

# Ջեկույց

## Աշխատաշուկայի պահանջներին ՄԿՈՒ-ի կողմից ապահովող կարողությունների համապատասխանությունը վերլուծելու մասին

### Բովանդակություն

ՀԱՊԱՎՈՒՄՆԵՐԻ ՑԱՆԿ.....	2
1. ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅԱՆ ԽՆԴԻՐՆԵՐՆ ՈՒ ՄԵԹՈԴԱԲԱՆՈՒԹՅՈՒՆԸ.....	3
2. ՏՆՏԵՍՈՒԹՅԱՆ ԸՆՏՐՎԱԾ ՈԼՈՐՏՆԵՐԸ .....	5
2.1. Զբոսաշրջություն.....	5
2.2. Շինարարություն .....	7
2.3. Գյուղատնտեսություն .....	8
3. ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅԱՆ ԱՐԴՅՈՒՆՔՆԵՐԸ.....	9
3.1. Գործատուները.....	9
3.2. Աշխատողները.....	16
3.3. Շրջանավարտները .....	21
4. ԵԶՐԱԿԱՑՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ ԵՎ ԱՌԱՋԱՐԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ .....	26
4.1. Եզրակացություններ .....	26
4.2. Առաջարկություններ .....	31
Հավելված 1. Հարցաթերթիկներ.....	33
Հավելված 2. Հարցվածների ցուցակներ .....	45
Հավելված 3. Հհարցմանը մասնակցած կազմակերպություններում վերջին 2 տարվա ընթացքում վարձած աշխատողները .....	51
Հավելված 4. Գործատուների պահանջարկը աշխատողների մասնագիտությունների և որակավորման նկատմամբ.....	52
Հավելված 5. Վերապատրաստման կարիք ունեցող աշխատողների թիվն՝ ըստ մասնագիտության և հմտության .....	54
Հավելված 6. Տարբեր կարողությունների տիրապետող աշխատողներ գտնելու դժվարությունները....	56
Հավելված 7. Աշխատողների տարբեր բնութագրիչների կարևորությունը գործատուի համար.....	58
Հավելված 8. Հարցված աշխատողների թվի բաշխումն՝ ըստ տվյալ կազմակերպությունում աշխատանքի տևողության .....	60
Հավելված 9. Ուսուցում անցնել ցանկացողների բաշխումն՝ ըստ ուսուցման համար տրամադրվելիք ժամերի՝ շաբաթական.....	62
Հավելված 10. Ուսուցում անցնել ցանկացողների բաշխումն՝ ըստ ուսուցման վճարի չափի.....	63
Հավելված 11. Շրջանավարտների կողմից իրենց ուսումնական հաստատությունների գործունեության առանձին կողմերին տրված գնահատականը.....	65
հավելված 12. Շրջանավարտների օտար լեզուների իմացությունը.....	67

## ՀԱՊԱՎՈՒՄՆԵՐԻ ՑԱՆԿ

ԱՇ	Աշխատաշուկա
ԲԲԸ	Բաց բաժնետիրական ընկերություն
ԳԶՀ	«Գլոբալ զարգացումներ» հիմնադրամ
ԵԿՀ	Եվրոպական Կրթական Հիմնադրամ
ԿԶԾ	Հայաստանի կայուն զարգացման ծրագիր
ՀՀ	Հայաստանի Հանրապետություն
ՀՆԱ	Համախառն ներքին արդյունք
ՄԿՈՒ	Մասնագիտական կրթություն և ուսուցում
ՄԿՈՒԶԱԿ	Մասնագիտական կրթության և ուսուցման ազգային կենտրոն
ՆևՄ	Նախնական և միջին
ՍՊԸ	Սահմանափակ պատասխանատվությամբ ընկերություն
ՓԲԸ	Փակ բաժնետիրական ընկերություն

# 1. ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅԱՆ ԽՆԴԻՐՆԵՐՆ ՈՒ ՄԵԹՈԴԱԲԱՆՈՒԹՅՈՒՆԸ

«Գլոբալ զարգացումներ» հիմնադրամը (ԳՀՀ)<sup>1</sup> Եվրոպական Կրթական Հիմնադրամի (ԵԿՀ) աջակցությամբ և ՀՀ կրթության և գիտության նախարարության հովանու ներքո, իրականացրել է հետազոտություն, որի նպատակն էր բացահայտել աշխատաշուկայում (ԱՇ) առկա պահանջարկը նախնական և միջին (ՆևՄ) մասնագիտական կրթությամբ մասնագետների հմտությունների և կարողությունների նկատմամբ:

Հետազոտության խնդիրներն էին՝

1. գնահատել համապատասխան ոլորտներում ԱՇ-ի կարճաժամկետ և միջնաժամկետ զարգացումները՝ ՄԿՈՒ մասնագետների պահանջարկի տեսանկյունից.

2. ըստ զբաղմունքների՝ որոշարկել գործատուների կողմից մասնագիտական գիտելիքների և հմտությունների, ինչպես նաև առանցքային կարողությունների (լեզուներ, համակարգիչ, հաղորդակցում և այլն) նկատմամբ պահանջները.

3. գնահատել շրջանավարտների իրական գիտելիքների, հմտությունների ու առանցքային կարողությունների և գործատուների կողմից դրանց նկատմամբ պահանջների անհամապատասխանությունները.

4. ուսումնասիրել այդ անհամապատասխանությունների հաղթահարման ուղիները.

5. ներկայացնել ՄԿՈՒ համակարգում պատրաստվող նախնական և միջին մասնագիտական կրթությամբ մասնագետների հմտությունների և կարողությունների բարելավմանն ուղղված առաջարկություններ:

Երևանում ուսումնասիրության առարկա են եղել զբոսաշրջության և շինարարության, իսկ Տավուշի մարզում՝ զբոսաշրջության և գյուղատնտեսության ոլորտները:

Հարցումներ են իրականացվել հետևյալ կատեգորիաների անձանց շրջանում, որոնցից յուրաքանչյուրի համար մշակվել էր առանձին հարցաթերթ (հարցաթերթերը՝ տես Հավելված 1-ում)<sup>2</sup>

- գործատուներ և նրանց ներկայացուցիչներ,
- նույն կազմակերպությունների՝ նախնական կամ միջին մասնագիտական կրթություն ունեցող կամ նշված մակարդակների կրթություն պահանջող պաշտոններում աշխատողներ (միջին մակարդակի ղեկավարներ, տեխնիկներ, որակավորված բանվորներ և այլն),
- միջին մասնագիտական ուսումնական հաստատությունների՝ զբոսաշրջության, շինարարության և գյուղատնտեսության բնագավառներում հարցման պահից առնվազն մեկ տարի առաջ որակավորում<sup>1</sup> ստացած շրջանավարտներ:

Համաձայն հետազոտության տեխնիկական առաջադրանքի՝ նախատեսված էր երկու մարզերում ուսումնասիրել 15-ական կազմակերպություն (այդ թվում՝ անհատ ձեռներեցներ, ֆերմերներ) յուրաքանչյուր ոլորտից, սակայն ուսումնասիրվել են. Երևանում՝ շինարարության ոլորտի 16, զբոսաշրջության ոլորտի 15, իսկ Տավուշի մարզում՝ գյուղատնտեսության ոլորտի 16 և զբոսաշրջության ոլորտի 16 կազմակերպություն:

Յուրաքանչյուր կազմակերպությունում հարցմանը մասնակցել է մեկ ղեկավար, ինչպես նաև անձնակազմի 3-ից 5 անդամ: Հարցմանը մասնակցել է նաև Երևանի և Տավուշի մարզի միջին մասնագիտական ուսումնական հաստատությունների համապատասխան որակավորում ստացած ընդհանուր թվով 111 շրջանավարտ: Այսպիսով, բոլոր հարցվածների ընդհանուր թիվը կազմել է 349 մարդ:

Այն կազմակերպությունների ընտրանքային ցանկը, որտեղ պետք է հարցում անցկացվեր, կազմվել է՝ հիմնվելով «Սփյուռ»<sup>2</sup> տեղեկատուի տվյալների հենքի վրա:

Շինարարական կազմակերպությունների ամբողջական ցանկը բաժանվել է խմբերի՝ ելնելով ձեռնարկության չափերից: Այնուամենայնիվ, հեռախոսազանգերի միջոցով նախնական պայմանավորվածություն ձեռք բերելու փորձերը ցույց տվեցին, որ չափազանց դժվար է գտնել մեծ

<sup>1</sup> Սույն զեկույցում «որակավորում» եզրույթը նշանակում է ֆորմալ կրթության արդյունքում ձեռք բերված որակավորում, որը նշված է դիպլոմում:

<sup>2</sup> «Սփյուռ»-ը Հայաստանի կազմակերպությունների ամենամեծ ոչ պետական տեղեկատու է ([www.spyur.am](http://www.spyur.am)): Նրա տվյալների հենքը ներառում է 20.000 ընկերություն, կազմակերպություն և պետական կառույց, գործունեության 1.000 տեսակ, 15.000 արտադրանք և ծառայություն, և 1.800 ապրանքանիշ:

կազմակերպությունների ղեկավարներին, ավելին, համոզել նրանց նույնիսկ շատ կարճ ժամանակ տրամադրել հարցազրույցներին: Եղել են նաև հարցմանը մասնակցելու կտրուկ մերժումներ: Այս փուլից հետո ընտրվեցի հարցմանը մասնակցելու համաձայնություն տված կազմակերպությունները:

Երևանում զբոսաշրջության ոլորտում ընտրանքը կատարվել է 3-5 աստղանի հյուրանոցների (ներառյալ՝ միջազգային ցանցեր ներկայացնող հյուրանոցները) և զբոսաշրջային գործակալություններ թվից: Տավուշի մարզում գրեթե բոլոր գործող հյուրանոցները մասնակցել են հարցմանը:

Ինչ վերաբերում է գյուղատնտեսական օբյեկտներին, ապա դրանցից շատերը գրանցված չէին որպես իրավաբանական անձ, և ցուցակի մշակման համար անհրաժեշտ համապատասխան տվյալները (անուն, հեռախոսահամար և այլն) տրամադրել են համայնքների ղեկավարները:

Այնուամենայնիվ, զբոսաշրջության և գյուղատնտեսության ոլորտում հարցմանը մասնակցելու մերժում չի եղել:

Ընդհանուր առմամբ 48 կազմակերպություն՝ 50-ից պակաս աշխատողներով, և 15 կազմակերպություն՝ 50 և ավելի աշխատողներով, մասնակցեցին հարցմանը: Բոլոր 17 գյուղատնտեսական կազմակերպությունները 50-ից պակաս աշխատողներ ունեցողների շարքում են, քանի որ Տավուշի մարզում ավելի մեծ կազմակերպություններ չեն որոշարկվել:

Շրջանավարտների ընտրանքային ցանկը (ներառյալ՝ նրանց հեռախոսահամարները, հասցեները և այլն) ձեռք է բերվել համապատասխան քոլեջների տնօրենների միջոցով: Շատ շրջանավարտներ ընդհանրապես հասանելի չէին (մեկնել էին իրենց բնակության վայրից կամ նույնիսկ երկրից), ուստի, նրանք, ում հետ հնարավոր եղավ կապ հաստատել, մասնակցեցին հարցազրույցներին: Այնուամենայնիվ, փորձ է արվել հնարավորինս պահպանել հարցվածների գեներացիային հավասարությունը. կանայք կազմել են հարցվածների 37.8%-ը, իսկ տղամարդիկ՝ 62.2%-ը:

Հետազոտության իրականացման համար ԳԶՀ-ն ԵԿՀ պատասխանատու անձի, ինչպես նաև ծրագրի փորձագետների հետ համատեղ մշակել է հետազոտության հետևյալ գործիքները՝

- հետազոտության մեթոդաբանություն,
- հետազոտվողների ընտրանքային ցանկ,
- հարցաթերթեր,
- հարցազրուցավարների հրահանգներ,
- վերջնական զեկույցի կառուցվածք

Հարցաթերթերը մշակվել են ԵԿՀ կողմից տրամադրված մոդելային հարցաթերթիկների<sup>3</sup> հիման վրա: Նախքան հարցազրույց անցկացնելը բոլոր հարցազրուցավարները ստացել են անհրաժեշտ քանակի հարցաթերթեր, հրահանգներ և այն կազմակերպությունների ցուցակը, որոնց աշխատողները ենթակա էին հարցման: Նրանց տրամադրվել են նաև համապատասխան շրջանավարտների ցուցակները:

Գործատուի և աշխատողի հարցաթերթիկները փորձարկվեցին ԵԿՀ-ի կողմից՝ հյուրանոցի ղեկավարի և աշխատողի հետ հարցազրույցի միջոցով, և դրանից ստացված հետադարձ կապի միջոցով հարցաթերթիկները վերամշակվեցին:

Հետազոտության դաշտային աշխատանքների իրականացման համար ձևավորվել է հարցազրուցավարների 2 խումբ՝ յուրաքանչյուրն իր ղեկավարով: Հետազոտության իրականացումը ողջ ընթացքը վերահսկվել է ԳԶՀ կողմից: Նախքան հետազոտությունը սկսելը դաշտային աշխատանքներն իրականացնող խմբի համար կազմակերպվել է հանդիպում, որի ժամանակ նրանք իրազեկվել են հարցման նպատակին և ստացել հրահանգավորում հարցազրույցներն անցկացնելու ու հարցաթերթերը լրացնելու եղանակների վերաբերյալ: Դաշտային աշխատանքներն իրականացվել են նախատեսված ժամկետներում:

Հետազոտության նախապատրաստական փուլում իրականացվել է հարցաթերթերի փորձարկում Տավուշի մարզում, որից հետո դրանք ենթարկվել են անհրաժեշտ լրամշակման: Մեկ անձի հետ հարցազրույցի և հարցաթերթի լրացման միջին տևողությունը կազմել է 0.5 ժամ է:

<sup>3</sup> «Ինչպես իրականացնել տեղական աշխատաշուկայի որակական գնահատումը: Ձեռնարկ մասնագիտական ուսումնական հաստատությունների համար», ԵԿՀ, 2001:  
[http://www.etf.europa.eu/webatt.nsf/0/C12578310056925BC125701900497934/\\$file/EECA\\_LM\\_HANDBOOK\\_01\\_EN.pdf](http://www.etf.europa.eu/webatt.nsf/0/C12578310056925BC125701900497934/$file/EECA_LM_HANDBOOK_01_EN.pdf)

Դաշտային աշխատանքներն ավարտելուց հետո խմբի ղեկավարները վերստուգել են լրացված հարցաթերթիկները և թերությունների հայտնաբերման դեպքում հեռախոսազրույցների միջոցով ամբողջական տեսքի բերել դրանք: Արդյունքում լրացվել է 349 հարցաթերթիկ:

Պատասխանների մակարդակը 100% էր՝ բացառությամբ մի քանի հարցերի, որոնց վերաբերյալ տեքստում անհրաժեշտ բացատրություն է տրված:

## 2. ՏՆՏԵՍՈՒԹՅԱՆ ԸՆՏՐՎԱԾ ՈԼՈՐՏՆԵՐԸ

Համաշխարհային ֆինանսատնտեսական ճգնաժամը մեծապես ազդեց Հայաստանի տնտեսության վրա: Վերջին 16 տարվա ընթացքում շարունակական աճի բարձր մակարդակից հետո Հայաստանը 2009թ. տնտեսական անկում ապրեց: Այն սկսվել էր դեռ 2008 թվականի վերջում, ավելի խորացել 2009թ. սկզբում և ավարտվել նույն տարվա վերջում: Դրա հետևանքով Հայաստանը, հակառակ սպասված բարձր ցուցանիշների, 2008թ. գրանցեց 6.9% աճ, մինչդեռ 2009թ. տնտեսությունն ունեցավ 14.2% անկում: 2010թ. սկզբում արդեն նկատվեցին տնտեսության վերականգնման նշաններ. 2010թ. տնտեսական աճի մակարդակը 2.1% էր<sup>4</sup>: Ճգնաժամն ազդել էր տնտեսության գրեթե բոլոր խոշոր ճյուղերի վրա<sup>5</sup>: 2009թ. ՀՆԱ-ի այսպիսի մեծ անկումը մեծամասամբ պայմանավորված էր շինարարության հատվածում աննախադեպ՝ 42% անկմամբ: Անկումը տեսանելի էր նաև վերամշակող արդյունաբերության մեջ (8.8%) և էներգետիկայի բնագավառում (13.3%): Հաշվարկները ցույց են տալիս, որ, եթե շինարարության հատվածը մնար նույն մակարդակին, ինչ 2008թ.-ին էր, ապա ՀՆԱ-ի ընդհանուր անկում կհասներ առավելագույնը 3.1-4%: Տնտեսության մյուս ճյուղերը այդքան չէին տուժել ճգնաժամից. առևտրային ճյուղը ընդամենը 4% անկում էր ունեցել, իսկ գյուղատնտեսությունը՝ 0.1%: Ընդհանուր առմամբ, տնտեսության մանր ճյուղերը (ներառյալ «հյուրանոցներն ու ռեստորանները») գրանցեցին 3.9% աճ<sup>6</sup>:

Գյուղատնտեսության և շինարարության ճյուղերը ՀՆԱ-ի մեջ ամենամեծ չափաբաժինն ունեն (2011թ. երկրորդ եռամսյակի տվյալներով՝ 14.87% և 14.21%՝ համապատասխանաբար<sup>7</sup>), այդ պատճառով էլ հարցման համար ընտրվել են հենց այս ճյուղերը: Ինչ վերաբերում է զբոսաշրջության ոլորտին, չնայած այն ՀՆԱ-ի կառուցվածքում ինքնուրույն ոլորտ չի համարվում, այլ միայն հյուրանոցների և ռեստորանների գործունեության (ՀՆԱ-ի մեջ 0.93% ներդրումով) տեսանկյունով, սակայն տնտեսության այս ճյուղերից կառավարությունն ակնկալում է շոշափելի աճ (մասնավորապես, միջազգային զբոսաշրջիկների թվի աճը 2010թ. 600-ից մինչև 2011թ. 1500-ը, և զբոսաշրջիկների կատարած ծախսերը 480 միլիոն ՀՀ դրամից մինչև 1,350 միլիոն ՀՀ դրամ նույն ժամանակահատվածում<sup>8</sup>):

2010թ. գյուղատնտեսության, շինարարության և զբոսաշրջության (հաշվի առնելով միայն հյուրանոցների և ռեստորանների աշխատողներին) ոլորտներում աշխատողների բաշխվածությունը համապատասխանաբար 45.5%, 4.9% և 1.2% էր<sup>9</sup>:

### 2.1. Զբոսաշրջություն

Չնայած, որ վերջին 10 տարվա ընթացքում Հայաստանի զբոսաշրջության ոլորտում գրանցվել է զարգացման աննախադեպ աճ, այնուամենայնիվ, համաշխարհային և տարածաշրջանային համատեքստում Հայաստանը բնութագրվում է միջազգային այցելուների համեմատաբար փոքր թվով:

<sup>4</sup> Աղբյուր՝ ՀՀ ազգային վիճակագրական ծառայություն. <http://www.armstat.am/en/?nid=126&id=01001>

<sup>5</sup> Շինարարությունը, Գյուղատնտեսությունը, որսորդությունը և անտառաբուծությունը, Առևտուրը, ավտոմեքենաների վերանորոգումը, տնային տնտեսությունը և անձնական ապրանքները, Արտադրությունը, Տրանսպորտը և հաղորդակցությունը, Անշարժ գույքը, վարձակալությունն ու քիզնես գործունեությունը, Էլեկտրա-, գազա- և ջրամատակարարումը համարվում են Հայաստանի տնտեսության խոշոր ճյուղեր:

<sup>6</sup> Հայաստանի տնտեսական զեկույց, ՀՀ էկոնոմիկայի նախարարություն, 2010թ. [http://www.mineconomy.am/upload/pdf/1\\_en.pdf](http://www.mineconomy.am/upload/pdf/1_en.pdf)

<sup>7</sup> Աղբյուր՝ ՀՀ ազգային վիճակագրական ծառայություն. <http://docs.armstat.am/nsdp/>

<sup>8</sup> Հայաստանի կայուն զարգացման ծրագիր (ԿԶԾ). Այս փաստաթուղթն ընդունվել է ՀՀ կառավարության կողմից 2008թ.՝ որպես 2003 թվականից իրականացված Աղքատության հաղթահարման ռազմավարական ծրագրի վերամշակված տարբերակ: ԿԶԾ-ն սահմանում է Հայաստանի սոցիալ-տնտեսական զարգացման ուղղություններն ու նախապայմանները և ընդգրկում է մինչև 2021թ. ընկած ժամանակահատվածը: [http://www.nature-ic.am/res/pdfs/documents/strategic/SDP\\_01\\_eng\\_20081030.pdf](http://www.nature-ic.am/res/pdfs/documents/strategic/SDP_01_eng_20081030.pdf).

<sup>9</sup> «Սոցիալ-տնտեսական վիճակը Հայաստանում 2010թ. հունվար-սեպտեմբեր ամիսներին»:

Հայաստանին բաժին է ընկնում Եվրոպայում զբոսաշրջային այցելությունների միայն 0.08%-ը և համաշխարհային զբոսաշրջային այցելությունների 0.04%-ը:

Հայաստանում զբոսաշրջության ոլորտում պետական քաղաքականության հիմնական նպատակն է մեծացնել ոլորտի ներդրումը ազգային տնտեսության մեջ, ապահովել համաչափ տարածքային տնտեսական զարգացում, որը կնպաստի նաև աղքատության նվազեցմանը: 2004-2010թթ. ներգնա զբոսաշրջության տարեկան միջին աճը կազմել է 17.3%: Նույն ժամանակահատվածում արտագնա զբոսաշրջությունն աճել է տարեկան միջինը 19.4%-ով, իսկ ներքին զբոսաշրջությունը՝ 11.3%-ով:

**Երևանում** գործում է 80-ից ավելի հյուրանոց և հյուրանոցային տնտեսության այլ օբյեկտներ<sup>10</sup> (այսուհետև՝ հյուրանոց): Դրանցից 16-ին 2006-2010թթ. ընթացքում ՀՀ էկոնոմիկայի նախարարության կողմից շնորհվել է որակավորման կարգ՝ 5 աստղանի՝ 2 հյուրանոց, 4 աստղանի՝ 4 հյուրանոց, 3 աստղանի՝ 6 հյուրանոց, 2 աստղանի՝ 1 հյուրանոց և 1 աստղանի՝ 3 հյուրանոց: Բացի այդ, երկրում գործում է 50-ի ավելի զբոսաշրջային գործակալություն:

Զբոսաշրջության զարգացման տեսանկյունից չափազանց գրավիչ է **Տավուշի** մարզը՝ իր բնական պայմաններով (հանքային ջրեր, տեսարժան վայրեր, անտառներ, դեղաբույսերով հարուստ լեռնաշխարհ) ու պատմամշակութային հուշարձաններով (եկեղեցիներ, խաչքարեր և այլն): Մարզում 2011թ. դրությամբ պաշտոնապես գրանցված է եղել 43 հյուրանոց, որոնց աշխատողների ընդհանուր թվաքանակը կազմել է շուրջ 200 մարդ:

Երևանում զբոսաշրջության և հյուրընկալության ոլորտում կրթություն է իրականացնում 7 բարձրագույն, 6 միջին և 4 նախնական մասնագիտական, իսկ Տավուշում՝ 1 բարձրագույն և 1 միջին մասնագիտական ուսումնական հաստատություն (տես՝ Աղյուսակ 1):

**Աղյուսակ 1. Երևանում և Տավուշում զբոսաշրջության և հյուրընկալության ոլորտում կրթություն իրականացնող ուսումնական հաստատությունները, մասնագիտություններն ու շնորհվող որակավորումները**

No	Ուսումնական հաստատությունը	Դասավանդվող մասնագիտությունը	Շնորհվող որակավորումը
<b>Երևան</b>			
1	Երևանի պետական համալսարան	Սերվիս	Սերվիսի բակալավր
2	Հայաստանի պետական տնտեսագիտական համալսարան	Զբոսաշրջության կառավարում	Կառավարման բակալավր
3	Երևանի Վ.Բրյուսովի անվան պետական լեզվաբանական համալսարան	Լեզվաբանություն և միջմշակութային հաղորդակցություն	Լեզվաբանության և միջմշակութային հաղորդակցության բակալավր, մագիստրոս, (մասնագիտացումը՝ Միջազգային տուրիզմ)
4	Ռուս-հայկական (Սլավոնական) համալսարան	Սոցիալ-մշակութային սերվիս և զբոսաշրջություն	Սերվիս և զբոսաշրջության մասնագետ
5	Եվրոպական կրթական տարածաշրջանային ակադեմիա	Սոցիալ-մշակութային գործունեություն	Սոցիալ-մշակութային գործունեության բակալավր, մագիստրոս

<sup>10</sup> «Զբոսաշրջության և զբոսաշրջային գործունեության մասին» ՀՀ օրենքը սահմանում է հյուրանոցային տնտեսության օբյեկտների 10 տեսակ. հյուրանոցներ, մոթելներ, հյուրանոցատիպ հանգրվաններ, առողջարաններ, հանգստյան և մասնագիտացված ճամբարներ կամ տներ, պանսիոններ, զբոսաշրջային, մանկապատանեկան և ճամբարային բնակատեղիներ (համալիրներ), զբոսաշրջային տներ: Օրինակ՝ հյուրանոցները հյուրանոցային տնտեսության այն օբյեկտներն են, որտեղ մատուցվում են հյուրանոցային ծառայություններ մեկ կամ մի քանի շինություններում, որոնք ունեն առնվազն 10 սենյակ, որոնցից առնվազն 5-ը՝ մեկ կամ երկտեղանոց համարներով: Իսկ մոթելները սահմանված են հետևյալ կերպ. Մոթելները հյուրանոցային տնտեսության այն օբյեկտներն են, որոնք գտնվում են ճանապարհների հարևանությամբ, որտեղ մատուցվում են հյուրանոցային ծառայություններ մեկ կամ մի քանի շինություններում, որոնք ունեն առնվազն 10 սենյակ, որոնցից առնվազն 5-ը՝ մեկ կամ երկտեղանոց համարներով: Մոթելներում մատուցվում են նաև ավտոմեքենաների կայանման և տեխնիկական սպասարկման ծառայություններ:

6	Տուրիզմի հայկական ինստիտուտ	Զբոսաշրջության մենեջմենթ	Մենեջեր
7	Ռուսաստանի սերվիսի և տուրիզմի պետական համալսարանի Երևանի մասնաճյուղ	Զբոսաշրջություն	Զբոսաշրջության բակալավր
8	Երևանի No1 պետական տարածաշրջանային քոլեջ	Հասարակական սննդի սպասարկման կազմակերպում	Մենեջեր
		Հասարակական սնունդ	Խոհարար
9	Երևանի No2 պետական տարածաշրջանային քոլեջ	Սպասարկման կազմակերպումը հյուրանոցներում և զբոսաշրջային համալիրներում	Մենեջեր, կազմակերպիչ
10	Երևանի պետական հումանիտար քոլեջ	Թարգմանություն և սպասարկման կազմակերպում (միջազգային զբոսաշրջություն և հյուրանոցային գործ)	Թարգմանիչ, սպասարկման մենեջեր
11	Երևանի զբոսաշրջության, սպասարկման և սննդի արդյունաբերության Հայ-հունական պետական քոլեջ	Զբոսաշրջություն	Զբոսաշրջային ծառայությունների մասնագետ
		Սպասարկման կազմակերպում	Մենեջեր
		Հանրային սննդի տեխնոլոգիա	Տեխնիկ
12	Հայաստանում եվրոպական քոլեջ	Սպասարկման կազմակերպումը հյուրանոցներում և զբոսաշրջային համալիրներում	Մենեջեր, կազմակերպիչ
13	Երևանի պետական ֆինանսատնտեսագիտական քոլեջ Երևանի պետական ֆինանսատնտեսագիտական քոլեջ		
14	Երևանի No 1 արհեստագործական ուսումնարան	Հասարակական սնունդ	Խոհարար
15	Երևանի No 3 արհեստագործական ուսումնարան	Հասարակական սնունդ	Խոհարար
16	Երևանի No 9 արհեստագործական ուսումնարան	Հասարակական սնունդ	Խոհարար
17	Երևանի No 11 արհեստագործական ուսումնարան	Հասարակական սնունդ	Խոհարար
<b>Տավուշ</b>			
1	Երևանի պետական համալսարանի Իջևանի մասնաճյուղ	Սերվիս	Սերվիսի բակալավր
2	Դիլիջանի պետական քոլեջ	Սպասարկման կազմակերպումը հյուրանոցներում և զբոսաշրջային համալիրներում	Մենեջեր, կազմակերպիչ
		Թարգմանություն և սպասարկման կազմակերպում (միջազգային զբոսաշրջություն և հյուրանոցային գործ)	Թարգմանիչ, սպասարկման մենեջեր
		Հասարակական սննդի սպասարկման կազմակերպում	Մենեջեր

## 2.2. Շինարարություն

2010թ. Հայաստանում 272.271.4 միլիոն ՀՀ դրամի (գրեթե 544.5 միլիոն եվրո) շինարարություն է իրականացվել: Այդ գումարի 52.9%-ը (144,149.8 ՀՀ դրամ կամ 288.3 միլիոն եվրո) բաժին է ընկել Երևանին: Շինարարության մեջ ներդրումների առումով հարկավոր է նշել, որ 2010թ. պետական բյուջեի

մասնաբաժինը ազգային մակարդակով 19.20% էր, իսկ Երևանում՝ 9.26%, մասնավոր կազմակերպությունների մասնաբաժինը՝ ազգային մակարդակով՝ 45.63%, Երևանում՝ 57.11%, իսկ բնակչության մասնաբաժինը՝ 14.55% ազգային մակարդակում և 17.37% Երևանում:

Մայրաքաղաքում շինարարության ոլորտում կրթություն է իրականացնում միայն Երևանի ճարտարապետության և շինարարության պետական համալսարանը՝ ինչպես բարձրագույն, այնպես էլ միջին մասնագիտական կրթության մակարդակով (Աղյուսակ 2):

**Աղյուսակ 2. Երևանում շինարարության ոլորտի մասնագիտություններն ու շնորհվող որակավորումները**

No	Դասավանդվող մասնագիտությունը	Շնորհվող որակավորումը
<b>Քարձրագույն կրթություն</b>		
1	Ճարտարապետություն և դիզայն	Ճարտարապետության բակալավր, մագիստրոս
2	Դիզայն	Դիզայնի բակալավր, մագիստրոս
3	Շինարարություն, շինարարական իրերի և կառուցվածքների արտադրություն	Ճարտարագիտության բակալավր, մագիստրոս
4	Շենքերի նախագծում	“
5	Քաղաքային տնտեսություն և ջերմագազամատակարարում	“
6	Անշարժ գույքի փորձաքննություն և կառավարում	“
7	Ջրային համակարգերի շինարարություն և շահագործում	“
8	Տրանսպորտային ուղիների, միջոցների շինարարություն, կազմակերպում և դրանց շահագործում	“
9	Կադաստր և կիրառական գեոդեզիա	Տեխնիկայի և տեխնոլոգիայի բակալավր, մագիստրոս
10	Ձեռնարկությունների տնտեսագիտություն և կառավարում (Շինարարության ճյուղում)	“
11	Ձեռնարկությունների տնտեսագիտություն և կառավարում (քաղաքային տնտեսության, բնակարանային և կոմունալ ծառայության ճյուղում)	Տնտեսագիտության բակալավր, մագիստրոս
<b>Միջին մասնագիտական կրթություն</b>		
1	Ճարտարապետություն	Տեխնիկ
2	Շենքերի և կառույցների շինարարություն և շահագործում	“
3	Ջրամատակարարում և ջրահեռացում	“
4	Արդյունաբերական և քաղաքացիական շենքերի էլեկտրական սարքավորումների տեղակայում, կարգավորում և շահագործում	“
5	Քաղաքաշինական կադաստր	“
6	Վերամբարձ տրանսպորտային, շինարարական, ճանապարհային մեքենաների և սարքավորումների շահագործում	“

**2.3. Գյուղատնտեսություն**

Ներկայումս երկրում գործում է շուրջ 340 հազար գյուղացիական տնտեսություն<sup>11</sup>,, գյուղատնտեսությամբ զբաղվող առևտրային կազմակերպություններ, գյուղատնտեսության սպասարկման, գյուղմթերքների իրացման ու վերամշակման բազմաթիվ մասնավոր ընկերություններ: Հիմնական հողօգտագործողները գյուղացիական տնտեսություններն են, որոնք տնօրինում են վարելահողերի ավելի քան 82.0%, բազմամյա տնկարկների՝ 75.0%, խոտհարքների 50.0%: Բնակչության

<sup>11</sup> ՀՀ օրենսդրության համաձայն՝ գյուղացիական տնտեսությունը գյուղատնտեսական մթերքի և հումքի ապրանքային արտադրությամբ զբաղվող, համատեղ տնտեսություն վարող քաղաքացիների (ընտանիքի անդամների) ինքնուրույն կազմակերպական միավոր է: Գյուղացիական տնտեսությունը կարող է ստեղծվել նաև մեկ քաղաքացու կողմից:



մեկ շնչի հաշվով գյուղատնտեսական հողերը կազմում են 0.65 հա, իսկ վարելահողերը՝ ընդամենը 0.14 հա<sup>12</sup>:

Տավուշում 2009թ. գյուղատնտեսությունում զբաղվածները կազմել են բոլոր զբաղվածների 63.4%-ը (Հայաստանում ընդհանուր՝ 45.4%), ընդ որում գյուղացիական տնտեսողություններում զբաղված են եղել 62.0%-ը՝ միջին ազգային 45.1%-ի դիմաց: Համեմատության համար նշենք, որ զբաղվածության ընդհանուր մակարդակը մարզում կազմել է 37.6%, միջին ազգային 33.6%-ի դիմաց, իսկ զբաղվածության մակարդակը աշխատանքային ռեսուրսների նկատմամբ՝ 53.6% միջին ազգային 48.7%-ի դիմաց<sup>13</sup>: Այսպիսով, Տավուշի մարզի գյուղատնտեսությունում հարաբերական բարձր զբաղվածությունն ապահովում է Տավուշում զբաղվածության միջինից բարձր մակարդակ:

Տավուշի մարզի գյուղատնտեսության գլխավոր ճյուղերն են մսակաթնային տավարաբուծությունը, պտղաբուծությունը, խաղողագործությունը, խոզաբուծությունը, կերարտադրությունը, ծխախոտագործությունը:

Տավուշում գյուղատնտեսության ոլորտում կրթություն է իրականացնում միայն Նոյեմբերյանի պետական քոլեջը՝ միջին և նախնական մասնագիտական կրթության մակարդակով (Աղյուսակ 3):

**Աղյուսակ 3. Նոյեմբերյանի պետական քոլեջի կողմից գյուղատնտեսության ոլորտում շնորհվող որակավորումները**

No	Դասավանդվող մասնագիտությունը	Շնորհվող որակավորումը
<b>Միջին մասնագիտական կրթություն</b>		
1	Գյուղացիական (ֆերմերային) տնտեսության կազմակերպում»	Ֆերմեր
<b>Նախնական մասնագիտական (արհեստագործական) կրթություն</b>		
2	Գյուղատնտեսական աշխատանքների տեխնիկական ապահովում	Գյուղատնտեսական մեքենաներ և սարքավորումներ վերանորոգող փականագործ
3		Գյուղատնտեսական արտադրության տրակտորիստ-մեքենավար

**Ֆորմալ կրթություն իրականացնող ուսումնական հաստատությունների թիվը՝ ըստ ոլորտների և մարզերի.**

- Երևան, զբոսաշրջության ոլորտ՝ 7 համալսարան, 6 քոլեջ և 4 ուսումնարան,
- Տավուշ, զբոսաշրջության ոլորտ՝ 1 համալսարան և 1 քոլեջ,
- Երևան, շինարարության ոլորտ՝ 1 համալսարան (ներառյալ ՄՄԿ ծրագիր),
- Տավուշ, գյուղատնտեսական ոլորտ՝ 1 քոլեջ.

**3. ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅԱՆ ԱՐԴՅՈՒՆՔՆԵՐԸ**

**3.1. Գործատուները**

Հարցմանը մասնակցեցին ընդհանուր թվով ավելի քան 3000 աշխատող<sup>14</sup> ունեցող 63 կազմակերպության ղեկավար (Աղյուսակ 4):

<sup>12</sup> Հայաստանի Հանրապետության գյուղի և գյուղատնտեսության 2010-2020 թվականների կայուն զարգացման ռազմավարություն, հաստատված է ՀՀ կառավարության 2010թ. նոյեմբերի 4-ի N 1476-Ն որոշմամբ:

<sup>13</sup> Աշխատաշուկան Հայաստանի Հանրապետությունում, 2005-2009թթ., Ազգային վիճակագրական ծառայություն, 2010թ.

<sup>14</sup> Շինարարության և գյուղատնտեսության ղեկավար հաշվի է առնվել աշխատողների առավելագույն թիվը (տես՝ Հավելված 2):

**Աղյուսակ 4.** Հարցված կազմակերպությունների թիվն ու նրանց աշխատողների ընդհանուր թիվը՝ ըստ մարզերի և ոլորտների

	Կազմակերպությունների թիվը				
	Երևան, գրոս.	Տավուշ, գրոս.	Երևան, շինար.	Տավուշ, գյուղ.	Ընդ.
Հարցված կազմակերպությունների թիվը	15	16	15	17	<b>63</b>
Հարցված կազմակերպությունների աշխատողների ընդհանուր թիվը	754	169	2044	221	<b>3188</b>

Ըստ ազգային վիճակագրական ծառայության տվյալների՝ 2010թ. Հայաստանում զբոսաշրջության ոլորտում (հյուրանոցներ և ռեստորաններ) աշխատողների ընդհանուր թիվը 13.7 հազար էր, շինարարության ոլորտում՝ 53.9 հազար, իսկ գյուղատնտեսության ոլորտում (ներառյալ՝ որսորդություն, ձկնաբուծություն և այլն)՝ 501.2 հազար մարդ<sup>15</sup>:

Երևանում հարցվել են զբոսաշրջության ոլորտի 15 կազմակերպության՝ 7 հյուրանոցի և 8 զբոսաշրջային գործակալության ղեկավարներ, որոնցից 9-ի աշխատողների թիվը մինչև 50 հոգի էր, մնացած 6-ինը՝ 50 և ավելի:

Տավուշի մարզում հարցվել են զբոսաշրջության ոլորտի 16 կազմակերպության՝ միայն հյուրանոցների ու հյուրատների ղեկավարներ: Դրանց աշխատողների թիվը, որպես կանոն, չի գերազանցում 15-ը, սակայն մեր ընտրանքի մեջ առկա էին նաև 18 և 50 աշխատող ունեցող կազմակերպություններ: Հարցված կազմակերպություններից գրեթե բոլորի ղեկավարը սեփականատերն է, իսկ մյուս վարչական պաշտոնները զբաղեցնում են նրա ընտանիքի անդամները:

Երևանում հարցվել է շինարարության ոլորտի 15 կազմակերպության ղեկավար, որոնցից 8-ի աշխատողների թիվը 50-ից փոքր էր, մյուսներինը՝ 50 և ավելի:

Տավուշի մարզում հարցվել է գյուղատնտեսության ոլորտի 17 կազմակերպության ղեկավար: Այդպիսի կազմակերպությունների աշխատուժի հիմքը հիմնականում ընտանիքն է, սակայն նրանցից շատերը սեզոնային աշխատանքների ժամանակ վարձում են 2-ից 20 աշխատող: Հարցված կազմակերպությունների ցանկը բերված է Հավելված 2-ում:

Ըստ հարցման արդյունքների՝ հարցված կազմակերպությունների 85.7%-ը վերջին երկու տարվա ընթացքում վարձել է ընդհանուր թվով 284 նոր աշխատող (տես Աղյուսակ 5), ինչը կազմում է նրանց ներկայիս աշխատակազմի շուրջ 9%-ը: Գյուղատնտեսության ոլորտին, որն ունի աշխատակազմի բարձր շրջանառություն, հաջորդում է զբոսաշրջությունը: Սա կարելի է բացատրել ինչպես գյուղատնտեսության, այնպես էլ զբոսաշրջային ծառայությունների մատուցման աշխատանքների սեզոնային բնույթով (հատկապես՝ Տավուշի մարզում, որտեղ զբոսաշրջիկների այցերը շատ են հիմնականում ամռան շրջանում), մինչդեռ գյուղատնտեսության մեջ (որը նույնպես սեզոնային է), բացատրությունը կապված է ֆերմաներում աշխատողների կազմից (ընտանիքի անդամներ): Նոր աշխատողների մասնագիտության վերաբերյալ մանրամասները ներկայացված են Հավելված 3-ում:

**Աղյուսակ 5. Հարցված կազմակերպությունների կողմից վերջին 2 տարվա ընթացքում վարձած աշխատողների թիվը**

Մարզը, ոլորտը	Կազմակերպությունների թիվը				
	Երևան, գրոս.	Տավուշ, գրոս.	Երևան, շինար.	Տավուշ, գյուղ.	Ընդ.
Աշխատող վարձած կազմակերպությունների թիվը	15	12	15	12	<b>54</b>
Վարձած աշխատողների ընդհանուր թիվը	98	29	110	47	<b>284</b>
Աշխատակազմի շրջանառության մակարդակը	13.0%	17.2%	5.4%	21.3%	<b>8.9%</b>

Գործատուների լայն հատվածը (41.3%), հատկապես Երևանի շինարարության և Տավուշի գյուղատնտեսության ոլորտներում, ծրագրում էին առաջիկա 1-2 տարվա ընթացքում նոր աշխատողներ վարձել: Նրանք, ովքեր իրենց կազմակերպության գործունեությունը համարում էին կայուն, իսկ

<sup>15</sup> «Սոցիալ-տնտեսական վիճակը Հայաստանում, հունվար-սեպտեմբեր, 2010թ.», Ազգային վիճակագրական ծառայություն, 2010թ.

աշխատողների թիվը՝ բավարար, կազմում են 39.7%: Միևնույն ժամանակ, գործատուների 15.9%-ը լրացուցիչ աշխատուժի շտապ կարիք ունի, և ընդամենը 3.2%-ն է մտադիր կրճատել աշխատակազմը:

**Աղյուսակ 6. Աշխատողների նկատմամբ պահանջարկի մակարդակն՝ ըստ կազմակերպությունների**

Աշխատողների նկատմամբ պահանջարկի աստիճանը	Կազմակերպությունների թիվը				
	Երևան գրես.	Տավուշ գրես.	Երևան շինար.	Տավուշ գյուղ.	Ընդ.
Աշխատողների թիվն անբավարար է, ներկայումս պահանջվում են լրացուցիչ աշխատողներ	3	2	-	5	10
Առաջիկա 1-2 տարվա ընթացքում նոր աշխատողների կարիք կլինի	6	2	9	9	26
Կազմակերպության գործունեությունը կայուն է, իսկ աշխատողների թիվը՝ բավարար	6	12	5	2	25
Պլանավորվում է կրճատել աշխատողների թիվը	-	-	1	1	2

Գործատուների կողմից՝ լրացուցիչ աշխատողների որակավորմանը ներկայացվող պահանջները ներկայացված են Աղյուսակ 7-ում, իսկ ավելի մանրամասն տվյալները՝ Հավելված 4-ում:

**Աղյուսակ 7. Գործատուների պահանջը աշխատողների թվի և որակավորման նկատմամբ**

Մարզը, ոլորտը	Երևան գրես.	Տավուշ գրես.	Երևան շինար.	Տավուշ գյուղ.	Ընդ.
<b>Պահանջը որակավորման նկատմամբ</b>					
Պահանջվող աշխատողների թիվը, այդ թվում՝	101	9	64	80	254
բարձրագույն կրթությամբ	30	1	24	2	57
մասնագիտական կրթությամբ	47	1	31	38	117
առանց մասնագիտական կրթության	24	7	9	40	80

**Վերջին 2 տարվա ընթացքում հարցազրույցին մասնակցած կազմակերպությունները վարձել են ընդհանուր թվով 284 նոր աշխատող, ինչը հավասար է նրանց ներկայիս աշխատակազմի 9%-ին: Հարցման պահին բոլոր 63 կազմակերպությունները միասին 254 նոր աշխատողի կարիք ունեին, ինչը կազմում է նրանց ներկայիս աշխատակազմի գրեթե 8%-ը:**

**Նոր աշխատողների ամենաբարձր պահանջը գրանցվեց Երևանի զբոսաշրջության ոլորտում՝ 101 նոր աշխատատեղ, իսկ ամենացածրը Տավուշի զբոսաշրջության ոլորտում էր՝ ընդամենը 9 նոր աշխատող:**

Գործատուների պատասխանների համաձայն՝ պահանջվող աշխատողների 46.1%-ը պետք է ունենա նախնական կամ միջին մասնագիտական կրթություն, որին հաջորդում է աշխատողների 31.5%-ը՝ առանց մասնագիտական որակավորման, և միայն 22.5%՝ բարձրագույն կրթությամբ: Միաժամանակ, բարձրագույն կրթության պահանջ է ներկայացվել այնպիսի մասնագետների նկատմամբ, որոնք այդ մակարդակով ընդհանրապես չեն պատրաստվում, օրինակ՝ «Լեռնագնաց-զբոսավար», «Ընդունարանի աշխատակից» կամ «Էքսկուրսավար՝ պատմաբանի որակավորմամբ»: Հարցմանը մասնակցած գործատուների 20%-ը, բացի բարձրագույն կրթությունից և որակավորումից, պահանջում են նաև աշխատանքային փորձ:

Բարձրագույն կրթությամբ մասնագետների ամենաբարձր պահանջարկը շինարարության ոլորտում է (պահանջվող աշխատուժի 37.5%-ը), այնուհետև՝ Երևանի զբոսաշրջության ոլորտում (29.7%): Սա ամենայն հավանականությամբ կապված է շինարարության մեջ ժամանակակից բարդ տեխնիկայի օգտագործման և կառավարման աշխատակազմի անհրաժեշտության հետ (վերջինը վերաբերում է նաև զբոսաշրջությանը), բայց, միևնույն ժամանակ, նաև Երևանում աշխատուժի որակավորման մակարդակի նկատմամբ ավանդաբար ավելի բարձր պահանջների հետ: Տավուշում երկու ոլորտներում (զբոսաշրջություն և գյուղատնտեսություն) բարձրագույն կրթությամբ աշխատողների պահանջը բավականին ցածր է՝ համապատասխանաբար 11.1% և 2.5%: Այնուամենայնիվ, այս մարզի գյուղատնտեսության ոլորտում պահանջվող աշխատողների 47.5%-ը պետք է ունենա միջին մասնագիտական կրթություն, որպեսզի աշխատի այնպիսի տեխնոլոգիաների հետ, ինչպիսիք են պանրագործությունը, անասնապահությունը, ձկնաբուծությունը և այլն, մինչդեռ զբոսաշրջության

ոլորտում աշխատակազմի 50%-ից որևէ որակավորում չի պահանջվում՝ մատուցող, բարձուն կամ սպասուհի աշխատելու համար:

Ինչպես շատ գործատուներ նշեցին, իրենք հաճախ պահանջում են աշխատողներ՝ առանց որևէ մասնագիտական կրթության կամ որակավորման (նույնիսկ այն պաշտոնների դեպքում, որոնց համար սովորաբար պահանջվում է մասնագիտական որակավորում) հենց իրենց կազմակերպության ներսում վերապատրաստելու և մասնագիտացնելու նպատակով, քանի որ այնքան էլ չեն վստահում ֆորմալ կրթության համակարգի տված կրթությանը:

**Գործատուների պահանջը աշխատողների որակավորման մակարդակի նկատմամբ.**

- Նախնական կամ միջին մասնագիտական կրթությամբ՝ 46.1%,
- Առանց մասնագիտական որակավորման՝ 31.5%,
- Բարձրագույն կրթությամբ՝ 22.5%.

**ՆևՄ մասնագիտական կրթությամբ աշխատողների պահանջարկի մակարդակները մոտավորապես նույնն էին 3 ոլորտներում.**

- Երևան, շինարարություն՝ 48.4%,
- Տավուշ, գյուղատնտեսություն՝ 47.5%,
- Երևան, զբոսաշրջություն՝ 46.5%,

**մինչդեռ Տավուշում՝ զբոսաշրջության ոլորտում, այն ընդամենը 11.1% է**

Կազմակերպությունների ղեկավարների կարծիքով, աշխատակիցների 13%-ը կարիք ունի զարգացնելու իր ընդհանուր աշխատանքային հմտությունները (տես՝ Աղյուսակ 8):

**Աղյուսակ 8. Գործատուների կարծիքով՝ ընդհանուր աշխատանքային հմտությունների զարգացման կարիքներ ունեցող աշխատողների թիվը**

No	Ընդհանուր աշխատանքային հմտությունները	Բարելավելու կարիք ունեցողների թիվը				
		Երևան զբոս.	Տավուշ զբոս.	Երևան շինար.	Տավուշ գյուղ.	Ընդ.
1	Օտար լեզուների իմացություն	109	36	33	-	178
2	Կառավարման հմտություններ	28	21	25	-	74
3	Հաճախորդի հետ վարվելու հմտություններ	47	14	10	-	71
4	Հաղորդակցման հմտություններ	31	13	11	-	55
5	Համակարգչային հմտություններ	21	6	6	-	33
<b>Ընդամենը</b>		<b>236</b>	<b>90</b>	<b>85</b>		<b>411</b>

Տավուշի մարզում գյուղատնտեսության ոլորտի կազմակերպությունների ղեկավարներից և ոչ մեկն իր աշխատակիցների ընդհանուր աշխատանքային հմտությունների բարելավման որևէ անհրաժեշտություն չէր տեսնում: Ցավալի է արձանագրել, որ, ինչպես պարզ դարձավ հարցումներից, այդ կազմակերպություններից որևէ մեկում տեղեկատվական տեխնոլոգիաներ, կառավարման կամ մարքեթինգի ժամանակակից մեթոդներ դեռևս չեն կիրառվում: Վերը բերված աղյուսակի տվյալների հիման վրա կատարված հաշվարկները ցույց տվեցին, որ զբոսաշրջության ոլորտը ընդհանուր աշխատանքային հմտություններով աշխատուժի ամենաշատ կարիքն ունի. հաճախորդի հետ վարվելու հմտություններ՝ 85.9% այն 178 աշխատողներից, որոնք կարիք ունեն զարգացնելու այս հմտությունը, 81.8%՝ համակարգչային հմտություններ, 81.5%՝ օտար լեզուների իմացություն, 80%՝ հաղորդակցման հմտություններ, 66.2%՝ կառավարման հմտություններ:

**Գործատուների կարծիքով ընդհանուր աշխատանքային հմտությունները զարգացնելու կարիք ունեցող աշխատողների բաշխվածությունը հետևյալն է (% , 63 հարցված կազմակերպությունների 3188 աշխատողներից).**

- Օտար լեզվի իմացություն՝ 5.6%,
- Կառավարման հմտություններ՝ 2.3%,
- Հաճախորդի հետ վարվելու հմտություններ՝ 2.2%,

- **Հաղորդակցման հմտություններ՝ 1.7%,**
- **Համակարգչային հմտություններ՝ 1.0%.**

Ինչ վերաբերում է աշխատողների մասնագիտական հմտություններին, ապա՝ թեև այստեղ էլ գործատուները որոշակի բացեր արձանագրեցին, սակայն ո՛չ Երևանում, ո՛չ Տավուշում չկարողացան հստակեցնել այն կոնկրետ հմտությունները (հաճախ անվանելով դրանք «ընդհանուր մասնագիտական»), որոնք բարելավման կարիք ունենին (Հավելված 5): Սա կարող է վկայել աշխատողներից պահանջվող մասնագիտական որակների մասին գործատուների ոչ ամբողջական պատկերացման մասին: Ըստ գործատուների տված պատասխանների՝ ընդամենը 280 աշխատող (89՝ Երևանի, 24՝ Տավուշի զբոսաշրջության ոլորտում, ինչպես նաև 132՝ շինարարության և 35՝ գյուղատնտեսության ոլորտներում) կամ բոլոր 63 կազմակերպությունների աշխատակազմերի 8.78%-ը հետագա մասնագիտական վերապատրաստման կարիք ունի:

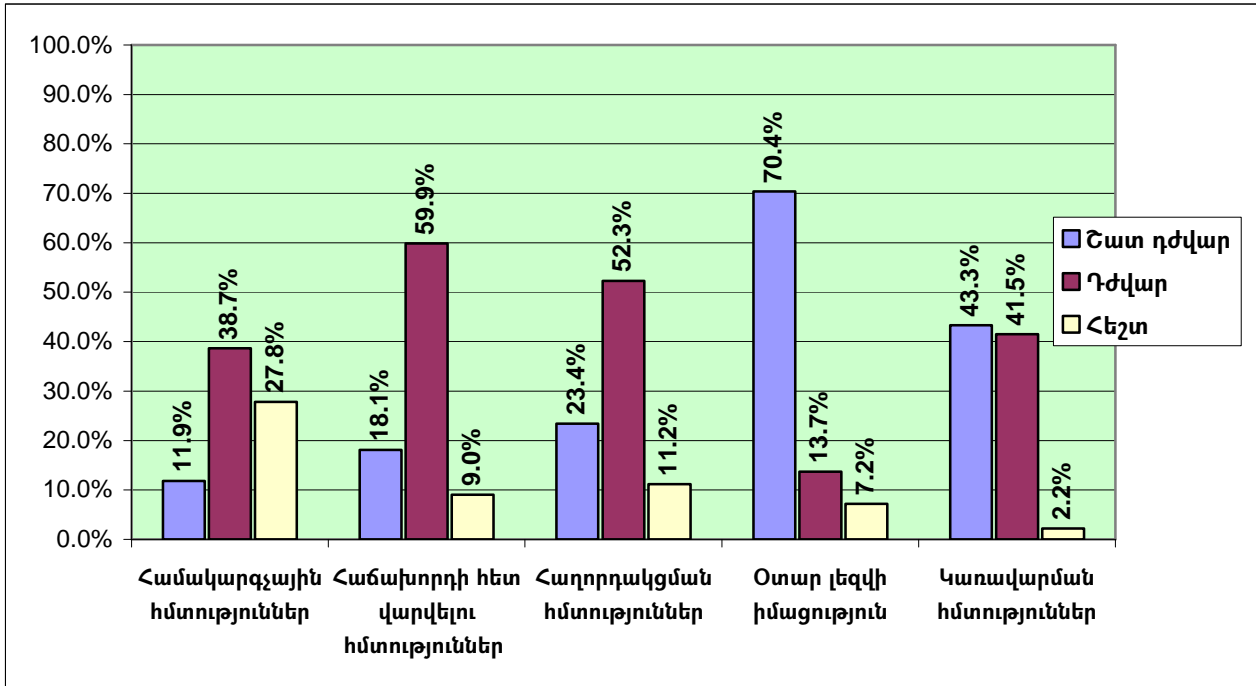
Հաշվի առնելով, որ հարցման պահին այդ աշխատողներից միայն 39,15%-ն էր անցել մասնագիտական վերապատրաստում (46.6%՝ Երևանի, 31.2%՝ Տավուշի զբոսաշրջության ոլորտի կազմակերպությունների, 40%՝ շինարարության և 11.7%՝ գյուղատնտեսության ոլորտի կազմակերպությունների աշխատողներ)՝ կարելի է եզրակացնել, որ գործատուները մնացած 50.07% աշխատողների մասնագիտական հմտությունների ուրևէ բաց երբևէ չեն հայտնաբերել:

**Գործատուների կարծիքով մասնագիտական հմտությունները զարգացնելու կարիք ունեցող աշխատողների բաշխումը հետևյալն է (%՝ մարզում տվյալ ոլորտի բոլոր աշխատողներից).**

- **Տավուշ, գյուղատնտեսություն՝ 15.8%,**
- **Տավուշ, զբոսաշրջություն՝ 14.2%,**
- **Երևան, զբոսաշրջություն՝ 11.8%,**
- **Երևան, շինարարություն՝ 6.5%.**

Գործատուների հարցման արդյունքներից երևում է, որ նրանց համար առավել դժվար է եղել վարձել կառավարման հմտությունների (84.8%), ապա՝ օտար լեզուների տիրապետող մասնագետների (84.1%): Ըստ մարզերի՝ մանրամասն տեղեկությունները ներկայացված են Հավելված 6-ում: Առավել քիչ (50.6%) գործատուների համար դժվար է եղել վարձել համակարգչային հմտությունների տիրապետող մասնագետների: Հատկանշական է, որ գյուղատնտեսության ոլորտում մասնագետների ընդհանուր հմտություններին ընդհանրապես որևէ կարևորություն չի տրվել:

**Գծապատկեր 1. Տարբեր կարողությունների տիրապետող աշխատողներ գտնելու դժվարությունները, % հարցված գործատուներից<sup>16</sup>**



Միաժամանակ, եղել են դեպքեր, երբ գործատուները թափուր տեղեր են ունեցել (ընդհանուր թվով՝ 124), սակայն չեն կարողացել համապատասխան աշխատողներ վարձել: Դրա պատճառները երկու մարզերում էլ եղել են հիմնականում համապատասխան որակավորման և աշխատանքային փորձի պակասը (43.5%), առաջարկվող աշխատանքային պայմանների ոչ բավարար գրավչությունը (15.8%), մասնագիտության հանդեպ սիրո և նվիրվածություն պակասը (3.7%): Բացի այդ, 37% դեպքերում ընդհանրապես ոչ մի դիմում չի եղել: Այսպիսով, կարելի է ասել, որ գործատուները ավելի բարձր պահանջներ են ներկայացնում աշխատողների հմտությունների նկատմամբ, քան աշխատաշուկան կարող է ապահովել, բայց միևնույն ժամանակ չեն ապահովում կատարած աշխատանքին համարժեք աշխատանքային պայմաններ և աշխատավարձ:

Որպես նոր աշխատող ընտելու չափանիշ, գործատուները, հատկապես կարևորում են վերաբերմունքն աշխատանքի նկատմամբ, որը ներառում է կարգապահությունը, պատասխանատվությունը, ճշտապահությունը, նվիրվածությունը ընկերությանը, ջանասիրությունը և այլն. զբոսաշրջության ոլորտում, այս չափանիշը շատ կարևոր են համարում՝ Երևանի գործատուների 92.3%-ը և Տավուշի՝ 81.25%-ը, շինարարությունում՝ 93.3%-ը, գյուղատնտեսությունում՝ 58.9%-ը) և աշխատանքային փորձն ու մասնագիտական կարողությունները (զբոսաշրջության ոլորտում, այս չափանիշը շատ կարևոր են համարում՝ Երևանի գործատուների 69.2%-ը և Տավուշի՝ 87.5%-ը, շինարարությունում՝ 86.7%-ը, գյուղատնտեսությունում՝ 64.7%-ը): Միաժամանակ, կրթությունը շատ կարևոր է համարել զբոսաշրջության ոլորտում Երևանի գործատուների միայն 15.4%-ը և Տավուշի գործատուների 43.8%-ը, իսկ շինարարությունում և գյուղատնտեսությունում՝ համապատասխանաբար՝ 33.3 և 23.5%-ը (Հավելված 7):

**Նոր աշխատող ընտրելիս գործատուները, հատկապես կարևորում են դիմողի հետևյալ հատկանիշները.**

- **Վերաբերմունքն աշխատանքի նկատմամբ՝ 84.1%**
- **Աշխատանքային փորձ և մասնագիտական հմտություններ՝ 76.2%**
- **Կրթություն (ֆորմալ որակավորում)՝ 23.8%**

Նոր աշխատատեղ առաջանալու դեպքում գործատուների 75-ից մինչև 94.1%-ը (կախված մարզից և ոլորտից) դիմում են իրենց ծանոթներին կամ բարեկամներին, և առավելագույնը 12.5%-ը (Տավուշի

<sup>16</sup> Այս հարցին պատասխանել է հարցվածների 78.4%-ից մինչև 91.3%-ը՝ կախված ոլորտից.

զբոսաշրջություն) դիմում է ուսումնական հաստատություններին կամ ուսուցման կենտրոններին, և առավելագույնը 25%-ը (Տավուշի զբոսաշրջություն) դիմում է զբաղվածության կենտրոններին:

Զբոսաշրջության ոլորտում, Երևանի գործատուների 46%-ը կանոնավոր կապեր ունեն ՄԿՈՒ որևէ հաստատության հետ (ուսումնական պլանների և ծրագրերի մշակում՝ 4 գործատու, իրենց կազմակերպության աշխատակիցների վերապատրաստումների կազմակերպում՝ 4, մասնակցություն ուսանողների գնահատմանը՝ 3, շրջանավարտներին աշխատանքի տեղավորում՝ 2, ուսանողների պրակտիկայի կազմակերպում՝ 2 գործատու): Տավուշում ընդամենը 12.5%-ն է նման կապ պահպանում (մեկական գործատու՝ մասնակցություն ուսանողների գնահատմանը և ուսանողների պրակտիկայի կազմակերպում):

Շինարարության ոլորտում, կապը հաստատությունների հետ նույնպես բավական թույլ է (գործատուների ընդամենը 20%-ն այդպիսի կապեր ունի՝ միայն ուսանողների պրակտիկաների կազմակերպման նպատակով): Գյուղատնտեսության ոլորտում այդ կապը գործնականում բացակայում է. միայն մեկ գործատու հաստատությանը տեղեկություններ է տրամադրում իր կողմից վարած անասնապահական և ծխախոտի արտադրության աշխատանքների մասին:

2009թ. սկսած՝ գործատուները ներգրավված են եղել քոլեջների կառավարման խորհուրդներում և շատ դեպքերում այդ խորհուրդների նախագահներ են հանդիսանում: Այնուամենայնիվ, նրանց թիվը բավականին սահմանափակ է (առավելագույնը 3 անդամ), և սովորաբար նրանք ներկայացնում են տնտեսության 1 կամ 2 ճյուղ, այնինչ շատ քոլեջներ ավելի շատ ոլորտների համար են մասնագետներ պատրաստում: Ուստի, քոլեջների կառավարման խորհուրդները այնքան էլ արդյունավետ չեն շրջանավարտների պոտենցիալ գործատուների հետ ամուր կապերի ստեղծման գործում:

Այնուամենայնիվ, հարցված գրեթե բոլոր գործատուները՝ թե՛ Երևանում և թե՛ Տավուշում, պատրաստակամություն հայտնեցին օժանդակել ուսումնական հաստատություններին՝ տրամադրելով գույք, արտադրական տարածքներ, ուսանողների պրակտիկան կազմակերպելու համար անհրաժեշտ սարքավորումներ, պատրաստ էին նույնիսկ մասնագետներ տրամադրել և օգնել ուսուցման ծրագրերը մշակելու գործում:

**Գործատուների և ուսումնական հաստատությունների միջև համագործակցության մակարդակը բավականին ցածր է: Ըստ ոլորտների և մարզերի՝ պատկերը հետևյալն է (ուսումնական հաստատությունների հետ կապ պահպանող կազմակերպությունների %-ը բոլոր հարցված կազմակերպություններից).**

- Երևան, զբոսաշրջություն՝ 46.7%,
- Երևան, շինարարություն՝ 20.0%,
- Տավուշ, զբոսաշրջություն՝ 12.5%,
- Տավուշ, գյուղատնտեսություն՝ ~0.0%,

Ըստ գործատուների ընդհանրացված կարծիքների՝ շրջանավարտների գործնական հմտությունների համապատասխանությունն իրենց (գործատուների) պահանջներին բավական ցածր է. հարցված 63 գործատուների 25.4%-ը գտնում է, որ չի համապատասխանում, 4.8%-ը՝ որ մասամբ է համապատասխանում և 4.8%-ը՝ որ բավարար է: Մնացած 65%-ը չի կարողացել գնահատել քոլեջի շրջանավարտի գործնական հմտությունները, այդ մասին որոշակի պատկերացում չունենալու պատճառով:

Հատկապես դժգոհ էին Երևանի զբոսաշրջության ոլորտի գործատուները (46.7%), որոնց հաջորդում էին շինարարության ոլորտի (33.3%), այնուհետև՝ Տավուշի զբոսաշրջության ոլորտի (18.8%) և գյուղատնտեսության ոլորտի գործատուները (11.8%): Սա կարելի է կրկին բացատրել մայրաքաղաքում աշխատուժի նկատմամբ ավելի բարձր պահանջներով, սակայն նաև միջազգային զբոսաշրջության կենտրոնացվածությամբ Երևանում:

Փոքր-ինչ ավելի դրական է նրանց կարծիքը շրջանավարտների տեսական գիտելիքների համապատասխանության մասին. գործատուների 15.9%-ը գտնում է, որ չի համապատասխանում, 22.2%-ը՝ որ մասամբ է համապատասխանում և 4.8%-ը՝ որ համապատասխանում է: Ընդ որում՝ մնացած 57.1%-ը չկարողացավ պատասխանել նաև այս հարցին:

**Բոլոր գործադրումներից նրանք, ովքեր գնահատեցին շրջանավարտների գործնական հմտությունների համապատասխանությունն իրենց պահանջներին.**

- **Գոհ էին՝ 13.6%,**
- **Մասամբ գոհ էին՝ 13.6%,**
- **Գոհ չէին՝ 72.7%.**

**Շրջանավարտների տեսական գիտելիքների համապատասխանության առումով.**

- **Գոհ էին՝ 11.1%,**
- **Մասամբ գոհ էին՝ 51.9%,**
- **Գոհ չէին՝ 37.0%.**

Այդուհանդերձ, գործատուներից 12-ը ուսումնական հաստատությունների գործունեության տեսանկյունից արժևորում են նրանց կողմից շրջանավարտների մոտ այնպիսի հատկանիշների ձևավորումը, ինչպիսիք են քաղաքավարությունը, ազնվությունը, համեստությունը, ինքնազարգացման ցանկությունը, էթիկան, ինչպես նաև հանրակրթական առարկաների և կարևոր հմտությունների (մայրենի լեզու, թվաբանություն, մշակութային իրազեկվածության որոշակի մակարդակ և այլն) մասին նրանց գիտելիքը: Սակայն 3 գործատու հայտարարեց, որ ուսումնական հաստատությունների աշխատանքում չի արժևորում ոչինչ: Մյուսները չկարողացան որևէ գնահատում տալ, քանի որ բավական տեղեկություն չունեին մասնագիտական ուսուցման հաստատությունների վերաբերյալ:

Գրեթե բոլոր կազմակերպություններն առաջիկա 12 ամիսների ընթացքում պլանավորում են կապիտալ ներդրումներ կատարել այնպիսի ոլորտներում, ինչպիսիք են՝ մեքենա-սարքավորումների արդիականացումը և/կամ նորերի ձեռքբերումը, արտադրական տարածքների արդիականացումը, ընդլայնումը, կառուցումը կամ ձեռք բերումը, արտադրանքի ծավալների ավելացումը և այլն: Կապիտալ ներդրումների ծավալներից մարդկային ռեսուրսների զարգացմանն ընկնող մասնաբաժինը բավական փոքր է՝ կազմակերպության ծրագրած ներդրումների առավելագույնը 20%-ը: Միայն Երևանի և Տավուշի զբոսաշրջային ոլորտի մեկական կազմակերպություն մարդկային ռեսուրսների զարգացման մեջ ծրագրել են ներդրումների բավականին բարձր չափաբաժին՝ համապատասխանաբար՝ 100% և 50%: Գյուղատնտեսության ոլորտում այդպիսի ներդրումներ ընդհանրապես չեն նախատեսվում:

**3.2. Աշխատողները**

Հարցված աշխատողների ընդհանուր թիվը 175 էր: Նրանց բաշխումը, ըստ մարզերի և ոլորտների բերված է Աղյուսակ 9-ում:

**Աղյուսակ 9. Հարցված աշխատողների թիվը՝ ըստ մարզերի և ոլորտների**

	<i>Երևան, զբոս.</i>	<i>Տավուշ, զբոս.</i>	<i>Երևան, շինար.</i>	<i>Տավուշ, գյուղ.</i>	<i>Ընդ.</i>
Հարցված աշխատողների թիվը	45	39	45	46	<b>175</b>
<i>այդ թվում՝ կանայք</i>	26	26	1	15	<b>68</b>

Հարցված աշխատողների բաշխումն՝ ըստ տվյալ կազմակերպությունում նրանց աշխատելու տևողության, ներկայացված է Աղյուսակ 10-ում (տես՝ նաև Հավելված 8):

**Աղյուսակ 10. Հարցված աշխատողների բաշխումն՝ ըստ կազմակերպությունում աշխատելու տևողության**

<b>Տևողություն</b>	<b>Աշխատողների թիվը, մարդ</b>				
	<i>Երևան, զբոս.</i>	<i>Տավուշ, զբոս.</i>	<i>Երևան, շինար.</i>	<i>Տավուշ, գյուղ.</i>	<i>Ընդ.</i>
1 տարուց քիչ	4	8	10	2	24
1-5 տարի	33	26	31	31	121
5-10 տարի	7	3	2	13	25
Ավելի, քան 10 տարի	1	2	2	-	5
<b>Ընդամենը</b>	<b>45</b>	<b>39</b>	<b>45</b>	<b>46</b>	<b>175</b>



Երևանի զբոսաշրջության ոլորտում հարցված 45 աշխատողներից 21-ը (46.7%) ստացել էր բարձրագույն կրթություն (նրանցից 2-ն աշխատում էին որպես մատուցող, 1-ը՝ որպես բարձրագույն, 6-ը (13.3%)՝ միջին մասնագիտական կրթություն (նրանցից 2-ն աշխատում էին որպես բաժնի ղեկավարներ), մինչդեռ 4-ը (8.9%) ունեին նախնական մասնագիտական կրթություն: Մնացյալ 31.1%-ը, որոնք աշխատում էին որպես տեխնիկ (1 հոգի), տուր մենեջեր (3 հոգի), մատուցող, հավաքարար, սպասուհի, հեռախոսավարուհի, տնտեսուհի և այլն, չունեին մասնագիտական որակավորում (միայն միջնակարգ ընդհանուր կրթություն): Ընդ որում՝ նրանցից 1-ը 2 անգամ սկսել էր կրթություն ստանալ (1981թ.՝ Երևանի թեթև արդյունաբերության տեխնիկումում և 1988թ.՝ Մոսկվայի համանուն հաստատությունում), սակայն 2 անգամն էլ կիսատ էր թողել այն: Աշխատողներից ընդամենը 4-ի (8.9%) պաշտոններն էին համապատասխանում իրենց որակավորմանը:

Այլ էր պատկերը Տավուշի զբոսաշրջության ոլորտում, որտեղ հարցված 39 աշխատողներից միայն 15-ը (38.5%) ունեին մասնագիտական որակավորում՝ ընդ որում 9-ը (23.1%)՝ բարձրագույն, իսկ 6-ը (15.4%)՝ միջին մասնագիտական: Նրանցից 10-ը սովորել էր Երևանում, 5-ը՝ Իջևանում: Մնացած 61.5%-ը հանրակրթություն ուներ, չնայած՝ ևս 3 հոգի սովորել էին միջին մասնագիտական ուսումնական հաստատություններում (2-ը Երևանում, 1-ը՝ Իջևանում), սակայն ուսումը չավարտելու պատճառով, որակավորում չէին ստացել: Աշխատողներից ընդամենը 4-ի (10.3%) պաշտոններն էին համապատասխանում իրենց որակավորմանը:

Շինարարության ոլորտում հարցված 45 աշխատողներից 25-ը (55.6%) ունեին մասնագիտական որակավորում (19-ը ստացել էր բարձրագույն կրթություն, 6-ը՝ միջին մասնագիտական), ընդ որում՝ 22-ը (այս ոլորտում բոլոր հարցվածների 48.9%-ը)՝ շինարարական մասնագիտությունների գծով (օրինակ՝ «Ինժեներ-շինարար», «Ինժեներ-էլեկտրիկ», «Տեխնիկ-շինարար», «Հիդրոտեխնիկ» և այլն), որը ստացել էին մասնավորապես՝ Երևանի ճարտարապետության և շինարարության պետական համալսարանում, Հայաստանի պետական ճարտարագիտական համալսարանում կամ Երևանի պետական շինարարական քոլեջում: Մնացած 3 աշխատողներից 2-ը կրթությամբ տնտեսագետ էին, իսկ մեկը՝ մանկավարժ: Բոլորը սովորել էին Երևանում:

Գյուղատնտեսության ոլորտում հարցված 46 աշխատողների կրթական մակարդակն ամենացածրն էր: Դրանցից միայն 8-ը (17.4%) ուներ մասնագիտական կրթություն. 4-ը (8.7%) ուներ միջին մասնագիտական կրթություն (2-ը՝ հաշվապահի, 1-ը՝ տեխնիկի և 1-ը՝ մեխանիկի որակավորում): Աշխատողներից 4-ն ունեին բարձրագույն կրթություն (գինեգործի, ճանապարհաշինարարի, հաշվապահի և ռուսաց լեզվի մասնագետի որակավորում): Այնուամենայնիվ, աշխատողներից միայն 2-ի (4.4%) պաշտոններն էին համապատասխանում նրանց որակավորմանը:

<b>Հարցված աշխատողների կրթական (որակավորման) մակարդակը՝ ըստ ոլորտների և մարզերի.</b>		
▪ Երևան, զբոսաշրջություն.	բարձրագույն՝ 46.7%, ՄԿՈ՝ 22.2%,	ընդհանուր՝ 31.1%.
▪ Երևան, շինարարություն.	բարձրագույն՝ 42.2%, ՄԿՈ՝ 13.3%,	ընդհանուր՝ 44.5%.
▪ Տավուշ, զբոսաշրջություն.	բարձրագույն՝ 23.1%, ՄԿՈ՝ 15.4%,	ընդհանուր՝ 61.5%.
▪ Տավուշ, գյուղատնտեսություն.	բարձրագույն՝ 8.7%, ՄԿՈ՝ 8.7%,	ընդհանուր՝ 82.6%.
▪ Ընդամենը (% բոլոր աշխատողներից).	բարձր.՝ 30.2%, ՄԿՈ՝ 14.9%.	ընդհանուր՝ 54.9%:
<b>Աշխատողների որակավորման և պաշտոնի համապատասխանության մակարդակը հետևյալն էր.</b>		
▪ Երևան, զբոսաշրջություն՝	48.9%,	
▪ Տավուշ, զբոսաշրջություն՝	10.3%,	
▪ Երևան, շինարարություն՝	8.9%,	
▪ Տավուշ, գյուղատնտեսություն՝	4.4%,	
<b>Ընդամենը (% բոլոր աշխատողներից)՝</b>	<b>18.3%.</b>	

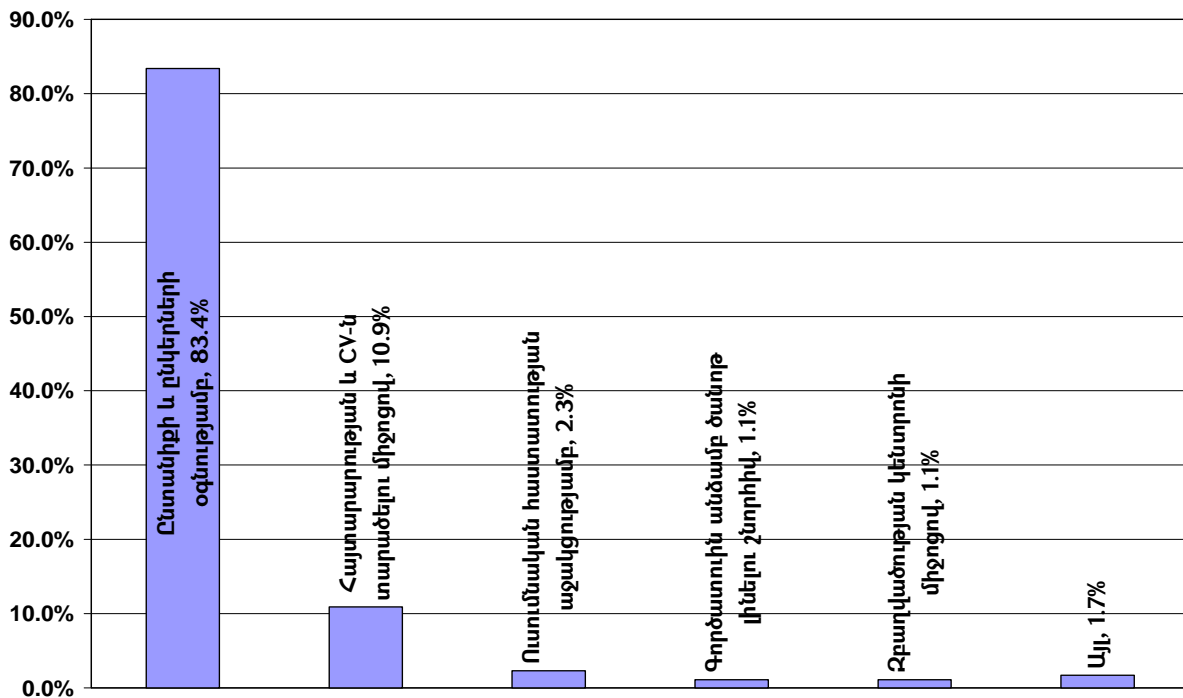
Չնայած դրան՝ որակավորում ունեցող աշխատողների մեծամասնությունն իրենց կրթությունը համարում էր լիովին կամ բավականաչափ համապատասխան իրենց ներկայիս աշխատանքին (Աղյուսակ 11):

**Աղյուսակ 11. Հարցված աշխատողների թվի բաշխումն՝ ըստ ստացած կրթության՝ այսօրվա իրենց պաշտոնին համապատասխանության մասին կարծիքների**

Գնահատականը	Աշխատողների թիվը				
	Երևան գրքս.	Տավուշ գրքս.	Երևան շինար.	Տավուշ գյուղ.	Ընդ.
Բոլորովին չի համապատասխանում	1 հոգի	1 հոգի	-	-	2 հոգի
Գրեթե չի համապատասխանում	2 հոգի	1 հոգի	1 հոգի	1 հոգի	5 հոգի
Մասամբ համապատասխանում է	7 հոգի	4 հոգի	3 հոգի	3 հոգի	17 հոգի
Բավականաչափ համապատասխանում է	12 հոգի	5 հոգի	11 հոգի	1 հոգի	29 հոգի
Լիովին համապատասխանում է	9 հոգի	4 հոգի	10 հոգի	3 հոգի	26 հոգի
<b>Ընդամենը</b>	<b>31 հոգի</b>	<b>15 հոգի</b>	<b>25 հոգի</b>	<b>8 հոգի</b>	<b>79 հոգի</b>

Աշխատողների ճնշող մեծամասնությունը (Երևանի գրքսաշրջություն՝ 60%, Տավուշի գրքսաշրջություն՝ 92.3%, Երևանի շինարարություն՝ 82% և Տավուշի գյուղատնտեսություն՝ 100%) աշխատանքը գտել էր ընտանիքի և/կամ ընկերների օգնությամբ, մինչդեռ զբաղվածության կենտրոնի միջոցով աշխատանք են գտել միայն Տավուշի գրքսաշրջության աշխատողների 8%-ը, իսկ ուսումնական հաստատության միջոցով՝ Երևանի գրքսաշրջության աշխատողներից միայն մեկը: Մյուս դեպքերում այս կառույցները որևէ դեր չեն խաղացել (Գծապատկեր 2):

**Գծապատկեր 2. Հարցվածների բաշխումն՝ ըստ աշխատանք գտնելու միջոցների<sup>17</sup>**



Միաժամանակ, ներկայիս աշխատանքը ստանալու համար ուսուցում կամ վերապատրաստում էր անցել բոլոր հարցված աշխատողների 13.1%-ը (23 հոգի). Երևանի գրքսաշրջության ոլորտում՝ 28.9%-ը (13 հոգի), Տավուշի գրքսաշրջության ոլորտում՝ 7.7% (3 հոգի), շինարարության ոլորտում՝ 11.1% (5 հոգի) և գյուղատնտեսության ոլորտում՝ 4.4% (2 հոգի): Աշխատավայրում՝ աշխատանքային պարտականությունների կատարման հետ կապված ուսուցում անցել էին արդեն ավելի մեծ թվով աշխատողներ՝ 36 հոգի (20.6%). Երևանի գրքսաշրջության ոլորտում՝ 15 հոգի, որից 11-ն աշխատանքի ընդունվելուց առաջ ուսուցում անցածներն էին, Տավուշի գրքսաշրջության ոլորտում՝ 5 հոգի, որից 3-ն ուսուցումն անցել էին աշխատանքի ընդունվելուց առաջ, շինարարության ոլորտում՝ 15 հոգի, որից նույնպես 3-ն էին ուսուցում ստացել աշխատանքի ընդունվելուց առաջ, և գյուղատնտեսության ոլորտում՝ 1-ը, որը կրկին ուսուցում էր անցել աշխատանքի ընդունվելուց առաջ:

<sup>17</sup> Որոշ աշխատողներ աշխատանք են գտել միաժամանակ տարբեր միջոցների կիրառմամբ:

**Օրինակներ գործատուների կողմից կազմակերպված՝ աշխատանքային պարտականությունների հետ կապված ուսուցման դասընթացների, որոնց մասնակցել են հարցված աշխատողները.**

**Երևան՝ զբոսաշրջություն**

«Արմենիա Մարիոթ» հյուրանոց. աշխատակազմի վերապատրաստում (շաբաթային աշխատողները տարեկան 20 ժամ են ստանում ուսուցում, իսկ կառավարման բաժնի աշխատողները՝ 40 ժամ)՝ նրանց պաշտոնների հետ առնչվող թեմաներով («Ֆինանսներ», «Կադրեր», «Սնունդ», «Վաճառք» և «Կառավարում»):

«Գոլդեն Փելլիս» հյուրանոց. խոհարարների, բարմենների, մատուցող(ուհի)ների և ընդունարանի աշխատողների վերապատրաստում.

