

**ԲԱՐՁՐԱԳՈՒՅՆ ԿՐԹԱԿԱՆ ՀԱՄԱԿԱՐԳՈՒՄ ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ
ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԿԱՌԱՎԱՐՄԱՆ ԱՐԴԻ ՄԻՏՈՒՄՆԵՐԸ ԱՆՁՆԱԿԱԶՄԻ
ՀԵՏԱԶՈՏԱԿԱՆ ՀՄՏՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԶԱՐԳԱՑՄԱՆ ՀԱՄԱՏԵՔՍՈՒՄ**

ՆՈՆԱ ԳՅՈՒԼԱՄԲԱՐՅԱՆ

ՀՀ գիտությունների ազգային ակադեմիա,
գիտակրթական միազգային կենտրոնի

մագիստրանտ՝ «Կրթության կառավարում» մասնագիտությամբ

Համառոտագիր

Հոդվածում քննարկվում են մարդկային ռեսուրսների կառավարման արդի միտումները բարձրագույն կրթական համակարգում: Ներկայացվում են անձնակազմի հետազոտական հմտությունների բարելավմանն ուղղված մի քանի հեղինակավոր համալսարանական ծրագրեր և մոդելներ: Շեշտադրվում է այն փաստը, որ մարդկային ռեսուրսների կառավարման դիտարկվող օրինակներում անձնակազմի հետազոտական հմտությունների կատարելագործման հիմնախնդիրը մեկնաբանվում է որպես ոլորտի կառավարման ռազմավարական հայեցակետ:

Մարդկային ռեսուրսների կառավարման մոդելները միտված են որակյալ աշխատուժ ստեղծելու, համաշխարհային գիտատեխնիկական և գործարար միջավայրում պահանջված հետազոտողներ պատրաստելու և համալսարանի հետազոտական բազան կառուցելու մարտահրավերներին: Մարդկային ռեսուրսների կառավարման մոդելը բարձրագույն կրթության ոլորտում անձնակազմի մասնագիտական աճի և կարիերայի զարգացման պլանավորման, խթանման և աջակցության միջավայր է:

Հոդվածում քննարկվում են Վոլվերհամփթոնի, Մելբուրնի և Բրիստոլի համալսարաններում մշակված մարդկային ռեսուրսների կառավարման մոդելները: Ներկայացված մոդելները ձևավորում են անձնակազմի հետազոտական հմտությունները, վարքագիծն ու հատկանիշները, ինչպես նաև խրախուսում ձեռքբերված հետազոտական հմտությունների կիրառումը մասնագիտական գործունեության մեջ: Քննարկված բոլոր համալսարանական մոդելներում շեշտադրվում է անձնակազմի հետազոտական կարողությունների սոցիոմետ նպատակադրվածությունն ու իմաստավորումը:

Բանալի բառեր և բառակապակցություններ. մարդկային ռեսուրսների կառավարում, անձնակազմի հետազոտական հմտություններ, մոդել, ռազմավարական ուղղություն:

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ В СИСТЕМЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ В КОНТЕКСТЕ РАЗВИТИЯ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИХ НАВЫКОВ ПЕРСОНАЛА

НОНА ГЮЛАМБАРЯН

Национальная академия наук Республики Армения
Международный научно-образовательный центр
магистрант по специальности „Управление образования”

Аннотация

В статье обсуждаются современные тенденции в управлении человеческими ресурсами в системе высшего образования. Представлены несколько авторитетных университетских программ и моделей, направленных на усовершенствование исследовательских навыков персонала. Акцентируется тот факт, что в наблюдаемых примерах управления человеческими ресурсами проблема усовершенствования исследовательских навыков персонала интерпретируется в качестве стратегии управления исследуемой сферы.

Модели управления человеческими ресурсами направлены на создание качественной рабочей силы, подготовку исследователей, востребованных во всемирной научной, технической и бизнес-среде, а также на создание исследовательской базы университета.

Модель управления человеческими ресурсами - это среда профессионального роста и развития карьеры, поддержки персонала в области высшего образования.

