

«ՀԱՍՏԱՏՈՒՄ ԵՄ»

Երևանի պետական համալսարանի կառավարիչ-ռեկտոր,
պատմական գիտությունների դոկտոր



[Signature] Հ.Հովհաննիսյան /
17 հունվարի 2022թ.

ԿԱՐԾԻՔ

առաջատար կազմակերպության

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

Քննարկմանը մասնակցում էին «Կառավարման և գործարարության» ամբիոնի վարիչ, տ.գ.թ., դոցենտ Կ.Գ. Խաչատրյանը, տ.գ.դ., պրոֆեսոր Հ.Լ. Սարգսյանը, տ.գ.դ., պրոֆեսոր Վ.Գ. Աբրահամյանը, տ.գ.թ., պրոֆեսոր Ա.Ս. Սարիբեկյանը, տ.գ.թ., պրոֆեսոր Ա.Հ. Համբարձումյանը, տեխ.գ.թ., դոցենտ Հ.Վ. Զաքոյանը, տ.գ.թ., դոցենտ Ն.Ն.Խաչատրյանը, տ.գ.թ., դոցենտ Ա.Հ. Հակոբջանյանը, տ.գ.թ., դոցենտ Ա.Ռ. Գալստյանը, տ.գ.թ., դոցենտ Ն.Է.Միրզոյանը, տ.գ.թ., դոցենտ Վ.Գ. Գյոզալյանը, տ.գ.թ., դոցենտ Գ.Կ. Եգանյանը, տ.գ.թ., դոցենտ Լ.Յու. Դադայանը և տ.գ.թ., ասիստենտ Ա.Ե. Զիլինգարյանը:

ԱՏԵՆԱԽՈՍՈՒԹՅԱՆ ԹԵՄԱՅԻ ԱՐԴԻԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆԸ

Պայմանավորված համաշխարհային տնտեսությունում մարդկային գործոնի դերի կարևորմամբ՝ ներկայումս ՄՌԿ բնագավառում ուսումնասիրությունների

իրականացումը դարձել է ավելի արդիական, հատկապես բարձրտեխնոլոգիական բնագավառներում (SS ոլորտ):

Հայաստանի տնտեսությունում SS ոլորտի դերը տարեցտարի աճում է: Եվ չնայած պետական մակարդակով ոլորտի զարգացման խթանման տարբեր գործիքների կիրառմանը (սկսած հարկային արտոնություններից), տարիներ շարունակ SS ոլորտի զարգացումը դանդաղել է մի շարք խնդիրների պատճառով: Ոլորտի զարգացման հիմնական խոչընդոտը հանդիսանում է մարդկային ռեսուրսը՝ աշխատաշուկայում SS մասնագետների պակասը, որակավորման ցածր մակարդակը: Այդ պայմաններում անձնակազմի կառավարման մասնագետների դերն ավելի է արժևորվում, քանի որ հենց նրանց միջոցով ընկերությունները կապահովվեն բարձրորակ կադրերով:

Հայաստանում SS ոլորտը համարվում է գերակա ճյուղ, և պետական մակարդակով մշակվում է ոլորտի զարգացման քաղաքականություն: Այսպիսով, մարդկային ռեսուրսների կառավարման հիմնախնդիրների բացահայտումը, և դրանց հաղթահարումը կխթանի Հայաստանում SS ոլորտի՝ նոր թափով զարգացումը:

Այդ ամենը պայմանավորում է ՀՀ SS ոլորտում մարդկային ռեսուրսների կառավարման հիմնախնդիրների բացահայտման անհրաժեշտությունը, ինչով էլ պայմանավորված է սույն ատենախոսության արդիականությունը:

ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅԱՆ ՆՊԱՏԱԿԸ ԵՎ ԽՆԴԻՐՆԵՐԸ

Ատենախոսության նպատակ են սահմանվել ՀՀ տեղեկատվական տեխնոլոգիաների ոլորտում մարդկային ռեսուրսների կառավարման հիմնախնդիրների համատեքստում առանցքային գործառույթների բացահայտումը և արդյունավետության գնահատումը և տվյալ գործառույթների արդյունավետության բարելավման ուղիների վերհանումը: Այդ նպատակի իրականացման համար ատենախոսության հիմքում դրվել են ստորև բերված խնդիրները՝

