



*Հեղափոխական խմբի ղեկավար՝
ՎԱՀԵ ԲՈՒԼԱՆԻԿՅԱՆ*
իրարեսագիրության թեկնածու, դոցենտ

*Հեղափոխական խմբի անդամներ՝
ԼԱԼԱ ԽՈՋՅԱՆ
ՀՊՏՀ ապիրանտ
ՄԵՐԻ ՍԻՄՈՆՅԱՆ
ՀՊՏՀ մագիստրանտ
ՀԱՍՄԻԿ ՄԱՆՈՒԿՅԱՆ
ՀՊՏՀ մագիստրանտ*

**ՀՀ ԲԱՐՁՐԱԳՈՒՅՆ ՈՒՍՈՒՄՆԱԿԱՆ
ՀԱՍՏԱՏՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ
ՀԱՍՏԻՔԱՅՈՒՑԱԿՆԵՐԻ ԿԱԶՄՄԱՆ,
ՀԱՍՏԻՔՆԵՐԻ ԵՎ ՊԱՇՏՈՆԱՅԻՆ
ԴՐՈՒՅՔԱԶԱՓԵՐԻ ՀԱՄԱՄԱՍՆՈՒԹՅԱՆ
ՍԱՀՄԱՆՄԱՆ ՈՒՍՈՒՄՆԱՍԻՐՈՒԹՅՈՒՆ**

DOI: 10.52174/978-9939-61-271-3

Ե Ր Ե Վ Ա Ն
«ՏՆՏԵՍԱԳԵՏ» ՀՐԱՏԱՐԱԿՉՈՒԹՅՈՒՆ
2023

ՀՏԴ 331:378
ԳՄԴ 65.24+74.48
Հ 247

*Հրատարակության է երաշխավորել
ՀՊՏՀ գիտական խորհուրդը*

Մասնագիտական խմբագիր՝

Ա. Վարդանյան

տ. գ. թ., դոցենտ

Գրախոսներ՝

Ֆ. Մայիլյան

տ. գ. դ., պրոֆեսոր

Մ. Եղիազարյան

տ. գ. թ., դոցենտ

Խմբագրական խորհուրդ՝

Դ. Գալոյան

տ. գ. դ., պրոֆեսոր

Թ. Մկրտչյան

տ. գ. դ., դոցենտ

Դ. Հախվերդյան

տ. գ. դ., պրոֆեսոր

Գ. Նազարյան

տ. գ. թ., դոցենտ

Հ 247

ՀՀ բարձրագույն ուսումնական հաստատությունների հաստիքացուցակների կազմման, հաստիքների և պաշտոնային դրույքաչափերի համամասնության սահմանման ուսումնասիրություն / Վ. Բուլանիկյան և ուրիշներ.- Եր.: Տստեսագետ, 2023.- 90 էջ.- («Ամբերդ» մատենաշար 65):

Հետազոտության շրջանակներում դիտարկվել են բուհերում կազմակերպական կառուցվածքի վերանայման, դրանից բխող՝ հաստիքացուցակների կազմման և պաշտոնային դրույքաչափերի սահմանման ու նոր համակարգերի ներդրման հարցերը:

Հետազոտական աշխատանքի ընթացքում ուսումնասիրվել է մի շարք երկրների բուհերի փորձը, մշակվել համապատասխան մեթոդաբանություն՝ առանձնացնելով լավագույն օրինակները՝ հաստիքների և պաշտոնային դրույքաչափերի համամասնության սահմանման կառուցակարգը ՀՀ բուհերում ներդնելու նկատառումով:

ՀՏԴ 331:378
ԳՄԴ 65.24+74.48

ISBN 978-9939-61-271-3

© «Ամբերդ» հետազոտական կենտրոն, 2023
© «Տստեսագետ» հրատարակչություն, 2023

Ներածություն 5

Գլուխ 1. ԲԱՐՁՐԱԳՈՒՅՆ ՈՒՍՈՒՄՆԱԿԱՆ ՀԱՍՏԱՏՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐՈՒՄ ՀԱՍՏԻՔՆԵՐԻ ԵՎ ՊԱՇՏՈՆԱՅԻՆ ԴՐՈՒՅՔԱԶԱՓԵՐԻ ՀԱՄԱՄԱՍՆՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՄՇԱԿՄԱՆ ՄԵԹՈԴԱԲԱՆՈՒԹՅԱՆ ԸՆՏՐՈՒԹՅՈՒՆԸ 7

1.1. Բուհում անձնակազմի կառավարման արդյունավետության բարձրացման հիմնախնդիրները 7

1.2. Միջազգային վարկանշավորման համակարգերը՝ որպես բուհում հաստիքների և պաշտոնային դրույքաչափերի համամասնությունների մշակման մեթոդաբանության ընտրության հիմք 12

Գլուխ 2. ԲՈՒՀԵՐՈՒՄ ՀԱՍՏԻՔԱՅՈՒՑԱԿՆԵՐԻ ԿԱԶՄՄԱՆ, ՀԱՍՏԻՔՆԵՐԻ ԵՎ ՊԱՇՏՈՆԱՅԻՆ ԴՐՈՒՅՔԱԶԱՓԵՐԻ ՀԱՄԱՄԱՍՆՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՍԱՀՄԱՆՄԱՆ ՄԻՋԱԶԳԱՅԻՆ ՓՈՐՁԻ ՎԵՐԼՈՒԾՈՒԹՅՈՒՆԸ 16

2.1. Բուհերի անձնակազմի կառավարման հինգ հիմնական համակարգերը (ՌԴ, ԱՄՆ, Մեծ Բրիտանիա, Գերմանիա, Ֆրանսիա)..... 16

2.2. Բուհերի ակադեմիական և ոչ ակադեմիական անձնակազմերի պաշտոնի անձնագրերին համապատասխան վարձատրության կառուցակարգը..... 49

Գլուխ 3. ՀՀ ԲԱՐՁՐԱԳՈՒՅՆ ՈՒՍՈՒՄՆԱԿԱՆ ՀԱՍՏԱՏՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐՈՒՄ ՀԱՍՏԻՔԱՅՈՒՑԱԿՆԵՐԻ ԿԱԶՄՄԱՆ, ՀԱՍՏԻՔՆԵՐԻ ԵՎ ՊԱՇՏՈՆԱՅԻՆ ԴՐՈՒՅՔԱԶԱՓԵՐԻ ՀԱՄԱՄԱՍՆՈՒԹՅԱՆ ՍԱՀՄԱՆՄԱՆ ՀԻՄՔԵՐԸ 58

3.1. Պրոֆեսորադասախոսական անձնակազմի աշխատանքի արդյունավետության բարելավման ուղիները վարկանշային գնահատման համակարգի միջոցով..... 58

3.2. ՀՀ-ի բուհերում հաստիքացուցակների կազմման առանձնահատկությունները և հաստիքներին տրվող պաշտոնային դրույքաչափերի համամասնությունները 63

Եզրակացություն..... 70

Օգտագործված գրականություն 77

Համառոտագրեր..... 80

ՀՀ բարձրագույն կրթության համակարգի բարեփոխումները միտված են բուհերի գործունեության որակի բարելավմանը, ինչպես նաև վերջիններիս դերի կարևորմանը երկրի գիտության և տնտեսության զարգացման հարցում: Նախատեսվում է իրականացնել հիմնարար փոփոխություններ ակադեմիական գործունեության գնահատման սկզբունքներում, ինչպես նաև բարձրացնել համալսարանի ղեկավարության պատասխանատվության աստիճանը բարձրագույն ուսումնական հաստատություններում մատուցվող ծառայությունների որակի համար: Այս ամենից հետևում է, որ անհրաժեշտ է վերանայել բուհերի ակադեմիական և վարչական անձնակազմերի գործառույթներն ու խնդիրները, ինչպես նաև հաստիքացուցակների կազմման, հաստիքների և պաշտոնային դրույքաչափերի համամասնությունների սահմանման դրույթները: Ներկայում շուկայում կրթությունը որպես ծառայություն դիտարկելու տեսանկյունից նկատվում է մրցակցության աճ, ինչը պայմանավորված է կրթության մեջ նոր կառուցակարգերի ներդրմամբ: Այսպիսի կերպավորությունների արդյունքում բարձրագույն ուսումնական հաստատությունների ավանդական կազմակերպական կառուցակարգերը կորցնում են իրենց արդիականությունը և դուրս մնում մրցակցությունից: Ուստի արդիական են համարվում բուհերում կազմակերպական կառուցվածքի վերանայման, դրանից բխող՝ հաստիքացուցակների կազմման և պաշտոնային դրույքաչափերի սահմանման ու նոր համակարգերի ներդրման հարցերը:

Պետք է նշել, որ այս հիմնախնդիրները տեղացի մասնագետներն ու հետազոտողները լիովին չեն պարզաբանել: Արտասահմանյան գիտական գրականության մեջ հետաքրքրությունը բուհերի արդյունավետ կառավարման խնդրի նկատմամբ գոյություն ունի վաղուց: Հետազոտական աշխատանքի ընթացքում ուսումնասիրվել է մի շարք արտասահմանյան երկրների և բուհերի փորձը, մշակվել համապատասխան մեթոդաբանություն՝ առանձնացնելով լավագույն օրինակները՝ հաստիքների և պաշտոնային դրույքաչափերի համամասնության սահմանման կառուցակարգը ՀՀ բուհերում ներդնելու նկատառումով:

Ամփոփելով վերոնշյալը՝ կարող ենք սահմանել **հետազոտության հիմնական նպատակը**, որն է՝ բարձրագույն ուսումնական հաստատությունների հաստիքացուցակների կազմման, հաստիքների և պաշտոնային դրույքաչափերի համամասնությունների, ակադեմիական և վարչական անձնակազմի նյութական շահադրդման կառուցակարգերի արդյունավետության գնահատման և դրանց ներդրման հնարավորությունը ՀՀ բարձրագույն ուսումնական հաստատություններում:

Նշված նպատակին հասնելու համար առաջադրվել են **հետևյալ խնդիրները**.

- *ուսումնասիրել և բացահայտել* արտերկրի բարձրագույն ուսումնական հաստատությունների տվյալների հավաքագրման այնպիսի մեթոդաբանություն, որը հնարավորություն կտա համեմատական վերլուծություն կատարելու ՀՀ բուհերի համար,
- *գնահատել* բարձրագույն ուսումնական հաստատություններում ակադեմիական և վարչական անձնակազմերի վարձատրության չափի վրա ազդող արտաքին և ներքին գործոններն ու դրանց դերը պաշտոնային դրույքաչափերի կազմման հարցում,

- *ուսումնասիրել* բարձրագույն ուսումնական հաստատությունների հաստիքացուցակների կազմման, հաստիքների և պաշտոնային դրույքաչափերի համամասնություններին առնչվող խնդիրների՝ պետական մակարդակով կարգավորման միջազգային փորձը,
- *ուսումնասիրել* բուհերի ակադեմիական անձնակազմի գործունեության արդյունավետության վրա ազդող գործոնները,
- *բացահայտել* այն ցուցանիշների համախումբը, որը հնարավորություն կտա ՀՀ բուհերում վարկանշավորման համակարգի ներդրմամբ բարելավելու մատուցվող կրթական ծառայությունների որակը,
- միջազգային փորձի հիման վրա *վերլուծել* ակադեմիական անձնակազմի պաշտոնների զբաղեցման կառուցակարգերը,
- *սուսջարկել* ՀՀ-ում բարձրագույն ուսումնական հաստատությունների հաստիքացուցակների կազմման, հաստիքների և պաշտոնային դրույքաչափերի համամասնությունների, ակադեմիական և վարչական անձնակազմերի նյութական շահադրդման կառուցակարգերի սահմանման հայեցակարգ:

Հետազոտության *օբյեկտը* բարձրագույն ուսումնական հաստատություններում հաստիքների և պաշտոնային դրույքաչափերի համամասնությունների սահմանման համակարգն է: Հետազոտության *սուսթյակն* բարձրագույն ուսումնական հաստատություններն են և դրանց կառավարման համակարգերը:

Հետազոտության *մեթոդաբանությունն ու տեղեկատվական հիմքերը*:

Հետազոտության իրականացման համար տեղեկատվական հիմք են հանդիսացել տարբեր երկրների պետական վիճակագրության աղբյուրները, համալսարանների հասանելի կայքերի վիճակագրական տվյալները, ինչպես նաև հարցման արդյունքում բուհերի տրամադրած տեղեկությունները: Ընդ որում, հարկ է նշել, որ բուհերը կա՛մ առհասարակ չեն տրամադրել տեղեկություններ (գաղտնիության պատճառաբանությամբ), կա՛մ դրանք եղել են շատ աղքատիկ:

Հետազոտության ընթացքում օգտագործվել են համանմանության (անալոգիայի), մակածության (ինդուկցիայի), արտածման (դեդուկցիայի), դինամիկ և կառուցվածքային դիտարկումների մեթոդները:

Հետազոտությունից *ակնկալվող արդյունքներն են*.

- Հայաստանի Հանրապետության բարձրագույն ուսումնական հաստատություններում հաստիքացուցակների կազմման, հաստիքների և պաշտոնային դրույքաչափերի համամասնությունների, ակադեմիական և վարչական անձնակազմերի նյութական շահադրդման կառուցակարգերի միասնական հայեցակարգի մշակումը,
- բարձրագույն ուսումնական հաստատություններում կրթության որակի բարելավման նպատակով ակադեմիական անձնակազմի վարկանշավորման համակարգի ներդրումը,
- բուհերում ակադեմիական և վարչական անձնակազմերի պաշտոնների զբաղեցման կառուցակարգերի բարելավումը:

ԳԼՈՒԽ 1

ԲԱՐՁՐԱԳՈՒՅՆ ՈՒՍՈՒՄՆԱԿԱՆ ՀԱՍՏԱՏՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐՈՒՄ ՀԱՍՏԻՔՆԵՐԻ ԵՎ ՊԱՇՏՈՆԱՅԻՆ ԴՐՈՒՅՔԱԶԱՓԵՐԻ ՀԱՄԱՄԱՍՆՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՄՇԱԿՄԱՆ ՄԵԹՈԴԱԲԱՆՈՒԹՅԱՆ ԸՆՏՐՈՒԹՅՈՒՆԸ

1.1 Բուհում անձնակազմի կառավարման արդյունավետության բարձրացման հիմնախնդիրները

Բարձրագույն ուսումնական հաստատությունները, որպես ազգային կրթության ապահովման առանցքային տարր, երկրի կայուն զարգացման գրավականն են: Պրոֆեսորադասախոսական կազմի մատուցած ծառայությունների որակով է պայմանավորված բուհի կրթության որակը, իսկ նրանց գործունեության որակի և կատարելագործման հիմքը համալսարանի մարդկային ռեսուրսների կառավարման արդյունավետության բարձրացումն է: Վերլուծելով մի շարք երկրների բուհերում առկա հիմնախնդիրները, առաջ քաշելով մարդկային ռեսուրսների բաշխման օպտիմալացման և դրույքաչափերի համամասնությունների սահմանման, կատարողականի գնահատման և փոխհատուցման կառուցակարգերի բարեփոխման ու կատարելագործման հիմնահարցերը՝ հնարավոր կլինի բարելավել մարդկային ռեսուրսների կառավարման համակարգը:

Կրթությունը և հատկապես բարձրագույն կրթությունը նպաստում են մարդկանց իրավունքների ու հնարավորությունների շրջանակի ընդլայնմանը: Ներկայում գիտելիքը դարձել է կենսապայմանների բարելավման առաջնային աղբյուր: Այս տեսանկյունից, կարևորվում է ՀՀ բարձրագույն ուսումնական հաստատություններում շահառուներին որակյալ և մրցունակ գիտելիքի տրամադրման հարցը: Այսօր ՀՀ բարձրագույն ուսումնական հաստատություններում անձնակազմի կառավարման համակարգերը զարգացման փուլում են:

Կրթական ծառայությունների որակի ապահովման համակարգում կարևոր դեր են խաղում բուհերի ակադեմիական, կառավարման և վարչական անձնակազմերը: Դրանք մի կողմից հանդես են գալիս որպես կառավարման սուբյեկտներ, իսկ մյուս կողմից՝ կադրերի հավաքագրման, օգտագործման, զարգացման, աշխատանքից ազատման օբյեկտներ, ինչպես նաև նրանց նկատմամբ կիրառվում են պլանավորման, խթանման, կազմակերպման և վերահսկման կառավարման գործառնությունները:

Բուհի վարչական և ղեկավար կազմը շատ ավելի մեծ է, քան, սովորաբար, ենթադրվում է: Համալսարանների վարչակառավարչական գործառույթներ իրականացնող մարմինները, որոնք անմիջականորեն ներգրավված են անձնակազմի այլ խմբերի կառավարման գործընթացներում, ներառում են բարձրագույն ղեկավարությունը, մարդկային ռեսուրսների կառավարման և զարգացման ստորաբաժանումները, գիտական, մանկավարժական և ոչ ակադեմիական կազմերը: Այս անձնակազմը կարևոր դեր է խաղում որակյալ ուսուցման ապահովման հարցում:

Փամանակակից պայմաններում, բազմամշակութային և բազմաբնեռ աշխարհում կրթությունը մարդկային գործունեության ամենածավալուն և կարևոր ոլորտներից մեկն է: Ներկայում անհրաժեշտություն է առաջացել վերանայելու կրթության կազմակերպման ձևը՝ ամբողջ կրթական համակարգում կատարելով համապատասխան փոփոխություններ: Այս տեսանկյունից, կարևորվում է բարձրագույն ուսումնական հաստատություններում կառավարման արդյունավետության ապահովումը: Բացի այդ, շուկայում, կրթությունը որպես ծառայություն դիտարկելու տեսանկյունից, նկատվում է մրցակցության աճ: Սա պայմանավորված է կրթության մեջ նոր տեխնոլոգիաների ներդրմամբ: Այսպիսի կերպափոխումների պայմաններում բարձրագույն ուսումնական հաստատությունների ավանդական կազմակերպական կառուցվածքներն աստիճանաբար կորցնում են իրենց արդիականությունը և դուրս մնում մրցակցությունից: Ուստի արդիական են համարվում բուհերում կազմակերպական կառուցվածքի, դրանից բխող հաստիքացուցակների կազմման և պաշտոնային դրույքաչափերի սահմանման ու նոր համակարգերի ներդրման հարցերը:

Բարձրագույն ուսումնական հաստատություններում պրոֆեսորադասախոսական կազմն առանցքային դեր ունի, քանի որ նրա որակավորման աստիճանից, մասնագիտական ունակություններից, աշխատանքային պայմաններից է կախված բարձր որակավորում ունեցող մասնագետների պատրաստումը:

Պրոֆեսորադասախոսական անձնակազմի աշխատանքը բաղկացած է մի քանի ուղղությունից՝ ուսումնամեթոդական, գիտահետազոտական, ինչպես նաև կազմակերպչական և մանկավարժական-դաստիարակչական: Նման բազմաբնույթ գործունեության դիմաց դասախոսական կազմի վարձատրությունը պետք է լինի ըստ արժանվույն:

Ինչպես նշում է Ռ. Խաչատրյանը, բուհի մրցունակության ապահովման և զարգացման առաջնային նախադրյալը հաստատության ներքին միջավայրն է, որը ձևավորում են հաստատության բոլոր ռեսուրսներն ու դրանց օգտագործման միջոցները¹:

¹ Ռ. Խաչատրյան, ՀՀ բուհերի գործունեության վերլուծությունը որպես արդյունավետ ռազմավարական կառավարման նախադրյալ, «Բանբեր Վ. Բոլորսովի անվան պետական համալսարանի», 2 (51),

Ս. Կատառկայի ղեկավարությամբ կատարված ուսումնասիրության արդյունքում պարզվել է, որ ՀՀ բարձրագույն կրթության համակարգը թերանում է իր գործառնություններում իրավական դաշտի անկատարության և ողջ համակարգում անկախությունն ու հաշվետվողականությունն արդյունավետորեն իրացնելու կարողության բացակայության պատճառով, և արվել են առաջարկություններ խնդիրները լուծելու ուղղությամբ²:

Կ. Հարությունյանն անդրադարձել է սոցիալական ուղղվածության խնդիրներին³, ինչպես նաև կատարել բարձրագույն կրթության ֆինանսավորման ոլորտում ՀՀ պետական քաղաքականության համեմատական վերլուծություն աշխարհի տարբեր տարածաշրջանների և երկրների հետ՝ հիմնվելով բուհերում ընդգրկվածության, վճարովի և անվճար հիմունքներով ուսուցման, բուհերի ֆինանսավորման միջազգայնորեն կիրառվող այլ ցուցանիշների վրա⁴:

Լ. Ռամբլի, Ի. Պաչեկոյի և Ֆ. Ալտբախի «Ակադեմիական մասնագիտության աշխատանքի վարձատրության միջազգային համեմատություն. Փորձնական համեմատություն⁵» հետազոտությունը 15 երկրներում ակադեմիական անձնակազմի վերաբերյալ առաջին համահավաք հաշվետվությունն էր: Հաշվետվության արդյունքներից էր այն, որ աշխատավարձը եկամտի միակ աղբյուրը չէ ակադեմիական անձնակազմի համար, և պարզևատրումը պետք է դիտարկել ավելի լայնորեն:

Նմանատիպ, սակայն ավելի ընդգրկուն է Ֆ. Ալտբախի, Լ. Ռայսբերգի, Մ. Յուդկևիչի և ուրիշների «Ինչպես են վարձատրում պրոֆեսորներին» հետազոտությունը, որտեղ առկա է 28 երկրների պրոֆեսորադասախոսական անձնակազմի վարձատրության համակարգի վերլուծություն: Հեղինակները ոչ միայն ուսումնասիրել են առանձին երկրների տվյալներ, այլև ներկայացրել ակադեմիական մասնագիտության գլոբալ միտումները, իրականացրել աշխատավարձերի, պայմանագրերի, պարզևատրման համակարգերի համեմատական վերլուծություն⁶:

Վ. Բրյուսովի անվան պետական համալսարանի «Լինգվա» հրատարակչություն, Երևան, 2020, էջ 122, <https://brusov.am/website/documentation/files/06a02058.pdf>

² Ս. Կատառկա, Կառավարման խնդիրների լուծումը՝ Հայաստանի բարձրագույն կրթության բարեփոխումների կենտրոնում, գեկույց, 2013, էջ 1:

³ Կ. Հարությունյան, Բարձրագույն կրթության և արքատության փոխկապակցվածությունը Հայաստանում, «Բանբեր Երևանի համալսարանի. տնտեսագիտություն», 2022, №1, 21-34, http://ysu.am/files/02K_Harutyunyan.pdf

⁴ Կ. Հարությունյան, ՀՀ Բարձրագույն կրթության սոցիալական ուղղվածությունը, «Բանբեր ՀՊՏՀ», 2020, N 1, <https://asue.am/am/messenger-of-asue-2020-n1>

⁵ 1 International Comparison of Academic Salaries: An Exploratory Study/ L.E. Rumbley et al. (eds). Boston, Mass.: CIH

⁶ Под ред. Альтбах Ф.Д., Райсберг Л., Юджевич М.М. и др. Пер.с англ. под науч. ред М.М. Юджевич, “Как платят профессорам. Глобальное сравнение систем вознаграждения и контрактов”, Изд. Дом Высшей школы экономики, 2012 с. 439, <https://id.hse.ru/books/64403024.html>

Ակադեմիական ինքրիդինգին անդրադարձել են Մ. Յուդկևիչը, Ֆ. Ալտ-բախը և Լ. Ռամբլին: Նրանք 8 երկրների օրինակով քննարկել են ինքրիդինգի հետևանքները՝ և՛ բացասական, և՛ դրական, և թե ինչ պատճառներ ու պայմաններ են ընկած այս կամ այն ակադեմիական համակարգում ինքրիդինգի տարածման համար⁷:

Պարկը և Միթալը, Ֆեյքը և Մուրշեդը անդրադարձել են պրոֆեսորա-դասախոսական անձնակազմի վարձատրությունը պայմանավորող որոշիչ գործոններին: Նրանց ուսումնասիրություններում ներառված են ինստիտուցիոնալ և ոչ ինստիտուցիոնալ հետևյալ գործոնները, որոնք ազդում են վարձատրության չափի վրա.

- ինստիտուցիոնալ գործոններ. բուհի կողմից տրվող կրթական մակարդակը (դոկտորի աստիճան, մագիստրատուրա և այլն), բուհի վերահսկողությունը (պետական, մասնավոր), չափը, արհմիութենական հաստատությունը, աշխարհագրական դիրքը,
- ոչ ինստիտուցիոնալ գործոններ. գիտական կոչումը (դասախոս, ասիստենտ, պրոֆեսոր և այլն), փորձը, կրթական մակարդակը, շարժունությունը, դասավանդումը, հետազոտական գործունեությունը, ծառայությունների մատուցումը, վարչական գործունեությունը, ակադեմիական կարգապահությունը, տարիքը, սեռը, ռասան և ամուսնական կարգավիճակը⁸:

Արդի պայմաններում բարձրագույն կրթության կայացման հիմքում ընկած են համակարգային, մասնավորապես՝ կրթության կառուցակարգերին վերաբերող հիմնախնդիրները: Դրանցից մեկն էլ բարձրագույն ուսումնական հաստատությունների հաստիքացուցակում ընդգրկված պրոֆեսորա-դասախոսական և ոչ ակադեմիական կազմի վարձատրության համակարգի անկատարություն է: Բուհի անձնակազմին հատկացվող ֆինանսական միջոցների արդյունավետ բաշխման արդյունքում հնարավոր կլինի բարձրացնել վերջինիս մոտիվացման (շահամիտվածության) մակարդակը, հետևաբար նաև առկա ռեսուրսներով ստանալ ավելի մեծ արդյունք:

Անձնակազմի վարձատրության համակարգն անմիջականորեն կախված է աշխատանքի կատարողականից, իսկ այն գնահատելու համար կիրառելի է աշխատանքի կատարողականի ցուցիչների համակարգ՝ 3P մոդելի շրջանակում:

⁷ Под ред. М.М. Юдкевич, Ф. Дж. Альтбах, Л. Рамбли, Пер. с англ. под науч. ред. М.М. Юдкевич “Академический инбридинг и мобильность в высшем образовании: Глобальные перспективы”, Изд. Дом Высшей школы экономики, 2016 с. 328, <https://id.hse.ru/books/172886568.html>

⁸ Rhodd, Rupert & Allen, Marchs & Jones, Travis. (2016). Faculty Salary Compression: Years at the Institution or Years in the Profession?, p. 3. https://www.researchgate.net/publication/301223175_Faculty_Salary_Compression_Years_at_the_Institution_or_Years_in_the_Profession

3P-ն վարձատրության մոդել է, որը ձևավորվում է 3 հիմնական գործոնների համակցությամբ՝ պաշտոն, անձնական կարողություններ և աշխատանքի արդյունք:

Կատարողականի հիմնական ցուցիչը (Key Performance Indicator, այսուհետ՝ KPI) աշխատանքի կատարման չափման և գնահատման համակարգն է, որն արտահայտվում է թվերով, հարաբերակցություններով և քանակական ցուցանիշներով, արտացոլում կազմակերպության, ֆունկցիոնալ ստորաբաժանման կամ անհատի կատարողականը:

Բուիը կարող է կիրառել 3P աշխատավարձի բանաձևը և գնահատել աշխատանքի կատարողականը KPI-ների համաձայն՝ պաշտոնին համապատասխան վարձատրություն և պարգևատրում վճարելու ու մոտիվացնելու համար:

3P աշխատավարձն աշխատողների վարձատրության մոդել է, որը հիմնված է աշխատավարձի վճարման համադրության վրա՝ ըստ 3 հիմնական գործոնների՝ պաշտոն, անձնական ունակություններ և աշխատանքի արդյունք.

$$3P = P1 + P2 + P3,$$

որտեղ՝

P1. աշխատավարձն ըստ պաշտոնի և կոչման,

P2. աշխատավարձն ըստ անհատական կարողությունների,

P3. աշխատավարձն ըստ աշխատողների աշխատանքի արդյունքի:

P1. պաշտոնի աշխատավարձ: Համալսարանը դասախոսի պաշտոնի համար պետք է սահմանի ամրագրված աշխատավարձ և նույն աշխատավարձը վճարի այն անձանց, որոնք նույն պաշտոնն ունեն:

P2. աշխատավարձ՝ ըստ անհատական կարողությունների. բարձրագույն ուսումնական հաստատությունները հիմնված են դասախոսի ակադեմիական որակավորումների (մագիստրոս, դոկտոր և այլն) ու նրանց գիտական կոչումների (դոցենտ, պրոֆեսոր և այլն) վրա: Դասախոսների անձնական կարողություններից, այսինքն՝ գիտական կոչումներից ու աստիճաններից է ձևավորվում ամրագրված աշխատավարձը:

P3. աշխատավարձ՝ ըստ աշխատողների աշխատանքի արդյունքի և ըստ դասախոսի KPI-ի: P3 աշխատավարձի հաշվարկը պահանջում է, որ համալսարաններն ունենան KPI բաշխման և կշռման համապատասխան մեթոդ:

3P աշխատավարձի բանաձևի կիրառումը և, KPI-ի համաձայն, աշխատանքի կատարողականի գնահատումը այսօր ամենաշատ օգտագործվող ու տարածված վճարման ձևերից են, քանի որ ունեն բազմաթիվ առավելություններ: Ըստ 3P և KPI գործակիցների վճարումը կարող է նպաստել աշխատողների արտադրողականության բարձրացմանը: KPI-ները պետք է համապատասխանեն յուրաքանչյուր ֆակուլտետի և համալսարանի զարգացման պլանին ու ռազմավարությանը: KPI-ները կառուցման ժամանակ պետք

է լինեն չափազանց քանակական՝ համապատասխանելով յուրաքանչյուր աշխատատեղի կարողություններին: Բուհերը աշխատավարձերի վճարման այս մեթոդը կարող են կիրառել բոլոր աշխատակիցների համար⁹:

1.2

Միջազգային վարկանշավորման համակարգերը՝ որպես բուհում հաստիքների և պաշտոնային դրույքաչափերի համամասնությունների մշակման մեթոդաբանության ընտրության հիմք

Բուհերի վերաբերյալ տվյալները հավաքագրվել են մեր կողմից մշակված մեթոդաբանությամբ, որպեսզի հետագայում հնարավոր լինի կատարել համեմատական վերլուծություն: Միաժամանակ, պետք է նշել, որ հետազոտական խումբն իր աշխատանքի ընթացքում բախվել է դժվարությունների՝ որոշ երկրների և բուհերի մասին տեղեկությունների բացակայության կամ դրանց ոչ լիարժեք լինելու առումով: Միջազգային մոտ 50 բուհերում պրոֆեսորադասախոսական և վարչատնտեսական անձնակազմերի հաստիքների և վարձատրության տարակարգման սկզբունքները, նյութական շահադրման համակարգերի գործողության կառուցակարգերը և դրանց բաղադրիչների կառուցվածքը պարզելու նպատակով ուղարկվել են պաշտոնական նամակներ՝ հարցումներ, սակայն ստացվել են մակերեսային պատասխաններ:

Հետազոտության ընթացքում, բացի տեղեկությունների անհասանելիությունից, մեկ այլ խնդիր էր երկրների և այդ երկրներում գործող բուհերի ընտրությունը: Նպատակ ունենալով ուսումնասիրել միջազգային լավագույն փորձը՝ բուհերի ընտրության հիմքում օգտագործվել է QS World University Rankings վարկանշավորման համակարգը: Ստորև ներկայացնենք, թե ինչով էր պայմանավորված հենց այս համակարգի ընտրությունը: Ներկայում գոյություն ունեն համալսարանների վարկանշավորման վեց հիմնական համակարգեր՝

- ARWU (Academic Ranking of World University 2011),
- HEEACT Rankings (Performance Ranking of Scientific Papers for World Universities released by Higher Education Evaluation & Accreditation Council of Taiwan (2011),
- CWTS (Leiden Ranking by Centre for Science and Technology Studies),
- Webometrics Ranking (Webometrics Ranking of World Universities),
- THE Rankings (Times Higher Education World University Rankings),
- QS Rankings (Quacquarelli Symonds World University Rankings):

⁹ Tung, P. H. (2022). Paying 3P salaries for lecturers of public universities in Vietnam. *Linguistics and Culture Review*, 6 (S5), pp. 244 -253, <https://doi.org/10.21744/lingcure.v6nS5.2158>

Դրանցից յուրաքանչյուրը դասակարգում է աշխարհի համալսարաններն ըստ տարբեր չափանիշների:

ARWU-ն վերլուծում է համալսարանի ակնառու գիտահետազոտական արդյունքները՝ արտացոլելով Նոբելյան մրցանակի և Ֆիլդսյան մեդալների արժանացած շրջանավարտների կամ աշխատակիցների ցուցանիշը:

HEEACT Rankings-ը օգտագործում է ինչպես քանակական, այնպես էլ որակական ցուցանիշներ համալսարանի գիտական հրապարակումների կատարողականը դասակարգելու համար:

Leiden Ranking-ը դասակարգում է համալսարաններն ըստ մատենագիտական (քիբլիոմետրիկական) մեթոդի և ապահովում բազմագործոն մոտեցում՝ ներառյալ CWTS, CPP/FCSm և MNCS2 ցուցանիշները:

Webometrics վարկանիշը հիմնված է համալսարանի՝ վեբ տիրույթում առկայության, տեսանելիության և վեբ հասանելիության վրա:

Մինչև առանձնանալը՝ **QS**-ը, համագործակցելով **Times Higher Education**-ի (THE) հետ, հրապարակել է համաշխարհային համալսարանների վարկանիշները 2004-ից մինչև 2010 թվականը: QS Rankings-ը տարեկան թվարկել է աշխարհի լավագույն 500 համալսարանները և սկսել հրապարակել ասիական համալսարանների վարկանիշները՝ սկսած 2009 թվականից: QS World University Rankings-ը կենտրոնանում է չորս տեսանկյունների վրա.