В статье обсуждаются модели человеческих ресурсов, разработанные в университетах Вольверхэмптона, Мельбурна и Бристола. Представленные модели формируют исследовательские навыки, поведение и функции персонала, а также поощряют применение исследовательских навыков в профессиональной деятельности. Во всех представленных университетских моделях подчеркивается социальное целеполагание персонала на развитие исследовательских навыков и их осмысливание.

Ключевые слова и словосочетания: управление человеческими ресурсами, исследовательские навыки персонала, модель, стратегическое направление.

MODERN TRENDS OF HUMAN RESOURCES MANAGEMENT IN THE HIGHER EDUCATION SYSTEM IN THE CONTEXT OF PERSONNEL RESEARCH SKILLS DEVELOPMENT

NONA GYLAMBARYAN

National Academy of Sciences of the Republic of Armenia
International Scientific-Educational Center
Department of Education Management
Master's Student

Abstract

The article discusses modern trends in human resource management in the higher education system. Several reputable university programs and models are represented aimed at improving personnel research skills. It is emphasized that in the observed examples of human resource management, the problem of improving the research skills of personnel is interpreted as a management strategy.

Models of human resource management aim to create high-quality labour, prepare researchers for the world's scientific, technical and business spheres, and create the university research base. The human resource management model is the area of professional growth and development of career support for higher education personnel.

The article discusses the models of human resources developed at the universities of Wolverhampton, Melbourne and Bristol. The presented models form the staff's research skills, behaviour and functions and encourage the use of research skills in professional activities. All presented university models emphasize the social goal-setting of personnel to develop research skills and comprehension.

Keywords and phrases: Human resource management, personnel research skills, model, strategic direction.

Ներածություն

Բարձրագույն կրթական համակարգում մարդկային ռեսուրսների կառավարման արդի միտումները ուսումնասիրվել են տարբեր տարածաշրջաններում գործող մի շարք հեղինակավոր համալսարանական ծրագրերի և մոդելների օրինակներով: Ուսումնասիրված մոդելների համեմատական վերլուծությունը մատնանշում է մարդկային ռեսուրսների կառավարման ռազմավարական հիմնական ուղղությունները, որոնք միտված են անձնակազմի հետազոտական կարողությունների զարգացմանն ու աշխատաշուկայում ձեռքբերված հմտությունների հետագա կիրառելիությանը:

Ստորև ներկայացնում ենք տարածում գտած մարդկային ռեսուրսների կառավարման մոդելների բովանդակությունն ու կառուցվածքն ըստ անձնակազմի հետազոտական կարողությունների զարգացման հայեցակետի:

Վոլվերհամփթոնի համալսարան [5]. Վոլվերհամփթոնի համալսարանում գործող մարդկային ռեսուրսների կառավարման այս մոդելն ուղղված է՝

- երիտասարդ աշխատողներին՝ գնահատելու և պլանավորելու իրենց մասնագիտական զարգացման ընթացքը,

- աշխատողների ղեկավարներին և վերահսկողներին՝ աջակցելու երիտասարդ հետազոտողների գիտական կայացմանը,

- պրոֆեսորադասախոսական ողջ կազմին, HR մասնագետներին և կարիերայի խորհրդատուներին՝ երիտասարդ կադրերի պլանավորման և հետազոտողների զարգացման աջակցության հարցերում:

Մարդկային ռեսուրսների կառավարման վոլվերհամփթոնյան մոդելը (Գծապատկեր 1) թույլ է տալիս հասկանալ երիտասարդ մասնագետների հետազոտական կարողությունների և հմտությունների ձևավորման շրջանակները և նրանց ներուժը՝ որպես բարձրարժեք աշխատակիցների, անհատների, որոնք հետաքրքրված են դառնալու տվյալ բնագավառում պահանջված հետազոտողներ, ուստի ստորև ներկայացվող ծրագիրը կարող է հետաքրքել ինչպես գիտաուսումնական, այնպես էլ տնտեսակիրառ ոլորտի մասնագետներին:

Արդյունքում կարող ենք փաստել, որ ստեղծված մոդելը բազմաֆունկցիոնալ է և հստակ կերպով համակարգված: Պարզ երևում է, որ համալսարանում կիրառվող մարդկային ռեսուրսների կառավարման մոդելը հիմնված է անձնակազմի հետազոտական կարողությունների քառաբաժին բաղադրատարրերի վրա. հետազոտական կարողությունների զարգացումը սկսվում է մտավոր կարողությունների զարգացման մակարդակից, որն էլ միտված է, իր հերթին, զարգացնելու հետազոտողի արդյունավետությունը: Այնուհետև, վերջին բաղադրատարրն արտահայտվում է հետազոտության կազմակերպման հմտությունների բարելավման և հետազոտողի կարողությունների սոցիոմետ ազդեցության միջոցով:

Բրիստոլի համալսարան [1]. Բրիստոլի համալսարանի մարդկային ռեսուրսների կառավարման համալիր մոտեցումը ներկայացվում է ինչպես անձնակազմի հետազոտական կարողությունների զարգացման, այնպես էլ մասնագիտական հաղորդակցության արդյունավետության համատեքստում: Համալսարանն իրականացնում է հետազոտողների անձնական և մասնագիտական զարգացմանն ուղղված համապարփակ ծրագիր, որին կարող են մասնակցել համալսարանի բոլոր շահառուները՝ ներառյալ գիտական աստիճանին հավակնող հետազոտողները:

Ծրագրի շրջանակներում մարդկային ռեսուրսների կառավարման մասնագետների կողմից կազմակերպվում են առցանց և առերես սեմինարներ, դասընթացներ, որոնց նպատակն է աջակցել շահառուներին ձեռք բերել մասնագիտական հմտություններ այնպիսի ոլորտներում, ինչպիսիք են՝ անձնական արդյունավետությունը, հետազոտությունների կառավարումը և հաղորդակցությունը:

Մարդկային ռեսուրսների կառավարման մոդելի ռազմավարական ուղղությունները հետևյալն են.

- ✓ անձնակազմի անձնական զարգացում և բարեկեցություն.
- ✓ հետազոտական գործունեության պլանավորում.
- ✓ մասնագիտական և կարիերայի զարգացում.
- ✓ հետազոտական գործունեությունը խթանող մեխանիզմների բացահայտում.
- ✓ պատասխանատվության շրջանակի մշակում հետազոտության արդյունքների վերաբերյալ.
- ✓ աշխատանք հետազոտության այլ մասնակիցների կամ շահառուների հետ.
- ✓ անձնակազմի հետազոտական գործունեության մոնիթորինգ:

Նշենք, որ այս համալսարանում մարդկային ռեսուրսների կառավարման ընդհանուր տեսականը, թեպետ, կառուցվածքային առումով տարբերվում է նախորդ մոդելից, այնուամենայնիվ, հետազոտական կարողությունների զարգացման համալիրում նույնպես շեշտադրվում են բարձրագույն կրթական համակարգին հատուկ մարդկային ռեսուրսների կառավարման հիմնական՝ մասնագետ-հետազոտողի արդյունավետության, հետազոտության կառավարման և մասնագետ-հետազոտողի սոցիալական փոխգործողության՝ որպես սոցիոմետ ազդեցության, ռազմավարական ուղղությունները:

Մեթոդների համալսարան. Նմանատիպ մոդել է առաջարկվում նաև Մեթոդների համալսարանի կողմից: Մարդկային ռեսուրսների կառավարման կառուցվածքում մշակվել է անձնակազմի հետազոտական գործունեության զարգացմանն ուղղված ռազմավարական ծրագիր, որը ներառում է մասնագիտական հաղորդակցման, անձնակազմի սոցիալական ակտիվության և ներ-/արտա-համալսարանական գործունեության կառավարման հետևյալ բաղադրատարրերը.

- մասնագիտական հաղորդակցում և գործունեություն, որը ներառում է՝
 - o գիտական համաժողովներին և կոնֆերանսներին մասնակցություն.
 - o գիտական հրատարակությունների մոնիթորինգ.
 - o անձնակազմի արտահամալսարանական հաղորդակցում համալսարանի շահառուների հետ.
 - o աղբյուրագիտական/գրադարանային ակտիվություն.
- անձնակազմի սոցիալական ակտիվություն, որը ներառում է՝
 - o ժամանակի տնօրինման հմտություններ.
 - o սոցիալական կապեր հաստատելու հմտություններ.
 - o հետազոտական նպատակադրվածություն.
 - o հետազոտողի էթիկայի նորմերի պահպանում.
- անձնակազմի ներհամալսարանական և արտահամալսարանական գործունեության կառավարում, որը ներառում է՝
 - o կարիերայի զարգացում և աշխատաշուկայում ներկայացում.

