
**ՄԿՋԲՈՒՆՔԱԳԻՏՈՒԹՅԱՆ
ԿԱԴՐԱՑԻՆ ԱՊԱՀՈՎՄԱՆ ՀԻՄՆԱԽՆԴԻՐՆԵՐԸ**

ԳՅՈՒՐՁՅԱՆ Ա. Ս.

Կառավարման յուրաքանչյուր ծրագրային հետազոտության համար սկզբունքների ընտրության, սկզբունքային ապահովման ձևավորման և կիրառման աշխատանքներում խնդիրների լուծման և վճիռ ընդունելու պարտավորությունը հիմնականում բաժին է ընկնում հետազոտությունն իրականացնող մասնագետին: Այդ խնդիրների բազմազանությունը և յուրաքանչյուրում իր պայմանների տարբերությունն ու զգալի առանձնահատկությունների առկայությունը, ինչպես նաև միանըջանակ գործնական լուծումների բացակայությունը հնարավորություն չեն տալիս, մասամբ նաև նպատակահարմար չեն դարձնում նախ այդպիսի դեպքերի մանրամասն ցանկի և նկարագրի ձևավորումը, ապա և դրանցից յուրաքանչյուրի լուծման կոնկրետ ցուցումների մշակումն ու կիրառության համար առաջարկումը: Հետազոտողն ինքը պետք է սկզբունքագիտական ընդհանրական դրույթներն ու մոտեցումները հարմարեցնի տվյալ կոնկրետ դեպքի պայմաններին և դրանց համար ստանա խնդիրների լուծումներ:

Այսպիսով, կառավարման հետազոտություն իրականացնողի գործառույթների շրջանակը բավական լայն է. նա խորապես ճանաչելու է քննարկվող խնդիրն իր մանրամասնության մեջ, բացահայտելու և գնահատելու է այն ծնող պատճառներն ու ոլորտում առկա պայմաններն ու դրանց ազդեցությունը փնտրվող լուծման վրա, ծանոթ է լինելու նման ուղղվածություն ունեցող խնդիրների լուծման համար կիրառվող սկզբունքների և պարադիգմների բազմությանը, դրանցից հիմնավորված ընտրություն է կատարելու դիտարկվող խնդրի պայմաններին համապատասխանող սկզբունքային և պարադիգմային ապահովումները ձևավորելու համար՝ անհրաժեշտության դեպքում պահանջվող փոփոխություններ կատարելով դրանցում, կարողանալու է կիրառել դրանք և խնդրի նպատակներին ու պահանջներին համապատասխանող լուծում ձևավորել, նաև մշակել դրա իրականացման ուղիները, միջոցառումները և այլ մասնավորեցումները: Ընդ որում, յուրաքանչյուր քայլ պետք է ստանա իր գիտագործնական բավարար հիմնավորումը, առանց որի, կասկածի տակ կարող է վերցվել խնդրի լուծման հիմնավորվածությունը, հետևապես և ակնկալվելիք արդյունքների ստացումը հետազոտությունում, ուրեմն և առաջարկվող միջոցառումների կիրառման արդյունավետությունը: Առավել ևս, հետազոտության ընթացքի հսկողությունը և արդյունքների փորձաքննությունը միշտ չէ, որ ճշտությամբ կարող են բացահայտել խնդրի լուծման սկզբունքային ապահովման հիմնավորվածությունը՝ սկզբունքների հավաստիությանը միանշանակ գնահատական տալու դժվարությունների պատճառով:

Նշենք մի հանգամանք ևս: Խնդիրների և պայմանների բազմազանությունը փաստորեն դեռ անհնար է դարձնում նաև սկզբունքային ապահովման և կիրառման այնպիսի տեխնոլոգիաների մշակումը, որոնք հնարավորություն կընձեռեն ինքնակառավարել այդ գործընթացները: Վերջինիս հիմնական գործոնը և հետազոտության որակի ապահովումը հետազոտությունն իրականացնող սուբյեկտն է, որի մասնագիտական գիտելիքի պաշարից, այն ստեղծագործաբար կիրառելու կարողությունից և ցանկությունից, ինչպես և իր աշխատանքի ու դրա արդյունքների նկատմամբ պատասխանատվության զգացումից մեծապես կախված կլինի նաև հետազոտվող խնդրի փնտրվող լուծման մակարդակը: Հետևաբար, հետազոտության հաջող ավարտի կարևոր գործոն է դառնում այն իրականացնող սուբյեկտի որակային բնութագիրը, ընդ որում՝ սկզբունքային ապահովման ձևավորման տեսանկյունից:

Ծրագրային հետազոտությունում սկզբունքների ճիշտ ընտրություն կատարելու և անհրաժեշտ մակարդակի սկզբունքային ապահովում ձևավորելու, այն տեղին և ճիշտ օգտագործելու մարդու հմտությունն ու կարողությունը ձևավորվում է ուսման և աշխատանքային փորձի կուտակման հետևանքով և կարող է կիրառվել բազմիցս: Այն մարդկային կապիտալի որոշակի տեսակ է՝ *մտավոր կամ մասնագիտական մարդկային կապիտալ*: Հետևաբար, սկզբունքները և սկզբունքային ապահովումը, ինչպես և դրանց կիրառման մասնագիտական հմտությունները կառավարման ծրագրային ապահովման (ԿՕԱ) հետազոտությունների իրականացման կարևոր և, կարծում ենք, անհրաժեշտ *կապիտալ բաղադրիչներ են*: Այստեղից հետևում է, որ սկզբունքների հետ մեկտեղ մեծապես կարևորվում են նաև դրանց ձևակերպումը, ընտրությունը և կիրառությունն ապահովող կադրերի՝ որպես նշված մարդկային կապիտալի կրողների ձևավորումն ու օգտագործումը:

Սկզբունքային ապահովման ձևավորման խնդրի բարդությունը, որի լուծման պարտավորությունը թողնվում է հետազոտողին, արդեն խոսում է վերջինիս մասնագիտական մակարդակից ակնկալվող բարձր պահանջների մասին: Եվ քանի որ գիտելիքների, առավել ևս դրանք ստեղծագործաբար կիրառելու հմտությունների ձեռքբերումը երկար ժամանակ է պահանջում, ապա որակյալ հետազոտություն իրականացնելու կարողության անհրաժեշտ շեմային մակարդակը սուբյեկտի ուսուցման միջոցով ձևավորված պետք է լինի նախօրոք, այնուհետև աշխատանքի ընթացքում խորացվի և լայնացվի՝ ըստ պահանջի և հնարավորության, ինչը կապյալանավորի նաև աշխատանքային վերընթացի աստիճաններով նրա հետագա առաջխաղացումը:

Մակայն ուսուցումը դեռ չի կարող ապահովել գիտելիքի այնպիսի ընդգրկուն և հարուստ պաշար, որը հնարավորություն կընձեռեր սուբյեկտին արդյունավետ գործելու իր գործունեության բոլոր ոլորտներում: Եթե գործունեության արդյունավետության և ստացվող արդյունքների որակի բարձրացման պահանջի տեսանկյունից աշխատանքի բաժանումը անհրաժեշտություն էր, եթե որևէ գործունեության հաջողությունը կախված է սուբյեկտի՝ դրան վերաբերող անհրաժեշտ գիտելիքի

առկայությունից, ապա առաջանում է նաև այդ սուբյեկտի մասնագիտացման, նրա որոշակի ուղղվածության մարդկային կապիտալը ձևավորելու կամ արդեն առկա այդպիսի մարդկային կապիտալն իր ուղղվածությանը համապատասխանող գործունեության մեջ կիրառելու խնդիր: Առաջինը մասնագիտական գիտելիքների կիրառման խնդիր է: Չնայած այս խնդիրների սերտ կապին ու փոխազդեցությանը, հաճախ նաև դրանց միաժամանակ կամ համատեղ լուծում տալու հնարավորությունը՝ դրանք իրենց էությանը գործունեության տարբեր՝ ուսուցման և պատրաստի կադրերի օգտագործման ոլորտներ են, և նշված խնդիրների արդյունավետ լուծումը պահանջում է դրանց առանձնահատկություններին համապատասխան մոտեցումների օգտագործում:

Մարդկային կապիտալը մասնագիտացնելու կամ սուբյեկտի մեջ որոշակի ուղղվածության մասնագիտական մարդկային կապիտալ ձևավորելու համար պահանջվում է նախ *գիտելիքի մասնագիտացում*, գիտությունների՝ որպես գիտելիք ստեղծող ինստիտուցիոնալ միավորների մասնագիտացում, առանձնացում, սահմանազատում: Համընդհանուր կամ լայն ընդգրկումով (այլ կերպ՝ հանրագիտարանային) գիտությունների և հանրագիտականների դարը վաղուց անցել է, պետք են միայն որոշակի ընդգրկումով մասնագիտացված գիտություն-ինստիտուտներ, հետևաբար և դրանց շրջանակում մասնագիտացված կադրեր: Այս գործընթացը կարելի է անվանել գիտության ինստիտուցիոնալացում: Հետևաբար, անհրաժեշտ են նաև այդ ինստիտուտների առանձնացման հիմնավորված մոտեցումներ, որոնց մշակումը և օգտագործումը հիմք կդառնա նաև վերը նշված խնդիրների լուծման համար:

Եթե հիմնավորվի սկզբունքագիտությունը որպես գիտության ճյուղ առանձնացնելու նպատակահարմարությունը, և իրողություն դառնա այդ բնագավառում ստեղծված գիտելիքի կիրառումը մարդկային գործունեության ոլորտներում, մասնավորապես՝ անհրաժեշտություն կամ նպատակահարմար համարվի ԿՕԱ հետազոտություններում, ապա առաջանում է նաև այդ ուղղվածության մարդկային կապիտալի ձևավորման, սկզբունքագետ կադրերի պատրաստման և օգտագործման խնդիր: Դրա արդյունավետ լուծումը կպահանջի մի շարք ենթախնդիրների բազմակողմ հետազոտություն: Այդ թվում ներառվելու են նաև մասնագիտական կրթության շարունակականության և աշխատանքային փորձով գիտելիքների ընդլայնման, ինչպես նաև ուսուցման և աշխատանքի մասնագիտացման աստիճանի՝ մասնագիտական գիտելիքի նեղ կամ լայն շրջանակի հիմնավորման խնդիրները: Դրանց լուծումը, ինչ խոսք, պայմանավորված է նաև մասնագիտության և դրան առնչվող գիտելիքի առանձնահատկություններով, կիրառման ոլորտի ընդգրկման աստիճանով, որը ներառում է մարդկային գործունեության համարյա ողջ ասպարեզը: Պակաս կարևոր չեն նաև գիտության տվյալ ոլորտի զարգացման մակարդակը և փոփոխության արդյունավետությունը, միջազգային կապերի և համագործակցության մակարդակը, կրթական համակարգի և ուսուցանող կադրերի հնարավորությունները և այլ հանգամանքներ: Դրանք անպայման պետք

է հաշվի առնվեն հետազոտություններում: Սակայն առկա են նաև ընդհանրական բնույթի պայմաններ, որոնք խնդրի լուծման գիտելիքային հենքի ոչ պակաս կարևոր բաղադրիչներ են, մանավանդ, եթե նկատի է առնվում գլոբալացման և ինտեգրման այժմյան արդյունավետ գործընթացները կյանքի համարյա բոլոր բնագավառներում: Թվարկած պայմանների հաշվառումով ստորև համառոտակի ներկայացնում ենք վերը նշված խնդիրների լուծմանն ուղղված մի քանի փորձագիտական դատողություններ:

- Գործունեության և որևէ գործողության իրականացման համար սկզբունքային և պարադիգմային ապահովումների անհրաժեշտությունը¹ կյանքի բոլոր ոլորտներում և փուլերում, ինչպես և ներքին ու արտաքին միջավայրերում տարաբնույթ հարաբերությունների կանոնակարգման ու կառավարման գործառնություններում հուշում է, որ յուրաքանչյուր անհատ սկզբունքագիտական որոշակի գիտելիքներ պետք է ունենա՝ անկախ իր մասնագիտացման ուղղությունից և կրթական մակարդակից: Ուստի սկզբունքագիտության հիմունքների մասին գիտելիքներ պետք է հաղորդել արդեն հանրակրթական համակարգում՝ միջնակարգ կրթության ընթացքում:

- Նույնանման հիմնավորումով, սակայն, արդեն մասնագիտական գործունեության բնագավառում օգտագործվելու նպատակադրումով, անհրաժեշտ է հատուկ կուրսերի միջոցով սկզբունքագիտական գիտելիքներ հաղորդել մասնագիտական (միջնակարգ, բարձրագույն, հետբուհական) ուսուցման ընթացքում: Կուրսերի թիվը, կազմը, ծավալը և բովանդակությունը որոշելու է ուսումնական հիմնարկը կամ դեկանատ (պատասխանատու) մարմինը տվյալ մասնագիտության առանձնահատկությունների և մասնագետի հետագա աշխատանքի ուղղվածության հաշվառումով՝ նկատի ունենալով նաև այն կազմակերպությունների պահանջները, որոնց համար պատրաստվում են մասնագետ կադրերը:

- Սկզբունքագիտության ինստիտուցիոնալ առանձնացումը, որպես գիտության ճյուղ, օգտակար է դարձնում սկզբունքագետ մասնագետների պատրաստումը: Ընդ որում, նկատի ունենալով ընդհանրական սկզբունքագիտության և կոնկրետ ոլորտային սկզբունքագիտության տարբերությունները՝ նպատակահարմար է դրանց պահանջներին համապատասխան, սկզբունքագետ մասնագետների առանձնացված պատրաստումը

ա) ընդհանրական սկզբունքագիտության բնագավառում աշխատելու համար, հիմնականում սկզբունքագիտության զարգացման ուղղությամբ, որպես սկզբունքագետ տեսաբան-գիտնականներ,

բ) ոլորտային ծրագրային մշակումների համար՝ սկզբունքային ապահովման և պարադիգմային ապահովման հետազոտություններ իրականացնելու նպատակով: Այսպիսի ոլորտային սկզբունքագետ մասնագետի պարտականությունները չեն

¹ **Գյուրջյան Ա.**, Կառավարման ծրագրային ապահովման հետազոտության սկզբունքային և պարադիգմային ապահովման գաղափարը և ձևավորման մոտեցումները (Հանրային կառավարում, 2006, N 2, էջ 91-101):

սահմանափակվում տվյալ ոլորտին առնչվող հետազոտություններում սկզբունքների և պարադիգմերի ընտրությամբ և դրանց հիման վրա հետազոտության համապատասխան ապահովումների ձևավորմամբ: Պահանջվում է նաև դրանց գործնական կիրառում տվյալ հետազոտությունում: Ե՛վ մեկը, և՛ մյուսը պահանջում են ոլորտի գործունեությանն առնչվող մասնագիտական խոր գիտելիքներ: Հետևաբար, ոլորտային սկզբունքագետ մասնագետի առանձնահատկությունը դրանում ճյուղային և սկզբունքագիտական մասնագիտությունների համատեղումն է: Այն չի նույնացվում ճյուղային (ոլորտային) մասնագետին սկզբունքագիտական գիտելիքներ հաղորդելուն (որի նպատակահարմարությունը նշեցինք նախորդ կետում), այլ դառնում է նրա մասնագիտության անբաժան բաղադրիչը:

• Աշխատանքի բաժանումը, հետևաբար և մասնագիտացումը, կատարվելիք աշխատանքների ընդգրկման տեսանկյունից² տարբեր կարող են լինել: Ընդունված է տարբերակել «*նեղ և լայն մասնագիտացում*» տերմին-հասկացությունները, որոնք որոշակի պայմանականություն ունեն, քանի որ դրանցում որոշակիացված չէ նշված ընդգրկման քանակական կողմը: Պարզ չէ նաև մասնագիտության ազդեցական կամ մանրամասնեցման աստիճանը, քանի որ համակարգային մոտեցման դեպքում մասնագիտությունների աստիճանակարգային նկարագրի որևէ մակարդակում առանձնացված մասնագիտությունը կարող է հաջորդող մակարդակներում տրոհվել առանձին ենթամասնագիտությունների: Դրանցից յուրաքանչյուրը կարող է դառնալ համեմատաբար ավելի նեղ ընդգրկումով մասնագիտացման ուղղություն: Օրինակ, կառավարման մասնագիտության կազմում կարելի է առանձնացնել կառավարման ծրագրային ապահովումը: Հաջորդ մակարդակում կարելի է առանձնացնել կառավարման կամ դրա բաղադրիչների սկզբունքային և պարադիգմային ապահովումների ձևավորման մասնագիտացումը և այլն:

Մյուս կողմից, այդպիսի որոշակիացում կարող է կատարվել որոշակի պայմանների համար, այդ թվում՝ նկատի ունենալով մասնագիտացման ուղղվածությունը, մասնագիտացումը ձևավորելու և կիրառելու ոլորտները, կատարվելիք մասնագիտացված աշխատանքի կապերի սերտաձման աստիճանը այլ աշխատանքների հետ և դրանց միաժամանակյա կամ փոխկապվածության մեջ իրականացնելու անհրաժեշտությունը, աշխատանքում տվյալ մասնագիտությամբ կատարվելիք աշխատանքների ծավալը և կրկնողությունը, գիտելիքային հենքի ընդգրկմանը ներկայացվող պահանջները: Ուստի, կարծում ենք, որոշակի նպատակահարմարություն «*նեղ և լայն մասնագիտացում*» տերմինների օգտագործման համար կա՝ ենթադրելով դրանք որպես որակային բնութագրեր, ընկալելով որպես *նեղ և լայն առումով մասնագիտությունների փաթեթներ*, որոնց կազմը կոնկրետ դեպքերում որոշակիացվելու է առկա պայմաններին և պահանջներին համապատասխան: Այն ժամանակի ընթացքում կարող է փոփոխվել, եթե կանխա-