- հետազոտությունների որակը,
- շրջանավարտների աշխատանքի տեղավորման հնարավորությունը,
- դասավանդման որակը,
- միջազգային հեռանկարները:

Առանձնանալուց հետո QS համակարգը հետևել է նույն չափանիշներին, ցուցանիշներին և տվյալների աղբյուրին, ինչ նախկինում, մինչդեռ Times Higher Education-ը մշակել է նոր ցուցանիշներ¹⁰: QS վարկանշման համակարգը հավատարիմ է մնացել դասակարգման իր չափանիշներին, ինչը հնարավորություն է տալիս կատարելու վերլուծություններ ըստ տարբեր տարիների: Մյուս կողմից, հաշվի առնելով այն փաստը, որ QS World University Rankings-ի վարկանշի ցուցիչների համակարգում մեծ կշիռ ունի բուհի հեղինակությունը (40%) և ներառված է վերջինիս՝ որպես լավագույն գործատու (10%) հանդես գալու ցուցիչը, երկրների և բուհերի ընտրության համար կարևոր է դիտարկել այս համակարգը: Վարկանշավորման այս համակարգում ընդգրկված բուհերի փորձի հիման վրա ուսումնասիրվել են բարձրագույն ուսումնական հաստատություններում պրոֆեսորադասախոսական անձնակազմի պաշտոնների և պաշտոնային դրույքաչափերի ձևավորման հիմքում ընկած բաղադրիչները, ինչպես նաև համեմատվել պրոֆեսորադասախոսական անձնակազմի դրույքաչափերի համամասնությունները: Նույն կերպ

¹⁰ Mu-Hsuan Huang, Opening the black box of QS World University Rankings *Research Evaluation*, Volume 21, Issue 1, March 2012, pp. 71–78.

ուսումնասիրվել է նաև ոչ ակադեմիական կազմը: Վերլուծության ընթացքում բացահայտվել է, որ տարբեր երկրների կրթական համակարգերը տարբերվում են՝ պայմանավորված պատմական զարգացմամբ, երկրի օրենսդրական դաշտով և այլ առանձնահատկություններով: Ուստի անհրաժեշտություն է առաջացել այս հիմնախնդիրների խորքային ուսումնասիրության համար խմբավորել և քննարկել օրինաչափություններն ըստ երկրների:

Գրականության մեջ առկա են մի շարք վերլուծություններ՝ ըստ առանձին երկրների՝ կապված պրոֆեսորադասախոսական անձնակազմի պաշտոնային դրույքաչափերի ձևավորման գիտական հիմնավորվածության հետ: Սակայն, այդ աշխատություններում հստակ կերպով առանձնացված չեն պաշտոնային դրույքաչափերի ձևավորման վրա ազդող գործոնների համախումբը և ըստ երկրների դրանց համեմատությունը: Մույն հետազոտությամբ փորձ է արվել լրացնելու այդ բացը: Ուսումնասիրության արդյունքում բացահայտվել են մի շարք առանձնահատկություններ: Ստացված արդյունքները համադրելով՝ առաջարկվել են համամասնությունների սահմանման սկզբունքներ, ինչպես նաև դրանց կիրառման հնարավորությունները ՀՀ բուհերում:

Բոլոր հասարակություններում համալսարանները գիտության համակարգի հիմնական տարրն են: Միաժամանակ, արևմտյան համալսարանները ծառայում են որպես գլոբալ մոդելներ, որոնք ազդում են նաև ոչ արևմտյան ակադեմիական մշակույթի ձևավորման վրա: Կարելի է վկայել, որ գիտության ամենակայացած համակարգերն առաջացել են արևմտյան չորս երկրներում՝ Գերմանիա, Ֆրանսիա, Մեծ Բրիտանիա և ԱՄՆ: 19-րդ դարի վերջից սկսած՝ դրանք գոյակցել են՝ մի կողմից մրցելով միմյանց հետ, մյուս կողմից՝ տարածելով գիտական կրթության և հետազոտության արևմտյան նորմերն ամբողջ աշխարհում¹¹:

Գերմանիայում ակադեմիական կարիերայի համակարգը հիմնված է «հարիլիտացիայի», Մեծ Բրիտանիայում՝ «թենյուր» մոդելի վրա, Ֆրանսիայում այս երկու մոդելները համակցված են, իսկ ԱՄՆ-ում գործում է «թենյութեր» մոդելը: Ակադեմիական կարիերայի համակարգում հինգերորդը ռուսական «աթոռի» մոդելն է, որն առաջացել է ցարական Ռուսաստանում՝ ֆրանսիական և գերմանական օրինակների ազդեցության ներքո: Այն խորհրդային իշխանության օրոք վերածվեց ակադեմիական կառավարման հզոր համակարգի և իր ազդեցությունը թողեց այժմյան ԱՊՀ անդամ երկրների վրա¹²:

Քանի որ աշխարհում գործող բուհերի մեծ մասի վրա ազդել են վերոնշյալ հինգ հիմնական մոդելները, վերլուծությունն իրականացնելիս առաջ-

¹¹ Ben-David, Joseph, “Centers of Learning. Britain, France, Germany, United States”, New Brunswick, London, Published January 30, 1992, p. 7.

¹² Kreckel, Reinhard, (2017). University Career Models and International Staff Mobility. Germany, France, Great Britain, USA and Russia Compared. European Economics: Labor & Social Conditions eJournal. 11. 10.2139/ssrn.2924590.

նորդվել ենք այդ երկրների ուսումնասիրությամբ: Մյուս տեսանկյունից, կարևոր էր ուսումնասիրել նաև այն երկրների փորձը, որոնք կրթական համակարգով, պատմական զագացմամբ, սոցիալ-տնտեսական ցուցանիշներով համադրելի են ՀՀ բուհերի և կրթական համակարգի հետ: Մասնօրինակ երկրներից քննարկվել է մերձբալթյան երկրների՝ Էստոնիայի, Լատվիայի և Լիտվայի փորձը: Այս երկրների կրթության մոդելի վրա ազդեցություն է ունեցել ինչպես արևմտյան, այնպես էլ Ռուսաստանի Դաշնության մոդելը: Այս առումով, արդիական է ուսումնասիրել նրանց փորձը, քանի որ դա, ըստ երևույթին, բոլոր մոդելների համադրությունն է:

Հետազոտության համար հիմք են հանդիսացել ուսումնասիրվող երկրների ազգային վիճակագրական ծառայությունների հրապարակած տվյալները, կրթության ոլորտին վերաբերող մի շարք օրենսդրանորմատիվային ակտեր, գիտահետազոտական կենտրոնների իրականացրած հարցումների տվյալները և որոշ բուհերի վարձատրության կառուցակարգերի վերաբերյալ հրապարակված պաշտոնական տեղեկությունները:

Բուհերի մասին հավաքագրված տվյալները համադրելու նպատակով համեմատական վերլուծության մեթոդի կիրառմամբ առանձնացվել են պրոֆետորադասախոսական անձնակազմի պաշտոններն ըստ երկրների: Չնայած որ պաշտոններն ունեն տարբեր անվանումներ, սակայն, բովանդակային առումով, նմանությունները շատ են: Պաշտոնների դասակարգումից հետո, ըստ հասանելի տեղեկությունների, դիտարկվել է նաև այն խնդիրը, թե պաշտոնների բարձրացման դեպքում ինչ տոկոսային համամասնությամբ է բարձրանում վարձատրության չափը: Այնուամենայնիվ, քանի որ աշխատավարձի վերաբերյալ տեղեկություններն առևտրային գաղտնիք են համարվում մասնավոր, իսկ որոշ դեպքերում՝ նաև պետական բուհերի համար, որոշ երկրների և բուհերի մասին նման տվյալները բացակայում են կամ ոչ լիարժեք են: Արտարկման մեթոդի կիրառմամբ հնարավոր է դարձել համադրել տարբեր պաշտոնների դրույքաչափերի համամասնությունները և կատարել եզրահանգումներ: Գրականության մեջ գրեթե առկա չէ ոչ ակադեմիական կազմի պաշտոնային դրույքաչափերի վերաբերյալ համապարփակ վերլուծություն: Ինդուկցիայի մեթոդի կիրառմամբ ներկայացվել են ոչ ակադեմիական կազմի պաշտոններին ներկայացվող պահանջները: Համեմատական վերլուծության մեթոդի կիրառմամբ բացահայտվել են ակադեմիական և ոչ ակադեմիական կազմերի վարձատրության կառուցակարգերի տարբերությունները:

**ԲՈՒՀԵՐՈՒՄ ՀԱՍՏԻՔԱՑՈՒՑԱԿՆԵՐԻ
ԿԱԶՄՄԱՆ, ՀԱՍՏԻՔՆԵՐԻ ԵՎ
ՊԱՇՏՈՆԱՅԻՆ ԴՐՈՒՅՔԱԶԱՓԵՐԻ
ՀԱՄԱՄԱՍՆՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՍԱՀՄԱՆՄԱՆ
ՄԻՋԱԶԳԱՅԻՆ ՓՈՐՁԻ
ՎԵՐԼՈՒԾՈՒԹՅՈՒՆԸ**

**2.1 Բուհերի անձնակազմի կառավարման հինգ
հիմնական համակարգերը (Ռ-Դ, ԱՄՆ, Մեծ
Բրիտանիա, Գերմանիա, Ֆրանսիա)**

Բարձրագույն ուսումնական հաստատություններում պրոֆեսորադասախոսական (այսուհետ՝ ակադեմիական) կազմն առանցքային դեր ունի, քանի որ նրա որակավորման աստիճանից, մասնագիտական ունակություններից, աշխատանքային պայմաններից են կախված բարձր որակավորում ունեցող մասնագետների պատրաստումը, որոնք, իրենց հերթին, տարբեր ոլորտներում գործունեություն ծավալելով՝ նպաստում են երկրի տնտեսական զարգացմանը:

Բարձրագույն ուսումնական հաստատություններում ակադեմիական անձնակազմի վարձատրության չափի վրա ազդում են բազմաթիվ գործոններ, որոնք բաժանվում են երկու խմբի՝ արտաքին և ներքին:

Վարձատրության արտաքին գործոններն են.

- աշխատանքի շուկայի պետական կարգավորումը,
- աշխատանքային փոխհարաբերությունների օրենսդրական կարգավորումը,
- աշխատավարձի նվազագույն չափը,
- աշխատավարձի վրա ազդող հարկային պարտավորությունները,
- տնտեսական և քաղաքական վիճակը:

Ներքին գործոններն են.

- աշխատողի կրթությունը, կոչումը, գիտական աստիճանը,
- աշխատանքային փորձը,
- ուսումնական հաստատության ֆինանսական վիճակը¹³:

Ըստ երկրների՝ ներկայացնենք բարձրագույն ուսումնական հաստատությունների անձնակազմի վարձատրության կառուցակարգերն ու առանձնահատկությունները:

¹³ Безжовчева Д. О., Сравнительный анализ заработной платы работников образовательных учреждений в России и других странах // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. 2017. № 6. С. 297-300. <https://applied-research.ru/article/view?id=11673>

Ռուսաստանի Դաշնություն

Ուսումնասիրվել են Ռուսաստանի Դաշնությունում (այսուհետ՝ ՌԴ) գիտական կոչումներ շնորհելու չափանիշներն ըստ ՌԴ կառավարության 2013 թ. դեկտեմբերի 10-ի № 1139 որոշման¹⁴ (ՀՀ-ում գիտական կոչումներ շնորհելու չափանիշները սահմանվել են ՀՀ կառավարության 2022 թ. փետրվարի 17-ի № 177-Ն որոշմամբ)¹⁵:

Հետազոտության շրջանակում դասախոսների աշխատավարձերի վերլուծության համար դիտարկվել են պաշտոնական վիճակագրության և «Ազգային հետազոտական համալսարան» բարձրագույն տնտեսագիտական դպրոցի (այսուհետ՝ НИУ ВШЭ) կատարած հարցումների տվյալները: Համալսարանների ակադեմիական կազմի աշխատավարձերի վերաբերյալ տեղեկատվության աղբյուրը բուհերի՝ աշխատավարձերի մասին հաշվետվություններն են: Այս տվյալները համապարփակ ձևով ներկայացված են Դաշնային պետական վիճակագրության ծառայության կայքի «Սոցիալական ոլորտի և գիտության ոլորտի աշխատողների որոշակի կատեգորիաների աշխատավարձեր» բաժնում¹⁶:

Վերոնշյալ տվյալների հիմնական առավելությունը դրանց պաշտոնական բնույթն է, քանի որ դրանք հավաքագրվում են համալսարանի հաշվետվությունների հիման վրա: Իսկ գլխավոր թերությունն այն է, որ դրանք ներկայացված են ազրեզացված ձևով, և հնարավոր չէ գնահատել միջին աշխատավարձը տարբեր «բաժիններում»՝ ըստ պաշտոնի, համալսարանի, բեռնվածության աստիճանի, դասավանդվող առարկաների և այլն:

Հետազոտության ընթացքում դիտարկվել են նաև այս հիմնախնդրի կարգավորման պետական մոտեցումները: Նշենք, որ համալսարանի ակադեմիական կազմի աշխատավարձի մակարդակը հանդես է եկել որպես Ռուսաստանի Դաշնության նախագահի 2012 թվականի մայիսի հրամանագրերի կատարման հիմնական ցուցանիշ: Այս հանգամանքը որոշ չափով խթաններ է ստեղծել բուհերի ղեկավարության համար՝ բարձրացնելու ակադեմիական կազմի աշխատավարձի մակարդակը: Սակայն, այստեղ առկա է այն խնդիրը, որ աշխատավարձերի բարձրացումը կրել է արհեստական բնույթ, քանի որ ակադեմիական կազմի լրացուցիչ եկամուտները, որոնք կապված են, օրինակ, դրամաշնորհների համար հաստատված հայտերի հետ, հաշվի են առնվել աշխատավարձի միջին մակարդակի հաշվարկի ժամանակ: Այսպիսով՝

¹⁴ Постановление «О порядке присвоения ученых званий» № 1139 10.12.2013 г., Статья 8-11.
<http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&nd=102169683&intelsearch=%CE+%EF%EE%F0%FF%E4%EA%E5+%EF%F0%E8%F1%E2%EE%E5%ED%E8%FF+%F3%F7%E5%ED%FB%F5+%E7%E2%E0%ED%E8%E9>

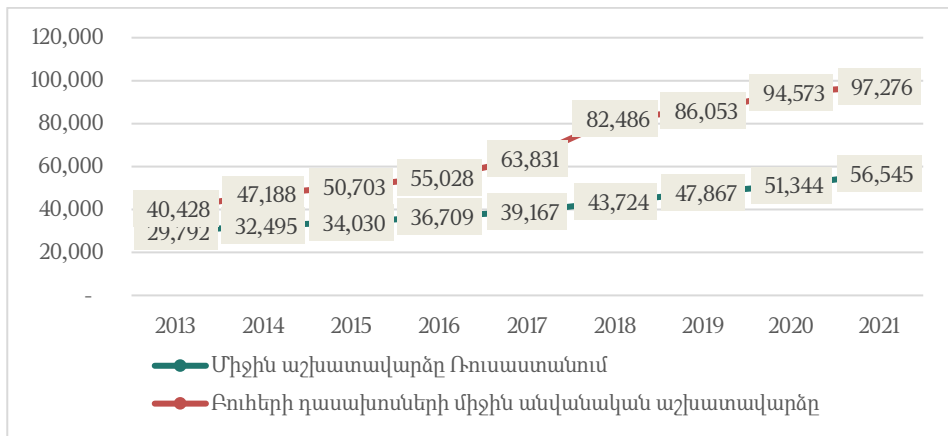
¹⁵ Որոշում՝ ՀՀ-ում գիտամանկավարժական կադրերին պրոֆեսորի և դոցենտի գիտական կոչումներ շնորհելու մասին, N 177-Ն, 17.02.2022 թ., հոդված 2-3,
<https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?docid=160388>

¹⁶ https://rosstat.gov.ru/labor_market_employment_salaries

ակադեմիական կազմի աշխատավարձի իրական մակարդակը գերազանահատվել է:

Ակադեմիական կազմի աշխատավարձերի շարժընթացը վերլուծելու նպատակով օգտագործվել են НИУ ВШЭ կատարած վերլուծությունների տվյալները, ինչպես նաև մշտադիտարկման շրջանակներում ակադեմիական կազմի հարցումների տվյալները¹⁷:

ՌԴ-ում բուհերի ակադեմիական կազմի աշխատավարձերի շարժընթացը վերլուծվում է սոցիալական ոլորտի և գիտության առանձին աշխատողների աշխատավարձերի վերաբերյալ Ռուսաստանի տվյալների հիման վրա: Ակադեմիական կազմի աշխատավարձը համեմատվում է նաև ՌԴ աշխատավարձի միջին մակարդակի հետ:



Գծապատկեր 1

Համապարսնների ակադեմիական կազմի միջին անվանական աշխատավարձի և միջին աշխատավարձի շարժընթացը ՌԴ-ում (ռուբլի)¹⁸

Դաշնային պետական վիճակագրական ծառայության (Ռուսաստան) տվյալներից ակնհայտ է դառնում (գծապատկեր 1), որ Ռուսաստանում 2013-2021 թթ. նկատելի է բուհերի դասախոսների միջին անվանական աշխատավարձի էական աճ՝ 40,428 ռուբլուց աշխատավարձն ավելացել է մինչև 97,276 ռուբլի (2.4 անգամ): Մինչդեռ նույն ժամանակահատվածում միջին աշխատավարձն աճել է 1.9 անգամ՝ 29,792-ից դառնալով 56,545 ռուբլի:

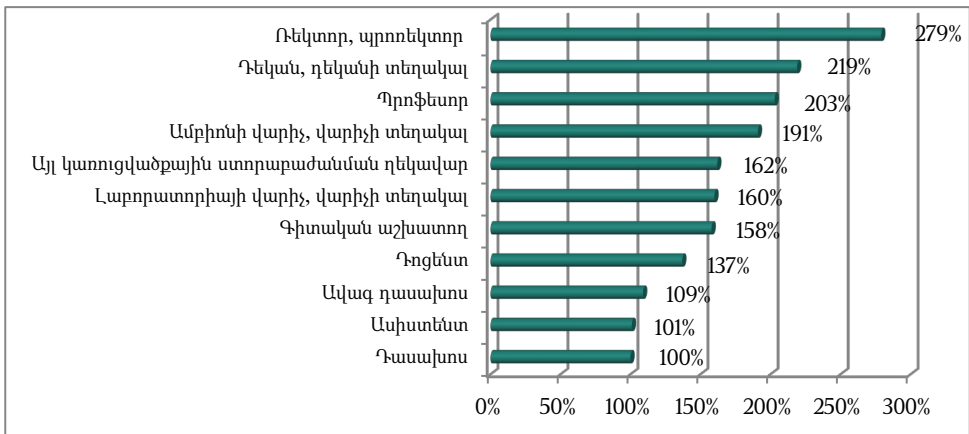
Աշխատավարձի զգալի աճն առավել ակնառու է 2017 և 2018 թվականներին, երբ ավարտվել է մայիսյան հրամանագրերի կատարման շրջանը և վերահսկվել դրանց իրագործումը:

¹⁷ В. Н. Рудаков, Заработная плата преподавателей российских вузов и эффективный контракт «Высшая школа экономики» НИУ ВШЭ, 2021, стр. 7.
<https://publications.hse.ru/pubs/share/direct/555348582.pdf>

¹⁸ В. Н. Рудаков, Заработная плата преподавателей российских вузов и эффективный контракт «Высшая школа экономики» НИУ ВШЭ, 2021, стр. 8.
<https://publications.hse.ru/pubs/share/direct/555348582.pdf>

Վիճակագրական տվյալները ցույց են տալիս, որ Ռուսաստանի Դաշնության նախագահի 2012 թ. մայիսյան հրամանագրերը բուհերի դասախոսների աշխատավարձի բարձրացման վերաբերյալ գործնականում կատարվել են: Այնուամենայնիվ, չպետք է մոռանալ աշխատավարձի աճի արդեն իսկ թվարկված թերությունների մասին՝ կապված դասախոսական անձնակազմի միջին աշխատավարձի մեջ դրամաշնորհներից ստացվող եկամուտների ներառման հետ: Նշենք, որ, ի տարբերություն Ռուսաստանի հետազոտության տվյալների, ԿՏՄ հարցումների տվյալները թույլ են տալիս գնահատել ոչ միայն միջին աշխատավարձը, այլև համալսարանի դասախոսների աշխատավարձի տարբերակումը՝ կախված բուհի տեսակից, պաշտոնից և մի շարք այլ բնութագրերից:

ԿՏՄ շրջանակներում 2020-2021 թթ. ուսումնական տարվա համար անցկացվել է բարձրագույն ուսումնական հաստատությունների պրոֆետորադասախոսական կազմի հարցում, որի միջոցով գնահատվել է աշխատավարձի շարժընթացը վերջին 3 տարիների և 12 ամիսների կտրվածքով: Հարցված դասախոսների մեծամասնությունը նշել է, որ վերջին 12 ամիսների ընթացքում իր եկամուտը կա՛մ չի փոխվել, կա՛մ դրա աճն էական չի եղել: ԿՏՄ տվյալների ուսումնասիրությունը ցույց է տալիս, որ գոյություն ունի Ռուսաստանի բուհերի դասախոսների աշխատավարձերի զգալի տարբերություն՝ կախված մարզից: Ամենաբարձրը վարձատրվում են Մոսկվայի բուհերի դասախոսները, որոնց աշխատավարձն ավելի քան 1,5 անգամ գերազանցում է Ռուսաստանի միջին ցուցանիշը:



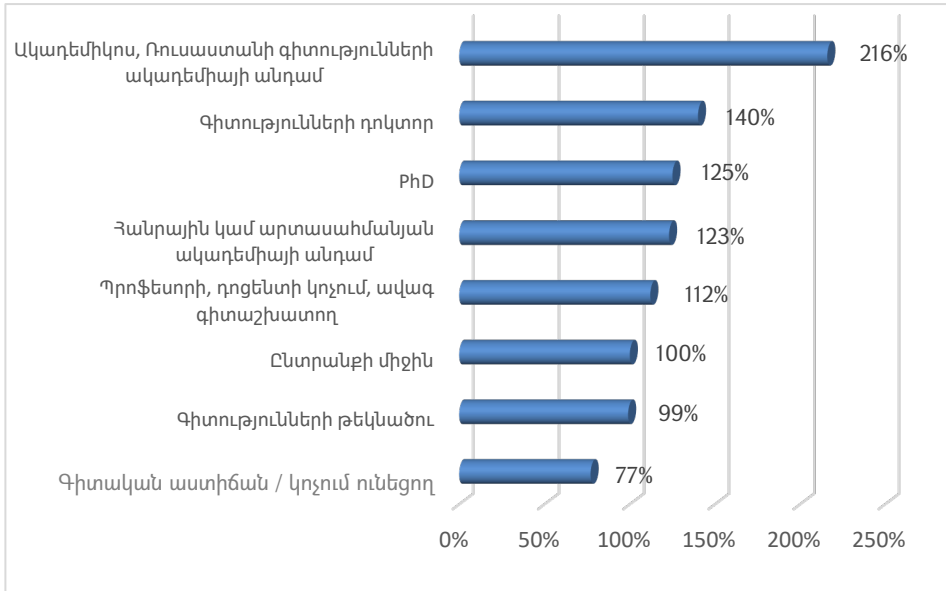
Գծապարկեր 2

Պրոֆետորադասախոսական կազմի աշխատավարձն ըստ պաշտոնի¹⁹
(որպես տոկոս՝ դասախոսի պաշտոնի համար նախադրված աշխատավարձի՝ 100%)

¹⁹ В. Н. Рудаков, Заработная плата преподавателей российских вузов и эффективный контракт, «Высшая школа экономики», НИУ ВШЭ, 2021, с. 11, <https://publications.hse.ru/pubs/share/direct/555348582.pdf>

Հետազոտության շրջանակներում ուսումնասիրվել է պրոֆեսորադասախոսական կազմի աշխատավարձն ըստ պաշտոնների: Ամենաբարձր վարձատրվողները վարչական և ղեկավար պաշտոններ զբաղեցնող աշխատակիցներն են (ռեկտոր, պրոռեկտոր, դեկան և այլն), ոչ այնքան բարձր վարձատրվողները՝ ասիստենտները, դասախոսները և ավագ դասախոսները:

Գծապատկեր 2-ից պարզ է դառնում, որ աշխատավարձի ամենաբարձր մակարդակը դիտվում է ռեկտորի և պրոռեկտորի պաշտոնների դեպքում, որը գրեթե 3 անգամ բարձր է դասախոսի աշխատավարձից:



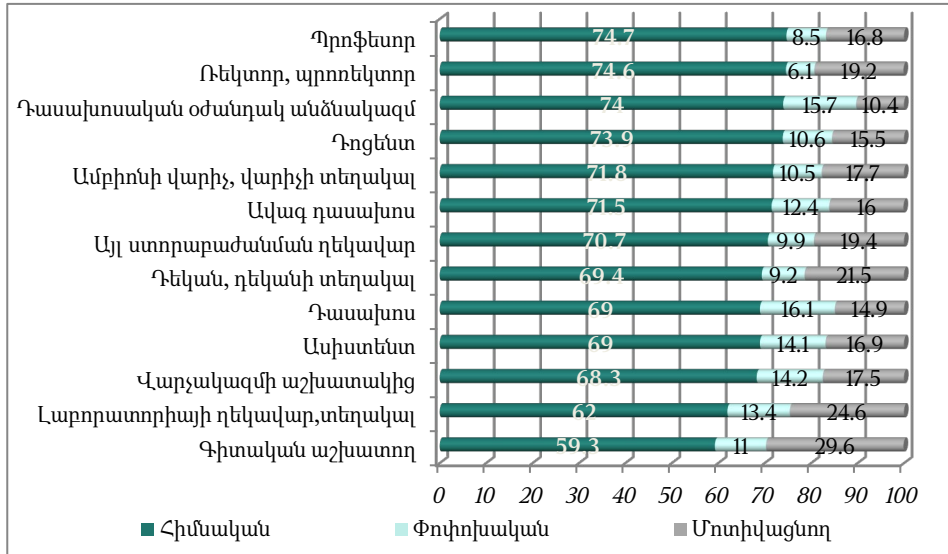
Գծապատկեր 3

Պրոֆեսորադասախոսական կազմի աշխատավարձն ըստ գիտական աստիճանների / կոչումների²⁰ (որպես տոկոս՝ ընտրանքի միջին աշխատավարձի նկատմամբ՝ 100%)

Ինչպես ցույց է տալիս գծապատկեր 3-ը (ըստ աստիճանների՝ պրոֆեսորադասախոսական կազմի աշխատավարձերի վերլուծություն), առկա է աշխատավարձի մակարդակի էական տարբերություն՝ կապված գիտական աստիճանների և կոչումների առկայության հետ: Ամենաբարձր մակարդակը դիտվում է Ռուսաստանի գիտությունների ակադեմիայի անդամների, ակադեմիկոսների աշխատավարձի առումով, որը 2 անգամ գերազանցում է ընտրանքի միջինը: Իսկ ամենացածր մակարդակում աստիճան/կոչում չունեցող դասախոսների աշխատավարձերն են:

²⁰ В. Н. Рудаков, Заработная плата преподавателей российских вузов и эффективный контракт, «Высшая школа экономики», НИУ ВШЭ, 2021, с. 12, <https://publications.hse.ru/pubs/share/direct/555348582.pdf>

Ըստ տարիքային խմբի՝ պրոֆետրադասախոսական կազմի աշխատավարձի ուսումնասիրությունը ցույց է տալիս, որ Ռուսաստանում աշխատավարձի համեմատաբար ցածր մակարդակ նկատվում է երիտասարդ դասախոսների (մինչև 35-40 տարեկան), իսկ համեմատաբար բարձր մակարդակ՝ 50-60 տարեկանների շրջանում:



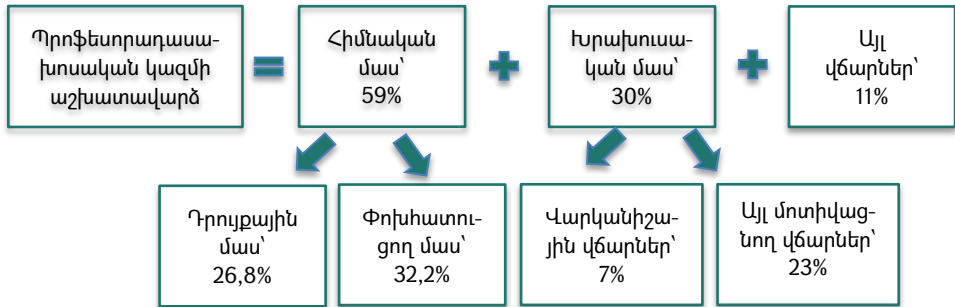
Գծապատկեր 4

Պրոֆետրադասախոսական կազմի աշխատավարձն ըստ լրիվ դրույքով պաշտոնների (տոկոս)²¹

ԿՏՄ հետազոտական տվյալների ուսումնասիրությունը ցույց է տալիս, որ Ռուսաստանում, կախված զբաղեցրած պաշտոնից, բարձրագույն ուսումնական հաստատություններում առկա է աշխատավարձի մակարդակի էական տարբերություն: Գծապատկեր 4-ից ակնհայտ է դառնում, որ հիմնական աշխատավարձի ամենաբարձր տոկոսը՝ 74,7%, պրոֆետրների աշխատավարձերի մասնաբաժինն է, իսկ գիտական աշխատողների հիմնական աշխատավարձի տեսակարար կշիռը՝ 59,3%, ամենացածրն է և, միաժամանակ, մոտիվացնող աշխատավարձի տեսակարար կշիռը՝ 29,6%՝ ամենամեծը:

Հետազոտության ընթացքում ուսումնասիրվել է Մ. Կ. Անոսովի անվան հյուսիսարևելյան դաշնային համալսարանի 2019 թ. պրոֆետրադասախոսական կազմի աշխատավարձերի ձևավորման կառուցակարգը (գծապատկեր 5).