«Ռեժիս» հյուրանոց. վճարել է մեկ աշխատողի՝ Բիզնեսի աջակցման կենտրոնում<sup>18</sup> «Արդյունավետ կառավարում» թեմայով վերապատրաստման համար:

**Տավուշ՝ զբոսաշրջություն**

Գործատուներից միայն մեկը՝ «Դիլենտ» ՍՊԸ-ն է կազմակերպել ուսուցում իր աշխատողների համար, օրինակ՝ «Ինչպե՞ս զարգացնել զբոսաշրջությունը քո համայնքում», դասընթացը 2003թ., որին մասնակցել են աշխատողներից 3-ը, «Բիզնես էթիկա» և «Կառավարում» 2004թ., որոնց մասնակցել են համապատասխանաբար 3 և 2 աշխատող: Մյուս 4 կազմակերպությունների աշխատողներն ուսուցում անցել են իրենց սեփական նախաձեռնությամբ:

**Երևան՝ շինարարություն**

«Արփա-Սևան» ՓԲԸ-ն ներկայումս ուսուցում է իրականացնում իր աշխատողների համար՝ «Աշխատանքի անվտանգություն» թեմայով: 2011թ. կազմակերպությունը անցկացրել է նաև «Աշխատանքի կուլտուրա» «Հորատում» և «Աշխատանքի կազմակերպում» թեմաներով վերապատրաստումներ:

2011թ. «Ֆիլիշին» ՍՊԸ-ն իր ինժեներների, հաստոցավարների և վարչական անձնակազմի համար անցկացրել է նրանց պաշտոններին առնչվող թեմաներով դասընթացներ:

«Տոնուս» ՍՊԸ-ն դասընթացներ է անցկացրել «Աշխատանքի կազմակերպման» առնչվող թեմաներով:

«Բադրամյանշին» ԲԲԸ-ի 6 աշխատողներ մասնակցել են «Աշխատանքի կուլտուրա», իսկ 5-ը՝ «Աշխատանքի կազմակերպում» թեմաներով վերապատրաստումներ:

2011թ. «Խաչհար» կազմակերպության 1 աշխատող «Գազ Գրուպ»-ում՝ Ռուսաստանի Դաշնության Բոյանսկ քաղաքում վերապատրաստվեցին, իսկ «Քուլք Քոթեջ» ՍՊԸ-ի 1 աշխատող էլ վերապատրաստվեց արտասահմանում՝ տեխնոլոգիաների հետ առնչվող թեմաներով:

**Տավուշ՝ գյուղատնտեսություն**

Այս ճյուղի 17 կազմակերպություններից միայն երկուսի աշխատողներն են անցել մասնագիտական դասընթացներ վերջին տարիներին՝ երկու դեպքում էլ գործատուների ցանկությամբ: 3 աշխատող դասընթաց են անցել գյուղապետարաններում՝ անասնաբուծության, անասնապահության և մեղվաբուծության գծով, և ևս 10 աշխատող անցել է «Շուկան և նրա բաղադրիչները» թեմայով դասընթաց (բոլոր վերապատրաստումները՝ 2011թ.):

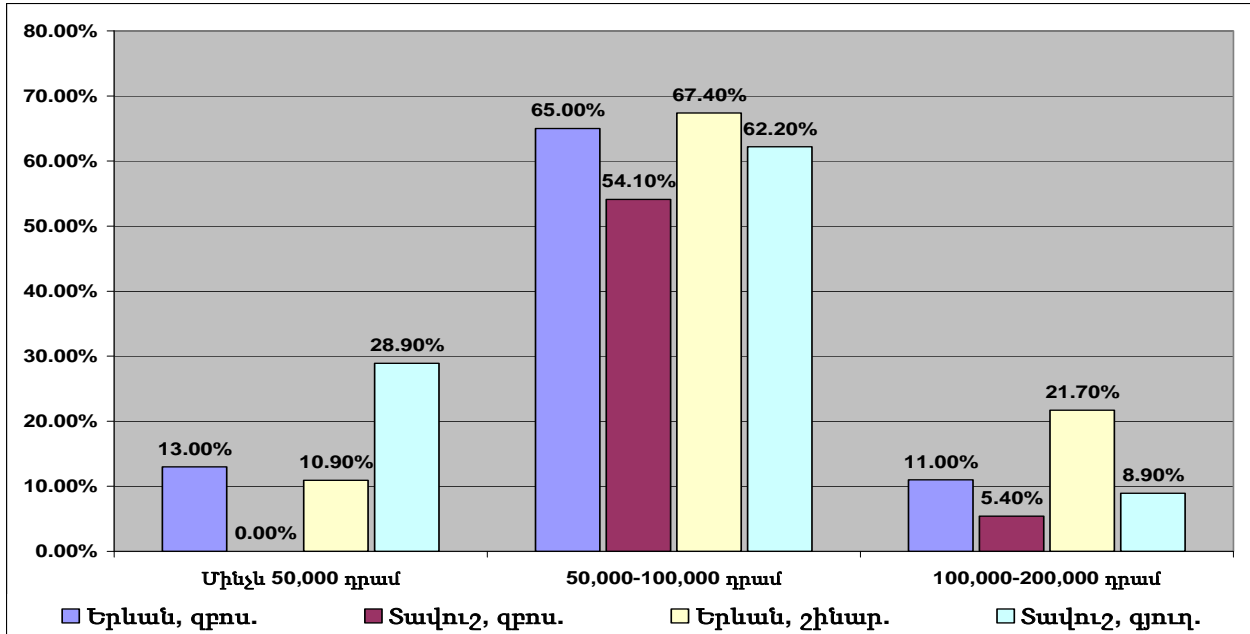
Աշխատողների ամենաբարձր միջին ամսական աշխատավարձի չափը՝ 59.8-116.3 հազ. ՀՀ դրամ (~113-219 եվրո<sup>19</sup>) արձանագրվել է շինարարության ոլորտում. դրան հետևում են Երևանի զբոսաշրջության ոլորտը՝ 54.6-104.9 հազ. դրամ (~103-198 եվրո) և ապա՝ գյուղատնտեսության ոլորտը՝ 51.6-94.4 հազ. դրամ (~97-178 եվրո): Ամենացածր աշխատավարձը վճարում են Տավուշի զբոսաշրջության ոլորտում՝ 48.7-85.1 հազ. դրամ (~92-160 եվրո) (Գծապատկեր 3):

<sup>18</sup> «Բիզնեսի աջակցման կենտրոն» ՍՊԸ-ն խորհրդատվական կազմակերպություն է՝ ստեղծված 1994թ.: Այն գործում է բիզնեսի աջակցման և զարգացման, ռազմավարության, մարդկային ռեսուրսների կառավարման և առաջնորդության, մարզային և արդյունաբերական զարգացման, միացյալ սոցիալական պատասխանատվության և համայնքի զարգացման ոլորտներում:

<sup>19</sup> Հաշվարկների ժամանակ հաշվի է առնվել եվրոյի միջին արժեքը 2011թ. հուլիս-օգոստոս ամիսներին (1 եվրո = 530 ՀՀ դրամ), երբ անցկացվել են հարցազրույցները:

[http://ec.europa.eu/budget/inforeuro/index.cfm?fuseaction=currency\\_historique&currency=7&Language=en](http://ec.europa.eu/budget/inforeuro/index.cfm?fuseaction=currency_historique&currency=7&Language=en)

**Գծապատկեր 3. Հարցվածների բաշխումն՝ ըստ միջին ամսական աշխատավարձի<sup>20</sup>**



Աշխատողների կարծիքներն այն մասին, թե աշխատանքի հետ կապված՝ իրենց ընդհանուր հմտություններից որո՞նք բարելավման կարիք ունեն, հիմնականում համընկնում են գործատուների համապատասխան կարծիքների հետ, բացառությամբ կառավարման հմտությունների, որի զարգացման անհրաժեշտությունն աշխատողներն այդքան էլ չեն կարևորում: Գերակայությունները նույնն են. օտար լեզուների իմացություն, որին հաջորդում է հաճախորդի հետ շփվելու հմտությունները, այնուհետև հաղորդակցման հմտությունները (Աղյուսակ 12): Գործատուների պատասխանների հետ համեմատելով՝ տեսնում ենք, որ մեծ տարբերություն կա գյուղատնտեսության ոլորտում, որտեղ աշխատողներն ընդհանուր աշխատանքային հմտությունների զարգացման կարիք են զգում, բայց ավելի քիչ, քան նրանց հավասարակիցները մյուս ոլորտներում:

**Աղյուսակ 12. Աշխատողների կարծիքով՝ ընդհանուր աշխատանքային հմտությունների զարգացման կարիքները**

Ընդհանուր աշխատանքային հմտությունները	Բարելավելու կարիք զգացող աշխատողները, % բոլոր հարցված աշխատողներից			
	Երևան զբոս.	Տավուշ զբոս.	Երևան շինար.	Տավուշ գյուղ.
Օտար լեզուներ	95.6	53.8	40	19.6
Հաճախորդների հետ շփվելու հմտություններ	60	33.3	17.8	2.2
Հաղորդակցման հմտություններ	46.6	35.9	28.9	4.4
Կառավարման հմտություններ	37.7	15.4	37.8	4.4
Համակարգչային գրագիտություն	22.2	28.2	22.2	2.2

Ինչ վերաբերում է մասնագիտական կարողությունների զարգացման կարիքներին, ապա դրա պատկերը ներկայացված է Աղյուսակ 13-ում:

**Աղյուսակ 13. Աշխատողների կարծիքով՝ մասնագիտական կարողությունների զարգացման կարիքները**

Մասնագիտական կարողությունները	Բարելավելու կարիք զգացող աշխատողները, % բոլոր աշխատողներից			
	Երևան զբոս.	Տավուշ զբոս.	Երևան շինար.	Տավուշ գյուղ.
Ժամանակակից, միջազգային մոտեցումներ և պրակտիկա	82.2	15.4	75.6	46.7

<sup>20</sup> Երևանի զբոսաշրջության ոլորտում այս հարցին պատասխանել է հարցվածների միայն 89%-ը:

Առօրյա աշխատանքին առնչվող գործնական հմտություններ	51.1	60.0	40.0	11.1
Ժամանակակից տեխնոլոգիաներ և սարքավորումների ու գործիքների կիրառում	42.2	30.1	80.0	60.9

Այստեղից պարզ է դառնում, որ մասնագիտական կարողությունների բարելավման կարիք բոլորից շատ զգում են Երևանի (հատկապես՝ շինարարության ոլորտի) աշխատողները, իսկ Տավուշում, որտեղ կրթության մակարդակն ավելի ցածր էր, իսկ որակավորումները՝ աշխատողի պաշտոնին սակավ համապատասխան, ավելի ցածր էին նաև աշխատողների վերապատրաստման պահանջմունքները:

Հարցման պահին որևէ կրթություն կամ ուսուցում ստացողների թիվը բավականին փոքր էր՝ մինչև առավելագույնը՝ 16% (Տավուշի զբոսաշրջություն): Ընդ որում՝ լավագույն դեպքում դրանց կեսն էր ստանում իրենց աշխատանքին առնչվող կրթություն (օրինակ՝ շինարարության ոլորտում՝ ոչ ոք): Աշխատողներից մեկը մասնագիտական կրթություն էր ստանում Հայաստանում գերմանական համալսարանում, ևս մեկը՝ Երևանի ինֆորմատիկայի համալսարանի Դիվիզանի մասնաճյուղում, իսկ մյուսները՝ իրենց կազմակերպություններում:

Մասնագիտությանն ուղղակիորեն չառնչվող կրթությունն այս աշխատողները ստանում էին հիմնականում ուսուցում տրամադրող մասնավոր կազմակերպություններում (օրինակ՝ օտար լեզու) կամ ինքնուրույնաբար օգտվելով ինտերնետային ռեսուրսներից:

Կրթություն կամ ուսուցում ստացողների մինչև 71%-ը գտնում են, որ այն կօզնի բարելավել իրենց աշխատանքի որակը, կնպաստի աշխատանքային առաջխաղացմանը կամ հնարավորություն կտա ավելի լավ աշխատանք գտնել:

Մոտ ապագայում որևէ ուսուցում կամ վերապատրաստում անցնելու մտադրություն ունեցողների ամենամեծ թիվը Երևանի զբոսաշրջության ոլորտում էր՝ 68.9%, ապա՝ շինարարության ոլորտում՝ 48%, գյուղատնտեսության ոլորտում՝ 33.3%, և վերջապես՝ Տավուշի զբոսաշրջության ոլորտում՝ ընդամենը 25.6%: Հավելված 9-ում ներկայացված է, թե որքան ժամանակ են նրանք պատրաստ հատկացնել ուսումնառությանը, իսկ Հավելված 10-ում՝ թե որքան են պատրաստ վճարել դրա համար:

Կրթություն ստանալու մտադրություն ունեցողներն իրենց հետաքրքրող ուսուցման առաջարկները մտադիր են որոնել ամենատարբեր աղբյուրներում, օրինակ՝ ինտերնետում՝ 31-75% (կախված ոլորտից և մարզից), մամուլում՝ 25-54%, ընկերների, բարեկամների շրջանում 30-50%, ոմանք էլ՝ հասարակական կազմակերպությունների, միջազգային կազմակերպությունների շրջանում, իսկ երկուսը՝ Եվրոպայում: Ընդ որում՝ ՄԿՈՒ հաստատություններին իրենց կրթությունը պատրաստ են վստահել միայն շինարարության ոլորտի աշխատողների 9%-ը և Երևանի զբոսաշրջության ոլորտի 42%-ը: Ըստ ոլորտների՝ 32-40%-ը վստահում են համալսարաններին, իսկ 29-54%-ը՝ մասնավոր խորհրդատվական (ուսուցում իրականացնող) կազմակերպություններին: Երևանի զբոսաշրջության աշխատողների 22.5%-ը չէր վստահում հայաստանյան որևէ կազմակերպության և ցանկանում էր իր կրթությունը ստանալ արտերկրում:

**3.3. Շրջանավարտները**

Հարցված շրջանավարտների ընդհանուր թիվը 111 էր: Նրանց բաշխումն՝ ըստ ոլորտների և մարզերի ներկայացված է Աղյուսակ 14-ում:

**Աղյուսակ 14. Հարցված շրջանավարտների թիվն՝ ըստ մարզերի և ոլորտների**

	Երևան զբոս.	Տավուշ զբոս.	Երևան շինար.	Տավուշ գյուղ.	Ընդ.
Հարցված շրջանավարտների թիվը	44	23	16	28	111
Այդ թվում՝ կանայք	23	18	-	-	41

Երևանում, զբոսաշրջության ոլորտի հարցված շրջանավարտներն ունեին հետևյալ մասնագիտությունները. «Ջբոսաշրջություն» (որակավորումը՝ Ջբոսաշրջային ծառայությունների մասնագետ), «Սպասարկման կազմակերպում հյուրանոցներում և զբոսաշրջային համալիրներում» (Մենեջեր, կազմակերպիչ), «Հասարակական սննդի սպասարկման կազմակերպում» (Մենեջեր): Հարցման պահին բոլոր 44 հարցված շրջանավարտներից **26-ը (59.1%)** աշխատում են սպասարկման ոլորտի տարբեր կազմակերպություններում (խանութներում, ռեստորաններում և հյուրանոցներում), և դրանցից միայն 2-ը (6%)՝ իրենց մասնագիտությամբ աշխատում էին հյուրանոցներում: Եվս 6 այլ

շրջանավարտներ, կրկին մենեջերի որակավորմամբ, աշխատում էին զբոսաշրջության ոլորտում՝ որպես խոհարար, մատուցող և ընդունարանի աշխատող: Մյուսներն աշխատում էին որպես գանձապահ, առաքիչ, օդանավակայանի պահեստապետի օգնական և այլն: Սրանք բոլորը սկսել են աշխատել դեռևս ավարտելուց առաջ, նույնիսկ մինչև քոլեջ ընդունվելը:

Մյուս 16 շրջանավարտները (հարցվածների 36.4%-ը) հարցման պահին գործազուրկ էին, որից 10-ը (22.7%) նախկինում աշխատել էին, իսկ 6-ը (13.6%) երբեք չէին աշխատել: Մյուս երկու շրջանավարտները (4.5%) դեռ սովորում էին և աշխատանք չէին փնտրում: Հարցված շրջանավարտների գրեթե կեսը (40.9%) սկսել էր աշխատանք փնտրել ավարտելուց հետո առաջին 3 ամսվա ընթացքում, իսկ մյուս 11.4%-ն՝ ավելի ուշ: Մնացած 47.7%-ը երբեք աշխատանք չէին փնտրել:

Տավուշում, զբոսաշրջության ոլորտի հարցված շրջանավարտներն ունեին հետևյալ մասնագիտությունները. «Զբոսաշրջություն» (որակավորումը՝ Զբոսաշրջային ծառայությունների մասնագետ), «Սպասարկման կազմակերպում հյուրանոցներում և զբոսաշրջային համալիրներում» (Մենեջեր, կազմակերպիչ), «Հասարակական սննդի սպասարկման կազմակերպում» (Մենեջեր) և «Թարգմանություն և սպասարկման կազմակերպում» (Մենեջեր): Ի տարբերություն Երևանի՝ Տավուշի հարցված շրջանավարտներից ոչ ոք չէր աշխատել մինչև ավարտելը: Հարցման պահին հարցված 23 շրջանավարտներից աշխատում էին միայն **5-ը (21.7%)**, սակայն բոլորն էլ՝ իրենց մասնագիտությամբ՝ սպասարկման ոլորտի տարբեր կազմակերպություններում:

13 շրջանավարտ (56.5%) հարցման պահին գործազուրկ էր, սակայն դրանցից 1-ը նախկինում աշխատել էր (ներկայումս փնտրում է, բայց չի կարողանում համապատասխան աշխատանք գտնել), իսկ 12-ը երբևէ չէին աշխատել: Գործազուրկ շրջանավարտների գրեթե կեսը (6 հոգի) սկսել էին աշխատանք փնտրել ավարտելուց հետո առաջին 3 ամսվա ընթացքում, մյուս 7-ը երբեք աշխատանք չէին փնտրել: 5 ուսանող (21,7%) դեռևս սովորում էին:

Երևանում շինարարության ոլորտի հարցված շրջանավարտները (բոլորը արական սեռի ներկայացուցիչներ էին. շինարարական որակավորմամբ կանայք չկային) ունեին հետևյալ մասնագիտությունները. «Շենքերի և կառույցների շինարարություն և շահագործում», «Գազամատակարարման սարքավորումների և համակարգերի հավաքակցում և շահագործում», «Վերամբարձ տրանսպորտային, շինարարական, ճանապարհային մեքենաների և սարքավորումների շահագործում» (բոլոր մասնագիտությունների համար որակավորումը՝ տեխնիկ): Պատասխանների համաձայն՝ հարցման պահին հարցված 16 շրջանավարտներից **14-ը (87.5%)** աշխատում են (դրանցից 2-ը՝ նաև սովորում), որոնցից 9-ը՝ իրենց մասնագիտությամբ: Մյուսներն աշխատում էին որպես, օրինակ՝ ոստիկան, ՏՏ ոլորտում տեխնիկ, առաքիչ և այլն:

Բոլոր աշխատող շրջանավարտները սկսել էին աշխատել ավարտելուց հետո: Աշխատողներից 7-ի (բոլոր հարցվածների 43.7%-ը) աշխատանքը մշտական էր, 4-ինը (25%)՝ ժամանակավոր, իսկ 3-ը (18.8%)՝ ինքնազբաղ էր:

Շրջանավարտներից 1-ը հարցման պահին գործազուրկ էր արդեն երկու տարուց ավելի և երբևէ չէր աշխատել (չէր կարողանում հարմար աշխատանք գտնել): Եվս մեկը սովորում էր, սակայն նախկինում աշխատել էր: Նա սկսել էր աշխատանք փնտրել ավարտելուց հետո 3-րդ ամսվա ընթացքում և գործազուրկ էր մնացել 6 ամսից պակաս:

Տավուշում գյուղատնտեսության ոլորտում շրջանավարտները (կրկին բոլորը տղամարդիկ) ունեին հետևյալ մասնագիտությունները. «Գյուղացիական (ֆերմերային) տնտեսության կազմակերպում» (որակավորումը՝ Ֆերմեր), «Գյուղատնտեսական աշխատանքների տեխնիկական ապահովում» (որակավորումները՝ Գյուղատնտեսական մեքենաներ և սարքավորումներ վերանորոգող փականագործ և Գյուղատնտեսական արտադրության տրակտորիստ-մեքենավար): Հարցման պահին աշխատում էին հարցված 28 շրջանավարտներից **6-ը (21.4%)**, որոնցից 2-ն՝ իրենց մասնագիտությամբ (տրակտորի մեխանիկ, ֆերմայում մետաղագործ և այլն): Այս դեպքում շրջանավարտներից 4-ը (14.3%) սկսել էին աշխատել մինչև ավարտելը: Աշխատողներից 4-ի (14.3%) աշխատանքը մշտական էր, 2-ինը (7.1%)՝ ժամանակավոր:

Հարցված շրջանավարտներից գործազուրկ էր 22-ը (78.6%), որից՝ 3-ը (13.6%) նախկինում աշխատել էր: Գործազուրկ շրջանավարտների կեսը գործազուրկ էր արդեն ավելի, քան 2 տարի, մյուս 8-ը (գործազուրկների 36.4%-ը)՝ 1-2 տարի, իսկ մնացած 3-ը (13.6%) մինչև 1 տարի:

**Ձաղված շրջանավարտների մասնաբաժինը հետևյալն էր.**

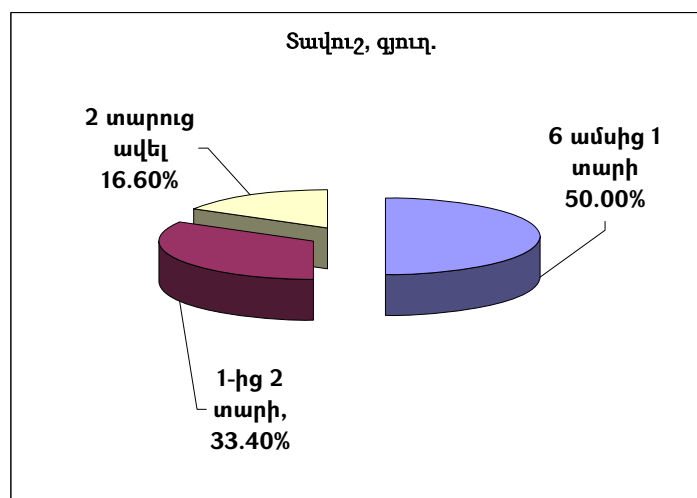
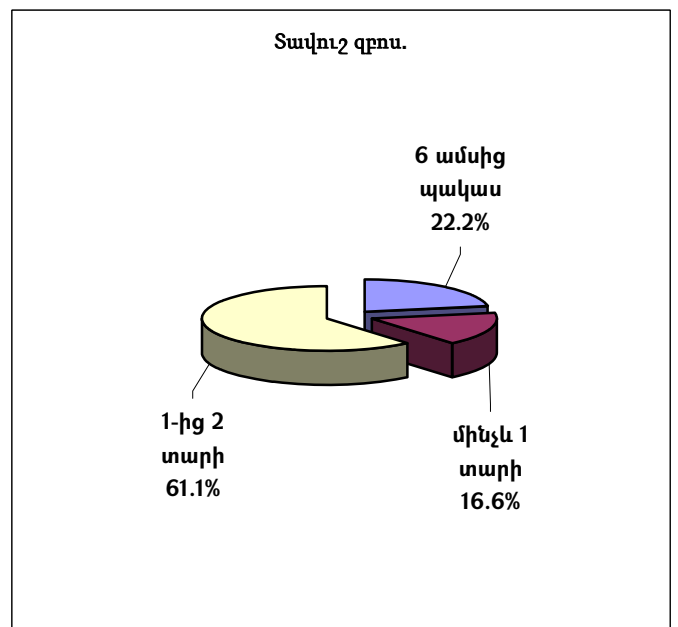
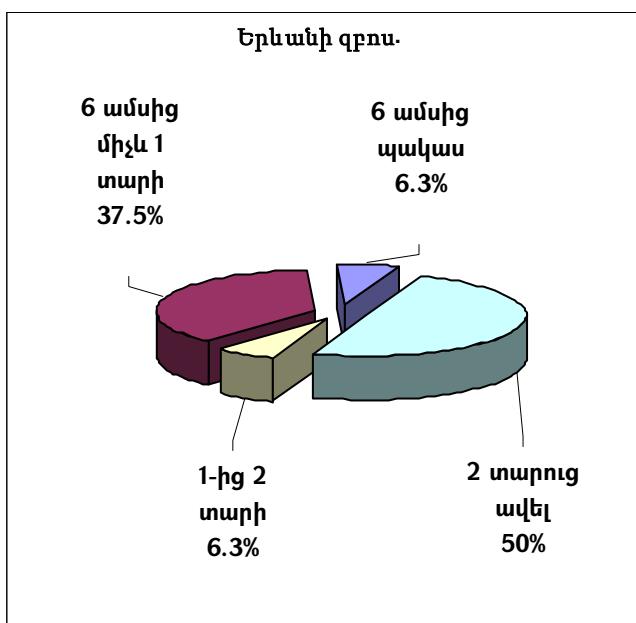
- **Երևան, շինարարություն՝ 87.5%**
- **Երևան, զբոսաշրջություն՝ 59.1%**
- **Տավուշ, զբոսաշրջություն՝ 21.7%**
- **Տավուշ, գյուղատնտեսություն՝ 21.4%**

**Աշխատող շրջանավարտների որակավորման՝ իրենց աշխատանքին համապատասխանության մակարդակը հետևյալն էր.**

- **Տավուշ, զբոսաշրջություն՝ 100%**
- **Երևան, շինարարություն՝ 64.3%**
- **Տավուշ, գյուղատնտեսություն՝ 33.3%**
- **Երևան, զբոսաշրջություն՝ 7.7%**

Շրջանավարտների բաշխումն՝ ըստ գործազուրկ լինելու տևողության ներկայացված է Գծապատկեր 4-ում:

**Գծապատկեր 4. Շրջանավարտների բաշխումն՝ ըստ գործազուրկ լինելու տևողության<sup>21</sup>**



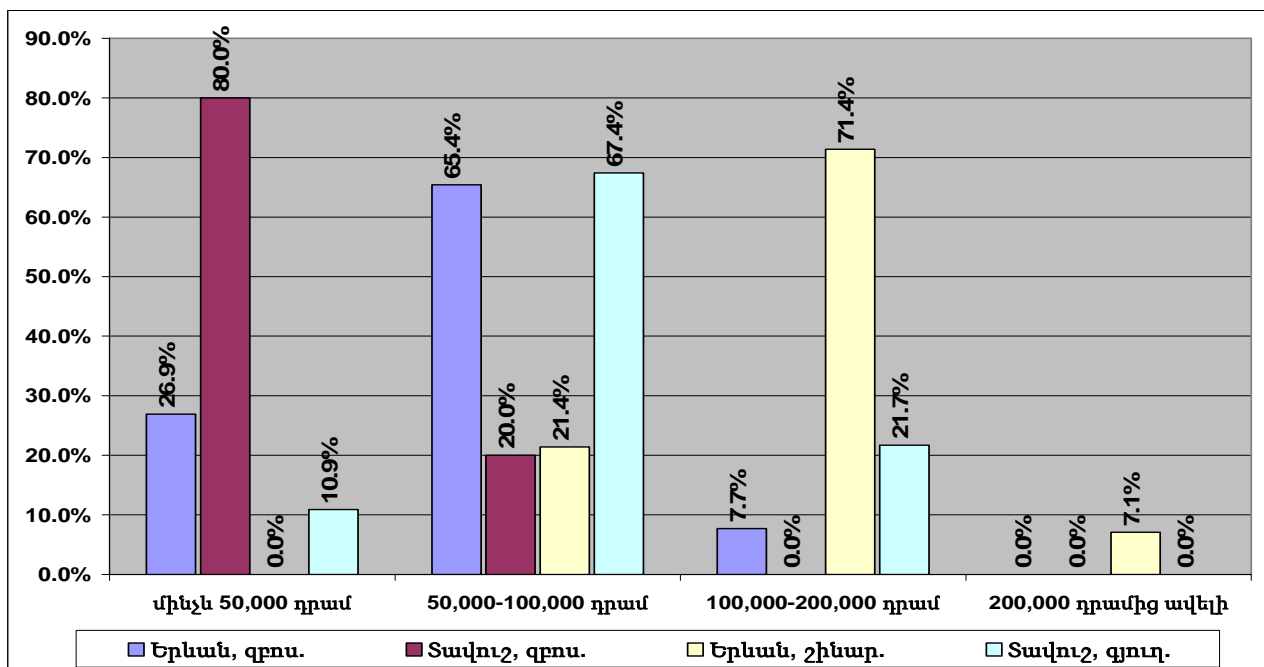
<sup>21</sup> Շինարարության ոլորտը ներկայացված չէ, քանի որ այնտեղ հարցման պահին ընդամենը մեկ շրջանավարտ էր գործազուրկ:

Պետք է նշել, որ շրջանավարտների ճնշող մեծամասնությունը (մինչև 88.5%) աշխատանք էր գտել կրկին ընտանիքի և ընկերների միջոցով: Բոլոր հարցվածների միայն 3.5%-ն էր աշխատանք գտել ուսումնական հաստատության, իսկ 7.1%-ը՝ զբաղվածության կենտրոնի միջոցով: Հետաքրքիր է այն փաստը, որ հարցվածների 39.3%-ն աջակցություն էին ստացել այն քաղաքական կուսակցությունների կողմից, որոնց անդամակցում էին:

Թեև շրջանավարտների դիպլոմները, նրանց պնդմամբ, ըստ էության, չէին օգնել առաջին աշխատանքը գտնելու հարցում (նրանցից շատերն աշխատում էին արդեն մինչև ավարտելը), սակայն պատասխանողների կարծիքով, մասնագիտական կրթություն ստանալը և դիպլոմի առկայությունը նպաստել էր աշխատանքի վայրում նրանց առաջխաղացմանն ու կիրառվող մասնագիտական կարողությունների բարելավմանը:

Աշխատող շրջանավարտների միջին ամսական աշխատավարձի չափի սանդղակում գերակշռում էր 50-ից 100 հազ. դրամ եկամուտը (մոտ 94-189 եվրո), բացառությամբ շինարարության ոլորտի շրջանավարտների, որոնց աշխատավարձը (71.4% դեպքերում) տատանվում էր 100-ից 200 հազ.դրամ (մոտ 189-377 եվրո), իսկ մեկինը բարձր էր 200 հազ դրամից (Գծապատկեր 5):

**Գծապատկեր 5. Աշխատող շրջանավարտների միջին ամսական աշխատավարձը (% աշխատող շրջանավարտներից)**



Համեմատելով աշխատողների պատասխանների հետ՝ այս գծապատկերը ցույց է տալիս, որ զբոսաշրջության ոլորտում (հիմնականում՝ Տավուշում) շրջանավարտները մեծամասամբ աշխատում են ցածր աշխատավարձով: Երևանում հարցված և՛ աշխատողները, և՛ շրջանավարտները միևնույն աշխատավարձն են նշում: Զարմանալի է, որ շինարարության ոլորտում հարցված շրջանավարտներն ավելի բարձր աշխատավարձ են նշում, քան աշխատողները: Այս երևույթը կարելի է բացատրել հարցված շրջանավարտների և աշխատողների՝ ներկայիս աշխատանքին իրենց որակավորման համապատասխանության տարբեր մակարդակներով. հարցված աշխատողների ընդամենը 39.1%-ն ունի շինարարությանն առնչվող որակավորում, այնինչ շրջանավարտների դեպքում այս ցուցանիշը 64.3% է (աշխատող 14 շրջանավարտներից 9-ն ունեն իրենց որակավորմանը համապատասխան աշխատանք):

Շրջանավարտների կողմից իրենց ուսումնական հաստատությունների գործունեության առանձին կողմերին տրված գնահատականները նույնպես շատ տարբեր էին և որևէ օրինաչափության չէին ենթարկվում: Հարցման արդյունքում ստացված տվյալները վկայում են ուսուցման մեթոդների նկատմամբ՝ պատասխանողների բարձր վստահությունը. շատ լավ է գնահատել զբոսաշրջության հարցված շրջանավարտների 80%-ը, շինարարության հարցվածների 62.5%-ը և գյուղատնտեսության հարցվածների 96.4%-ը: Ինչ վերաբերում է տեղեկատվության աղբյուրների մատչելիությանն ու հրատապությունների ենթակառուցվածքներին, ապա այստեղ պատասխաններն ավելի պակաս



դրական էին (ինչպես ներկայացված է Հավելված 11-ի գծապատկերում). շատ լավ են գնահատել արհեստանոցներն ու լաբորատորիաները շինարարության ոլորտում 6.2%-ը, գյուղատնտեսության ոլորտում 50%-ը շատ լավ են գնահատել գրականությունն ու տեղեկատվության աղբյուրը և 64.3%-ը՝ արհեստանոցներն ու լաբորատորիաները: Հետաքրքիրն այն է, որ Տավուշի զբոսաշրջության ոլորտի գործնական դասընթացները 82.1%-ը գնահատել է շատ լավ, մինչդեռ Երևանում՝ 38.6%-ը: Գործնական նախապատրաստումը շրջանավարտները գնահատել են 84.6% շատ լավ գյուղատնտեսության ոլորտում, սակայն շինարարության ոլորտում՝ ընդամենը 6.3%: Սակայն այստեղ պետք է հաշվի առնել, որ շրջանավարտների կարծիքները, թեև արժեքավոր են, սակայն պարտադիր չէ, որ արտացոլում են ուսումնական հաստատություններում տիրող իրական վիճակը, քանի որ նրանցից շատերը հնարավոր է, որ պատկերացում չունենան այլ՝ ավելի լավ պայմաններով հաստատությունների մասին՝ համեմատելու և ավելի օբյեկտիվ դատողություններ անելու համար:

Ըստ շրջանավարտների սեփական գնահատականների՝ **օտար լեզուների** առավել բարձր մակարդակի տիրապետում շրջանավարտումից անմիջապես հետո գրանցվել է Երևանի զբոսաշրջության ոլորտի շրջանավարտների մոտ (անգլերեն՝ գերազանց և լավ՝ 47.9%, ռուսերեն՝ 79.6%), ապա Տավուշում (գերազանց և լավ՝ անգլերեն՝ 60.8%, ռուսերեն՝ 87.0%), Երևանի շինարարության (գերազանց և լավ՝ անգլերեն՝ 18.7%, ռուսերեն՝ 68.8%), Տավուշի գյուղատնտեսություն (լավ՝ անգլերեն՝ 14.2%, ռուսերեն՝ 28.6%): Շրջանավարտումից հետո մինչև հարցման պահը ճնշող մեծամասնության մոտ ռուսերենի իմացության մակարդակը հիմնականում չի փոխվել, մինչդեռ անգլերենինը զգալիորեն վատթարացել է (Հավելված 12):

Աշխատող շրջանավարտների կարծիքով՝ ընդհանուր աշխատանքային հմտություններից բարելավման կարիք ունեն նրանց օտար լեզուների իմացությունն ու կառավարման կարողությունները, ինչպես նաև զգալի է համակարգչային գրագիտության պակաս ունեցողների թիվը (Աղյուսակ 14): Գյուղատնտեսության ոլորտում աշխատող շրջանավարտների շրջանում շատ փոքր է վերապատրաստման կարիք զգացողների թիվը, սակայն պատկերի կարևոր մասը հետևում է այն փաստից, որ հարցված շրջանավարտները հայտարարում են, որ իրենք կարիք ունեն զարգացնելու ընդհանուր հմտությունները: Սա կարող է նշանակել, որ կրթության համակարգի կողմից տրամադրվող ընդհանուր հմտություններն աշխատաշուկայի կամ ուսանողների անհատական կարիքների պահանջած մակարդակին չեն:

**Աղյուսակ 15. Շրջանավարտների կարծիքով՝ ընդհանուր աշխատանքային հմտությունների զարգացման կարիքները**

Ընդհանուր աշխատանքային հմտությունը	Բարելավելու կարիք զգացող աշխատողների թիվը			
	Երևան գրոս.	Տավուշ գրոս.	Երևան շինար.	Տավուշ գյուղ.
Օտար լեզուներ	2	5	2	4
Կառավարման հմտություններ	3	5	5	-
Համակարգչային գրագիտություն	1	2	8	-
Հաճախորդների հետ շփվելու հմտություններ	1	2	3	2
Հաղորդակցման հմտություններ	3	2	-	-

Ինչ վերաբերում է մասնագիտական կարողություններին, ապա այստեղ բոլորից շատ բարելավման կարիք են զգում շինարարության ոլորտում հարցված շրջանավարտները, հատկապես՝ *առօրյա աշխատանքին առնչվող գործնական հմտությունների գծով* (Աղյուսակ 16): Սա ինչ-որ չափով համապատասխանում է հաստատությունների կողմից կազմակերպվող գործնական ուսուցման գնահատականին, երբ շինարարության ոլորտի շրջանավարտների միայն 6.3%-ն է բարձր գնահատել հաստատության գործունեության այս կողմը:

**Աղյուսակ 16. Շրջանավարտների կարծիքով՝ մասնագիտական կարողությունների զարգացման կարիքները**

Մասնագիտական կարողությունները	Բարելավելու կարիք զգացող աշխատողների թիվը			
	Երևան գրոս.	Տավուշ գրոս.	Երևան շինար.	Տավուշ գյուղ.
Առօրյա աշխատանքին առնչվող գործնական հմտություններ	2	2	9	3

Ժամանակակից տեխնոլոգիաներ և սարքավորումների ու գործիքների կիրառում	1	4	6	3
Հարցված շրջանավարտների ներկայիս աշխատանքի ոլորտի հետ կապված ժամանակակից, միջազգային մոտեցումներ և պրակտիկա	1	1	-	-

Հարցման պահին շրջանավարտներից ընդամենը 14-ն էին որևէ ուսուցում ստանում (բոլոր հարցվածների 12.6%-ը): Դրանցից միայն 6-ը (5.4%)՝ իրենց աշխատանքին առնչվող ուսուցում, իսկ 8-ը՝ իրենց աշխատանքին չառնչվող տարբեր տեսակի ուսուցում (օտար լեզուներ, ավտոմեխանիկ և այլն): Սակայն մասնագիտական ուսուցում անցնելու մտադրություն ուներ 39 հոգի (բոլոր հարցված շրջանավարտների 35.1%-ը), որոնցից շատերը պատրաստ էին դրա համար վճարել իրենց եկամտի զգալի մասը: Երևանում, շինարարության ոլորտի 2 շրջանավարտ ուսուցման համար պատրաստ էր անգամ վճարել ցանկացած գումար, եթե այն իսկապես համապատասխանի մասնագիտական հմտությունները զարգացնելու իրենց կարիքներին:

Հարցմանը պատասխանած շրջանավարտներից 46-ը (41.4%), այնուամենայնիվ, գոհ էին իրենց ստացած կրթությունից և եթե կրկին ընտրելու լինեին, կընտրեին նույն հաստատությունը և նույն մասնագիտությունը:

## 4. ԵԶՐԱԿԱՑՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ ԵՎ ԱՌԱՋԱՐԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ

### 4.1. Եզրակացություններ

Սույն հետազոտության նպատակն է ներկայացնել գործատուների, աշխատողների և շրջանավարտների՝ աշխատաշուկայի պահանջներին կրթության և ուսուցման համապատասխանության ընկալումը: Հաշվի առնելով, որ ընտրանքը սահմանափակ էր, հետազոտությունը չի հավակնում ընտրված ոլորտների կամ հարցվածների խմբերի համար լիարժեք նարկայացուցչականության ապահովմանը: Այսպիսով, արդյունքները պետք է դիտարկվեն այս տեսանկյունից:

Հետազոտությունն իրականացվել է 2 մարզերում. Երևանում այն ներառել է զբոսաշրջության և շինարարության, իսկ Տավուշի մարզում՝ զբոսաշրջության և գյուղատնտեսության ոլորտները:

Հարցումներն իրականացվել են 3 թիրախային խմբերում. գործատուներ, որոնք ներկայացնում են աշխատաշուկայի պահանջարկը, աշխատողներ, որոնք ներկայացնում են աշխատաշուկայի առաջարկը և ՄԿՈՒ շրջանավարտներ, որոնք ներկայացնում են աշխատաշուկայի պոտենցիալ առաջարկը: Ընդհանուր առմամբ այս երկու մարզերում հարցվել է 63 գործատու (որոնք ներկայացնում էին փոքր և միջին ձեռնարկությունները), 175 աշխատող և ուսումնական հաստատությունների՝ համապատասխան որակավորում ունեցող 111 շրջանավարտ:

Հարցումների արդյունքների վերլուծությունը համառոտ ներկայացված է ստորև.

### Գործատուները

- Ընդհանուր առմամբ հարցվել է 63 գործատու: Հարցված գործատուների կեսից ավելին հայտնել են, որ նոր աշխատողների կարիք են ունենալու մոտ ապագայում, ինչը թույլ է տալիս ենթադրել, որ բիզնեսը կշարունակվի զարգանալ և ընդլայնվել, թեև անձնակազմի մեծ մասը սեզոնային աշխատողներ են:
- Ինչ վերաբերում է նոր անձնակազմի որակավորումներին, ապա՝ պահանջվում է, որ աշխատողների 46.1%-ն ունենա միջին մասնագիտական կրթություն, իսկ բարձրագույն կրթությամբ մասնագետներին պահանջարկը ¼-ից էլ քիչ է (22.5%): Բարձրագույն կրթությամբ մասնագետներ առավելապես պահանջվում են շինարարության ոլորտում (37.5%), մինչդեռ գյուղատնտեսության ոլորտում այս մակարդակի մասնագետների պահանջարկը շատ ցածր է՝ 2.5%: ՄԿՈՒ որակավորմամբ մասնագետների պահանջարկը մեծ է կրկին շինարարության ոլորտում (48.4%), որին մոտ են գյուղատնտեսության և զբոսաշրջության ոլորտների ցուցանիշները (համապատասխանաբար՝ 47.5% և 43.6%): Որոշակի անհամաչափություն է առկա երկու մարզերի զբոսաշրջության ոլորտի գործատուների միջև՝ իրենց անձնակազմի որակավորումների մակարդակին ներկայացվող պահանջների տեսանկյունից. որակավորում չունեցող աշխատողների պահանջարկը Տավուշի մարզում ավելի մեծ է, քան Երևանում: Այս

կարող է բացատրվել հետազոտված կազմակերպությունների տարբեր չափերով, այն փաստով, որ միջազգային տուրիզմը առավել կենտրոնացված է Երևանում, և այստեղ պահանջվում է ծառայությունների մատուցման առավել բարձր որակ: Ակնհայտ է, որ օտարերկրյա հյուրերի կեցությունը հիմնականում կազմակերպվում է Երևանում, և մարզեր կատարվող այցելությունները իրականացվում են ավտոբուսներով՝ սովորաբար մեկ օրով՝ մարզերի հյուրընկալության ծառայությունների համեմատաբար ցածր որակի պատճառով:

- Գործատուների՝ իրենց աշխատողների ընդհանուր աշխատանքային հմտությունների բարելավման նկատմամբ պահանջներն այդքան էլ բարձր չեն. միայն 13%-ն է տեսնում աշխատակիցների ընդհանուր աշխատանքային հմտությունների զարգացման անհրաժեշտություն: Ըստ այս հարցին պատասխանած՝ 2 ոլորտների (զբոսաշրջություն և շինարարություն) գործատուների կարծիքների՝ գրեթե նմանատիպ պահանջներ էին առկա հաղորդակցման հմտությունների (երկուսն էլ՝ 13%) և համակարգչային հմտությունների (9% զբոսաշրջությունում և 7% շինարարությունում) առումով: Հաճախորդների սպասարկման հմտությունների նկատմամբ պահանջներն ավելի բարձր են զբոսաշրջության դեպքում (19%), եթե համեմատենք շինարարության հետ (12%): Կառավարման հմտություններն առավել պահանջված են շինարարության (29%), քան զբոսաշրջության ոլորտում (15%): Սակայն լեզուների իմացությունն ավելի պահանջարկված է զբոսաշրջության ոլորտում (44%)՝ համեմատած շինարարության ոլորտի ցուցանիշի (39%), ինչը բնական է այս երկու ոլորտների համեմատության տեսանկյունից:
- Ոչ այնքան հստակ արձագանքներ են ստացվել աշխատողների մասնագիտական հմտությունների բարելավման պահանջների տեսանկյունից, քանի որ գործատուները դժվարացան նշել այն կոնկրետ հմտություններն ու գիտելիքները, որոնք պահանջվում են տվյալ պաշտոնի/զբաղմունքի համար: Ըստ հարցումների արդյունքների՝ գործատուների կարծիքով, իրենց անձնակազմի միայն 9%-ը մասնագիտական հմտությունների բարելավման համար հետագա ուսուցման կարիք ունի, որը բավականին ցածր ցուցանիշ է: Շինարարության ոլորտում գրանցվել է առավել բարձր պահանջ՝ բոլոր ոլորտներում ուսուցման կարիք ունեցողների 47%-ը: Առկա է նաև գործատուների տեսակետների տարածքային անհամաչափություն. զբոսաշրջության ոլորտում հետագա մասնագիտական ուսուցման կարիք ունեցողների ցուցանիշն ավելի բարձր է Երևանում (31.8%), քան Տավուշում (8.6%):
- Գործատուների 20%-ը ֆորմալ որակավորումից բացի պահանջում է նաև աշխատանքային փորձ:
- Հարցման վերլուծության արդյունքում ակնհայտ դարձավ, որ շատ ցածր մակարդակում է գտնվում գործատու - ուսումնական հաստատություն համագործակցությունը: Երկու կողմերն էլ ավելի շատ ջանքեր պետք է գործադրեն կրթական գործընթացի բոլոր փուլերում (կրթական ծրագրի ներդրման մասին որոշում կայացնելուց մինչև ուսումնական պլանի քննարկում, գործնական ուսուցում և արդյունքների գնահատում) միասին աշխատելու համար: Ակնհայտ է, որ պետք է ավելի շատ զարգացնել համագործակցելու և գործընկերություն հաստատելու՝ երկու կողմերի կարողությունները, ինչպես նաև տեղեկատվություն տրամադրեն այն մասին, թե ՄԿՈՒ համակարգում ինչ բարեփոխումներ են իրականացվում և ինչ դերակատարում ունեն կարևորագույն շահագրգիռ կողմերը:
- Քոլեջների կառավարման խորհուրդները, որոնք պետք է ապահովեն սոցիալական գործընկերությունը տեղական մակարդակում, փաստորեն արդյունավետ չեն գործում և չեն ապահովում ՄԿՈՒ և ԱՇ կապն ուսումնասիրված ոլորտներում:
- Հարցումների արդյունքները ցույց տվեցին մարզերի և ոլորտների միջև առկա անհամաչափությունները զբաղվածության և եկամտի տեսանկյունից. երկու ցուցանիշով էլ առավել լավ դիրքերում է շինարարությունը, իսկ առավել վատ՝ Տավուշի մարզը:
- Հետազոտության արդյունքները ցույց տվեցին, որ գործատուները շատ չեն վստահում կրթական համակարգին, այդ իսկ պատճառով նրանք չեն արժևորում իրենց աշխատողների ֆորմալ կրթությունը: Նրանք նշում են, որ աշխատակազմ ձևավորելիս իրենց չի հետաքրքրում աշխատողների կրթության մասին տեղեկությունները:

- Տավուշի մարզում միայն 2 ուսումնական հաստատություն է զբոսաշրջության և հյուրընկալության ոլորտում մասնագետներ պատրաստում (ինչպես նշված է աղյուսակ 2-ում), մինչդեռ Երևանում նման հաստատությունների թիվը հասնում է 13-ի (ներառյալ համալսարանները): Այնուամենայնիվ, գործատուների կարծիքով, Երևանի հաստատությունների առատությունն ու նրանց կողմից առաջարկվող մասնագիտությունների բազմազանությունը նույնպես չի ապահովում մասնագետների կարողությունների և ունակությունների համապատասխանությունը աշխատաշուկայի պահանջներին: Տավուշում միայն մեկ քոլեջ է գյուղատնտեսության ոլորտի մասնագետ պատրաստում (նշենք, որ այդ քոլեջը գտնվում է սահմանամերձ Նոյեմբերյան քաղաքում), որը մինչ վերջերս այն գործում էր որպես արհեստագործական ուսումնարան և չունի բավարար նյութական բազա և մարդկային ռեսուրսներ:
- Հետազոտությունը բացահայտում է նաև կրթության և բիզնեսի միջև հաղորդակցման դժվարությունները՝ կապված դրան բնորոշ լեզվի, տերմինաբանության և օգտագործող դասակարգումներ հետ: Որակավորումները, զբաղմունքները, աշխատանքային գործառույթները և մասնագիտական հմտությունները եզրույթների ընդամենը մի քանի օրինակ են, որոնք գործատուների համար դժվարություններ են առաջացնում իրենց կարիքների արտահայտման տեսանկյունից:
- Խնդիրը ոլորտների միջև հորիզոնական կապի մեջ է և պարզաբանման, շեշտադրման ու ռացիոնալացման կարիք ունի, ներառյալ՝ ազգային մակարդակով կարողությունների ձևավորումն ու տարածումը:
- Երևանում միայն մեկ համալսարան է շինարարության ոլորտի մասնագետ պատրաստում՝ և՛ բարձրագույն, և՛ միջին մասնագիտական կրթությամբ (2009թ. Երևանի պետական շինարարական քոլեջը միացվել է այս համալսարանին): Ընդ որում՝ միջին մասնագիտական կրթության մակարդակով, զուտ շինարարական մասնագիտություններն ընդամենը 2-3-ն են: Դեռ ավելին՝ Երևանում որևէ արհեստագործական ուսումնարան շինարարության գծով մասնագետներ չի պատրաստում:

### **Աշխատողները**

- Ընդհանուր թվով հարցվել 175 աշխատողներ, որոնցից 45.1% ուներ մասնագիտական որակավորում (30.2%-ը՝ բարձրագույն և 14.9%-ը՝ ՄԿՈԻ): Մնացած 54.9% չունեին որևէ մասնագիտական կրթություն (միայն՝ հանրակրթություն):
- Աշխատողների կրթության ամենաբարձր մակարդակը գրանցվել է Երևանի զբոսաշրջության ոլորտում (46.7%-ն ուներ բարձրագույն և 22.2%-ը՝ միջին մասնագիտական կրթություն), դրան հաջորդում է շինարարության ոլորտը (42.2% բարձրագույն, 13.3% միջին մասնագիտական) և Տավուշի զբոսաշրջության ոլորտը (23.1% բարձրագույն, 15.4% միջին մասնագիտական): Գյուղատնտեսության ոլորտում աշխատողների միայն 8.7%-ն ուներ բարձրագույն կրթություն և նույնքան էլ մասնագիտական կրթություն: Մյուս 82.6%-ն ուներ միայն ընդհանուր կրթություն:
- Ընդհանուր առմամբ, հարցվողների միայն 18.3%-ն ուներ էին իրենց որակավորմանը համապատասխանող աշխատանք: Ցուցանիշները համեմատաբար բարձ էին շինարարության ոլորտում (48.9%), սակայն բավականաչափ ցածր՝ այլ ոլորտներում: Տավուշի և Երևանի զբոսաշրջության ոլորտում, համապատասխանաբար՝ 10.3% և 8.9%, և միայն 4.4% գյուղատնտեսության ոլորտում:
- Ներկա պաշտոններում աշխատելու համար հարցված աշխատողների 13.1%-ը վերապատրաստում էր անցել: Զբոսաշրջության ոլորտում ավելի շատ աշխատողներ (19.1%), քան այլ ոլորտներում (11.1% շինարարությունում և 4.4% գյուղատնտեսությունում) վերապատրաստում էր անցել մինչև ներկա աշխատանքին անցնելը, որը ցույց է տալիս, որ զբոսաշրջության ոլորտի գործատուներն ավելի խիստ սկզբնական պահանջներ են ներկայացնում մասնագիտական կարողությունների նկատմամբ:
- Այնուամենայնիվ, մեծ թվով աշխատողներ (բոլոր հարցվածների 20.6%-ը) ընթացիկ ուսուցում էր ստացել աշխատատեղերում՝ կազմակերպված գործատուների կողմից: Այս դեպքում բարձր են շինարարության ոլորտի ցուցանիշները (բոլոր հարցվածների 33.3%-ը), որին հետևում է

զբոսաշրջության ոլորտը (23.8%): Գյուղատնտեսության ոլորտում միայն մեկ մարդ էր (2.2%) աշխատատեղում ուսուցում անցել:

- Ընդհանուր աշխատանքային հմտությունների զարգացման տեսանկյունից աշխատողների և գործատուների կարծիքները մեծամասամբ համընկնում են. Երևանի զբոսաշրջության ոլորտում շատ կարևորվում է հատկապես օտար լեզուների և համակարգչային հմտությունների իմացությունը (համապատասխանաբար՝ 95.6% և 60%), որին հետևում է Տավուշի տուրիզմի ոլորտը (այստեղ էլ գերակայություն է տրվում օտար լեզուների իմացությանը՝ 53.8%, հաղորդակցման հմտություններին՝ 35.9%, ինչպես նաև հաճախորդի հետ վարվելու հմտությանը՝ 33.3%): Ընդհանուր առմամբ, օտար լեզուների իմացությունը բոլոր ոլորտներում ամենապահանջվածն է (բոլոր հարցված աշխատողների 52%-ը): Դրան հաջորդում են հաճախորդի հետ վարվելու հմտությունները (28%), կառավարման հմտությունները (24%) և հաղորդակցման հմտությունները (22.9%): Ամենացածր պահանջարկն ուներ համակարգչային հմտությունները (18.3%):
- Ինչ վերաբերում է մասնագիտական կարողությունների զարգացմանը, ապա՝ շինարարության ոլորտի աշխատողների 80% զգում է սրա պահանջը, հատկապես՝ ժամանակակից տեխնոլոգիաների և սարքավորումների օգտագործման տեսանկյունից, սակայն հարցման պահին ոչ ոք որևէ ուսուցում չէր անցնում: Տավուշում մասնագիտական կարողությունների պահանջը ցածր էր, այնուամենայնիվ այստեղ գյուղատնտեսության ոլորտում ժամանակակից տեխնոլոգիաների և սարքավորումների օգտագործման ուսուցման կարիքը շոշափելի էր (60.9%): Աշխատողների 71%-ի համար հետագա ուսուցում ստանալու նպատակն էր բարելավել իրենց ներկայիս աշխատանքի որակը, զարգացնել կարիերան և/կամ գտնել նոր ու ավելի լավ աշխատանք:
- Աշխատողների 83%-ն աշխատանք գտնելու համար դիմում է ընտանիքի և/կամ ընկերների օգնությանը (Երևանի զբոսաշրջություն՝ 60%, Տավուշի զբոսաշրջություն՝ 92%, Երևանի շինարարություն՝ 82% և Տավուշի գյուղատնտեսություն՝ 100%): Միայն 8 մարդ (բոլոր հարցված աշխատողների 4.6%-ը) աշխատանք է գտել զբաղվածության կենտրոնի միջոցով, և միայն մեկ մարդ՝ ուսումնական հաստատության աջակցությամբ:
- Աշխատավարձը միջինում կազմում է 50,000-ից 100,000 ՀՀ դրամ<sup>22</sup>, ամենաբարձր միջին ցուցանիշն ունի շինարարությունը (շուրջ 150 €), իսկ ամենացածրը՝ Տավուշի զբոսաշրջության ոլորտը (շուրջ 126 €).