- o անձնակազմի մասնագիտական ձեռքբերումների վերաբերյալ տվյալների բազայի վարում.
- o գործատուի հետ փոխադարձ կապ [2; 4]:

Հատկանշական է, որ մարդկային ռեսուրսների կառավարման համալիրում աչքի են ընկնում անձնակազմի ինչպես ներհամալսարանական, այնպես էլ արտահամալսարանական հաղորդակցմանն ուղղված պլանավորման աշխատանքները, որոնք կարող են միավորվել ենթածրագրերի շրջանակներում՝ ըստ կառավարման ռազմավարության այս կամ այն բաղադրատարրի:

Եզրակացություն

Մարդկային ռեսուրսների կառավարման վերոնշյալ մոդելները, թեպետ ունեն ծրագրային տարբերություններ, այդուհանդերձ, աչքի են ընկնում բարձրագույն ուսումնական հաստատության պրոֆեսորադասախոսական անձնակազմի հետազոտական կարողությունների զարգացման ռազմավարության որոշակի ընդհանրություններով: Այդ ընդհանրությունները, թերևս, լավագույն ցուցանիշն են այն բանի, թե ժամանակակից աշխարհում ինչ միտումներ են ձևավորվում մարդկային ռեսուրսների կառավարման ոլորտում, մասնավորապես, բարձրագույն կրթական համակարգում, ինչպես է ընկալվում մասնագետ-հետազոտողը, կարողությունների ինչպիսի «փաթեթ» է համարվում անհրաժեշտ՝ հասարակության մեջ առաջադեմ և մրցունակ մասնագետ համարվելու համար [3; 6]:

Պատահական չէ, որ բոլոր թվարկված համալսարաններում մարդկային ռեսուրսների կառավարման տեսանելի արդյունքը համարվում է գերազանցապես անձնակազմի հետազոտական կարողությունների բարելավումն ու խորացումը և պոզիտիվ ազդեցությունը հասարակության զարգացման վրա, ինչը կարող է արտահայտվել հասարակության մեջ մասնագետ-հետազոտողի ներգրավվածության աստիճանով, աշխատաշուկայում հետազոտության արդյունքների կիրառման փաստով կամ էլ՝ հետազոտողների միջառարկայական և արտահամալսարանական հաղորդակցման միջոցով:

Օգտագործված գրականության ցանկ

1. Բրիստոլի համալսարանի կայքէջ, <http://www.bristol.ac.uk/doctoral-college/current-research-students/ppd/course-directory/>:
2. «Կրթության ոլորտում էթիկայի, թափանցիկության և ազնվության համաեվրոպական հարթակ» (ETINED) ծրագիր կայքէջ՝ <http://www.coe.int/en/web/ethics-transparency-integrity-in-education> :
3. Ն. Հակոբյան, Վ. Պողոսյան, Ա. Խաչատրյան, Սովորողների բարոյահոգեբանական զարգացման և հետազոտական կարողությունների ձևավորման խնդրի շուրջ, Հետազոտական կարողությունների զարգացման միջազգային գիտաժողով, (18 հունիսի, 2021), Գիտական հոդվածների ժողովածու, 78-86:
4. Մելբուրնի համալսարանի կայքէջ, <https://gradresearch.unimelb.edu.au/developing-my-skills/development-and-training/communication-and-writing/> :
5. Վոլվերհամփթոնի համալսարանի կայքէջ, <https://www.wlv.ac.uk/research/the-doctoral-college/research-students/research-skills-development-workshops/> :
6. Vanderstraeten A., 'Human Resource Management and Performance', Academia Press, Gent (BE), 2014. A. Vanderstraeten, "The HRM Cockpit: an instrument for developing and evaluating sustainable HRM in an organization", Sustainable HRM and Employee Well-Being, Proceedings. p.1-27, Ghent University (BE), 2015. Կայքէջ՝ <https://biblio.ugent.be/publication/7003407> .