²¹ В. Н. Рудаков, Заработная плата преподавателей российских вузов и эффективный контракт, «Высшая школа экономики», НИУ ВШЭ, 2021, с. 8, <https://publications.hse.ru/pubs/share/direct/555348582.pdf>



Գծապատկեր 5

Պրոֆեսորադասախոսական անձնակազմի աշխատավարձի կառուցվածքը Մ.Կ. Անոտվի անվան հյուսիսարևելյան դաշնային համալսարանում²²

Պրոֆեսորադասախոսական անձնակազմի վարձատրության տարբերակման վրա ազդում են խրախուսական վճարները, որոնք որոշվում են համալսարանի նորմատիվ-իրավական ակտերին համապատասխան:

Համալսարանում սահմանվել են խրախուսական վճարների հետևյալ տեսակները.

- ինտենսիվության և բարձր կատարողականի համար վճարներ,
- կատարված աշխատանքի որակի համար վճարներ,
- կատարված աշխատանքի համար պարգևավճարներ:

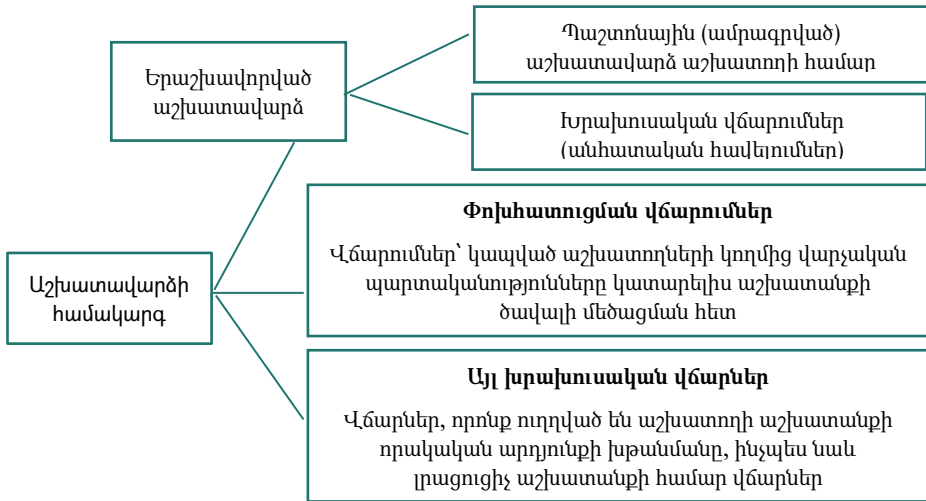
Համալսարանի արդյունավետ պայմանագրի նոր տարբերակում ներդրվել է հիմնական կատարողականի ցուցչի (այսուհետ՝ KPI) հասկացությունը, որը բնութագրում է ռազմավարական նպատակների գնահատման քանակական ցուցանիշները: KPI-ն բաժանված է չորս մակարդակի՝ ըստ համալսարանի, ըստ ուսումնական բաժնի, ըստ ամբիոնի և ըստ դասախոսի: Ըստ դասախոսի մակարդակի՝ 2020 թվականի համար սահմանվել են հետևյալ KPI-ները.

- հիմնական մասնագիտական կրթական ծրագրի վերաբերյալ առցանց դասընթացի ստեղծում և տեղադրում MOOK (զանգվածային բաց առցանց դասընթաց) ձևաչափով՝ «Կրթական ռեսուրսների հասանելիության մեկ պատուհան» տեղեկատվական համակարգի ուսական պորտալի հարթակում,
- Web of Science և Scopus գիտական մեջբերումների ռեֆերատիվ-մատենագիտական բազաներում ինդեքսավորվող հրատարակություններում հրատարակությունների քանակը,

²² Игнатъев В.П., Павлов Г.Н., Самсонова Н.И., Эффективный контракт как средство повышения заработной платы преподавателей федерального университета FUNDAMENTAL RESEARCH, № 6, 2020. <https://fundamental-research.ru/ru/article/view?id=42777>

- հետազոտության և զարգացման համար ներգրավված ֆինանսավորման չափը²³ (հազար ռուբլի):

Հետազոտության ընթացքում ուսումնասիրվել է «Ազգային հետազոտական համալսարան» բարձրագույն տնտեսագիտական դպրոցի (այսուհետ՝ НИУ ВШЭ) պրոֆեսորադասախոսական անձնակազմի և գիտական աշխատողների աշխատավարձի ֆոնդը, որը հաստատվում է ռեկտորի հրամանով:



Գծապատկեր 6

«Ազգային հետազոտական համալսարան» բարձրագույն տնտեսագիտական դպրոցի աշխատավարձի ձևավորման կառուցակարգը²⁴

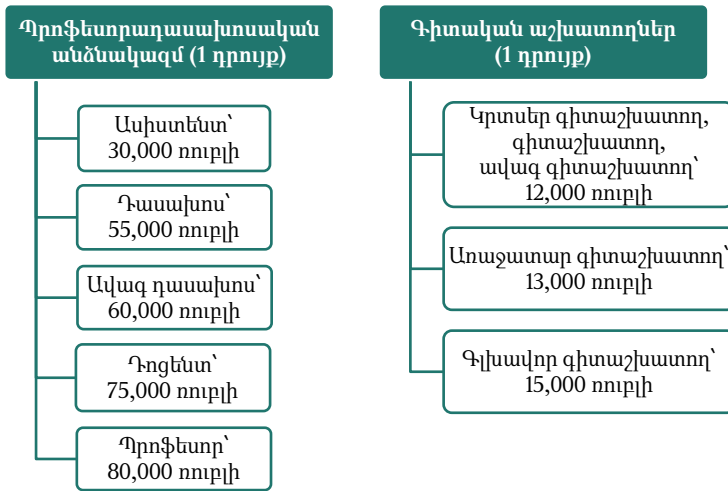
Ինչպես ցույց է տալիս գծապատկեր 6-ը, НИУ ВШЭ-ում աշխատավարձը ձևավորվում է 3 բաղադրիչներից. առաջին բաղադրիչը երաշխավորված աշխատավարձն է, որն ամրագրված է տվյալ պաշտոնի համար, երկրորդը փոխհատուցող վճարներն են, որոնք վճարվում են աշխատողներին վարչական պարտականությունների ծավալի մեծացման դեպքում, երրորդն այլ խրախուսական վճարներն են, որոնք ուղղված են աշխատակիցների աշխատանքի արդյունավետության խթանմանը:

Գծապատկեր 7-ից պարզ է դառնում, որ առկա է էական տարբերություն ասիստենտի և պրոֆեսորի աշխատավարձերի մակարդակների միջև, և պրոֆեսորի աշխատավարձը 2,5 անգամ գերազանցում է ասիստենտի աշխատավարձը: Սակայն, գիտական աշխատողների դեպքում պատկերն այլ է,

²³ Игнатьев В.П., Павлов Г.Н., Самсонова Н.И., Эффективный контракт как средство повышения заработной платы преподавателей федерального университета. FUNDAMENTAL RESEARCH, № 6, 2020.

²⁴ Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Оплата труда научно-педагогических работников НИУ ВШЭ (Москва), 2020, стр. 7, <https://academics.hse.ru/mirror/pubs/share/310134138>

քանի որ էական տարբերություն չկա գլխավոր և կրտսեր գիտաշխատողների աշխատավարձերի միջև:



Գծապարկեր 7

«Ազգային հետազոտական համալսարան» բարձրագույն տնտեսագիտական դպրոցի երաշխավորված աշխատավարձի մակարդակները²⁵

Ուսումնասիրվել է նաև ակադեմիական հավելումների համակարգը НИУ ВШЭ-ում:

1-ին մակարդակի հավելում ստանալու համար գիտական աշխատողը պետք է ունենա դասավանդման առնվազն 0,25 դրույք, ընդ որում, 1-ին մակարդակի հավելումը վճարվում է զբաղեցրած դրույքաչափին համամասնորեն:

Ուսումնասիրվել է նաև Կ. Ա. Տիմիրյազևի անվան Մոսկվայի գյուղատնտեսական ակադեմիայի ռեկտորի՝ 28.02.2022 թ., ըստ 2021 թ. արդյունքների, հաստատած պրոֆետորադասախոսական կազմի գործունեության վարկանշային գնահատման կանոնակարգը²⁶ մշակված ՌԴ գիտության և բարձրագույն կրթության նախարարության 23.09.2021 թ. №ՄԻ-10/3153-ՄԿ «Մեթոդական առաջարկությունների մասին» նամակին համապատասխան:

Համաձայն կանոնակարգի՝ պրոֆետորադասախոսական կազմի գործունեության արդյունավետության գնահատականը համալիր է՝ հաշվարկված պրոֆետորադասախոսական կազմի գործունեության արդյունավետության ցուցանիշների ամբողջության հիման վրա:

²⁵ Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Оплата труда научно-педагогических работников НИУ ВШЭ (МОСКВА) 2020, с. 11, <https://academics.hse.ru/mirror/pubs/share/310134138>

²⁶ https://www.timacad.ru/uploads/files/20220428/1651147334_prikaz_123.pdf

Ակադեմիական հավելումների համակարգը «Ազգային հետազոտական համալսարան» բարձրագույն տնտեսագիտական դպրոցում²⁷

1-ին մակարդակ*	Ակադեմիական աշխատանքի համար	35 հազար ռուբլի ամսական՝ վճարվում է զբաղեցրած դրույքին համամասնորեն	12 ամիս
2-րդ մակարդակ	Ակադեմիական հաջողությունների և ВИЭ-ի գիտական հետիմնակության մեջ ունեցած ներդրման համար	<ul style="list-style-type: none"> • 75 հազար ռուբլի ամսական՝ լրիվ դրույքով աշխատող դասախոսական կազմի համար, • 90 հազար ռուբլի ամսական՝ լրիվ դրույքով աշխատող գիտաշխատողների համար 	24 ամիս
3-րդ մակարդակ	Միջազգային գրախոսվող գիտական հրատարակություններում հրապարակման համար	<ul style="list-style-type: none"> • 100 հազար ռուբլի ամսական՝ 1-ին կիսամյակի համար՝ անկախ դրույքից՝ դասավանդման կամ հետազոտության դիմաց, • 50 հազար ռուբլի ամսական՝ 2-րդ կիսամյակի համար՝ դասախոսական անձնակազմին՝ լրիվ դրույքով աշխատելու դիմաց, • 65 հազար ռուբլի ամսական՝ 2-րդ կիսամյակի համար՝ գիտաշխատողներին՝ լրիվ կամ կես դրույքով աշխատելու դիմաց 	12 կամ 24 ամիս՝ կախված կիսամյակից

* Սահմանվում են միայն այն աշխատակիցների համար, որոնք, բացի դասախոսականից, ներքին համարելոթյամբ կապարտում են նաև գիտական աշխատողի, գիտական բաժնի ղեկավարի պարտականություններ:

Պրոֆեսորադասախոսական կազմի գործունեության վարկանշային գնահատման հիմնական նպատակներն են.

- վարձատրության ապահովում բուհի կողմից սահմանված չափանիշներին համապատասխան՝ աշխատակիցների գործունեության արդյունավետության համար,
- բուհի ռազմավարական նպատակներին հասնելու համար կադրային ներուժի պահպանում և զարգացում:

Պրոֆեսորադասախոսական կազմի գործունեության վարկանշային գնահատման հիմնական խնդիրներն են.

- տեղեկատվական բազայի ստեղծում, որտեղ կներառվեն դասախոսների, ամբիոնների գործունեության արդյունքները,
- պրոֆեսորադասախոսական կազմի գործունեության արդյունքների գնահատման չափանիշների և ցուցանիշների համակարգի կատարելագործում:

Բուհի պրոֆեսորադասախոսական կազմի գործունեության վարկանշային գնահատումը կատարվում է հետևյալ պաշտոնների համար.

²⁷ Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Оплата труда научно-педагогических работников НИУ ВШЭ (МОСКВА), 2020, стр. 14, <https://academics.hse.ru/mirror/pubs/share/310134138>

- պրոֆեսոր,
- դոցենտ,
- ավագ դասախոս,
- դասախոս,
- ասիստենտ,
- ամբիոնի վարիչ,
- բուհի տնօրեն:

Գործունեության արդյունավետությանը վերաբերող տվյալները պրոֆեսորադասախոսական կազմի յուրաքանչյուր անդամ անձամբ լրացնում է վարկանշային գնահատման հարցաշարում՝ ըստ իր զբաղեցրած պաշտոնի: Ամբիոնի վարիչները ստուգում են լրացված տվյալների իսկությունը, իսկ վերջնական հաստատումը կատարում է ռեկտորը:

Պրոֆեսորադասախոսական կազմի գործունեության վարկանշային գնահատումը կատարվում է ըստ 8 բաժնի.

1. ուսումնասնաթղական աշխատանք,
2. գիտահետազոտական աշխատանք,
3. լրացուցիչ մասնագիտական կրթություն,
4. միջոցների ներգրավում բուհի համար,
5. բուհի հանրահռչակման գծով աշխատանք,
6. պրոֆեսորադասախոսական կազմի որակավորում,
7. միջազգային գործունեություն,
8. պրոֆեսորադասախոսական կազմի գործունեության գնահատում ստորաբաժանումների ղեկավարների կողմից:

Պրոֆեսորադասախոսական կազմի կատարողականի մակարդակի ցուցանիշները²⁸

Աղյուսակ 2

Կարարողականի մակարդակ	Նորմատիվային ցուցանիշների կարարում	Ռազմավարական ցուցանիշների կարարում	Մշտադիտարկման ցուցանիշների կարարում
<i>Բարձր</i>	8 և ավելի ցուցանիշներ	10 և ավելի ցուցանիշներ	15 և ավելի ցուցանիշներ
<i>արդյունավետ</i>	6 և ավելի ցուցանիշներ	8 և ավելի ցուցանիշներ	12 և ավելի ցուցանիշներ
<i>Ցածր</i>	4 և ավելի ցուցանիշներ	6 և ավելի ցուցանիշներ	8 և ավելի ցուցանիշներ
<i>Անարդյունավետ</i>	մինչև 4 ցուցանիշներ	մինչև 6 ցուցանիշներ	մինչև 8 ցուցանիշներ

Պրոֆեսորադասախոսական կազմի գործունեության վարկանշային գնահատումը նախատեսում է ցուցանիշների հետևյալ դասակարգումը.

- նորմատիվային ցուցանիշներ,
- ռազմավարական ցուցանիշներ,
- մշտադիտարկման ցուցանիշներ:

²⁸ Աղբյուրը՝ https://www.timacad.ru/uploads/files/20220428/1651147334_prikaz_123.pdf

Խորհուրդ է տրվում բարձր արդյունավետ և արդյունավետ մակարդակների պրոֆետորադասախոսական կազմի անդամներին ներառել բուհի կադրային պահուստում:

Արդյունավետ մակարդակի պրոֆետորադասախոսական կազմի անդամների համար կազմվում են մասնագիտական պլաններ՝ արդյունավետության բարձրացման նպատակով:

Ցածր՝ անարդյունավետ մակարդակի պրոֆետորադասախոսական կազմի անդամների համար իրականացվում է ցուցանիշների վերլուծություն, մշակվում են արդյունավետության բարձրացման պլաններ:

Անարդյունավետ մակարդակի պրոֆետորադասախոսական կազմի անդամների համար սահմանվում է նվազագույն խթանող աշխատավարձ:

Պրոֆետորադասախոսական կազմի գործունեության արդյունավետության գնահատման ցուցանիշների բաժիններ²⁹ Աղյուսակ 3

Բաժնի անուն	Ցուցանիշներ	Ռազմավարական ցուցանիշներ	Մշտադիտարկման ցուցանիշներ	Նորմարիվային ցուցանիշներ
1. Ուսումնամեթոդական աշխատանք	11	2	5	4
2. Գիտահետազոտական աշխատանք	24	8	11	5
3. Լրացուցիչ մասնագիտական կրթություն	2	1	1	-
4. Միջոցների ներգրավում բուհ	5	3	1	1
5. Բուհի հանրաճանաչման գծով աշխատանք	3	-	2	1
6. Պրոֆետորադասախոսական կազմի որակավորում	4	1	2	1
7. Միջազգային գործունեություն	4	1	3	-
8. Պրոֆետորադասախոսական կազմի գործունեության գնահատում ստորաբաժանումների ղեկավարների կողմից	3	-	-	-
Ընդամենը	56	16	25 (44%)	12 (21%)

- Այսպիսով՝ Ռուսաստանի բարձրագույն ուսումնական հաստատություններում պրոֆետորադասախոսական կազմի վարձատրության տարբերությունների ուսումնասիրության արդյունքում հանգել ենք այն եզրակացության, որ առկա է էական տարբերություն Ռուսաստանի միջին աշխատավարձի (2020 թ.՝ 51,344 ռուբլի) և բուհերի դասախոսների միջին աշխատավարձի (2020 թ.՝ 94,573 ռուբլի) միջև, ինչպես նաև աշխատավարձի մակարդակի տարբերություն՝ տարածաշրջանային

²⁹ Աղբյուրը՝ https://www.timacad.ru/uploads/files/20220428/1651147334_prikaz_123.pdf

առումով (Մոսկվայի համալսարաններում դասախոսների աշխատավարձը մոտ 1,5 անգամ գերազանցում է Ռուսաստանի միջին աշխատավարձի ցուցանիշը):

- Ուսումնասիրությունը ցույց տվեց, որ առկա է աշխատավարձի մակարդակի տարբերություն՝ տարիքային կազմով պայմանավորված (երիտասարդ դասախոսներն ավելի քիչ են վարձատրվում): Երիտասարդ աշխատողների ցածր աշխատավարձն էական ռիսկեր է ստեղծում դասավանդման և գիտության մեջ մասնագիտական կադրերի նորացման համար և թույլ չի տալիս բուհերում պահել ամենաարդյունավետ երիտասարդ դասախոսներին ու գիտնականներին:
- Ռուսաստանի բուհերում աշխատավարձի մեծությունը մեծապես կախված է դասախոսի պաշտոնից, ստաժից և տարիքից, ամենաբարձր վարձատրվողները վարչական և ղեկավար պաշտոններ զբաղեցնող աշխատակիցներն են (ռեկտոր, պրոռեկտոր, դեկան և այլն), բարձր վարձատրվողները՝ ասիստենտները, դասախոսները և բուհերի ավագ դասախոսները:
- Աշխատավարձի մակարդակի էական տարբերություններ կան նաև Ռուսաստանի ակադեմիական հատվածում՝ գիտական աստիճաններով և կոչումներով պայմանավորված, ինչը խթանում է առաջընթացը (առկա է կոչում չունեցող դասախոսի և ակադեմիկոսի աշխատավարձերի էական տարբերություն. ակադեմիկոսը 2,8 անգամ ավելի շատ է վաստակում):
- Ռուսական բուհերում աշխատավարձը բաղկացած է ամրագրված (բազային՝ 73%), փոփոխական (11%) և խրախուսական (16%) մասերից: Դասախոսների ընդհանուր աշխատավարձում ամրագրված (բազային) դրույքաչափի ամենաբարձր տեսակարար կշիռը (ավելի քան 70%) բնորոշ է բարձր (պրոֆեսոր, դոցենտ) և վարչական պաշտոններ զբաղեցնող (ռեկտոր, պրոռեկտոր, ամբիոնի վարիչ) դասախոսական կազմերին:

Ամենից հաճախ աշխատավարձի փոփոխական մասի բարձր մակարդակը, ներառյալ՝ լրացուցիչ վճարումները բեռնվածության ծավալը գերազանցելու և միանվագ վարչական աշխատանքի համար, վերապահված է դասախոսական կազմին և կրթական օժանդակ անձնակազմի պաշտոններ զբաղեցնող անձանց: Խրախուսական մասի ամենաբարձր տեսակարար կշիռը (25–30%) կազմում են գիտաշխատողների և գիտական լաբորատորիաների ղեկավարների/փոխղեկավարների աշխատավարձերը, ինչը պայմանավորված է գիտական ամսագրերում հրապարակումների համար հետազոտողներին տրամադրվող լրացուցիչ վճարումների (հավելավճարների) առկայությամբ:

Ուսումնասիրելով «Ազգային հետազոտական համալսարան» բարձրագույն տնտեսագիտական դպրոցի ակադեմիական հավելումների վճարման

համակարգը՝ կարելի է եզրակացնել, որ ամսական կտրվածքով, ըստ կատարված աշխատանքների, ակադեմիական աշխատանքի, գրական հրապարակումների հիման վրա վճարվում են հավելումներ, ինչը նյութական մոտիվացում է գիտական գործունեության արդյունավետության մակարդակը բարձրացնելու համար:

ԱՄՆ

«Համալսարանական պրոֆեսորների ամերիկյան ասոցիացիան» սահմանում է ակադեմիական կոչումների 5 կատեգորիա: Այդ կատեգորիաները ներկայացված են աղյուսակ 4-ում:

ԱՄՆ-ի բարձրագույն ուսումնական հաստատություններում կիրառվող կատեգորիաների բնութագիրը՝ սահմանված «Համալսարանական պրոֆեսորների ամերիկյան ասոցիացիայի» կողմից³⁰

Աղյուսակ 4

Կարեգորիա	Մնվանում	Մուսնձնահարկություն	Նվազագույն շնորհումներ
I կատեգորիա	Դոկտորական	Հաստատություններ, որոնք բնութագրվում են դոկտորական մակարդակի կրթության ոլորտում ծավալած գործունեության զգալի մակարդակով և լայնությամբ:	30 դոկտորական աստիճան՝ առնվազն 3 տարբեր ծրագրերից
IIA կատեգորիա	Մագիստրատուրա	Հաստատություններ, որոնք բնութագրվում են հետբակալավրիատի տարբեր ծրագրերով: Այստեղ շնորհվող դոկտորական աստիճանների թիվը երեսունից պակաս է:	50 հետբակալավրիատի աստիճան՝ առնվազն 3 տարբեր ծրագրերից
IIB կատեգորիա	Բակալավրիատ	Հաստատություններ, որոնք բնութագրվում են առաջնային շեշտադրմամբ բակալավրիատի մակարդակի կրթության վրա: Ընդհանուր շնորհումների մեջ դա պետք է կազմի առնվազն 50%: Այստեղ շնորհվող հետբակալավրիատի աստիճանների թիվը տարեկան երեսունից պակաս է:	50 բակալավրի աստիճան՝ առնվազն երեք տարբեր ծրագրերից
III կատեգորիա	Ակադեմիական կոչումներ շնորհող երկամյա հաստատություններ	Հաստատություններ, որոնք բնութագրվում են բակալավրիատի դոցենտի կրթության վրա զգալի շեշտադրմամբ: Ընդհանուր շնորհումների մեջ դա պետք է կազմի առնվազն 50%:	50 ասոցիացիայի աստիճան
IV կատեգորիա	Երկամյա հաստատություններ՝ առանց ակադեմիական կոչումների	Հաստատություններ, որոնք բնութագրվում են III կատեգորիայի չափանիշներով, բայց առանց ստանդարտ ակադեմիական կոչումների:	-

³⁰ Աղյուսակը կազմել են հետազոտողները՝ Համալսարանական պրոֆեսորների ամերիկյան ասոցիացիայի հրապարակած տվյալների հիման վրա, <https://www.aaup.org/explanation-statistical-data-1>

Հետազոտությունը կատարվել է ԱՄՆ-ի պետական և մասնավոր հատվածների ուսումնական հաստատությունների աշխատավարձերի մասով՝ ըստ պաշտոնի, ըստ կատեգորիայի, ըստ ուսումնական հաստատության տեսակի: Ուսումնասիրվել են պետական և մասնավոր բուհերում աշխատողների աշխատավարձերի տարբերություններն ըստ կատեգորիաների (տե՛ս աղյուսակ 5):

Այս աղյուսակում հավաքագրված են պետական և մասնավոր համալսարանների 4 կատեգորիաներում դասախոսների տարեկան միջին աշխատավարձերն ըստ տարբեր պաշտոնների, ինչպես նաև դրանց տարբերությունը տոկոսային հարաբերությամբ:

Պետական և մասնավոր բուհերի դասախոսների աշխատավարձերն (ԱՄՆ դոլար) ըստ կատեգորիաների և պաշտոնների՝ 2021-2022 ուսումնական տարվա դրությամբ³¹

Աղյուսակ 5

	Պետական	Մասնավոր	Տարբերություն, %
Պրոֆեսոր			
I կատեգորիա	148,414.00	210,260.00	41.7
IIA կատեգորիա	104,175.00	117,082.00	12.4
IIB կատեգորիա	101,523.00	126,336.00	24.4
III կատեգորիա	91,282.00	108,639.00	19.0
Դոցենտ			
I կատեգորիա	101,871.00	126,701.00	24.4
IIA կատեգորիա	85,663.00	90,395.00	5.5
IIB կատեգորիա	82,095.00	93,348.00	13.7
III կատեգորիա	75,053.00	74,305.00	(1.0)
Ասիստենտ			
I կատեգորիա	88,834.00	112,375.00	26.5
IIA կատեգորիա	75,105.00	77,451.00	3.1
IIB կատեգորիա	69,978.00	78,321.00	11.9
III կատեգորիա	64,515.00	75,505.00	17.0
Դասախոս			
I կատեգորիա	60,114.00	81,437.00	35.5
IIA կատեգորիա	55,117.00	64,460.00	17.0
IIB կատեգորիա	53,469.00	65,288.00	22.1
III կատեգորիա	51,771.00	67,338.00	30.0

Աղյուսակ 5-ը ցույց է տալիս ԱՄՆ-ի համալսարանների տարբեր կատեգորիաներում աշխատավարձի ընդհանուր մակարդակի փոփոխության չափը:

³¹ Աղյուսակը կազմել են հեղինակները՝ Համալսարանական պրոֆեսորների ամերիկյան ասոցիացիայի հրապարակած տվյալների հիման վրա, https://www.aaup.org/file/AAUP_ARES_2021%E2%80%93932022.pdf, էջ 23:

Դասախոսներին հիմնականում ավելի ձեռնտու է աշխատել մասնավոր հատվածում: Մասնավորապես՝ եթե պրոֆեսորն աշխատում է մասնավոր հատվածի I կատեգորիայում, ապա ստանում է մոտ 42% ավելի աշխատավարձ, քան կատանար նույն պաշտոնում և կատեգորիայում պետական բուհում աշխատելիս: Բայց, դրա հետ մեկտեղ, պետք է նշել, որ եթե դոցենտն աշխատում է III, իսկ ասիստենտը՝ IIA կատեգորիայում, աշխատավարձերի տարբերությունը գրեթե բացակայում է:

Վերլուծությունից ակնհայտ է դառնում, որ պաշտոնների բոլոր մակարդակներում մասնավոր բուհերի աշխատավարձերն ավելի բարձր են, քան պետական բուհերինը. I կատեգորիայում՝ միջինում 32%, այնուհետև III և IIB կատեգորիաներում՝ մոտ 18%, IIA կատեգորիայում՝ 9%:

ԱՄՆ-ի բուհերում ընդունված է անընդհատ փոխել աշխատանքի վայրը՝ պաշտոնի բարձրացման նպատակով: Շարժունակության աստիճանը ԱՄՆ-ի ակադեմիական միջավայրում բավական բարձր է: Դա խրախուսվում է հաստատությունների կողմից, և պրոֆեսորներից գրեթե ոչ մեկն աշխատանքի չի ընդունում իր շրջանավարտներին կամ դա տեղի է ունենում միայն մեկ այլ հաստատությունում աշխատելուց հետո: Օրինակ՝ Հարվարդի համալսարանն ավարտածներից շատերը վերադառնում են այնտեղ աշխատելու, բայց միայն մեկ այլ համալսարանում գործունեություն ծավալելուց հետո³²:

Ուսումնասիրվել է ԱՄՆ-ի պետական բուհերում աշխատող դասախոսների աշխատավարձերի փոփոխությունը տարբեր կատեգորիաներում:

Պրոֆեսորադասախոսական կազմի աշխատավարձերի տոկոսային փոփոխությունը մեկ կատեգորիայից մյուսին անցնելու պարագայում³³

Աղյուսակ 6

	III-ից IIB	IIB-ից IIA	IIA-ից I
Պրոֆեսոր	11.2 %	2.6 %	42.5 %
Դոցենտ	9.4 %	4.4 %	18.9 %
Ասիստենտ	8.5 %	7.3 %	18.3 %
Դասախոս	3.3 %	3.1 %	9.1 %

Համաձայն 6-րդ աղյուսակի՝ եթե պրոֆեսորը III-ից տեղափոխվում է IIB կատեգորիա, նրա աշխատավարձը բարձրանում է 11.2%-ով, այնուհետև IIA կատեգորիա տեղափոխվելուն պես՝ 2.6%-ով, և, վերջապես, IIA-ից I կատեգորիայի պարագայում՝ շուրջ 42.5%-ով: Եթե դիտարկենք III և I կատեգորիաների աշխատավարձերի աճը, կտեսնենք որ այն կազմում է մոտ 63%՝ պրոֆեսորի, 36%՝ դոցենտի, 38%՝ ասիստենտի և 16%՝ դասախոսի պաշտոնի համար:

³² <https://www.eui.eu/programmesandfellowships/academiccareersobservatory/academiccareersbycountry/usa>

³³ Աղյուսակը կազմել են հետազոտողները՝ աղյուսակ 2-ի հիման վրա:

ԱՄՆ-ում աշխատավարձերը զգալիորեն տարբերվում են՝ կախված տարածաշրջանից: Հյուսիսարևելյան, Միջինատլանտյան և Խաղաղօվկիանոսյան տարածաշրջաններում դասախոսական անձնակազմի աշխատավարձերը հակված են ավելի բարձր լինելու, քան երկրի այլ շրջաններում:

ԱՄՆ-ում աշխատավարձերն ազգային մակարդակով սահմանված չեն, և նահանգները ոչ մի դեր չունեն ոչ ժամային աշխատողների համար նվազագույն աշխատավարձեր սահմանելիս (լիաժամկետ դասախոսական կազմի անդամների միջին աշխատավարձի համար): Աշխատավարձերը հաճախ անհատապես սակարկվում են հաստատության հետ, ինչն անհնարին է դարձնում պարզել, թե որն է նվազագույն և որը՝ առավելագույն աշխատավարձի մակարդակը:

Շատ դասախոսներ, բացի իրենց հիմնական աշխատավարձից, զգալի եկամուտներ ունեն խորհրդատվություններից, լրացուցիչ դասընթացների դասավանդումից, հետազոտություններից, հրապարակումներից կամ այլ աշխատանքից: Հետևաբար՝ փաստացի եկամուտը կարող է 25-33%-ով ավելի բարձր լինել, քան վերը նշված աշխատավարձերի մակարդակը: Բացի այդ, համալսարանական շատ պրոֆեսորներ օգտվում են համապատասխան արտոնություններից, մասնավորապես՝ իրենց երեխաների ուսման վարձի զեղչումից կամ ազատումից, բնակարանային և ճանապարհորդական նպաստներից և վճարովի արձակուրդից:

Ուսումնասիրվել է պետական բուհերում աշխատող դասախոսների աշխատավարձերի փոփոխությունը նույն կատեգորիաներում, եթե փոփոխվեր նրանց պաշտոնը:

Պրոֆեսորդասախոսական կազմի աշխատավարձերի տոկոսային փոփոխությունը մեկ պաշտոնից մյուսին անցնելու պարագայում³⁴

