուբյեկտների վարքաբանական առանձնահատկությունները: Առաջին կողմի տնտեսական վարքագիծն ուղենշվում է առավելագույն շահույթի ստացման մղումով, երկրորդ կողմում՝ առավելագույն օգտակարության ստացման ցանկությամբ: Այս մղումներն ու ցանկություններն ինքնիրացվում են միայն ազատական պայմաններում, երբ դրսևորվում են տնտեսական զարգացման օրինաչափությունները: Այսպիսով, մարդու բնությունը դիտվում է որպես անփոփոխ կատեգորիա, ուստի և դրանից բխող տնտեսական օրինաչափությունների ազատական դրսևորումները լինելու են հարատև, հետևաբար կարիք էլ չկա փոխելու եղած կապիտալիստական տնտեսական համակարգը:

Այսպիսով, «տնտեսական մարդու» հայեցակարգը մարդկային աշխատանքի իմաստը բացատրում է անձնական շահի առավելագույն բավարարման սկզբունքի կենսագործմամբ՝ նյութական վարձատրության հանգամանքով: Ավելի լայն ըմբռնմամբ՝ «տնտեսական մարդը» նա է, ով իր գործունեությունը կողմնորոշում է գերազանցապես դեպի տնտեսական նկատառումները և ձգտում է առավելագույն օգտակարության (բավարարվածության), շահույթի ստացման: Նա այնքան խելամիտ է, հաշվենկատ և եսական, որ դժվար է նրան պատկերացնել անօգուտ և անիմաստ «սիզիփոսյան աշխատանք» կատարելիս. անիմաստ, աշխատողին պարտադրված մի զբաղմունք, որին մարդկային նորմալ հոգեբանությունը դժվար է դիմանում: Այս առումով, իհարկե, «տնտեսական մարդու» հայեցակարգը իմաստ որոնող մարդ արարածին որոշակի բացատրություն-փոխհատուցում է առաջարկում:

Թեպետ «տնտեսական մարդու» հայեցակարգը ընդունված է դիտարկել Ադամ Սմիթի հայացքներից սկսած, սակայն արդեն հունահռոմեական աշխարհայացքը որևէ այլ իմաստ չէր տեսնում արհեստավորների աշխատանքի մեջ, բացի վարձատրությունը: Մենք շեշտում ենք «արհեստավորների»

աշխատանքը, քանի որ իշխող հոգեբանության պայմաններում աշխատանքն առհասարակ համարվում էր ստրկավայել, ազատ քաղաքացու համար վարկաբեկիչ զբաղմունք էր, և միայն արհեստավորներն էին առանձնանում այս պատկերից: Բայց անգամ վերջիններիս համար մերժվում էր աշխատելու որևէ այլ շարժառիթ, քան նյութական վարձատրությունն է. պատահական չէ, որ Պլատոնն այն կարծիքն է հայտնում [«Պլատոն», 421], թե հարստացած արհեստավորներն այլևս կարիք չունեն կատարելագործվելու իրենց մասնագիտության մեջ, պատճառ չունեն առհասարակ աշխատելու, քանի որ նյութապես ապահովված են:

Ինչպես հայտնի է, Կարլ Մարքսի տեսական կարևոր դրույթներից մեկը բուն «աշխատանքի պահանջմունք» ըմբռնման հիմնավորումն է, ինչից ածանցյալ է նաև «աշխատանքից օտարման» երևույթի հանգամանալից բնութագրումը (օտարման հեգելյան ընդհանուր ըմբռնման որոշակիացմամբ), երբ աշխատող մարդը սեփական աշխատանքն իմաստավորում է լոկ որպես վաստակելու միջոց, մարդկային կեցության համար սոսկ արտաքին մի երևույթ, անգամ իր «ես»-ի վրա բռնացող հարկադրական ուժ [տե՛ս 5]: Հայտնի է նաև, որ մարքսիզմն աշխատանքից օտարումը, այլ կերպ ասած՝ աշխատանքի մարդկային էության բացահայտումը և լիակատար դրևորումը կապում էր սոցիալ-քաղաքական արմատական փոփոխությունների հետ: Սակայն, թեկուզ ԽՍՀՄ իրողության հետահայաց դիտարկումը հիմք է տալիս ասելու, որ սոցիալիզմի (ավելի ստույգ՝ այն հասարակարգի, որն իրեն հռչակել էր «սոցիալիստական», նաև «աշխատանքի» հասարակություն) օրոք աշխատանքից օտարումը բնավ էլ չհաղթահարվեց: Այսօրվա հեռվից «անձնագրի աշխատանք» արտահայտությունը՝ խորհրդային կենսակերպի առավել հաճախադեպ բնութագրումներից մեկը, մեզ երևում է մեկ այլ՝ չարագուշակ լույսով: Այնպես որ «յուրաքանչյուրից՝ ըստ ընդունակությունների, յուրաքանչյուրին՝ ըստ աշխատանքի» բաշխման կարգախոսը, առավել ևս կոմունիզմի կառուցման հիմնանպատակներից մեկը՝ «աշխատանքի վերածումը առաջին կենսական պահանջմունքի», մնացին որպես վերացական ձևակերպումներ: Ավելին՝ դրանք նաև մոլորեցնող էին, քողարկում էին կուսակցապետական կապիտալիզմի պայմաններում միլիոնավոր աշխատավորների փաստացի ինքնօտարումը և, որպես դրա անխուսափելի հետևանք, սեփական աշխատանքի իմաստավորումը գերազանցապես նյութական վարձատրությամբ: Խորհրդային միջին աշխատավորը, ամենազոր քարոզչության ազդեցությամբ, կարող էր ինքն իր մասին ամեն բան մտածել, բայց իրականում նա ամենախիսկական «տնտեսական մարդ» է եղել. պարզապես բնակչության հիմնական զանգվածն այնքան քիչ էր վաստակում, որը հագիվ էր բավարարում կենսական նվազագույն պահանջմունքների բավարարմանը, ուստի և տեղ չէր մնում սպառողական հոգեբանության զարգացման համար (խոսքը հատկապես սպառողական մշակույթի մասի զարգացման մասին է, ոչ թե խորհրդային

քարոզչամեքենային վատաբանած «սպառողականության»), նաև այնքան անտեղյակ էր կուսակցական-պետական վերնախավի շռայլ կյանքից, որ հավատում էր իրականությանն անհարիր «Փա՛ռք աշխատանքին» կարգախոսին:

Նախապատմությամբ հանդերձ (այսինքն՝ ինչպես ողջախոհության մակարդակում, այնպես էլ առանձին հեղինակների դատողություններում սաղմնային ձևով առկա) «տնտեսական մարդու» հարացույցը վերջնականորեն ձևավորվել է բուն կառավարման մասին գիտության՝ կառավարաբանության (մենեջմենթ) կայացման առաջին դպրոցի՝ «գիտական կառավարման» դպրոցի շրջանակներում: Այստեղ, թերևս, ավելորդ չէ այդ հասկացության հստակեցումը (մանավանդ՝ տարըմբռնում կա լեզվաբանություն, փիլիսոփայություն, տնտեսագիտություն, քաղաքագիտություն և այլ ոլորտներում): հարացույցը որոշակի ժամանակաշրջանում տվյալ գիտական հանրույթի համար առավել ընդունելի կանխադրույթների ամբողջություն է, որն այդ գիտության ասպարեզում ծառայում է որպես հիմնախնդիրների ըմբռնման և լուծման ընդհանուր մեթոդաբանական հիմք: Եվ ինչպես հայտնի է, գիտությունը, որպես մշտապես զարգացող գիտելիքի համակարգ, անփոփոխ չի մնում: աստիճանական զարգացման հետ մեկտեղ տեղի է ունենում կտրուկ փոփոխություն, հին հարացույցի փոխարինում նորով, փաստորեն «գիտական հեղափոխություն» (Թոմաս Կուն):

