

ԿԱՐԾԻՔ

ՄԱՐԻ ԵՍՍԱՅԻ ՍՏԵՓԱՆՅԱՆԻ «ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԿԱՌԱՎԱՐՄԱՆ ԱՐԴՅՈՒՆԱՎԵՏՈՒԹՅՈՒՆԸ ԵՎ ԴՐԱ ԲԱՐՁՐԱՑՄԱՆ ՈՒՂՂՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ (ՀՀ ԱՌԵՎՏՐԱՅԻՆ ԲԱՆԿԵՐԻ ՆՅՈՒԹԵՐՈՎ)» ԹԵՄԱՅՈՎ Ը.00.02-
«ՏՆՏԵՍՈՒԹՅԱՆ, ՆՐԱ ՈԼՈՐՏՆԵՐԻ ՏՆՏԵՍԱԳԻՏՈՒԹՅՈՒՆ ԵՎ ԿԱՌԱՎԱՐՈՒՄ» ՄԱՍՆԱԳԻՏՈՒԹՅԱՄԲ ՏՆՏԵՍԱԳԻՏՈՒԹՅԱՆ ԹԵԿՆԱԾՈՒԻ ԳԻՏԱԿԱՆ ԱՍՏԻՃԱՆԻ ՀԱՅՑՄԱՆ ԱՏԵՆԱԽՈՍՈՒԹՅԱՆ ՎԵՐԱԲԵՐՅԱԼ

ԱՏԵՆԱԽՈՍՈՒԹՅԱՆ ԹԵՄԱՅԻ ԱՐԴԻԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆԸ

Մարդկային ռեսուրսների կառավարումը (ՄՌԿ) արդի տնտեսական հարաբերություններում աստիճանաբար ձեռք է բերում դրսևորման նոր ձևեր և ուղղություններ՝ քանի որ ընդլայնվում են տեխնոլոգիաների կիրառման շրջանակները, ինչպես նաև ներդրվում են համագործակցության ու գործընկերության ձևավորման նորարարական մոտեցումներ: Բանկային համակարգում ՄՌԿ-ն ունի առանձնահատուկ դեր և նշանակություն, պայմանավորված այդ համակարգի կանխատեսելիության, ռիսկի և այլ գործոններով, որոնք կարևոր են տնտեսական որոշումների կայացման առումով:

Առևտրային բանկերում ՄՌԿ համակարգի հետ կապված հետազոտությունների կարևորությունը բխում է նաև ֆինանսատնտեսական ցուցանիշների բարելավման և կառավարման արդյունավետության մակարդակի բարձրացման նպատակներից: Ակնհայտ է, որ այդ նպատակները կարևոր են Հայաստանի Հանրապետության սոցիալ-տնտեսական այժմյան վիճակի համատեքստում՝ համաճարակի և պատերազմի հետևանքների հաղթահարման տեսանկյունից: Այս պայմաններում ՀՀ առևտրային բանկերի մարդկային ռեսուրսները իրենց հմտությունների, փորձի ու կարողությունների ներդրմամբ պետք է ապահովեն ներդաշնակություն իրավիճակային կառավարման և ռազմավարական պլանավորման միջև: Հետևաբար առևտրային բանկերի ՄՌԿ համակարգերի գործունեության արդյունավետության ապահովումը մեր հանրապետությունում արդի մարտահրավեր է, իսկ այդ ոլորտի բարելավմանն ուղղված հետազոտություններն ու վերլուծությունները՝ հրատապ խնդիր:

Մ. Ստեփանյանի ատենախոսության մեջ դրված նպատակները, դրանց լուծմանն ուղղված խնդիրները և այդ շրջանակներում իրականացված հետազոտություններն առնչվում են վերոնշյալ դիտարկումներին, որոնցով էլ պայմանավորված է թեմայի արդիականությունը:

ԱՏԵՆԱԽՈՍՈՒԹՅԱՆ ՆՊԱՏԱԿԸ ԵՎ ԽՆԴԻՐՆԵՐԸ

Ատենախոսության նպատակը ՀՀ առևտրային բանկերում ՄՌԿ համակարգի արդի հիմնախնդիրների համակարգային ուսումնասիրության ու վերլուծության հիման վրա գործառության բարեփոխումների իրականացման և արդյունավետության բարձրացման հիմնարար ուղիների մշակումն է: Այդ նպատակի իրականացման համար ատենախոսության հիմքում դրվել են հետևյալ խնդիրները.