Աղյուսակ 7

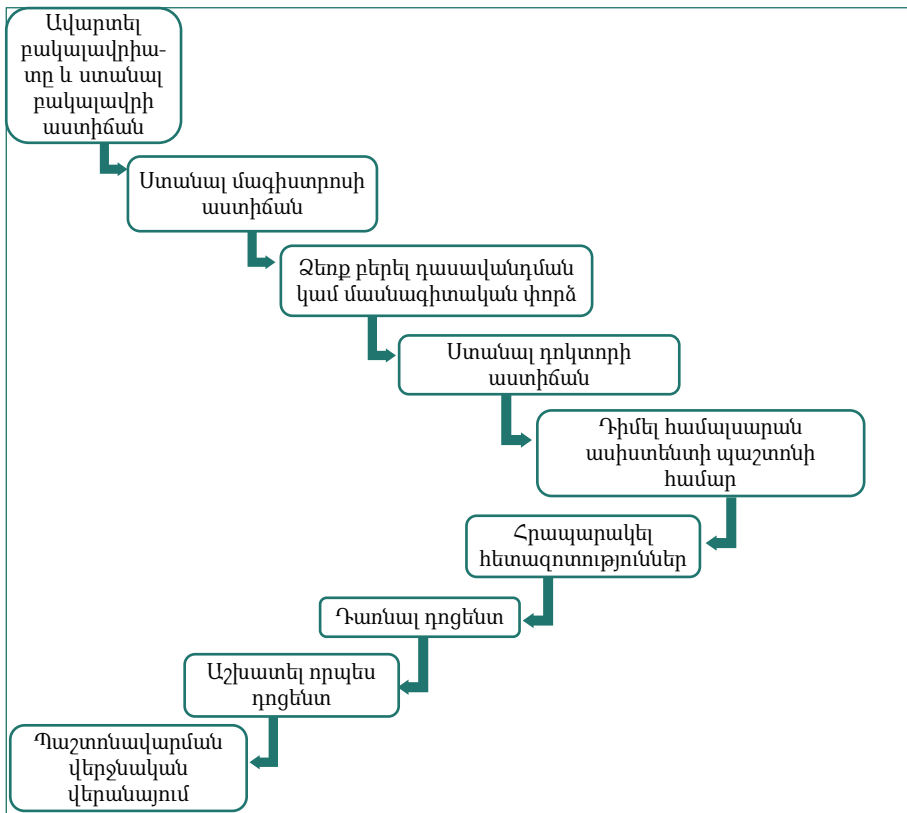
	Դասախոսից՝ ասիստենտ	Ասիստենտից՝ դոցենտ	Դոցենտից՝ պրոֆեսոր
I կարեգործիս	47.8 %	14.7 %	45.7 %
IIA կարեգործիս	36.3 %	14.1 %	21.6 %
IIB կարեգործիս	30.9 %	17.3 %	23.7 %
III կարեգործիս	24.6 %	16.3 %	21.6 %

Աղյուսակ 7-ից նկատելի է դառնում, որ երբ ասիստենտը ստանում է դոցենտի կոչում, նրա աշխատավարձը միջինում բարձրանում է 16%-ով, որը մնացած պաշտոնային փոփոխությունների համեմատ ամենացածր աճն է: Իսկ ամենաշատը մոտիվացնում է դասախոսից ասիստենտ դառնալը, որի դեպքում աշխատավարձի աճը՝ բոլոր կատեգորիաների համադրմամբ, միջինում կազմում է 35%: Ասիստենտը մուտքի պաշտոն է դեպի ԱՄՆ-ի ակադեմիական համակարգ:

³⁴ Աղյուսակը կազմել է հետազոտական խումբը:

Շատ պաշտոնի՝ համալսարանի աշխատանքային ժամանակացույցը և առանձնահատկությունները

Պաշտոն	Ժամեր՝ շաբաթվա կտրվածքով	Առանձնահատկություններ
Դասախոս	9-12 ժամ	Աշխատանքի է անցնում PhD-ն ավարտելուց հետո:
Ասիստենտ	9-12 ժամ	Ակնկալվում է, որ ասիստենտը պաշտոնավարման ընթացքում կկատարի գիտահետազոտական աշխատանք և կունենա հրապարակումներ:
Դոցենտ	Բակալավրիատում՝ 6-9 ժամ	Ավելի շատ վարում է դասեր ասպիրանտուրայում:
Պրոֆեսոր	3-6 ժամ	Ակտիվ դեր է խաղում դոկտորական գիտահետազոտական նախագծերում և ատենախոսությունների պաշտպանության գործընթացում:



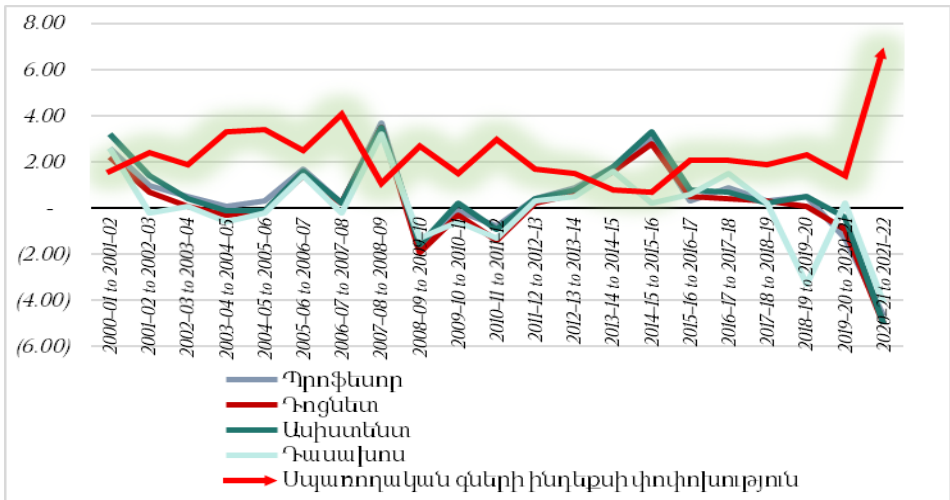
Գծապատկեր 8

ԱՄՆ-ում պրոֆեսոր դառնալու հերթական քայլերը³⁵

³⁵ Գծապատկերը կառուցել են հետազոտողները՝ ըստ Կարիերայի ուղեցույցում հրապարակված հոդվածի, <https://www.indeed.com/career-advice/finding-a-job/how-to-become-tenured-professor>

Պաշտոնի համար առավելապես օգտագործվում է «պաշտոնավարման հեռք» եզրույթը, որը նշանակում է, որ թեկնածուն կարող է պաշտոնավարել մոտ 6-7 տարի՝ փորձաշրջանից հետո: Այս ժամանակահատվածի վերջում ուսուցման, հետազոտության և ծառայության ոլորտներում ձեռք բերված արդյունքների հիման վրա թեկնածուն ստանում է դոցենտի կոչում և պաշտոնավարման պայման, որն ապահովում է ցմահ աշխատանք: ԱՄՆ-ի շատ բուհերում ասիստենտների 50%-ը ստանում է պաշտոնավարության իրավունք, իսկ աշխատանքային վեցերորդ տարուց հետո՝ դոցենտի կոչում: Շարունակական ձեռքբերումների հիման վրա դոցենտը կարող է նշանակվել որպես պրոֆեսոր: Հետագա առաջխաղացման հնարավորությունները ներառում են պաշտոններ վարչական ստորաբաժանումներում, ինչպիսիք են ամբիոնի վարիչը, դեկանը կամ քոլեջի տնօրենը³⁶: Միջին հաշվով, ասպիրանտուրա ընդունվելու և բուհում պրոֆեսորի կոչում ստանալու միջև ընկած ժամանակահատվածը 17-20 տարի է: Շատ քերն են մինչև 40 տարեկան ստանում պրոֆեսորի կոչում, միջին տարիքն այս առումով 55-ն է³⁷:

Հետազոտության ընթացքում ուսումնասիրվել է նաև պաշտոնային միջինացված աշխատավարձերի տոկոսային փոփոխությունը՝ սպառողական գների ինդեքսի համադրությամբ:



Գծապարկեր 9

Պաշտոնային աշխատավարձերի տոկոսային փոփոխությունը 2000-2001-ից մինչև 2021-2022 ուսումնական տարիների կտրվածքով և սպառողական գների ինդեքսի համադրությամբ³⁸

³⁶ <https://www.eui.eu/ProgrammesAndFellowships/AcademicCareersObservatory /AcademicCareersbyCountry/USA>

³⁷ <https://www.eui.eu/programmesandfellowships/academiccareersobservatory/academiccareersbycountry/usa>

³⁸ Գծապատկերը կազմել են հետազոտողները՝ Համալսարանական պրոֆեսորների ամերիկյան ասոցիացիայի հրապարակած տվյալների հիման վրա,

Գծապատկերից երևում է, որ պրոֆեսորադասախոսական անձնակազմի աշխատավարձերը հիմնականում համամասնորեն են աճել կամ նվազել: Չհաշված այս ամենը՝ սպառողական գների ինդեքսն ունի ավելի մեծ աճ, քան բարձրագույն ուսումնական հաստատություններում դասավանդողների աշխատավարձը: «Համալսարանական պրոֆեսորների ամերիկյան ասոցիացիան» տարեկան աշխատավարձերին հետևում է դեռևս 1972 թվականից և նշում, որ վերջին տարիներին աշխատավարձերի այսպիսի նվազումը կապված է COVID-19 համավարակի հետ: Սպառողական գների ինդեքսը բոլոր քաղաքային սպառողների համար 2021-2022 թթ. աճել է 7%-ով, ինչը 1981 թվականից ի վեր ամենամեծ տոկոսային աճն է: Սակայն, 2021-2022 թթ. գնաճը հաշվառելուց հետո այստեղ հակասություն է առաջանում, քանի որ լրիվ դրույքով աշխատող դասախոսական կազմի աշխատավարձերը, ընդհանուր առմամբ, նվազել են 5%-ով:

Աշխատավարձերի կրճատման հետ մեկտեղ, կրճատվել են նաև աշխատատեղերը՝ COVID-19 համավարակի հետևանքով: Համավարակի առաջին երկու ամիսներին քոլեջներն ու համալսարանները կորցրել են մոտ 381 հազ. աշխատատեղ: Այսպիսով՝ աշխատատեղերը կրճատվել են մոտ 8.7%-ով՝ նախորդ տարվա համեմատ: 2020 թվականին ուսանողների թիվը կտրուկ նվազել է, որի պատճառով անհրաժեշտ է եղել ևս 49 հազ. աշխատատեղ կրճատել³⁹: Այս ամենից բացի, հաշվի առնենք, որ ԱՄՆ-ի միջին տարեկան աշխատավարձը 2021 թ. կազմել է 53,490 ԱՄՆ դոլար՝ շաբաթական 40 ժամ⁴⁰ աշխատանքի համար, իսկ պետական համալսարանի դասախոսական կազմի աշխատավարձը՝ միջինում 98,745 ԱՄՆ դոլար⁴¹:

Առաջարկություններ՝ ՀՀ-ում կիրառելու համար: ԱՄՆ-ում համալսարանները բաժանվում են ըստ կատեգորիաների՝ դոկտորական, մագիստրատուրա, բակալավրիատ, ակադեմիական կոչումներ ունեցող և առանց ակադեմիական կոչումների՝ երկամյա հաստատություններ: Քանի որ Հայաստանում համալսարանների թիվը փոքր է, առաջարկում ենք օգտագործել դոկտորական, մագիստրատուրա և բակալավրիատ կատեգորիաները, սակայն մի փոքր ձևափոխված: ԱՄՆ-ում մեկ համալսարանը ստանում է մեկ կատեգորիա, իսկ այստեղ առաջարկում ենք կատեգորիաները կիրառել ըստ դասախոսների: Օրինակ՝ եթե դասախոսը դասավանդում է, և նրա աշխատանքային ժամերի առնվազն 50%-ը բաշխված է բակալավրիատում, ապա նա կստանա IIB կատեգորիա: Նույն տրամաբանությամբ կարելի է դասակարգել նաև մագիստրատուրան և ասպիրանտուրան:

https://www.aaup.org/file/AAUP_ARES_2021%E2%80%932022.pdf, էջ 2:

³⁹ https://www.aaup.org/file/AAUP_ARES_2021%E2%80%932022.pdf, էջ 4:

⁴⁰ <https://www.jobted.com/salary>

⁴¹ https://www.aaup.org/file/AAUP_ARES_2021%E2%80%932022.pdf, էջ 23:

Մեծ Բրիտանիա

Բարձրագույն ուսումնական հաստատությունների ինստիտուցիոնալ ինքնավարությունն ամրագրված է Միացյալ Թագավորության «Բարձրագույն կրթության և հետազոտությունների մասին» 2017 թ. ակտով, որը հստակ կերպով սահմանում է, որ այս ինքնավարությունը պարունակում է գիտական անձնակազմի ընտրության, նշանակման և ազատման չափանիշները որոշելու և դրանք կիրառելու ազատության որոշակի իրադրություններ⁴²:

Համապատասխանաբար, ակադեմիական կոչումները և աշխատանքի ընդունման ու առաջխաղացման չափանիշները յուրաքանչյուր բարձրագույն ուսումնական հաստատություն սահմանում է ինքնուրույնաբար: Կարիերայի առաջխաղացման կանոնները պետք է հաստատվեն բուհի խորհրդի կամ կառավարման խորհրդի կողմից:

Օրենսդրական դաշտում ազատությունների սահմանման արդյունքում ակադեմիական կոչումների ու աստիճանների անվանումները տարբեր են՝ հատկապես կարիերայի սկզբնական շրջանում: Այժմ ներկայացնենք ընդհանուր պատկերը Քեմբրիջի համալսարանի օրինակով:

Քեմբրիջի համալսարանում կիրառվում են ակադեմիական կոչումների և պաշտոնների դասական անվանումներ, ընդ որում, դրանք վերաբերում են ինչպես գիտական գործունեությանը, այնպես էլ դասավանդմանը: Բացի այդ, նրանք տարբերակում են դասախոսական և պրոֆեսորական կոչումները, որոնք շնորհվում են ներքին առաջխաղացման և ամբիոնում բաց մրցույթից հետո: Ի լրումն տիպիկ բարձր մակարդակի պաշտոնների, բուհերը երիտասարդ և սկսնակ գիտնականների համար առաջարկում են ամրագրված ժամկետներով տարբեր կրթաթոշակներ, որոնք նախատեսված են հիմնականում հետդոկտորական կամ ասպիրանտական պաշտոնների (ակադեմիական կարիերայի մեկնարկային պաշտոններ) համար: Պաշտոնում առաջխաղացումն իրագործվում է տարբեր սխեմաներով և չափանիշներով: Ստորև ներկայացնենք միավորված երկու սխեմա⁴³:

Գիտաշխատող. սովորաբար, պետք է ունենա դոկտորի կոչում և հետազոտական փորձ:

Դասախոս. դասախոսների պարտականության մեջ մտնում է ինչպես դասավանդելը, այնպես էլ գիտական գործունեությամբ զբաղվելը:

Ավագ գիտաշխատող. դոկտորի կոչում ունեցող գիտաշխատող, որն ունի երեք տարվա աշխատանքային փորձ:

Ավագ դասախոս. այս պաշտոնին կարող են հավակնել միայն դասախոսները՝ գերազանց դասավանդման, կազմակերպչական առաջադրանք-

⁴² <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2017/29/contents>

⁴³ Job titles and duties | University of Cambridge

ների կատարման և կառավարման աջակցման, ինչպես նաև գիտական ձեռքբերումների համար⁴⁴:

Պրոֆեսոր. պրոֆեսորները պետք է լինեն առաջնորդներ համապատասխան մասնագիտության ոլորտում՝ պահպանելով ինքնատիպությունը, ունենալով հեղինակություն, ինչպես նաև ներդրում գիտության զարգացման մեջ:

Ավանդաբար, Մեծ Բրիտանիայում ակադեմիական կարիերայի աճը տեղի է ունենում հետևյալ կերպ. դասախոսից՝ գլխավոր դասախոս, այնուհետև ընթերցող, ապա պրոֆեսոր (ամենաբարձր պաշտոնը): Ավելի ուշ, այնուամենայնիվ, որոշ համալսարաններ սկսեցին կիրառել ամերիկյան ակադեմիական կոչումներ (պրոֆեսոր, դոցենտ, ասիստենտ), որպեսզի միջազգայնացնեն կարիերայի կառուցվածքը: Այդպիսիներից են Օքսֆորդի համալսարանը, ՅուՍիԷլ-ը, Ուրվիկի համալսարանը, Նոթինգհեմի համալսարանը, ԷլԷսԻ-ին և Լիդսի համալսարանը, որը նաև ընդօրինակել է «թենյուր թրեք» ծրագիրը:

Մեծ Բրիտանիայի բարձրագույն ուսումնական հաստատությունների անձնակազմի վճարման կառուցվածքը կարգավորվում է ազգային «շրջանակային համաձայնագրով»՝ ընդունված 2003 թվականին՝ գործատուների և արհմիությունների ներկայացուցիչների կողմից: Մեծ Բրիտանիայում առաջ քաշվող խնդիրներից է համալսարանների հեղինակության բարձրացումը՝ ոչ միայն գիտության զարգացման վրա շեշտադրումով, այլև դասավանդման, գիտելիքի փոխանակման, նոր մասնագիտությունների մշակման միջոցով: Քննարկվում են նաև երիտասարդ գիտնականներին աջակցման ծրագրերը, ինչպես նաև աշխատանքային ժամանակացույցի ճկունության խնդիրը (օրինակ՝ կես դրույք, ժամկետային պայմանագրով, միայն դասավանդման տարբերակներով աշխատանքը), որը միտված է աշխատուժի պահպանման ծախսերը կրճատելուն:

Ի լրումն «Վարձատրության ազգային շրջանակի» (2004), գերազանց դասավանդման շրջանակը, մասնավորապես՝ ուսանողների համազգային հարցումները ազդում են աշխատանքի վարձատրության վրա: Ամենացածր և ամենաբարձր պաշտոնների միջև վարձատրության տարբերությունը 3,4 անգամ է՝ 2022-23 թթ., մինչդեռ 2020-2021 թթ. այդ տարբերությունը եղել է 3,6, իսկ 2019-2021 թթ., համավարակով պայմանավորված, մնացել է անփոփոխ՝ 3,7: Այսինքն՝ կարող ենք նշել, որ ամենաբարձր և ամենացածր պաշտոնների միջև աշխատավարձերի տարբերությունը նվազման միտում ունի:

Ներկայացնենք վարձատրության համակարգի կառուցակարգը Օքսֆորդի համալսարանի օրինակով: Օքսֆորդի համալսարանի վարձատրության կառուցվածքը բաղկացած է 10 աստիճանից՝ 55 մակարդակից: Վար-

⁴⁴ <https://www.cam.ac.uk/research-staff/employment-and-career-management/employment-and-career-management-scheme/researchers-employment-policies-and-protocols/job-titles-and-duties>

ձատրության կառուցվածքի նվազագույն մակարդակի դրույքաչափը համար-
ժեք է նվազագույն աշխատավարձին: Սրանից վերև գտնվող մակարդակ-
ները կարգավորվում են «Վարձատրության ազգային շրջանակով»: 1-5-րդ
աստիճանների անձնակազմը հայտնի է որպես ուսումնասօժանդակ, իսկ 6-10-
րդ աստիճաններինը՝ որպես ակադեմիական⁴⁵: Չնայած որ բուհերն ունեն
ինքնավարության բարձր մակարդակ, այդուհանդերձ, վարձատրության
սխեման գրեթե նույնն է դրանց մեծ մասի դեպքում: Սահմանված են աստի-
ճաններ և մակարդակներ, որոնց շտրիկով յուրաքանչյուր աշխատակցի մեջ
ձևավորվում են հստակ ակնկալիքներ: Մեծ Բրիտանիայում կարևորվում է
աշխատանքային ստաժի դերը, ինչը նպաստում է, որ արհեստավարժ մաս-
նագետները շահագրգռված լինեն մնալ նույն հաստատությունում՝ բարձրաց-
նելով բուհի կայունության աստիճանը: Այդպիսով՝ նվազեցվում է լավագույն
մասնագետների արտահոսքի հավանականությունը:

Գերմանիայի Դաշնություն

Գերմանիայում բարձրագույն կրթության ֆինանսավորման համակար-
գը երկար ճանապարհ է անցել՝ պետական վերահսկողությունից մինչև
համալսարանների ավելի մեծ ինքնավարություն: Բարձրագույն կրթության
պետական ֆինանսավորման հիմնական մասը հատկացվում է համալսար-
տախան տարածաշրջանային բյուջեներից: Ընդհանուր դաշնային բյուջեից
միջոցների բաժինը, որպես կանոն, կազմում է ոչ ավելի, քան 7% (այս բա-
ժինը չի ներառում համազգային հետազոտությունների և այլ նպատակային
ծրագրերի ֆինանսավորման համար նախատեսված դաշնային հատկացում-
ները՝ 10%):

Ի տարբերություն այլ երկրների բուհերի, Գերմանիայի համալսարան-
ներն ավելի սահմանափակված են արտաբյուջետային միջոցներ ներգրա-
վելու առումով՝ պայմանավորված այն հանգամանքով, որ այստեղ նույնիսկ
օտարերկրացի ուսանողներն ազատված են ուսման վարձ վճարելուց: Բուհե-
րը հիմնականում լրացուցիչ եկամուտ ստանում են գիտահետազոտական
աշխատանքների իրականացումից:

Հետազոտության ընթացքում ուսումնասիրվել են Գերմանիայի Դաշնու-
թյունում կիրառվող հիմնական պաշտոնները, որոնք սահմանվում են քաղա-
քացիական ծառայողների համար.

- A աշխատավարձ,
- B աշխատավարձ,
- R աշխատավարձ,
- C կամ W աշխատավարձ:

Ստորին վարչական մարմինների ղեկավարների և հանրակրթական
կամ արհեստագործական ուսումնարանների ղեկավարների պաշտոնները

⁴⁵ <https://hr.admin.ox.ac.uk/main-salary-and-grading-structure#tab-168291>

կարող են դասակարգվել միայն որպես աշխատավարձի A կատեգորիա⁴⁶: Աշխատավարձի B սանդղակը նախատեսում է ամրագրված աշխատավարձ: B 1, B 2 և B 3 աշխատավարձի խմբերում կարող են ներառվել այն քաղաքացիական ծառայողները, որոնք առաջնային պատասխանատվություն են կրում գիտահետազոտական հիմնարկներում կամ գիտահետազոտական ուղղվածություն ունեցող հաստատություններում:

R աշխատավարձը դատական համակարգի աշխատողների համար է:

Պրոֆեսորների, ասիստենտների, դասախոսների պաշտոնները և համապատասխան աշխատավարձերը կարգավորվում են W աշխատավարձի սանդղակով (W1-ից մինչև W3):

Պրոֆեսորների աշխատանքի վրա հիմնված վարձատրությունն ըստ W աշխատավարձի սանդղակի ներդրվել է պրոֆեսորների աշխատավարձի բարեփոխման ակտով (ProfBesReformG, 2002) և դաշնային նահանգների համար դարձել պարտադիր 2005 թվականի հունվարից: W-վարձատրության համակարգը փոխարինել է C-ին: C-վարձատրության մակարդակները փոխարինվել են բազային աշխատավարձի և կատարողականի հետ կապված պարգևավճարների համակարգով:

W-ն ունի երեք մակարդակ (W1, W2 և W3):

W1 կրտսեր պրոֆեսոր՝ ժամանակավոր պաշտոնավարմամբ կամ առանց պաշտոնավարման (մոտավորապես համարժեք է ասիստենտ պրոֆեսորին)։

- W1 պրոֆեսոր առաջադրվելու պահանջները՝ PhD, դոկտորական աստիճան կամ համարժեք հետազոտական ուղղվածություն: Դոկտորական հետազոտություն սկսելուց առավելագույնը վեց տարի հետո նշանակվում է այդ պաշտոնում 3 տարով՝ հետագայում ևս 3 տարով երկարաձգելու հնարավորությամբ: W1 կրտսեր պրոֆեսորի պաշտոնը, սովորաբար, համարվում է որակավորում, այսինքն՝ հաբիլիտացիայի (Գերմանիայում պրոֆեսորի որակավորման կոչում), W2 կամ W3 պրոֆեսորի պաշտոնում պաշտոնավարման կամ մեկ այլ համալսարանում պրոֆեսորի պաշտոնում նշանակվելու հնարավորություն:
- W2 պրոֆեսոր՝ ամրագրված ժամկետով կամ մշտական պաշտոնավարում (մոտավորապես համարժեք է դոցենտին): W2 դասախոսները ներկայացնում են իրենց առարկան կամ հետազոտական ոլորտն ինքնուրույն: W2 պրոֆեսորի պաշտոնը, սովորաբար, չի ապահովվում հաստիքով և բյուջեով:

⁴⁶ Bundesbesoldungsgesetz Anlage I (zu § 20 Absatz 2 Satz 1) Bundesbesoldungsordnungen A und B: https://www.gesetze-im-internet.de/bbesg/anlage_i.html

- W3 պրոֆեսոր (մոտավորապես համարժեք է լիաժամկետ պրոֆեսորին)՝ համալսարանական կարիերայի ամենաբարձր պաշտոնը, որը, սովորաբար, ապահովվում է հաստիքով և բյուջեով:

W2/W3 պրոֆեսորադասախոսական պաշտոնների համար առաջադրվող պահանջներ.

- համալսարանի կողմից շնորհվող դոկտորական աստիճան (օրինակ՝ PhD),
- հաբիլիտացիա կամ համարժեք որակավորում. հաբիլիտացիան նախատեսված է ցույց տալու անձի համապատասխանությունը համալսարաններում դասավանդելու և հետազոտելու համար՝ որպես պրոֆեսոր,
- գրախոսվող հրապարակումներ,
- երրորդ կողմի ֆինանսավորման ձեռքբերում,
- գերմաներենի իմացությունը ցանկալի է: Եթե պրոֆեսորը դասավանդում է միայն անգլերեն ծրագրերում, լեզվի իմացությունը պետք է ձեռք բերի, օրինակ, 3 տարվա ընթացքում՝ որպես թիրախային համաձայնագրի մաս: Սա ընդհանուր կանոն չէ և մեծապես կախված է առարկայի պահանջներից:

Պրոֆեսորի կոչմանն առաջադրվող պահանջները բավական բարձր են, այդ թվում՝ կարևորվում են երկար տարիների ակադեմիական փորձը և, որպես գիտաշխատող, գերազանց վարկանիշը:

Հատուկ պայմաններ.

- պրոֆեսորները, սովորաբար, պետական ծառայողներ են,
- բացառիկ դեպքերում դասախոսները կարող են աշխատանքի ընդունվել որպես կանոնավոր աշխատողներ,
- իրենց կարիերայում ավելի բարձր մակարդակի առաջադիմության համար (W2-ից W3) դասախոսները հիմնականում պետք է տեղափոխվեն այլ համալսարան կամ արտաքին գիտահետազոտական ինստիտուտ (պրոֆեսորի բարձր մակարդակում միայն բացառիկ դեպքերում կարող են նշանակվել նույն բուհից),
- հետևաբար՝ պաշտոնավարման ուղու երկայնքով առաջխաղացում նախատեսված չէ, և դա հնարավոր է միայն W1 պրոֆեսորադասախոսական պաշտոնների համար (առանձին համալսարաններ կարող են թույլտվություն ունենալ՝ բացառություններ անելու պաշտոնավարման ուղու մոդելների համար):

Կրտսեր պրոֆեսորները վարձատրվում են W1 խմբին համապատասխան և հիմնականում չեն ստանում կատարողականի պարզևավճարներ (բոնուսներ): Միայն W2 և W3 աշխատավարձերի կատեգորիայի պրոֆեսորներն ունեն իրենց բազային աշխատավարձին արդյունավետության պարզևավճար ավելացնելու հնարավորություն:

W աշխատավարձի մոդելում, բացի բազային աշխատավարձից, կարող են վճարվել կատարողականի վրա հիմնված պարգևավճարներ: Պրոֆեսորների աշխատավարձի բարեփոխման մասին օրենքի 33-րդ բաժինը նախատեսում է չորս պատճառ կամ առիթ, որի համար կարող են տրվել աշխատանքային պարգևավճարներ:

W2 և W3 աշխատավարձերի խմբերում, որպես նվազագույն աշխատավարձ սահմանված հիմնական աշխատավարձից բացի, նշանակվում են փոփոխական վճարումներ.

1. որպես նշանակման և պահպանման նպաստներ,
2. հետազոտության, ուսուցման, արվեստի, մասնագիտական զարգացման և երիտասարդ տաղանդների առաջնդման ոլորտում առանձնահատուկ նվաճումների համար,
3. բուհի կառավարման ոլորտում կատարած գործառնությունների կամ հատուկ առաջադրանքների համար:

1-ին և 2-րդ կետերով նախատեսված վճարները կարող են տրամադրվել սահմանափակ կամ անժամկետ և միանվագ: 3-րդ կետով նախատեսված արտոնությունները տրամադրվում են գործառնության կամ առաջադրանքի տևողության համար⁴⁷:

Նշանակման և պահպանման վճարներ կարող են տրվել, եթե համալսարանը հատուկ շահագրգռվածություն ունի պրոֆեսոր ներգրավելու կամ պահելու հարցում: Նրանք կարող են վճարվել մեկ անգամ կամ ամսական: Դրանք համաձայնեցվում են բանակցությունների ընթացքում:

Հետազոտության, ուսուցման, արվեստի, մասնագիտական զարգացման և երիտասարդ տաղանդների առաջնդման ոլորտներում առանձնահատուկ նվաճումների համար վճարումները տրամադրվում են հատուկ ծառայությունների դիմաց, ինչպիսիք են մասնագիտական ամսագրերում հրատարակումները, քննությունների մեծ քանակը: Այս լրացուցիչ վճարների առավելագույն մակարդակը կարգավորվում է աշխատավարձի օրենսդրությամբ և համալսարանների համապատասխան ուղեցույցներով:

Գործառնության կատարողականի պարգևավճարները, իրենց հերթին, վճարվում են ակադեմիական ինքնակառավարման համատեքստում բարձր պաշտոններ զբաղեցնողներին, օրինակ՝ ռեկտորին և դեկաններին: Որոշ համալսարաններ սահմանում են ամրագրված դրույքաչափեր, իսկ մյուսները՝ ազատորեն բանակցում ֆունկցիոնալ կատարողականի պարգևավճարների մակարդակի վերաբերյալ, լրացուցիչ վճարվում գիտության համակարգում մրցունակ մնալու համար: Սրանք նշված են նահանգի աշխատավարձերի օրենսդրության մեջ՝ վճարվելիք գումարի հետ միասին⁴⁸:

⁴⁷ <https://www.gesis.org/fileadmin/cews/www/pdf/ProfBesReformG.pdf>

⁴⁸ <https://www.academics.com/guide/professor-salary-germany>

Գաշնային աշխատավարձի կարգավորումը W սանդղակում⁴⁹

Կարգիչորիս	Հիմնական աշխատավարձը (ամսական՝ եվրոյով)		
W 1	5,047		
	I մակարդակ	II մակարդակ	III մակարդակ
W 2	6,270	6,639	7,007
W 3	7,007	7,499	7,991

Պրոֆեսորների պաշտոնները և նրանց աշխատավարձային խմբերը կարգավորվում են դաշնային աշխատավարձերի W կանոնադրությամբ (հավելված II)⁵⁰: Աշխատավարձի հիմնական դրույքաչափերը բերված են հավելված IV-ում:

Աղյուսակի տվյալները ներկայացված են 2022 թ. ապրիլի 1-ին ուժի մեջ մտած հավելվածում:

Ֆրանսիայի Հանրապետություն

Ֆրանսիական բուհերում ակադեմիական համակարգն առանձնանում է կենտրոնացվածությամբ, մուտքի և առաջխաղացման խոչընդոտներով և աշխատանքի անվտանգության շատ բարձր մակարդակով:

Ֆրանսիայի Հանրապետությունում ակադեմիական անձնակազմը, որպես քաղաքացիական ծառայողներ, միակն է, որ կարող է չունենալ Ֆրանսիայի քաղաքացիություն: Մեկնարկային պաշտոնների համար քաղաքացիական ծառայողների հավաքագրումը վերահսկում են ազգային և համալսարանների մակարդակում ընտրված հանձնաժողովները: Ասիստենտից մինչև պրոֆեսոր առաջխաղացումը տեղի է ունենում տարբեր ձևերով: Աշխատավարձերը կենտրոնացված կերպով սահմանում է Բարձրագույն կրթության և հետազոտությունների նախարարությունը:

Ֆրանսիայում առանձնացված են պաշտոնների հետևյալ խմբերը.

