

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:

ԱՏԵՆԱԽՈՍՈՒԹՅԱՆ ԹԵՄԱՅԻ ԱՐԴԻԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆԸ

Ներկայցված ատենախոսությունը նվիրված է Հայաստանի Հանրապետության բարձրագույն ուսումնական հաստատություններում անձնակազմի աշխատանքի վարձատրության և խթանման համակարգերի արդիականացման հիմնախնդիրների ուսումնասիրությանը: Ընտրված թեման չափազանց արդիական է ժամանակակից սոցիալ-տնտեսական պայմաններում, երբ բարձրագույն կրթության ոլորտը գտնվում է խորքային բարեփոխումների և աճող մրցակցային միջավայրի ազդեցության ներքո:

Բարձրագույն ուսումնական հաստատությունների արդյունավետ գործունեությունը մեծապես կախված է մարդկային ռեսուրսների կառավարման որակից, մասնավորապես՝ պրոֆեսորադասախոսական, վարչակառավարչական և ուսումնաօժանդակ անձնակազմերի աշխատանքի գնահատման, վարձատրության և խթանման համակարգերի արդարությունից և արդյունավետությունից: Հայաստանում առկա են դասախոսական կազմի ծերացման, երիտասարդ մասնագետների ներգրավման դժվարությունների, աշխատավարձերի համեմատաբար ցածր մակարդակի և խթանման մեխանիզմների անկատարության խնդիրներ, ինչը նվազեցնում է ոլորտի գրավչությունը և կրթության որակի աճի հնարավորությունները:

Այս համատեքստում ատենախոսության թեման ունի ոչ միայն գիտական, այլև ընդգծված գործնական նշանակություն և լիովին համապատասխանում է ՀՀ բարձրագույն կրթության համակարգի զարգացման արդի պահանջներին:

ԱՏԵՆԱԽՈՍՈՒԹՅԱՆ ՆՊԱՏԱԿԸ ԵՎ ԽՆԴԻՐՆԵՐԸ

Ատենախոսության նպատակը ձևակերպված է հստակ և տրամաբանական՝ միջազգային և տեղական փորձի համադրման հիման վրա մշակել բարձրագույն ուսումնական հաստատություններում աշխատանքի վարձատրության և խթանման արդյունավետ համակարգ, որը կնպաստի կրթության որակի և բուհերի մրցունակության բարձրացմանը:

Առաջադրված խնդիրները ամբողջական են, համակարգված և ուղղված են նպատակի իրագործմանը: Դրանք ընդգրկում են թե՛ տեսական վերլուծություն, թե՛ կիրառական լուծումների մշակում և փորձարկում, ինչը խոսում է աշխատանքի համալիր բնույթի մասին:

Հետազոտության օբյեկտը՝ ՀՀ բարձրագույն ուսումնական հաստատությունները, և առարկան՝ դրանցում կիրառվող աշխատանքի վարձատրության և խթանման համակարգերը, սահմանված են ճիշտ և համապատասխանում են ուսումնասիրության բովանդակությանը:

ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅԱՆ ՏԵՍԱԿԱՆ, ՄԵԹՈԴԱԲԱՆԱԿԱՆ և ՏԵՂԵԿԱՏՎԱԿԱՆ ՀԻՄՔԵՐԸ

Ատենախոսությունը հիմնված է ամուր տեսական և մեթոդաբանական հիմքերի վրա:

Մեթոդաբանական գործիքակազմը ներառում է վերլուծական, համեմատական, գործոնային, վիճակագրական և կոռելյացիոն մեթոդներ, որոնք կիրառվել են նպատակային և հիմնավորված: Տեղեկատվական բազան ընդգրկում է միջազգային և տեղական բուհերի տվյալներ, ինչպես նաև Ռուս-Հայկական համալսարանում իրականացված հետազոտությունների արդյունքներ, ինչը բարձրացնում է ստացված եզրահանգումների արժանահավատությունը:

ԱՏԵՆԱԽՈՍՈՒԹՅԱՆ ԳԻՏԱԿԱՆ ՆՈՐՈՒՅԹԸ

Ատենախոսությունում ստացված արդյունքները պարունակում են գիտական նորույթ և գործնական արժեք: Մասնավորապես՝