- մարդկային ռեսուրսների կառավարման տեսամեթոդաբանական հիմքերի ուսումնասիրություն,
- մարդկային ռեսուրսների կառավարման արդյունավետության գնահատման միջազգային փորձի համեմատական վերլուծություն,
- բանկային կառավարման համատեքստում մարդկային ռեսուրսների կառավարման առանձնահատկությունների ուսումնասիրություն,
- ՀՀ ֆինանսական համակարգում աշխատանքի շուկայի վերլուծություն,
- ՀՀ բանկային համակարգում մարդկային ռեսուրսների կառավարման առանձնահատկությունների ուսումնասիրություն,
- ՀՀ բանկային համակարգի համար մարդկային ռեսուրսների կառավարման արդյունավետության գնահատում,
- բանկերի գործունեության արդյունքների նկատմամբ ՄՌԿ համակարգի ազդեցության գնահատման տնտեսամաթեմատիկական մոդելի մշակում,
- ՀՀ բանկերի գործունեության արդյունքների նկատմամբ ՄՌԿ համակարգի ազդեցության գնահատման մոդելի գործարկման արդյունքների ամփոփում:

ԱՏԵՆԱԽՈՍՈՒԹՅԱՆ ՀԻՄՆԱԿԱՆ ԲՈՎԱՆԴԱԿՈՒԹՅՈՒՆԸ

Ատենախոսությունը կազմված է ներածությունից, երեք գլուխներից, եզրակացությունների բաժնից և օգտագործված գրականության ցանկից:

Ներածությունում հիմնավորվել է թեմայի արդիականությունը, ներկայացվել է ատենախոսության նպատակը և խնդիրները, առարկան և օբյեկտը, տեսամեթոդաբանական հիմքերը և տեղեկատվական ապահովումը, հետազոտության հիմնական գիտական արդյունքները և նորույթը, արդյունքների կիրառումը և գործնական նշանակությունը, հետազոտության փորձարկումը և հրապարակումները, ինչպես նաև աշխատանքի կառուցվածքն ու ծավալը:

Ատենախոսության առաջին գլխում հեղինակը մանրամասն ուսումնասիրել է մարդկային ռեսուրսների կառավարման բազմաթիվ առանձնահատկություններ և գնահատման հիմնախնդիրներ: Մասնավորապես՝ առաջին ենթահարցում անդրադարձ է կատարել մարդկային ռեսուրսների կառավարման հետ կապված հիմնական տեսություններին և գարգացման փուլերին: Աշխատանքի այս մասում կարևորվել են մարդկային ռեսուրսների կառավարման շրջափուլերը և Հարվարդի սխեման, որոնց մասով հեղինակն իրականացրել է բովանդակային ուսումնասիրություններ: Երկրորդ ենթահարցի առանցքում եղել է մարդկային ռեսուրսների կառավարման միջազգային փորձի համեմատական վերլուծությունը: Համադրելով մարդկային ռեսուրսների կառավարման հետ կապված գնահատականների մի շարք մոտեցումներ ծախսերի և արդյունքների տեսանկյունից, հեղինակը հանգել է եզրակացության, որ ՄՌԿ արդյունավետության գնահատման ոչ թե լրիվ նոր մեղել ու մոտեցումներ է պետք ձևավորել ու կիրառել, այլ պետք է պարբերաբար կատարելագործել եղած մեթոդները: Առաջին գլխի երրորդ ենթահարցում Մ. Ստեփանյանը մարդկային ռեսուրսների կառավարման առանձնահատկությունները դիտարկել է միջազգային բանկային համատեքստում: Տարբեր մոդելների ու համակարգերի ուսումնասիրության արդյունքում ատենախոսը կարծիք է հայտնել, որ ՄՌԿ արդյունավետության գնահատման մեխանիզմներից ամենաարդյունավետ տարբերակը կարող է հանդիսանալ ուսումնասիրված բանկերի կողմից առաջարկվող մոտեցումների արդյունավետ համադրումը:

Ատենախոսության երկրորդ գլուխը վերաբերում է ՀՀ բանկային համակարգում մարդկային ռեսուրսների կառավարման հիմնախնդիրներին, որտեղ առաջին ենթահարցում քննարկվել են այդ ոլորտի առանձնահատկությունները: Ներկայացնելով ՀՀ առևտրային բանկերի կողմից ՄՌ-ի հավաքագրման և վերապատրաստման համակողմանի ուսումնասիրություն, ինչպես նաև դրանք համադրելով բանկային համակարգի արդյունավետության մի շարք ցուցանիշների հետ, հեղինակը եզրակացրել է, որ ՄՌԿ-ն կապված է արտաքին միջավայրի և ՀՀ ֆինանսական, բանկային հատվածի ու աշխատաշուկայի զարգացման միտումներից: Երկրորդ ենթահարցում իրականացվել է ՀՀ բանկային համակարգի ՄՌԿ արդյունավետության գնահատում: Հետազոտության այս մասում հեղինակը վերլուծության է ենթարկել ՀՀ մի շարք բանկերի ցուցանիշներ՝ անձնակազմի արդյունավետության վերաբերյալ: Այս ենթահարցն ամփոփվել է Հայբիզնեսբանկի և Ակբա Կրեդիտ Ագրիկոլ բանկի համար աշխատանքի արտադրողականության ցուցանիշների հաշվարկով:

Հետազոտության երրորդ գլխում ատենախոսը ներկայացրել է մարդկային ռեսուրսների կառավարման արդյունավետության բարձրացման ուղիները ՀՀ առևտրային բանկերում, որի առաջին ենթահարցում դիտարկել է ՄՌԿ օրենսդրակազմակերպական ուղղությունները: Այստեղ հիմնականում ուսումնասիրվել են աշխատանքային պարտականությունների հետ կապված դրույթներ: Երկրորդ ենթահարցի հիմնական բովանդակությունը վերաբերում է բանկերի գործունեության արդյունքների նկատմամբ ՄՌԿ համակարգի ազդեցության գնահատման տնտեսամաթեմատիկական մոդելի մշակմանը: Հեղինակը մշակել է տեսական մոդել, բացի այդ հարցաթերթերի միջոցով իրականացրել է գործնական հետազոտություն: Երրորդ ենթահարցում հեղինակը դիտարկել է ՄՌԿ համակարգի ազդեցության գնահատման տնտեսամաթեմատիկական մոդելի գործարկման արդյունքները: Այդ արդյունքներով հեղինակը եզրակացրել է, որ օտարերկրյա կապիտալով աշխատող բանկերը ավելի շատ են ծախսում իրենց աշխատակիցների վրա, քան զուտ հայկական կապիտալով աշխատող բանկերը: Բացի այդ՝ աշխատակիցները կարևորում են աշխատանքը բարձր վարկանիշ ունեցող բանկերում, թեկուզև ցածր աշխատավարձով:

ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅԱՆ ՀԻՄՆԱԿԱՆ ԳԻՏԱԿԱՆ ԱՐԴՅՈՒՆՔՆԵՐԸ ԵՎ ՆՈՐՈՅԹԸ

Ատենախոսության հիմնական գիտական արդյունքներն ու նորույթը կայանում են հետևյալում՝

1. համակարգված տեսքով ներկայացվել են ՄՌԿ համակարգի ցուցանիշները և ՀՀ բանկերում ՄՌԿ արդյունավետության գնահատման մոտեցումները՝ ՀՀ ֆինանսական շուկայում գործող բանկերում ՄՌԿ համալիր գնահատման ցուցանիշների միասնական համակարգի մշակման նպատակով.

2. ՄՌԿ համակարգի համալիր գնահատման ցուցանիշների միասնական համակարգի հիման վրա մշակվել են ՀՀ առևտրային բանկերի ֆինանսատնտեսական գործունեության վրա ՄՌԿ համակարգի ազդեցության գնահատման նոր սկզբունքներ՝ որոշակի հսկիչ փոփոխականներով (բանկի մեծությունը, կազմակերպարավական կարգավիճակը, կապիտալի կառուցվածքը և այլն).

3. մշակվել և ՀՀ առևտրային բանկերի օրինակով գործարկվել է բանկերի գործունեության արդյունքների նկատմամբ մարդկային ռեսուրսների կառավարման համակարգի ազդեցության գնահատման տնտեսամաթեմատիկական մոդել.

4. բացահայտվել է ՀՀ ֆինանսական շուկայում գործող բանկերի ֆինանսատնտեսական արդյունքների և ՄՌԿ համակարգի արդյունավետության միջև դրական կորելացիոն կախվածություն, ինչպես նաև առանձնացվել է բանկերի գործունեության վրա առավել էական ազդեցություն գործող ՄՌԿ համակարգի ցուցանիշները, որի արդյունքում մշակվել են գործնական երաշխավորություններ ՀՀ առևտրային բանկերում ՄՌԿ համակարգի կատարելագործման ուղղությամբ:

ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅԱՆ ԱՐԴՅՈՒՆՔՆԵՐԻ ԿԻՐԱՌՈՒՄԸ ԵՎ ԳՈՐԾՆԱԿԱՆ ՆՇԱՆԱԿՈՒԹՅՈՒՆԸ

Հետազոտության մեջ իրականացված տեսական մեկնաբանությունները և գործնական հաշվարկները կարող են ուղեցույց հանդիսանալ ոլորտի հետազոտողների համար: Մշակված մոդելը և հարցաթերթերի, ինչպես նաև

վիճակագրական ցուցանիշների հիման վրա իրականացված տնտեսամաթեմատիկական լուծումները կնպաստեն բանկային համակարգում մարդկային ռեսուրսների կառավարման արդյունավետության բարձրացման ռազմավարական ծրագրերի մշակմանը:

ԴԻՏՈՂՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՎԵՐԱԲԵՐՅԱԼ

Ատենախոսության մեջ առկա են նաև որոշակի թերություններ, որոնք կարելի է ներկայացնել հետևյալ տեսքով.