- գիտությունների թեկնածու,
- ոչ հիմնական, ժամկետային պայմանագրով աշխատող անձնակազմ,
- դոցենտ,
- պրոֆեսոր:

Դոցենտ դառնալու համար սպաիրանտը Ազգային համալսարանների խորհրդից պետք է ստանա որակավորում, որն ուժի մեջ է 4 տարի: Որակավորում ստանալու համար անհրաժեշտ է ներկայացնել մանրամասն ինքնակենսագրական, հրապարակումների ճշգրիտ ցանկ, երեք լավագույն հոդվածներ/հրապարակումներ, «rapport de soutenance»-ի, այսինքն՝ պաշտպա-

⁴⁹ Bundesbesoldungsgesetz Anlage IV (zu § 20 Absatz 2 Satz 2, § 32 Satz 2, § 37 Satz 2) : https://www.gesetze-im-internet.de/bbesg/anlage_iv.html

⁵⁰ Bundesbesoldungsgesetz Anlage II (zu § 32 Satz 1) Bundesbesoldungsordnung W: https://www.gesetze-im-internet.de/bbesg/anlage_ii.html

նության հանձնաժողովի գեկույցի պատճենը, «թեկնածուների հայտարարագիրը», թեզի պատճենը: Հումանիտար գիտություններում ակադեմիկոսները խրախուսվում են *agrégation du secondaire*, այսինքն՝ որպես պրոֆեսոր (PrAg) դասավանդելու թույլտվություն ստանալու համար: Որակավորում ստանալուց հետո թեկնածուն դիմում է այն աշխատատեղերի համար, որոնք առաջարկվում են [GALAXIE պորտալի](#) հատուկ բաժնում: Ասիստենտի թափուր պաշտոնների մի մասը համալրվում է այլ համալսարաններում ասիստենտներ հանդիսացող անձանց տեղափոխմամբ, այլ ոչ թե նորերի հավաքագրմամբ:

Թափուր պաշտոնները համալրելու համար բուհական մակարդակով կազմակերպվում են մրցույթներ: Հանձնաժողովները, որոնք ստեղծվում են ըստ առարկաների, կազմվում են հավասար թվով ասիստենտներից և պրոֆեսորներից՝ վերընտրվելով երեք տարին մեկ անգամ: Նրանք ընտրություն են կատարում հարցազրույցի հրավիրված թեկնածուների միջև (սովորաբար, մինչև 10 թեկնածու՝ յուրաքանչյուր պաշտոնի համար): Համալսարանները չեն կարող ուղղակիորեն պայմանագիր կնքել թեկնածուների հետ, հետևաբար՝ ընտրող հանձնաժողովները յուրաքանչյուր պաշտոնի համար դասակարգում են երեքից հինգ թեկնածուների, որոնց ցանկը CNU-ն տեղադրում է GALAXIE պորտալում: Հաջողակ թեկնածուները կարող են որոշել՝ ընդունել՝ աշխատանքի առաջարկը, թե՞ ոչ: Լիաժամկետ պրոֆեսոր դառնալու համար պետք է պատրաստել «habilitation à diriger des recherches», որը նման է թեկնածուական ատենախոսության պաշտպանությանը: Պրոֆեսոր դառնալու համար անհրաժեշտ է հաղթել մրցույթում: Այդ նպատակով ձևավորվում են ազգային ընտրական հանձնաժողովներ՝ կազմված հատուկ դասախոսներից: Նրանք հարցազրույց են անցկացնում և թեկնածուներին ընտրում մի շարք թեատերի միջոցով՝ մոտ 6 ամսվա ընթացքում: Քննությունը համապետական է և բաղկացած երկու փուլից: Առաջինում հանձնաժողովը, որը կազմված է այդ ոլորտի անվանի դասախոսներից, գնահատում է ատենախոսությունը և հրապարակումները: Այդ գնահատման հիման վրա որոշվում է, թե որ թեկնածուին պետք է ընդունել քննության երկրորդ փուլ: Վարկանշավորման կարգով հաջողված թեկնածուները կարող են պաշտոն ընտրել պետական բուհերում իրենց ոլորտում առկա լիաժամկետ պրոֆեսորադասախոսական կոչումների ցանկից: Նշանակվող կադրերի ընտրության հարցում բուհերը չունեն որևէ դերակատարություն⁵¹: Ֆրանսիական ակադեմիական համակարգի հիմնական խոչընդոտը այդտեղ մուտք գործելու և դոցենտի պաշտոն ստանալու դժվարությունն է:

⁵¹ https://www-enseignementsup--recherche-gouv-fr.translate.goog/fr?_x_tr_sl=en&_x_tr_tl=hy&_x_tr_hl=ru&_x_tr_pto=wapp

Աղյուսակ 10

Ֆրանսիայում ակադեմիական անձնակազմի ամսական աշխատավարձերի չափերն ըստ պաշտոնների և առաջխաղացման (եվրո)⁵²

	Մեկնարկ	2 տարի անց
Դոցենտ	2069	2,329
Պրոֆեսոր	2,998	3,345

2 տարի անց դոցենտի և պրոֆեսորի աշխատավարձերը բարձրանում են գրեթե նույն չափով՝ մոտ 12%-ով: Դոցենտից պրոֆեսորի պաշտոնի անցնելու դեպքում աշխատավարձի չափն աճում է 45%-ով:

Այսպիսով՝ ինչպես Ֆրանսիայում, այնպես էլ Գերմանիայում ակադեմիական անձնակազմում պաշտոն զբաղեցնողները համարվում են քաղաքացիական ծառայողներ: Աղյուսակ 11-ում ներկայացված են համակարգի առավելություններն ու թերությունները:

Աղյուսակ 11

Ակադեմիական անձնակազմը՝ որպես քաղաքացիական ծառայության համակարգի մաս⁵³

Առավելություններ	Թերություններ
<input type="checkbox"/> Կարիերայի կայուն աճ	<input type="checkbox"/> Փակ համակարգ
<input type="checkbox"/> Ապահովվածության զգացում	<input type="checkbox"/> Մրցակցության բացակայություն
<input type="checkbox"/> Բյուջեի պլանավորում	<input type="checkbox"/> Կադրերի ընտրության կենտրոնացվածություն
<input type="checkbox"/> Անվճար կրթություն	

Ընդհանուր առմամբ, կարող ենք նշել, որ այս համակարգը ՀՀ-ի համար լիովին կիրառելի չէ, սակայն կարելի է դրա որոշ տարրեր ներդնել:

Ֆրանսիայի բարձրագույն կրթական համակարգը պետական բյուջեից ֆինանսավորվում է գրեթե 90%-ով: Հատկանշական է, որ ֆրանսիական բարձրագույն կրթության մեջ ներգրավված յուրաքանչյուր դրույքային աշխատող պետական ծառայող է, քանի որ նրա գործատուն ոչ թե որոշակի բարձրագույն ուսումնական հաստատություն է, այլ ուղղակիորեն Բարձրագույն կրթության նախարարությունը: Նման աշխատողների աշխատավարձերը կազմում են բարձրագույն կրթության վրա կատարված պետական ծախսերի մոտավորապես 70%-ը: Մոտ 10%-ը հատկացվում է ուսանողների սոց-

⁵² Աղբյուր՝ Agence Nationale de la Recherche (ANR) և Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche:

⁵³ Աղյուսակը կազմել են հեղինակները:

իալական կարիքներին, ինչպիսիք են կրթաթոշակները, ուսանողական տարբեր նպաստները և առողջության ապահովագրությունը, իսկ 2-3%-ը՝ բուհերի հիմնանորոգման աշխատանքներին: Ֆրանսիայում ազգային և օտարերկրյա ուսանողները պետական բարձրագույն ուսումնական հաստատություններում ուսման վարձ չեն վճարում: Միաժամանակ, նրանցից գանձվում է ամբողջական վճար ընդունելության (մուտքի վճար), ինչպես նաև որոշակի գումար՝ կրթության վերաբերյալ փաստաթղթերի համար: Վճարման չափը յուրաքանչյուր տարի սահմանում է նախարարությունը: Ֆրանսիական համալսարանների մոտ 80%-ը ֆինանսավորվում է «Սան Ռեմո մոդել» կոչվող բանաձևի միջոցով: Այն ներառում է այնպիսի չափանիշներ, ինչպիսիք են ուսանողների թիվը, դասասենյակների տարածքը, կրթական ծրագրերի արժեքը և այլն⁵⁴:

Պրոֆեսորադասախոսական կազմի վարձատրության կառուցվածքը P1-ի համալսարանում

Գերմանիայում, Ֆրանսիայում, Մեծ Բրիտանիայում, ԱՄՆ-ում և Ռուսաստանում բարձրագույն ուսումնական հաստատությունների պրոֆեսորադասախոսական անձնակազմի պաշտոնների և պաշտոնային դրույքաչափերի միջև առկա են մի շարք տարբերություններ: Թերևս, դրանք պայմանավորված են երկրների պատմական զարգացման արդյունքում ձևավորված մոդելներով: Վերլուծության արդյունքում ստացված տեղեկությունները համադրելու նպատակով աղյուսակ 12-ում ներկայացվել են ուսումնասիրվող երկրների պաշտոնային դրույքաչափերի համամասնություններն ըստ պաշտոնների:

Աղյուսակ 12

Պաշտոնային դրույքաչափերի համամասնություններն ըստ պաշտոնների⁵⁵

Պաշտոններ	Գերմանիա	Ֆրանսիա	Մեծ Բրիտանիա	ԱՄՆ	Ռուսաստան
Պրոֆեսոր	39%	45%	19%	22%	7%
Դոցենտ	24%	0%	30%	16%	25%
Ավագ դասախոս	0%		27%	25%	9%
Դասախոս			0%	0%	83%
Ասիստենտ					0%

Աղյուսակ 12-ում ներկայացված պաշտոնների անվանումներում առկա են տարբերություններ՝ ըստ երկրների, սակայն աղյուսակը կառուցելիս կիրառվել է արտարկման մեթոդը՝ ավելի պարզ ներկայացնելու նպատակով ընտրելով իրար մոտ անվանումներ: Իսկ վարձատրության չափի բաշխումն իրականացվել է վերևից ներքև՝ բարձրից դեպի ցածր պաշտոն: Կարող ենք

⁵⁴ <https://doi.org/10.31992/0869-3617-2020-29-3-136-152>

⁵⁵ Աղյուսակը կազմվել են հեղինակները՝ հետազոտությունում առկա տեղեկությունների հիման վրա:

նշել, որ մի պաշտոնից մյուսին անցնելու տոկոսային համամասնությունը հիմնականում տատանվում է 16-30%-ի սահմաններում, սակայն առանձին դեպքերում այն կա՛մ շատ փոքր է՝ 7-9%, կա՛մ շատ բարձր՝ 83%: Տվյալների համադրման արդյունքում պարզ է դառնում, որ պաշտոնների կառուցվածքում ևս կան տարբերություններ. օրինակ՝ Ռուսաստանում առկա է պաշտոնների հինգ մակարդակ, ի տարբերություն այլ երկրների:

Չնայած տարբերություններին, քիչ չեն նաև նմանությունները, մասնավորապես.

- պետական բուհերում վարձատրության համակարգի վերաբերյալ առկա է օրենսդրական կարգավորող դաշտ,
- կան երաշխիքներ պրոֆեսորադասախոսական կազմի նվազագույն վարձատրության վերաբերյալ,
- վարձատրության համակարգի անբաժան մաս է կազմում ստաժը,
- պրոֆեսորադասախոսական անձնակազմի միջին վարձատրությունը բարձր է երկրի միջին վարձատրությունից:

Քննարկվող մոդելներն ունեն և՛ թերություններ, և՛ առավելություններ: Հաշվի առնելով այս ամենը՝ յուրաքանչյուր երկիր որևէ մոդել կիրառելիս պետք է առաջնորդվի կրթության ոլորտի իր տեսլականով:

Համալսարանների ֆինանսավորման համակարգերը

Եվրոպայում, ինչպես ամբողջ աշխարհում, բարձրագույն ուսումնական հաստատությունների ֆինանսավորման համակարգերը չափազանց բազմազան են: Սա վերաբերում է և՛ բարձրագույն ուսումնական հաստատությունների եկամուտների ընդհանուր կառուցվածքում պետական ֆինանսավորման մասնաբաժնին, և՛ դրանց բաշխման եղանակներին: Մեծ Բրիտանիայում բուհերի ուղղակի պետական ֆինանսավորումը կազմում է դրանց ընդհանուր եկամտի մոտ 40%-ը: Բացի ուղղակի պետական ֆինանսավորումից, ֆինանսավորման հիմնական լրացուցիչ աղբյուրներն են ուսման վարձերը և տարբեր վարչական վճարները: Այս աղբյուրների հարաբերական համամասնության մեջ զգալի տարբերություններ կան: Այդ լրացուցիչ աղբյուրները կազմում են բուհերի ընդհանուր միջին եկամտի մոտ 1/3-ը: Միաժամանակ, բարձրագույն կրթության նկատմամբ պահանջարկի շարունակական աճի համատեքստում, դրա որակի նկատմամբ պահանջների ավելացմանը զուգահեռ, այլընտրանքային աղբյուրներից լրացուցիչ եկամուտ ստանալը դառնում է ավելի հրատապ խնդիր: Դրա իրականացմանը, սակայն, զգալիորեն խոչընդոտում է տնտեսական աճի համաշխարհային դանդաղումը: Այս առումով, լայնորեն խրախուսվում է բուհերի համար բիզնեսի հետ կնքված պայմանագրերի և տարբեր ծառայությունների մատուցման արդյունքում եկամուտներ ստեղծելուն ուղղված գործունեությունը: Շատ երկրներում հավելյալ

եկամուտների այս տեսակները գերազանցում են համալսարանների ընդհանուր բյուջեի 10%-ը:

Ծախսերի կառուցվածքը նույնպես կարևոր դեր է խաղում բուհերի ֆինանսական կայունության ապահովման գործում: Նրանց հիմնական մասնաբաժինը (մոտ 2/3-ը) կազմում են անձնակազմի ծախսերը, մինչդեռ երկրների և համալսարանների միջև տարբերությունները զգալի են՝ 44-ից մինչև 73%: Ծախսերի կառուցվածքում կարևոր տեղ են գրավում նաև ենթակառուցվածքների և համալսարանական շենքերի պահպանման ծախսերը, որոնք զգալիորեն տարբերվում են երկրների և համալսարանների միջև: Եվրոպական երկրների մեծ մասում համալսարանները ստանում են հիմնական պետական պարբերական ֆինանսավորում, այսպես կոչված, բյուջային դրամաշնորհի միջոցով՝ ծածկելու հիմնական գործունեության ծախսերը: Սովորաբար, այս դրամաշնորհը տրվում է ծախսերի մի մասը ծածկելու համար, որոնք ուղղակիորեն վերագրվում են վերապատրաստման, ընթացիկ գործառնական և հետազոտության ու զարգացման ծախսերին: Տարբեր երկրներում բյուջային դրամաշնորհի ընդհանուր գումարը տարբեր կերպ է ձևավորվում:

Ստորև ներկայացված են եվրոպական բարձրագույն ուսումնական հաստատությունների ֆինանսավորման հիմնական կառուցակարգերը:

- ԵՄ երկրների ճնշող մեծամասնությունը, որպես հիմնական կառուցակարգ, օգտագործում է, այսպես կոչված, «ֆինանսավորման բանաձևը»: Եվրոպական երկրներից Գերմանիան և Էստոնիան չեն կիրառում դա:
- Բյուջե՝ համաձայնեցված ֆինանսավորող մարմնի հետ: Հատկացվող գումարը որոշվում է ֆինանսավորող մարմնի հետ՝ ուսումնական կազմակերպության հիմնավորված դիմումի համաձայնեցման արդյունքում: Այս կառուցակարգն օգտագործում են վերը նշված «ֆինանսավորման բանաձևը» չօգտագործող երկրները (Գերմանիա, Էստոնիա), ինչպես նաև Մեծ Բրիտանիան:
- Բյուջե, որը ձևավորվել է համաձայնագրի շրջանակներում՝ հաշվի առնելով ուսանողների կանխորոշված թիվն ըստ ուսումնառության ոլորտների: Խոսքը բյուջետային ֆինանսավորման մասին է՝ ընդունելության վերահսկման թվերի կառուցակարգի համանմանությամբ: Սա կիրառվում է Էստոնիայում, Լատվիայում և Լիտվայում:

Բարձրագույն կրթության «ֆինանսավորման բանաձևի» կառուցվածքը

Տարբեր երկրներ ունեն հատկացված պետական միջոցների բաշխման տարբեր ալգորիթմներ, սակայն երկրների ճնշող մեծամասնությունում, ըստ ծախսային հողվածների, միջոցների բաշխման հիմնական կառուցակարգը, այսպես կոչված, «ֆինանսավորման բանաձևն» է: Տարբեր երկրներում այս բանաձևը գործարկվում է տարբեր եղանակներով: Դրա հիմքը, որպես կա-

նոն, երկրին հատուկ մոդելն է, որը մշակվում է յուրաքանչյուր երկրի ավանդույթների, ազգային համակարգի հիման վրա: «Ֆինանսավորման բանաձևը», որպես կանոն, հաշվի է առնում հետևյալ հիմնական ցուցանիշները.

1. բուհի ուսանողների ընդհանուր թիվը և նրանց բաշխումն ըստ ուսուցման մակարդակների,
2. բուհերի շրջանավարտների ընդհանուր թիվը և նրանց բաշխումն ըստ ուսուցման մակարդակի,
3. դասախոսական կազմի թիվը,
4. հետազոտական ներուժը, հետազոտական պայմանագրերի առկայությունը, գիտական գործունեությունը,
5. օտարերկրյա ուսանողների առկայությունը,
6. օտարերկրյա դասախոսների առկայությունը,
7. շրջանավարտների աշխատանքի տեղավորումը,
8. ուսումնական տարածքների առկայությունը և վիճակը,
9. հանրային գնահատականը (հեղինակությունը),
10. արտոնագրերի առկայությունը և օգտագործումը,
11. դիրքն ազգային վարկանիշներում,
12. դիրքը միջազգային վարկանշային աղյուսակում:

2.2

Բուհերի ակադեմիական և ոչ ակադեմիական անձնակազմերի պաշտոնի անձնագրերին համապատասխան վարձատրության կառուցակարգը

Էստոնիայի Հանրապետություն

Էստոնիայի Հանրապետությունում ակադեմիական աշխատողի պաշտոնները սահմանվում են «Բարձրագույն կրթության մասին» օրենքով⁵⁶: Ակադեմիական է համարվում այն պաշտոնը, որը զբաղեցնողի պարտականությունները կապված են բարձրագույն կրթության ոլորտում դասավանդելու և/կամ գիտահետազոտական գործունեություն ծավալելու հետ: Օրենքով սահմանվում են հետևյալ պաշտոնները⁵⁷.

Պրոֆեսոր. որպես կանոն, դոկտորի կոչում ունեցող գիտամանկավարժական պաշտոն է, որը զբաղեցնողը պետք է ծավալի գիտահետազոտական, ստեղծագործական և մանկավարժական գործունեություն միջազգային

⁵⁶ Kõrghariduseseadus, Vastu võetud 20.02.2019- § 33.6 <https://www.riigiteataja.ee/akt/119032019012>

⁵⁷ Նույն տեղում:

մակարդակով, ինչպես նաև ուղղորդի ուսանողներին և ակադեմիական աշխատողներին:

Դասախոս. այս պաշտոնի հիմնական պարտականությունները կապված են բարձրագույն կրթության մեկ կամ մի քանի մակարդակներում դասավանդելու հետ:

Գիտաշխատող. ընդհանուր առմամբ, գիտական պաշտոն է՝ դոկտորի գիտական աստիճանի պահանջով: Այս պաշտոնը զբաղեցնող անձի հիմնական խնդիրները կապված են մասնագիտական հետազոտություններ կատարելու հետ:

Բուհը սահմանում է ակադեմիական անձնակազմի պաշտոնների մակարդակները, պաշտոնները զբաղեցնելու պայմաններն ու ընթացակարգերը, ինչպես նաև գիտական անձնակազմին ներկայացվող պահանջները⁵⁸: Ակադեմիական անձնակազմի պաշտոնը զբաղեցնելու համար հայտարարվում է բաց մրցույթ, և մրցույթի հաղթողի հետ կնքվում է պայմանագիր՝ մինչև հինգ տարի ժամկետով, եթե, իհարկե, այլ կարգ բուհի կողմից սահմանված չէ⁵⁹: Բուհը պարտավոր է հինգ տարվա ընթացքում առավագն մեկ անգամ իրականացնել ատեստավորում, որը չհաղթահարելու դեպքում օրենքի ուժով աշխատանքային պայմանագիրը համարվում է լուծված⁶⁰: Էստոնիայի բարձրագույն ուսումնական հաստատությունները անձնակազմի վարձատրության չափը որոշելու լիարժեք ազատություն ունեն⁶¹: Աշխատավարձի չափը տարբերվում է՝ կախված զբաղեցրած պաշտոնից, զբաղվածության չափից, ստաժից և որակավորումից: Տարտուի համալսարանի օրինակով ներկայացնենք միջին վարձատրության չափն ըստ պաշտոնների՝ տոկոսային հարաբերակցությամբ (գծապատկեր 10): Ընդ որում, նշենք որ համալսարանի ամենացածր պաշտոնի (կրտսեր հետազոտող) աշխատավարձի մակարդակը համապատասխանում է երկրում ձևավորված միջին անվանական աշխատավարձի մակարդակին⁶²:

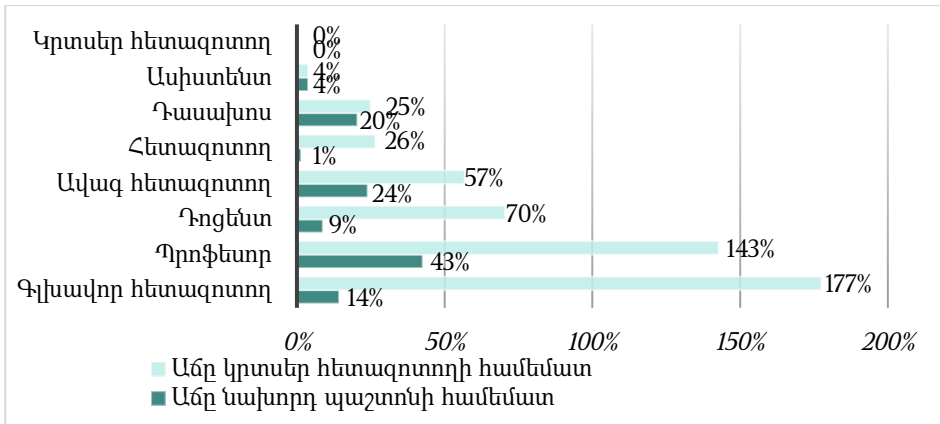
⁵⁸ Նույն տեղում:

⁵⁹ Նույն տեղում:

⁶⁰ Նույն տեղում:

⁶¹ Նույն տեղում:

⁶² https://issuu.com/settleinestonia/docs/_d2dc6049058d98



Գծապատկեր 10

Տարտուի համալսարանի ակադեմիական պաշտոնների վարձատրության տոկոսային համամասնությունները՝ 2019 թ. դրությամբ⁶³

Ըստ գծապատկեր 10-ի՝ կարող ենք նշել, որ ստորինից մինչև բարձրագույն պաշտոն աշխատավարձի չափն աճում է մոտ 2,8 անգամ: Սակայն, պաշտոնային առաջխաղացման ընթացքում վարձատրության չափը նույն համամասնությամբ չի բարձրանում, և չկա օրինաչափություն: Նշանակալի աճ է գրանցվում դոցենտից պրոֆեսոր առաջխաղացման (43%-ով), ինչպես նաև հետազոտողից ավագ հետազոտող անցման (24%-ով) ժամանակ:

Ուսումնասիրվել են նաև Տալինի տեխնոլոգիական համալսարանի պաշտոններն ու վարձատրության կառուցակարգը: Այս համալսարանը 2022 թ.-ին գործածության մեջ է դրել «Վարձատրության կանոններ» խորագրով ներքին կանոնակարգը, որով սահմանվում են բուհի ողջ անձնակազմին տրվող վարձատրության կառուցակարգերը, կանոնները, չափը, պաշտոնները և պաշտոնների համար սահմանված պահանջները: Համալսարանը սահմանում է աշխատողների վարձատրությունը՝ հաշվի առնելով Էստոնիայում ձևավորված միջին աշխատավարձի մակարդակը և դրա փոփոխությունները, ինչպես նաև շուկայում նմանատիպ պաշտոնների համար միջին վարձատրության շարժընթացը: Ակադեմիական պաշտոնների վարձատրությունը որոշելիս գերակա է Էստոնիայի ամենաբարձր վարձատրվող համալսարանի դիրքը պահպանելու սկզբունքը: Համալսարանը սահմանում է աշխատավարձը՝ ելնելով աշխատողի աշխատանքի բարդությունից, աշխատանքի մեջ ներդրման չափից, անձի իրավասությունների եզակիությունից, և՛ բուհում, և՛ Էստոնիայում նմանատիպ պաշտոններում վճարվող վարձատրության մակարդակից: Բուհը ողջ անձնակազմի համար սահմանել է աստիճաններ (աղյուսակ 13):

⁶³ Գծապատկերը կառուցել են հեղինակները՝ https://issuu.com/settleinestonia/docs/_d2dc6049058d98-mu հրապարակված տեղեկությունների հիման վրա:

Անձնակազմի կատեգորիաները և դրանց համապատասխան աշխատավարձի աստիճանները⁶⁴

Անձնակազմի կարեգորիան	Պաշտոնի անվանումը	Վարձավորության աստիճանը	
Թեկնյուր պրոֆեսոր	Պրոֆեսոր	11	
	Դոցենտ	10	
	Պրոֆեսոր	Ասիստենտ պրոֆեսոր	9
		Սեմինարավար պրոֆեսոր	9–11
		Երկրորդային պրոֆեսոր	9–11
	Գասախոս	Գիտաշխատող պրոֆեսոր	9–11
		Ավագ դասախոս	9
		Դասախոս (գիտությունների թեկնածու)	8
	Հետազոտող	Դասախոս	7
		Առաջատար գիտաշխատող	11
		Ավագ գիտաշխատող	9
		Գիտաշխատող	8
Ոչ ակադեմիական պաշտոններ	Կրտսեր գիտաշխատող	6	
	Ղեկավար անձնակազմ		
		Տարածաշրջանի տնօրեն	Պրոռեկտոր, տնօրեն
	Դեկան		11
	Ամբիոնի վարիչ		10
	Վարչական և օժանդակ ստորաբաժանման ղեկավար		9
	Մասնագետ	Գլխավոր Մասնագետ	6–8
		Մասնագետ	4–6
	Գրասենյակային օգնական		3–5
	Օժանդակ աշխատող		3–4

Գլխավոր մասնագետի պարտականությունները ներառում են աշխատողների մասնագիտական աճին նպաստելը, աշխատանքային գործընթացների վերահսկումն ու կառավարումը: Պաշտոնը պահանջում է մասնագիտացման բարձր աստիճան, խնդիրները վերլուծելու, կանխելու և լուծելու կարողություն, ինչպես նաև տվյալ ոլորտում համագործակցելու ունակություններ:

Մասնագետն ինքնուրույնաբար ապահովում է սահմանված գործընթացների կատարումը և լուծում խնդիրներ:

⁶⁴ Աղբյուրը՝ <https://oigusaktid.taltech.ee/en/rules-for-remuneration/>

Գրասենյակային օգնականի աշխատանքային պարտականությունները կապված են տեղեկությունների հավաքագրման, պահպանման և մշակման հետ և ներառում են գործավարական ու քարտուղարական աշխատանք և պարզ ֆինանսական գործառնություններ, տեղեկատվական ծառայությունների մատուցում: Աշխատանքի նպատակն է ապահովել սահմանված գործընթացների իրականացումը կամ կոնկրետ գործառնությունների կատարումը:

Օժանդակ աշխատողի աշխատանքային պարտականությունները համեմատաբար պարզ և կրկնվող առաջադրանքներ են, որոնք ներառում են քիչ կամ չափավոր նորություն ու բազմազանություն, ինչպես նաև բարդ գործիքների մշակում՝ կախված որոշակի պաշտոնից: Աշխատանքի նպատակը առաջադրանքների կամ գործողությունների հմուտ և ժամանակին կատարումն է: Նույն տրամաբանությամբ պահանջներ են սահմանված նաև մյուս մասնագետների համար:

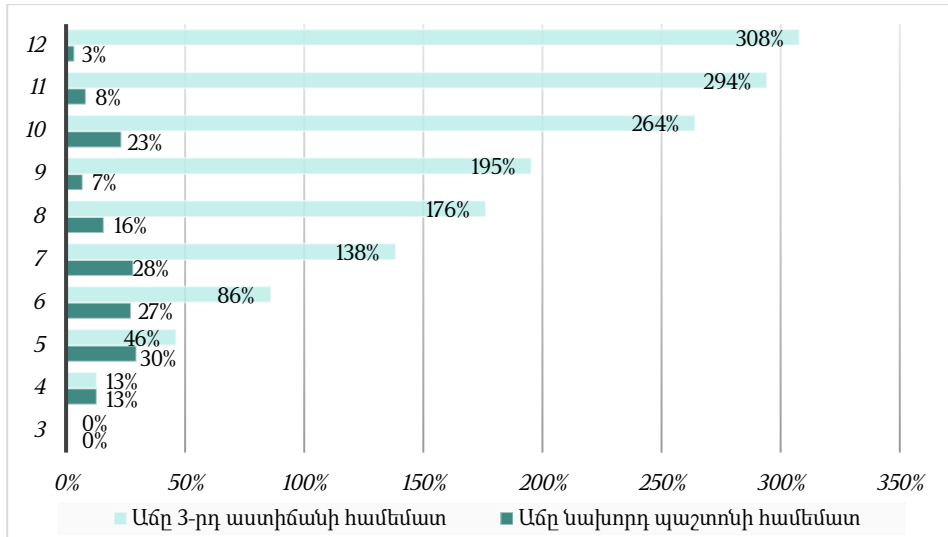
Գլխավոր մասնագետին ըստ աստիճանների ներկայացվող պահանջները⁶⁵

