

Բարձրագույն ուսումնական հաստատության վարչակառավարչական և ուսումնաօժանդակ անձնակազմի աշխատանքային գործունեության խթանման հիմնախնդիրները Ռուս-հայկական համալսարանի օրինակով*

Ստեփանյան Իվետա Կ.

*Դասախոս, Տնտեսագիտության և ֆինանսների ամբիոն,
Ռուս-հայկական համալսարան (Երևան, ՀՀ)*

 <https://orcid.org/0009-0006-9737-2338>

Iveta.stepanyan@rau.am

ՀՏԳ՝ 331.005.95/.96; EDN: PGDMZZ

DOI: 10.58587/18292437-2025.2-149

Հանգուցաբառեր և բառակապակցություններ՝ բարձրագույն ուսումնական հաստատություն, վարչակառավարչական անձնակազմ, ուսումնաօժանդակ անձնակազմ, աշխատանքային գործունեություն, աշխատանքի խթանում, մոտիվացիա, հարցում

Проблемы стимулирования трудовой деятельности административно-управленческого и учебно-вспомогательного состава высшего учебного заведения на примере Российско-Армянского университета

Степанян Ивета К.

*Преподаватель кафедры экономики и финансов,
Российско-Армянский университет (Ереван, РА)*

Аннотация. В статье рассматриваются вопросы мотивации административно-управленческого и педагогического состава высших учебных заведений на примере Российско-Армянского университета. Автор использует количественные и качественные методы исследования для оценки уровня удовлетворенности персонала, выявления ключевых проблем и факторов мотивации. Результаты исследования показывают, что на мотивацию персонала существенное влияние оказывают уровень заработной платы, рабочая среда и возможности профессионального роста. В статье предлагаются меры, направленные на повышение мотивации сотрудников вуза.

Ключевые слова и словосочетания: высшее учебное заведение, административный персонал, преподавательский состав, трудовая деятельность, трудовое продвижение, мотивация, опрос

The main issues of stimulating the work activities of administrative and teaching staff of a higher educational institution using the example of the Russian-Armenian University

Stepanyan Iveta K.

*Lecturer, Department of Economics and Finance,
Russian-Armenian University (Yerevan, RA)*

Abstract. This article explores the motivation of administrative and support staff in higher education institutions, using the Russian-Armenian University as a case study. The author employs both quantitative and qualitative research methods to assess staff satisfaction levels, identify key challenges, and determine motivation factors. The study reveals that salary levels, work environment, and opportunities for professional development significantly influence employee motivation. The article proposes measures aimed at enhancing staff motivation in universities.

Keywords and phrases: higher education institution, administrative staff, teaching staff, work activity, work promotion, motivation, survey

Բարձրագույն ուսումնական հաստատությունների անխաբան և արդյունավետ գործունեության համար բացի դասախոսական անձնակազմից, ոչ պակաս կարևոր դեր և նշանակություն ունեն նաև համալսարանը սպասարկող

ադմինիստրատիվ, վարչական և ուսումնաօժանդակ անձնակազմը:

Անձնակազմի կադրային ռազմավարության հիմնական տարրերից մեկը աշխատանքային մոտիվացիան է՝ աշխատակցի ցանկությունը

* Հետազոտությունն իրականացվել է ՀՀ գիտության կոմիտեի ֆինանսական աջակցությամբ (Գիտական նախագիծ № 25YR-5B020).

բավարարելու իր կարիքները՝ աշխատանքային գործունեության միջոցով օգուտներ ստանալով:

Դին Սփիցերն [4] իր «Սուպեր մոտիվացիա» գրքում պնդում է, որ աշխատողների 50%-ը բավական ջանք է գործադրում իրենց աշխատանքը և ընթացիկ աշխատավարձի մակարդակը պահպանելու համար, մինչդեռ աշխատողների 80%-ը, եթե ցանկություն ունենա, կարող է զգալիորեն ավելի մեծ արդյունքների հասնել աշխատանքում:

Ըստ մի շարք հետազոտողների ուսումնասիրությունների [2] մոտիվացիան կարելի է դիտարկել երկու տեսանկյունից՝ արտաքին և ներքին:

Ներքին մոտիվացիան բնորոշվում է աշխատանքի բովանդակությամբ և նշանակությամբ: Աշխատանքի նկատմամբ հետաքրքրությունն ինքն իրենով հզոր խթան է բարեխիղճ և արդյունավետ գործունեության համար: Ռոպես ներքին մոտիվացիա կարելի է նաև նշել աշխատանքի կարևորությունը, հասարակության համար դրա օգտակարությունը, ինչպես նաև աշխատանքային գործունեության համապատասխանությունը աշխատակցի համոզմունքներին:

Արտաքին մոտիվացիան ներառում է երեք բաղադրիչ՝ վարչական, տնտեսական և կարգավիճակային: Վարչականն իրենից ներկայացնում է հրամանով, հարկադրաբար կատարված աշխատանքը, իսկ սահմանված նորմերը խախտելու համար գործում են համապատասխան պատժամիջոցներ: Տնտեսական մոտիվացիան իրագործվում է աշխատանքի վարձատրության միջոցով, իսկ կարգավիճակային մոտիվացիան կազմակերպությունում աշխատակցի դիրքի փոփոխությունն է, առաջխաղացումը [5]: Իսկ մոտիվացիայի կարևոր գործիքը խթանումն է:

Ուսումնաստանողական անձնակազմը հանդիսանում է ուսումնական հաստատության ամենացածր վարձատրություն ունեցող կատեգորիան: Հիմնականում բուհերում բացակայում է նման կատեգորիայի աշխատակիցների նյութական խթանման համակարգը, որը կկապեր աշխատանքի վարձատրության մակարդակը աշխատանքի արդյունքների հետ: Որոշ համալսարաններում փորձ է արվել ստեղծել նյութական խթանման համակարգ, սակայն այն դժվար է գնահատել, քանի որ ուսումնաստանողական անձնակազմի աշխատանքը շատ բազմազան է, ունի կիրառական բնույթ, կրթական հաստատության ցուցանիշների վրա ազդում է ոչ անմիջական, այլ միջնորդավորված, բարդ է քանակապես չափել այս կատեգորիայի աշխատակիցների աշխատանքի արդյունքները, իսկ նրանց աշխատանքը գնահատելու համար անհրաժեշտ են բազմաթիվ գործոններ:

Անհրաժեշտ է նշել, որ կան բազմաթիվ գիտական աշխատանքներ նվիրված բարձրա-

զույն ուսումնական հաստատությունների անձնակազմի աշխատանքի մոտիվացիայի և բավարարվածության ուսումնասիրմանը: Այսպես, Օ. Պ. Դենիսովան [3, էջեր 379-383] իր աշխատությունում նկարագրում է բարձրագույն կրթության արդյունավետության կախվածությունը համալսարանի աշխատողների աշխատանքից: Ի. Ն. Չաբեյինան և Ի. Օ. Տրուբինան [8, էջեր 30-37] բացահայտում են գիտական դպրոցի ազդեցության կարևորությունը համալսարանի անձնակազմի մոտիվացիայի ձևովորման վրա: Նրանք շեշտում են ոչ նյութական խթանների կարևորությունը համալսարանի աշխատանքային մոտիվացիայի մեջ, հատկապես աշխատանքի բովանդակության և պայմանների հետ կապված հարցերում:

Հետազոտության շրջանակներում ուսումնասիրել է Ռուս-հայկական համալսարանի ներքին աշխատանքային կանոնակարգը [6], որտեղ ամփոփ ձևով ներկայացված են աշխատակիցների աշխատանքային գործունեության ընթացքը չխախտելով «Վ աշխատանքային օրենսգրքը [1]:

Համալսարաններում պրոֆեսորադասախոսական կազմի աշխատանքի խթանման համեմատական վերլուծության արդյունքում [7] շատ հետաքրքիր մոդելներ ենք վերհանել, սակայն վարչակառավարչական ու ուսումնաստանողական անձնակազմի աշխատանքը շատ քիչ է ուսումնասիրված:

Ռուս-Հայկական համալսարանի վարչակառավարչական և ուսումնաստանողական անձնակազմի համար աշխատանքի մոտիվացիոն մոդել կառուցելու, անձնակազմի բողոքներն ու պահանջ-մունքները հասկանալու, առկա իրավիճակի գնահատման համար հեղինակի կողմից մշակվել և իրականացվել է անանուն հարցում:

Հետազոտության իրականացման նպատակով հեղինակի կողմից կազմվել է հարցաշար, որը թույլ է տալիս գնահատել Ռուս-հայկական համալսարանի վարչակառավարչական և ուսումնաստանողական անձնակազմի աշխատանքից բավարարվածության մակարդակը, վեր հանել բավարարվածության վրա ազդող հիմնական գործոնները, ինչպես նաև բացահայտել աշխատանքային ցածր մոտիվացիայի պատճառները, և գտնել աշխատանքային մոտիվացիայի բարձրացման համար առանցքային դեր ու նշանակություն ունեցող գործոնները:

Հարցման նպատակն է՝

- ✓ հավաքագրել տվյալներ աշխատողների բավարարվածության մակարդակի վերաբերյալ,
- ✓ գնահատել բուհի աշխատանքային գործընթացում անձնակազմի ներգրավվածության մակարդակը,
- ✓ բացահայտել անձնակազմի սոցիալ-հոգեբանական մթնոլորտի և մոտիվացիայի

բարձրացման վրա ազդող գործոնների վերաբերյալ:

Մեթոդաբանություն. Հարցումն անցկացվել է անանուն օնլայն հարցերի միջոցով, որը ապահովում է պատասխանների բարձր օբյեկտիվությունն ու անձնակազմի ազնվությունը:

Հետազոտության գնահատականները թույլ կտան բացահայտել բարելավման կարիք ունեցող ասպեկտները, որոնց շտկման միջոցով կարող ենք ունենալ բարձր բավարարվածության մակարդակ ունեցող անձնակազմ:

Հարցմանը մասնակցել են Ռ-ՀՀ վարչակառավարչական և ուսումնաստանողական անձնակազմի 54 ներկայացուցիչ, որը կազմում է ընդհանուր անձնակազմի 22 տոկոսը: Նման մասշտաբն ապահովում է հարցման ներկայացուցչականությունը, թույլ է տալիս պնդել, որ հարցման արդյունքները չունեն կողմնակալության հավանակություն, կարող են ապահովել աշխատակիցների բավարարվածության մակարդակի ընդհանուր, ամբողջական պատկերացում:

1. Բավարարվածության մակարդակի գնահատումը հիմնական ցուցանիշ է, որն ընդգրկում է այնպիսի ասպեկտներ, ինչպիսիք են բավարարվածությունը ընթացիկ առաջադրանքներից, աշխատանքային պայմաններից և մասնագիտական հեռանկարներից:

2. Գոհունակության և դժգոհության գործոններ – ուսումնասիրվում են աշխատանքի դրական և բացասական կողմերը որոշելու համար, որոնք ազդում են աշխատողների մոտիվացիայի վրա, ներառյալ մասնագիտական հեռանկարները, ղեկավարության աջակցությունը և թիմային փոխգործակցության որակը:

3. Ներգրավվածություն և պատկանելություն – հարցեր՝ կապված կազմակերպության ձեռքբերումներում ներգրավվածության զգացողության հետ, որոնք ուղղված են աշխատակիցների հուզական նվիրվածության և նրանց ներգրավվածության վրա ազդող գործոնների գնահատմանը:

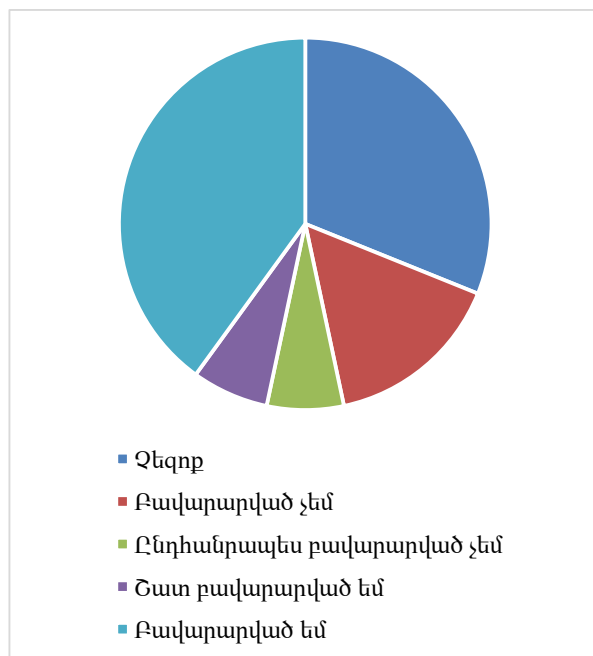
4. Մոցիայական և հոգեբանական կլիման կարևոր ցուցանիշ է, որը կապված է լարվածության, աջակցության և թիմում ընդհանուր մթնոլորտի հետ, որն ազդում է աշխատողների ընդհանուր մոտիվացիայի վրա:

5. Առաջարկություններ և նախաձեռնություններ – վերջնական հարցերն ուղղված են աշխատակիցների կողմից առաջարկությունների բացահայտմանը, որոնք, նրանց կարծիքով, կարող են օգնել բարելավել աշխատանքային պայմանները և մոտիվացիան:

Գիտական նշանակություն. Համալսարանի աշխատակիցների բավարարվածության և մոտի-

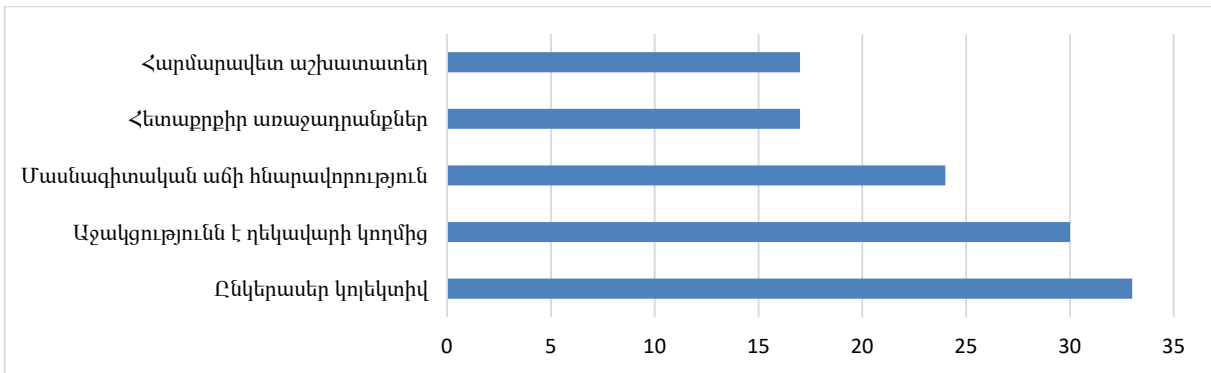
վացիայի ուսումնասիրությունը նպաստում է կառավարման գիտության զարգացմանը, քանի որ ստացված տվյալները կօգնեն ավելի լավ հասկանալ աշխատակիցների կարիքները և գտնել հավասարակշռություն նրանց շահերի և կազմակերպչական նպատակների միջև: Նման հարցումները պատկերացում են տալիս, թե ինչպես արդյունավետ մոտիվացնել աշխատակիցներին, բարձրացնել նրանց հավատարմությունը և օպտիմալացնել աշխատանքային միջավայրը ուսումնական հաստատություններում:

Ուսումնասիրենք հարցման արդյունքները: Ինչքանով եք բավարարված ձեր ընթացիկ աշխատանքով հարցին, հարցվողների 40 տոկոսը պատասխանել է, որ բավարարված է, մոտ 31 տոկոսը նշել է չեզոք պատասխան, մոտ 16 տոկոսը գնահատել է, որ բավարարված չէ, իսկ 7-ական տոկոս պատասխանել է շատ բավարարված եմ և ընդհանրապես բավարարված չեմ:



Պատկեր 1. «Որքանով եք բավարարված ձեր ընթացիկ աշխատանքից» հարցի պատասխանների արդյունքները

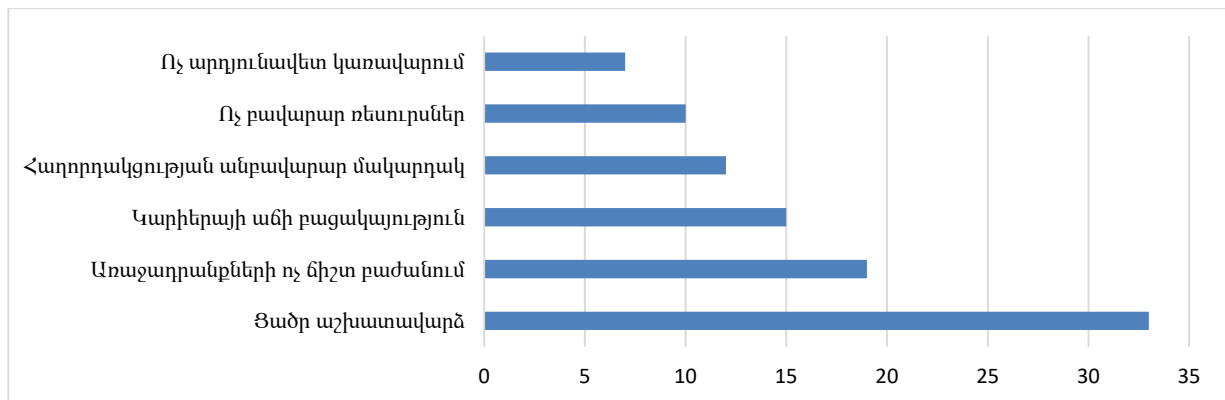
Հարցին, թե որ գործոններն են նպաստում ձեր բավարարվածության մակարդակի բարձրացման վրա, մեծամասնությունը՝ մոտ 73 տոկոս, նշել է ընկերասեր կոլեկտիվը, գրեթե 67 տոկոսը կարծում է, որ դա աջակցությունն է ղեկավարի կողմից, հարցվողների կեսից ավելին նշել է մասնագիտական աճի հնարավորությունը, հետաքրքիր առաջադրանքները ընտրել են 38 տոկոսը, նույնքան նաև հարմարավետ աշխատատեղը տարբերակն է հավաքել:



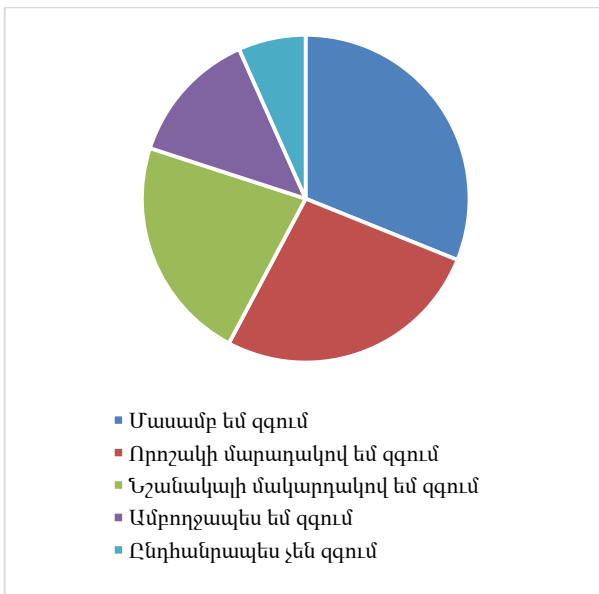
Պձանկար 2. «Ո՞ր գործոններն են նպաստում ձեր բավարարվածության մակարդակի բարձրացման վրա» հարցի պատասխանների արդյունքները

Իսկ այն հարցին, թե որ գործոններն են բերում բավարարվածության մակարդակի նվազման, մեծամասնությունը՝ 73 տոկոսը, նշել է ցածր աշխատավարձը, 42 տոկոսը՝ նշել է

