

Կ Ա Ր Ծ Ի Ք

ՊԱՇՏՈՆԱԿԱՆ ԸՆԴԴԻՄԱԽՈՍԻ

Էմիլ Արաիկի Գրիգորյանի «Մարդկային ռեսուրսների կառավարման հիմնախնդիրները << տեղեկատվական տեխնոլոգիաների ոլորտում» թեմայով ատենախոսության վերաբերյալ՝ ներկայացված Ը.00.02- «Տնտեսության, նրա ոլորտների տնտեսագիտություն և կառավարում» մասնագիտությամբ տնտեսագիտության թեկնածուի գիտական աստիճանի հայցման համար

1. ԱՏԵՆԱԽՈՍՈՒԹՅԱՆ ԹԵՄԱՅԻ ԱՐԴԻԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆԸ

Կազմակերպությունների գործունեության ցուցանիշների բարելավման հարցում մարդկային գործոնի կշիռը և դերը շարունակաբար աճում են, որն առավել զգալի է հատկապես տեղեկատվական տեխնոլոգիաների ոլորտում:

2000 թ. ինֆորմացիոն տեխնոլոգիաների ոլորտն արդեն իսկ ճանաչվել էր որպես Հայաստանի տնտեսության զարգացման գերակա ճյուղ: Ոլորտի զարգացման համար պարարտ հող էր ձևավորվել սկսած խորհրդային տարիներից: Չնայած անկախության առաջին տարիներին արձանագրված հետընթացին՝ ոլորտի զարգացման ներուժը ինչ-որ չափով պահպանվել էր, որի արդյունքում էլ հետագա տարիներին ոլորտում արձանագրվել է կտրուկ աճ: Վերջին ավելի քան 20 տարիներին, չնայած ոլորտի՝ առաջանցիկ տեմպերով զարգացմանը և արձանագրված ձեռքբերումներին, տարբեր հարթակներում մշտապես ներկայացվել են ոլորտի զարգացման խոչընդոտները, այդ թվում՝ աշխատաշուկայի հիմնախնդիրները և բարձր որակավորմամբ մասնագետների պակասը:

Ներկայիս մրցակցության բարձր մակարդակի պայմաններում աշխատուժի պակասով պայմանավորված մարտահրավերները տեղեկատվական տեխնոլոգիաների ոլորտի կազմակերպությունները փորձում են լուծել սեփական միջոցներով, որին

անմիջականորեն մասնակցում են կազմակերպությունների մարդկային ռեսուրսների կառավարման մասնագետները:

Ատենախոսության արդիականությունը պայմանավորված է նաև այն հանգամանքով, որ ՀՀ տեղեկատվական տեխնոլոգիաների ոլորտում մարդկային ռեսուրսների կառավարման առանձնահատկությունների ուսումնասիրության արդյունքում հնարավորություն կստեղծվի գնահատել մարդկային ռեսուրսների կառավարման համակարգերի արդյունավետությունը և նշել խնդիրների լուծման ուղիները: Այս ամենը նաև դրական կազդի ընդհանուր աշխատաշուկայի հիմնախնդիրների լուծումների վրա:

2. ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅԱՆ ՆՊԱՏԱԿԸ ԵՎ ԽՆԴԻՐՆԵՐԸ

Ատենախոսության նպատակը Հայաստանի տեղեկատվական տեխնոլոգիաների ոլորտում մարդկային ռեսուրսների կառավարման հիմնախնդիրների համատեքստում առանցքային գործառույթների բացահայտումը և արդյունավետության գնահատումը, ինչպես նաև արդյունավետության բարելավման հնարավոր ուղիների վերհանումն են: Ատենախոսության հիմքում հեղինակը դրել է հետևյալ խնդիրները՝ մարդկային ռեսուրսների կառավարման էության, դերի և առկա միտումների ուսումնասիրություն, ՀՀ տեղեկատվական և հաղորդակցական տեխնոլոգիաների ոլորտում զբաղվածության առանձնատկությունների և դրա վրա ազդող գործոնների, բարձրտեխնոլոգիական ոլորտում ՄԴԿ առանձնահատկությունների ուսումնասիրություն, ՀՀ տեղեկատվական տեխնոլոգիաների ոլորտի կազմակերպություններում մարդկային ռեսուրսների համալրման և զարգացման առանձնատկությունների ուսումնասիրություն և վերլուծություն:

3. ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆՈՒՄ ՍՏԱՑՎԱԾ ԱՐԴՅՈՒՆՔՆԵՐԸ ԵՎ ԱՏԵՆԱԽՈՍՈՒԹՅԱՆ ԳԻՏԱԿԱՆ ՆՈՐՈՒՅԹԸ

Ատենախոսության հիմնական գիտական արդյունքները և նորույթը հետևյալն են՝

1. Միջազգային փորձի և Հայաստանի տեղեկատվական տեխնոլոգիաների ոլորտի երկարաժամկետ խնդիրների ուսումնասիրության հիման վրա մշակվել է ՏՀՏ

ուլորտում զբաղվածության բազմագործոնային մոդելը, որի վերլուծությունը ցույց է տվել, որ որակյալ աշխատուժի գործոնը, պայմանավորված հատկապես կրթական համակարգի որակով, զբաղվածության վրա ազդող հիմնական գործոնն է:

2. Հայաստանի տեղեկատվական տեխնոլոգիաների ոլորտում իրականացված մարդկային ռեսուրսների կառավարման համակարգերի բազմակողմանի վերլուծության, այդ թվում միջազգային փորձի տեսական մոտեցումների հիման վրա առանձնացվել են ՄԴԿ արդյունավետության վրա առավելապես ներազդող հավաքագրման և ընտրության, ուսուցման և վերապատրաստման գործառույթները, ինչպես նաև առաջին անգամ Հայաստանի տեղեկատվական տեխնոլոգիաների ոլորտում էկոնոմետրիկ վերլուծության միջոցով իրականացվել է մարդկային ռեսուրսների կառավարման առանցքային գործառույթները՝ հավաքագրումն ու ընտրությունը բնութագրող աշխատանքի առաջարկի ընդունման վրա առանձին գործոնների ազդեցության գնահատում:

3. Գնահատվել է ՀՀ տեղեկատվական տեխնոլոգիաների ոլորտի մասնագետների աշխատանքի արտադրողականության վրա նրանց ուսուցման և վերապատրաստման, ինչպես նաև դրա հետ կապված այլ քանակական ու որակական գործոնների ազդեցությունը, որի արդյունքներն անհրաժեշտ է հաշվի առնել արտադրողականության աճի առաջանցիկ տեմպերի ապահովման նպատակով:

4. ԱՏԵՆԱԽՈՍՈՒԹՅԱՆ ԱՐԴՅՈՒՆՔՆԵՐԻ ԳԻՏԱԳՈՐԾՆԱԿԱՆ ՆՇԱՆԱԿՈՒԹՅՈՒՆԸ

Եզրակացությունների և առաջարկությունների հիման վրա կարող են քայլեր ձեռնարկվել տեղեկատվական տեխնոլոգիաների ոլորտում աշխատաշուկայի հիմնախնդիրների լուծման ուղիների բարելավման համար, իսկ ՀՀ տեղեկատվական տեխնոլոգիաների ոլորտի կազմակերպությունների համար հնարավորություններ են ստեղծվում՝ բարելավելու մարդկային ռեսուրսների կառավարման առանցքային գործառույթները: Ատենախոսությունը կարող է նաև հետաքրքրություն ներկայացնել տեղեկատվական տեխնոլոգիաների ոլորտում պետական քաղաքականության և դրանից բխող ռազմավարությունների մշակման համար:

5. ԱՏԵՆԱԽՈՍՈՒԹՅԱՆ ԾԱՎԱԼԸ ԵՎ ԿԱՌՈՒՑՎԱԾՔԸ

Ատենախոսությունը շարադրված է 154 էջի վրա և բաղկացած է ներածությունից, երեք գլխից, եզրակացություններից և առաջարկություններից, օգտագործված գրականության ցանկից:

«Ներածության» մեջ հիմնավորված է ատենախոսության թեմայի արդիականությունը, ներկայացված են հետազոտության նպատակը, խնդիրները, օբյեկտը և առարկան, տեղեկատվական հիմքերը և աղբյուրները, ստացված արդյունքները և գիտական նորույթը:

Ատենախոսության առաջին՝ «Մարդկային ռեսուրսների կառավարման էությունը, տեսամեթոդական հիմքերը և առկա միտումները» գլխում հեղինակի կողմից ուսումնասիրվել և ներկայացվել են մարդկային ռեսուրսների կառավարման էությունը, դերը, տեսական և գործնական հայեցակարգերի ձևավորումն ու զարգացումը:

Ատենախոսության երկրորդ՝ «Աշխատաշուկայի հիմնախնդիրները ՀՀ ՏՏ ոլորտում և մարդկային ռեսուրսների կառավարման առանձնահատկությունները բարձրտեխնոլոգիական ոլորտներում» գլխում ուսումնասիրվել են ՀՀ տեղեկատվական տեխնոլոգիաների ոլորտի աշխատաշուկայի առանձնահատկությունները, մշակվել է տեղեկատվական և հաղորդակցական տեխնոլոգիաների ոլորտում զբաղվածության բազմագործոնային մոդել, ուսումնասիրվել են բարձրտեխնոլոգիական ոլորտի կազմակերպություններում մարդկային ռեսուրսների կառավարման ժամանակակից մոտեցումները և հիմնահարցերը:

Ատենախոսության երրորդ՝ «Մարդկային ռեսուրսների համալրման և զարգացման առանձնահատկություններն ու հիմնախնդիրները ՀՀ ՏՏ ոլորտի կազմակերպություններում» գլխում ատենախոսի կողմից ուսումնասիրվել են ՀՀ տեղեկատվական տեխնոլոգիաների ոլորտի կազմակերպություններում մարդկային ռեսուրսների կառավարման գործառույթները՝ հավաքագրումը և ընտրությունը, ուսուցումը և վերապատրաստումը:

«Եզրակացություններ և առաջարկություններ» բաժնում ուսումնասիրությունների և վերլուծությունների հիման վրա ատենախոսի կողմից կատարվել են եզրահանգումներ և ներկայացվել առաջարկություններ:

6. ԴԻՏՈՂՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ ԱՏԵՆԱԽՈՍՈՒԹՅԱՆ ՎԵՐԱԲԵՐՅԱԼ

Հարկ է նշել, որ Էմիլ Արաիկի Գրիգորյանի՝ «Մարդկային ռեսուրսների կառավարման հիմնախնդիրները ՀՀ տեղեկատվական տեխնոլոգիաների ոլորտում» թեմայով ատենախոսությունը ավելի ամբողջական ու շահեկան կլիներ, եթե անդրադառնար հետևյալ խնդիրներին՝ համապատասխան առաջարկություններով.

1. Հայաստանում կրթություն և նախնական աշխատանքային փորձ ձեռք բերած մասնագետները որպես կանոն առաջին իսկ հնարավորության դեպքում մեկնում են արտասահման՝ այլ երկրներում գործող ընկերություններում աշխատելու համար: Որպես վերջնաարդյունք վերջին տարիներին մշտապես ստանում ենք այն իրավիճակը, որ երկիրը (ընդ որում այստեղ պետք է հասկանալ թե պետությունը, թե մասնավոր հատվածը) ծախս է անում, ուսուցանում, տարբեր բնույթի արտոնություններ տալիս մի ոլորտի, որի մասնագետները հետագայում ծառայում են այլ երկրների տնտեսություններին: Հայաստանը երրորդ աշխարհի երկրների պես դառնում է էժան աշխատուժի մատակարար SS բնագավառում զարգացած կամ արագ զարգացող պետությունների համար: Զարմանալի չէ, որ ոչ միայն առանձին մասնագետներ, այլ նաև SS ոլորտի առաջատար հայկական ընկերություններ գրանցում են կազմակերպություններ այլ երկրներում, արդյունքում նաև իրենց արտադրանքի իրացումը կատարելով արտերկրում: Հայաստանը մնում է որպես այլ երկրում գրանցված կազմակերպության համար սևագործ աշխատանք կատարող աշխատուժի հավաքագրման և շահագործման վայր:

Հետաքրքիր կլիներ իմանալ ինչպես է ատենախոսության հեղինակը տեսնում SS ոլորտի մարդկային ռեսուրսների կառավարման վրա միգրացիոն ճնշումների ազդեցությունը և աշխատուժի արտահոսքի խնդրի լուծման հնարավորությունը: Արդյոք

վերջնաարդյունքում չի՞ ստացվում, որ բոլոր լավագույն առաջարկները ի վերջո չեն ծառայում մեր պետությանն ու հասարակությանը:

2. Ատենախոսության մեջ հեղինակը հիմնականում անդրադառնում է նյութական և քանակական ցուցանիշներին, ինչպես նաև՝ կրթական և որակավորման բարձրացման հարցերին: Եթե աշխատուժի մրցակցությունը դիտարկենք զուտ վարձատրության առումով, ապա ակնհայտ է, որ Հայաստանը չի կարող առաջիկայում վճարել վարձատրության այն մակարդակին համարժեք, որով գայթակղվում են ՀՀ-ում պատրաստված մասնագետները: Հետևաբար, մեր SS ոլորտի առաջնահերթությունը ՄԴԿ գործում չպետք է լինի վարձատրությունը կամ լինի միայն վարձատրությունը:

Ատենախոսությունը կարևորում է կրթությունն ու ուսուցումը, ինչի հետ հնարավոր չէ չհամաձայնել: Սակայն հարկ է նկատի ունենալ, որ արագ զարգացող ցանկացած ոլորտում, առավել ևս միջազգային ինտեգրացիայի բարձր աստիճանով, որտեղ փոփոխությունները կատարվում են շատ արագ, կարևոր է մշտական կատարելագործման համակարգի ձևավորումը: Զուտ ուսուցման և կրթության համակարգին զուգահեռ պետք է գործի ինքնակատարելագործման համակարգ, որը կարող է ապահովվել բացառապես համապատասխան միջավայրի պայմաններում: Միջավայր, որտեղ փոխհարստացման, փորձի փոխանակման և փոխօգնության մթնոլորտում տեղի կունենա մասնագետների ներուժի կուտակում և կատարելագործում: Այս առումով կարևոր է նշել, որ ժամակակակից աշխարհում գիտակից մասնագիտական հատվածի մոտ առաջնային է ոչ միայն բարձր վարձատրությունը, այլ նաև սոցիալական երաշխիքները, բարեկեցությունը, ապահովված երկարաժամկետ զբաղվածությունը, անվտանգությունն ու ապահովությունը, տրանսպորտային և այլ ենթակառուցվածքների զարգացվածությունը, մշակութային և քաղաքակրթական, ինչպես նաև արդեն նշված մասնագիտական շփման միջավայրը: Նման առավելությունների առկայությունը թույլ կտա հատուցել վարձատրությունների միջև տարբերությունը Հայաստանում և արտերկրում: Խոսքը այսպես կոչված ոչ նյութական գործոնների մասին է: Ժամանակակից տնտեսական քաղաքականության մեջ ոչ նյութական գործոնները ոչ պակաս կարևոր նշանակություն ունեն: Հետևաբար ցանկալի կլիներ

ատենախոսությունում բացի կրթական, վերապատրաստման, մասնագիտական աճի գործոններից դիտարկել նաև այլ՝ ոչ նյութական գործոնները, որոնք վաղուց դարձել են ոչ պակաս, իսկ գուցե նաև ավելի կարևոր գործոններ, քան ուղղակի նյութականը կամ ֆինանսականը:

3. Եվ քանի որ նման միջավայրի ձևավորումը չի կարող տեղի ունենալ առանց պետական քաղաքականության, հետաքրքիր կլինեն իմանալ ատենախոսության հեղինակի գնահատականը ՀՀ բարձր տեխնոլոգիական արդյունաբերության նախարարության, ՀՀ էկոնոմիկայի նախարարության և ՀՀ կրթության, գիտության, մշակույթի և սպորտի նախարարության գործունեության ու վարվող քաղաքականության վերաբերյալ, ինչպես նաև նպատակահարմար կլինեն աշխատության մեջ նշել պետական մարմինների անելիքները վերը նշված խնդիրների լուծման համար:

ԵԶՐԱԿԱՑՈՒԹՅՈՒՆ

Անշուշտ վերը նշված դիտողություններն ու դիտարկումները որևէ կերպ չեն նսեմացնում այն ամբողջ աշխատանքը, որը կատարված է հեղինակի կողմից ատենախոսությունում: Հաշվի առնելով թեմայի արդիականությունը և մասնագիտական դաշտում նմանատիպ խնդիրների լուծման փնտրտուքները, հուսով ենք, որ հեղինակը իր հետագա գիտական աշխատանքներում կշարունակի ուսումնասիրել մարդկային ռեսուրսների կառավարման ոլորտը՝ առավել ամբողջական և խորությամբ բացահայտելով խնդիրները և տալով դրանց լուծումները:

Էմիլ Արաիկի Գրիգորյանի «Մարդկային ռեսուրսների կառավարման հիմնախնդիրները ՀՀ տեղեկատվական տեխնոլոգիաների ոլորտում» թեմայով ատենախոսությունը ինքնուրույն և ծավալուն աշխատանք է, որի տեսական մոտեցումները և գործնական նշանակության առաջարկները, հիմնավոր են և ընդունելի: Ատենախոսության նյութերը կարող են ծառայել պետական մարմինների համար համապատասխան ռազմավարությունների մշակման և իրագործման, իսկ մասնավոր

հատվածի դեպքում՝ մարդկային ռեսուրսների կառավարման արդյունավետության բարձրացման համար:

Ատենախոսության սեղմագիրը համապատասխանում է բովանդակությանը: Ատենախոսությունն ու սեղմագիրը համապատասխանում են ՀՀ ԲՈԿ-ի պահանջներին: Ատենախոսության հեղինակն իր հետազոտության հիմնական դրույթները արտացոլել է 7 (յոթ) գիտական աշխատություններում:

Էմիլ Արաիկի Գրիգորյանի «Մարդկային ռեսուրսների կառավարման հիմնախնդիրները ՀՀ տեղեկատվական տեխնոլոգիաների ոլորտում» թեմայով ատենախոսությունը համապատասխանում է ՀՀ-ում գիտական աստիճանաշնորհման կանոնակարգին և ՀՀ ԲՈԿ-ի կողմից թեկնածուական ատենախոսություններին ներկայացվող պահանջներին: Ատենախոսության հեղինակը արժանի է Ը.00.02 «Տնտեսության, նրա ոլորտների տնտեսագիտություն և կառավարում» մասնագիտությամբ տնտեսագիտության թեկնածուի գիտական աստիճանի շնորհմանը:

**Պաշտոնական ընդդիմախոս՝
Տնտեսագիտության թեկնածու,
Հայաստանի Հանրապետության
Հանրային ծառայությունները
կարգավորող հանձնաժողովի անդամ**

Ա. Ռ. Նոանյան

17 հունվարի 2022 թվական

Ա. Ռ. Նոանյանի ստորագրության իսկությունը հաստատում եմ:
ՀՀ Հանրային ծառայությունները
կարգավորող հանձնաժողովի
գլխավոր քարտուղար



Ա. Սաֆարյան