

Հայաստանի պետական տնտեսագիտական
համալսարանի ղեկավար, տ.գ.թ. դոցենտ

Ա.Վ. Գրիգորյան
«06» փետրվար 2026 թ.



ԿԱՐԾԻՔ

Իվետա Կարենի Ստեփանյանի «Անձնակազմի աշխատանքի վարձատրության և խթանման համակարգի արդիականացումը ՀՀ բարձրագույն ուսումնական հաստատություններում» թեմայով ատենախոսության վերաբերյալ՝ ներկայացված Ը.00.02 - «Տնտեսության, նրա ոլորտների տնտեսագիտություն և կառավարում» մասնագիտությամբ տնտեսագիտության թեկնածուի գիտական աստիճանի հայցման համար

Ատենախոսությունը քննարկվել է Հայաստանի պետական տնտեսագիտական համալսարանի «Բիզնես վարչարարության» ամբիոնի 2026 թվականի փետրվարի 5-ի նիստում (արձանագրություն թիվ 8):

Մասնակցում էին՝

Մելքումյան Անահիտ Սերգեյի՝ տնտեսագիտության. դոկտոր, պրոֆ., Սահակյան Մարիա Արմենակի՝ տնտեսագիտության թեկնածու, դոցենտ, Մարդումյան Միքայել Սերոբի՝ տնտեսագիտության թեկնածու, դոցենտ, Քալանթարյան Պարույր Անդրանիկի՝ տնտեսագիտության թեկնածու, դոցենտ, Բադալյան Մերի Վազգենի՝ տնտեսագիտության թեկնածու, դոցենտ (գրախոսող), Սամվելյան Նազենիկ Արտավազի՝ տնտեսագիտության թեկնածու, դոցենտ (գրախոսող), Մկրտումյան Տաթևիկ Ալբերտի, տնտեսագիտության թեկնածու, դոցենտ, Փախյան Աննա Արմենի՝ տնտեսագիտության թեկնածու, դոցենտ, Հայրապետյան Լիանա Միերի՝ տնտեսագիտության թեկնածու, դոցենտ, Վարդանյան Տաթևիկ Գրիգորի՝ տնտեսագիտության թեկնածու, ավագ դասախոս, Բաբայան Ռոբերտ Աշոտի՝ տնտեսագիտ. թեկնածու, ավագ դասախոս, Կարապետյան Ելենա Յուրիի՝ ավագ դասախոս, Շահնազարյան Գագիկ Հայկազի՝ դասախոս, Շահբազյան Անահիտ Վոլոդյայի՝ դասախոս, Մեժլումյան Ռուզան Մայորի՝ ավագ լաբորանտ:

ԱՏԵՆԱԽՈՍՈՒԹՅԱՆ ԹԵՄԱՅԻ ԱՐԴԻԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆԸ

Բարձրագույն կրթության համակարգի արդյունավետությունը ժամանակակից պայմաններում պայմանավորված է ոչ միայն կրթական ծրագրերի բովանդակային հագեցվածությամբ և որակական չափանիշներով, այլև գիտահետազոտական և վարչակազմակերպական անձնակազմի աշխատանքի արդյունավետությամբ, ինչն

մեծապես ապահովվում է համապատասխան մոտիվացիոն համակարգի առկայությամբ: Պրոֆեսորադասախոսական կազմը համալսարաններում մասնակցում է մարդկային կապիտալի ձևավորման և վերարտադրության գործընթացին: Միաժամանակ, նրանց աշխատանքի վարձատրության և խրախուսման մեխանիզմները յուրաքանչյուր բարձրագույն ուսումնական հաստատության կառավարման ռազմավարության առանցքային բաղադրիչներից են:

Ժամանակակից բարձրագույն կրթության ոլորտը գործում է ինտենսիվ մրցակցային միջավայրում, որտեղ բուհերը ձգտում են ոչ միայն ներգրավել, այլև պահպանել բարձր որակավորում ունեցող մասնագետների՝ դասախոսների, գիտաշխատողների և վարչական անձնակազմի: Այս պայմաններում աշխատանքի վարձատրության արդար, թափանցիկ և արդյունավետ համակարգի ներդրումը դառնում է առաջնահերթություն, քանի որ այն կարող է էականորեն նպաստել կրթական ծառայությունների որակի բարձրացմանը, ինչպես նաև ամրապնդել հաստատության հեղինակությունն ու ինստիտուցիոնալ կայունությունը:

Վերջին տարիներին Հայաստանի բարձրագույն կրթության համակարգը բախվում է մի շարք կառուցվածքային և սոցիալ-տնտեսական խնդիրների հետ, մասնավորապես՝ դասախոսական կազմի միջին տարիքային շեմի աճի, երիտասարդ գիտնականների ներգրավման սահմանափակումների, գիտական նորարարության անբավարար մակարդակի, ինչպես նաև անձնակազմի խրախուսման ոչ լիարժեք գործիքակազմի հիմնախնդիրներին: Նշված միտումները կարող են նվազեցնել դասախոսների աշխատանքի արդյունավետությունը և երկարաժամկետ հեռանկարում բացասաբար անդրադառնալ կրթության որակի վրա:

Այս համատեքստում առանձնակի կարևորություն է ստանում ինչպես տեղական փորձի, այնպես էլ միջազգային առաջավոր մոդելների ուսումնասիրությունը, որտեղ լայնորեն կիրառվում են արդյունքահեն և տարբերակված վարձատրության համակարգեր: Շատ երկրներում դասախոսական գործունեության գնահատումը հիմնվում է ոչ միայն դասավանդման ծավալների, այլև գիտահետազոտական արդյունքների, միջազգային համագործակցության, ինստիտուցիոնալ զարգացման գործընթացին մասնակցության և ակադեմիական ակտիվության այլ ցուցանիշների վրա: Նման մոտեցումները վկայում են, որ համակողմանիորեն մշակված խրախուսման համակարգը կարող է էապես բարձրացնել աշխատակիցների մոտիվացիան, ձևավորել առողջ մրցակցային միջավայր և խթանել գիտական ու կրթական նորարարությունը:

Բարձրագույն կրթության ոլորտում աշխատանքի վարձատրության համակարգը նշանակալի դեր ունի նաև սոցիալական հարթությունում. այն ոչ միայն նյութական ապահովվածության միջոց է, այլև մասնագիտական ինքնագնահատականի, աշխատանքի հանդեպ նվիրվածության և բուհական համայնքի համախմբվածության բարձրացման նախապայման: Արդար և կանխատեսելի վարձատրության ու խթանման մեխանիզմները նպաստում են վստահության ձևավորմանը և պատասխանատվության ամրապնդմանը, որոնք առանցքային նախադրյալներ են որակյալ կրթական միջավայրի կայացման համար:

Հատուկ ուսումնասիրման առարկա է դարձել Ռուս-հայկական համալսարանի փորձը, որը ծառայել է որպես հետազոտության կիրառական հարթակ: Իրականացված ուսումնասիրության շրջանակում մշակվել և փորձարկվել են մի շարք բարելավման միջոցառումներ՝ ուղղված դասախոսական, վարչական և ուսումնաօժանդակ անձնակազմի աշխատանքի գնահատման չափորոշիչների հստակեցմանը, ծանրաբեռնվածության նորմավորմանը և խրախուսման մեխանիզմների կատարելագործմանը: Առաջարկված մոտեցումները ձևավորվել են միջազգային լավագույն փորձի և տեղական առանձնահատկությունների համադրման արդյունքում:

Այսպիսով, ատենախոսության թեմայի արդիականությունը պայմանավորված է բարձրագույն կրթության համակարգում առկա հիմնախնդիրների բազմակողմանի և խորքային ուսումնասիրման անհրաժեշտությամբ, ինչպես նաև որակական բնույթի ցուցանիշների քանակական գնահատման մեթոդաբանության մշակման կարևորությամբ: Այն բխում է տվյալ ոլորտում ձևավորված հիմնական խնդիրների բացահայտման, դրանց հիման վրա արդյունավետ գիտագործնական լուծումների առաջարկման և կառուցվածքային բարեփոխումների իրականացմանը միտված քաղաքականության կատարելագործման պահանջից:

Թեմայի արդիականությունը պայմանավորված է ինչպես տեսամեթոդական, այնպես էլ կիրառական գիտական մշակումների իրականացման հրատապությամբ, որոնք կարող են նպաստել ոլորտի զարգացմանը, կառավարման մեխանիզմների կատարելագործմանը և երկարաժամկետ հեռանկարում բարձրացնել ՀՀ բարձրագույն կրթության համակարգի արդյունավետությունն ու մրցունակությունը:

ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅԱՆ ՆՊԱՏԱԿԸ ԵՎ ԽՆԴԻՐՆԵՐԸ

Հետազոտության ընթացքում նպատակ է դրվել բացահայտել լավագույն միջազգային փորձը, համադրել այն Հայաստանի բուհերի իրական պայմանների հետ և մշակել այնպիսի գործնական մեխանիզմներ, որոնք կարող են կիրառվել բարձրագույն ուսումնական հաստատություններում:

Նշված նպատակի իրականացման համար ատենախոսության շրջանակներում առաջադրվել և լուծվել են հետևյալ խնդիրները.

- Վերլուծել պրոֆեսորադասախոսական կազմի աշխատանքի խթանման և վարձատրության համակարգի ազդեցությունը մարդկային կապիտալի զարգացման վրա:
- Բացահայտել բարձրագույն ուսումնական հաստատություններում պրոֆեսորադասախոսական կազմի աշխատանքի նորմավորման և դասախոսական ծանրաբեռնվածության հաշվարկման միջազգային մոդելների առանձնահատկությունները:
- Համեմատել տարբեր երկրների բարձրագույն ուսումնական հաստատությունների պրոֆեսորադասախոսական կազմի աշխատանքի վարձատրության և խթանման համակարգերը:

- Մշակել և փորձարկել պրոֆեսորադասախոսական կազմի դասախոսական ծանրաբեռնվածության նորմավորման նոր մեթոդ՝ հիմնված արդարացի բաշխման և արդյունավետության սկզբունքների վրա:

- Մշակել և ներդնել պրոֆեսորադասախոսական կազմի աշխատանքի տարբերակված նյութական խթանման համակարգ, որը կապում է վարձատրությունը աշխատանքի որակի, գիտական արդյունքների և կրթական ներդրման հետ;

- Վերլուծել վարչակառավարչական և ուսումնաօժանդակ անձնակազմերի աշխատաժամանակի օգտագործման արդյունավետությունը:

- Բացահայտել վարչական և ուսումնաօժանդակ անձնակազմերի աշխատանքի վարձատրության համակարգի թույլ և ուժեղ կողմերը:

- Մշակել աշխատանքի արդյունավետության գնահատման վրա հիմնված վարձատրության բարելավման առաջարկների փաթեթ՝ նպատակ ունենալով բարձրացնել ոչ ակադեմիական անձնակազմի աշխատանքի խթանումը և ներգրավվածությունը աշխատանքային գործընթացում:

ԱՏԵՆԱԽՈՍՈՒԹՅԱՆ ԳԻՏԱԿԱՆ ԱՐԴՅՈՒՆՔՆԵՐԸ ԵՎ ՆՈՐՈՒՅԹԸ

Ատենախոսության հիմնական գիտական արդյունքները և նորույթները հանգում են հետևյալին.