### **Շրջանավարտները**

- Հարցված շրջանավարտների թվում զբաղվածների տեսակարար կշիռը շատ ցածր էր և անհամաչափ բաշխված՝ ըստ ոլորտների ու մարզերի.
  - 87.5% - Երևանի շինարարության ոլորտ,
  - 59.1% - Երևանի զբոսաշրջության ոլորտ,
  - 21.7% - Տավուշի զբոսաշրջության ոլորտ,
  - 21.4% - Տավուշի գյուղատնտեսության ոլորտ
- Գործազրկության այս բարձր մակարդակի պատճառը, ըստ հարցված շրջանավարտների, աշխատաշուկայում ընդհանրապես թափուր աշխատատեղերի սահմանափակ լինելն է և հատկապես՝ իրենց որակավորմանը համապատասխանող աշխատատեղերի բացակայությունը: Սա ինչ-որ չափով կարելի է հիմնավորել իրենց որակավորմանը համապատասխան պաշտոն զբաղեցնողների տոկոսներով՝ 64.3% Երևանի շինարարության ոլորտում, 33.3% Տավուշի

<sup>22</sup> Ազգային վիճակագրական ծառայության «Պարենային Անվտանգությունը և Աղքատությունը Հայաստանում» 2011թ. հունվար-մարտ ժամանակահատվածի համար զեկույցում նշված էր, որ միջին ամսական անվանական աշխատավարձը շուրջ 118.500 դրամ էր. ամենաբարձր և ամենացածր աշխատավարձերը արձանագրվել են համապատասխանաբար՝ Մյունիքի (134.500 դրամ) և Արագածոտնի (75.200 դրամ) մարզերում: 2011թ. նոյեմբերին Ազգային Ժողովը մերժել է նվազագույն աշխատավարձը բարձրացնելու մասին օրինագիծը: Փոփոխությունները նախատեսում էին բարձրացնել նվազագույն աշխատավարձը մինչև 63.000 դրամ (€ 123), իսկ քաղաքացիական ծառայողների համար նվազագույն ամսական աշխատավարձը սահմանել 75.800 դրամ (մոտ €147):

գյուղատնտեսության ոլորտում և 7.7% Երևանի զբոսաշրջության ոլորտում: Միայն Տավուշի զբոսաշրջության ոլորտում է այդ համապատասխանությունը 100% (5 մարդ): Այնուամենայնիվ շրջանավարտների պատասխանները փաստում են, որ աշխատանք չունեցող շրջանավարտներից որևէ մեկը գրեթե երբևէ ակտիվորեն աշխատանք չի փնտրել:

- Միևնույն ժամանակ, աշխատող շրջանավարտների մեծ մասը զբաղեցնում է պաշտոններ, որոնք սովորաբար ավելի ցածր որակավորում են պահանջում, քան նրանք ունեն: Օրինակ՝ Զբոսաշրջության մեներջեր որակավորմամբ շրջանավարտն աշխատում է որպես մատուցող/ուիհի, իսկ բարձրագույն լեզվաբանական կրթությամբ շրջանավարտը զբաղեցնում է հյուրանոցի ընդունարանի աշխատողի պաշտոնը:
- Ինչպես հարցված աշխատողների դեպքում, այստեղ նույնպես աշխատանք գտնելու հարցում մեծ է (սր to 88.5%) ընտանիքի և/կամ ընկերների օգնության դերը: Շրջանավարտներից միայն 3.5%-ին է հաջողվել աշխատանք գտնել ուսումնական հաստատության աջակցությամբ, իսկ 7.1%-ին՝ զբաղվածության կենտրոնի միջոցով: Մեծ է նաև քաղաքական կուսակցությունների դերը դրանց անդամակցող շրջանավարտների աշխատանք գտնելու հարցում՝ դեպքերի 39.3%-ը:
- Դիպլոմը սովորաբար չի օգնում շրջանավարտներին աշխատանք գտնելու հարցում, քանի որ գործատուներն անվերապահորեն չեն արժևորում աշխատանք փնտրողների ֆորմալ կրթությունը: Այնուամենայնիվ, նրանց, ովքեր արդեն աշխատում են, դիպլոմը (ֆորմալ որակավորում ունենալը) որոշակի առավելություն է տալիս մասնագիտական կարիերայի զարգացման գործում:
- Աշխատող շրջանավարտների միջին ամսական աշխատավարձը, ինչպես և աշխատողների դեպքում, նույնպես տատանվում է 50-ից 100 հազար ՀՀ դրամի սահմաններում: Այստեղ էլ շինարարության ոլորտը բացառություն է. 71.4% դեպքերում շրջանավարտների եկամուտը կազմում է 100-ից 200 հազար ՀՀ դրամ, և միևնույն ժամանակ ավելի բարձր է նույն ոլորտների աշխատողների աշխատավարձից:
- Շատ շրջանավարտներ, բացի գյուղատնտեսության ոլորտից, կարծում են, որ իրենք ընդհանուր աշխատանքային հմտությունների (ինչպես օրինակ՝ օտար լեզուները, համակարգչային հմտությունները, հաղորդակցման և կառավարման հմտությունները) բարելավման կարիք ունեն: Ուսումնական հաստատությունները ԱՇ պահանջներին համապատասխան նման հմտությունների բավարար մակարդակ չեն ապահովում:
- Տվյալների վերլուծությունը ցույց է տալիս, որ շինարարության ոլորտի շրջանավարտները մասնագիտական հմտությունների ավելի մեխ կարիք ունեն, քան այլ ոլորտների շրջանավարտները: Հարցված շրջանավարտների 12.6%-ը դասընթացներ է հաճախում է, ընդ որում դրանց կեսը՝ իրենց աշխատանքին վերաբերող թեմաներով: Եվս 39 շրջանավարտ կցանկանային հաճախել դասընթացների և պատրաստ են իրենց ամսական եկամտի մինչև 75%-ը վճարել դասընթացների համար:
- Հարցված շրջանավարտների 40-ը բավարարված են իրենց ստացած կրթությամբ և մասնագիտությամբ, չնայած որ նրանց մեծամասնությունը գործազուրկ էր: Սա կարելի է բացատրել նրանով, որ կրթությունն ընկալվում է առաջին հերթին՝ ոչ որպես զբաղվածություն ապահովելու միջոց, այլ որպես ձևական (վերացական) արժեք:
- Ամբողջ հետազոտությունից ստացված տեղեկությունները հաստատում են գործատուների, աշխատողների և շրջանավարտների կարծիքներն աշխատանք գտնելու համար անձնական կապերի և քաղաքական կուսակցությունների անդամակցության կարևորության վերաբերյալ: Աշխատաշուկայում առկա մի շարք գործընթացներ կապված են դժվարությունների հետ, և ԱՇ կարևորագույն դերակատարների համար մատչելի չեն իրենց կատարողականությունը բարելավելու համար անհրաժեշտ հիմնական գործիքներն ու ծառայությունները: Կարելի է ենթադրել, որ զբաղվածության կենտրոնները լիովին չեն կատարում իրենց դերը ԱՇ առաջարկի և պահանջարկի մեկտեղման գործում, իսկ տեղեկատվությունն ու ծառայությունները որակի հետ կախված խնդիրներ ունեն: Ըստ հարցվածների պատասխանների՝ նրանց մեծ մասը նախընտրում է խնդիրները լուծելու այլ եղանակներ որոնել:

## 4.2. Առաջարկություններ

Սույն հետազոտության արդյունքում վեր հանած խնդիրների լուծման համար առաջարկվում են հետևյալ քայլերը.

- Աշխատաշուկայի դերակատարների միջև համագործակցության և տեղեկացվածության բարձրացում. տեղեկատվության հավաքում, մշակում և տարածում: Ներառել վերջիններիս համապատասխան տեղեկատվության և տվյալների մշակման գործընթացի մեջ: Կանոնավոր կերպով իրականացնել տարածքային և ոլորտային հետազոտություններ (այս հետազոտության նման)՝ բացահայտելու գործատուների կողմից աշխատուժի պահանջարկը (ներառյալ՝ ապագա պահանջարկը՝ մեկ-երկու տարվա համար), ինչպես նաև նրանց պահանջները աշխատողների մասնագիտական կարողությունների և ընդհանուր աշխատանքային հմտությունների նկատմամբ: Մասնագիտական կրթության և ուսուցման ազգային կենտրոնը (ՄԿՈՒՋԱԿ) պետք է այդ հետազոտությունների իրականացման պատասխանատուն լինի (համապատասխան գործողությունները պետք է Կենտրոնի տարեկան գործողությունների պլանի մաս կազմեն), սակայն միևնույն ժամանակ, ՄԿՈՒ հաստատությունները, հատկապես տարածաշրջանային բազմագործառության ՄԿՈՒ կենտրոնները, նույնպես պետք է ուսումնասիրեն աշխատաշուկայի պահանջները՝ կապված այն որակավորումների հետ, որ իրենք առաջարկում են ներկայումս կամ կարող են առաջարկել, եթե պահանջարկ առաջանա: Դա պետք է ներկայացված լինի հաստատությունների կանոնադրությամբ նախատեսված՝ նրանց պարտադիր գործառույթների ցանկում:

- Ուսումնական հաստատության կողմից տրվող գիտելիքներն ու հմտությունները գործատուների պահանջներին համապատասխանեցնելու համար, կրթական հաստատությունները պետք է անընդհատ թարմացնեն կրթական չափորոշիչները, ուսումնական պլաններն ու մոդուլային ծրագրերը: Դեռ ավելին՝ գործատուները և/կամ նրանց ներկայացուցիչները պետք է ավելի արդյունավետորեն ներգրավվեն այդ նյութերի մշակման, ուսուցման գործընթացներում, ինչպես նաև ուսանողների ընթացիկ ու ամփոփիչ գնահատման գործընթացներում:

- ԿԳՆ-ում պետք է ստեղծվի ՄԿՈՒ-ի՝ աշխատաշուկայի վրա ազդեցության շարունակական մոնիթորինգի համակարգ: Այդպիսի մոնիթորինգի մեխանիզմների կիրառման միջազգային փորձը կարող է որպես օրինակ ուսումնասիրվել և տեղայնացվել ազգային համատեքստում: Միևնույն ժամանակ, շրջանավարտների զբաղվածության հետամուտ ուսումնասիրությունների իրականացումը պետք է ՄԿՈՒ հաստատությունների գործառույթներից մեկը դառնա՝ վերջիններիս գործունեության տարբեր կողմերը կանոնավոր բարելավելու համար:

- Անհրաժեշտ է զարգացնել մարզային և տարածքային զբաղվածության կենտրոնների կարողությունները, որպեսզի վերջիններս իրենց դերը կատարեն տարբեր շահագրգիռ կողմերի հետ համագործակցություն հաստատելու միջոցով ապահովեն աշխատաշուկայում հմտությունների առաջարկի և պահանջարկի համապատասխանությունը: Մասնավորապես՝ նրանք պետք է առավելագույն ջանքեր գործադրեն բոլոր կողմերի՝ ուսումնական հաստատությունների, գործատուների և աշխատողների, ինչպես նաև գործազուրկների ու մասնագիտական կրթության մեջ դեռևս չընդգրկված երիտասարդների շրջանում աշխատուժի պահանջարկի և առաջարկի վերաբերյալ առկա տեղեկատվության արդյունավետ և նպատակային տարածման համար:

- Թույլ կապը կրթության և բիզնեսի միջև, ինչպես ցույց տվեց հետազոտության արդյունքները, պետք է հզորացվի, հատկապես ՄԿՈՒ հաստատությունների ներկայացուցիչներին << աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության հովանու ներքո գործող համաձայնեցման կոմիտեներում ընդգրկելու միջոցով: Զուգահեռաբար, քոլեջների կառավարման խորհուրդներն իրենց հերթին պետք է ակտիվորեն նպաստեն ուսումնական հաստատությունների և համապատասխան գործատուների միջև սերտ կապերի հաստատմանը, որի համար պետք է հզորացնել խորհուրդների կարողությունները՝ կանոնավոր ուսուցումների, հաջողված փորձերի տարածման և փորձի փոխանակման համար կազմակերպված հանդիպումների միջոցով:

- Հաշվի առնելով գործատուների պահանջը, մեծ ուշադրություն պետք է դարձնել շրջանավարտների ընդհանուր աշխատանքային հմտությունների՝ օտար լեզուների իմացության, հաղորդակցման, կառավարման, համակարգչային հմտությունների ձևավորմանը: Համապատասխան պահանջները պետք է ներառված լինեն ՄԿՈՒ չափորոշիչներում և ուսումնական պլաններում:

- Այս հետազոտության արդյունքում ձեռքբերված՝ կազմակերպությունների տվյալների հենքն ու նրանց հետ հաստատված կապերը կարող են ՄԿՈՒՋԱԿ-ի համար լավ հիմք հանդիսանալ երկխոսություն սկսելու հատկապես այն գործատուների հետ, որոնք պատրաստակամություն են հատնել նպաստելու ՄԿՈՒ զարգացմանը՝ նպատակ ունենալով մոտ ապագայում ներգրավել նրանց ՄԿՈՒ հաստատությունների հետ առավել արդյունավետ համագործակցության մեջ:



**ՀԱՎԵԼՎԱԾ 1. ՀԱՐՑԱԹԵՐԹԻԿՆԵՐ**



**Կազմակերպությունների ղեկավարների  
ՀԱՐՑԱԹԵՐԹԻԿ  
աշխատուժի պահանջակի վերաբերյալ**



ՀԱՐՑԱԹԵՐԹԻԿԻ ՀԱՄԱՐԸ				ԱՄՍԱԹԻՎԸ				
Հարցագրուցավարի անձնական կոդը		Նրա հարցաթերթիկի հերթական համարը		Օր		Ամիս		Տարի
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	2011

**Հարցագրուցավար՝ լրացրե՛ք հետևյալ տեղեկությունները մինչև կազմակերպություն այցելելը**

Բնակավայրը			
Կազմակերպության անվանումը և իրավական-կազմակերպական տեսակը			
Հասցեն			
Հարցվողի անուն ազգանունը			
Պաշտոնը		Հեռախոսը	

**Հ 1. Խնդրում եմ թվարկեք Ձեր կազմակերպության գործունեության հիմնական տեսակները:**

1.
2.
3.
4.

**Հ 2. Խնդրում եմ նշել Ձեր կազմակերպության աշխատողների ընդհանուր թիվը՝ ներառյալ ղեկավարներին, բանվորներին, սպասարկող անձնակազմը, հիմնական և համատեղությամբ (ժամավճարով) աշխատողներին, վճարվող և չվճարվող (կամավոր) աշխատակիցներին, ընտանիքի անդամներին և ցանկացած այլ անձանց, ովքեր որևէ կերպ ներգրավված են Ձեր կազմակերպության գործունեության մեջ.**

**Հ 3. Ձեզ բավարարու՞մ է Ձեր աշխատակիցների ներկայիս թիվը (ընտրել միայն մեկ պատասխան).**

1.	Աշխատողներիս թիվն անբավարար է, լրացուցիչ աշխատողների կարիք ունեմ	<input type="checkbox"/>	<b>Անցե՛ք Հ 4</b>
2.	Առաջիկայում նոր աշխատողների կարիք կունենամ	<input type="checkbox"/>	<b>Անցե՛ք Հ 4</b>
3.	Իմ գործունեությունը կայուն է, և աշխատողներիս թիվը բավարար է	<input type="checkbox"/>	<b>Անցե՛ք Հ 5</b>
4.	Ես պլանավորում եմ կրճատել աշխատողներ թիվը	<input type="checkbox"/>	<b>Անցե՛ք Հ 5</b>

**Հ 4. Ի՞նչ մասնագետների կարիք ունեք (ներկայումս և մոտ ապագայում):**

	Մասնագիտությունը (A)	Մասնագետին ներկայացվող որակավորման պահանջները (B)	Պահանջվող աշխատողների թվաքանակը (C)
1.			
2.			
3.			
4.			
5.			
6.			
7.			
8.			
9.			
10.			

**Հ 5. Հետևյալ հմտություններից որո՞մ Ձեր աշխատակիցները վերապատրաստման կարիք ունեն և քանի՞ աշխատող:**

	Հմտությունները (A)	Վերապատրաստման կարիք ունեցող աշխատողների թվաքանակը (B)
1.	Համակարգչային հմտություններ	
2.	Հաճախորդի հետ վարվելու հմտություններ	
3.	Հաղորդակցման հմտություններ	
4.	Օտար լեզուների իմացություն	
5.	Կառավարման հմտություններ	

**Հ 6. Ո՞ր մասնագիտություններից Ձեր աշխատակիցները մասնագիտական հմտությունների խնդիրներ ունեն և քանի՞ աշխատող.**

	Մասնագիտությունը (A)	Հմտությունները (B)	Վերապատրաստման կարիք ունեցող աշխատողների թվաքանակը (C)
1.			
2.			
3.			
4.			
5.			
6.			
7.			
8.			

**Հ 7. Վերջին տարիների ընթացքում Ձեր աշխատողները անցե՞լ են մասնագիտական վերապատրաստման կամ հմտությունների բարձրացման դասընթացներ Ձեր կազմակերպությունում կամ որևէ այլ տեղում.**

ԱՅՈ		Անցե՛ք Հ 8
ՈՉ		Անցե՛ք Հ 9

**Հ 8. Ո՞ր մասնագիտության կամ հմտությունների համար են Ձեր աշխատողներն անցել դասընթացներ, ե՞րբ և որտե՞ղ, քանի՞ հոգի է մասնակցել դասընթացներին.**

	Մասնագիտությունը (A)	Ե՞րբ (B)	Որտե՞ղ (C)	Թիվը (D)
1.				
2.				
3.				
4.				
5.				
6.				

**Հ 9. Վերջին երկու տարվա ընթացքում, վարձե՞լ եք կամ միգուցե փորձե՞լ եք նոր աշխատողներ վարձել.**

ԱՅՈ		Անցե՛ք Հ 10
ՈՉ		Անցե՛ք Հ 16

**Հ 10. Խնդրում եմ նշել, թե ի՞նչ մասնագետներ եք վարձել անցած երկու տարվա ընթացքում.**

	Մասնագիտությունը (A)	Թիվը (B)
1.		
2.		
3.		
4.		
5.		
6.		

**Հ 11. Ի՞նչ մասնագետներ եք փորձել վարձել վերջին երկու տարվա ընթացքում, բայց որևէ պատճառով չի հաջողվել.**

	Մասնագիտությունը (A)	Մասնագետին ներկայացվող որակավորման պահանջները (B)	Պահանջվող աշխատողների թվաքանակը (C)
1.			
2.			
3.			
4.			
5.			

**Հ 12. Հետևյալ հիմնավորումներից ո՞րն է լավագույնս նկարագրում այն պատճառը, թե ինչու հնարավոր չի եղել վարձել Ձեզ պահանջվող աշխատողներ (հնարավոր է մեկից ավել պատասխան).**

1.	Դիմողների թիվը սահմանափակ է	
2.	Համապատասխան որակավորում և աշխատանքային փորձ ունեցող թեկնածուների թիվը սահմանափակ է	
3.	Առաջարկվող աշխատանքային պայմանները բավարար գրավիչ չեն	
4.	Այլ (նշել)	

**Հ 13. Կարո՞ղ եք նշել, թե որքանով է դժվար կամ հեշտ Ձեր մարզում գտնել հետևյալ հմտություններին տիրապետող մասնագետներ:**

	Հմտությունը	Շատ դժվար է (4)	Դժվար է (3)	Հեշտ է (2)	Շատ հեշտ է (1)
1.	Համակարգչային հմտություններ				
2.	Հաճախորդի հետ վարվելու հմտություններ				
3.	Հաղորդակցման հմտություններ				
4.	Օտար լեզուների իմացություն				
5.	Կառավարման հմտություններ				

**Հ 14. Ինչպե՞ս ենք նշել, թե հետևյալ բնութագրերից որո՞նք եք կարևորում նոր աշխատողներ ընտրելիս.**

	Բնութագիրը	Շատ կարևոր (4)	Կարևոր (3)	Ոչ այնքան կարևոր (2)	Բոլորովին ոչ կարևոր (1)
1.	Աշխատանքային փորձը և մասնագիտական կարողությունները				
2.	Կրթությունը (որակավորումը)				
3.	Վերաբերմունքը աշխատանքի նկատմամբ				
4.	Այլ (նշել)				

**Հ 15. Ու՞մ եք դիմում աշխատողների պահանջարկի դեպքում (հնարավոր է մեկից ավել պատասխան).**

1.	Դիմում եմ զբաղվածության կենտրոն	
2.	Դիմում եմ ուսումնական հաստատություններ, ուսուցման կենտրոններ	
3.	Ինքս եմ տալիս հայտարարություն	
4.	Դիմում եմ ծանոթներին կամ բարեկամներին	
5.	Այլ (նշել)	

**Հ 16. Արդյո՞ք Ձեր կազմակերպությունն ունի կանոնավոր կապեր որևէ նախնական կամ միջին մասնագիտական ուսումնական հաստատության հետ.**

ԱՅՈ		Անցե՛ք Հ 17
ՈՉ		Անցե՛ք Հ 19

**Հ 17. Ի՞նչ նպատակով.**

1.	Շրջանավարտներին աշխատանքի վերցնելու նպատակով	
----	--	--

2.	Ուսանողների գնահատմանը մասնակցելու նպատակով	
3.	Ուսումնական պլաններ և ծրագրեր մշակելու նպատակով	
4.	Ձեր կազմակերպության աշխատակիցների վերապատրաստումները կազմակերպելու նպատակով	
5.	Հաստատության ուսանողների պրակտիկայի կազմակերպման նպատակով	
6.	Այլ (նշել)	

**Հ 18. Ելնելով Ձեր փորձից՝**

1. Արդյո՞ք նախնական կամ միջին մասնագիտական ուսումնական հաստատությունների շրջանավարտների գործնական հմտությունները համապատասխանում են Ձեր կազմակերպության պահանջներին.
2. Արդյո՞ք նախնական կամ միջին մասնագիտական ուսումնական հաստատությունների շրջանավարտներն ունեն համապատասխան տեսական գիտելիքներ.
3. Ի՞նչն են, մասնավորապես, բավարար համարում մասնագիտական ուսումնական հաստատություններում իրականացվող ուսուցման գործում.
4. Մասնագիտական ուսուցման հատկապես ո՞ր կողմը բարելավման կարիք ունի.

**Հ 19. Դուք պատրաստ եք օժանդակել մասնագիտական ուսումնական հաստատություններին կամ այլ կազմակերպություններին Ձեզ անհրաժեշտ մասնագիտական կադրերի պատրաստման և որակավորման բարձրացման գործում:**

ԱՅՈ		Անցե՛ք Հ 20
ՈՉ		Անցե՛ք Հ 21

**Հ 20. Ինչպե՞ս եք պատրաստ օժանդակել ուսումնական հաստատություններին (ինարավոր է մեկից ավել պատասխան).**

1.	Տրամադրել ֆինանսական միջոցներ, հոգալ ուսուցման ծախսերը	
2.	Տրամադրել գույք, արտադրական տարածքներ, սարքավորումներ ուսանողների արտադրական պրակտիկան կազմակերպելու նպատակով	
3.	Տրամադրել մասնագետներ	
4.	Այլ (նշել)	

**Հ 21. Արդյո՞ք Ձեր կազմակերպությունը պլանավորում է հաջորդ 12 ամիսների ընթացքում որևէ կապիտալ ներդրումներ կատարել:**

ԱՅՈ		Անցե՛ք Հ 22
ՈՉ		ԱՎԱՐՏԵ՛Ք ՀԱՐՑԱԶՐՈՒՅՑԸ

**Հ 22. Ի՞նչ նպատակով եք ներդրումներ կատարելու: Տվե՛ք տոկոսային բաշխումն՝ ըստ ներդրումների տեսակների.**

1.	Մեքենա-սարքավորումների արդիականացում և/կամ նորերի ձեռքբերում	%
2.	Շենքի արդիականացում, ընդլայնում, նոր շենքի կառուցում կամ ձեռքբերում	%
3.	Մարդկային ռեսուրսներ	%
4.	Այլ (նշել)	%

ՀԱՐՑԱԹԵՐԹԻԿԻ ՀԱՄԱՐԸ					
Հարցազրուցավարի անձնական կոդը			Նրա հարցաթերթիկի հերթական համարը		
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

ԱՄՍԱԹԻՎԸ					
Օր		Ամիս		Տարի	
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	2011	

**Հարցազրուցավար՝ լրացրե՛ք հետևյալ տեղեկությունները մինչև կազմակերպություն այցելելը**

Բնակավայրը					
Կազմակերպության անվանումը և իրավական-կազմակերպական տեսակը					
Հասցեն					
Հարցվողի անուն ազգանունը					
Պաշտոնը					Հեռախոսը

**Հ 1. Որքա՞ն ժամանակ եք աշխատում այս կազմակերպությունում**

1.	1 տարուց պակաս	
2.	1-ից 5 տարի	
3.	5-ից 10 տարի	
4.	10 տարուց ավելի	

**Հ 2. Արդյո՞ք ունեք մասնագիտական որակավորում**

Այո	<input type="text"/>	Անցե՛ք Հ 3-ին
Ոչ	<input type="text"/>	Անցե՛ք Հ 8-ին

**Հ 3. Ո՞ր հաստատությունն եք ավարտել.**

	Հաստատության անվանումը (A)	Վայրը, երկիրը (B)	Շրջանավարտման տարեթիվը (C)
1.			
2.			
3.			

**Հ 4. Ո՞ր մասնագիտությամբ.**

1.	
2.	
3.	

**Հ 5. Ո՞ր մասնագիտացմամբ (եթե եղել է).**

1.	
2.	
3.	

**Հ 6. Ի՞նչ որակավորում եք ստացել.**

1.	
2.	
3.	

**Հ 7. Ընդհանուր առմամբ, որքանո՞վ է Ձեր ստացած որակավորումը համապատասխանում Ձեր ներկայիս աշխատանքին.**

	1	2	3	4	5
1.					
2.					
3.					

5 միավորանոց սանդղակ. 1=բոլորովին ոչ, 5=լիովին

**Հ 8. Ինչպե՞ս եք գտել այս աշխատանքը.**

1.	Ուսումնական հաստատության օգնությամբ	
2.	Զբաղվածության կենտրոնի օգնությամբ	

3.	Ընտանիքի, ընկերների օգնությամբ	
4.	Այլ (նշել)	

Հ 9. Այս աշխատանքը ստանալու համար արդյո՞ք ստիպված եք եղել փոխել Ձեր մշտական բնակության վայրը.

Այո	
Ոչ	

Հ 10. Որքանո՞վ էին հաստատությունում ստացած Ձեր տեսական գիտելիքները համապատասխանում Ձեր ներկայիս աշխատանքին.

Դպրոցում (A)	Քոլեջում/ուսումնարանում (B)	Համալսարանում (C)

5 միավորանոց սանդղակ.  
1=բոլորովին ոչ, 5=լիովին

Հ 11. Որքանո՞վ էին հաստատությունում ստացած Ձեր գործնական հմտությունները համապատասխանում Ձեր ներկայիս աշխատանքին.