² Այստեղ նկատի ունենք մասնագիտացման աստիճանի բնութագիրը կատարվելիք աշխատանքների կազմի տեսանկյունից: Մասնագիտացման մակարդակի խնդիրը, որպես տվյալ մասնագիտության գիտելիքային հենքի իմացության որակային բնութագիր, այստեղ չի դիտարկվում:

տեսելի են այդ պայմանների և պահանջների զգալի փոփոխություններ: Ընդ որում, անհրաժեշտ է տարբերել խնդրի լուծման մոտեցումները մասնագիտացման ձևավորման և կիրառման (ուսման և աշխատանքի) գործընթացներում:

• Ուսուցման գործընթացում խիստ նեղ մասնագիտացումը վնասակար կարող է լինել պատրաստվող կադրի հետագա օգտագործման տեսանկյունից (աշխատատեղերի սահմանափակ թիվ և գործազրկության վտանգ, աշխատանքի ոչ մեծ դաշտ և առաջընթացի փոքր հնարավորություններ, ինքնուսուցման և զարգացման, ինչպես և վերամասնագիտացման սահմանափակումներ այդպիսի նեղ մասնագիտությունում և այլն): Այս առումով ուսուցումը նպատակահարմար է իրականացնել *նեղ մասնագիտացման լայն կամ ընդարձակ փաթեթին* համապատասխան: Դա հնարավորություն կտա պատրաստվող մասնագետին օգտագործել ինչպես այդ փաթեթի տարբեր մասնագիտությունների, այնպես և խոշորացված (դրանց ինչ-որ չափով միավորված) մասնագիտության գործառնությունների բնագավառում:

Կիրառման ոլորտում, կախված պայմաններից և կատարվելիք աշխատանքների կազմից, կադրի մասնագիտությունն ավելի հաճախ օգտագործվում է իր ավելի նեղ տարբերակով, չնայած չի բացառվում նաև ամբողջական փաթեթի օգտագործումը տվյալ աշխատատեղում: Այդ առումով հատկանշական է վերոհիշյալ «բ» ենթակետում ճյուղային սկզբունքագետ մասնագետի՝ հնարավոր լայն ընդգրկումով պատրաստման և օգտագործման վերաբերյալ մեր առաջարկությունը:

• Մասնագիտական գիտելիքների և հմտությունների ընդլայնման միջոցների թվում իր ուրույն տեղն ունի աշխատանքային փորձը, որի տեսակարար կշիռն ընդհանուր գիտելիքային հենքում աստիճանաբար ավելանում է տվյալ մասնագիտությամբ աշխատանքի տևողության ավելացման հետ: Այս հնարավորությունն ավելի մեծ չափով օգտագործվելու և դրանում աշխատողի մղումներն ավելացնելու համար նպատակահարմար ենք համարում իրականացնել հետևյալ միջոցառումները.

ա) ինքնուրույն աշխատելու և վճիռներ ընդունելու ավելի լայն հնարավորություններ ստեղծել մասնագետ կադրերի համար՝ իրենց գործառնությունների շրջանակում և հնարավորությունների սահմաններում՝ միաժամանակ բարձրացնելով պատասխանատվությունն այդ վճիռների բարձրը հիմնավորվածության և ակնկալվելիք արդյունքների ստացումն ապահովելու գործում,

բ) ունենալ աշխատանքի գործընթացի և արդյունքների հսկողության արդյունավետ գործող համակարգ,

գ) տարբեր միջոցներով աշխատողի մեջ ձևավորել անհատական մղումներ և զարգացնել իր պարտականությունների բարձրորակ կատարման ու անձնական նախաձեռնության ակտիվացման գործը՝ այդ նպատակով օգտագործելով ինչպես ստուգման, պարբերական գնահատման (ատեստավորում) և պաշտոնական պատասխանատվության լծակները, այնպես և բարձր արդյունքների համար տարբեր բնույթի խթանումների համակարգը՝ ներառելով պաշտոնական արդարացված առաջխաղացումը և վարձատրության հավելումները:

• Գործունեության գիտելիքային հենքի ընդլայնման, մասնագիտացման ուղղություններում փոփոխությունների և տեխնոլոգիական նորամուծությունների հետևանքով աշխատողի մասնագիտական առաջընթացը և ժամանակի պահանջներին համապատասխանությունն ապահովելու նպատակով անհրաժեշտ է ուշադրություն դարձնել մասնագիտական ուսուցման շարունակականությանը նաև աշխատանքային գործունեության ընթացքում: Յուրաքանչյուր կազմակերպություն, որն ընտրվելու է այս նպատակի համար, հիմնավորելու և իրականացնելու է իր առանձնահատկություններին և հնարավորություններին համապատասխան միջոցառումներ: Դրանց թվում կարող են ընդգրկվել կարճատև ուսումնական կուրսերը, տեսագործական պարապմունքների, գիտատեխնոլոգիական նորությունների քննարկումների, ստեղծագործական հավաքների կազմակերպումը, այլ կազմակերպությունների գործունեության ուսումնասիրումը և փորձի փոխանակումը, շնորհալի աշխատողների համար մասնագիտական ավելի բարձր մակարդակի ուսուցման հնարավորությունների ստեղծումը և այլն: Այս միջոցառումների հնարավոր բարձր արդյունավետությունն ապահովելու նպատակով պարբերաբար պետք է հետազոտվի դրանց ընթացքը և գնահատվեն արդյունքները, ինչպես նաև համապատասխան միջոցառումներ մշակվեն, և բարեփոխումներ իրականացվեն: Դիտարժան են հետևյալ երկու հանգամանքները, որոնք հաճախ դուրս են մնում շարունակական ուսուցման միջոցառումներ կազմակերպողների ուշադրությունից: Նախ, մասնագիտական հիմնական կրթության և աշխատանքային գործունեության ընթացքում ուսուցման տեխնոլոգիաները տարբեր են ըստ էության և կազմակերպման ձևի, ուստի պահանջում են նաև տարբեր մոտեցումներ դրանց միջոցառումների մշակմանն ու իրականացմանը: Երկրորդ հանգամանքը պայմանավորված է նրանով, որ աշխատանքային ուսուցման մասնակիցների մի զգալի մասը հասուն տարիքի է: Վերջինիս ուսուցման տեխնոլոգիաները պետք է համապատասխանեն անդրագոգիայի (մեծահասակների ուսուցման գիտություն՝ ի տարբերություն մանկավարժության՝ պեդագոգիկայի) դրվածքներին:

• Որևէ գործունեության կարևորագույն բնութագիրը դրա արդյունավետության մակարդակն է: Այն մեծապես պայմանավորված է գործունեությունն իրականացնող կադրերի որակով, ինչն իր հերթին պահանջում է կադրերի ճիշտ ընտրություն, նրանց կարողությունների հիմնավորված և բազմակողմ գնահատում և նպատակային ու հնարավորինս լրիվ օգտագործում: Այս խնդիրները կառավարման բնագավառի հետազոտության առարկա են, որոնց իրագործման գործընթացում ևս իրենց տեղն ու նշանակությունն ունեն սկզբունքագիտության դրույթների կիրառությունը, սկզբունքային և պարադիգմային ապահովումների ձևավորումը՝ կոնկրետ բնագավառների առանձնահատկություններին համապատասխան: Ասվածն ամբողջությամբ վերաբերում է նաև սկզբունքագիտության բնագավառի բարձր արդյունավետության ապահովման, կադրերի ընտրության և օգտագործման խնդիրների հետազոտությանը, լուծման արդյունքների կիրառմանը:

**ПРОБЛЕМЫ КАДРОВОГО
ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПРИНЦИПОЛОГИИ**

ГЮРДЖЯН А. С.

Резюме

Важнейшей характеристикой любой деятельности является уровень ее эффективности, во многом обусловленной качественным составом осуществляющих ее кадров. Последняя, в свою очередь, предусматривает правильный отбор кадров, обоснованную и всестороннюю оценку их способностей и умений, целевое и полное использование их возможностей. Выделение принципологии в отдельную область знаний предполагает подготовку специалистов в этой сфере. Подготовка специалистов по общей принципологии важна и для отраслевых программных исследований.