1. Մշակվել է պրոֆեսորադասախոսական կազմի գիտական գործունեության նյութական խթանման տարբերակված համակարգ՝ հիմնված արդյունավետության գնահատման գործակցի վրա:
2. Առաջարկվել են դասախոսական ծանրաբեռնվածության ժամանակի նորմաների ճշգրտման նոր մոտեցումներ՝ արդիական և հատուկ դասընթացների համար:
3. Մշակվել է վարչակառավարչական և ուսումնաօժանդակ անձնակազմերի աշխատանքի գնահատման և խթանման մեխանիզմ՝ հիմնված կատարողականի և արդյունքահեն գնահատման վրա:

Նշված առաջարկությունները ունեն գիտական հիմնավորվածություն և ընդլայնում են աշխատանքի վարձատրության և խթանման ոլորտում կիրառվող մեթոդաբանական մոտեցումները:

ԱՏԵՆԱԽՈՍՈՒԹՅԱՆ ԳՈՐԾՆԱԿԱՆ ՆՇԱՆԱԿՈՒԹՅՈՒՆԸ

Աշխատանքի կարևոր առավելություններից է դրա բարձր գործնական ուղղվածությունը: Հեղինակի կողմից մշակված առաջարկությունները ոչ միայն տեսական

բնույթ են կրում, այլև փորձարկվել և ներդրվել են Ռուս-հայկական համալսարանում, ինչը հաստատվում է համապատասխան ռեկտորական և գիտական խորհրդի որոշումներով:

Մշակված մոդելներն ու մեխանիզմները կարող են կիրառվել Հայաստանի այլ բարձրագույն ուսումնական հաստատություններում՝ նպաստելով մարդկային ռեսուրսների կառավարման համակարգերի կատարելագործմանը, աշխատանքի խթանման բարձրացմանը և կրթության որակի բարելավմանը:

Ատենախոսության հիմնական դրույթները լիարժեք արտացոլված են հեղինակի գիտական հրապարակումներում: Արդյունքները զեկուցվել են միջազգային գիտաժողովներում, իսկ հոդվածները տպագրվել են ՀՀ ԲԿԳԿ ցանկում ընդգրկված և Scopus շտեմարանում ներառված գիտական ամսագրերում, ինչը համապատասխանում է ՀՀ ԲՈՀ-ի պահանջներին:

ԱՏԵՆԱԽՈՍՈՒԹՅԱՆ ԿԱՌՈՒՑՎԱԾՔԸ և ԲՈՎԱՆԴԱԿՈՒԹՅՈՒՆԸ

Ատենախոսությունը կառուցված է տրամաբանական և հաջորդական ձևով: Այն բաղկացած է ներածությունից, երեք գլուխներից, եզրակացություններից և առաջարկություններից, օգտագործված գրականության ցանկից և վեց հավելվածներից:

Գլուխների բովանդակությունը համապատասխան է հայտարարված նպատակներին և խնդիրներին, ներկայացված վերլուծությունները խորքային են, իսկ եզրակացությունները՝ հիմնավորված:

Ներկայացված ատենախոսությունը ունի հստակ կառուցվածք, տրամաբանական հաջորդականություն և բնութագրվում է նկարագրական-վերլուծական և կիրառական հետազոտական մոտեցումների համակցմամբ: Աշխատանքը բաղկացած է ներածությունից, երեք գլուխներից, ենթագլուխներից, եզրակացություններից և առաջարկություններից:

Առաջին գլուխը՝ «Բարձրագույն ուսումնական հաստատություններում պրոֆեսորադասախոսական կազմի աշխատանքի վարձատրության և խթանման համակարգը», ունի տեսական և մեթոդաբանական ուղղվածություն: Այս գլխում ուսումնասիրվում են պրոֆեսորադասախոսական կազմի աշխատանքի վարձատրության և խթանման համակարգերի տեսական հիմքերը՝ դրանք դիտարկելով մարդկային կապիտալի զարգացման համատեքստում: Մասնավորապես, առաջին ենթագլխում բացահայտվում է աշխատանքի վարձատրության և խթանման ազդեցությունը բարձրագույն կրթության ոլորտում մարդկային ռեսուրսների արդյունավետության, մոտիվացիայի և մասնագիտական զարգացման վրա: Երկրորդ ենթագլխում իրականացվում է պրոֆեսորադասախոսական կազմի աշխատանքի նորմավորման և ծանրաբեռնվածության հաշվարկման մոդելների վերլուծություն՝ ընդգծելով տարբեր մոտեցումների առանձնահատկությունները և դրանց կիրառելիությունը բարձրագույն ուսումնական հաստատություններում: Երրորդ ենթագլխում կատարվում է նյութական խրախուսման համակարգերի համեմատական վերլուծություն՝ միջազգային և տեղական փորձի համատեքստում, ինչը թույլ է տալիս բացահայտել գործող