Դպրոցում (A)	Քոլեջում/ուսումնարանում (B)	Համալսարանում (C)

5 միավորանոց սանդղակ.  
1=բոլորովին ոչ, 5=լիովին

Հ 12. Ինչպիսի՞ դերում եք սկսել Ձեր աշխատանքն այս կազմակերպությունում.

1.	Որպես բանվոր կամ վարպետի (փորձառու աշխատողի) աշկերտ կամ օգնական	
2.	Որպես վարպետ արհեստավոր	
3.	Որպես մասնագետ	
4.	Այլ (նշել)	

Հ 13. Արդյո՞ք Ձեր ներկայիս աշխատանքը ստանալու համար որևէ ուսուցում կամ վերապատրաստում եք անցել.

Այո	
Ոչ	

Հ 14. Արդյո՞ք Ձեր ներկայիս աշխատանքային պարտականությունների կատարման հետ կապված որևէ ուսուցում/վերապատրաստում եք անցել Ձեր աշխատավայրում.

Այո	
Ոչ	

Հ 15. Ձեր միջին ամսական աշխատավարձը.

1.	Մինչև 50 000 դրամ	
2.	50 000-100 000 դրամ	
3.	100 000-200 000 դրամ	
4.	200 000 դրամից ավելի	

Հ 16. Ձեր աշխատանքի հետ կապված՝ հետևյալ ընդհանուր կարողություններից որո՞նք զարգացնելու կարիք ունեք.

1.	Համակարգչային գրագիտություն	
2.	Հաճախորդների հետ շփվելու հմտություններ	
3.	Հաղորդակցման հմտություններ	
4.	Օտար լեզուներ	
5.	Կառավարչական հմտություններ	

Հ 17. Ձեր աշխատանքի հետ կապված՝ հետևյալ մասնագիտական կարողություններից որո՞նք զարգացնելու կարիք ունեք.

1.	Ժամանակակից տեխնոլոգիաներ և սարքավորումների ու գործիքների կիրառում	
2.	Իմ առօրյա աշխատանքին առնչվող գործնական հմտություններ	
3.	Ժամանակակից, միջազգային մոտեցումներ և պրակտիկա	
4.	Այլ (նշել)	

Հ 18. Որքանո՞վ եք բավարարված Ձեր աշխատանքի հետևյալ պայմաններով.

1.	Պաշտոնը		5 միավորանոց սանդղակ.
----	---------	--	-----------------------

2.	Աշխատավարձը		1=բոլորովին, 5=խուլին
3.	Աշխատանքի բնույթը (ստեղծագործ, միապաղաղ)		
4.	Ֆիզիկական պայմանները		

**Հ 19. Արդյո՞ք ներկայումս որևէ կրթություն և/կամ ուսուցում եք ստանում.**

1.	Իմ մասնագիտությանն առնչվող կրթություն և/կամ ուսուցում		Անցե՛ք Հ 20-ին
2.	Իմ մասնագիտությանը չառնչվող կրթություն և/կամ ուսուցում		Անցե՛ք Հ 22-ին
3.	Չեմ մասնակցում		Անցե՛ք Հ 22-ին

**Հ 20. Որտե՞ղ եք անցնում Ձեր ուսուցումը.**

1.	
2.	

Հ 21. Գտնում եք արդյո՞ք, որ այն կոգնի բարելավել Ձեր աշխատանքի որակը կամ կնպաստի Ձեր աշխատանքային առաջխաղացմանը կամ հնարավորություն կտա ավելի լավ աշխատանք գտնել.

Այո	
Ոչ	

**Հարցազրուցավար, անցե՛ք Հ 23-ին**

Հ 22. Արդյո՞ք մտադիր եք մոտ ապագայում որևէ ուսուցում կամ վերապատրաստում անցնել Ձեր աշխատանքի ո-րակը բարելավելու, աշխատանքային առաջխաղացում ապահովելու կամ ավելի լավ աշխատանք գտնելու համար.

Այո		Անցե՛ք Հ 22-ին
Ոչ		Ավարտե՛ք հարցազրույցը

**Հ 23. Շաբաթական որքա՞ն ժամանակ եք պատրաստ տրամադրել լրացուցիչ կրթությանը և/կամ ուսուցմանը.**

--

**Հ 24. Որքա՞ն եք պատրաստ վճարել լրացուցիչ կրթությանը և/կամ ուսուցման համար.**

1.	Իմ ներկայիս եկամտի մինչև 10%-ը	
2.	Իմ ներկայիս եկամտի 10%-25%-ը	
3.	Իմ ներկայիս եկամտի 25%-50%-ը	
4.	Իմ ներկայիս եկամտի 50%-75%-ը	
5.	Իմ ներկայիս եկամտի 75%-100%-ը	
6.	Ցանկացած գումար, եթե կրթությունը և/կամ ուսուցումն իսկապես համապատասխանում է իմ կարիքներին	

**Հարցազրուցավար, եթե հարցվողն ընտրել է Հ 19-ի 1-ին տարբերակը, ապա ավարտե՛ք հարցումը**

**Հ 25. Որտե՞ղ կորոնեք Ձեզ հետաքրքրող ուսուցման առաջարկներ.**

1.	Ինտերնետում	
2.	Մամուլում	
3.	Ընկերներիս, բարեկամներիս շրջանում	
4.	Այլ (նշել)	

**Հ 26. Ինչպիսի՞ կազմակերպության առավել կվստահեք Ձեր ուսուցումը.**

1.	Որևէ համալսարանի	
2.	Որևէ քոլեջի կամ ուսումնարանի	
3.	Մասնավոր խորհրդատվական (ուսուցում իրականացնող) կազմակերպության	
4.	Հասարակական կազմակերպության	
5.	Այլ (նշել)	



**ՀԱՐՑԱՇԱՐ**

**ՄԿՈՒ շրջանավարտների հետամուտ հետազոտության**



ՀԱՐՑԱԹԵՐԹԻԿԻ ՀԱՄԱՐԸ	
Հարցազրուցավարի անձնական կոդը	Նրա հարցաթերթիկի հերթական համարը
<input type="text"/>	<input type="text"/>

ԱՄՍԱԹԻՎԸ		
Օր	Ամիս	Տարի
<input type="text"/>	<input type="text"/>	2011

**Ա. ԱՆՁՆԱԿԱՆ ՏՎՅԱԼՆԵՐ**

**Հ 1. Անուն ազգանունը (ըստ հարցվողի ցանկության)՝**

**Հ 2. Սեռը՝**

Իգական	<input type="checkbox"/>
Արական	<input type="checkbox"/>

**Հ 3. Տարիքը՝**

16 – 18 տարեկան	<input type="checkbox"/>
19 – 21 տարեկան	<input type="checkbox"/>
21 տարեկանից բարձր	<input type="checkbox"/>

**Բ. ՄՏԱՑԱԾ ՄԱՍՆԱԳԻՏԱԿԱՆ ԿՐԹՈՒԹՅՈՒՆԸ**

**Հ 4. Ո՞ր հաստատությունն եք ավարտել.**

	Հաստատության անվանումը (A)	Շրջանավարտման տարեթիվը (B)
1.		
2.		

**Հ 5. Ո՞ր մասնագիտությամբ.**

1.	
2.	

**Հ 6. Ո՞ր մասնագիտացմամբ (եթե եղել է).**

1.	
2.	

**Հ 7. Ի՞նչ որակավորում եք ստացել.**

1.	
2.	

**Հ 8. Ինչպե՞ս կգնահատեիք Ձեր ուսումնական հաստատությունը հետևյալ տեսանկյուններից. 5-միավորանոց սանդղակ. 1=շատ վատ, 5=շատ լավ**

1.	Դասավանդման մեթոդները	
2.	Գրականության և տեղեկատվության այլ աղբյուրների մատչելիությունը	
3.	Ժամանակակից արհեստանոցային/լաբորատոր սարքավորումների առկայությունը	
4.	Գործնական ուսուցման (պրակտիկայի) կազմակերպումը (այդ թվում՝ ձեռնարկություններում)	

**Հ 9. Ինչպե՞ս կգնահատեիք օտար լեզուների Ձեր իմացությունը. 5 միավորանոց սանդղակ. 1=շատ վատ, 5=շատ լավ**

	Շրջանավարտման պահին	Ներկայումս		
		Բարելավվել է շրջանավարտումից հետո	Մնացել է նույնը	Վատթափացել է
1.	Ռուսերեն			
2.	Անգլերեն			
3.	Այլ (նշել)			

**Գ. ԱՇԽԱՏԱՆՔ ԵՎ ԶԲԱՂՎԱԾՈՒԹՅՈՒՆ**

**Հ 10. Ինչո՞վ եք ներկայումս զբաղվում.**

1.	Աշխատում եմ	Անցել է <b>ք Հ 11-ին</b>
2.	Գործազուրկ եմ, բայց նախկինում աշխատել եմ	Անցել է <b>ք Հ 16-ին</b>



3.	Գործազուրկ եմ և երբևէ չեմ աշխատել	Անցել 'ք < 17-ին
4.	Սովորում եմ, բայց նախկինում աշխատել եմ	Անցել 'ք < 16-ին
5.	Սովորում եմ և երբևէ չեմ աշխատել	Անցել 'ք < 17-ին
6.	Այլ (նշել)	

**Հ 11. Գործատուի (այն կազմակերպության, որտեղ ներկայումս աշխատում եք) անունը.**

--

**Հ 12. Ձեր պաշտոնը.**

--

**Հ 13. Ձեր միջին ամսական աշխատավարձը.**

1.	Մինչև 50 000 դրամ	
2.	50 000-100 000 դրամ	
3.	100 000-200 000 դրամ	
4.	200 000 դրամից ավելի	

**Հ 14. Ձեր աշխատանքի հետ կապված՝ հետևյալ ընդհանուր հմտություններից որո՞ւմ վերապատրաստման կարիք ունեք.**

1.	Համակարգչային հմտություններ	
2.	Հաճախորդի հետ վարվելու հմտություններ	
3.	Հաղորդակցման հմտություններ	
4.	Օտար լեզուների իմացություն	
5.	Կառավարման հմտություններ	

**Հ 15. Ձեր աշխատանքի հետ կապված՝ հետևյալ մասնագիտական կարողություններից որո՞ւմ վերապատրաստման կարիք ունեք.**

1.	Արդի տեխնոլոգիաներ և ժամանակակից գործիքներ սարքավորումների կիրառում	
2.	Իմ առօրյա աշխատանքին վերաբերող գործնական հմտություններ	
3.	Արդիական, միջազգային, մոտեցումների և պրակտիկաներ	
4.	Այլ (նշել)	

**Հ 16. Ե՞րբ եք սկսել աշխատանք փնտրել.**

1.	Ավարտելուց հետո 1-ին ամսվա ընթացքում	
2.	Ավարտելուց հետո 2-րդ ամսվա ընթացքում	
3.	Ավարտելուց հետո 3-րդ ամսվա ընթացքում	
4.	Ավելի ուշ	
5.	Աշխատում էի մինչև ավարտելը	

**Հարցազրուցավար՝ անցել 'ք < 19-ին**

**Հ 17. Որքա՞ն ժամանակ եք գործազուրկ եղել.**

1.	6 ամսից պակաս	
2.	Մինչև 1 տարի	
3.	Մինչև 2 տարի	
4.	2 տարուց ավելի	

**Հ 18. Ինչու՞ եք գործազուրկ մնացել.**

1.	Չեմ կարողանում աշխատանք գտնել	
2.	Ներկայումս իմ մասնագիտության պահանջարկը բացակայում է	
3.	Իմ կրթության (որակավորման) մակարդակը չափազանց ցածր է	
4.	Այլ պատճառով (նշել)	

**Հ 19. Ինչպե՞ս էիք փորձում աշխատանք գտնել ավարտելուց հետո.**

1.	Ուսումնական հաստատության օգնությամբ	
2.	Զբաղվածության կենտրոնի օգնությամբ	
3.	Ընտանիքի, ընկերների օգնությամբ	
4.	Այլ (նշել)	

**Հարցազրուցավար՝ եթե հարցվողը ներկայումս չի աշխատում ԵՎ երբևէ չի աշխատել անցել 'ք < 30-ին**

**Հ 20. Ո՞ր մեթոդն էր առավել կարևոր ավարտելուց հետո Ձեր առաջին աշխատանքը գտնելու համար.**

1.	Հաստատության խորհրդատվությունն ու ուղղորդումը	
2.	Զբաղվածության կենտրոնի խորհրդատվությունն ու ուղղորդումը	
3.	Ընտանիքի ծանոթությունները	
4.	Գործատուներին ճանաչելը	
5.	Իմ անձնական նախաձեռնությունը	

**Հ 21. Քանի՞ գործատուի եք դիմել մինչև ավարտելուց հետո Ձեր առաջին աշխատանքը գտնելը.**

1.	1	
2.	2-5	
3.	6-10	
4.	10-ից ավելի	

**Հ 22. Որքանո՞վ Ձեր դիպումն օգնեց գտնել առաջին աշխատանքը.**

1.	Շատ օգնեց	
2.	Որոշ չափով օգնեց	
3.	Բոլորովին չօգնեց	

**Հ 23. Ինչպիսի՞ դերում սկսեցիք Ձեր առաջին աշխատանքը.**

1.	Որպես բանվոր կամ վարպետի (փորձառու աշխատողի) աշկերտ կամ օգնական	
2.	Որպես վարպետ արհեստավոր	
3.	Որպես մասնագետ	
4.	Այլ (նշել)	

**Հ 24. Եթե աշխատում եք, ինչպիսի՞ն է Ձեր ներկայիս գործունեությունը.**

1.	Մշտական աշխատանք	
2.	Ժամանակավոր աշխատանք	
3.	Ոչ լրիվ դրույքով	
4.	Ինքնագրաված	

**Հ 25. Քանի՞ գործատուի մոտ եք աշխատել ավարտելուց հետո (ներառյալ՝ ինքնագրավածությունը և ներկայիս աշխատանքը).**

1.	1	
2.	2	
3.	3	
4.	3-ից ավելի	

**Հ 26. Այս աշխատանքը ստանալու համար, արդյո՞ք ստիպված եք եղել փոխել Ձեր բնակության վայրը.**

Այո	
Ոչ	

**Հարցազրուցավար՝ եթե հարցվողը ներկայումս ՉԻ աշխատում անցե՛ք Հ 30-ին**

**Հ 27. Ըստ գերակայության՝ ո՞րն է Ձեր ներկայիս աշխատանքի ամենակարևոր բնութագրիչը. դասակարգե՛ք 1-ից 4՝ ըստ կարևորության աստիճանի**

1.	Մոտ է իմ տանը	
2.	Աշխատանքից բավականություն եմ ստանում	
3.	Աշխատավարձը	
4.	Գործընկերները	

**Հ 28. Արդյո՞ք աշխատում եք այն մասնագիտությամբ, որով կրթություն եք ստացել.**

Այո	
Ոչ	

**Հ 29. Ինչպե՞ս հարմարվեցիք այս աշխատանքին.**

Հեշտությամբ	
Որոշ դժվարություններով	
Շատ դժվար	

**Հ 30. Երբևէ փորձե՞լ եք փոքր բիզնես կազմակերպել.**

Այո		Անցե՛ք Հ 31-ին
Ոչ		Անցե՛ք Հ 32-ին

**Հ 31. Եթե այո, արդյո՞ք այն հաջող էր.**

Այո, շատ հաջող էր	
Համեմատաբար հաջող էր	
Հաջող չէր	

**Հ 32. Կցանկանայի՞ք (ևս մեկ անգամ) փորձել.**

Այո	
Ոչ	
Չգիտեմ	

**Հ 33. Արդյո՞ք Ձեր հաստատությունում ստացել եք գործարարության համար բավարար կարողություններ.**

1.	Այո, բավարար	
2.	Մակերեսային գիտելիքներ	
3.	Որևէ տեղեկության այդ մասին չենք ստացել	
4.	Ինձ երբեք դա չի հետաքրքրել	

**Հարցազրուցավար՝ եթե հարցվողը ներկայումս Չի աշխատում անցե՛ք Հ 39-ին**

**Դ. ՄԿՈՒ ԵՎ ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՓՈԽՎԱՐԱԲԵՐՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ**

**Հ 34. Որքանո՞վ էին հաստատությունում ստացած Ձեր տեսական գիտելիքները համապատասխանում Ձեր ներկայիս աշխատանքին. 5 միավորանոց սանդղակ. 1=բոլորովին ոչ, 5=լիովին**

--

**Հ 35. Որքանո՞վ էին հաստատությունում ստացած Ձեր գործնական հմտությունները համապատասխանում Ձեր ներկայիս աշխատանքին. 5 միավորանոց սանդղակ. 1=բոլորովին ոչ, 5=լիովին**

--

**Հ 36. Այս աշխատանքը ստանալու համար, արդյո՞ք որևէ ուսուցում եք անցել.**

Այո	
Ոչ	

**Հ 37. Արդյո՞ք անցել եք որևէ ուսուցում աշխատանքի վայրում՝ կապված Ձեր ընթացիկ աշխատանքային պարտականությունների հետ.**

Այո	
Ոչ	

**Ե. ԱՇԽԱՏԱՆՔՈՎ ԲԱՎԱՐԱՐՎԱԾՈՒԹՅՈՒՆ, ՀԵՏԱԳԱ ԿՐԹՈՒԹՅՈՒՆ ԵՎ ՈՒՍՈՒՑՈՒՄ**

**Հ 38. Ներկայումս որքանո՞վ եք բավարարված Ձեր աշխատանքի հետևյալ պայմաններով.**

1.	Պաշտոնը	
2.	Աշխատավարձը	
3.	Աշխատանքի բնույթը (ստեղծագործ, միապաղաղ)	
4.	Ֆիզիկական պայմանները	

5 միավորանոց սանդղակ.  
1=բոլորովին, 5=լիովին

**Հ 39. Արդյո՞ք ներկայումս որևէ կրթություն և/կամ ուսուցում եք ստանում.**

1.	Իմ մասնագիտությանն առնչվող կրթություն և/կամ ուսուցում		Անցե՛ք Հ 40-ին
2.	Իմ մասնագիտությանը չառնչվող կրթություն և/կամ ուսուցում		Անցե՛ք Հ 42-ին
3.	Չեմ մասնակցում		Անցե՛ք Հ 42-ին

**Հ 40. Որտե՞ղ եք անցնում Ձեր ուսուցումը**

1.	
2.	

**Հ 41. Կարծու՞մ եք արդյոք, որ այդ ուսուցումը կօգնի Ձեզ առաջխաղացում ունենալ Ձեր ներկայիս աշխատավայրում կամ ավելի լավ աշխատանք գտնել.**

Այո	
Ոչ	

**Հարցազրուցավար, անցե՛ք Հ 23-ին**

**Հ 42. Մոտակա ապագայում պլանավորում եք արդյոք մասնակցել որևէ ուսուցման Ձեր ներկայիս աշխատավայրում առաջխաղացում ունենալու կամ ավելի լավ աշխատանք գտնելու նպատակով.**

Այո		Անցե՛ք Հ 43-ին
Ոչ		Ավարտե՛ք հարցազրույցը

**Հ 43. Շաբաթական որքա՞ն ժամանակ եք պատրաստ տրամադրել լրացուցիչ կրթությանը և/կամ ուսուցմանը.**

--

**Հ 44. Որքա՞ն եք պատրաստ վճարել լրացուցիչ կրթությանը և/կամ ուսուցման համար.**

1.	Իմ ներկայիս եկամտի մինչև 10%-ը	
2.	Իմ ներկայիս եկամտի 10%-25%-ը	
3.	Իմ ներկայիս եկամտի 25%-50%-ը	
4.	Իմ ներկայիս եկամտի 50%-75%-ը	
5.	Իմ ներկայիս եկամտի 75%-100%-ը	
6.	Ցանկացած գումար, եթե կրթությունը և/կամ ուսուցումն իսկապես համապատասխանում է իմ կարիքներին	

**Հարցազրուցավար, եթե հարցվողն ընտրել է Հ 42-ի առաջին պատասխանը, ավարտե՛ք հարցազրույցը**

**Հ 45. Որտե՞ղ կորոնեք Ձեզ հետաքրքրող ուսուցման առաջարկներ.**

1.	Ինտերնետում	
2.	Մամուլում	
3.	Ընկերներիս, բարեկամներիս շրջանում	
4.	Այլ (նշել)	

**Հ 46. Ինչպիսի՞ կազմակերպության առավել կվստահեք Ձեր ուսուցումը.**

1.	Որևէ համալսարանի	
2.	Որևէ քոլեջի կամ ուսումնարանի	
3.	Մասնավոր խորհրդատվական (ուսուցում իրականացնող) կազմակերպության	
4.	Հասարակական կազմակերպության	
5.	Այլ (նշել)	

**Հ 47. Հետադարձ հայացք գցելով՝ եթե Դուք կրկին ընտրելիս լինեիք, արդյո՞ք կընտրեիք նույն կրթությունը.**

Այո	
Ոչ	

## ՀԱՎԵԼՎԱԾ 2. ՀԱՐՑՎԱԾՆԵՐԻ ՑՈՒՑԱԿՆԵՐ

### Կազմակերպություններ

#### Երևան՝ զբոսաշրջություն

Հ/Հ	Կազմակերպության անցանումը	Գործունեության ոլորտը	Աշխատողների թիվը	Գտնվելու վայրը	Հեռախոսահամար
1	Ռեժինե ՍՊԸ	Հյուրանոց	30	Նորքի Այգիներ 235/1	010-65-40-20
2	Գոլդեն Փելիս ՍՊԸ	Հյուրանոց	51	Ազատության 2/2	010-21-99-99
3	Ավիատրանս ՍՊԸ	Հյուրանոց	30	Աբովյան 4	010-56-72-30
4	Արմենիա Մարիոթ	Հյուրանոց	253	Ամիրյան 1	010-59-90-55
5	Բեստ Վեստեռն Կոնգրես	Հյուրանոց	-----	Իտալիայի 1	010-55-11-99
6	Գոլդեն Թուլիփ Երևան	Հյուրանոց	-----	Աբովյան 14	010-59-16-00
7	Անի Պլազա	Հյուրանոց	173	Սայաթ-Նովա 19	010-59-45-66
8	Մենուա Տուր ՍՊԸ	Տուր գործակալ.	22	Ալեք Մանուկյան 9, 102 սենյակ	010-51-20-51
9	Մուշ է ՍՊԸ	Տուր գործակալ.	11	Կորյունի 19ա, 8-րդ հարկ	01052-64-03
10	Ամինիուս ՍՊԸ	Տուր գործակալ.	50	Արշակունյաց 2ա	010-54-56-58
11	Տրիումֆ ՍՊԸ	Տուր գործակալ.	14	Ղազար Փարպեցու 16, 1-ին հարկ	010-50-19-10
12	Անի Տուր ՍՊԸ	Տուր գործակալ.	35	Իսահակյան 28, 1-ին հարկ, 20 սենյակ	010-52-43-18
13	Արտինտուր ՍՊԸ	Տուր գործակալ.	25	Մոսկովյան 37/22	010-54-27-27
14	Բագրատ ՍՊԸ	Տուր գործակալ.	36	Սարյան 25	010-52-06-06
15	Արմանե ՍՊԸ	Տուր գործակալ.	24	Հանրապետության 62/22	010-56-91-31

#### Տավուշ՝ զբոսաշրջություն

Հ/Հ	Կազմակերպության անցանումը	Գործունեության ոլորտը	Աշխատողների թիվը	Գտնվելու վայրը	Հեռախոսահամար
1	Դոլյակ ՍՊԸ	Հյուրանոց	13	Ք. Դիլիջան	0268-2-30-03
2	Դիլնետ ՍՊԸ	Տուրիզմի կազմակերպում	12	Ք. Դիլիջան, Մյասնիկյան 66	0268-2-72-50
3	Օնան ՍՊԸ	Հյուրանոց	11	Ք. Իջևան	0263-3-56-11
4	Մայիսյան Կամուրջ Ա/Ձ	Հյուրանոց-ռեստորան	5	Գ.Աջաջուր	094-40-52-12
5	Աբգար ՍՊԸ	Հյուրանոց-ռեստորան	50	Ք. Դիլիջան	-----
6	Ա. Խուջումյան Ա/Ձ	Հյուրանոց-ռեստորան	5	Ք. Իջևան	094-40-76-94
7	Հ. Դավթյան Ա/Ձ	Հյուրանոց-ռեստորան	5	Ք. Իջևան	094-50-00-47
8	Գետափ ՍՊԸ	Հյուրանոց-ռեստորան	18	Ք. Դիլիջան	0268-2-56-14
9	Դարավանդ ՍՊԸ	Հյուրանոց	4	Ք. Դիլիջան	0268-2-78-57
10	Արծիվ ՍՊԸ	Հյուրատուն	5	Ք. Դիլիջան	0268-2-25-04
11	Ռիմա Մատինյան Ա/Ձ	Հյուրանոց	5	Ք. Դիլիջան	0268-2-29-44
12	Սամվել Զաքարյան Ա/Ձ	Հյուրանոց	8	Ք. Դիլիջան	0268-2-23-88

		առողջարան			
13	Իջևանի Փայտամշակման Կոմբինատ ԲԲԸ	Հյուրանոց- ռեստորան	12	Ք. Իջևան	091-30-19-05
14	Նունուֆար Ա/Ձ	Հյուրանոց	6	Ք. Դիլիջան	0268-2-54-35
15	Նինա Հովհաննիսյան Ա/Ձ	Հյուրատուն	5	Ք. Իջևան	0268-2-23-30
16	Իսրայելյան ՍՊԸ	Հյուրանոց- ռեստորան	5	Ք. Իջևան	094-68-18-38

### Երևան՝ շինարարություն

Հ/Հ	Կազմակերպության անցանունը	Գործունեության ուղղորդ	Աշխատող- ների թիվը	Գտնվելու վայրը	Հեռախոսա- համար
1	Խաչիար ՍՊԸ	Ճանապարհային շինարարություն	100-150	Արտաշատի խճուղի 1-ին նրբ. 6/2	010-44-22-29 091-40-64-09
2	Ֆիլիշին ՍՊԸ	Շինարարություն	215	Չարենցի 21	010-55-19-56
3	Տոնուս ՍՊԸ	Կապիտալ շինարարություն	150-170	Դավիթ Մայրան 41	010-61-07-90
4	Վիլլաշին ՍՊԸ	Շինարարություն	30-50	Այվազովսկու 14ա	010-47-16-71
5	Ադյուս ՍՊԸ	Կապիտալ շինարարություն		Ջրվեժ, Բանավան 9/5	010-64-47-01
6	Բաղրամյանշին ԲԲԸ	Շինարարություն	60-70	Ուլենցի 31	010-29-79-70
7	Թորդադ ՍՊԸ	Շինարարություն	16-45	Վաղարշյան 26	010-26-24-59
8	Գրիառ ՓԲԸ	Շինարարություն	20-350	Ամիրյան 4/6	010-54-86-01
9	Շինկենտրոն ՓԲԸ	Կապիտալ շինարարություն	26	Աշտարակի խճուղի 2ա	010-34-44-55
10	Մեգերյանշին ՓԲԸ	Շինարարություն	18-50	Մադոյան 9	010-44-34-28
11	Էկոպանել Գրուպ ՍՊԸ	Շինարարություն	7-15	Թևոսյան 16/7	010-67-16-96
12	ԱՄԷԿ ՍՊԸ	Շինարարություն	42	Վարդանանց փակուղի 8	010-52-61-99
13	Արփա-Սևան ՓԲԸ	Հիդրոտեխնիկական, թունելների շինարարություն	780-800	Վաղարշյան 20	010-26-11-50
14	Ալտիգշին ՍՊԸ	Շինարարություն	24-35	Արզումանյան 32	010-31-94-00
15	Քուիք քոթեջ ՍՊԸ	Շինարարություն	20-26	Հ. Քոչար 16/1	010-27-25-20

