



ԿՐԹԱԿԱՆ

ՀԱՄԱԿԱՐԳ

ՄԵՐԻ ԲԱՂԱՅԱՆ

ՀՊՏՀ աշխատանքի տնտեսագիտության
ամբիոնի դրոցենտ, տնտեսագիտության թեկնածու

ՎԱՐԿԱՆՇԱՅԻՆ ՀԱՄԱԿԱՐԳԻ ՆԵՐԴՐՄԱՆ ԱՌԱՆՁՆԱՀԱՏԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ ԲԱՐՁՐԱԳՈՒՅՆ ՈՒՍՈՒՄՆԱԿԱՆ ՀԱՍՏԱՏՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐՈՒՄ

Հոդվածում ներկայացվել են բուհերում աշխատանքի վարձատրության և խրախուսման համակարգերի կատարելագործման անհրաժեշտությունը և այդ նպատակին հասնելու համար իրականացված փորձառական հետազոտության արդյունքները: Հետազոտությունների հիման վրա մշակվել են բուհի առանձին կառուցվածքային ստորաբաժանումների աշխատակիցների վարկանշային գնահատման հիմնադրույթները:

Հիմնաբառեր. վարկանշային գնահատում, ֆակուլտետ, ամբիոն, պրոֆեսորա-դասախոսական կազմ, ցուցանիշներ, հետազոտություն, հիմնադրույթ, աշխատանքի վարձատրություն, խրախուսում, մոտիվացիա (շահադրդում)

JEL: I23, J53, M5, M50

Շուկայական տնտեսությունը բարձրագույն ուսումնական հաստատություններին հնարավորություն ընձեռեց հանդես գալու որպես այդ հարաբերությունների լիարժեք մասնակից: Դրանց գործունեության հաջող իրականացումն ու զարգացումը տնտեսավարման ստեղծված պայմաններում հնարավոր են սեփական ռեսուրսներին ապավինելով՝ մոտիվացված (շահամիտված) ու արհեստավարժ կադրերով:

Վերջին տարիներին ՀՀ բարձրագույն կրթության համակարգը կրել է մի շարք բարեփոխումների ազդեցությունը, որոնց նպատակն է եղել բարելավել, զարգացնել ու կատարելագործել բուհի գործունեությունը՝ կրթական ծառայությունների սպառողների պահանջներին համապատասխան: Սակայն

անհրաժեշտ է նշել, որ դեռևս օրակարգային է բուհի աշխատակիցների աշխատանքի վարձատրության նոր համակարգերի մշակումը: Առայժմ առկա են որոշակի հակասություններ բուհի ղեկավարության, ուսումնական հաստատության արդյունավետ գործունեությանը վերաբերող աճող պահանջների և բուհի աշխատակիցների աշխատանքի խրախուսման համակարգերի ավանդական մոտեցումների միջև: Նշված հակասությունը թույլ չի տալիս բուհի աշխատակցին հասնել մասնագիտական մեծ ձեռքբերումների:

Աշխատանքի վարձատրության նոր համակարգերի ստեղծումը հնարավորություն կընձեռի բուհում լուծելու մի շարք հիմնախնդիրներ՝ բուհի մտավոր կապիտալի պահպանում և զարգացում, ժամանակակից պահանջներին համապատասխան կրթության որակի ապահովում, երկրի տնտեսության նորարական զարգացման խթանում և այլն:

Բուհի աշխատակիցների գործունեության խրախուսման գործող համակարգը գրեթե հաշվի չի առնում աշխատողի պահանջունքները, մասնագիտական գործունեությամբ պայմանավորված ծախսերը: Բուհի ղեկավարության կողմից առավելագույնը իրականացվում է հավելավճարների ձևով աշխատակիցների շահադրդում: Այսկերպ անգամ բուհի ռեկտորատը, իրականացնելով անձնակազմի շերտավորված խրախուսում, փորձում է նվազեցնել սոցիալական անհավասարությունը՝ բուհի շրջանակներում, սակայն ավելի է վատթարացնում իրավիճակը, քանի որ բացակայում է ժամանակակից տնտեսական հարաբերությունների պահանջներին համահունչ խրախուսող վճարումների բաշխման գործիքակազմը: Ներկայումս վարչակառավարչական անձնակազմի համար խիստ արդիական ու պահանջված է բուհի աշխատակիցների համար խրախուսման արդյունավետ, արդարացի, «թափանցիկ» աշխատանքի վարձատրության համակարգի մշակումը, որը կհամապատասխանի շուկայի պահանջներին, ինչպես նաև կբավարարի բուհի աշխատակիցների (պրոֆեսորադասախոսական, վարչակառավարչական, ուսումնասօժանդակ անձնակազմերի և այլն) սպասումներն ու ակնկալիքները:

Բուհերում աշխատանքի վարձատրության համակարգերի օպտիմալացման, բարելավման, կատարելագործման և դրա արդյունքում արդյունավետության մակարդակի բարձրացման միջոց է համարվում մասնագիտական գործունեության գնահատման վարկանշային մեթոդը: Այս մեթոդի առանձնահատկությունն այն է, որ հնարավոր է կիրառել գրեթե բոլոր բուհերում, քանի որ դա դասախոսի, ամբիոնի, ֆակուլտետի, կառուցվածքային ստորաբաժանման և այլ ենթակառուցվածքների գործունեության մշտադիտարկման քանակական ու որակական գնահատման ձևերից մեկն է և կարող է համատեղվել բուհում կիրառվող գնահատման այլ մեթոդների հետ:

Վարկանշային գնահատումը թույլ է տալիս իրականացնել մասնագիտական գործունեության ընթացիկ գնահատում, մշակել աշխատողներին՝ տարվա արդյունքներով ակտիվության և ձեռք բերված որակական ցուցանիշների գնահատման բազմագործոն ընթացակարգ, որն էլ աշխատողներին հնարավորություն է տալիս զարգացնելու մասնագիտական գործունեության վերլուծության և ինքնագնահատման հմտություններ: Վերոնշյալ մեթոդի օգնությամբ կարելի է բարձրացնել գործունեության օբյեկտիվ գնահատման մակարդակը, մասնագիտական շահամիտումը, տարբերակել առավել արդյունավետ աշխատող դասախոսներին՝ գնահատելով նրանց գործունեությունը:

Ենթակառուցվածքների աշխատակիցների մասնագիտական գործունեության վարկանշային գնահատման ներդրման գործընթացը պետք է իրականացվի հետևյալ փուլերով.

1. Բուհի առանձին ստորաբաժանումների աշխատակիցների վարկանշային գնահատման մշակում՝ ամբիոնների պրոֆեսորադասախոսական կազմ, բուհի ֆակուլտետներ, բաժիններ, ծառայություններ, կառուցվածքային ստորաբաժանումներ, վարչակառավարչական անձնակազմ:
2. Բուհի աշխատակիցների անկետավորման կազմակերպում՝ խրախուսման չափանիշների որոշման և գործունեության առանձնահատկությունների բացահայտման նպատակով: Դրա շրջանակներում ռեսպոնդենտները պետք է աստիճանակարգեն անկետաներում ընդգրկված չափանիշները: Անկետավորման սկզբունքը հետևյալն է. բուհի աշխատակցի մասնագիտական գործունեության ամենանշանակալի չափանիշին համապատասխանում է առաջին ռանգային տեղը, ըստ կարևորության հաջորդ նշանակալի չափանիշին համապատասխանում է երկրորդ ռանգային տեղը և այլն: Անկետավորման գործընթացին մասնակցում են բուհի կառավարչական անձնակազմը՝ դեկաններ, ամբիոնի վարիչներ, բաժինների, ծառայությունների, ստորաբաժանումների պետեր:
3. Հաջորդ փուլում իրականացվում է անկետավորման արդյունքում ստացված տվյալների մշակում. ռանգավորման ամենացածր աստիճանին համապատասխանում է միավորի ամենամեծ տեսակարար կշիռը, որի վերաբերյալ տվյալներն անհրաժեշտ են աշխատանքի վարձատրության նոր համակարգերի ներդրման փուլում:

Մենք կատարել ենք վարկանշային գնահատում ՀՀ որոշ բուհերում¹: Ընդհանուր առմամբ, անկետավորմանը մասնակցել է 114 ռեսպոնդենտ, ովքեր գնահատել են բուհի ՊԴԿ մասնագիտական գործունեությունը, ամբիոնների, ֆակուլտետների աշխատանքը, բաժինների, ծառայությունների, ստորաբաժանումների աշխատանքային գործունեությունը, վարչակառավարչական, ուսումնաօժանդակ աշխատակազմի գործունեությունը:

Հարկ ենք համարում նշել, որ վարկանշային գնահատման հաջորդական փուլերում աստիճանակարգման ներկայացվող վերլուծությունները իրականացրել ենք Քենդելի վարկանշային կոռելյացիայի գործակցի օգտագործմամբ²:

Կատարված հետազոտությունները և վերլուծությունները թույլ են տալիս եզրակացնել, որ խրախուսական համակարգերի ձևավորման հիմնախնդիրները յուրաքանչյուր բուհ լուծում է յուրովի: Այսինքն՝ ներկայումս բուհը հնարավորություն ունի աշխատակիցների խրախուսման տարատեսակ ձևերից ընտրելու առավել պարզը, հասկանալի և տրամաբանականը:

Բուհում որպես վարկանշային գնահատման մեթոդի ներդրման և իրականացման ժամկետ անհրաժեշտ է դիտարկել առնվազն մեկ տարին՝ հաշվի առնելով բուհի զարգացման ռազմավարական պլանը և ընթացիկ պլանավորումը նախատեսվող ժամանակաշրջանի համար:

¹ Տե՛ս Մ. Բաղայան, Մ. Նիկողոսյան, Լ. Դադայան, Մոտիվացիայի բարձրացման հիմնախնդիրները բարձրագույն կրթության ոլորտում, Եր., «Տնտեսագետ», 2015:

² Տե՛ս Пономарчук Ю.В., Прикладная статистика. Хабаровск, «ДВГУПС», 2007, էջ 80:

Ելնելով վերոնշյալից՝ փորձառական հետազոտությունների հիման վրա մշակվել է բուհի վարկանշային գնահատում և առաջարկվող մեթոդը, փուլային եղանակով, կիրառվել է հետևյալ հիմնական ուղղություններով.

1. Ֆակուլտետների և ամբիոնների ՊԴԿ մասնագիտական գործունեության գնահատում.
 - ֆակուլտետների վարկանշային գնահատում,
 - ամբիոնների վարկանշային գնահատում,
 - ՊԴԿ վարկանշային գնահատում:
2. Կառուցվածքային ստորաբաժանումների, ծառայությունների և բաժինների մասնագիտական գործունեության գնահատում:
3. Ուսումնառության անձնակազմի մասնագիտական գործունեության գնահատում:
4. Վարչատնտեսական ստորաբաժանումների մասնագիտական գործունեության գնահատում:
5. Վարչակառավարչական անձնակազմի մասնագիտական գործունեության գնահատում:

Վերոնշյալ ստորաբաժանումների աշխատողների համար վարկանշային մեթոդի մշակման գործընթացում պետք է հաշվի առնել նրանց մասնագիտական գործունեության առանձնահատկությունները և բնութագրական գծերը:

Հաշվի առնելով այն հանգամանքը, որ բուհի հիմնական աշխատակազմը ՊԴԿ-ն է, կարևորվել են հատկապես այդ կատեգորիայի աշխատողների վարկանշային գնահատման յուրահատկությունները: Ներկայացվող եզրահանգումները բխում են մեր կատարած հետազոտության արդյունքներից, որոնք ամփոփվում են ֆակուլտետի, ամբիոնի, ՊԴԿ գործունեության արդյունավետության գնահատման ցուցանիշներում:

Բուհի ֆակուլտետի վարկանշային գնահատման առանձնահատկությունները պայմանավորված են իրականացվող գործունեության ուղղություններով՝ կրթական, ուսումնական, գիտական, առևտրային և ներդրումային (եթե այդպիսիք առկա են բուհում). աղյուսակ 1:

Որպեսզի ֆակուլտետի գնահատականը համապատասխանի բուհի գործունեության արդի պահանջներին և ունենա նպատակային նշանակություն, բուհի մասնակի ցուցանիշները պետք է համապատասխանեցվեն բուհերի հավատարմագրային գնահատմանը:

Բուհի ռեկտորատը և ֆակուլտետի ղեկավարությունը, նշված մեթոդին անցնելով, հնարավորություն կունենան մշակելու տարատեսակ ցուցանիշներ, որոնք ևս կարող են փոփոխությունների ենթարկվել՝ ըստ բուհի պահանջների փոփոխությունների և ֆակուլտետի գործունեության առանձնահատկությունների:

Ֆակուլտետի կազմում ընդգրկված ամբիոնի գործունեության վարկանշային գնահատումը պետք է կատարվի հետևյալ ցուցանիշների համաձայն՝ կադրային ներուժ, գիտահետազոտական և մեթոդական աշխատանքներ, նյութական բազա և դրամական միջոցներ (եթե այդպիսիք նախատեսված են). աղյուսակ 2:

Ֆակուլտետի բոլոր ամբիոնների նշված ցուցանիշների նույն ձևով հավաքագրումը հնարավորություն կտա օբյեկտիվորեն գնահատելու ֆակուլտետում ամբիոնի գործունեության արդյունավետությունը և բաշխելու խրախուսական հավելվածարների ֆոնդը՝ ֆակուլտետի գործունեության վերջնական արդյունքներում անհատական ներդրումներին համապատասխան:

Աղյուսակ 1

Ֆակուլտետի գործունեության արդյունավետության գնահատման ցուցանիշներ

Ֆակուլտետի գործունեության արդյունավետության գնահատման ցուցանիշներ	Ֆակուլտետի ուսումնական գործընթացը բնութագրող ցուցանիշներ	Առկա ուսուցումից ստացվող եկամուտներ (դրամ)
		Հեռակա ուսուցումից ստացվող եկամուտներ (դրամ)
		Հավատարմագրված մասնագիտությունների քանակ
		Չհավատարմագրված մասնագիտությունների քանակ
		Հավատարմագրված մասնագիտություններին համապատասխանող մասնագետների թիվ
		Չհավատարմագրված մասնագիտություններին համապատասխանող մասնագետների թիվ
	Ֆակուլտետի գիտական գործունեության արդյունավետության գնահատման ցուցանիշներ	Ուսումնական գործունեության իրականացման ուղղված ծախսեր
		Գիտության դոկտորների թիվ
		Գիտության թեկնածուների թիվ
		Գիտական հետազոտությունների ֆինանսավորման միջին տարեկան ծավալ
		Ֆակուլտետի գիտամանկավարժական կազմի մեկ մարդուն բաժին ընկնող գիտական հետազոտությունների միջին տարեկան ծավալ
		Արտաքին կազմակերպությունների պատվերով իրականացված գիտական հետազոտություններից ստացվող եկամուտներ
		100 ուսանողին բաժին ընկնող ասպիրանտների թիվ
		Ոչ ուշ, քան ասպիրանտուրան ավարտելուց հետո մեկ տարվա ընթացքում ատենախոսությունը պաշտպանած ասպիրանտների տոկոսային ցուցանիշը ասպիրանտուրա ընդունվածների ընդհանուր թվում
		Ֆակուլտետում բուհի գիտական խորհրդի կամ նախարարության կողմից երաշխավորված ուսումնական ձեռնարկների տարեկան հրատարակությունների միջին թիվ
		Լիցենզավորված նոր մասնագիտությունների թիվ
		Ծառայությունների մատուցման կամ գիտահետազոտական աշխատանքների հետ կապված ծախսեր (դրամ)