առաջադրանքների ոչ ճիշտ բաժանումը, իսկ 33 տոկոսը կարծում են դա կարիերայի աճի բացակայությունն է:



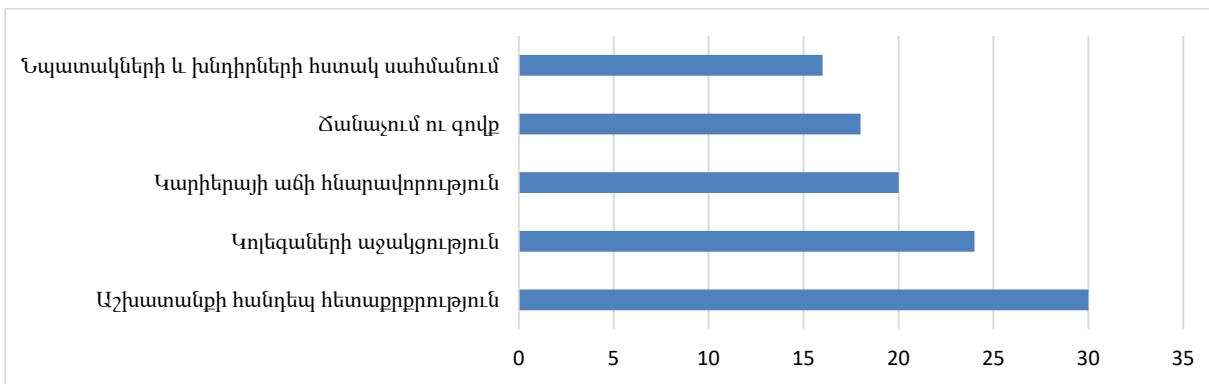
Պձանկար 3. «Ո՞ր գործոններն են բերում բավարարվածության մակարդակի նվազման» հարցի պատասխանների արդյունքները



Պձանկար 4. «Որքանո՞վ եք ներգրավված համալսարանի ձեռքբերումներում» հարցի պատասխանների արդյունքները

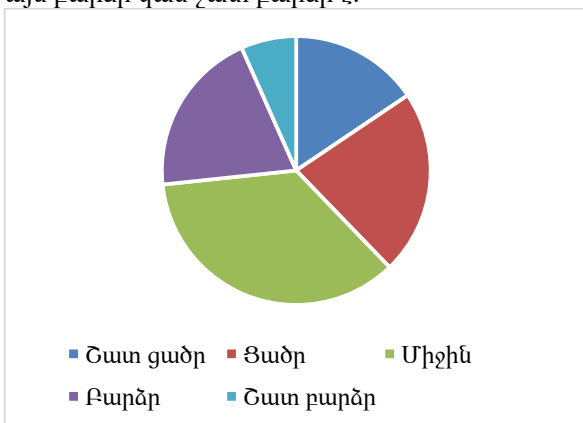
Հարցվողների 31 տոկոսը մասամբ զգում է իր անձնական ներդրումը համալսարանի հաջողությունների մեջ, որոշակի և նշանակալի մակարդակով դա զգուն են հարցվողների կեսը, իսկ 13 տոկոսն ամբողջությամբ են զգում:

Աշխատակիցների ընդգրկվածության վրա ազդող գործոնների մեջ մեծամասնությունը ընտրել է աշխատանքի հանդեպ հետաքրքրություն տարբերակը, կոլեգաների աջակցությունը, կարիերայի աճի հնարավորությունը: 40 տոկոսի համար դա ճանաչումն ու գովելն է, իսկ 36 տոկոսը գտնում է նպատակների և խնդիրների հստակ սահմանումը:

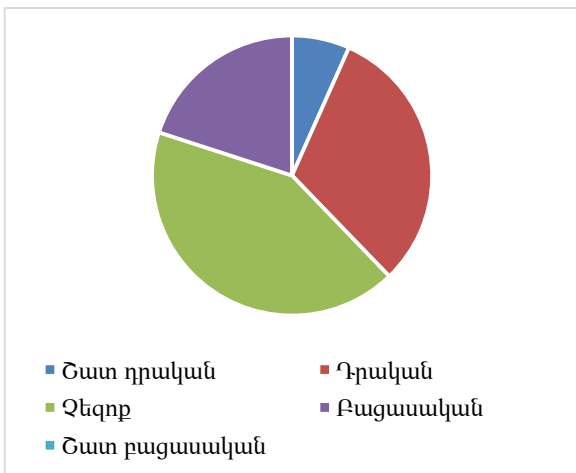


Պատկեր 5. «Ո՞ր գործոններն են ամենաշատը նպաստում ձեր ներգրավվածությանը» հարցի պատասխանների արդյունքները

Կոլեկտիվում լարվածության մակարդակը 36 տոկոսը գնահատել են միջին, ցածր կամ շատ ցածր՝ 38 տոկոսը, իսկ 26 տոկոսը կարծում է, որ այն բարձր կամ շատ բարձր է:



Պատկեր 6. «Ինչպե՞ս կգնահատեք լարվածության մակարդակը կոլեկտիվում» հարցի պատասխանների արդյունքները



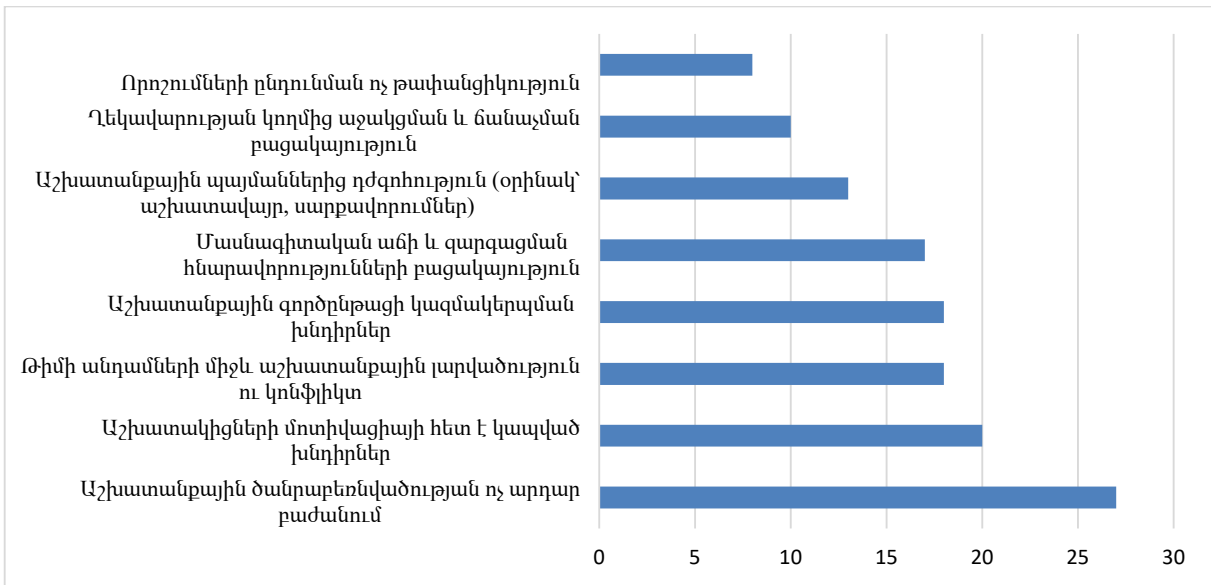
Պատկեր 7. «Ինչպե՞ս կբնութագրեք ձեր կոլեկտիվում տիրող սոցիալ-հոգեբանական մթնոլորտը» հարցի պատասխանների արդյունքները

Սոցիալ-հոգեբանական միջավայրը 20 տոկոսն է նեգատիվ գնահատել, իսկ մնացածը՝ չեզոք, դրական կամ շատ դրական:

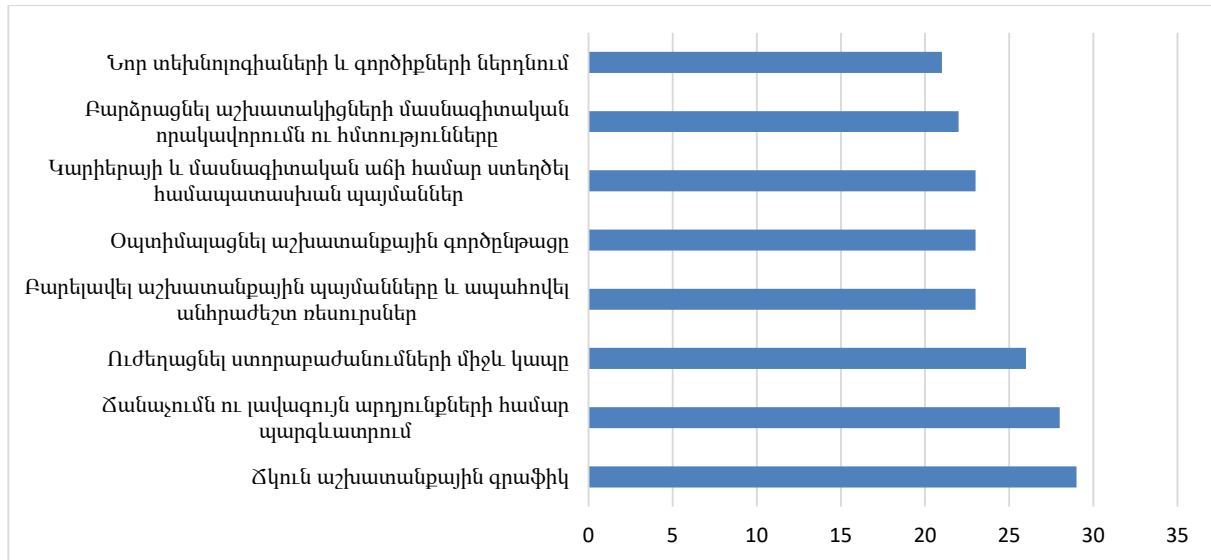
Աշխատանքային մթնոլորտի բարելավման համար ինչ խնդիրներ կան, որոնք ավելի մեծ ուշադրության կարիք ունեն հարցին 60 տոկոսը նշել է աշխատանքային ծանրաբեռնվածության ոչ արդար բաժանումը տարբերակը: 44 տոկոսը կարծում է աշխատակիցների մոտիվացիայի հետ է կապված խնդիրը, 40 տոկոսը նշել են թիմի անդամների միջև աշխատանքային լարվածությունն ու կոնֆլիկտը, նույնքան աշխատակից գտնում է, որ աշխատանքային գործընթացի կազմակերպման մեջ է խնդիրը:

Հարցման մասնակիցները նշել են նաև, թե ինչ միջոցառումներ կարող են նպաստել համալսարանի աշխատանքի արդյունավետության բարձրացմանը: 64 տոկոսը նշել է ճկուն աշխատանքային գրաֆիկը, 62 տոկոսի կարծիքով դա ճանաչումն ու լավագույն արդյունքների համար խթանումն է, 58 տոկոսը գտնում է, որ պետք է ուժեղացնել ստորաբաժանումների միջև կապը, 51 տոկոսը նշել է, որ պետք է բարելավել աշխատանքային պայմանները և ապահովել անհրաժեշտ ռեսուրսներ, օպտիմալացնել աշխատանքային գործընթացը, կարիերայի և մասնագիտական աճի համար ստեղծել համապատասխան պայմաններ, մոտ 49 տոկոսը գտնում է, որ պետք է բարձրացնել աշխատակիցների մասնագիտական որակավորումն ու հմտությունները:

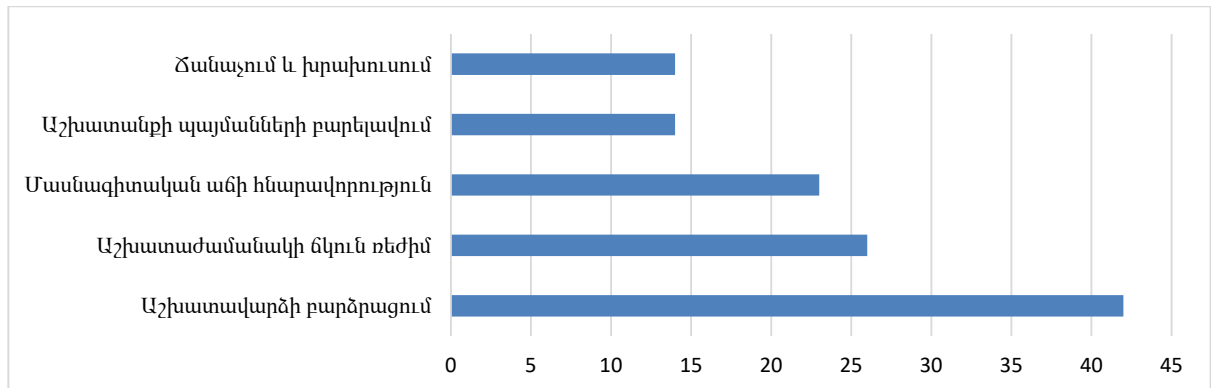
Իսկ այն հարցին, թե կոնկրետ ձեր աշխատանքային մոտիվացիայի բարձրացման վրա որ գործոնները կազդեին, 93 տոկոսը նշել է աշխատավարձի բարձրացում տարբերակը, 58 տոկոսը՝ աշխատաժամանակի ճկուն ռեժիմն է ընտրել, 51 տոկոսը՝ մասնագիտական աճի հնարավորությունը:



Գծանկար 8. «Աշխատանքային մթնոլորտի բարելավման համար ի՞նչ խնդիրներ կան, որոնք ավելի մեծ ուշադրության կարիք ունեն» հարցի պատասխանների արդյունքները



Գծանկար 9. «Ի՞նչ միջոցառումներ կարող են նպաստել համալսարանի աշխատանքի արդյունավետության բարձրացմանը» հարցի պատասխանների արդյունքները



Գծանկար 10. «Կոնկրետ ձեր աշխատանքային մոտիվացիայի բարձրացման վրա ո՞ր գործոնները կազդեին» հարցի պատասխանների արդյունքները

Հարցման վերլուծությունն իրականացնենք սովյալների համակցված քանակական և որակական վերլուծության մեթոդով: Արդյունքները ներկայացնենք մի քանի ենթաբաժիններով:

❖ Բավարարվածության մակարդակի վերլուծություն.

Հարցվածների 40% նշել է, որ բավարարված է, իսկ 7% շատ բավարարված է: Բավարարվածության վրա դրական ազդեցություն ունեն ընկերասեր կոլեկտիվը (73%), դեկավարության աջակցությունը (67%) և հետաքրքիր առաջադրանքները (38%):

Իսկ բավարարվածության նվազման վրա ազդում են ցածր աշխատավարձն (73%) ու առաջադրանքների ոչ ճիշտ բաշխումը (42%):

❖ Մոտիվացիայի և անձնական ներդրման վերլուծություն.