- մարդկային ռեսուրսների կառավարման էության, կազմակերպության գործունեության համակարգում մարդկային ռեսուրսների կառավարման դերի, ինչպես նաև մարդկային ռեսուրսների կառավարման տեսական և

գործնական հայեցակարգերի էվոլյուցիայի և արդի միտումների ուսումնասիրություն,

- ՀՀ տեղեկատվական տեխնոլոգիաների ոլորտի զարգացման միտումների և հեռանկարների ուսումնասիրություն,
- ՀՀ տեղեկատվական և հաղորդակցական տեխնոլոգիաների ոլորտում աշխատանքի շուկայի և զբաղվածության առանձնահատկությունների ուսումնասիրություն,
- բարձրտեխնոլոգիական ոլորտում մարդկային ռեսուրսների կառավարման ժամանակակից մոտեցումների ուսումնասիրություն,
- ՀՀ SS ոլորտի կազմակերպություններում անձնակազմի հավաքագրման և ընտրության քաղաքականության արդյունավետության վերլուծություն,
- ՀՀ SS ոլորտի կազմակերպություններում աշխատակիցների ուսուցման և վերապատրաստման գործառույթների ուսումնասիրություն և արդյունավետության գնահատում:

ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅԱՆ ՀԻՄՆԱԿԱՆ ԳԻՏԱԿԱՆ ԱՐԴՅՈՒՆՔՆԵՐԸ ԵՎ ՆՈՐՈՒՅԹԸ

Գիտական նորույթ պարունակվում է հետազոտության հետևյալ արդյունքներում՝

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

ա/ առանձնացվել են ՄՌԿ կառավարման արդյունավետության վրա առավելապես ներազդող հավաքագրման և ընտրության, ուսուցման և վերապատրաստման գործառույթները:

բ/ 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:

ԱՏԵՆԱԽՈՍՈՒԹՅԱՆ ԿԱՌՈՒՅՎԱԾՔԸ ԵՎ ՀԻՄՆԱԿԱՆ ԲՈՎԱՆԴԱԿՈՒԹՅՈՒՆԸ

Ատենախոսության կառուցվածքը պայմանավորված է գիտական հետազոտության նպատակով, խնդիրներով և տրամաբանությամբ: Ատենախոսությունը շարադրված է 154 էջի վրա, բաղկացած է ներածությունից, երեք գլխից, եզրակացություններից և առաջարկություններից, օգտագործված գրականության ցանկից, ներառում է 9 գծապատկեր և 4 աղյուսակ:

«**Ներածության**» մեջ հիմնավորված է հետազոտության թեմայի արդիականությունը, ներկայացված են ատենախոսության նպատակը, խնդիրները, օբյեկտը և առարկան, տեսամեթոդաբանական և տեղեկատվական հիմքերը, ստացված հիմնական արդյունքները և գիտական նորույթը, ինչպես նաև ստացված արդյունքների տեսական և գործնական նշանակությունը:

Ատենախոսության առաջին՝ «**Մարդկային ռեսուրսների կառավարման էությունը, տեսամեթոդական հիմքերը և առկա միտումները**» գլխում ուսումնասիրվել են ՄՌԿ էությունը, կառուցվածքը, դերը, ներկայացվել են ՄՌԿ

հայեցակարգերի փոփոխությունները ժամանակի ընթացքում, ընդ որում, ուսումնասիրվել են հիմնականում միջազգային փորձը և տնտեսագետների մոտեցումները մարդկային ռեսուրսների կառավարման բնագավառի շուրջ:

Ատենախոսության երկրորդ՝ **«Աշխատաշուկայի հիմնախնդիրները ՀՀ ՏՏ ոլորտում և մարդկային ռեսուրսների կառավարման առանձնահատկությունները բարձրտեխնոլոգիական ոլորտներում»** գլխում ուսումնասիրվել է ՀՀ ՏՏ ոլորտը, ներկայացվել ոլորտը բնութագրող ցուցանիշները, իրականացվել է ՀՀ ՏՀՏ ոլորտում զբաղվածության վրա ազդող գործոնների, ինչպես նաև արտասահմանյան երկրներում ՏՏ ոլորտում ՄՌԿ հիմնախնդիրների ուսումնասիրություն:

Ատենախոսության երրորդ՝ **«Մարդկային ռեսուրսների համալրման և զարգացման առանձնահատկություններն ու հիմնախնդիրները ՀՀ ՏՏ ոլորտի կազմակերպություններում»** գլխում ատենախոսի կողմից գնահատվել է ՀՀ ՏՏ ոլորտի ընկերություններում անձնակազմի հավաքագրման և ընտրության, ուսուցման և վերապատրաստման գործառույթների արդյունավետությունը:

«Եզրակացություններ» բաժնում ամփոփվել և համառոտ ներկայացվել են հետազոտության հիմնական եզրակացությունները:

ԴԻՏՈՂՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ ԱՏԵՆԱԽՈՍՈՒԹՅԱՆ ՎԵՐԱԲԵՐՅԱԼ

Ներկայացված ատենախոսության վերաբերյալ առկա են նաև որոշակի թերություններ և բացթողումներ, որոնցից հիմնականներն են.

1. Ըստ հեղինակի աշխատանքի հիմնական ուսումնասիրության օբյեկտը Հայաստանի տեղեկատվական տեխնոլոգիաների ոլորտի կազմակերպություններն են և դրանց ներքին միջավայրը: Մինչդեռ հեղինակը հետազոտության ընթացքում չի կենտրոնանում միայն ներքին միջավայրի վրա, այլ հաճախ տեղափոխվում է մակրոտնտեսական դաշտ, առանձին գլուխներում անդրադառնալով Հայաստանի տեղեկատվական տեխնոլոգիաների ոլորտի զարգացման միտումներին և հեռանկարներին, աշխատանքի շուկայի և զբաղվածության առանձնահատկություններին:
2. Հեղինակի կողմից որպես ատենախոսության նպատակ նշվել է «մարդկային ռեսուրսների կառավարման հիմնախնդիրների համատեքստում առանցքային

գործառույթների բացահայտումը և արդյունավետության գնահատումը»: Սակայն աշխատանքում չի կատարվում գործառույթների համեմատական վերլուծություն, այլ պարզապես նշվում է, որ առանցքային են համարվում անձնակազմի հավաքագրումը և ընտրությունը, ինչպես նաև ուսուցումը և վերապատրաստումը: Մինչդեռ կարծում ենք, որ ճիշտ չէ առանձնացնել այս կամ այն գործառույթը, որպես առանցքային: Որպես օրինակ, սխալ մոտիվացիայի պատճառով որակյալ աշխատակիցը կարող է լքել ընկերությունը:

3. Ատենախոսության ամբողջ առաջին գլուխը պարունակում է մեջբերումներ տարբեր հետազոտողների աշխատանքներից, չկա մի պարբերություն, որ ուրիշների մտքերը չլինեն: Շարադրանքում բացակայում է հեղինակի վերաբերմունքն այդ տեսակետներին: Աշխատանքն էապես կշահեր, եթե հեղինակը այլ հետազոտողների մոտեցումները ներկայացնելուց զատ մեկնաբաներ, վերլուծեր դրանք:
4. Հեղինակը աշխատանքում օգտագործում է «ուսուցում և վերապատրաստում» Մարդկային ռեսուրսների կառավարման (ՄՌԿ) բաղադրիչները, հղում կատարելով հեղինակներ Թոմփսոնին և Բիրդուելին: Մեր կարծիքով տվյալ բաղադրիչը սխալ է թարգմանված: Բնօրինակում նշվում է “Learning and development”, որի ավելի ճշգրիտ թարգմանությունը կլիներ «Ուսուցում և զարգացում»: Նույն աղբյուրի ենթագլուխ 7-ում հեղինակները տալիս են այդ եզրի բացատրությունը, որն ամրապնդում է մեր կողմից առաջարկված տարբերակը: Հաշվի առնելով, որ աշխատանքը կառուցված է այս բաղադրիչի շուրջ՝ դրա ի սկզբանե սխալ մեկնաբանությունը և նկարագրությունը փոխում է աշխատանքի որոշ ուղղությունների տրամաբանությունը:
5. Հեղինակը SS ոլորտի մոտ 25 կազմակերպությունների շրջանում հարցում է անցկացրել և դրա արդյունքներն ընդհանրացրել ողջ ոլորտի համար: Կարծում ենք, որ SS ոլորտի շուրջ 1800 կազմակերպություններից միայն 25-ի հարցման տվյալների վերլուծությամբ հնարավոր չէ իրապես բացահայտել ոլորտի խնդիրները:

6. Աշխատանքում կատարված հետազոտության արդյունքները, որոնք հեղինակի կողմից բերվում են որպես գիտական նորոյթ մեր կարծիքով բավարար չափով հիմնավորված չեն: Մասնավորապես՝ գնահատելով հեղինակի կողմից մշակված բազմագործոնային մոդելը, դրա մշակման մեթոդը և բովանդակությունը՝ տպավորություն է, որ բազմագործոնային մոդելի կառուցումը ինքնանպատակ է, առավել ևս, որ դրա արդյունքում հեղինակի հիմնական եզրահանգումն այն է, որ տեղեկատվական և հեռահաղորդակցական տեխնոլոգիաների ոլորտում զբաղվածության վրա դրականորեն է ազդում կրթական համակարգի որակը:
7. Հեղինակի կողմից մոդելների ձևավորման ժամանակ չի կատարվել ազդող գործոնների դասակարգում և բոլոր գործոնները՝ անկախ դրանց կարևորության աստիճանից, ներառվել են մոդելում: Արդյունքում՝ ոչ էական ազդեցություն ունեցող գործոնները, որոնք ի դեպ կազմում են դիտարկվող գործոնների գերակշիռ մասը, ներառվել են մոդելի կառուցվածքում: Մինչդեռ պետք էր ներառել միայն էական ազդեցություն ունեցող գործոնները:
8. Հեղինակի կողմից բերված հիմնական առաջարկությունները ունեն զուտ դեկլարատիվ բնույթ և հիմնավորված չեն:

ԵԶՐԱԿԱՑՈՒԹՅՈՒՆ

Սեղմագիրը համահունչ է ատենախոսության բովանդակությանը, իսկ հրատարակված 7 (յոթ) գիտական հոդվածներում լիովին ընդգրկված են ատենախոսության հիմնական դրույթները:

Այսպիսով՝ Էմիլ Արաիկի Գրիգորյանի «Մարդկային ռեսուրսների կառավարման հիմնախնդիրները ՀՀ տեղեկատվական տեխնոլոգիաների ոլորտում» թեմայով ատենախոսության «Հայաստանի Հանրապետության գիտական աստիճանաշնորհման կանոնակարգի» 7-րդ կետի պահանջներին, թեկնածուական ատենախոսություններին ներկայացվող այլ պահանջներին համապատասխանության, ինչպես նաև հայցվող գիտական աստիճանի շնորհման հարցերի վերաբերյալ որոշման կայացումը թողնում ենք մասնագիտական խորհրդի հայեցողությանը:

Ատենախոսությունը քննարկվել է Երևանի պետական համալսարանի տնտեսագիտության և կառավարման ֆակուլտետի «Կառավարման և գործարարության» ամբիոնի 17.01.2022թ. կայացած նիստում (արձանագրություն թիվ 6):

ԵՊՀ տնտեսագիտության և կառավարման ֆակուլտետի «Կառավարման և գործարարության» ամբիոնի վարիչ,
տ.գ.թ., դոցենտ՝

Կ. Գ. Խաչատրյան

ԵՊՀ տնտեսագիտության և կառավարման ֆակուլտետի «Կառավարման և գործարարության» ամբիոնի պրոֆեսոր,
տ.գ.թ.՝

Ա. Լ. Համբարձումյան

ԵՊՀ տնտեսագիտության և կառավարման ֆակուլտետի «Կառավարման և գործարարության» ամբիոնի ասիստենտ,
տ.գ.թ.՝

Ա. Ե. Չիլինգարյան

Կ. Խաչատրյանի, Ա. Համբարձումյանի և Ա. Չիլինգարյանի ստորագրությունները հաստատում եմ

ԵՊՀ գիտական քարտուղար, պ.գ.թ., դոցենտ՝



Լ. Հովսեփյան