Աղյուսակ 2

Ամբիոնի գործունեության արդյունավետության գնահատման ցուցանիշներ

Ամբիոնի գործունեության արդյունավետության գնահատման ցուցանիշներ	Ամբիոնի կարգային ներուժ	Հաստիքային աշխատակիցների թիվ
		Գիտության դոկտորի գիտական աստիճան ունեցող դասախոսների թիվ
		Ըստ ամբիոնի ուղղվածության՝ գիտության դոկտորի գիտական աստիճան ունեցող դասախոսների թիվ
		Պրոֆեսորի գիտական կոչում ունեցող դասախոսների թիվ
		Գիտության թեկնածուի գիտական աստիճան ունեցող դասախոսների թիվ
		Ըստ ամբիոնի ուղղվածության՝ գիտության թեկնածուի գիտական աստիճան ունեցող դասախոսների թիվ
		Պոցենտի գիտական կոչում ունեցող դասախոսների թիվ
		Վերջին հինգ տարում որակավորման բարձրացում անցած դասախոսների թիվ
		Ամբիոնի ՊԴԿ միջին տարիք
	Գիտահետազոտական և մեթոդական աշխատանքներ	Մենագրություններ
		Արտասահմանյան գիտական հանդեսներում տպագրված հոդվածներ
		Հայրենական գիտական հանդեսներում (ԲՈՀ-ի կողմից երաշխավորված) տպագրված հոդվածներ
		Այլ գիտական հանդեսներում տպագրված հոդվածներ
		Կոլեկտիվ մենագրություններ (առանձին մաս՝ մենագրությունում)
		Թեզիսներ
		Ասպիրանտների ղեկավարում
		Դոկտորանտներին խորհրդատվություն
		Գիտության դոկտորների պատրաստում, այդ թվում՝ ժամկետում պաշտպանած
Գիտության թեկնածուների պատրաստում, այդ թվում՝ ժամկետում պաշտպանած		
Նախարարության երաշխավորմամբ դասագրքերի, ուսումնական ձեռնարկների հրատարակում		
Համալսարանի երաշխավորմամբ ուսումնական (ուսումնամեթոդական) ձեռնարկների հրատարակում		

ՊԴԿ մասնագիտական գործունեության օբյեկտիվ գնահատման նպատակով անհրաժեշտ է առանձնացնել աշխատանքի հիմնական ուղղությունները՝ ուսումնամեթոդական, գիտահետազոտական աշխատանքներ, ուսանողների հետ տարվող գիտահետազոտական աշխատանք, որակավորման բարձրացում, կազմակերպամեթոդական, հասարակական աշխատանքներ և իրականացված աշխատանքների գնահատում (աղյուսակ 3):