համակարգերի առավելություններն ու սահմանափակումները: Առաջին գլուխը ծառայում է հետագա կիրառական ուսումնասիրությունների տեսական հիմք:

Երկրորդ գլուխը՝ «Պրոֆեսորադասախոսական կազմի աշխատանքի վարձատրության և նյութական խթանման կազմակերպման առանձնահատկությունները Ռուս-հայկական համալսարանի նյութերով», ունի հստակ կիրառական և փորձարարական բնույթ:

Այս գլխում ուսումնասիրվում և ներկայացվում են Ռուս-Հայկական համալսարանում իրականացված աշխատանքների արդյունքները: Առաջին ենթագլխում մշակվում, փորձարկվում և ներդրվում են պրոֆեսորադասախոսական կազմի ծանրաբեռնվածության ժամանակի նորմաները՝ հաշվի առնելով դասախոսական գործունեության բազմաբնույթ բաղադրիչները: Ներկայացվում են նորմավորման գործընթացի մեթոդական մոտեցումները, դրանց փորձարկման արդյունքները և գործնական կիրառման հնարավորությունները: Երկրորդ ենթագլխում մշակվում և ներդրվում է պրոֆեսորադասախոսական կազմի աշխատանքի նյութական խթանման տարբերակված համակարգ, որը հիմնված է աշխատանքի արդյունքների գնահատման, արդյունավետության և որակական ցուցանիշների վրա: Գլուխը առանձնանում է կիրառական արժեքով և կարող է ծառայել որպես օրինակ այլ բարձրագույն ուսումնական հաստատությունների համար:

Երրորդ գլուխը՝ «Բարձրագույն ուսումնական հաստատությունների վարչակառավարչական, ուսումնաօժանդակ և սպասարկող անձնակազմերի աշխատանքի մոտիվացիայի բարձրացման հիմնախնդիրը», ուղղված է բարձրագույն ուսումնական հաստատությունների կառավարման համակարգի համալիր դիտարկմանը: Այս գլխում հետազոտությունը ընդլայնվում է՝ ընդգրկելով ոչ միայն պրոֆեսորադասախոսական կազմը, այլև վարչակառավարչական և ուսումնաօժանդակ անձնակազմերը: Առաջին ենթագլխում իրականացվում է նշված անձնակազմերի աշխատաժամանակի օգտագործման գնահատում՝ բացահայտելով ժամանակի կառավարման արդյունավետության մակարդակը և առկա խնդիրները: Երկրորդ ենթագլխում առաջարկվում են աշխատանքի վարձատրության բարելավման ուղիներ՝ հիմնված աշխատանքի արդյունքների գնահատման վրա, ինչը նպաստում է անձնակազմի մոտիվացիայի բարձրացմանը և կազմակերպության ընդհանուր արդյունավետության աճին:

Եզրակացություններում և առաջարկություններում ամփոփվում են հետազոտության հիմնական արդյունքները, ձևակերպվում են գիտականորեն հիմնավորված եզրահանգումներ և ներկայացվում են գործնական առաջարկություններ, որոնք կարող են կիրառվել բարձրագույն ուսումնական հաստատությունների կառավարման, աշխատանքի վարձատրության և խթանման համակարգերի կատարելագործման գործընթացում:

համակարգերի առավելություններն ու սահմանափակումները: Առաջին գլուխը ծառայում է հետագա կիրառական ուսումնասիրությունների տեսական հիմք:

Երկրորդ գլուխը՝ «Պրոֆեսորադասախոսական կազմի աշխատանքի վարձատրության և նյութական խթանման կազմակերպման առանձնահատկությունները Ռուս-հայկական համալսարանի նյութերով», ունի հստակ կիրառական և փորձարարական բնույթ:

Այս գլխում ուսումնասիրվում և ներկայացվում են Ռուս-Հայկական համալսարանում իրականացված աշխատանքների արդյունքները: Առաջին ենթագլխում մշակվում, փորձարկվում և ներդրվում են պրոֆեսորադասախոսական կազմի ծանրաբեռնվածության ժամանակի նորմաները՝ հաշվի առնելով դասախոսական գործունեության բազմաբնույթ բաղադրիչները: Ներկայացվում են նորմավորման գործընթացի մեթոդական մոտեցումները, դրանց փորձարկման արդյունքները և գործնական կիրառման հնարավորությունները: Երկրորդ ենթագլխում մշակվում և ներդրվում է պրոֆեսորադասախոսական կազմի աշխատանքի նյութական խթանման տարբերակված համակարգ, որը հիմնված է աշխատանքի արդյունքների գնահատման, արդյունավետության և որակական ցուցանիշների վրա: Գլուխը առանձնանում է կիրառական արժեքով և կարող է ծառայել որպես օրինակ այլ բարձրագույն ուսումնական հաստատությունների համար:

Երրորդ գլուխը՝ «Բարձրագույն ուսումնական հաստատությունների վարչակառավարչական, ուսումնաօժանդակ և սպասարկող անձնակազմերի աշխատանքի մոտիվացիայի բարձրացման հիմնախնդիրը», ուղղված է բարձրագույն ուսումնական հաստատությունների կառավարման համակարգի համալիր դիտարկմանը: Այս գլխում հետազոտությունը ընդլայնվում է՝ ընդգրկելով ոչ միայն պրոֆեսորադասախոսական կազմը, այլև վարչակառավարչական և ուսումնաօժանդակ անձնակազմերը: Առաջին ենթագլխում իրականացվում է նշված անձնակազմերի աշխատաժամանակի օգտագործման գնահատում՝ բացահայտելով ժամանակի կառավարման արդյունավետության մակարդակը և առկա խնդիրները: Երկրորդ ենթագլխում առաջարկվում են աշխատանքի վարձատրության բարելավման ուղիներ՝ հիմնված աշխատանքի արդյունքների գնահատման վրա, ինչը նպաստում է անձնակազմի մոտիվացիայի բարձրացմանը և կազմակերպության ընդհանուր արդյունավետության աճին:

Եզրակացություններում և առաջարկություններում ամփոփվում են հետազոտության հիմնական արդյունքները, ձևակերպվում են գիտականորեն հիմնավորված եզրահանգումներ և ներկայացվում են գործնական առաջարկություններ, որոնք կարող են կիրառվել բարձրագույն ուսումնական հաստատությունների կառավարման, աշխատանքի վարձատրության և խթանման համակարգերի կատարելագործման գործընթացում:

ԴԻՏՈՂՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ ԵՎ ԱՌԱՋԱՐԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ

Ատենախոսությունը ընդհանուր առմամբ կատարված է բարձր մակարդակի վրա:
Միաժամանակ կարելի է նշել հետևյալը՝