Հարցվողների կեսը գգում է իր նշանակալի կամ որոշակի ներդրումը համալսարանի հաջողության գործում: Սակայն կա որոշակի բաց քանի որ 31%-ը դա գգում է մասամբ: Մոտիվացիոն գործոններից ամենանշանակալին աշխատավարձի բարձրացումն է (93%), ճկուն գրաֆիկը (58%) և մասնագիտական աճի հնարավորությունները (51%):

❖ Սոցիալ-հոգեբանական միջավայրն ու աշխատանքային մթնոլորտը

Հարցվողների 36%-ը լարվածության մակարդակը գնահատել է միջին, իսկ 38%-ը՝ ցածր կան շատ ցածր: Սոցիալ-հոգեբանական միջավայրն ըստ 20%-ի կարծիքի բացասական է, ինչը համեմատաբար ցածր ցուցանիշ է:

❖ Աշխատանքի արդյունավետության վրա գործոնների ազդեցությունը

Որպես առաջնահերթություն, նշվում է աշխատավարձերի բարձրացումը, ճկուն գրաֆիկը, մասնագիտական աճի հնարավորությունները: Որպես կազմակերպչական խնդիր առանձնաձևում է աշխատանքի ծանրաբեռնվածության ոչ արդար բաշխումն ու կոլեկտիվում լարվածության ու կոնֆլիկտների նվազեցումը:

Հարցման վերջում կար նաև բաց հարց, թե ինչ հավելյալ առաջարկներ ունեն աշխատակիցները, որը կնպաստի աշխատակիցների աշխատանքային մոտիվացիայի բարձրացմանը: Ամփոփելով ներկայացված մեկնաբանությունները, կարող ենք առանձնացնել հետևյալ կարևոր կետերը.

➤ Համալսարանում կորպորատիվ մթնոլորտի և կառավարման արդյունավետության խնդիր կա: Չկան թիմային աշխատանքն ամրապնդող միջոցարումներ:

➤ Աշխատակիցները նկատում են անարդար վերաբերմունք, աշխատանքային ծանրաբեռնվածության ոչ ճիշտ բաշխում:

➤ Մոտիվացիայի բացակայություն, բռնուսային համակարգի բացակայություն, ոչ բավարար աշխատավարձ, աշխատավարձի կանոնավոր բարձրացումների բացակայություն:

Այսպիսով, ստացված արդյունքների հիման վրա կարելի է առաջարկել համալսարանում աշխատակիցների բավարարվածության և մոտիվացիայի բարձրացման նպատակով վերանայել աշխատանքի վարձատրության ու խրախուսման համակարգը, ներդնել վարձատրության արդարացի բաշխման մեխանիզմներ, ստեղծել մասնագիտական աճի հնարավորություններ:

Կարևոր է նաև բարելավել կորպորատիվ մշակույթը՝ ամրապնդելով թիմային աշխատանքն ու խթանելով երկխոսությունը աշխատակիցների միջև: Ինչպես նաև կայունացնել սոցիալ-հոգեբանական միջավայրը, կառավարել կոնֆլիկտները, ներդնել հոգեբանական աջակցության մեխանիզմներ, որոնք կօգնեն նվազեցնել աշխատանքային լարվածությունն ու բարձրացնել աշխատանքային արդյունավետությունը:

Օգտագործված գրականության ցանկ

1. ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրք, ընդունված 2004թ.-ի նոյեմբերի 9-ին
2. **Адамчук В. В.**, Экономика труда. – М.: ИНФРА-М, 2009. – 415
3. **Денисова О. П.** Взаимосвязь эффективности работы высшей школы и профессиональной успешности сотрудников вуза // Вектор науки ТГУ. 2011. № 2(16). С. 379–383.
4. **Кибанов А. Я., Баткаева И. А., Митрофанова Е. А. и др.** Управление персоналом: теория и практика. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебно-практическое пособие / под ред. А.Я. Кибанова. – М.: Проспект, 2013.
5. **Петрова Н. И.**, Система мотивации: сущность, виды, методы : учебно-методическое пособие. – Н. Новгород: Нижегород. гос. ун-т, 2011. – 64 с.
6. Правила внутреннего трудового распорядка Российско-Армянского университета https://rau.am/sveden/files/riq/Pravila_vnutr_trud_rasporjadka_19.07.2024.pdf
7. **Степанян И. К.** Сравнительный анализ систем поощряющих выплат профессорско-преподавательского состава в высших учебных заведениях Армении // Вестник Российско-Армянского (Славянского) университета (серия: гуманитарные и общественные науки). 2024. №1. URL: <https://goo.su/rzrl> (Ссылка укорочена).
8. **Трубина И. О., Забелина И. Н.** Формирование позитивной мотивации персонала вузов в процессе образования и развития научных школ // Креативная экономика. 2011. № 1. С. 30–37.

Сдана/Հանձնվել է 12.03.2025

Рецензирована/Գրախոսվել է 19.03.2025

Принята/Ընդունվել է 26.03.2025