Աղյուսակ 3

Բուհի ՊԴԿ գործունեության արդյունավետության գնահատման ցուցանիշներ

Բուհի ՊԴԿ գործունեության արդյունավետության գնահատման ցուցանիշներ	<i>Ուսումնամեթոդական աշխատանքներ</i>	Լսարանային ուսումնական ժանրաբեռնվածության ծավալը (դասախոսություններ, գործնական, լաբորատոր աշխատանքներ, քննություններ, ստուգարքներ, փորձառությունների ղեկավարում. ժամերի քանակ)
		Ուսանողներին խորհրդատվության տրամադրում (դասընթացի, ավարտական աշխատանքի, հետազոտական աշխատանքների ժամերի քանակ)
		Թեստային առաջադրանքների մշակում
		Նոր դասընթացների ծրագրերի պատրաստում
		Նախարարության երաշխավորմամբ դասագրքերի, ուսումնական ձեռնարկների հրատարակում
		Համալսարանի երաշխավորմամբ ուսումնական ձեռնարկների հրատարակում
		Մենագրություններ, կոլեկտիվ մենագրություններ (առանձին մաս՝ մենագրությունում)
	<i>Գիտահետազոտական աշխատանքներ</i>	Արտասահմանյան գիտական հանդեսներում տպագրված հոդվածներ
		Հայրենական գիտական հանդեսներում (ԲՈՀ-ի կողմից երաշխավորված) տպագրված հոդվածներ
		Այլ գիտական հանդեսներում տպագրված հոդվածներ
		Միջազգային, հանրապետ., միջբուհական և այլ արտաքին գիտական, գիտամեթոդ. գիտաժողովներում զեկուցումներ
		Բուհական գիտական, գիտամեթոդական գիտաժողովներում զեկուցումներ
		Թեզիսներ
		Ասպիրանտների ղեկավարում
		Դոկտորանտներին խորհրդատվություն
		Գիտության դոկտորների պատրաստում, այդ թվում՝ ժամկետում պաշտպանած
		Գիտության թեկնածուների պատրաստում, այդ թվում՝ ժամկետում պաշտպանած
		Ֆինանսավորվող ԳՀԱ-ում (ծրագիր, դրամաշնորհ և այլն) որպես ղեկավար մասնակցություն
		Ֆինանսավորվող ԳՀԱ-ում (ծրագիր, դրամաշնորհ և այլն) որպես մասնակից մասնակցություն
		ՀՀ բուհերի մասնագիտական խորհուրդներին անդամակցություն
		Ատենախոսությունների պաշտպանությանը որպես ընդդիմախոս հանդես գալը
		Ատենախոսությունների և դրանց սեղմագրերի վերաբերյալ կարծիքների տրամադրում
		Դասագրքերի, ուսումնական ձեռնարկների, մենագրությունների, գիտական հոդվածների, զեկուցումների և ատենախոսությունների խմբագրում
		Դասագրքերի, ուսումնական ձեռնարկների, մենագրությունների, գիտական հոդվածների, զեկուցումների, ատենախոսությունների և մրցութային այլ աշխատանքների գրախոսություն
		Բուհի գիտական կենտրոններում մասնագիտական գործունեություն (անդամություն «1», ոչ՝ «0»)
<i>Ուսանողների հետ տարվող գիտահետազոտական աշխատանքներ</i>	Ուսանողական ԳՀԱ ղեկավարում (թույլատրված աշխատանքների քանակը)	
	Ուսանողների հետ համահեղինակությամբ հոդվածներ	
	Ուսանողների հետ համահեղինակությամբ թեզիսներ	
	Մրցույթների, դրամաշնորհների, գիտաժողովների, կլոր սեղանների կազմակերպ. երիտասարդ գիտնականների համար	
	Ուսանողների համար հատուկ դասընթացների անցկացում՝ ըստ գիտահետազոտական հիմնախնդիրների (ուսանողական գիտական խմբակներ)	

	Ֆինանսավորվող ՉՀԱ-ում (ծրագիր, դրամաշնորհի և այլն) ուսանողների ընդգրկվածություն
<i>Որակավորման բարձրացում</i>	Դոկտորական ատենախոսությունների պաշտպանություն
	Թեկնածուական ատենախոսությունների պաշտպանություն
<i>Կազմակերպական, մեթոդական, օժանդակ, հասարակական աշխատանքներ</i>	Վերապատրաստում արտասահմանում
	Բուհի դասախոսների հեռահար որակավորման բարձրացում
	Հանրապետական հանձնաժողովներին և խորհուրդներին մասնակցություն
	Համալսարանական հանձնաժողովներին և խորհուրդներին մասնակցություն
	Ֆակուլտետի մեթոդական խորհրդին անդամակցություն
	Ֆակուլտետի գիտական խորհրդին անդամակցություն
	Արհմիութենական գործունեությանը մասնակցություն (անդամություն՝ «1», ոչ՝ «0»)
	Դեկանի տեղակալ (այո՝ «1», ոչ՝ «0»)
	Ընդհանուր բուհական ստորաբաժանման ղեկավար (այո՝ «1», ոչ՝ «0»)
	Մասնաճյուղի կամ գործող առանձին ինստիտուտների տնօրենի տեղակալ (այո՝ «1», ոչ՝ «0»)
	Մասնաճյուղի կամ գործող առանձին ինստիտուտների տնօրեն (այո՝ «1», ոչ՝ «0»)
	Ուսանողական խմբի ղեկավար (այո՝ «1», ոչ՝ «0»):
	Ուսանողների գնահատականը՝ դասախոսին (միավոր)
	Լրացուցիչ կրթական ծառայությունների ծավալը բուհում
	Լրացուցիչ կրթական ծառայությունների ծավալն այլ կազմակերպություններում և հաստատություններում
<i>Կատարված աշխատանքների գնահատում</i>	Պետական կոչումներ
	Պետական պարգևներ
	Հանրապետական մեդալներ
	Նախարարության պարգևներ
	Միջազգային մրցույթների դիպլոմներ
Հանրապետական մրցույթների դիպլոմներ	