Աղյուսակ 14

Պահանջներ	Աշխարավարձի աստիճան		
	8	7	6
Կտավարում	Մարդիկ, գործընթացներ և ռեսուրսներ	Մարդիկ և/կամ գործընթացներ	Մարդիկ և/կամ գործընթացներ
Ոլորտի զարգացում	Առաջնային պարտականություն	Առաջնային պարտականություն	Կարևոր երկրորդական պարտականություն
Պատասխանատվության շրջանակ	Հիմնական պատասխանատվություն Ոլորտ/մասնագիտություն	Հիմնական պատասխանատվություն Ոլորտ/մասնագիտություն	Հիմնական պատասխանատվություն Մասնագիտություն/ որոշակի պաշտոն
Ազդեցության ծավալ	Համալսարանում և համալսարանից դուրս	Համալսարանում կամ համալսարանի մասնաճյուղերում	Համալսարանում
Բարդություն, նորություն, առաջադրանքների բազմազանություն	Բոլոր հատկանիշները կիրառվում են	Բոլոր հատկանիշները կիրառվում են	Բոլոր հատկանիշները կիրառվում են
Կրթություն	Մագիստրոսի կոչում կամ դրան համարժեք որակավորում	Մագիստրոսի կոչում կամ դրան համարժեք որակավորում	Մագիստրոսի կոչում կամ դրան համարժեք որակավորում
Հմտություններ	Օտար լեզու(ներ)ի իմացություն C1 մակարդակում	Օտար լեզու(ներ)ի իմացություն B2 մակարդակում	Օտար լեզու(ներ)ի իմացություն B2 մակարդակում
	Համակարգչային գերազանց հմտություններ	Համակարգչային գերազանց հմտություններ	Համակարգչային գերազանց հմտություններ
	Համագործակցելու կարողություն	Համագործակցելու կարողություն	Համագործակցելու կարողություն

⁶⁵ Աղբյուրը՝ <https://oigusaktid.taltech.ee/en/rules-for-remuneration/>

Հաջորդ գծապատկերում ներկայացված են աշխատավարձի տոկոսա-
յին համամասնություններն ըստ աստիճանների (գծապատկեր 11):



Գծապատկեր 11

Տալլինի տեխնոլոգիական համալսարանի անձնակազմի աշխատավար-
ձի համամասնություններն ըստ աստիճանների՝ 2022 թ. դրությամբ⁶⁶

Կարող ենք նշել, որ 4-ից դեպի 7-րդ աստիճան անցումը մոտ 30%-ով է բարձրացնում վարձատրությունը, իսկ մնացած աստիճանների դեպքում փո-
փոխությունն անհամաչափ է: Ակադեմիական անձնակազմի ստորին պաշ-
տոնից՝ 6-րդ աստիճանից դեպի ամենաբարձր պաշտոն՝ 11-րդ աստիճանի
անցնելու դեպքում վարձատրությունը մոտ 2 անգամ ավելանում է: Ոչ ակա-
դեմիական անձնակազմի դեպքում աճը 308% է, ինչը մեծ ցուցանիշ է ակա-
դեմիական անձնակազմի համեմատ:

Լատվիայի և Լիտվայի Հանրապետություններ

Հետազոտության շրջանակում ուսումնասիրվել են Լատվիայի Հանրա-
պետության⁶⁷ և Լիտվայի Հանրապետության⁶⁸ «Բարձրագույն կրթության
մասին» օրենքներով կարգավորվող պրոֆեսորադասախոսական կազմի
հաստիքները:

⁶⁶ Գծապատկերը կազմել են հեղինակները:
⁶⁷ «Բուհերի մասին օրենք», 19.02.2020 թ., բաժին 27-37,
[https://www.venice.coe.int/webforms/documents/default.aspx?pdffile=CDL-REF\(2020\)010-e](https://www.venice.coe.int/webforms/documents/default.aspx?pdffile=CDL-REF(2020)010-e)
⁶⁸ «Բարձրագույն կրթության և գիտական հետազոտությունների մասին օրենք», հոդված 58,
<https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/548a2a30ead611e59b76f36d7fa634f8>

Լատվիայի և Լիտվայի պրոֆեսորադասախոսական կազմի հաստիքները⁶⁹

Լիտվա	Լատվիա
<i>Հաստիքներ</i>	
1) Պրոֆեսոր	1) Պրոֆեսոր
2) Դոցենտ (Associate Professors)	2) Դոցենտ (Associate Professors)
3) Դասախոս	3) Դասախոս
4) Ասիստենտ	4) Ասիստենտ

Պրոֆեսոր

Պրոֆեսորի պաշտոնը զբաղեցնող մասնագետը պետք է նպաստի նոր գիտնականների պատրաստմանը, զբաղվի ուսումնամեթոդական աշխատանքով, կատարի հետազոտություններ և փորձարարական մշակումներ:

Պրոֆեսոր

Իր ոլորտում միջազգայնորեն ճանաչված և ժամանակակից չափանիշներին համապատասխան գիտահետազոտական ենթադրոտում բարձրորակ ուսումնասիրություններ ապահովող մասնագետ է:

Պրոֆեսորի պաշտոնում կարող է ընտրվել այն անձը, որն ունի դոկտորի կոչում, ինչպես նաև բարձրագույն ուսումնական հաստատությունում դոցենտի կամ պրոֆեսորի պաշտոնում առնվազն երեք տարվա աշխատանքային ստաժ:

Պրոֆեսորն ընտրվում է բաց մրցույթով՝ վեց տարի ժամկետով, և ռեկտորը նրա հետ կնքում է աշխատանքային պայմանագիր ողջ ժամկետի համար:

Պրոֆեսորի հիմնական խնդիրներն են.

- բարձրորակ դասախոսությունների մատուցում,
- մասնակցություն ուսումնական ծրագրերի, բարձրագույն ուսումնական հաստատությունների և դրանց կառուցվածքային ստորաբաժանումների աշխատանքի ու որակի գնահատմանը,
- դասախոսների նոր սերնդի վերապատրաստում և այլն:

Դոցենտ (Associate Professors)

Բուհի գիտխորհրդի համաձայնությամբ դոցենտի պաշտոնում կարող է ընտրվել այն համապատասխան մասնագետը, որն ունի զգալի գործնական փորձ և մագիստրոսի կամ դրան համարժեք բարձրագույն կրթության որակավորում: Դոցենտի (Associate Professors) պաշտոն զբաղեցնող գիտնականը պետք է նպաստի նոր մասնագետների պատրաստմանը, զբաղվի ուսումնամեթոդական աշխատանքով, կատարի հետազոտություններ և փորձարարական մշակումներ:

Դոցենտ (Associate Professors)

Պաշտոնում կարող է ընտրվել դոկտորի կոչում ունեցող անձը:

Բարձրագույն ուսումնական հաստատություններում մասնագիտական ուսումնական ծրագրերի իրականացման համար դոցենտի (Associate Professors) պաշտոն կարող են զբաղեցնել նաև համապատասխան բարձրագույն կրթություն և համապատասխան ոլորտում առնվազն 10 տարվա գործնական աշխատանքային փորձ ունեցող անձինք:

Դոցենտ (Associate Professors) ընտրվում են բաց մրցույթով՝ վեց տարի ժամկետով, համապատասխան բնագավառի պրոֆեսորադասախոսական խորհրդի կողմից: Ոլորտի դասախոսների խորհրդի ընդունած որոշման հիման վրա ռեկտորը աշխատանքային պայմանագիր է կնքում դոցենտի (Associate Professors) հետ:

Դոցենտի (Associate Professors) հիմնական խնդիրներն են.

⁶⁹ Աղյուսակը կազմել են հեղինակները՝ Լատվիայի Հանրապետության և Լիտվայի Հանրապետության համապատասխան օրենքների հիման վրա:

	<ul style="list-style-type: none"> - կոչմանը համապատասխանող գիտության բնագավառում գիտահետազոտական աշխատանքների կատարումը, - ուսումնական աշխատանքների պահովումն ու կառավարումը:
<p>Դասախոս</p> <p>Պաշտոնի հավակնորդ կարող է լինել գիտնականը կամ առնվազն մագիստրոսի կամ դրան համարժեք բարձրագույն կրթության աստիճան ունեցող անձը: Դասախոսը պետք է կատարի ուսումնամեթոդական աշխատանք:</p>	<p>Դասախոս</p> <p>Պաշտոնում կարող է ընտրվել մագիստրոսի կոչում ունեցող անձը: Ֆակուլտետի ժողովը կամ համալսարանի գիտխորհուրդը դասախոսներ է ընտրում վեց տարի ժամկետով. Դասախոսների խնդիրները սահմանվում են բարձրագույն ուսումնական հաստատության կանոնադրությամբ:</p>
<p>Ասիստենտ</p> <p>Պաշտոնի թեկնածու կարող է լինել առնվազն մագիստրոսի կամ դրան համարժեք բարձրագույն կրթության որակավորում ունեցող անձը: Ասիստենտը պետք է ուղղորդի ուսանողների գործնական ուսուցումը (գործնական աշխատանք, գործնական պարապմունքներ, տեղաբաշխումներ և այլն), օգնի հետազոտական և փորձարարական (սոցիալական, մշակութային) գարգացման աշխատանքների իրականացմանը:</p>	<p>Ասիստենտ</p> <p>Ասիստենտի պաշտոնում կարող է ընտրվել դոկտորի կամ մագիստրոսի կոչում ունեցող անձը: Ֆակուլտետի ժողովը կամ համալսարանի գիտխորհուրդը ասիստենտներ է ընտրում վեց տարի ժամկետով, իսկ դոկտորի կոչում չունենալու դեպքում ընտրվում են ոչ ավելի, քան երկու անգամ անընդմեջ: Ասիստենտների խնդիրները սահմանվում են բարձրագույն ուսումնական հաստատության կանոնադրությամբ:</p>

Հետազոտության շրջանակում ուսումնասիրվել է նաև Լատվիայի Հանրապետության և Լիտվայի Հանրապետության պրոֆեսորադասախոսական անձնակազմերի աշխատավարձերի մակարդակները՝ 2022 թվականի դրությամբ:

Լատվիայի և Լիտվայի պրոֆեսորադասախոսական անձնակազմերի աշխատավարձերի տարբերությունները⁷⁰

Աղյուսակ 16

Լիտվա ⁷¹	Լատվիա ⁷²
Պրոֆեսորադասախոսական անձնակազմի միջին ամսական աշխատավարձի մակարդակը	
4,590 LTL (համարժեք 536 հազ. դրամի) Ամենացածրը -2,480 LTL (համարժեք 299 հազ. դրամի) Ամենաբարձրը-6,930 LTL (համարժեք 810 հազ. դրամի)	1,920 LVL (համարժեք 1,102 հազ. դրամի) Ամենացածրը -980 LVL (համարժեք 563 հազ. դրամի) Ամենաբարձրը-2,960 LVL (համարժեք 1,700 հազ. դրամի)

⁷⁰ Աղյուսակը կազմել են հեղինակները:

⁷¹ <http://www.salaryexplorer.com/salary-survey.php?loc=124&loctype=1&job=6259&jobtype=3>

⁷² <http://www.salaryexplorer.com/salary-survey.php?loc=118&loctype=1&job=6259&jobtype=3&thumb=http://www.salaryexplorer.com/charts/latvia/teaching-education/lecturer/salary-trends-and-forecast-monthly-latvia-lecturer.jpg>

Միջին անսական աշխատավարձի մակարդակը երկրում

3,270 LTL (համարժեք 382 հազ. դրամի)	1,300 LVL (համարժեք 746 հազ. դրամի)
-------------------------------------	-------------------------------------

Պրոֆեսորադասախոսական անձնակազմի և երկրի միջին աշխատավարձի մակարդակների տարբերությունը

1,320 LTL (համարժեք 154 հազ. դրամի) 40%-ով ավելի	620 LVL (համարժեք 356 հազ. դրամի) 48%-ով ավելի
---	---

Պրոֆեսորադասախոսական անձնակազմի միջին անսական աշխատավարձի մակարդակն ըստ տարիների փոքրձի

0-2 տարի -2,880 LTL (համարժեք 337 հազ. դրամի)	0-2 տարի -1,100 LVL (համարժեք 631 հազ. դրամի)
2-5 տարի -3,640 LTL (համարժեք 425 հազ. դրամի), նախորդից 26%-ով ավելի	2-5 տարի -1,440 LVL (համարժեք 827 հազ. դրամի), նախորդից 31%-ով ավելի
5-10 տարի - 4,790 LTL (համարժեք 560 հազ. դրամի), նախորդից 32%-ով ավելի	5-10 տարի - 2,010 LVL (համարժեք 1,154 հազ. դրամի), նախորդից 40%-ով ավելի
10-15 տարի -5,640 LTL (համարժեք 659 հազ. դրամի), նախորդից 18%-ով ավելի	10-15 տարի -2,420 LVL (համարժեք 1,389 հազ. դրամի), նախորդից 20%-ով ավելի
15-20 տարի -6,240 LTL (համարժեք 729 հազ. դրամի), նախորդից 11%-ով ավելի	15-20 տարի -2,620 LVL (համարժեք 1,504 հազ. դրամի), նախորդից 9%-ով ավելի
20 և ավելի տարի-6,640 LTL (համարժեք 776 հազ. դրամի), նախորդից 6%-ով ավելի	20 և ավելի տարի-2,830 LVL (համարժեք 1,625 հազ. դրամի), նախորդից 8%-ով ավելի

Պրոֆեսորադասախոսական անձնակազմի միջին անսական աշխատավարձի մակարդակն ըստ կրթության աստիճանի

Մագիստրոս - 3,460 LTL (համարժեք 404 հազ. դրամի)	Մագիստրոս - 815 LVL (համարժեք 1,625 հազ. դրամի)
Ասպիրանտ - 5,680 LTL (համարժեք 664 հազ. դրամի), նախորդից 64%-ով ավելի	Ասպիրանտ - 2,410 LVL (համարժեք 1,383 հազ. դրամի), նախորդից 70%-ով ավելի

Պարզևավճարներ և խրախուսական վճարներ

<ul style="list-style-type: none"> • Հարցվածների 51%-ը նշել է, որ նախորդ տարի չի ստացել պարզևավճար կամ խրախուսական վճար • Հարցվածների 49%-ը նշել է, որ նախորդ տարի ստացել է դրամական պարզևավճարի առնվազն 1 ձև (տարեկան աշխատավարձի 4-5%-ի չափով) 	<ul style="list-style-type: none"> • Հարցվածների 47%-ը նշել է, որ նախորդ տարի չի ստացել պարզևավճար կամ խրախուսական վճար • Հարցվածների 53%-ը նշել է, որ նախորդ տարի ստացել է դրամական պարզևավճարի առնվազն 1 ձև (տարեկան աշխատավարձի 3-6 %-ի չափով)
--	---

Ժամավճարի միջին չափը

26 LTL (համարժեք 3 հազ. դրամի)	11 LVL (համարժեք 6 հազ. դրամի)
--------------------------------	--------------------------------

**ՀՀ ԲԱՐՁՐԱԳՈՒՅՆ ՈՒՍՈՒՄՆԱԿԱՆ
ՀԱՍՏԱՏՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐՈՒՄ
ՀԱՍՏԻՔԱՑՈՒՑԱԿՆԵՐԻ ԿԱԶՄՄԱՆ,
ՀԱՍՏԻՔՆԵՐԻ ԵՎ ՊԱՇՏՈՆԱՅԻՆ
ԴՐՈՒՅՔԱԶԱՓԵՐԻ ՀԱՄԱՄԱՍՆՈՒԹՅԱՆ
ՍԱՀՄԱՆՄԱՆ ՀԻՄՔԵՐԸ**

**3.1 Պրոֆետրադասախոսական անձնակազմի
աշխատանքի արդյունավետության
բարելավման ուղիները վարկանշային
գնահատման համակարգի միջոցով**

Հիմնվելով Կ. Ա. Տիմիրյազևի անվան Մոսկվայի գյուղատնտեսական
ակադեմիայի 28.02.2022 թ. ռեկտորի կողմից հաստատված՝ 2021 թ. արդ-
յունքներով պրոֆետրադասախոսական կազմի գործունեության վարկան-
շային գնահատման կանոնակարգի վրա՝ մշակվել է ՀՀ բուհերում պրոֆետ-
րադասախոսական կազմի գործունեության արդյունավետության բարձրաց-
մանն ուղղված վարկանշային գնահատման համակարգ:

Համաձայն վարկանշային գնահատման համակարգի՝ պրոֆետրադա-
սախոսական կազմի գործունեության արդյունավետության գնահատականը
համալիր գնահատական է՝ հաշվարկված պրոֆետրադասախոսական կազ-
մի գործունեության արդյունավետության ցուցանիշների ամբողջության հի-
ման վրա:

Պրոֆետրադասախոսական կազմի գործունեության վարկանշային
գնահատման հիմնական նպատակներն են.

- լրացուցիչ վարձատրության ապահովում՝ աշխատակիցների գործու-
նեության արդյունավետությանը համապատասխան՝ ըստ բուհի կող-
մից սահմանված չափանիշների,
- բուհի ռազմավարական նպատակներին հասնելու համար կադրային
ներուժի պահպանում և զարգացում:

Պրոֆետրադասախոսական կազմի գործունեության վարկանշային
գնահատման հիմնական խնդիրներն են.

- տեղեկատվական բազայի ստեղծում, որտեղ կներառվեն դասախոս-
ների գործունեության արդյունքները,

- պրոֆեսորադասախոսական կազմի գործունեության արդյունքների գնահատման չափանիշների և ցուցանիշների համակարգի կատարելագործում:

Բուհի պրոֆեսորադասախոսական կազմի գործունեության վարկանշային գնահատումը նախատեսված է հետևյալ պաշտոնների համար.

- պրոֆեսոր,
- դոցենտ,
- ավագ դասախոս,
- դասախոս,
- ասիստենտ:

Առաջարկվում է Moodle հարթակում ստեղծել բաժին, որտեղ տարվա ընթացքում իր գործունեության արդյունավետության գնահատման վերաբերյալ տվյալները պրոֆեսորադասախոսական կազմի յուրաքանչյուր անդամ անձամբ կնուտքագրի վարկանշային գնահատման հարցաշարում՝ ըստ իր գրադեցրած պաշտոնի:

Համալսարանի համապատասխան ստորաբաժանումը (օրինակ՝ գիտության բաժինը) սեպտեմբերին կստուգի ծրագրում առկա տվյալները և կհաշվարկի միավորները: Հաշվարկը կներկայացվի ուսումնական աշխատանքների գծով պրոռեկտորին, և դրա հիման վրա, ըստ սահմանված կարգի, ռեկտորի որոշմամբ կտրամադրվի պարգևատրում:

Պրոֆեսորադասախոսական կազմի գործունեության վարկանշային գնահատումը կատարվում է 6 բաժիններով, որոնք ներառում են պարտադիր և ոչ պարտադիր ենթաբաժիններ.

- ուսումնամեթոդական աշխատանք,
- գիտահետազոտական աշխատանք,
- միջոցների ներգրավում բուհ,
- միջազգային գործունեություն,
- գիտական գործունեության ոլորտում օժանդակություն ուսանողներին,
- որակավորման բարձրացում:

Յուրաքանչյուր բաժնի համար սահմանվել է 20 միավոր, այսինքն՝ միավորների առավելագույն քանակը 120 է, իսկ լրացուցիչ պարգևատրում ստանալու համար միավորների նվազագույն շեմը՝ 24 միավոր (20%):

Սահմանված ցուցանիշներն ունեն կատարման ժամանակահատված, կախված ցուցանիշից՝ 1-5 տարի: Որոշ ցուցանիշներ սահմանվում են անժամկետ:

Վարկանշային գնահատման առաջարկվող համակարգ

№	Ցուցանիշ	Ժամանակա հարված և միավոր	Միավորներ
Բաժին 1. Ուսումնամեթոդական աշխատանք		Ոչ պարտադիր՝ 20 միավոր	
1.	Հրատարակված դասագիրք	5 տարի՝ 40%	1 գրքի համար - 8 միավոր՝ յուրաքանչյուր հեղինակին (5 հեղինակից ոչ ավելի) - 4 միավոր միավոր՝ յուրաքանչյուր հեղինակին (5 հեղինակից ավելի)
2.	Հրատարակված ուսումնական, ուսումնամեթոդական ձեռնարկներ	3 տարի՝ 30%	1 ուսումնական կամ ուսումնամեթոդական ձեռնարկի համար - 6 միավոր՝ յուրաքանչյուր հեղինակին (3 հեղինակից ոչ ավելի) - 3 միավոր՝ յուրաքանչյուր հեղինակին (3 հեղինակից ավելի)
3.	Հեղինակային մենագրություն (1-3 հեղինակ)	5 տարի՝ 30%	- 6 միավոր, եթե 1 հեղինակ է - 3 միավոր՝ յուրաքանչյուր հեղինակին (1-3 հեղինակ)
Բաժին 2. Գիտահետազոտական աշխատանք		Պարտադիր՝ 20 միավոր	
4.	Scopus կամ Web of Sciens-ի մեջբերումների մատենագիտական բազայում ինդեքսավորվող հոդվածներ (Q1-Q2)	3 տարի՝ 40%	- 8 միավոր՝ յուրաքանչյուր հեղինակին
5.	Scopus կամ Web of Sciens-ի մեջբերումների մատենագիտական բազայում ինդեքսավորվող հոդվածներ (Q3-Q4)	1 տարի՝ 30%	Scopus Q3, Web of Sciens Q3 - 6 միավոր՝ յուրաքանչյուր հեղինակին 1 հոդվածի համար Scopus Q4, Web of Sciens Q4 - 4 միավոր՝ յուրաքանչյուր հեղինակին 1 հոդվածի համար
6.	ԲՈԿ-ի կողմից հաստատված ամսագրերում հոդվածի տպագրություն	1 տարի՝ 10%	- 2 միավոր՝ 1 հոդված համար
7.	PIHL-ի միջուկում ներառված ամսագրերում հոդվածներ	1 տարի՝ 20%	- 4 միավոր՝ 1 հոդվածի համար
Բաժին 3. Միջոցների ներգրավում բուհ		Ոչ պարտադիր՝ 20 միավոր	
8.	Գիտական դրամաշնորհային ծրագրերին մասնակցություն/ղեկավարում	1 տարի՝ 30%	- 6 միավոր՝ ղեկավարում - 4 միավոր՝ մասնակցություն
9.	Միջազգային դրամաշնորհներից բուհ ներգրավված միջոցներ	1 տարի՝ 40%	- 8 միավոր՝ նվազագույնը 3 մլն դրամի համար
10.	Պետական բյուջեից ստացված դրամաշնորհներ	1 տարի՝ 10%	- 2 միավոր՝ նվազագույնը 500,000 դրամ

<p>11. Բուհի կանոնադրական գործունեության իրականացման համար կամավոր նվիրատվություններ (միջոցների ստացում հովանավորներից, սարքավորումների, նյութական միջոցների ստացում, անվճար ծառայությունների մատուցում)</p>	<p><u>1 տարի՝ 20%</u></p>	<p>- 4 միավոր՝ նվազագույնը 500,000 դրամ</p>
<p>Բաժին 4. Միջազգային գործունեություն</p>		
<p>12. Բուհի կերպարի առաջխաղացում մեդիահարթակում (ռադիո, հեռուստատեսություն, հարցազրույցներ լրատվամիջոցներում)</p>	<p><u>1 տարի՝ 40%</u></p>	<p>- 8 միավոր՝ միջազգային մակարդակ Տեղական մակարդակ - 6 միավոր՝ նվազագույնը 3 հրատարակման դեպքում</p>
<p>13. Բուհի կողմից իրականացվող միջազգային ծրագրերի/ նախագծերի շրջանակներում միջոցառումների անցկացում</p>	<p><u>2 տարի՝ 20%</u></p>	<p>- 4 միավոր՝ 1 ծրագրի/նախագծի մասնակցության համար</p>
<p>14. Օտար լեզվով դասախոսությունների, գործնական պարապմունքների, լաբորատոր աշխատանքների իրականացում բուհում (բացի լեզվաբանական բաժիններից)</p>	<p><u>1 տարի՝ 20%</u></p>	<p>4 միավոր՝ յուրաքանչյուր օտար լեզվով անցկացված 2 դասաժամի համար (առավելագույնը՝ 12 ժամ)</p>
<p>15. Միջազգային փոխանակային ծրագրերին մասնակցություն</p>	<p>3 տարի՝ 20%</p>	<p>- 4 միավոր՝ 1 ծրագրի համար</p>
<p>Բաժին 5. Գիտական գործունեության ոլորտում օժանդակություն ուսանողներին</p>		
<p>16. Կրթական, գիտահետազոտական միջոցառումներին ուսանողների՝ պրոֆեսորադասախոսական կազմի ղեկավարությամբ մասնակցելու և մրցանակային տեղեր զբաղեցնելու համար</p>	<p><u>1 տարի՝ 30%</u></p>	<p>- 6 միավոր՝ միջազգային մակարդակ - 4 միավոր՝ տեղական մակարդակ - 2 միավոր՝ ներհամալսարանական մակարդակ յուրաքանչյուր մրցանակի համար</p>
<p>17. Ուսանողների և ասպիրանտների ղեկավարում՝ հոդված գրելու ընթացքում</p>	<p><u>1 տարի՝ 40%</u></p>	<p>- 8 միավոր՝ 1 հոդվածի համար</p>
<p>18. Արտադրական 1 փորձառության ղեկավարում</p>	<p><u>1 տարի՝ 30%</u></p>	<p>- 6 միավոր</p>
<p>Բաժին 6. Որակավորման բարձրացում</p>		
<p>19. Գիտական կոչումների, աստիճանների, պետական մրցանակների առկայություն գիտությունների թեկնածուի գիտական աստիճան</p>	<p><u>1 տարի՝ 30%</u></p>	<p>- 6 միավոր</p>
<p>գիտությունների ղոկտորի գիտական աստիճան</p>		<p>- 6 միավոր</p>

	դրոցնտի գիտական կոչում		- 6 միավոր
	պրոֆեսորի գիտական կոչում		- 6 միավոր
	պետական բարձր մրցանակներ, պատվավոր կոչումներ		- 6 միավոր
20.	Պրոֆեսորադասախոսական կազմի պատվոգրեր և շնորհակալագրեր	1 տարի՝ 20%	- 4 միավոր՝ յուրաքանչյուրի համար
21.	Որակավորման բարձրացման մասնակցության մասին հավաստող փաստաթուղթ	2 տարի՝ 30%	- 6 միավոր՝ միջազգային վերապատրաստման 1 վկայագրի կամ դիպլոմի համար - 3 միավոր՝ տեղական վերապատրաստման 1 վկայագրի կամ դիպլոմի համար
22.	Լեզվի իմացությունը հավաստող վկայականների առկայություն	Անժամկետ՝ 20%	- 1 միավոր՝ A1, A2 մակարդակների համար - 2 միավոր՝ B1, B2 մակարդակների համար - 4 միավոր՝ C1, C2 մակարդակների համար

Տարեկան գործունեության արդյունքների հիման վրա կիրականացվի կատարողականի գնահատում: Ըստ միավորների քանակի՝ աշխատակիցը կստանա լրացուցիչ պարգևատրում:

Կատարողականի գնահատման առաջարկվող սանդղակ | Աղյուսակ 18

Կատարողականի մակարդակներ	Տոկոսային հարաբերակցություն	Միավորների քանակ	Պարգևատրման տոկոս
Բարձր արդյունավետ	Միավորների 75%-ից ավելի	90 միավորից ավելի	Դրույքի 100%
Արդյունավետ	56-75%	67-90 միավոր	Դրույքի 70%
Միջին արդյունավետ	36-55%	43-66 միավոր	Դրույքի 50%
Ցածր արդյունավետ	21-35%	25-42 միավոր	Դրույքի 35%
Անարդյունավետ	Մինչև 20 %	24 միավոր	Չի պարգևատրվում

Խորհուրդ է տրվում բարձր արդյունավետ և արդյունավետ մակարդակների պրոֆեսորադասախոսական կազմի անդամներին ներառել բուհի կադրային պահուստում:

3.2

ՀՀ բուհերում հաստիքացուցակների կազմման առանձնահատկությունները և հաստիքների տրվող պաշտոնային դրույքաչափերի համամասնությունները

Հետազոտության ժամանակ ուսումնասիրվել են ռուսաստանյան 2 բուհերի՝ Սանկտ Պետերբուրգի պետական ագրարային (այսուհետ՝ ՍՊՊԱՀ) և Սանկտ Պետերբուրգի պետական տնտեսագիտական (այսուհետ՝ ՍՊՊՏՀ) համալսարանների պաշտոնի անձնագրերի մասին տեղեկությունները: ՀՀ բուհերից նույն համատեքստում ուսումնասիրվել են ՀՊՏՀ-ն, ՀՊԲՀ-ն, ԵՊՀ-ն, ՀՀ պետական կառավարման ակադեմիան և Հյուսիսային համալսարանը:

Ամբիոնի դասախոսական կազմի աշխատանքային բեռնվածությունը, որպես կանոն, հաշվարկվում է ըստ հաստիքների: Օրինակ՝ Հայաստանի պետական բժշկական համալսարանում հաստիքները սահմանվում են հետևյալ համամասնություններով՝

ՀՊԲՀ ամբիոնների հաստիքացուցակների համար սահմանված նվազագույն պահանջները⁷³

Աղյուսակ 19

N	Դասախոսական միավորներ	Վարիչ	Պրոֆեսոր	Դոցենտ	Այլագ դասախոս Ասիստենտ
1	մինչև 5	1 հաստիք	1 հաստիք	1 հաստիք	ըստ ուսումնական բեռնվածության
2	6-ից ներառյալ 10	1 հաստիք	1 հաստիք	2 հաստիք	
3	11-ից ներառյալ 15	1 հաստիք	2 հաստիք	3 հաստիք	
4	16-ից ներառյալ 20	1 հաստիք	3 հաստիք	4 հաստիք	
5	21-ից ներառյալ 25	1 հաստիք	4 հաստիք	5 հաստիք	
6	26-ից ներառյալ 30	1 հաստիք	5 հաստիք	7 հաստիք	
7	31 և ավելի	1 հաստիք	6 հաստիք	8 հաստիք	

Ամբիոնի ավագ դասախոսի, դասախոսի, ասիստենտի հաստիքների քանակը որոշվում է ուսումնական բեռնվածությանը համապատասխան՝ ռեկտորի կողմից: Աղյուսակ 19-ում սահմանված նվազագույն հաստիքային քանակների ներկայացումը կարող է կիրառվել նաև ՀՊՏՀ-ում՝ այլ համամասնություններով: Առաջարկվում է դոցենտների և պրոֆեսորների դասավանդման շրջանակը ընդլայնել մագիստրատուրայում և ասպիրանտուրայում, ինչը կարող է մեծացնել հետբուհական կրթության պահանջարկը՝ մոտիվացնելով ուսանողներին:

⁷³ Աղյուսակը կազմել են հեղինակները՝ ըստ ՀՊԲՀ տրամադրած տեղեկությունների:

Ամբիոնի վարիչ

Ամբիոնի վարիչն անմիջականորեն ենթարկվում է ֆակուլտետի ղեկավարին:

Ամբիոնի վարիչի պաշտոնին առաջադրվող պահանջները.