1. Աշխատանքի 1.1 և 3.1 ենթահարցերի համար չեն իրականացվել կատարված ուսումնասիրությունների արդյունքների ամփոփում և չեն ներկայացվել հիմնական եզրահանգումներ: Հետազոտության գիտական արժեքն ավելի մեծ կլիներ, եթե այդ ենթահարցերն ամփոփվեին եզրահանգումներով և արտացոլվեին աշխատանքի տրամաբանական կառուցվածքի մեջ:
2. Ատենախոսության 2.1՝ «Մարդկային ռեսուրսների կառավարման առանձնահատկությունները ՀՀ բանկային համակարգում» ենթահարցի սկզբում՝ էջ 46-50-ում, մանրամասն ներկայացվել է ՀՀ առևտրային բանկերի մի շարք ցուցանիշների գծով վիճակագրական տեղեկատվություն: Սակայն նույն հարցի հետագա շարադրանքներում այդ ուսումնասիրությանն անդրադարձ քիչ է կատարվել՝ նվազեցնելով ՄՌԿ ոլորտում վերլուծությունների արդյունավետությունը:
3. Աշխատանքի 3.1՝ «Մարդկային ռեսուրսների կառավարման օրենսդրակազմակերպական ուղղությունները» ենթահարցը ինչպես նախորդ, այնպես էլ հաջորդ ենթահարցերի հետ գրեթե չի ներկայացվել պատճառահետևանքային կապով, որի արդյունքում այս ենթահարցի դերը և նշանակությունը ամբողջ հետազոտության մեջ նշանակալի չէ:

ԵԶՐԱԿԱՑՈՒԹՅՈՒՆ

Նշված դիտողությունները չեն նվազեցնում աշխատանքի գիտագործնական արժեքը և նպատակ ունեն ուղղորդել ատենախոսին հետագա աշխատանքների բարելավման համար:

Մ.Ե.Ստեփանյանի կողմից ներկայացված ատենախոսությունն ունի կարևոր գիտագործնական նշանակություն ՀՀ առևտրային բանկերի համար, նրա կողմից իրականացված վերլուծությունները պարունակում են մեթոդական անհրաժեշտ մոտեցումներ բանկային համակարգի մարդկային ռեսուրսների կառավարման համատեքստում: Աշխատանքում իրականացված հիմնական եզրահանգումներն արտացոլում են կատարված հետազոտությունների, վերլուծությունների և ուսումնասիրությունների շրջանակը, որոնք կարող են կիրառվել ոլորտի համակարգային մոտեցումների համար, ինչպես նաև առանձին բանկերի ՄԴԿ արդյունավետության բարձրացման նպատակով:

Ատենախոսությունն իր տրամաբանական կառուցվածքով, առաջադրված նպատակներով և խնդիրներով, դրանց լուծումներին հասնելու ուղիներով, իրականացված վերլուծությունների ու մոդելավորման առանձնահատկություններով, գծապատկերների ու աղյուսակների կիրառմամբ, ինչպես նաև գիտական շարադրանքով հանդիսանում է անհրաժեշտ չափանիշներով կատարված ավարտուն գիտական հետազոտություն: Հեղինակի հրապարակումները համապատասխանում են աշխատանքի արդյունքներին:

Մարի Եսսայի Ստեփանյանի «Մարդկային ռեսուրսների կառավարման արդյունավետությունը և դրա բարձրացման ուղղությունները (ՀՀ առևտրային բանկերի նյութերով)» թեմայով ատենախոսությունը համապատասխանում է «Հայաստանի Հանրապետությունում գիտական աստիճանաշնորհման կանոնակարգով» թեկնածուական ատենախոսություններին ներկայացվող պահանջներին, իսկ հեղինակն արժանի է Ը.00.02-«Տնտեսության, նրա ճյուղերի տնտեսագիտություն և կառավարում» մասնագիտությամբ տնտեսագիտության թեկնածուի գիտական աստիճանի շնորհմանը:

12.12.2020թ.

Պաշտոնական ընդդիմախոս՝

Տնտեսագիտության թեկնածու, դոցենտ՝

Ս.Վ.ԽԱԶԻԿՅԱՆ

Պաշտոնական ընդդիմախոս, տնտեսագիտության թեկնածու, դոցենտ

Ս.Վ.Խաչիկյանի ստորագրությունը հաստատում եմ՝

ՀՊՏՀ գիտական քարտուղար՝

Ն.Հ.ԴԱՐԲԻՆՅԱՆ