- Մշակվել է պրոֆեսորադասախոսական կազմի գիտական գործունեության նյութական խթանման տարբերակված վարձատրության համակարգ՝ կիրառելով արդյունավետության գնահատման գործակից:

- Մշակվել է վարչակառավարչական և ուսումնաօժանդակ անձնակազմերի աշխատանքի գնահատման և խթանման մեխանիզմ, որը հիմնված է կատարողականի, աշխատանքի արդյունքների և ստորաբաժանումների փոխադարձ գնահատման սկզբունքի վրա:

ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅԱՆ ԱՐԴՅՈՒՆՔՆԵՐԻ ԳԻՏԱԳՈՐԾՆԱԿԱՆ ՆՇԱՆԱԿՈՒԹՅՈՒՆԸ

Հետազոտության գիտական և գործնական նշանակությունը պայմանավորված է նրանով, որ այն հարստացնում է բարձրագույն կրթության ոլորտում աշխատանքի գնահատման և վարձատրության համակարգերի տեսամեթոդական հիմքերը՝ միաժամանակ առաջարկելով կիրառելի գործիքներ և մեխանիզմներ, որոնք կարող են ներդրվել բուհերի կառավարման իրական գործընթացներում: Մշակված մոտեցումները հնարավորություն են տալիս ձևավորել արդյունավետության քանակական գնահատման հստակ չափորոշիչներ, կատարելագործել անձնակազմի խթանման համակարգերը, բարձրացնել դասախոսական, վարչական և ուսումնաօժանդակ աշխատողների մոտիվացիան, ապահովել կառավարման թափանցիկությունն ու արդարությունը, ինչպես նաև նպաստել կրթական ծառայությունների որակի բարելավմանը և բարձրագույն ուսումնական հաստատությունների մրցունակության բարձրացմանը:

ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅԱՆ ԾԱՎԱԼԸ ԵՎ ԿԱՌՈՒՑՎԱԾՔԸ

Ատենախոսությունը բաղկացած է ներածությունից, երեք գլուխներից, եզրակացություններից և առաջարկություններից, օգտագործված գրականության ցանկից, հավելվածներից: Ատենախոսության ընդհանուր ծավալը կազմում է 149 էջ, ներառյալ օգտագործված գրականության ցանկը և հավելվածները:

ԱՏԵՆԱԽՈՍՈՒԹՅԱՆ ՀԻՄՆԱԿԱՆ ԲՈՎԱՆԴԱԿՈՒԹՅՈՒՆԸ

Ատենախոսությունը կառուցված է գիտական աշխատանքի պահանջներին համապատասխան և ներառում է ներածություն, երեք գլուխ, եզրակացություններ և առաջարկություններ, օգտագործված գրականության ցանկ և հավելվածներ: Ներածությունում ներկայացված են հետազոտության նպատակը, խնդիրները, օբյեկտն ու առարկան, տեսական և մեթոդաբանական հիմքերը, գիտական նորույթն ու գործնական նշանակությունը, որոնք ընդհանուր առմամբ ձևակերպված են հստակ և տրամաբանորեն հաջորդական:

Առաջին՝ «Բարձրագույն ուսումնական հաստատություններում պրոֆեսորադասախոսական կազմի աշխատանքի վարձատրության և խթանման համակարգը» գլխում հեղինակը ներկայացնում է աշխատանքի վարձատրության և խթանման համակարգերի տեսական և մեթոդաբանական հիմքերի վերլուծություն՝ օգտագործելով տեղական և միջազգային գիտական աղբյուրներ:

Երկրորդ գլուխը՝ «Պրոֆեսորադասախոսական կազմի աշխատանքի վարձատրության և նյութական խթանման կազմակերպման առանձնահատկությունները Ռուս-Հայկական համալսարանի նյութերով» կրում է ընդգծված կիրառական բնույթ և հիմնված է Ռուս-Հայկական համալսարանի նյութերի վրա: Այստեղ մշակված և փորձարկված են պրոֆեսորադասախոսական կազմի դասախոսական ծանրաբեռնվածության նորմավորման և տարբերակված վարձատրության նոր մոտեցումներ:

Երրորդ գլուխը՝ «Բարձրագույն ուսումնական հաստատությունների վարչակառավարչական, ուսումնաօժանդակ եվ սպասարկող անձնակազմերի աշխատանքի մոտիվացիայի բարձրացման հիմնախնդիրը», նվիրված է վարչա-կառավարչական և ուսումնաօժանդակ անձնակազմերի աշխատանքի արդյունավետության գնահատման և խթանման խնդիրներին: Գլխում իրականացված աշխատաժամանակի ուսումնասիրությունը և արտադրողականության աճի հաշվարկները գիտականորեն հիմնավորված են և ներկայացնում են գործնական արժեք ունեցող արդյունքներ:

Եզրակացություններում և առաջարկություններում ամփոփվել են հիմնական գիտական արդյունքները, ներկայացվել են համապատասխան առաջարկությունները:

ԴԻՏՈՂՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ ԱՏԵՆԱԽՈՍՈՒԹՅԱՆ ՎԵՐԱԲԵՐՅԱԼ

Չնայած իր դրական արժանիքներին ատենախոսությունը գերծ չէ թերություններից: Դրանք շարադրված են ստորև.

1. Ատենախոսության մեջ հեղինակը որպես առաջարկություն նշում է. «Մշակել և կիրառել բուհական մարդկային ռեսուրսների կառավարման միասնաբար կիրառվող և համապարփակ քաղաքականություն, որը հիմնված է արդարության, մրցունակության, թափանցիկության և խթանման սկզբունքների վրա» (էջ 101): Սեղմագրում որպես հինգերորդ առաջարկություն նշվում է. «Մշակել բուհերի համար մարդկային ռեսուրսների կառավարման միասնական և թափանցիկ քաղաքականություն» (էջ 23): Սակայն ատենախոսության մեջ ուսումնասիրվել և առաջարկություններ են արվել միայն ԲՈՒՀ-երի անձնակազմի աշխատանքի վարձատրության և խթանման բարելավման ուղղությամբ, մինչդեռ մարդկային ռեսուրսների կառավարման ուղղություններ են նաև անձնակազմի պահանջարկի որոշումը, հավաքագրումը, ընտրությունը, զարգացումը և այլն:

2. Ատենախոսության մեջ հեղինակն առաջարկում է Ռուս-հայկական համալսարանում ներդնել պրոֆեսորադասախոսական կազմի տարբերակված վարձատրության համակարգ և որպես գնահատման ուղղություններ նշում է՝ գիտահետազոտական գործունեությունը, ուսումնամեթոդական աշխատանքը, դասախոսների գնահատումն ուսանողների կողմից, դասախոսի կազմակերչական և դաստիարակչական աշխատանքը, ամբիոնի վարիչի կազմակերչական և դաստիարակչական աշխատանքը (էջ 69-70): Մինչդեռ, դասախոսի անհատական ընդհանուր գնահատականը հաշվարկելիս հիմք է ընդունվել միայն գիտահետազոտական գործունեության գնահատման միավորը և ուսումնամեթոդական աշխատանքի գնահատման միավորը:

3. Ատենախոսության մեջ առկա են որոշ վիճելի մտքեր, որոնցից կարելի է նշել հետևյալները.

- ✓ Էջ 16-ում նշվում է, որ «բուհերի համար ամենակարևոր պահանջը կառավարման արդյունավետությունն է»:
- ✓ Էջ 24-ում հեղինակը գրում է, որ «Բուհերում դասախոսների աշխատանքի նպատակն է որակյալ գիտելիքի փոխանցումը և գիտական հմտություններին տիրապետելու ունակության ուսուցանումը, որը մեծ ազդեցություն ունի ապագա մասնագետի ինտելեկտի ձևավորման վրա»: Ըստ էության, սահմանափակվում է դասախոսի դերը միայն գիտելիքի փոխանցմամբ և հմտությունների ուսուցմամբ: Միչդեռ իրականում դասախոսը նաև ձևավորում է արժեքային համակարգ, քննադատական մտածողություն, ստեղծագործականություն և սոցիալական պատասխանատվություն և այլն: Այստեղ ինտելեկտի ձևավորումը կապվում է միայն գիտելիքի և գիտական հմտությունների հետ, մինչդեռ ինտելեկտը ներառում է նաև սոցիալական, էմոցիոնալ և ստեղծագործական բաղադրիչներ:
- ✓ Էջ 26-ում հեղինակը գրում է, որ «Դասախոսը պատասխանատու է ուսանողի և հասարակության առաջ անհատականության կայացման, ուսանողի մասնա-

