

YDK 371113

ՏՆՏԵՍԱԳԻՏՈՒԹՅՈՒՆ

Ա. Գ. Գաբրյան

**ՑԱՆՑԱՅԻՆ ԵՆԹԱԿԱՌՈՒՑՎԱԾՔԱՅԻՆ ԸՆԿԵՐՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԿԱՂՐԱՅԻՆ ՆԵՐՈՒԺԻ
ԿԱԶՄԱԿԵՐՊՄԱՆ ԱՌԱՆՁՆԱՀԱՏԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ**

Դիտարկվում են հարցեր ենթակառուցվածքային պրոֆիլի ընկերությունների ցանցային կազմակերպման առավել տարածված ձևերի քննադատական իմաստավորման հիման վրա և առաջարկվում են կազմակերպության արդյունավետ կառավարման գործիքներ՝ օգտագործելով և հզորացնելով ցանցերի կադրային ներուժը փոփոխվող միկրոտնտեսական և հրամայական դարձած նորարարության և արդիականացման պայմաններում: Քննարկվում են հորիզոնական և ուղղաձիգ ինտեգրմամբ ենթակառուցվածքային ցանցերի երկու տեսակներ, դրանց առանձնահատկությունները և կադրային ներուժի կառավարման կառուցվածքը:

Առանցքային բառեր. ենթակառուցվածքային պրոֆիլի ցանցային ընկերություններ, կադրային ներուժ, կադրային ներուժի կառավարման համակարգ

Նոր միկրոտնտեսական պայմանները, որոնցում գործում և որոնց ստիպված են հարմարվել ռուսական ընկերությունները, որպեսզի մնան իրենց առևտրային հետաքրքրությունների հունում և լինեն գրավիչ տարբեր տիպի պետական սատարման համար, տարածվում են ոչ միայն արտադրական, այլ նաև ենթակառուցվածքային ոլորտի վրա: Դա բացատրվում է, առաջինը՝ երկրում ձևավորված ընդհանուր ինստիտուցիոնալ և տնտեսական միջավայրով, որում գործում են տարբեր պրոֆիլի և գործունեության ոլորտի ընկերություններ և ձեռնարկություններ, երկրորդը՝ տարածաշրջանային տնտեսությունների ոչ հումքային ճյուղերը և սեկտորները սպասարկող կազմակերպությունների և ձեռնարկությունների դերի բարձրացմամբ՝ ահագնացող արտաքին վտանգների պայմաններում Ռուսաստանի տնտեսության համար ժամանակակից փուլի գերակայությունների ծավալմամբ, երրորդը՝ իրենց գործունեության տեղայնացման տարածաշրջաններում ենթակառուցվածքային ընկերությունների արդիականացման ներուժի հզորացմամբ:

Տվյալ ենթատեքստում հարկ է նշել որոշակի տարածաշրջանային դետերմինանտ կազմակերպության և ենթակառուցվածքային ընկերությունների գործունեության հաշվառման կարևորությունը՝ ի լրումն համապետական հաշվառման, քանի որ «տարածաշրջանները, պետական մակարդակից պրոյեկտված կառավարչական որոշումներ ընդունելու հարցում, երկրի մակարդակի հետ համեմատած, ընդհանուր առմամբ առավել շարժուն են» [1]: Ընդ որում, որպես կանոն, խոսքը վերջին տարիներին ռուսական և համաշխարհային գործունեությունում լայն տարածում գտած ցանցային ընկերությունների մասին է, որոնք ակնհայտորեն ցուցադրում

են առավելություններն իրենց (և հարևան, ինչպես նաև բավականին հեռավոր) տարածաշրջանների ենթակառուցվածքային հիմնախնդիրների լայն սպեկտրի լուծման հարցում, ներառյալ այնպիսի ոլորտներ, ինչպիսիք են՝ շինարարությունը, առևտուրը, առողջապահությունը, կրթական, գիտական և այլ ծառայությունները:

Հաշվի առնելով վերը նշվածը, իրապես ակնհայտ է դառնում, որ բիզնեսի վարման փոփոխվող պայմաններին ցանցային ենթակառուցվածքային ընկերությունների՝ հաջողությամբ հարմարվելու գլխավոր մասը դրանց ներուժի կադրային բաղադրիչն է: Հատկապես այն բանից, թե ինչպիսի կադրային ռեսուրսների են տիրապետում այդ ընկերությունները, էապես կախված է դրանց գործունեության հաջողությունը որպես, ամբողջությամբ վերցրած, տարածաշրջանային տնտեսությունն արդիակացնող փոփոխությունների ակտիվ դերակատարներ: Մինևույն ժամանակ, ցանցային ընկերությունները, տիրապետելով որոշակի առանձնահատկության, այն պրոյեկտում են նաև ներուժի կադրային բաղադրիչի վրա, ինչը, համապատասխանաբար, ճշգրտում է կառավարչական ազդեցությունները դրանց կազմակերպման և ֆունկցիոնալ կառավարման, ինչպես նաև զարգացման վրա:

Ինչպես ցույց է տալիս ցանցային ձեռներեցության փորձը, ցանցերի առանձնահատկություններից մեկը, այդ թվում՝ նաև ենթակառուցվածքի պրոֆիլը, ընկերությունների կազմակերպչական և ֆունկցիոնալ սահմանների ընդլայնումն է, ինչպես և ելքը դեպի դինամիկ կերպով փոփոխվող համաշխարհային շուկաներ: Ցանցն աշխատում է գլխամասային ընկերության՝ իրար միջև տարբեր նշանակություններով ինֆորմացիաների փոխանակող ստորաբաժանումների միավորման պայմաններում: Ցանցային կառուցվածքների էական տարբերությունը բիզնեսի կազմակերպման այլ տիպերից արտակենտրոնացման գործընթացների ուժեղացումն է ի հաշիվ արժեքային շղթայի տարբեր տեղամասերում տեղակայված ֆիրմաներում արտադրական գործունեության համար անհրաժեշտ ակտիվների բաշխման [2]:

Կարելի է նշել, որ ցանցերն իրենց, այդ թվում՝ նաև կադրային ներուժի կառավարման մեջ առավել չափով օգտագործում են շուկայական, քան վարչարարական մեխանիզմներ: Ցանցերի մասնակիցներն ընդունում են փոխկախվածությունը և ձգտում են փոխանակել ինֆորմացիա և գիտելիքներ, համագործակցել և արտադրել պատվիրված ապրանքներ: Իսկ դա, մի շարք հետազոտողների կարծիքով, նորարական տնտեսության հիմքն է [3], այսինքն՝ ձեռներեցության կազմակերպման ցանցային ձևերը ապրիորի են՝ ուղղված դեպի նորարական գործունեությունը: Դրան համապատասխան՝ ցանցային ընկերությունների, որպես առանձնահատուկ և ենթակառուցվածքային ոլորտի առավել բարդ սուբյեկտների, աշխատանքային ռեսուրսների վերաբերյալ կառավարչական նորարարության ներդրման գործընթացը պահանջում է ինֆորմացիայի էականորեն մեծ ծավալներ, ինչպես նաև այդ ինֆորմացիայի հատուկ բնութագրեր՝ որակական և քանակական:

Դա պայմանավորած է, առաջին հերթին, նրանով, որ ենթակառուցվածքային պրոֆիլի ցանցային ընկերությունների կադրային ներուժի հենց կազմակերպման հիմքը կազմակերպության այնպիսի բնութագրերի և որակների առավելագույն օգտագործումն է, ինչպիսիք են՝ շարժունությունը, գործին ստեղծագործաբար մոտենալը, պատրաստակամությունը՝ աշխատելու ցանցի տարբեր հատվածներում, իրականացնելու նորարական ձեռնարկումներ, մեծ պատասխանատվությունը՝ որոշումներ (այդ թվում՝ կառավարչական բնույթի) ընդունելու հարցում, աշխատանքում և կառավարման մեջ ենթակոմունիկացիոն տեխնոլոգիաներ օգտագործելու ունակությունը և այլն: Սա, համապատասխանաբար, պահանջում է կադրային որոշումների ընդունմանը սատարող այնպիսի համակարգի ձևավորում, որը հիմնվում է այդ որոշումների գիտամեթոդական հիմնավորման և մաթեմատիկական մեթոդների ու նորագույն տեղեկատվական տեխնոլոգիաների օգտագործման վրա:

Ինչպես և ցանկացած կառավարում, որը տնտեսական համակարգում (կադրային ներուժը ցանցային ընկերության տնտեսական համակարգի ենթահամակարգն է) իրականացվում է կանոնավոր հենքի վրա՝ օգտվելով կառավարչական ինովացիաներից, ներկայացնում է տեղեկատվական գործընթաց և պահանջում կառավարման օբեյկտի՝ ցանցի կադրային ներուժի մասին տեղեկատվության մշտական ստացում և ժամանակին օգտագործում: Ընդ որում, աշխատանքային ռեսուրսների կառավարման մեջ նորարարություն ներդրելու դեպքում, լծորդելով դա ցանցային ընկերության նպատակների հետ և ընձեռնելով ենթակառուցվածքային ծառայություններ, անհրաժեշտ է ստեղծել ցանցի բոլոր բաժանմունքների աշխատանքային ռեսուրսների, ներառյալ տարբեր մակարդակների մենեջերների վիճակի մասին բավարար ծավալի տեղեկատվական համակարգ: Այդպիսով, ձեռնարկությունում կառավարչական նորարարություն իրականացնելուն ուղղված ամբողջական համակարգային մոտեցման պարտադիր պայման է անհրաժեշտ ինֆորմացիայի մշտադիտարկման համակարգի ստեղծումը, որը հիմք է ծառայում դիտարկվող նորարական որոշումների իրականացման արդյունավետության գնահատման համար, ներառյալ դրանց հետ լծորդված ռիսկերի վերլուծությունը, որը թույլ է տալիս նվազեցնել նման տիպի ռիսկերից առաջացած վնասները [4]:

Վերջին տարիներին տարածաշրջանային տնտեսության ենթակառուցվածքային ոլորտների ցանցավորման գործընթացների ակտիվացմամբ, ինչպես նաև ցանցային ընկերություններում կադրային քաղաքականության մեխանիզմների կատարելագործման անհրաժեշտությամբ պայմանավորված՝ գիտական հրատարակումներում հայտնվել են բազմաթիվ աշխատանքներ նվիրված տվյալ հինախնդրի ամբողջությանը: Հեղինակների մեծ մասը գտնում է, որ սխեմատիկ պատկերմամբ կարելի է առանձնացնել երկու կազմակերպչական ցանցերի բազային մոդելներ [5]. *Առաջին*՝ հիերարխիական տիպի մոդել, որում խոշոր ձեռնարկությունն իշխող դիրք է գրավում գործարար աշխատանքներում՝ հանդիսանալով գլխամասային պատվիրատու: Տարբեր