ա) Գիտությունների դոկտորի կամ թեկնածուի գիտական աստիճան և դոցենտի կամ պրոֆեսորի գիտական կոչում (ԵՊՀ, Հյուսիսային համալսարան, ՀՀ պետական կառավարման ակադեմիա, ՀՊԲՀ):

բ) Առնվազն 5 տարվա գիտամանկավարժական աշխատանքի փորձառություն (ԵՊՀ, Հյուսիսային համալսարան, ՀՀ պետական կառավարման ակադեմիա, ՀՊԲՀ):

գ) ՀՀ օրենսդրության, բուհի կանոնադրության, ներքին իրավական ակտերի և իր լիազորությունների հետ կապված իրավական այլ ակտերի իմացություն, անհրաժեշտ տեղեկություններին տիրապետում, տրամաբանելու, տարբեր իրավիճակներում կողմնորոշվելու ունակություն, ամբիոնի մասնագիտական կրթական ծրագրերի բարելավմանը միտված առաջավոր փորձի և մեթոդաբանության իմացություն (ԵՊՀ, Հյուսիսային համալսարան, ՀՀ պետական կառավարման ակադեմիա):

գ*) Փաստաթղթաշրջանառության (այդ թվում՝ էլեկտրոնային) կազմակերպման ձևերի և ներկայացման կարգի իմացություն (ՀՀ պետական կառավարման ակադեմիա):

դ) Հայերենի գերազանց իմացություն, որևէ օտար լեզվի ազատ տիրապետում (ԵՊՀ, ՀՀ պետական կառավարման ակադեմիա):

դ*) Առնվազն 2 օտար լեզվի տիրապետում՝ համաեվրոպական համակարգի առնվազն B1 մակարդակին համապատասխան (Հյուսիսային համալսարան):

ե) Համակարգչով և ժամանակակից այլ տեխնիկական միջոցներով աշխատելու ունակություն (ԵՊՀ, Հյուսիսային համալսարան, ՀՀ պետական կառավարման ակադեմիա):

զ) Անհրաժեշտ կառավարչական հմտությունների տիրապետում (ԵՊՀ, ՀՀ պետական կառավարման ակադեմիա):

Ամբիոնի վարիչի հիմնական գործառնություններն են՝

- ա) կազմակերպչական,
- բ) ուսումնական և ուսումնամեթոդական,
- գ) հետազոտական,
- դ) կրթական,
- ե) փաստաթղթային աշխատանքների կազմակերպում,
- զ) կադրային աշխատանքներ:

Հայաստանի պետական բժշկական համալսարանում ամբիոնի վարիչն ունի դասախոսի կարգավիճակ և վերջինիս համար սահմանված բոլոր իրավունքներն ու պարտականությունները: Նա վարում է դասախոսություններ և

անցկացնում գործնական պարապմունքներ բարձրագույն, հետբուհական կրթության ուսանողների, ասպիրանտների և այլ սովորողների հետ: Այստեղ դոկտորի գիտական աստիճան ունեցող ամբիոնի վարիչի համար սահմանված ուսումնական բեռնվածությունը 400 ժամ է, իսկ գիտությունների թեկնածուի աստիճան ունեցողինը՝ 500 ժամ:

Ավագ լաբորանտ/լաբորանտ

Այս պաշտոնի վերլուծության համար օգտագործվել են ՌԴ-ում ՍՊՊԱՀ և ՀՀ-ում ԵՊՀ պաշտոնային անձնագրերը: ԵՊՀ-ում պաշտոնի նշանակումը և պաշտոնից ազատումը կատարում է ռեկտորը: ՍՊՊԱՀ-ում լաբորանտի և ավագ լաբորանտի պաշտոնում ընդունվում է այն անձը, որը բավարարում է աղյուսակ 20-ի պահանջները:

Աղյուսակ 20

ՍՊՊԱՀ լաբորանտին և ավագ լաբորանտին առաջադրվող պահանջներն աշխատանքի ընդունելիս

<i>Լաբորանտ</i>	<i>Ավագ լաբորանտ</i>
միջին մասնագիտական կրթություն	բարձրագույն մասնագիտական կրթություն
առանց աշխատանքային ստաժի կամ	
նախնական մասնագիտական կրթություն և	միջին մասնագիտական կրթություն և
մասնագիտությամբ առնվազն 2 տարվա աշխատանքային ստաժ	

ԵՊՀ-ում լաբորանտը/ավագ լաբորանտը պետք է ունենա ամբիոնային բարձրագույն կրթություն, համակարգչով և ժամանակակից այլ տեխնիկական միջոցներով աշխատելու ունակություն, գերազանց տիրապետի հայերենին, ինչպես նաև որևէ օտար լեզվի:

ԵՊՀ-ում, օրինակ, լաբորանտի և ավագ լաբորանտի պաշտոնային անձնագրերը միասնան են, և այդ պաշտոնների միջև տարբերությունը միայն ստաժն է: Եթե անձը նոր է ընդունվել ԵՊՀ աշխատանքի, ապա նա կարող է զբաղեցնել լաբորանտի հաստիքը, իսկ եթե ունի առնվազն 3 տարվա աշխատանքային ստաժ՝ ավագ լաբորանտի հաստիքը: Նշենք, որ ՀՊՏՀ ամբիոններում հիմնականում 1 դրույք է նախատեսված ավագ լաբորանտի համար, և ընդամենը 2 ամբիոնում են անհրաժեշտ և՛ լաբորանտ, և՛ ավագ լաբորանտ՝ մեկական դրույքներով: ՀՊՏՀ-ում լաբորանտի և ավագ լաբորանտի աշխատավարձերը տարբերվում են: Եթե լաբորանտի աշխատավարձը վերցնենք 100%, ապա ավագ լաբորանտը ստանում է 6%-ով ավելի: ՀՊՄՀ-ում այս տարբերությունը հասնում է մոտ 26%-ի:

Պրոֆեսոր, դոցենտ, դասախոս, ասիստենտ

Այս պաշտոնների վերլուծության համար օգտագործել ենք ՌԴ-ում ՍՊՊԱՀ, ՀՀ-ում ԵՊՀ, ՀՊՏՀ, ՀՊԲՀ, ՀՊՄՀ և ՀՀ պետական կառավարման ակադեմիայի պաշտոնային անձնագրերը: Ամբիոնի պրոֆեսորի, դոցենտի, դասախոսի, ասիստենտի պաշտոններն ընդգրկվում են ակադեմիական կազմում: Ուսումնասիրվել է տարբեր համալսարանների պրոֆեսորադասախոսական կազմի հաստիքների ցանկը (աղյուսակ 21):

ՍՊՊՏՀ, ՀՊՏՀ, ԵՊՀ, ԵՊՄՀ, ՀՀՊԿԱ պրոֆեսորադասախոսական կազմի հաստիքների ցանկը

Աղյուսակ 21

ՍՊՊՏՀ	ՀՊՏՀ	ԵՊԲՀ	ԵՊՀ	ԵՊՄՀ	ՀՀՊԿԱ
Պրոֆեսոր	Պրոֆեսոր	Վաստակավոր պրոֆեսոր	Պրոֆեսոր	Պրոֆեսոր	Պրոֆեսոր
Դոցենտ	Դոցենտ	Պրոֆեսոր	Դոցենտ	Դոցենտ	Դոցենտ
Ավագ դասախոս	Ավագ դասախոս	Դոցենտ	Ասիստենտ	Ասիստենտ	Ասիստենտ
Ասիստենտ	Դասախոս	Ավագ դասախոս	Դասախոս	Դասախոս	Դասախոս
	Ասիստենտ	Դասախոս			
		Ասիստենտ			

Ինչպես երևում է աղյուսակ 21-ից, ցանկը սկսվում է պրոֆեսորի հաստիքով, որին հաջորդում է դոցենտը: Այնուհետև որոշ համալսարաններում հաջորդում են ասիստենտը և դասախոսը, իսկ որոշներում էլ՝ դասախոսը, այնուհետև՝ ասիստենտը:

ՍՊՊՏՀ, ՀՊՏՀ, ԵՊԲՀ, ԵՊՀ դասախոսի և ասիստենտի հաստիքներին ներկայացվող պահանջները

Աղյուսակ 22

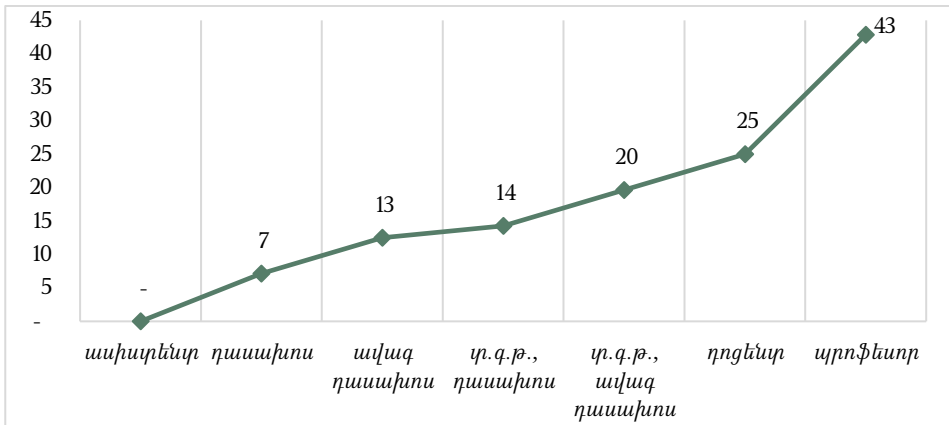
	Ասիստենտ	Դասախոս
ՍՊՊՏՀ	Ունի համապատասխան բարձրագույն կրթություն:	Ունի գիտությունների թեկնածուի աստիճան և առնվազն 1 տարվա գիտամանկավարժական ստաժ, հրապարակել է 2 ուսումնամեթոդական և 3 գիտական աշխատանքներ կամ ունի առնվազն 3 տարվա գիտամանկավարժական ստաժ, հրապարակել է 2 ուսումնամեթոդական և 3 գիտական աշխատանքներ:
ՀՊՏՀ	Համապատասխան մասնագիտությամբ կամ դիպլոմավորված մասնագետ է կամ ունի մագիստրոսի որակավորման աստիճան:	Ունի գիտությունների թեկնածուի գիտական աստիճան կամ ավարտել է ասպիրանտուրան, ունի առնվազն 3 հրապարակված աշխատանքներ կամ տվյալ մասնագիտությամբ դիպլոմավորված մասնագետ է կամ ունի մագիստրոսի որակավորման աստիճան և առնվազն 3 տարվա մասնագիտական ստաժ:
ԵՊԲՀ	Ունի համապատասխան բարձրագույն կրթություն:	Ունի համապատասխան մասնագիտության գծով գիտական աստիճան և առնվազն 1 տարվա գիտամանկավարժական ստաժ կամ համապատասխան բարձրագույն կրթություն և 2 տարվա գիտամանկավարժական ստաժ:
ԵՊՀ	Ունի առնվազն գիտությունների թեկնածուի գիտական աստիճան կամ ավարտել է ասպիրանտուրան՝ համապատասխան մասնագիտությամբ:	Ունի համապատասխան բարձրագույն կրթություն (առնվազն մագիստրոսի կամ դիպլոմավորված մասնագետի կրթական աստիճան):

Հաստիքային միավորների ցանկը կարող է փոփոխվել, քանի որ այն հաստատուն չէ՝ պայմանավորված նոր գիտական աստիճանների և կոչումների շնորհմամբ, ինչպես նաև համալսարանի ուսանողների թվով:

ՀՊՏՀ-ում դասախոսի հաստիքի համար նախատեսված է 4 մակարդակ՝

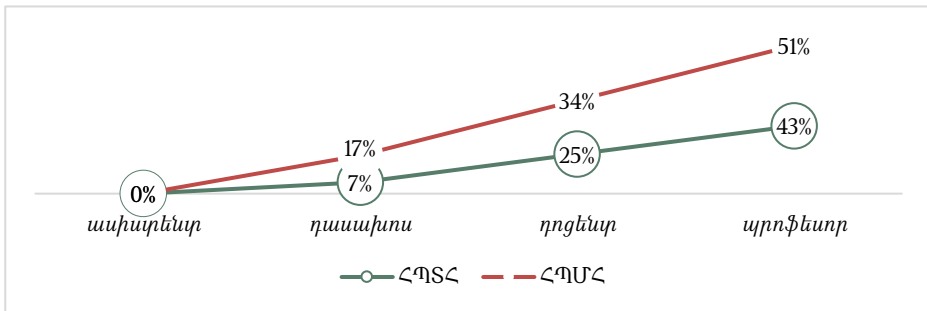
- դասախոս,
- ավագ դասախոս,
- տ. գ. թ. դասախոս,
- տ. գ. թ. ավագ դասախոս:

Եթե ախիստենտի հաստիքի աշխատավարձը վերցնենք 100%, ապա մյուս հաստիքների նկատմամբ տարբերությունը հետևյալն է (զծապատկեր 13)՝



Գծապատկեր 12

ՀՊՏՀ-ում պրոֆեսորադասախոսական անձնակազմի աշխատավարձի տոկոսային աճը



Գծապատկեր 13

ՀՊՏՀ-ում և ՀՊՄՀ-ում պրոֆեսորադասախոսական անձնակազմի աշխատավարձի տոկոսային աճը՝ ախիստենտի հաստիքի համեմատությամբ

Ինչպես տեսնում ենք գծապատկեր 13-ից, ՀՊՄՀ-ում աճն ավելի զգալի է, քան ՀՊՏՀ-ում:

Բարձրագույն ուսումնական հաստատություններում աշխատակիցների գիտելիքն արագորեն հնանում է և դրա թարմացման կարիք է առաջանում: ԱՄՆ-ում նույնիսկ գոյություն ունի «հմտությունների իրավասության ժամանակաշրջան» հասկացությունը: Սա այն ժամանակահատվածն է, որի ընթացքում ձեռք բերված գիտելիքի կեսը դառնում է հնացած՝ ոչ պիտանի: Հետևաբար՝ աշխատակիցների շարունակական կրթության համակարգի ստեղծման գաղափարը («ուսուցանվող կազմակերպություն» հասկացությունը) ավելի տարածված է դառնում արևմտյան և ռուսական համալսարաններում: Ներկայում արդյունավետ աշխատանքի համար անհրաժեշտ է լավ տիրապետել ինչպես հատուկ, այնպես էլ ընդհանուր հմտություններին: Գիտելիքի և հմտությունների բացակայությունը հանգեցնում է ոչ միայն աշխատակիցների անարդյունավետ աշխատանքին, այլև նվազեցնում նրանց բավարարվածության աստիճանն աշխատանքի նկատմամբ: Որքան աշխատողը մասնագիտորեն վատ է պատրաստված իր աշխատանքային գործառույթները կատարելու համար, այնքան բարձր է էներգիայի ծախսերի և աշխատանքի հետ կապված սթրեսի մակարդակը:

Բարձրագույն ուսումնական հաստատություններում, առհասարակ կրթության ոլորտում մրցակցությանը դիմանալու որոշիչ նախադրյալը ներքին և արտաքին միջավայրի փոփոխվող պայմաններին հարմարվելու կարողությունն է: Ուստի ամբողջ աշխարհում անձնակազմի վերապատրաստման հետ կապված ծախսերը սկսում են դիտարկվել որպես առաջնահերթ և անհրաժեշտ: Ավելի ու ավելի շատ համալսարաններ իրականացնում են տարբեր մակարդակի կադրերի մեծածավալ վերապատրաստում՝ գիտակցելով, որ միայն բանիմաց, բարձր որակավորում և մոտիվացում ունեցող կադրերը կարող են լինել որոշիչ գործոն զարգացման համար:

Բուհերի հաջողությունը՝ կարևորագույն ռազմավարական նպատակներին հասնելու տեսանկյունից, մեծապես կախված է նրանից, թե որքանով է անձնակազմը տեղյակ դրանց և որքանով է շահագրգռված ու պատրաստ աշխատելու դրանց հասնելու ուղղությամբ: Բուհում կազմակերպչական և կառավարման սկզբունքների փոփոխության անհրաժեշտությունն աճող մրցակցության պայմաններում ենթադրում է անձնակազմի աշխատանքի արդյունքների որակական աճ՝ ստեղծագործ և նորարար վերաբերմունք: Այստեղ կադրերի վերապատրաստումը առաջնային խնդիր է դառնում միայն այն դեպքում, երբ ղեկավարությունը գիտակցում է, որ բուհի ռազմավարական ծրագրերի իրականացումը պահանջում է մասնագիտական պատրաստվածության ավելի բարձր մակարդակ՝ բոլոր կատեգորիաների աշխատակիցների համար:

Անընդհատ աճող մրցակցության պայմաններում համալսարանների կրթական ծառայությունների որակի բարձրացմանը միտված քայլերի իրագործումն անհնար է պատկերացնել առանց տվյալ բուհի բոլոր մակարդակներում աշխատանքի արդյունավետության բարելավման: Ընդ որում, ավելի լավ արդյունքների հասնելու հիմնական խոչընդոտը ոչ միայն անձնակազմի պատրաստվածության բացակայությունն է, այլև կազմակերպության տարբեր մակարդակներում աշխատելու հին ձևերը: Նշվածները կարելի է հաղթահարել միայն նոր քաղաքականության մշակմամբ և գործնական իրականացմամբ՝ ներդնելով վերապատրաստման տարբեր ձևեր և ծրագրեր բոլոր կատեգորիաների աշխատակիցների համար: Շատ համալսարաններ պատշաճ ուշադրություն չեն դարձնում իրենց անձնակազմի վերապատրաստմանը՝ կարծելով, որ եթե, ասենք, ընդունեն արդեն իսկ անհրաժեշտ որակավորմամբ մասնագետների, այդ խնդիրը կլուծվի: Այնուամենայնիվ, վաղ թե ուշ յուրաքանչյուր բուհի ղեկավարություն անխուսափելիորեն առերեսվում է այն փաստին, որ եթե գումար չի ներդնում գիտելիքի մակարդակը բարձրացնելու և իր աշխատակիցների մասնագիտական հմտությունները զարգացնելու համար, ապա կազմակերպության մարդկային ռեսուրսների վերադարձելիության գործակիցը տարեցտարի նվազում է: Իսկ եթե բուհը նախընտրում է աշխատանքի ընդունել արդեն «պատրաստի» մասնագետների՝ համարելով, որ այդպիսով խնայում է ժամանակ և ֆինանսական ռեսուրսներ՝ սեփական կադրերի պատրաստման առումով, ապա նվազում է կազմակերպության նկատմամբ անձնակազմի նվիրվածության աստիճանը: Արևմուտքում վաղուց են հասկացել, որ անձնակազմի պատրաստվածությունն այն հիմնական գործոններից մեկն է, որը թույլ է տալիս հաղթել կոշտ մրցակցությունում: Ինչպե՞ս արձագանքեցին ամերիկացիներն այն փաստին, որ Խորհրդային Միությունն արձակեց առաջին արբանյակը: Առաջին հերթին, նրանք ավելացրին կրթության կարիքների համար նախատեսվող հատկացումների ծավալները:

Ներկայում նույն խնդրի առջև կանգնած է նաև ՀՀ բուհական համակարգը:

Ամփոփելով ՀՀ բարձրագույն ուսումնական հաստատություններում հաստիքացուցակների կազմմանը, հաստիքների և պաշտոնային դրույքաչափերի համամասնության սահմանմանը նվիրված ուսումնասիրությունը՝ պետք է արձանագրել, որ անհրաժեշտ է վերանայել կրթության կազմակերպման ձևը, իրականացնել փոփոխություններ ամբողջ կրթական համակարգում: Այս տեսանկյունից, կարևորվում է բարձրագույն ուսումնական հաստատություններում կառավարման արդյունավետության բարձրացումը: Ժամանակակից կերպավորումների պայմաններում բարձրագույն ուսումնական հաստատությունների ավանդական կազմակերպական կառուցվածքներն աստիճանաբար կորցնում են իրենց արդիականությունն ու դուրս մնում մրցակցությունից: Ուստի անհրաժեշտություն է առաջանում վերանայելու բուհերի կազմակերպական կառուցվածքի, դրանից բխող հաստիքացուցակների կազմման և պաշտոնային դրույքաչափերի սահմանման ու նոր համակարգերի ներդրման հարցերը: Հրատապ է դառնում ակադեմիական գործունեության գնահատման սկզբունքներում հիմնարար փոփոխություններ կատարելու, համալսարանի ղեկավարության պատասխանատվության աստիճանի բարձրացման խնդիրների լուծումը՝ միտված բարձրագույն ուսումնական հաստատություններում մատուցվող ծառայությունների որակի բարելավմանը: Արդյունքում, պետք է վերանայել բուհերի ակադեմիական և վարչական անձնակազմերի գործառույթները, ինչպես նաև հաստիքացուցակների կազմման, հաստիքների և պաշտոնային դրույքաչափերի համամասնությունների սահմանման սկզբունքները: Պետք է նշել, որ այս հիմնախնդիրները տեղացի մասնագետների և հետազոտողների կողմից լիովին պարզաբանված չեն:

Նշված նպատակներին հասնելու համար ՀՀ բուհերում կարող են կիրառվել հետևյալ սկզբունքները.

➤ Բուհը սահմանում է ակադեմիական անձնակազմի պաշտոնների մակարդակները, պաշտոնները զբաղեցնելու պայմաններն ու ընթացակարգերը, ինչպես նաև գիտական անձնակազմին ներկայացվող պահանջները: Ակադեմիական անձնակազմում պաշտոն զբաղեցնելու համար հայտարարվում է բաց մրցույթ, և մրցույթի հաղթողի հետ կնքվում է պայմանագիր՝ մինչև հինգ տարի ժամկետով, եթե, իհարկե, այլ կարգ բուհի կողմից սահմանված չէ: Բուհը պարտավոր է հինգ տարվա ընթացքում առնվազն մեկ անգամ իրականացնել ատեստավորում, որը չհաղթահարելու դեպքում օրենքի ուժով աշխատանքային պայմանագիրը համարվում է լուծված:

➤ Աշխատավարձի չափը պետք է տարբերվի՝ կախված զբաղեցրած պաշտոնից, զբաղվածության չափից, ստաժից և որակավորումից: Բուհի ամենացածր պաշտոնի աշխատավարձի մակարդակը պետք է համապա-

տասխասնի երկրորդ անվարկած միջին անվանական աշխատավարձի մակարդակին:

- Պրոռեկտորների և գլխավոր հաշվապահի դրույքները կարող են սահմանվել ռեկտորի դրույքից 10-30%-ով ցածր:
- Ստորաբաժանումների ղեկավարների տեղակալների դրույքները կարող են սահմանվել համապատասխան ստորաբաժանումների ղեկավարների դրույքներից 10-20%-ով ցածր:
- Հաշվի առնելով ամբիոնի պրոֆեսորադասախոսական կազմում ներառվող դասախոսների քանակը՝ ամբիոնի վարիչի համար կարող են սահմանվել լրացուցիչ վճարների հետևյալ չափերը.
 - մինչև 10 դասախոս՝ պաշտոնային դրույքի 5%-ի չափով,
 - 10-20 դասախոս՝ պաշտոնային դրույքի 7,5%-ի չափով,
 - 20-30 դասախոս՝ պաշտոնային դրույքի 10%-ի չափով,
 - 30 դասախոսից ավելի՝ պաշտոնային դրույքի 12,5%-ի չափով:
- Ֆակուլտետի ղեկանի, ղեկանի տեղակալների և ղեկանատի աշխատողների համար, հաշվի առնելով ֆակուլտետի ուսանողների թիվը, տարեկան 2 անգամ կարող են սահմանվել լրացուցիչ վճարների հետևյալ չափերը.
 - մինչև 500 ուսանող՝ պաշտոնային դրույքի 20%-ի չափով,
 - 500-750 ուսանող՝ պաշտոնային դրույքի 25%-ի չափով,
 - 750-1000 ուսանող՝ պաշտոնային դրույքի 30%-ի չափով,
 - 1000 ուսանողից ավելի՝ պաշտոնային դրույքի 35%-ի չափով:

➤ Մշակվել է ՀՀ բուհերում պրոֆեսորադասախոսական կազմի գործունեության արդյունավետության բարձրացմանն ուղղված վարկանշային գնահատման համակարգ.

ԲԱԺԻՆ	Յուրաքանչյուր կարգաված աշխատանքի համար տրվող միավորների քանակը	Ուժի մեջ գրնակվող ժամկետը (տարի)
1. Ուսումնամեթոդական աշխատանք		
1.1. Դասագիրք՝ մակագրով	Ենթաբաժնի առավելագույն միավորը՝ 20	
1.1.1. մինչև 5 համահեղինակ	10	7
1.1.2. 5 և ավելի համահեղինակ	8	7
1.2. Հրատարակված ուսումնական ձեռնարկ	Ենթաբաժնի առավելագույն միավորը՝ 20	
1.2.1. 1 հեղինակ	9	5
1.2.2. 2 համահեղինակ	7	5
1.2.2. 3 և ավելի համահեղինակ	5	5
1.3. Ուսումնամեթոդական աշխատանքների կատարում	Ենթաբաժնի առավելագույն միավորը՝ 30	
1.3.1. Մասնակցություն նոր կրթական ծրագրե-	9 (ղեկավար)	4

րի մշակման աշխատանքներին (ուսումնական ծրագրում կիրառվող)	6 (մասնակից)	
1.3.2. Նոր դասընթացի և դրա ծրագրի մշակում (ուսումնական ծրագրում կիրառվող)	6	4
1.3.3. Դասախոսության նյութերի պատրաստում և հրատարակում	5	3
1.3.4. Գործնական աշխատանքների կատարման մեթոդական ձեռնարկների պատրաստում և հրատարակում	3	3

1.4. Հեղինակային մենագրություն

Ենթաբաժնի առավելագույն միավորը՝ 30

1.4.1. Հանրապետական	8 (մեկ կամ երկու համահեղինակ), 5 (երեք և ավելի համահեղինակ)	4
1.4.2. Scopus կամ Web of Sciens-ի շտեմարաններում ինդեքսավորվող	9 (մեկ կամ երկու համահեղինակ), 7 (երեք և ավելի համահեղինակ)	5
1.4.3. Արտերկրում օտար լեզվով հրատարակված	8 (մեկ կամ երկու համահեղինակ), 6 (երեք և ավելի համահեղինակ)	5

Բաժնի առավելագույն միավորների քանակը

100

2. Գիտահեղափոխական աշխատանք

2.1. Գիտական դրամաշնորհային ծրագրերի ղեկավարում/մասնակցություն (խորհրդատվություն)

Ենթաբաժնի առավելագույն միավորը՝ 40

2.1.1. Միջազգային	9 (ղեկավար) 6 (մասնակցություն, խորհրդատվություն)	2
2.1.2. Հանրապետական	8 (ղեկավար) 5 (մասնակցություն, խորհրդատվություն)	2
2.1.3. Բուհական	7 (ղեկավար) 4 (մասնակցություն, խորհրդատվություն)	1
2.1.4. Միջազգային դրամաշնորհներից բուհներգրավված միջոցներ	6 (նվազագույնը 3 մին դրամ) 2 (յուրաքանչյուր լրացուցիչ 1 մին դրամի համար)	2

Ենթաբաժնի առավելագույն միավորը՝ 60

2.2. Հրատարակված գիտական հոդվածներ

2.2.1. Scopus կամ Web of Sciens-ի մեջբերումների մատենագիտական բազայում ինդեքսավորվող հոդվածներ (Q1-Q2)	10 (մեկ կամ երկու հեղինակ), 7 (երեք և ավելի համահեղինակ)	3
2.2.2. Scopus կամ Web of Sciens-ի մեջբերումների մատենագիտական բազայում ինդեքսավորվող հոդվածներ (Q3-Q4)	8 (մեկ կամ երկու հեղինակ), 6 (երեք և ավելի համահեղինակ)	2
2.2.3. PИИЦ-ի միջուկում ընդգրկված ամսագրերում տեղ գտած հոդվածներ	6 (մեկ կամ երկու հեղինակ), 4 (երեք և ավելի համահեղինակ)	2
2.2.3. PИИЦ-ում ընդգրկված կամ արտերկրի այլ ազդեցության գործակցով ամսագրերում	5 (մեկ կամ երկու հեղինակ), 3 (երեք և ավելի համահեղինակ)	1

2.2.4 ՀՊՏՀ «Բանբեր» գիտական հանդեսում	5 (մեկ կամ երկու հեղինակ), 3 (երեք և ավելի համահեղինակ)	1
2.2.4. ԲՈԿ-ի ցանկում ընդգրկված գրախոսովող հանդեսում	4 (մեկ կամ երկու հեղինակ), 3 (երեք և ավելի համահեղինակ)	1
Բաժնի առավելագույն միավորների քանակը	100	

3. Բուհի կերպարի ստացիադազում

3.1. Զեկուցումներ	Ենթաբաժնի առավելագույն միավորը՝ 35	
3.1.1. Գիտաժողովներում	8 (միջազգային) 6 (հանրապետական) 5 (ներքուհական)	1
3.1.2. Աշխատաժողովներում	7 (միջազգային) 5 (հանրապետական) 4 (ներքուհական)	1
3.1.3. Սեմինարներում	6 (միջազգային) 4 (հանրապետական) 3 (ներքուհական)	1
3.2. Մեդիահարթակ	Ենթաբաժնի առավելագույն միավորը՝ 30	
3.2.1. Հեռուստատեսություն	8 (միջազգային), 6 (պաշտոնական) 4 (հանրապետական այլ)	1
3.2.2. Հարցազրույցներ լրատվամիջոցներում	8 (միջազգային) 5 (պաշտոնական) 3 (հանրապետական, այլ)	1
3.2.3. Ռադիո	6 (պաշտոնական) 3 (հանրապետական, այլ)	1
3.3. Միջազգային ծրագրեր	Ենթաբաժնի առավելագույն միավորը՝ 35	
3.3.1. Բուհի կողմից իրականացվող միջազգային ծրագրերի/ նախագծերի շրջանակներում միջոցառումների անցկացում	5	1
3.3.2. Միջազգային փոխանակային ծրագրերին մասնակցություն	8	1
3.3.3. Օտար լեզվով դասախոսությունների, գործնական պարապմունքների, լաբորատոր աշխատանքների իրականացում բուհում (բացի լեզվաբանական բաժիններից)	8	1
3.3.4. Օտարերկրյա բուհերի և հետազոտական կենտրոնների հետ համագործակցություն	9	2
Բաժնի առավելագույն միավորների քանակը	100	

4. Մասնագիտական այլ գործունեություն

4.1. Գիտական աստիճաններ, կոչումներ, պետական մրցանակներ	Ենթաբաժնի առավելագույն միավորը՝ 20	
4.1.1. Գիտությունների դոկտորի գիտական աստիճան	10	անժամկետ
4.1.2. Գիտությունների թեկնածուի գիտական աստիճան	8	անժամկետ

4.1.3. Պրոֆեսորի գիտական կոչում	10	5
4.1.4. Դոցենտի գիտական կոչում	7	5
4.2. Մրցանակներ, պատվոգրեր, շնորհակալագրեր	Ենթաբաժնի առավելագույն միավորը՝ 25	
4.2.1. Մրցանակներ	8 (միջազգային) 6 (պետական) 4 (քուհական)	1
4.2.2. Պատվոգրեր	7 (միջազգային) 5 (պետական) 3 (քուհական)	1
4.2.3. Շնորհակալագրեր	4 (պետական) 2 (քուհական)	1
4.3. Որակավորման բարձրացում	Ենթաբաժնի առավելագույն միավորը՝ 20	
4.3.1. Որակավորման բարձրացման մասնակցության մասին հավաստող փաստաթուղթ	8 (միջազգային) 6 (հանրապետական)	2
4.3.2. Լեզվի իմացության մասին հավաստող վկայականների առկայություն	5 (C1, C2 մակարդակ), 3 (B1, B2 մակարդակ), 2 (A1, A2 մակարդակ)	2
4.4 Գրախոսություն, մասնագիտական խմբագրում	Ենթաբաժնի առավելագույն միավորը՝ 35	
4.4.1.Ատենախոսությունների, դասագրքերի, մենագրությունների գրախոսություն	8 (օտարալեզու) 6 (հայերեն)	1
4.4.2. Դասագրքերի, ուսումնական ձեռնարկների, մենագրությունների մասնագիտական խմբագրում	8 (օտարալեզու) 6 (հայերեն)	1
4.4.3. Հոդվածների գրախոսություն	5 (օտարալեզու) 4 (հայերեն)	1
Բաժնի առավելագույն միավորների քանակը	100	
5. Ուսանողների հետ աշխատանք		
5.1. Կրթական, գիտահետազոտական ծրագրերին մասնակցելու և մրցանակային տեղեր զբաղեցնելու համար	Ենթաբաժնի առավելագույն միավորը՝ 15	
5.1.1. միջազգային	4	1
5.1.2. տեղական	3	1
5.1.3. ներքուհական	2	1
5.2. Հողված գրելու շրջանակներում՝ խորհրդարվության տրամադրում	Ենթաբաժնի առավելագույն միավորը՝ 20	
5.2.1. միջազգային ամսագրում	5	1
5.2.2. տեղական ամսագրում	3	1
5.3. Գիտահետազոտական փորձատրության ղեկավարում	Ենթաբաժնի առավելագույն միավորը՝ 30	
5.3.1. ասպիրանտ	10	1
5.3.2. մագիստրանտ	5	1
5.4. Ուսանողների կողմից դասախոսի գնահատում 2,5-ից բարձր միավորների ղեկարում	Ենթաբաժնի առավելագույն միավորը՝ 25	
5.4.1. 2,5-3 միավոր	15	1
5.4.2. 3-4 միավոր	20	1

5.4.3. 4-5 միավոր	25	1
<i>5.5. Moodle և UMS համակարգերում աշխատանք</i>	<i>Ենթաբաժնի ստավելագույն միավորը՝ 10</i>	
5.5.1. Moodle հարթակում գործողությունների համապատասխանություն սահմանված ձևաչափին և ժամկետներին	6	1
5.5.2 UMS հարթակում գործողությունների համապատասխանություն սահմանված ձևաչափին և ժամկետներին	4	1
Բաժնի առավելագույն միավորների քանակը	100	

➤ Առաջարկվում է վարկանշային համակարգի համապատասխան բաժիններին ավելացնել նաև ամբիոնի վարիչի կողմից տրվող գնահատականի չափանիշը՝ ըստ համապատասխան կշիռների.