Այս առումով, չմոռանանք, որ «տնտեսական մարդու» հարացույցն առաջինն էր կառավարաբանության մեջ, դրանով նշանավորվեց կառավարչական իրողության մասին նախկին կցկտուր իմացության փոխարինումը գիտությամբ: Կրկնում ենք, որպես մարդկանց համատեղ աշխատանքի կազմակերպման և կառավարման տեսական հիմք, սույն հայեցակարգը բյուրեղացել է «գիտական կառավարման» հիմնադիր Ֆրեդերիկ Թեյլորի՝ 19-րդ դարի վերջին – 20-րդ դարի սկզբին հրատարակած աշխատությունների և արտադրության բնագավառում իրականացրած գործնական վերափոխումների մեջ: Թեյլորիզմի էությունը սեղմ բնորոշվում է որպես «ժամանակի և շարժման չափում» (time and motion study): Սա պայմանավորված է այն բանով, որ Թեյլորի հիմնական գաղափարը «միակ լավագույն եղանակն» է (the one best way), այսինքն՝ աշխատանքային ամեն մի գործողության կատարման այն միակ և լավագույն (առավել արդյունավետ) եղանակը, որը պետք է գտնել ժամանակաչափման (քրոնոմետրաժ) միջոցով և դարձնել պարտադիր բոլոր աշխատողների համար: Պետք է բացառել, վերացնել ավելորդ շարժումները: Ոչ թե նախկինի պես ամեն ոք աշխատի ինչպես կարող է՝ ձեռք բերված հմտությամբ, «աջքաչափով» գտնված մեթոդներով (rule-of-thumb work methods), այլ ամեն գործողության համար ղեկավարությունը պետք է գտնի գիտական հիմքերը, ամեն մեկին առաջադրվի օրվա անելիքը՝ «դասը» (փաստորեն ձեռնարկությունների պլանավորման բաժինները այստեղից են ծնունդ առել): Պետք է ոչ թե որոնել պատրաստի աշխատող, այլ ուսուցանել, պատրաստել կազմակերպության ներսում: Վարչակազմը պարտավոր է ճիշտ ընտրել աշխատողներին, իրագործել

հիմնական պահանջը՝ ամեն մի աշխատող՝ իրեն համապատասխանող տեղում: Սա, տվյալ հարացույցի տեխնոլոգիական կողմն է, իսկ գաղափարական կողմը Թեյլորի՝ Պլատոնի և Ադամ Սմիթի տեսակետները կրկնող ձևակերպումն է. «Ձգտումը դեպի անձնական օգուտը միշտ եղել է և կլինի ամեն մի աշխատանքի շատ ավելի ուժեղ դրդապատճառ, քան ընդհանուրի բարօրության մասին դատողությունները» [10, էջ 116]:

Տեխնոկրատիզմի և էկոնոմիզմի այսօրինակ համադրումը բացառիկ դեր խաղաց հանրային արտադրության առավել ռացիոնալ և արդյունավետ կազմակերպման համար, նպաստեց ստանդարտացման խորացմանը, հիմք դրեց ձեռնարկություններում նորմավորման, հետագայում՝ պլանային բաժինների ստեղծման համար, իսկ սեփական աշխատող ձևավորելու հիմնապահանջը զարկ տվեց պրոֆտեխուսումնարանների զարգացմանը: Անփոփոխ մնաց աշխատանքի սուբյեկտի շահամիտման (մոտիվացիայի) ըմբռնումը՝ վարձատրություն (wage motive), և խնդիրն այն հմուտ գործադրելն էր՝ արդարացի փոխհատուցել, ժամանակին վճարել, նախատեսել պարգևավճար (բոնուս) և այլն: Եթե փորձենք հակիրճ բնութագրել, ապա պիտի ասել, որ հոգեբանական առումով այս համակարգի հիմքում ընկած է վերագրման (ատրիբուցիայի) երևույթը. Ֆրեդերիկ Թեյլորը, Հարինգտոն Էմերսոնը, Սենֆորդ Թոմսոնը, Հենրի Ֆորդը, Անրի Ֆայոլը, մյուս տեսաբանները և կազմակերպիչները (որքան կարող ենք դատել նրանց հայացքների շարադրանքից) աշխատանքի իմաստի սեփական՝ տնտեսական մեկնաբանումը վերագրում են առհասարակ բոլորին, ամեն մի աշխատողի վարքին:

Գրեթե համատարած վստահություն կար, թե գտնվել է մարդկանց համատեղ գործունեության լավագույն հարացույցը և դրա փաստացի գործադրման համապատասխան կառուցակարգը: «Տնտեսական մարդու» հարացույցին խարսխված «գիտական կառավարման» համակարգը 20-րդ դարի սկզբից շոնդայից հաջողությամբ տարածվեց բոլոր երկրներում, նորաստեղծ Խորհրդային Ռուսաստանում՝ առավել խանդավառությամբ՝ որպես «գիտության հսկայական առաջադիմություն», «արժեքավոր նվաճում» (Վ. Լենին):

Մինչդեռ նշանավոր «Հոտորնյան գիտափորձը», որ թեպետ նախապես կատարվում էր թեյլորիզմի գործադրման նպատակով [3, էջ 34 – 38], սակայն հետագայում դարձավ ինքնուրույն և ծավալուն հետազոտություն, փաստորեն հանգեցրեց «տնտեսական մարդու» հարացույցի ճգնաժամին: Գիտափորձն ակնառու ցույց տվեց, որ մարդիկ աշխատանքային գործունեությունից ակնկալում են ոչ միայն տնտեսական հատուցում, որ աշխատանքային միջավայրում կարևոր են ոչ միայն արտադրության տեխնոլոգիան և վարձատրության համակարգը, այլև մարդկային գործոնը, այսինքն՝ համատեղ աշխատող մարդկանց փոխադարձ վերաբերմունքը, համատեղելիությունը, համախմբվածությունը, բարոյահոգեբանական մթնոլորտը, ենթակաների հետ ղեկավարների հաղորդակցման ոճը, փոքր խմբի վարքագիծը և այլն: Գործարարության

սոցիալ-հոգեբանական խնդիրներով զբաղվող մի շարք տեսաբանների, ամենից առաջ՝ Էլթոն Մեյոյի, Ֆրից Ռոթլիսբերգերի, Ուիլյամ Դիքսոնի, ավելի ուշ՝ Ջեկոբ Մորենտյի աշխատությունների շնորհիվ ձևակերպեցին «հոգեբանական մարդու» հարացույցի հիմնադրույթները, իսկ գործնական առումով հիմք դրվեց կառավարման նոր՝ «մարդկային հարաբերությունների» դպրոցին: Ձեռնարկություններում ստեղծվեցին հոգեբանական ծառայություններ, «մարդկային հարաբերությունների» գծով հատուկ կառավարիչներ, մարդկանց վարքի կարգավորման ծայրահեղ տեխնոկրատական մեթոդները իրենց տեղը զիջեցին կառավարման ավելի «մեղմ», «մարդկային» մեթոդներին: Այս գաղափարները և դրանց ներդրման փորձը ծաղկում ապրեցին երկրորդ համաշխարհային պատերազմից հետո, հատկապես անցյալ դարի 50-ական թվականներին, նպաստեցին հասարակական գիտությունների մեջ «հումանիստական հեղաշրջմանը», հետագայում մաս կազմեցին «մարդկային ռեսուրսների կառավարման» ավելի ընդգրկուն հոսանքի:

«Տնտեսական մարդու» հարացույցի դրույթների համար առավել մեծ փորձություն դարձավ անցյալ դարի 70-ական թվականների ձևավորված «աշխատանքի հումանիզացման» շարժումը: Դուգլաս Մակ-Գրեգորի առաջարկած «X» և «Y» տեսությունների տարբերակման (փաստորեն՝ թեյլորիզմի և հակաթեյլորիզմի հակապատկերի ցայտուն մատուցման) հիման վրա գոյացան մարդու աշխատանքային վարքի դրդապատճառների վերաբերյալ Աբրահամ Մասլոուի, Ֆրեդերիկ Հերցբերգի, Կլեյտոն Ալդերֆերի, Վիկտոր Վրոմի և այլոց տեսությունները, Ժորժ Ֆրիդմանի «աշխատանքի եռակի վերաբժեքավորման» հայեցակարգը, ինչպես նաև դրանցից բխող մի շարք գործնական նորամուծություններ «աշխատանքն ինքնին» (work itself) գաղափարի ոգով՝ «աշխատանքի հարստացումը», «ճկուն աշխատանքային գրաֆիկը», «մասնակցային կառավարումը», «կիսահինքնուրույն խմբերը» և այլն [4, էջ 192–211]: Փաստորեն, ձևավորվեց նոր՝ «սոցիոլոգիական մարդու» հարացույցը, որի հիմնադրույթներն արմատապես հակադիր էին «տնտեսական մարդու» հարացույցին. եթե, օրինակ, վերջինիս ապավինում էր բացառապես «վարձատրության գործոնին», ապա ըստ «աշխատանքն ինքնին» սկզբունքի՝ աշխատանքի բուն բովանդակությունը (ամենից առաջ՝ ստեղծագործական տարրերը) մարդուն աշխատանքի մղելու ամենահզոր մոտիվատորն է, և եթե աշխատողը հնարավորություն է ստանում ինքնուրույն և ստեղծագործաբար աշխատելու, ապա դա շատ ավելի վճռորոշ դեր է խաղում, քան մնացած գործոններն ու հանգամանքները, այդ թվում՝ հենց վարձատրությունը:

Առերևույթ՝ այս երեք հարացույցների համեմատությունն աներկբա խոսում է հոգուտ «սոցիոլոգիական մարդու» հարացույցի, որը, անտարակույս, առավել համարժեք (ադեկվատ) է արտացոլում մարդու աշխատանքային վարքի դրդապատճառների հարուստ ներկայանակը և առաջարկում է մարդ արարածին առավել արժանավայել աշխատանքային կեցություն: Սակայն, ամբողջ

բանն այն է, որ հարացույցների «պատերազմում» հաղթանակը վճռվում է ոչ թե տեսական կառույցների առանձնահատկություններով, այլ ամենից առաջ սոցիալ-տնտեսական առկա իրողությամբ: Պատահական չէ, որ «Մեծ ճգնաժամի» տարիներին (անցյալ դարի 30-ական թվականներ) ոչ միայն ընդհատվեց Հոտորնյան գիտափորձը, այլև «տնտեսական մարդու» հարացույցը լիակատար «փոխվրեժի» հասավ, քանի որ համատարած գործազրկության, սնանկացման, անհուսություն պայմաններում միջին մարդը աշխատանք էր որոնում հանուն նյութական վարձատրության: Եվ ահավասիկ 21-րդ դարն «աշխատանքն ինքնին», «աշխատանքային կյանքի որակի» բարելավման առիթնող կարգախոսներով դիմավորած քաղաքակրթությանը դառը հիասթափություն պատճառեց 2008 – 2009 թվականների ֆինանսատնտեսական ճգնաժամը: Քիչ է անգամ ասել, թե «տնտեսական մարդու» հարացույցը կրկին ստանձնեց իր իրավունքները, այն առհասարակ գերիշխող դարձավ ինչպես կառավարաբանների դատողություններում, այնպես էլ կառավարման խնդիրների գործնական լուծումների մեջ: Հարցումներն արձանագրում էին մարդկանց ակնկալիքներում «աշխատանքի քանակի» ապահովում, քան թե «աշխատանքի որակի» ապահովում:

Ինչպես հումանիտար գիտությունների, այնպես էլ կառավարիչների համար ամենասուր հիմնախնդիրը դարձավ և, ըստ էության, տակավին մնում է «աշխատանքի շահամիտման ճգնաժամը» [7]: Պարզվեց, որ մարդ արարածի պահանջմունքների մասին մեր իմացությունը իրական կյանքում տեղ չունի, քանի որ ապրուստի միջոցների ապահովման հրամայականը պահանջմունքների բուրգը սեղմել-իջեցրել է (ռեդուկցիայի է ենթարկել) մինչև ֆիզիոլոգիական պահանջմունքների, լավագույն դեպքում՝ ապահովության պահանջմունքների մակարդակի:

Այստեղ «նպաստավոր» դեր խաղաց նաև աշխատանքի կազմակերպման փաստացի վիճակը: Բանն այն է, որ կառավարման ամենաբարձր մակարդակի ղեկավարները սիրով համաձայնում են «մասնակցային կառավարման» պահանջներին, ընդունում են իրենց լիազորությունների մի մասի պատվիրակմամբ թիմային աշխատանքի առավելությունները, առերևույթ «վստահության սկզբունքի» ջատագովն են, բայց իրականում օգտագործում են աշխատողների վրա գործազրկության սպառնալիքի ճնշումը և սերմանում տեխնոկրատական կառավարման թեյոթյան սկզբունքները: Դիտարկենք տնտեսավարող կազմակերպությունների վիճակը, «ղեկավար – ենթակա» փոխհարաբերությունների փաստացի բնույթը, որպես փորձագետ վկայակոչելով ամերիկացի նշանավոր հոգեբան Դենիել Գոոլմանին. «Եվրոպական արդյունաբերական գիգանտների մեծամասնությունում կառավարիչը ունի տարօրինակ կերպով երկատված հեղինակություն. իր հետ աշխատողները նրանից վախենում են և միաժամանակ խորշում, բայց իր ղեկավարների համար նա չափազանց համակրելի է: Սոցիալապես շատ հաղորդունակ՝ այս կառավարիչը զգալի ջանքեր է

գործադրում տպավորություն գործելու ոչ միայն իր ղեկավարների, այլև կազմակերպությունից դուրս գործընկերների վրա: Մինչդեռ բավական է, որ վերադառնա իր աշխատավայրը, նա իսկույն վերածվում է մանրախնդիր բռնակալի, որն անզուսպ գոռգոռում է այն աշխատակիցների վրա, ում գործունեությունը իրեն դուր չի գալիս, միաժամանակ ոչ մի դրվատական բառ իսկ չի ասում գերազանց աշխատողների հասցեին» [8, էջ 124]: Նման վերաբերմունքը չի կարող անհետևանք մնալ ենթակաների աշխատանքային վարքագծի և նրանց բուն ինքնագագացողության համար: Մասնավորապես, ըստ որոշ հետազոտության տվյալների, այն աշխատակիցների շրջանում, որոնք համարում են, թե իրենց հետ կառավարիչն անարդարացի է վարվում, անհիմն է քննադատում, սրտի տագնապը հանդիպում է 30 տոկոսով ավելի, նույն պատկերն է նաև այն աշխատակիցների շրջանում, որոնց կարծիքով կառավարիչն իրենց բանի տեղ չի դնում [9]: Նույն Դ. Գոուլմանի դիտարկմամբ՝ հատկապես կոշտ աստիճանակարգված կառուցվածքով կազմակերպություններում ղեկավարները հակված են լինում անձնիշխանական ոճի. նրանք ավելի անկաշկանդ և անսանձ են արտահայտում իրենց արհամարհանքը ենթակաների հանդեպ [8, էջ 227]:

Հավելենք հոգեբանական բնույթի ևս երկու երևույթ, որ անխուսափելիորեն ստվերում են մարդկային աշխատանքի «մարդաստեղծ» բնույթը և եթե անգամ ժամանակակից մարդուն լիովին էլ չեն խորթացնում իրեն էությունապես հարազատ գործունեությունից, ապա վերածում են առնվազն ամենաիսկական «տնտեսական մարդու»: Այդ երևույթներից առաջինը տեխնիկայի և տեխնոլոգիայի անձնային և հանրային դերակատարման որակական փոփոխությունն է. տեխնիկան միշտ եղել է աշխատանքի միջոց, այսօր տեխնիկան վերածվում է խաղի, ժամանցի միջոցի: Անտարակույս, մարդը եղել է ոչ միայն Homo Faber (արտադրող էակ), այլև Homo Ludens (խաղացող էակ), ուստի և վերջին տեսակետից մարդկության պատմությունը դիտարկելը, իսկապես, հետաքրքրական է և ուսանելի [տե՛ս 1], բայց այսօր արդեն ակնհայտ է, որ մարդկային էակի այս երկու բնութագրումները միմյանց ավելի ու ավելի են հակադրվում: Ավելին, համակարգչային խաղերը, ժամանցի կենտրոնները, համացանցի տրամադրած տարատեսակ զբաղմունքները ժամանակակից մարդու համար առավել կենսական արժեք են դառնում, քան աշխատանքում ստեղծագործելը, արարելը, սեփական հոգևոր և ֆիզիկական ուժերի ծաղկումն ու զարգացումը դիտարկելը: Աշխատանքը կրկին դառնում է վաստակելու միջոց, իսկ համակարգչային խաղերի երևութական աշխարհի մեջ ընկղմվելը՝ նպատակ: Եվ եթե աշխատանքը զուգորդվում է էվդեմոնիզմին՝ նորի, արարումների, ձեռքբերումների, երջանկության ակնթարթների համար, ապա վայելքը, հաճույքը, սպառումը, պարզապես «ժամանակ սպանելը» մարդու մեջ խորացնում են հեղոնիստական հոգեբանությունը, դարձնում սեփական կյանքի յուրատեսակ անգործունյա դիտորդ:



Այս երևույթն առավել սաստկանում է մյուս երևույթի՝ տեխնոլոգիական հարաճուն գործազրկության ազդեցությամբ: Ժամանակակից տեղեկատվական տեխնիկան, ոռոտացված արտադրական հոսքերը, «արհեստական ինտելեկտի» հնարավորությունների ընդլայնումը հետզհետե ավելի մեծ զանգվածով մարդկանց է զրկում աշխատանքից, ավելորդ են դառնում ոչ միայն առանձին մասնագիտությունները, այլև ձևավորվում է «ավելորդ մարդկանց» ամբողջ սերունդ: Արդի քաղաքակրթության լրջագույն ճգնաժամի դրսևորումներից է անձի սոցիոմշակութային կարևորագույն հատկության՝ «նախաձեռնողական ինքնության» կորուստը [2, 6]: Կարծեք իրականություն են դառնում հակաուտոպիայի հեղինակների այն նկարագրությունները (ինչպես, օրինակ, Օլդոս Հաքսլիի «Գեղեցիկ նոր աշխարհ» վեպում), թե արդեն ոչ հեռավոր ապագայում մարդկանց կյանքում աշխատանքն առհասարակ չնչին դեր է խաղալու՝ թմրադեղերը և ժամանցային խաղերն են լցնելու նրանց ժամանակը: Դրա վաղօրոք իրականացման ձախողված փորձ պիտի համարել 2016 թ. հունիսին Շվեյցարիայում անցկացված հանրաքվեն, որով կառավարությունն առաջարկում էր, փաստորեն աշխատանքից զրկվելու համար փոխհատուցում՝ բազային եկամուտ՝ ամեն մեծահասակի համար 2500 ֆրանկ (2555 դոլար), երեխայի՝ 625: Բարեբախտաբար, հանրաքվեի մասնակիցների միայն քառորդ մասը համաձայնեց նման «բախտավորությանը»: Բայց սա ընդամենն առաջին հանրաքվեն էր, այսինքն՝ առաջին փորձը, երբ պետությունը ամենաբարձր մակարդակով իր քաղաքացուն դիտում է որպես «տնտեսական մարդ», որն աշխատանքն իմաստավորում է որպես միայն վարձատրության միջոց, ուստի և աշխատանքի բացակայության պատճառով առաջարկվում է դրամական փոխհատուցում: Բարեբախտաբար, կրկնենք, այսօրինակ «հաց և զվարճալիքը» մերժվեց, հույս ներշնչելով մարդկությանը, որ աշխատանքը, այդուհանդերձ, մարդու համար ավելին է, քան միայն ապրուստի ապահովումը:

Աշխատանքը միշտ էլ կմնա նաև որոշակի վարձատրության համար կատարվող գործունեություն (այնպես որ վարձատրման համակարգը մշտապես կատարելագործման կարիք է ունենալու), բայց աշխատանքի մարդկային իմաստի նեղացում-հանգեցումը սուկ նյութական նկատառումներին սխալ է տեսական առումով, իսկ գործնական առումով միշտ էլ ժամանակավոր է, արդարացված լոկ անցողիկ հանգամանքներով: «Տնտեսական մարդու» հարացույցը մարդկային աշխատանքի իմաստի և նշանակության ինքնին հասկանալի և համոզիչ մեկնաբանությունն է, ուստի և դյուրին վերարտադրվում է որոշակի բարոյահոգեբանական հիմքով և «մարդկային գործոնի» կարևորությունն անտեսող կառավարման տեխնոկրատական կառուցվածքների պայմաններում: Մինչդեռ դրա հաղթահարումը, մարդու և նրա աշխատանքի էությունն ավելի համարժեք արտահայտող մյուս՝ «հոգեբանական մարդու» և «սոցիոլոգիական մարդու» հարացույցների արմատավորումը ենթադրում է աշխատանքային միջավայրի և ամբողջ հանրային կյանքի կազմակերպման