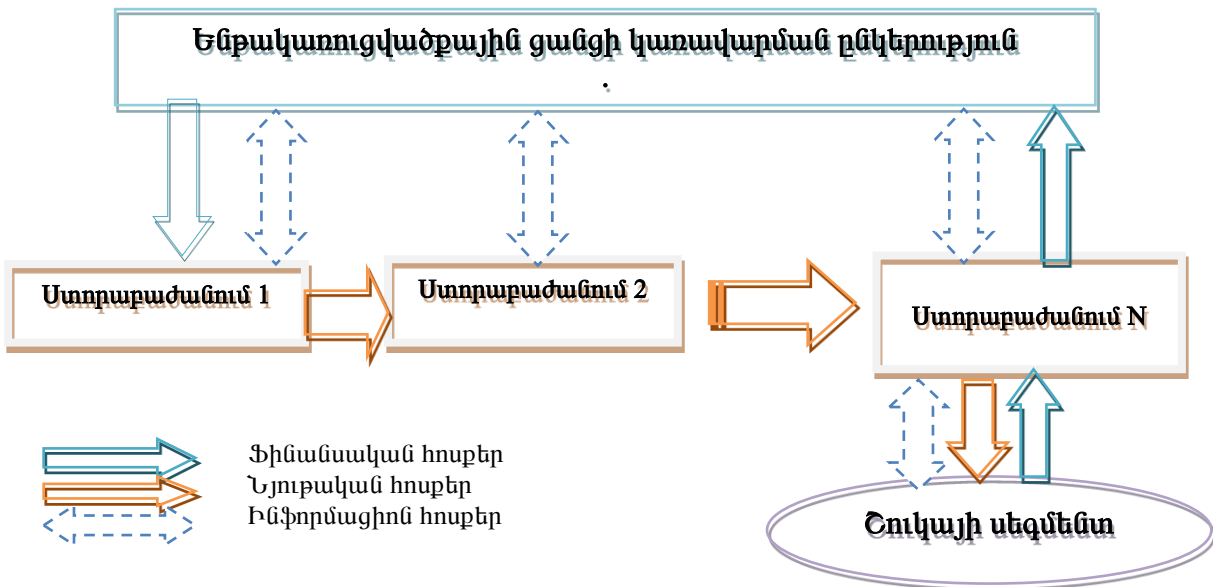
հեղինակների մոտ այդ մոդելը մեկնաբանվում է որպես «անձրևանոցային» կորպորացիայի ներքո գործող արտադրության արտոնագրային-ենթակապալային մոդել», ինչպես նաև որպես «խոշոր ընկերության ցանցային կառուցվածք, որն իր շուրջն է համախմբում ավելի փոքր չափերի ֆիրմաներ, դրանց հանձնարարելով տարբեր տիպերի հատուկ խնդիրների կատարում»: *Երկրորդ* տարատեսակը՝ իրավահավասար գործընկերների հորիզոնական մոդելն է, որը մեկնաբանվում է որպես «չափերով համադրելի ձեռնարկությունների ցանցային համախումբ, որոնց մեծամասնությունն իրավաբանորեն անկախ է, սակայն դրանք տնտեսական ոլորտում իրար նկատմամբ պահպանում են կայունության հարաբերություններ» [6]: Ինչնիցե, ցանցային, այդ թվում նաև ենթակառուցվածքային պրոֆիլի ընկերությունը կառուցվածքային ստորաբաժանումների (մասնաճյուղերի) որոշակիորեն կազմակերպված համախումբ է, որոնք փոխներգործում են ինչպես գլխամասային կազմակերպության, այնպես էլ իրար հետ: Սա համապատասխան ձևով կազմակերպում է ցանցի աշխատողների փոխադրությունը, որը որոշվում է կադրային քաղաքականության մեխանիզմներով: Նշենք որոշակի ցանցային ընկերության կադրային ներուժի կազմակերպման տիպի և կադրային քաղաքականության գործող մեխանիզմի փոխկախվածությունը: Մի կողմից՝ աշխատողների կազմակերպման (ցանցի գործունեության) ձևը որոշում է նշված մեխանիզմի լցավորումը (սուբյեկտ-օբյեկտային որոշակիություն, թիրախային նշումներ, մեթոդներ, գործիքներ, տեխնոլոգիաներ, ռեսուրսներ և այլն), մյուս կողմից՝ հատկապես կադրային ներուժի կառավարման կիրառվող մեխանիզմը դետերմինացնում է ցանցային ընկերության աշխատանքային ռեսուրսների հզորացման ուղղությունները և մասշտաբները՝ ընկերության ռազմավարական նպատակների հետ համակցված:

Այս կամ այլ կերպ, դրական սիներգիական արդյունք ստանալու նպատակով ցանցային ընկերության ստորաբաժանումներն ընդհանուր և անհատական նպատակների հասնելու համար մտնում են տարբեր տեսակի հարաբերությունների մեջ և ցանցի յուրաքանչյուր մասնակից դառնում է փոխադրությունների բարդ համակարգի տարր, որոնք նաև որոշում են կազմակերպության և կադրային ներուժի գործունեության առանձնահատկությունը: Նման համակարգի մասին խոսելով, պետք է տարբերել Ռուսաստանում առավել տարածում գտած աշխատանքային ռեսուրսների կազմակերպման երկու մոտեցում.

- խոշոր ընկերության ցանցային կառուցվածք,
- գլխամասային ընկերությանն անմիջականորեն կամ միջնորդավորված ենթարկվող ստորաբաժանումների ամբողջության ցանց:

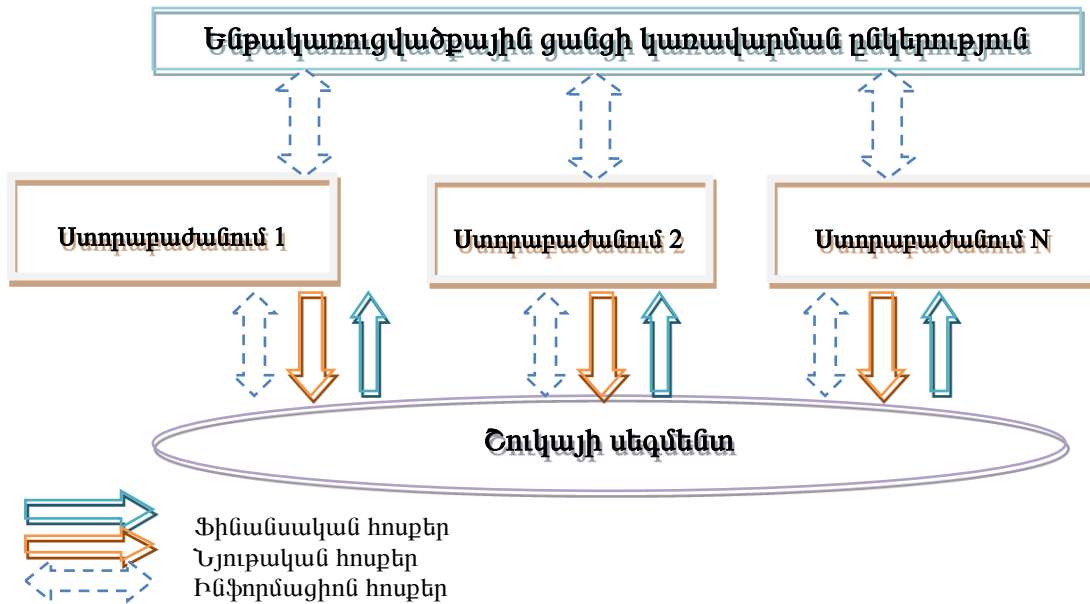
Ցանցային կազմակերպման առաջին տարբերակին համապատասխանում է ուղղաձիգ ինտեգրման մոդելը, երբ խոշոր կազմակերպությունը ցանցի կենտրոն է, որի շուրջը միավորվում են ավելի փոքրերը և/կամ միջին չափերի մասնակիցները: Գլխամասային ընկերությունը, որպես կանոն, հանդես է գալիս որպես մասնակիցներին միավորող բոլոր տիպերի աշխատանքների պատվիրատու: Ֆիրմաները կարող են ունենալ իրենց սեփական ստորաբաժանումները, որոնք

անհրաժեշտ են նրանց գործունեության համար, սակայն այդ դեպքում պետք է ապահովված լինի դրանց բիզնեսի մասնագիտացվածության բարձր աստիճանը: «Ինտեգրման տվյալ ձևում ցանցը բնութագրվում է հիերարխիացված մոդելով, որում խոշոր ձեռնարկությունը տիրապետող դիրք է զբաղեցնում բոլոր կատարվող գործողություններում» [7]: Ուղղաձիգ ինտեգրման ենթակառուցվածքային ցանցում տեղեկատվական, ֆինանսական և այլ հոսքերը տեղաշարժվում են, այսպես կոչված, «տեխնոլոգիական» շղթայով, որը և կազմվում է ստորաբաժանմունքների ամբողջությամբ, չմտնելով գլխամասային կառավարող ընկերության մեջ, ինչն էականորեն կրճատում է ծախսերը և խնայում՝ ժամանակը (նկ.1):



Նկ. 1. Ուղղաձիգ ինտեգրացիայի ենթակառուցվածքային ցանցի կառուցվածք

Իր գտնվելու վայրի տարածաշրջանում ենթակառուցվածքային ծառայություններ մատուցող ցանցային ընկերության ստեղծման գործընթացում, հնարավոր է օգտվել հորիզոնական ինտեգրման մոդելից, որի պարագայում չափերով մոտ ընկերությունների հավաքականությունը, որոնց մեծ մասը իրավաբանորեն անկախ է, սատարում են միմյանց կայունությանը՝ ցանցի ընդհանուր նպատակների հասնելու գործընթացում (նկ. 2): «Մեկ տարածաշրջանում ցանցի մասնակիցների նման համատեղ գործունեությունը (հնարավոր է միևնույն տիպի գործունեության շրջանակներում) օժանդակում է արտադրանքի (մատուցվող ծառայությունների) որակի մրցունակության աճին: Արտադրական և տեխնոլոգիական կապերը կառավարվում են ցանցի մի շարք կարևոր տարրերի միջոցով, ինչն ակտիվացնում է նորարական և արտադրական գործունեությունը, ինչպես նաև էականորեն պարզեցնում ցանցի մյուս մասնակիցների մենեջմենթը» [8]:



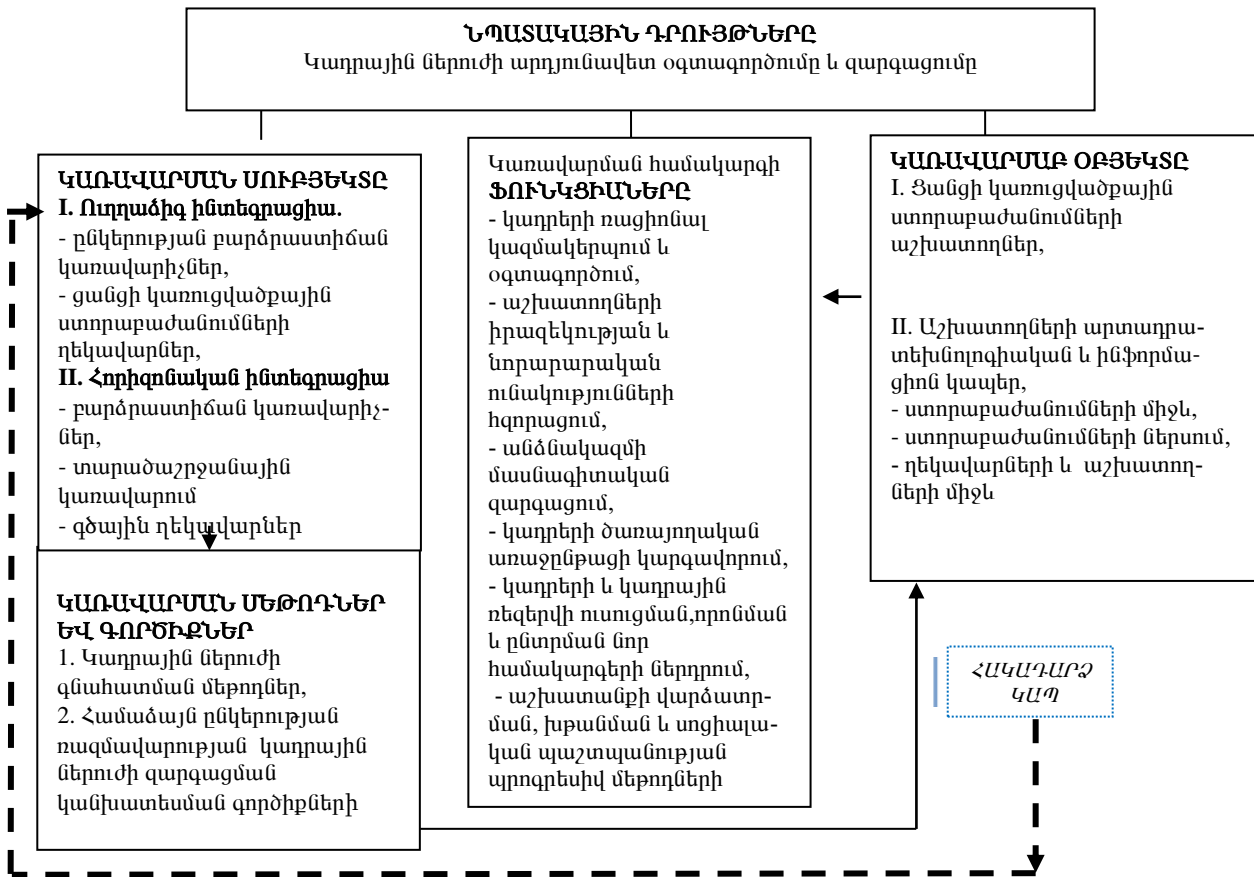
Նկ. 2. Հորիզոնական ինտեգրացիայի ենթակառուցվածքային ցանցի կառուցվածք

Ըստ մասնակիցների կողմից ցանցային ինտեգրացիայի այս կամ այլ մոդելի ընտրության՝ ձևավորվում է ցանցի կադրային ներուժի կառավարման առանձնահատուկ միջավայր: Միննույն ժամանակ ցանցային փոխազդեցության ընտրված ձևի արդյունավետությունը հատկապես որոշվում է աշխատողների առկա ներուժով, իրենց որակավորմամբ, մասնագիտական իրազեկությամբ, ընկերության մրցունակության աճին նպատակաուղղվածությամբ, նորարական ընկալմամբ, ցանցում աշխատելու պատրաստակամությամբ և այլ անհրաժեշտ որակներով, ընդ որում, ինչպես մոտակա, այնպես և ռազմավարական հեռանկարում:

Ցանցի կադրային ներուժի կառավարման մեջ նորարարության ներդրման երկարաժամկետ առավելությունների ձևավորման գլխավոր պայմաններ են.