<i>Բաժնի անվանումը</i>	<i>Կշիռը՝ %</i>
1. Ուսումնամեթոդական աշխատանք	30%
2. Գիտահետազոտական աշխատանք	25%
3. Բուհի կերպարի առաջխաղացում	10%
4. Մասնագիտական այլ գործունեություն	10%
5. Ուսանողների հետ աշխատանք	20%
6. Ամբիոնի վարիչի գնահատական	5%
Ընդամենը	100%

➤ Ուսումնական տարվա կտրվածքով ստացած վարկանշավորման գնահատականի հիման վրա ակադեմիական անձնակազմին տրամադրել լրացուցիչ պարգևատրում՝ խրախուսման հետևյալ համակարգի հիման վրա.

<i>Կարգադրականի մակարդակ</i>	<i>Տոկոսային հարաբերակցություն</i>	<i>Կշռված միավորների քանակ</i>	<i>Պարգևատրման տոկոս</i>
Գերբարձր արդյունավետ	90%-ից բարձր	82 միավորից ավել	դրույքի 150%
Բարձր արդյունավետ	70%-ից ավելի	64-82 միավորից ավելի	դրույքի 100%
Արդյունավետ	51-70%	47-64 միավոր	դրույքի 70%
Միջին արդյունավետ	31-51%	29-46 միավոր	դրույքի 50%
Ցածր արդյունավետ	21-31%	20-28 միավոր	դրույքի 35%
Անարդյունավետ	մինչև 20 %	19 միավոր	չի պարգևատրվում

➤ Միաժամանակ, առաջարկվում է սահմանել ակադեմիական անձնակազմի պաշտոնային դրույքաչափերի հետևյալ համամասնությունները.

<i>Պաշտոններ</i>	<i>Դրույքաչափի համամասնությունը՝ նախորդ պաշտոնի համեմատ</i>
Պրոֆեսոր	7%
Դոցենտ	25%
Ավագ դասախոս	9%
Դասախոս	20%
Ասիստենտ	0%

➤ Ինչպես նաև բուհերի ստորաբաժանումների անձնակազմի պաշտոնային դրույքաչափերի հետևյալ համամասնությունները.

Պաշարուի անվանում	Համամասնություն
Առաջին կարգի մասնագետ	0%
Առաջատար մասնագետ	6%
Գլխավոր մասնագետ	9%
Բաժնի ղեկավար	16%

➤ Սահմանել ղեկանատի անձնակազմի պաշտոնային դրույքաչափերի հետևյալ համամասնությունները.

Ուսանողների քանակը	Դեկան	Դեկանի տեղակալ	Այլագ գործավար	Գործավար
Մինչև 500	10%	15%	20%	20%
500-750	15%	20%	25%	25%
750-1000	20%	25%	30%	30%
1000-ից ավելի	25%	30%	35%	35%

Թվարկված առաջարկությունները սպառիչ չեն, ուստի նշված հիմնախնդիրը հետագայում նույնպես ուսումնասիրության կարիք ունի:

1. Որոշում՝ ՀՀ-ում գիտամանկավարժական կադրերին պրոֆեսորի և դոցենտի գիտական կոչումներ շնորհելու մասին, N177-Ն, 17.02.2022 թ:
<https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?docid=160388>
2. Խաչատրյան Ռ., ՀՀ բուհերի գործունեության վերլուծությունը որպես արդյունավետ ռազմավարական կառավարման նախադրյալ, «Բանբեր Վ. Բյուսովի անվան պետական համալսարանի» 2 (51), Երևան, 2020, էջ 122,
<https://brusov.am/website/documentation/files/06a02058.pdf>
3. Կատառկա Սաչիկո, «Կառավարման խնդիրների լուծումը՝ Հայաստանի բարձրագույն կրթության բարեփոխումների կենտրոնում» գեկույց, 2013, էջ 1:
4. Հարությունյան Կարինե, Բարձրագույն կրթության և աղքատության փոխկապակցվածությունը Հայաստանում, «Բանբեր Երևանի համալսարանի. Տնտեսագիտություն», 2022, № 1, 21-34, http://ysu.am/files/02K_Harutyunyan.pdf
5. Հարությունյան Կ., ՀՀ Բարձրագույն կրթության սոցիալական ուղղվածությունը, «Բանբեր ՀՊՏՀ», 2020, N1, <https://asue.am/am/messenger-of-asue-2020-n1>
6. Постановление О порядке присвоения ученых званий № 1139 10.12.2013 г.,
<https://base.garant.ru/70531858/>
7. Альтбах Ф.Д., Райсберг Л., Юдкевич М.М. и др. Пер.с англ. под науч. ред М.М. Юдкевич, Как платят профессорам. Глобальное сравнение систем вознаграждения и контрактов, Изд. Дом Высшей школы экономики, 2012, с. 439,
<https://id.hse.ru/books/64403024.html>
8. Безжовчева Д. О., Сравнительный анализ заработной платы работников образовательных учреждений в России и других странах. Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. 2017, № 6, с. 297-300,
<https://applied-research.ru/ru/article/view?id=11673>
9. Игнатъев В.П., Павлов Г.Н., Самсонова Н.И., Эффективный контракт как средство повышения заработной платы преподавателей федерального университета FUNDAMENTAL RESEARCH № 6, 2020,
<https://fundamental-research.ru/ru/article/view?id=42777>
10. Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Оплата труда научно-педагогических работников НИУ ВШЭ (МОСКВА), 2020.
<https://academics.hse.ru/mirror/pubs/share/310134138>
11. Рудаков В. Н., Заработная плата преподавателей российских вузов и эффективный контракт, «Высшая школа экономики» НИУ ВШЭ, 2021,
<https://publications.hse.ru/pubs/share/direct/555348582.pdf>
12. Юдкевич М.М., Альтбаха Ф.Д., Рамбли Л., Пер. с англ. под науч. ред. М.М. Юдкевич, Академический инбридинг и мобильность в высшем образовании: Глобальные перспективы”, Изд. Дом Высшей школы экономики, 2016, с. 328,
<https://id.hse.ru/books/172886568.html>
13. LAW ON HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS (Latvia) 19.02.2020, chapter 27-37,
[https://www.venice.coe.int/webforms/documents/default.aspx?pdffile=CDL-REF\(2020\)010-e](https://www.venice.coe.int/webforms/documents/default.aspx?pdffile=CDL-REF(2020)010-e)

14. REPUBLIC OF LITHUANIA LAW ON HIGHER EDUCATION AND RESEARCH, 30.04.2009, <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/548a2a30ead611e59b76f36d7fa634f8>
15. Ben-David, Joseph, “Centers of Learning. Britain, France, Germany, United States”, New Brunswick, London, Published January 30, 1992, p. 7.
16. Kreckel, Reinhard. (2017). University Career Models and International Staff Mobility. Germany, France, Great Britain, USA and Russia Compared. European Economics: Labor & Social Conditions eJournal. 11. 10.2139/ssrn.2924590.
17. Mu-Hsuan Huang, Opening the black box of QS World University Rankings Research Evaluation, Volume 21, Issue 1, March 2012, Pages 71–78.
18. Rhodd, Rupert & Allen, Marchs & Jones, Travis. (2016). Faculty Salary Compression: Years at the Institution or Years in the Profession?, [https://www.researchgate.net/publication/301223175 Faculty Salary Compression Years at the Institution or Years in the Profession](https://www.researchgate.net/publication/301223175_Faculty_Salary_Compression_Years_at_the_Institution_or_Years_in_the_Profession)
19. Rumbley L.E. et al. 1 International Comparison of Academic Salaries: An Exploratory Study/ (eds). Boston, Mass.: CIH
20. Tung, P. H. (2022). Paying 3P salaries for lecturers of public universities in Vietnam. Linguistics and Culture Review, 6 (S5), 244-253. <https://doi.org/10.21744/lingcure.v6nS5.2158>
21. <https://www.aaup.org/explanation-statistical-data-1>
22. <https://www.indeed.com/career-advice/finding-a-job/how-to-become-tenured-professor>
23. https://www.aaup.org/file/AAUP_ARES_2021%E2%80%932022.pdf:
24. Bundesbesoldungsgesetz Anlage I (zu § 20 Absatz 2 Satz 1) Bundesbesoldungsordnungen A und B: https://www.gesetze-im-internet.de/bbesg/anlage_i.html
25. Job titles and duties | University of Cambridge <https://www.cam.ac.uk/research-staff/job-titles-and-duties>
26. Kõrgharidusseadus, Vastu võetud 20.02.2019: <https://www.riigiteataja.ee/akt/119032019012>
27. <https://www.eui.eu/programmesandfellowships/academiccareersobservatory/academiccareersbycountry/usa>
28. https://rosstat.gov.ru/labor_market_employment_salaries
29. https://www.timacad.ru/uploads/files/20220428/1651147334_prikaz_123.pdf
30. <https://www.jobted.com/salary>
31. https://www.aaup.org/file/AAUP_ARES_2021%E2%80%932022.pdf:
32. <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2017/29/contents>
33. <https://www.cam.ac.uk/research-staff/employment-and-career-management/employment-and-career-management-scheme/researchers-employment-policies-and-protocols/job-titles-and-duties>
34. <https://hr.admin.ox.ac.uk/main-salary-and-grading-structure#tab-168291>
35. <https://www.gesis.org/fileadmin/cews/www/pdf/ProfBesReformG.pdf>
36. <https://www.academics.com/guide/professor-salary-germany>
37. <https://www.enseignementsup--recherche-gouv-fr.translate.goog/fr? x tr sl=en& x tr tl=hy& x tr hl=ru& x tr pto=wapp>
38. <https://doi.org/10.31992/0869-3617-2020-29-3-136-152>

39. <https://issuu.com/settleinestonia/docs/d2dc6049058d98>
40. <https://oigusaktid.taltech.ee/en/rules-for-remuneration/>
41. <http://www.salaryexplorer.com/salary-survey.php?loc=124&loctype=1&job=6259&jobtype=3>

Руководитель исследовательской группы

ВАГЕ БУЛАНИКЯН

кандидат экономических наук, доцент

Состав исследовательской группы

ЛАЛА ХОДЖЯН

аспирант АГЭУ

МАРИЯ СИМОНЬЯН

магистрант АГЭУ

АСМИК МАНУКЯН

магистрант АГЭУ

ИЗУЧЕНИЕ СОСТАВЛЕНИЯ ШТАТНЫХ РАСПИСАНИЙ ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ РА, ОПРЕДЕЛЕНИЕ СООТНОШЕНИЯ ДОЛЖНОСТЕЙ И ДОЛЖНОСТНЫХ СТАВОК

DOI: 10.52174/978-9939-61-271-3

В современных условиях, в поликультурном и многополярном мире образование является одной из самых обширных и важных сфер человеческой деятельности. В настоящее время возникает необходимость пересмотреть форму организации, осуществлять изменения всей образовательной системы. С этой точки зрения важно повышение эффективности управления в высших учебных заведениях. Кроме того, на рынке наблюдается рост конкуренции с точки зрения рассмотрения образования как услуги. Это связано с внедрением новых технологий в образование.

В условиях таких преобразований традиционные организационные структуры высших учебных заведений постепенно теряют свою актуальность и остаются вне конкуренции. Поэтому актуальными являются изучение организационной структуры в вузах, вопросы составления штатных расписаний, установления ставок должностных окладов и внедрения новых систем. Реформы системы высшего образования РА направлены на улучшение и изменение качества вузов, повышение их роли в вопросе развития науки и экономики страны. Планируется осуществить фундаментальные изменения в принципах оценки академической деятельности, а также повысить ответственность руководства университета за качество услуг, предоставляемых в высших учебных заведениях. В результате чего возникает необходимость пересмотреть функции и задачи академического и административного персонала вузов, а также необходимость составления штатных расписаний, определения пропорций штатных и должностных окладов.

В настоящее время с точки зрения рассмотрения образования как услуги на рынке наблюдается рост конкуренции, что обусловлено внедрением новых механизмов в образование. В результате таких преобразований традиционные организационные структуры высших учебных заведений теряют свою актуальность и остаются вне конкуренции. Поэтому актуальны вопросы организационной структуры в вузах, составления штатных расписаний, установления ставок должностных окладов и внедрения новых систем.

Следует отметить, что эти проблемы не в полной мере выяснены местными специалистами и исследователями. В зарубежной научной литературе интерес к проблеме эффективного управления вузами существует уже давно. В ходе исследования был изучен международный опыт ряда стран и вузов. Для проведения исследования была разработана соответствующая методология и выделены лучшие примеры для внедрения в вузах РА механизма установления пропорциональности штатных и должностных окладов.

Обобщая вышесказанное, можно определить **основную цель исследования**, а именно: составление штатного расписания высших учебных заведений, пропорций штатных и должностных окладов, оценка эффективности механизмов материальной выгоды академического и административного персонала и возможность их внедрения в высших учебных заведениях РА.

Для достижения заявленной цели были поставлены следующие **задачи**:

- изучить и выявить такую методологию сбора данных зарубежных высших учебных заведений, которая даст возможность провести сравнительный анализ для вузов РА;
- оценить внешние и внутренние факторы, влияющие на размер оплаты труда академического и административного персонала в высших учебных заведениях и их роль в составлении должностных окладов;
- изучить международный опыт государственного регулирования вопросов, связанных с составлением штатных расписаний высших учебных заведений, пропорциями штатных и должностных окладов;
- изучить факторы, влияющие на эффективность деятельности академических кадров вузов;
- определить набор показателей, которые позволят улучшить качество предоставляемых образовательных услуг посредством внедрения системы рейтингов в вузах РА;
- на основе международного опыта *проанализировать* структуры должностей профессорско-преподавательского состава;
- предложить концепцию составления штатного расписания высших учебных заведений РА, пропорций штатных и должностных окладов, механизмов материальной мотивации академического и административного персонала.

Объектом исследования является система определения пропорций должностей и должностных ставок в высших учебных заведениях. **Предмет** исследования - высшие учебные заведения, их системы управления.

Методология и информационные основы исследования.

Информационной основой для проведения исследования послужили источники государственной статистики разных стран, статистические данные доступных сайтов университетов, а также информация, предоставленная вузами в результате опроса. В то же время отметим, что вузы в большинстве случаев либо не предоставляли информацию (из соображений конфиденциальности), либо информация была скудной.

В ходе исследования использовались методы аналогии, индукции, экстраполяции, динамических и структурных наблюдений.

В частности, был изучен опыт лучших международных и сравниваемых с Арменией стран. Сбор данных вузов осуществлялся по разработанной нами методологии с целью дальнейшего проведения сравнительного анализа.

С целью выяснения принципов распределения штата и оплаты профессорско-преподавательского и административно-хозяйственного персонала примерно 50 международных вузов, механизма действия функционирующей в университете системы материальной мотивации и структуры ее компонентов были направлены официальные письма-запросы. Однако были получены поверхностные ответы. В ходе исследования, помимо проблемы доступности информации, возникла еще одна проблема - выбор стран и вузов, действующих в этих странах. С целью изучения лучшего международного опыта, в основе отбора вузов была использована система рейтингов QS World University Rankings, выбор которой был обусловлен следующими обстоятельствами.

Рейтинговая система QS остается верной своим критериям классификации, что дает возможность проводить анализ в разные годы. С другой стороны, учитывая тот факт, что в системе показателей мирового рейтинга университетов QS World University Rankings большой вес имеет авторитет вуза (40%) и включен показатель вуза как лучшего работодателя (10%), при выборе стран и вузов важно рассмотреть эту систему.

На основе опыта вузов, входящих в данную систему рейтингования, были изучены компоненты, лежащие в основе формирования должностей и ставок должностных окладов профессорско-преподавательского состава в высших учебных заведениях, а также сопоставлены пропорции ставок профессорско-преподавательского состава.

Таким же образом изучался и неакадемический состав. В ходе анализа было выявлено, что системы образования разных стран отличаются в связи с историческим развитием, законодательной базой страны и другими особенностями. Следовательно, возникла необходимость сгруппировать и обсудить закономерности по странам для глубокого изучения этих проблем. В литературе имеется ряд аналитических работ, связанных с научным обоснованием формирования должностных окладов профессорско-преподавательского состава в отдельных странах. Однако в этих работах нет четкого выделения комплекса факторов, влияющих на формирование ставок должностных окладов и их сравнение по странам. В данном исследовании была предпринята попытка восполнить этот пробел.

В то же время западные университеты служат глобальными моделями, которые также влияют на формирование незападной академической культуры. Можно констатировать, что наиболее устоявшиеся научные системы появились в четырех западных странах: Германии, Франции, Великобритании и США. С конца 19 века они сосуществовали, конкурируя друг с другом, с одной стороны, и распространяя западные нормы научного образования и исследований по всему миру, с другой стороны⁷⁴.

⁷⁴ Ben-David, Joseph, "Centers of Learning. Britain, France, Germany, United States", New Brunswick, London, Published January 30, 1992, p. 7.

В Германии система академической карьеры базируется на «абилитационной» модели, в Великобритании - на модели «тенюр», во Франции эти две модели объединены, в США действует модель «тенюр-трек». При советской власти она превратилась в мощную систему академического управления и оказала свое влияние на нынешние страны СНГ⁷⁵.

Поскольку большинство действующих в мире вузов находились под влиянием вышеуказанных пяти основных моделей, при проведении анализа мы ориентировались на опыт изучения этих стран. С другой стороны, важно было также изучить опыт таких стран, которые по образовательной системе, историческому развитию, социально-экономическим показателям сопоставимы с вузами и образовательной системой РФ. Из таких стран был рассмотрен опыт прибалтийских стран - Эстонии, Латвии и Литвы. На модель образования этих стран оказали влияние как западные модели, так и модель Российской Федерации. В этом плане изучение их опыта представляется актуальным, так как он, по-видимому, представляет собой комбинацию всех моделей.

Основой для исследования послужила опубликованная национальными статистическими службами исследуемых стран информация, ряд законодательно-нормативных актов, касающихся сферы образования, данные опросов, проведенных научно-исследовательскими центрами, а также опубликованная официальная информация о механизмах оплаты труда отдельных вузов.

С целью сопоставления собранных данных о вузах методом сравнительного анализа были выделены должности профессорско-преподавательского состава по странам. Несмотря на то, что должности имеют разные названия, в содержательном плане имеют много сходств. После классификации должностей, согласно имеющейся информации, было рассмотрено также, в каком процентном соотношении увеличивается размер вознаграждения в случае повышения должностей.

Использование метода транскрипции позволило сопоставить пропорции ставок разных должностей и сделать выводы.

Несмотря на то, что существуют анализы ставок должностных окладов профессорско-преподавательского состава в разных странах, можно отметить, что результаты, представленные в абсолютном числе, несопоставимы.

По этой причине были установлены пропорции должностных окладов. Кроме того, в литературе практически отсутствует всесторонний анализ должностных окладов неакадемического состава. С применением метода индукции были представлены требования к должностям неакадемического состава.

С помощью метода сравнительного анализа выявлены различия в механизмах оплаты труда академического и неакадемического состава.

Результаты исследования:

- Выявление закономерностей на основе изучения международного опыта, в частности, опыта ведущих вузов США, Великобритании, Германии, Франции, России и стран Балтии, и оценка их применения в РФ.

⁷⁵ Kreckel, Reinhard. (2017). University Career Models and International Staff Mobility. Germany, France, Great Britain, USA and Russia Compared. European Economics: Labor & Social Conditions eJournal. 11. 10.2139/ssrn.2924590.

- Разработка единой концепции составления штатных расписаний, пропорций штатных и должностных окладов, механизмов материальной заинтересованности академического и административного персонала в высших учебных заведениях Республики Армения.
- Внедрение системы ранжирования академического персонала в высших учебных заведениях с целью повышения качества образования.
- Разработка процедуры ежегодной оценки и ранжирования академического и неакадемического состава.
- Разработка механизма соответствующих управленческих решений по результатам годовой оценки академического и неакадемического состава.
- Совершенствование механизмов занятия должностей академического и административного персонала в вузах.

Head of research team

VAHE BULANIKYAN

PhD in Economics, Associate Professor

Members of research team

LALA KHOJYAN

PhD Student at ASUE

MERI SIMONYAN

master's student at ASUE

HASMIK MANUKYAN

master's student at ASUE

***STUDY OF DRAWING UP STAFF SCHEDULES OF HIGHER
EDUCATIONAL INSTITUTIONS OF THE REPUBLIC OF ARMENIA,
ESTABLISHING THE PROPORTIONALITY OF STAFF AND OFFICIAL
SALARIES***

DOI: 10.52174/978-9939-61-271-3

In modern conditions/under present circumstances in a multicultural and multipolar world education is one of the most extensive and important spheres of human activity. Currently there is a need to revise the form of the organization of education, to implement changes in the entire educational system. From this point of view, it is important to improve the efficiency of management in higher educational institutions. In addition, from the point of view of considering education as a service, there is an increase in competition in the market. This is due to the introduction of new technologies in education. Under such transformations, the traditional organizational structures of higher educational institutions are gradually losing their relevance and remain out of competition. Therefore, it is important to study the organizational structure in universities, the issues of staffing, setting salary rates and the introduction of new systems.

The reforms of the RA higher education system are aimed at improving and changing the quality of universities, increasing their role in promoting science and the economy of the country. It is planned to implement fundamental changes in the principles of academic performance assessment, as well as to increase the responsibility of the university management for the quality of services provided at higher education institutions. As a result, there is a need to review the functions and tasks of the academic and administrative staff of universities, as well as to draw up staff schedules and determine the proportions of staff and official salaries.

Currently, from the point of view of considering education as a service, there is an increase in competition in the market, which is due to the introduction of new mechanisms in education. As a result of such transformations, the traditional organizational structures of higher educational institutions lose their relevance and remain out of competition. Therefore, the issues of the organizational structure in universities, the compilation of staff

schedules resulting from this, the establishment of official salary rates and the introduction of new systems are relevant.

It should be noted that these problems have not been fully clarified by local experts and researchers. There has been an interest in the problem of effective management of universities in foreign scientific literature for a long time. The study examined the international experience of a number of countries and universities. To conduct the study, an appropriate methodology was developed and the best examples were identified for the introduction of a mechanism to establish the proportionality of staff and official salaries in the universities of the Republic of Armenia. Summarizing the above, we can determine **the main purpose of the study**: drawing up the staffing table of higher educational institutions, the proportions of staff and official salaries, evaluating the effectiveness of the mechanisms of material benefits of academic and administrative personnel and the possibility of their implementation in higher educational institutions of the Republic of Armenia.

To achieve this goal the following **tasks** were set:

- to study and identify a methodology for collecting data from foreign higher educational institutions, which will make it possible to conduct a comparative analysis for universities of the Republic of Armenia,
- to assess external and internal factors affecting the remuneration of academic and administrative staff in higher educational institutions and their role in the preparation of official salaries,
- to study the international experience of state regulation of issues related to the preparation of staff schedules of higher educational institutions, the proportions of staff and official salaries,
- to study the factors influencing the effectiveness of the academic staff of universities,
- to identify a set of indicators that will improve the quality of educational services provided through the introduction of a rating system in the universities of the Republic of Armenia,
- to perform analysis based on international experience of structures holding academic staff positions,
- to propose a concept of drawing up the staffing table of higher educational institutions of the Republic of Armenia, the proportions of staff and official salaries, the mechanisms of material benefits of academic and administrative staff.

The object of the study is the system of establishing the proportions of staff and official salaries in higher educational institutions. **The subject** of the study is higher educational institutions and their management systems.

Methodology and information bases of the study

The information basis for the study was the sources of state statistics from different countries, statistical data from available university websites, as well as information provided by universities as a result of the survey. It should be noted that the information provided by universities in most cases was either absent (for reasons of confidentiality) or scarce. The methods of analogy, induction, extrapolation, dynamic and structural observations were used in the course of the study. In particular, the experience of the best international and comparable countries with Armenia was studied. The data collection of universities was

carried out according to the methodology developed by us, so that a comparative analysis could be carried out in the future.

At the same time, it should be noted that during the analysis, the research group encountered the problem of lack or inferiority of information about some countries and universities. In order to clarify the principles of staff allocation and payment of teaching and administrative staff of about 50 international universities, the mechanism of operation of the university's system of material benefits and the structure of its components, an official letter of inquiry was sent. However, superficial answers were received. In the course of the study, in addition to the problem of accessibility of information, another problem was the choice of countries and universities operating in these countries. In order to study the best international experience, the selection of universities is based on the QS World University Rankings rating system, the choice of which was due to the following circumstances.

The QS rating system remains true to its classification criteria, which makes it possible to analyze in different years. On the other hand, given the fact that the authority of the university has a great weight in the system of indicators of the QS World University Rankings (40%) and the indicator of the university as the best employer is included (10%), it is important to consider this system for choosing countries and universities.

Based on the experience of universities included in this rating system the components underlying the formation of positions and salary rates of teaching staff in higher educational institutions were studied, and the proportions of the rates of teaching staff were compared. The non-academic staff was studied in the same way. The analysis has revealed that the education systems of different countries differ in connection with the historical development, the legislative framework of the country and other features. Consequently, it became necessary to group and discuss patterns by country in order to study these problems in depth. There are a number of analyses in the literature related to the scientific justification of the formation of official salaries of teaching staff in certain/some countries. However, these works do not clearly identify a set of factors influencing the formation of official salary rates and their comparison by country. In this study, an attempt was made to fill this gap.

At the same time Western universities serve as global models that also influence the formation of a non-Western academic culture. It can be stated that the most established scientific systems have appeared in four Western countries: Germany, France, Great Britain and the USA. Since the end of the 19th century they have coexisted competing with each other, on the one hand, and spreading Western norms of scientific education and research around the world ⁷⁶.

In Germany, the academic career system is based on the "habilitation" model, in the UK -on the "tenure" model, in France these two models are combined, in the USA there is a "tenure-track" model. Under the Soviet rule, it turned into a powerful system of academic management and exerted its influence on the current CIS countries⁷⁷.

⁷⁶ Ben-David, Joseph, "Centers of Learning. Britain, France, Germany, United States", New Brunswick, London, Published January 30, 1992, p 7

⁷⁷ Kreckel, Reinhard. (2017). University Career Models and International Staff Mobility. Germany, France, Great Britain, USA and Russia Compared. European Economics: Labor & Social Conditions eJournal. 11. 10.2139/ssrn.2924590.

Since most of the universities operating in the world were influenced by the above five main models, we were guided by the study of these countries when conducting the analysis.

On the other hand, it was also important to study the experience of such countries, which are comparable in terms of educational system, historical development, socio-economic indicators with universities and the educational system of the Republic of Armenia. From such countries, the experience of the Baltic countries -Estonia, Latvia and Lithuania - was discussed/considered. The education model of these countries was influenced by both Western models and the model of the Russian Federation. In this regard, it is also relevant to study their experience, since it seems to be a combination of all models.

The basis for the study was the information published by the national statistical services of the countries studied, a number of legislative and regulatory acts related to the field of education, data from surveys conducted by research centers, as well as published official information on the mechanisms of remuneration of individual universities.

In order to compare the collected data on universities using the method of comparative analysis, the positions of the teaching staff by country were allocated. Despite the fact that the posts have different names, there are many similarities in terms of content. After classifying posts according to the availability of information, it was also considered in what percentage the amount of remuneration increases in the event of an increase in posts.

However, since salary information is considered a trade secret for private universities, and in some cases for public ones, information about some countries and universities is missing or incomplete during the analysis.

Using the transcription method made it possible to compare the proportions of the rates of different positions and draw conclusions.

Despite the fact that there are analyses of the official salary rates of teaching staff in different countries, it can be noted that the results, since they are presented in absolute numbers, are not comparable..

For this reason, the proportions of official salaries were established. In addition, there is practically no comprehensive analysis of the salaries of non-academic staff in the literature. By using the induction method the requirements for the positions of non-academic staff were presented. The method of comparative analysis helped to reveal differences in the mechanisms of remuneration of academic and non-academic staff.

Research findings:

- identification of patterns based on the study of international experience, in particular, the experience of leading universities in the USA, Great Britain, Germany, France, Russia and the Baltic States, and assessment of their application in Armenia,
- development of a unified concept for drawing up staff schedules, proportions of staff and official salaries, mechanisms of material interest of academic and administrative personnel in higher educational institutions of the Republic of Armenia,

- introduction of a ranking system for academic staff in higher educational institutions in order to improve the quality of education,
 - development of the procedure for the annual assessment and ranking of academic and non-academic staff,
 - development of a mechanism for appropriate management decisions based on the results of the annual assessment of academic and non-academic staff
- improvement of mechanisms for maintaining academic and administrative staff positions in universities.

Հեղազոտրական խմբի ղեկավար՝

ՎԱՀԵ ԲՈՒՆԱՆԻԿՅԱՆ

փնտրեսագիտության թեկնածու, դոցենտ

Հեղազոտրական խմբի անդամներ՝

ԼԱԼԱ ԽՈՋՅԱՆ

ՀՊՏՀ առարկաներ

ՄԵՐԻ ՍԻՄՈՆՅԱՆ

ՀՊՏՀ մագիստրանտ

ՀԱՍՄԻԿ ՄԱՆՈՒԿՅԱՆ

ՀՊՏՀ մագիստրանտ

ՀՀ ԲԱՐՁՐԱԳՈՒՅՆ ՈՒՍՈՒՄՆԱԿԱՆ

ՀԱՍՏԱՏՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ

ՀԱՍՏԻՔԱՑՈՒՑԱԿՆԵՐԻ ԿԱԶՄՄԱՆ,

ՀԱՍՏԻՔՆԵՐԻ ԵՎ ՊԱՇՏՈՆԱՅԻՆ

ԴՐՈՒՅՔԱԶԱՓԵՐԻ ՀԱՄԱՄԱՍՆՈՒԹՅԱՆ

ՍԱՀՄԱՆՄԱՆ ՈՒՍՈՒՄՆԱՍԻՐՈՒԹՅՈՒՆ

DOI: 10.52174/978-9939-61-271-3

Խմբագիր՝ *Մաթենիկ Արավերդյան*

Տեխնիկական խմբագիր

և ձևավորող՝ *Նաիրա Խչկյան*

Էջադրումը՝ *Ռուզաննա Պևրոսյանի*

Չափս՝ 70×108^{1/16}:

5,7 տպ. մամուլ: Պատվեր՝ 872:

Տրված է տպագրության՝ 06.10.23 թ.:

Տպաքանակ՝ 100:

ՀՊՏՀ «ՏՆՏԵՍԱԳԵՏ» հրատարակչություն

Երևան, Նալբանդյան 128

010 59 34 37