ժողովրդական կառուցվածքների առկայություն, մարդու պահանջմունքների ողջ հարստության մասին թե՛ իրենց՝ աշխատողների, և թե՛ նրանց աշխատանքը կազմակերպողների համարժեք պատկերացումներ ու դիրքորոշում, փոխադարձ վստահության մթնոլորտ, վերջապես, հիշեցնենք (և վերափմաստավորենք) մի «ինացած» հասկացություն՝ «աշխատասիրություն»:

### Գրականություն

1. **Հայզինգա Յ.** – Մշակույթի խաղային տարրի սահմանման փորձ / Թարգմ. հուլանդ., Եր.: Սարգիս Խաչենց, 2007. – 374 էջ:
2. **Հարությունյան Էդ.** – Մարդկային կեցության այլակերպումները, Եր.: ԵՊՀ հրատ., 2018. – 188 էջ:
3. Մենեջմենթ / ՀՀ ԳԱԱ ակադեմիկոս **Յու. Սուվարյանի** ընդհանուր խմբագրությամբ, Չորրորդ, լրացված, բարեփ. հրատ., Եր.: Տնտեսագետ, 2016. – 672 էջ:
4. **Միրզոյան Վ.**, - Կառավարման փիլիսոփայություն, հինգերորդ, լրացված հրատ., Եր.: ՎՄՎ-ՊՐԻՆՏ, 2015. – 496 էջ:
5. **Միրզոյան Վ. Ա., Մարտիրոսյան Ա.** - Կարլ Մարքսի տեսական վաստակի վերագնահատման փորձ // «Բանբեր Երևանի համալսարանի», «Սոցիոլոգիա, տնտեսագիտություն», № 2 (26), 2018, էջ 3 – 17:
6. **Սողոմոնյան Գ.** – Սոցիոմշակութային փոխակերպումներ և մարդաբանական ճգնաժամ, Եր.: ԵՊՀ հրատ., 2018. – 240 էջ:
7. **Мирзоян В. А.** - Кризис трудовой мотивации: опыт философского анализа // Вопросы философии, 2011, № 11, с. 3 – 13.
8. **Goleman D.** - Social Intelligence. The New Science of Human Relations. London: Arrow Books, 2007. – 403 p.
9. **Kivimaki M.** - Justice at Work and Reduced Risk of Coronary Heart Disease Among Employees // Archives of Internal Medicine, 2005, № 165, p. 2245–2251.
10. **Taylor F.** - The Principles of Scientific Management. N.Y.: Harper and Brothers, 1911. – 144 p.

### ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ И ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ОСНОВЫ ВОСПРОИЗВОДСТВА ПАРАДИГМЫ “ЭКОНОМИЧЕСКОГО ЧЕЛОВЕКА”

*Мирзоян В. А. (Ереван, Армения)*

*Мартirosян А. Р. (Ереванский Государственный Университет,  
Ереван, Армения)*

Статья посвящена анализу сущности и проявлениям парадигмы “экономического человека”. Представления о поведении “экономического человека”, сформированной как управленческая парадигма в конце 19-ого –

начале 20-ого веков, постоянно воспроизводятся под воздействием определённых психологических факторов и в условиях определённых организационных форм.

**Ключевые слова:** *“экономический человек”, парадигма, тэйлоризм, смысл труда, потребность в труде.*

## **PSYCHOLOGICAL AND ORGANIZATIONAL BASIS OF THE “ECONOMIC MAN” PARADIGM REPRODUCTION**

*Mirzoyan V. A. (Yerevan, Armenia)*

*Martirosyan A. R. (Yerevan State University, Yerevan, Armenia)*

The article is devoted to the analysis of the essence and manifestations of the “economic man” paradigm. Ideas about the behavior of “economic man”, formed as a managerial paradigm in the late 19<sup>th</sup> – early 20<sup>th</sup> centuries, constantly reproduced under the influence of certain psychological factors and in certain organizational forms.

**Key words:** *“Economic man”, paradigm, taylorism, the meaning of labor, the need for labor.*