գիտական գիտելիքների բազայի ձևավորման և նրա աշխատանքային կարիերայի հեռանկարների համար»: Սա չափազանցված պատասխանատվության օրինակ է. դասախոսի վրա է դրվում ուսանողի ամբողջական անհատականության և կարիերայի պատասխանատվությունը, մինչդեռ դրանք կախված են նաև ընտանիքից, սոցիալական միջավայրից, պետական քաղաքականությունից և անձնական ընտրություններից:

4. Աշխատանքում առկա են որոշ սահմանափակումներ և ցուցանիշներ, որոնք ընտվել են կամայական կերպով՝ առանց հիմնավորման: Այսպես՝ էջ 66-ում հեղինակը նշում է, որ ըստ մշակված «Դասընթացների տարբերակված գործակիցների դինամիկ համակարգի մոդելի» կատարվում են դասախոսական նյութերի, գործնական առաջադրանքների, վերլուծական տվյալների, թվային ռեսուրսների թարմացումների ծավալի գնահատում: Այս կապակցությամբ պետք է նշել, որ գործ ունենք թարմացումների մասնաբաժինների կամայական սահմանափակման հետ՝ 10-40% չափով, սակայնայն այս միջակայքի ընտրությունը պայմանական է և առանց գիտական հիմնավորման: Այստեղ անտեսվում է որակը. նոր նյութի քանակը միշտ չէ, որ նշանակում է որակյալ բարելավում:

5. Հեղինակը Ռուս-հայկական համալսարանում պրոֆեսորադասախոսական անձնակազմի դասակարգումն **ըստ աշխատանքային պայմանների** իրականացրել է հետևյալ կերպ՝ հիմնական աշխատակիցներ, արտաքին համատեղողներ և ներքին համատեղողներ (աղյուսակ 6-ում, էջ 54): Մինչդեռ նման դասակարգման հիմքում ընկած է ոչ թե աշխատանքի պայմանները, այլ զբաղվածության ձևը:

6. Ատենախոսությունում հեղինակը նշում է. «**Մեր կողմից մշակված մոդելը Գիտական խորհրդի 2024թ-ի հուլիսի 26-ի 223 որոշումով հաստատվել է և մինչև օրս գործում է**» (էջ 73-ում): 2024 թ. մարտին առաջին անգամ կիրառվեց տարբերակված վարձատրության համակարգը և ամենաբարձր միավորներ հավաքած անձնակազմի 30 անդամներ 10 ամիս շարունակ ամենամսյա կտրվածքով ստացան հավելավճար: Սակայն չի նշվում, թե այն պրոֆեսորադասախոսական անձնակազմի քանի տոկոսն է կազմում և բացի այդ, գնահատված չէ այս մոդելի արդյունավետությունը:

7. Աշխատանքում կան նաև տեխնիկական բացթողումներ: Այսպես՝ անհատական հավելավճարի չափի հաշվարկման բանաձևը սխալ է գրված: Ըստ նշված բանաձևի՝ անհատական հավելավճարի չափը որոշվում է հավելավճարի ֆոնդը բազմապատկելով անհատական գնահատականով և հարաբերելով անհատական գնահատականին (էջ 70): Բանաձևի հայտարարում պետք է նշվեր անհատական գնահատականների ընդհանուր գումարը (Σ ԱԳ): Բացի այդ, ճիշտ չէ ձևակերպված աղյուսակ 2-ի (էջ 53) վերնագիրը «Ռուս-հայկական համալսարանում պրոֆեսորադասախոսական կազմի կազմն ու կառուցվածքը 2021-2025 ուսումնական տարիներին», մինչդեռ աղյուսակում ներկայացված է պրոֆեսորադասախոսական անձնակազմի թվաքանակն ըստ պաշտոնների, իսկ անձնակազմի կառուցվածքը ներկայացված չէ: Նույնը վերաբերում է գծապատկեր 1-ի (էջ 55) վերնագրին. ոչ թե «Ռուս-հայկական համալսարանում գիտամանկավարժական անձնակազմի կազմն ու կառուցվածքն ըստ աշխատանքային

պայմանների», այլ «Ռուս-հայկական համալսարանում գիտամանկավարժական անձնակազմի թվաքանակն ըստ զբաղվածության ձևի»:

ԵԶՐԱԿԱՑՈՒԹՅՈՒՆ

Նշված դիտողությունները էապես չեն ազդում հետազոտության արդյունքների տեսական ու կիրառական նշանակության վրա:

Իվետա Կարենի Ստեփանյանի՝ «Անձնակազմի աշխատանքի վարձատրության և խթանման համակարգի արդիականացումը ՀՀ բարձրագույն ուսումնական հաստատություններում» թեմայով թեկնածականատենախոսությունը ինքնուրույն հետազոտություն է:

Ատենախոսության հիմնական գիտական արդյունքներն ու նորույթները ամփոփված են ՀՀ ԲԿԳԿ ցանկում ընդգրկված գիտական ամսագրերում 7 և 1 Scopus գիտական շտեմարանի ամսագրում տպագրված հոդվածներում:

Ատենախոսության սեղմագիրը համապատասխանում է ուսումնասիրության բովանդակությանը և արտացոլում է աշխատանքի կարևոր դրույթներն ու արդյունքները:

Այսպիսով, Իվետա Կարենի Ստեփանյանի՝ «Անձնակազմի աշխատանքի վարձատրության և խթանման համակարգի արդիականացումը ՀՀ բարձրագույն ուսումնական հաստատություններում» թեմայով թեկնածուականատենախոսությունը համապատասխանում է ՀՀ «Գիտական աստիճանաշնորհման կանոնակարգի» 6-րդ և 7-րդ կետերին, ինչպես նաև ՀՀ ԲԿԳԿ-ի կողմից թեկնածուականատենախոսություններին ներկայացվող պահանջներին, իսկ հեղինակն արժանի է տնտեսագիտության թեկնածուի գիտական աստիճանի շնորհմանը՝ ներկայացված Ը.00.02 - «Տնտեսության, նրա ոլորտների տնտեսագիտություն և կառավարում» մասնագիտությամբ:

Նիստի նախագահ՝

Հայաստանի պետական տնտեսագիտական համալսարանի «Բիզնես վարչարարության»

ամբիոնի պրոֆեսոր, տնտ. գիտ. դոկտոր

Ա. Ս. Մեղրումյան

Գրախոսներ՝

Հայաստանի պետական տնտեսագիտական համալսարանի «Բիզնես վարչարարության»

Ամբիոնի դոցենտ, տնտ. գիտ. թեկնածու

Ն.Ա. Սամվելյան

Հայաստանի պետական տնտեսագիտական համալսարանի «Բիզնես վարչարարության»

Ամբիոնի դոցենտ, տնտ. գիտ. թեկնածու

Մ.Ա. Բադալյան

Նիստի քարտուղար՝

Հայաստանի պետական տնտեսագիտական համալսարանի «Բիզնես վարչարարության»

ամբիոնի ավագ լաբորանտ

Ա. Խ. Մեժլումյան

Հայաստանի պետական տնտեսագիտական համալսարանի

գիտական քարտուղար՝

Ա. Խ. Մեժլումյան

06.0