Անկետաներում ընդգրկված ցուցանիշները, ըստ դրանց տեսակարար կշիռների և ռանգավորման, կարող են ենթարկվել փոփոխությունների՝ ուսումնասիրվող ժամանակաշրջանում ՊԴԿ առաջադրվող պահանջներին համապատասխան:

Ներկայացված վարկանշային գնահատման մեթոդը (անկետավորմամբ) նպատակ ունի վեր հանելու բուհերի աշխատակիցների գործունեության առանձնահատկությունները և որոշելու յուրաքանչյուր աշխատակցի խրախուսման չափանիշների առաջնահերթությունները: Դրանք կարող են որպես յուրատեսակ գործիքակազմ ծառայել բուհերում աշխատանքի վարձատրության նոր, արդյունավետ համակարգերի մշակման համար՝ բավարարելով շահեկից կողմերի պահանջները:

Օգտագործված գրականություն

1. Բաղայան Մ.Վ., Նիկողոսյան Մ.Հ., Դադայան Լ.Յու., Մոտիվացիայի բարձրացման հիմնախնդիրները բարձրագույն կրթության ոլորտում, Եր., «Տնտեսագետ», 2015:
2. Большой толковый социологический словарь терминов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.onlinededics.ru/slovar/soc/r/rejting.html>
3. Бордовская Н.В., Качество деятельности преподавателя вуза: подход к пониманию и оценке / Н.В.Бордовская, Е.В.Титова // Вестник СЗО РАО «Образование и культура Северо-Запада России». СПб.: Изд-во РГПУ, 2002.
4. Васильева Е.Ю. Рейтинг преподавателей и кафедр в вузе / Е.Ю.Васильева // Университетское управление: практика и анализ, №3, 2007.

МЕРИ БАДАЛЯН

*Доцент кафедры Экономики труда АГЭУ,
кандидат экономических наук*

Особенности внедрения рейтинговой системы в высших учебных заведениях.– В статье обоснована необходимость совершенствования системы оплаты труда, вознаграждения и стимулирования труда в высших учебных заведениях. По этому поводу были проведены эмпирические исследования и обобщены результаты проведенных исследований для достижения цели. На основе исследований были разработаны основы рейтинговых оценок отдельных сотрудников структурных подразделений университета.

Ключевые слова: *рейтинговая оценка, факультет, кафедра, профессорско-преподавательский состав, показатели, концептуальные основы, оплата труда, стимулирование, мотивация.*

JEL: I23, J53, M5, M50

MERI BADALYAN

*Associate Professor at the Chair of
Labor Economics at ASUE, PhD in Economics*

Peculiarities of Introducing Rating Systems in Higher Educational Institutions.– The necessity of wage system improvement and incentives, as well as the results of the empirical studies to reach the goals set, are presented in the given paper. Based on the carried out research the rated evaluation provisions for separate structural units of the Higher Educational Institution have been developed.

Key words: *rated evaluation, department, faculty, chair, indices, provisions, wage, incentives, motivation.*

JEL: I23, J53, M5, M50