1. Աշխատանքի կառուցվածքը որոշ չափով անհամաչափ է. առաջին՝ տեսական գլուխը կազմում է ատենախոսության ընդհանուր ծավալի շուրջ 50%, մինչդեռ երկրորդ և երրորդ գլուխները՝ համապատասխանաբար՝ յուրաքանչյուրը մոտ 25%: Այնուամենայնիվ, կառուցվածքային այս առանձնահատկությունը էականորեն չի ազդում ատենախոսության բովանդակային ամբողջականության և ներկայացված արդյունքների արժեքի վրա:
2. Միաժամանակ հարկ է նշել, որ նյութական խթանման տարբերակված վարձատրության համակարգում առանձին գործոնների փոփոխությունը հիմնականում արտացոլվում է տոկոսային ցուցանիշներով. օրինակ, առաջին գործոնի պարագայում փոփոխության տոկոսային գնահատումը միշտ չի վկայում որակական փոփոխության մասին, և առկա են առարկայական տարբերություններ: Հավելենք, որ դաստիարակչական գործունեությունը ընդհանրապես դժվար է ենթարկել նման հաշվարկային վերլուծության: Ներկայացված մոտեցումները, այնուամենայնիվ, ստեղծում են նոր գիտական հարթակ պրոֆեսորադասախոսական կազմի աշխատանքի կազմակերպման և խթանման համակարգի զարգացման համար և հնարավորություն են տալիս կիրառել համալիր մոտեցում՝ ինչպես նյութական, այնպես էլ կազմակերպչական գործոնների համադրությամբ:
3. Կարևոր է նշել նաև, որ ատենախոսության մեջ որոշ տեղերում «մոտիվացիան» և «խթանումը» նույնականացվում են, մինչդեռ կառավարման և մարդկային ռեսուրսների տեսության մեջ դրանք դիտարկվում են որպես փոխկապակցված, սակայն բովանդակային առումով տարբեր կատեգորիաներ: Մոտիվացիան միտված է անհատի ներքին կարիքների, արժեքների և սպասումների ձևավորմանն ու ակտիվացմանը, որոնք պայմանավորում են նրա վարքագիծը, աշխատանքի նկատմամբ վերաբերմունքը և մասնագիտական ինքնազարգացման պատրաստակամությունը, մինչդեռ խթանումը հիմնականում ուղղված է կոնկրետ աշխատանքային արդյունքների ձեռքբերմանը՝ արտաքին ազդեցության մեխանիզմների կիրառման միջոցով: Գործնական փորձը ցույց է տալիս, որ հատկապես դասախոսական և մանկավարժական գործունեության պարագայում արտաքին խթանիչ գործոնները ոչ միշտ են հանդես գալիս որպես բավարար և կայուն ազդեցություն ունեցող գործոններ, ինչի արդյունքում ներքին մոտիվացիայի դերի խորացված վերլուծությունը ձեռք է բերում առանձնահատուկ

նշանակություն: Նշված տարբերակման առավել հետևողական ներկայացումը կբարձրացներ աշխատանքի կոնցեպտուալ հստակությունն ու գիտական արժեքը:

Նշված դիտարկումները չեն նվազեցնում ատենախոսության ընդհանուր գիտական և գործնական արժեքը, ինչպես նաև ներկայացված արդյունքների արդիականությունն ու կիրառելիությունը, և ունեն առավելապես խորհրդատվական բնույթ՝ միտված աշխատանքի տեսական և կառուցվածքային կատարելագործմանը:

ԵԶՐԱԿԱՑՈՒԹՅՈՒՆ

Ստեփանյան Իվետա Կարենի «Անձնակազմի աշխատանքի վարձատրության և խթանման համակարգի արդիականացումը ՀՀ բարձրագույն ուսումնական հաստատություններում» թեմայով ատենախոսությունը հանդիսանում է ավարտուն, ինքնուրույն գիտական աշխատանք:

Իվետա Կարենի Ստեփանյանի «Անձնակազմի աշխատանքի վարձատրության և խթանման համակարգի արդիականացումը ՀՀ բարձրագույն ուսումնական հաստատություններում» թեմայով ատենախոսությունը իր արդիականությամբ, հիմնավորվածությամբ ու գիտական մակարդակով համապատասխանում է «ՀՀ գիտական աստիճանաշնորհման կարգի» յոթերորդ կետի, ինչպես նաև թեկնածուական ատենախոսություններին Բարձրագույն կրթության և գիտության կոմիտեի կողմից ներկայացվող պահանջներին, իսկ նրա հեղինակն արժանի է տնտեսագիտության թեկնածուի գիտական աստիճանի շնորհմանը՝ Ը.00.02 - «Տնտեսության, նրա ոլորտների տնտեսագիտություն և կառավարում» մասնագիտությամբ:

Գրախոս՝

Հռիփսիմե Արմենի Կոջոյան,

տնտեսագիտության թեկնածու, դոցենտ

տնտեսագիտության թեկնածու, դոցենտ

Հ.Ա. Կոջոյանի

ստորագրության իսկությունը հաստատում եմ

ՌՀՀ գիտական քարտուղար՝ Բ.Գ.Թ. Ռ.Ս. Կասաբաբյան



«04» փետրվար 2026 թ.