- ի տարբերություն ավանդական կառավարման՝ կառավարչական ինովացիաների ներդրման նոր սկզբունքների հաշվառումը (մասնավորապես, տարբեր մակարդակների մենեջերների նորարարություն կատարելու ներուժի առկայությունը և/կամ հզորացումը),
- կառավարչական նորարարության համակարգային բնույթը, ինչը նշանակում է տնտեսամաթեմատիկական մոդելների և տեղեկատվական տեխնոլոգիաների, կառավարչական որոշումների ընդունման և իրականացման աջակցման համակարգերի մեծ սպեկտրի օգտագործում,
- ցանցային ընկերության բոլոր ստորաբաժանումներում նորամուծությունների անընդհատ գործընթացում կառավարչական նորարարության ինտեգրումը:

Հատկապես այս նշված սկզբունքներին հետևելը թույլ է տալիս ցանցի աշխատանքային ռեսուրսների կառավարման ոլորտում նույնականացնել նորարարությունները որպես իրական նահանջ կառավարման ավանդական սկզբունքներից, էապես փոխելով բոլոր մակարդակների մենեջերների աշխատանքի սկզբունքը (նկ. 3):



Նկ. 3. Ենթակառուցվածքային պրոֆիլի ցանցային ընկերության կադրային ներուժի կառավարման համակարգի կառուցվածքը

Ապրանքների և ծառայությունների շուկայում դերակատարների թվաքանակի աճի պայմաններում գոյատևելու համար ընկերությունը սպասարկյալի համար պետք է ստեղծի եզակի ապրանք, որը միայն իրենց նորարարական որակները հաջողությամբ և արդյունավետ կերպով ստեղծագործելու ունակ աշխատողները կարող են արտադրել: Ընկերության նպատակներին կադրային աշխատողների բարձր համապատասխանությունը մեծ նշանակություն ունի նաև նրանց նորարարական ընդունակությունների առկայությունը, մասնագիտական իրազեկության զարգացման ակտիվությունը և որակավորման բարձրացումն ապահովելու համար, նպատակ ունենալով ձևավորել ցանցային ընկերության նորարարական պահանջներին համարժեք որակներ: «Ինովացիոն կադրային ներուժի ձևավորումը հիմնվում է ոչ միայն աշխատակիցների մասնագիտական պատրաստվածության, ինչպես նաև գիտելիքների բարձր մակարդակի, այլ նաև հատուկ «ինովացիոն ունակությունների» վրա: Դրանց թվին կարելի է դասել, առաջին հերթին, աշխատանքային գործունեության գործընթացում ինքնուրույն կերպով ինովացիոն մշակումներ իրականացնելու կարողությունը, ինչպես նաև բաց լինելը ցանկացած նոր գաղափարի համար, այդ թվում ինովացիաների ընկալունակությունը և յուրացումը, արտաքին միջավայրը գնահատելը և դրա վրա ազդելը, այլ ընկերությունների փորձի յուրացնելը և այդ բոլորի հենքի վրա կարողանալ կառուցել իր կազմակերպության զարգացման հեռանկարներ» [9]:

Միաժամանակ, կարևորվում են միասնական մարդկային ռեսուրսների կառավարման համակարգի ընտրման գործընթացի նկատմամբ ընդհանուր մոտեցումները, ինչը հնարավորություն է տալիս միասնականացնել և կառավարել անձնակազմի կառավարման գործընթացները, իրականացնել հաշվառման միասնական քաղաքականություն, միօրինականացնել ցանցի անձնակազմի փաստաթղթավորումը և ստեղծել արդյունավետ, անձնակազմի շարժառիթների և աշխատանքի վարձատրման գործող համակարգ: Այս ամենը ձևավորում և արդի վիճակում է պահում բիզնես-գործընթացների պահոցը, որն ընդգրկում է ընկերության կողմից ենթակառուցվածքային բնույթի ծառայությունների ողջ սպեկտրը:

Ցանցային ընկերությունների ներուժի ռացիոնալ օգտագործման մեկ այլ արդյունավետ միջոց է պետական և մասնավոր սեկտորի համագործակցության մեխանիզմների կիրառումը, որոնք հատկապես ենթակառուցվածքային ոլորտում՝ գնալով ավելի լայն տարածում են ստանում: Ինչպես ցույց է տալիս ռուսական և համաշխարհային փորձը՝ բազմաթիվ դեպքերում պետական մասնավոր համագործակցության (ՊՄՀ) մեխանիզմի օգտագործումը ենթակառուցվածքային նախագծերի զարգացման համար կարող է դառնալ ցանցային ընկերությունների զարգացման հիմնական ուղիներից մեկը, քանի որ նման նախագծերը մշտապես լծորդվում են մեծ ծախսերի հետ և հաճախ՝ պահանջվող անհրաժեշտ ֆինանսավորման չափերը դուրս են գալիս դաշնային կամ տարածաշրջանային բյուջեի հնարավորություններից: Ընդ որում, մասնավոր ներդրողի, որպես պետության համագործակցի ներգրավումը՝ բացի ֆինանսական բեռի թեթևացումից, հաճախ թույլ է տալիս էականորեն բարելավել ընկերության կողմից մատուցվող ծառայությունների որակը: ՊՄՀ մոդելը կարող է գրավիչ լինել, ինչպես պետության, այնպես էլ մասնավոր հատվածի համար, քանի որ պետությունը բյուջեի տնտեսման պայմաններում ստանում է սոցիալական առումով անհրաժեշտ ենթակառուցվածքի ֆինանսավորման լրացուցիչ աղբյուր, իսկ մասնավոր հատվածը հնարավորություն է ունենում իրականացնել ՊՄՀ նախագծեր՝ կրճատվող պահանջարկի պայմաններում և ստանում է երկարաժամկետ եկամտի աղբյուր:

А.Г.Габоян

ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА СЕТЕВЫХ ИНФРАСТРУКТУРНЫХ КОМПАНИЙ

Рассматриваются вопросы наиболее распространенных видов организации компаний сетевой инфраструктуры на основе критического мышления и предлагаются инструменты для организации их продуктивного руководства, используя и укрепляя кадровый потенциал сетей в условиях изменяющейся микроэкономики и ставшей насущной необходимостью модернизации и инновации. Рассматриваются два вида сетевых инфраструктур с горизонтальной и вертикальной интеграцией, их особенности и структура руководства кадровым потенциалом.

Ключевые слова: *профиль компаний с сетевой инфраструктурой, кадровый потенциал, структура руководства кадровым потенциалом*

A.G.Gaboyan

ORGANIZATION PECULIARITIES OF PERSONNEL POTENTIAL OF INFRASTRUCTURAL NETWORK COMPANIES

The issues are discussed based on the critical thinking of the most common ways of personnel potential organization of infrastructural network companies and options of effective management of organization are suggested by using and empowering personnel potential of networks in the micro economical, imperative innovation and modernization conditions. Two types of infrastructural networks, their features and the structure of personnel potential management were observed by horizontal and vertical integration.

Keywords: *network companies of infrastructural profile, personnel potential, management system of personnel potential*

Գրականություն

1. **Матвеева Л.Г.** Государственная компонента инновационного потенциала региональной промышленности// Государственное и муниципальное управление: Ученые записки СКАГС. – 2012. - №2. - С.32-38.
2. **Косенкова Е.Л.** Организация, оценка и управление кадровым потенциалом сетевой компании: методы, инструменты, информационные технологии: монография. – Таганрог: Изд-во ТТИ ЮФУ, 2012. – 156 с.
3. **Баринов В.А., Жмуров Д.А.** Развитие сетевых формирований в сетевой экономике // Менеджмент в России и за рубежом. - 2007. - №1. – с.1.
4. **Рощина Л.Н.** Инновации в управлении промышленными предприятиями: проблемы, условия применения, методы реализации// Финансовые исследования. – Ростов-н/Д: РГЭУ (РИНХ), 2010.- №3 (28). – с.17.
5. **Литвинова О.В.** Концептуальная специфика сетевых форм предпринимательства в торговле// Управление экономическими системами. - 2011. -№2. – с.3.
6. **Кастельс М.** Информационная эпоха: экономика, общество и культура. - М.: ГУ ВШЭ, 2001. – 608с.

Գործընկեր **Արմենակ Գեորգի** (ՌՖ, ք.Ղնի՛ի Ռոստով) - Ղնի՛ի Ռոստովի հարապալի նաշնայի համալսարան, 8(938)01068474, a_gaboyan@souz-zastroi.ru.
Գաբոյան Արմենակ Գեորգովիչ (ՐՖ, շ. Ղոստով-նա-Դոն) – Յոճնայի Ֆեդերալնայի Անիվերսիտետ, ասպիրանտ, 8(938)01068474, a_gaboyan@souz-zastroi.ru.
Armenak G. Gaboyan. (RF, Rostov-on-Don) South Federal University, postgraduate student, 8(938)01068474, a_gaboyan@souz-zastroi.ru.

Ներկայացվել է՝ 08.04.2016թ.
Ընդունվել է տպագրության՝ 12.04.2016թ.