### Տավուշ՝ գյուղատնտեսություն

Հ/Հ	Կազմակերպության անցանունը	Գործունեության ուղղորդ	Աշխատող- ների թիվը	Գտնվելու վայրը	Հեռախոսա- համար
1	Ա/Ձ Համլետ Փալանձունյան	Անասնապա- հություն	8-20	Ք. Բերդ	077-53-91-91
2	Հովիկ Խչեյան	Անասնապա- հություն	20	Գ.Գետահովիտ	098-98-47-03
3	Հարություն Մամեդխանյան	Անասնապա- հություն	4-7	Գ.Պառավաքար	0268-6-06-06
4	Մելս Մարտիրոսյան	Անասնապա- հություն	13	Գ.Լչկաձոր	091-78-64-33
5	Վոլոդյա Թիրաբյան	Անասնապա- հություն	14	Գ.Խաչթատակ	094-60-63-15
6	Գառնիկ Եգանյան	Անասնապա- հության, թռչաբուծություն	4-24	Գ.Աչաջուր	098-20-75-83
7	Արշակ Սարիբեկյան	Անասնապա-	12	Գ.Դիտավան	093-17-35-97

		հույություն, այգեգործություն			
8	Սամվել Եղիկյան	Անասնապահություն, դաշտավարություն	6	Գ.Վարազավան	093-27-21-46
9	Յուրա Եղիկյան	Այգեգործություն, Անասնապահություն	10	Գ.Վարազավան	098-53-58-48
10	Գևորգ Գալստյան	Անասնապահություն	8	Գ.Ներքին Ծաղկավան	094-03-10-05
11	Հաղթանակի Ֆերմերներ ՀԿ	Այգեգործություն	20	Գ.Հաղթանակ	093-41-65-33
12	Դիլի ՍՊԸ	Գյուղատնտեսություն	27	Ք. Դիլիջան	2-37-55
13	Կարեն Դարբինյան	Անասնապահություն	7	Գ.Չինչին	093-69-17-49
14	Ժորա Փարսադանյան	Անասնապահություն, թռչնաբուծություն, մեղվաբուծություն	4-11	Գ.Լուսահովիտ	094-74-30-75
15	Սարիբեկ Իսախանյան	Անասնապահություն	8	Գ.Աչաջուր	094-16-60-70
16	Կենսաբեր Այդինյան	Անասնապահություն, այգեգործություն	10-18	Գ.Գետահովիտ	0263-3-49-64 098-03-49-64
17	Մկրտիչ Յամուկյան	Ջերմոցային տնտեսություն	12	Գ.Այգեհովիտ	094-23-17-64

## Շրջանավարտներ

### Երևան՝ զբոսաշրջություն

Երևանի զբոսաշրջության, սպասարկման և սննդի արդյունաբերության հայ-հունական պետական քոլեջ

Հ/Հ	Անուն, Ազգանուն	Շրջ. տարեթիվը	Հեռախոս
<b>2301 Սպասարկման կազմակերպում</b>			
1.	Սարգսյան Գագիկ	2009	39-41-34, 094-39-41-34
2.	Հայրապետյան Հայկ	“	53-84-05, 093-84-09-94
3.	Օհանյան Հասմիկ	“	48-16-55
4.	Պողոսյան Տիգրան	“	54-12-25, 055-54-12-25
5.	Ասատրյան Անի	“	77-45-60
6.	Իսախանյան Նելլի	“	73-54-64, 093-23-36-57
7.	Կարապետյան Նաիրա	“	44-78-69
8.	Գրիգորյան Գևորգ	“	36-26-43
<b>2307 Զբոսաշրջություն</b>			
9.	Գրիգորյանց Վիլեն	“	46-28-05
10.	Միրզոյան Սոնա	“	44-81-22
11.	Մարտիրոսյան Անի	“	48-3856
12.	Մուրադյան Գագիկ	“	094-07-95-56
13.	Սարգսյան Լուիզա	“	46-59-54

**Երևանի թիվ 1 տարածաշրջանային պետական քոլեջ**

<b>2311 Հասարակական սննդի սպասարկման կազմակերպում</b>			
14.	Բաղդյան Նարեկ	2010	093-82-00-18
15.	Բաբայան Հայկանուշ	“	093-97-91-22
16.	Գևորգյան Հենրիկ	“	094-44-43-62
17.	Նիկողոսյան Հովիկ	“	093-99-23-63
18.	Փիլոյան Անահիտ	“	077-50-70-08
19.	Մաթևոսյան Սիրանուշ	“	091-60-01-15
20.	Ոսկանյան Մերի	“	077-52-96-73
21.	Պիվազյան Արթուր	“	091-70-27-43
22.	Սարգսյան Գառնիկ	“	099-00-44-77
23.	Ողորմյան Հայկազ	“	093-79-63-85

**Երևանի թիվ 2 տարածաշրջանային պետական քոլեջ**

<b>2302 Սպասարկման կազմակերպում հյուրանոցներում և զբոսաշրջային համալիրներում</b>			
24.	Մխիթարյան Անուշ	2007	077-77-46-60
25.	Մարտիրոսյան Աշոտ	“	73 -60 -23
26.	Միքայելյան Ալինա	“	23-72-54
27.	Ապրեսյան Էդնեստ	“	35-53-51, 093-50-30-01
28.	Ստեփանյան Վիկտորիա	“	74-59-25
29.	Սարգսյան Պայծառ	“	093-27-17-14
30.	Հոկկայան Լիլյա	“	091-88-37-66
31.	Խաչատրյան Մարինե	“	64-71-04
32.	Սեդրակյան Մարիամ	2008	077-49-99-49
33.	Ավետիսյան Ռոզի	“	45-72-29, 055-93-95-30
34.	Աղաջանյան Արբերտ	“	63-43-05, 095-26-48-60
35.	Գասպարյան Վահե	“	63-42-30
36.	Մինասյան Սեդա	“	66-91-82
37.	Հարությունյան Լիաննա	“	66-33-58
38.	Ասատրյան Միեր	2009	73-02-37, 055-73-02-37
39.	Բաբայան Արման	“	093-91-77-43
40.	Բարսեղյան Անուշ	“	093-79-20-36
41.	Գրիգորյան Ժենյա	“	091-85-97-05
42.	Հարությունյան Նաիրա	“	72-05-20, 093-55-70-71
43.	Պեշտիմջալյան Գևորգ	“	62-21-02, 055-22-52-51
44.	Չոմոյան Հենրիկ	“	
45.	Մովսիսյան Արսեն	“	66-83-34

**Տավուշ՝ զբոսաշրջություն**

**Դիլիջանի պետական քոլեջ**

<b>2302 Սպասարկման կազմակերպում հյուրանոցներում և զբոսաշրջային համալիրներում</b>			
1.	Գուլիհյան Մարիամ	2008	077-27-31-87
2.	Հովհակիմյան Անի	“	2-43-79
3.	Դերձյան Սյուզաննա	2010	093-97-29-75
4.	Գրիգորյան Նառա	“	093-60-42-06
5.	Հովսեփյան Մարիամ	“	077-41-87-67
6.	Առաքելյան Մելինե	“	094-75-63-95
7.	Կուրդինյան Մելինե	“	2-49-26
<b>2302 Թարգմանություն և սպասարկման կազմակերպում</b>			
8.	Գյուլգատյան Քրիստինե	2010	0268-20-73-67
9.	Մանթաշյան Հերմինե	“	0268-2-40-46
10.	Բեջանյան Մարիամ	“	0268-2-20-84



11.	Գուրգենովա Մարինա	“	0268-2-98-36
12.	Ադամյան Ռուզան	“	096-96-45-48
13.	Մարդանյան Նարինե	“	0268-2-89-89
14.	Մելքոնյան Մանիկ	“	091-46-24-39
<b>2311 Հասարակական սննդի սպասարկման կազմակերպում</b>			
15.	Ամիրյան Անի	2009	010-56-16-72
16.	Դավթյան Լիլիթ	“	098-43-53-52
17.	Ուլիխանյան Միեր	“	095-53-35-23
18.	Հարությունյան Բագրատ	2010	055-73-12-96
19.	Բաբլումյան Գագիկ	“	093-03-39-09
20.	Ռոժկովա Լյուբա	“	077-80-01-55
21.	Ռոժկովա Անաստասիա	“	077-80-01-55
22.	Թամրազյան Աշոտ	“	077-95-99-60
23.	Մանթաշյան Արմեն	“	055-21-92-77

### Երևան՝ շինարարություն

#### Երևանի ճարտարապետության և շինարարության պետական համալսարանի քոլեջ

<b>2902 Շենքերի և կառույցների շինարարություն և շահագործում</b>			
1.	Թորոսյան Արթուր	2008	099-99-66-66
2.	Աղաբաբյան Դավիթ	“	055-03-75-26
3.	Աղջոյան Վազգեն	“	093-40-53-70
<b>1706 Վերամբարձ փրանսպորտային, շինարարական, ճանապարհային մեքենաների և սարքավորումների շահագործում</b>			
4.	Եղոյան Վրեժ	“	093-11-58-28
<b>2915 Գազամատակարարման սարքերի և համակարգերի տեղակայում և շահագործում</b>			
5.	Նազարյան Խաժակ	2009	055-44-16-55
6.	Աիմոնյան Հմայակ	“	093-65-53-97
<b>2902 Շենքերի և կառույցների շինարարություն և շահագործում</b>			
7.	Չատալյան Արթուր	“	094-76-22-25
8.	Թամազյան Սարգիս	“	094-52-88-95
<b>2915 Գազամատակարարման սարքավորումների և համակարգերի հավաքակցում և շահագործում</b>			
9.	Թամրազյան Գագիկ	“	26-55-87
10.	Ավետյան Արմեն	“	61-07-02
11.	Պողոսյան Ռաֆիկ	“	091-16-15-80
<b>2902 Շենքերի և կառույցների շինարարություն և շահագործում</b>			
12.	Աղիյան Անդրանիկ	2010	091-55-40-63
13.	Թովմասյան Հակոբ	“	094-11-72-92
14.	Քոչարյան Արթուր	“	091-66-86-99
15.	Մարտիրոսյան Կարեն	“	093-09-90-16
16.	Վարդանյան Արսեն	“	094-26-68-60

### Տավուշ՝ գյուղատնտեսություն

#### Նոյեմբերյանի պետական քոլեջ

<b>3112 Գյուղատնտեսական (ֆերմերային) տնտեսության կազմակերպում</b>			
1.	Աթաբեկյան Արման	2007	0266-6-48-23
2.	Գրիգորյան Աշոտ	“	0266-6-48-81
3.	Խանադյան Քաջիկ	“	0266-7-20-24
4.	Ամիրադյան Սերգեյ	2008	0266-2-29-91
5.	Գուլբանյան Արամ	“	0266-2-34-60
6.	Քարիմյան Տիգրան	“	0266-7-23-20

7.	Զուրարյան Գագիկ	2009	0266-6-51-73
<b>3106 Գյուղատնտեսական մեքենաներ և սարքավորումներ վերանորոգող փականագործ</b>			
8.	Բուդաղյան Վահրամ	2007	0266-2-30-66
9.	Բարխուդարյան Արման	“	0266-6-46-32
10.	Բաղդասարյան Գևորգ	2008	095-44-54-59
11.	Արթուր Ամիրաղյան	“	0266-2-24-48
12.	Մարգարյան Գարիկ	“	0266-2-32-06
13.	Ազատյան Արամ	“	0266-2-48-36
14.	Սիմոնյան Անդրանիկ	2009	077-41-69-17
15.	Նավասարդյան Վարդան	“	0266-6-49-19
16.	Նավոյան Սայադ	“	0266-2-28-59
17.	Երզնյան Հայկ	2010	0266-2-28-66
<b>3106 Գյուղատնտեսական արտադրության տրակտորիստ-մեքենավար</b>			
18.	Մարտիրոսյան Արկաղի	2007	0266-2-39-62
19.	Բարսեղյան Արտաշ	“	0266-5-22-47
20.	Հակոբյան Տիգրան	2008	0266-2-37-61
21.	Աբովյան Էդգար	“	077-30-03-53
22.	Քարիմյան Թաթուլ	“	0266-6-46-68
23.	Մարայցյան Արտեմ	2009	0266-6-47-19
24.	Բեջանյան Անդրանիկ	“	0266-7-24-52
25.	Սիմոնյան Վահան	“	0266-5-29-28
26.	Սիմոնյան Վոլոդյա	“	0266-5-29-28
27.	Երկնափեշյան Անդրանիկ	2010	0266-5-28-89
28.	Երկնափեշյան Հրաչիկ	“	0266-5-26-87

**ՀԱՎԵԼՎԱԾ 3. ՀԱՐՑՄԱՆԸ ՄԱՍՆԱԿՑԱԾ ԿԱԶՄԱԿԵՐՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐՈՒՄ ՎԵՐՋԻՆ 2 ՏԱՐՎԱ ԸՆԹԱՑՔՈՒՄ ՎԱՐՁԱԾ ԱՇԽԱՏՈՂՆԵՐԸ**

**Երևան՝ զբոսաշրջություն**

No	Մասնագիտությունը	Աշխատողների թիվը
1	Զբոսավար	18
2	Վարորդ	17
3	Տուր մենեջեր	12
4	Սպասուհի	8
5	Մատուցող(ուհի)	7
6	Խոհարար	6
7	IT մասնագետ	6
8	Անվտանգության աշխատող	5
9	Խոհարարի օգնական	4
10	Բարմեն	4
11	Օտար լեզվի մասնագետ	2
12	Տեխ. սպասարկող	2
13	Ընդունարանի աշխատող	2
14	Խոհանոցի մաքրող	2
15	Մարքեթոլոգ	1
16	Հաշվապահ	1
17	Հավաքարար	1
<b>Ընդամենը</b>		<b>98</b>

**Երևան՝ շինարարություն**

No	Մասնագիտությունը	Աշխատողների թիվը
1	Որմնադիր	16
2	Աշխղեկ	16
3	Հաստոցավար	15
4	Ինժեներ մեխանիկ	15
5	Բանվոր	11
6	Զոդող	10
7	Բետոնագործ	5
8	Մեխանիզատոր	5
9	Էլեկտրիկ	4
10	Ամրանագործ	4
11	Գեոդեզիստ	3
12	Մոնտաժող	2
13	Շինարար	2
14	Ինժեներ	1
15	Կռունկավար	1
<b>Ընդամենը</b>		<b>110</b>

**Տավուշ՝ զբոսաշրջություն**

No	Մասնագիտությունը	Աշխատողների թիվը
1	Մատուցող(ուհի)	19
2	Բարմեն	3
3	Խոհարար	1
4	Ադմինիստրատոր	1
5	Համակարգչային օպերատոր	1
6	Գործավար	1
7	Տնտեսուհի	1
8	Սպասուհի	1
9	Հավաքարար	1
<b>Ընդամենը</b>		<b>29</b>

**Երևան՝ շինարարություն**

No	Մասնագիտությունը	Աշխատողների թիվը
1	Աշխատուժ (ոչ մասնագիտ.)	23
2	Անասնապահ	5
3	Գյուղատնտես	4
4	Այգեգործ	3
5	Խոտհունձ	3
6	Կթվոր(ուհի)	3
7	Վարորդ	2
8	Խոզապահ	1
9	Այծարած	1
10	Տրակտորավար	1
11	Անասնաբույժ	1
<b>Ընդամենը</b>		<b>47</b>

**ՀԱՎԵԼՎԱԾ 4. ԳՈՐԾԱՏՈՒՆԵՐԻ ՊԱՀԱՆՋԱՐԿԸ ԱՇԽԱՏՈՂՆԵՐԻ ՄԱՍՆԱԳԻՏՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ և ՈՐԱԿԱՎՈՐՄԱՆ ՆԿԱՏՄԱՄԲ**

**Երևան՝ զբոսաշրջություն**

No	Մասնագիտությունը	Որակավորումը	Պահանջվող աշխատողների թիվը
1	Մատուցող(ուհի)ներ	Միջին մասնագիտական կրթությամբ (17)	32
		Օտար լեզուների իմացությամբ և աշխատանքային ստաժով (15)	
2	Տուր մենեջեր	Բարձրագույն կրթությամբ (13)	19
		Փորձառու (6)	
3	Խոհարար	Միջին մասնագիտական կրթությամբ	9
4	IT մասնագետներ	Բարձրագույն կրթությամբ	5
5	Անվտանգության աշխատակից	Միջին մասնագիտական կրթությամբ	5
6	Բարմեն	Միջին մասնագիտական կրթությամբ (5)	6
		Միջին մասնագիտական կրթությամբ, փորձառու (1)	
7	Խոհարարի օգնական	Միջին մասնագիտական կրթությամբ	4
8	Ընդունարանի աշխատակից	Միջին մասնագիտական կրթությամբ (4)	7
		Բարձրագույն կրթությամբ (3)	
9	Սպասուհի	Միջին մասնագիտական կրթությամբ	3
10	Զբոսավար	Բարձրագույն կրթությամբ	2
11	Արշավային զբոսավար	Բարձրագույն կրթությամբ	2
12	Լեռնագնաց զբոսավար	Բարձրագույն կրթությամբ	2
13	Օտար լեզվի մասնագետ	Բարձրագույն կրթությամբ	2
14	Սպասք լվացող	-	2
15	Մարկետոլոգ	Բարձրագույն կրթությամբ	1

**Տավուշ՝ զբոսաշրջություն**

No	Մասնագիտությունը	Պահանջները մասնագիտական որակավորման նկատմամբ	Պահանջվող աշխատողների թիվը
1	Էքսկուրսավար	Տեղանքի, լեզվի իմացություն (2)	3
		Պատմաբան, լեզվի իմացություն (1)	
2	Մատուցող	5 տարվա ստաժ (1)	2
		Պահանջ չկա (1)	
3	Խոհարար	Միջին մասնագիտական, 5 տարվա ստաժ	1
4	Բարմեն	Սերտիֆիկատ	1
5	Տնտեսուհի	Աշխատասեր	1
6	Հավաքարար	-	1
<b>Ընդամենը</b>			<b>9</b>

**Երևան՝ շինարարություն**

No	Մասնագիտությունը	Պահանջները մասնագիտական որակավորման նկատմամբ	Պահանջվող աշխատողների թիվը
1	Որմնադիր	Միջին մասնագիտական կրթություն (7)	13
		Միջին մասնագիտական կրթություն, փորձառու (3)	

		Փորձառու (3)	
2	Աշխղեկ	Միջին մասնագիտական կրթություն	7
3	Ծեփագործ	Միջին մասնագիտական կրթություն (5)	6
		Փորձառու (1)	
4	Էլեկտրիկ-մոնտաժող	Բարձրագույն կրթություն	5
5	Հյուան	Բարձրագույն կրթություն	5
6	Գեոդեզիստ	Բարձրագույն կրթություն	4
7	Բետոնագործ	Փորձառու	4
8	Ինժեներ-շինարար	Բարձրագույն կրթություն	3
9	Ինժեներ-հիդրոտեխնիկ	Բարձրագույն կրթություն	3
10	Տնտեսագետ	Բարձրագույն կրթություն	3
11	Մեխանիկ	Միջին մասնագիտական կրթություն	3
12	Մեխանիկատոր	Միջին մասնագիտական կրթություն	2
13	Ամրանագործ	Միջին մասնագիտական կրթություն	2
14	Որակյալ բանվոր	Միջին մասնագիտական կրթություն	2
15	Մոնտաժող	Բարձրագույն կրթություն (1)	2
		Փորձառու (1)	
<b>Ընդամենը</b>			<b>64</b>

#### Տավուշ՝ գյուղատնտեսություն

No	Մասնագիտությունը	Որակավորումը	Պահանջվող աշխատողներ ի թիվը
1	Գյուղատնտես	Փորձառու	13
2	Այգեգործ՝ վերամշակող	Միջին մասնագիտական, փորձառու	13
3	Աշխատուժ (անորոշ)	-	11
4	Պանրագործ	Միջին մասնագիտական, փորձառու	8
5	Կաթի վերամշակող	Միջին մասնագիտական	7
6	Որակյալ բանվոր (անորոշ)	-	5
7	Անասնապահ	Միջին մասնագիտական	4
8	Կթվոր	-	4
9	Խոտհունձ	-	3
10	Թռչնաբույծ	Փորձառու	3
11	Ձկնաբույծ	Միջին մասնագիտական	3
12	Անասնաբույծ	Միջին մասնագիտական	2
13	Անասնաբույծ	Բարձրագույն	2
14	Բանջարանոցային կուլտուրաների մասնագետ	Միջին մասնագիտական կամ փորձառու	1
15	Ծաղկի արտադրության մասնագետ	Փորձառու	1
<b>Ընդամենը</b>			<b>80</b>

**ՀԱՎԵԼՎԱԾ 5. ՎԵՐԱՊԱՏՐԱՍՏՄԱՆ ԿԱՐԻՔ ՈՒՆԵՑՈՂ ԱՇԽԱՏՈՂՆԵՐԻ ԹԻՎՆԻ ԸՍՏ ՄԱՍՆԱԳԻՏՈՒԹՅԱՆ ԵՎ ՀՄՏՈՒԹՅԱՆ**

**Երևան գրոսաշրջություն**

Մասնագիտությունը	Հմտությունը	Աշխատողների թիվը
Ադմինիստրատիվ աշխատող	Օտար լեզուների իմացություն	3
Անվտանգության աշխատող	Օտար լեզուների իմացություն	10
Բարձր	Օտար լեզուների իմացություն	4
Խոհարար	Ընդհանուր մասնագիտական	2
Մատուցող(ուհի)	Սպասարկում (19)	22
	Օտար լեզուների իմացություն (3)	
Սպասուհի	Օտար լեզուների իմացություն	20
Տուր մենեջեր	Օտար լեզուների իմացություն	17
Տուր փաթեթի ձևավորող	Երաժիշտ կամ Նկարիչ կամ Դրամատուրգ	2
IT մասնագետ	Օտար լեզու	9

**Տավուշ գրոսաշրջություն**

Մասնագիտությունը	Հմտությունը	Աշխատողների թիվը
Խոհարար	Ժամանակակից տեխնոլոգիաներ, նոր ճաշատեսակների պատրաստում	3
	Ֆուրջետի կազմակերպում	1
	Օտար լեզուների իմացություն <sup>23</sup>	1
Խոհարարի օգնական	Ընդհանուր մասնագիտական, Ֆուրջետի կազմակերպում	1
Մատուցողուհի	Ընդհանուր մասնագիտական Հաճախորդի հետ վարվելու ունակություն	6
	Ընդհանուր մասնագիտական, Օտար լեզուների իմացություն	4
Մենեջեր	Ընդհանուր մասնագիտական	2
Սպասուհի	Օտար լեզուների իմացություն	3
Տնտեսուհի	Ընդհանուր մասնագիտական, հաղորդակցման հմտություն	3

**Երևան շինարարություն**

Մասնագիտությունը	Հմտությունը	Աշխատողների թիվը
Հաստոցավար	Ընդհանուր մասնագիտական	15
Ինժեներ	Ընդհանուր մասնագիտական	15
Որմնադիր	Ընդհանուր մասնագիտական	13
Էլեկտրիկ	Ընդհանուր մասնագիտական	9
Աշխույժ	Ընդհանուր մասնագիտական	7
Ստորգետնյա հորատող	Ընդհանուր մասնագիտական	5

<sup>23</sup> Այս աշխատողների համար օտար լեզվի իմացությունը գործատուները համարել են մասնագիտական (այլ ոչ ընդհանուր) կարողություն:

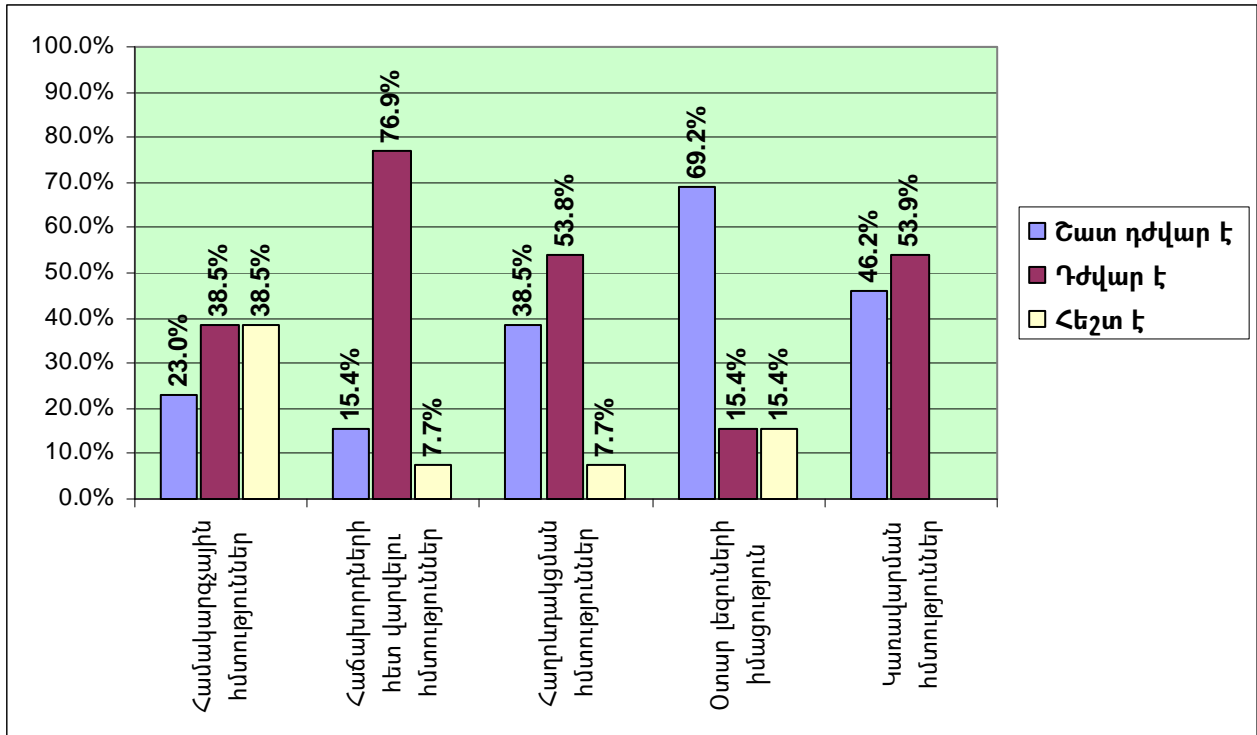
Ստորգետնյա մասնագետ	Ընդհանուր մասնագիտական	5
Ինժեներ հիդրոտեխնիկ	Ընդհանուր մասնագիտական	5
Ինժեներ էներգետիկ	Ընդհանուր մասնագիտական	5
Ինժեներ մեխանիկ	Ընդհանուր մասնագիտական	5
Գեոդեզիստ	Ընդհանուր մասնագիտական	5
Որմնադիր	Ընդհանուր մասնագիտական	5
Մեխանիկ	Ընդհանուր մասնագիտական	5
Զոդոլ	Ընդհանուր մասնագիտական	5
Կռունկավար	Ընդհանուր մասնագիտական	5
Մեխանիզատոր	Ժամանակակից տեխնիկայի տիպերի տիրապետող	5
Մեխանիզացիայի մասնագետ	Ժամանակակից տեխնիկայի տիպերի տիրապետող	5
Ծեփագործ	Ընդհանուր մասնագիտական	4
Ամրանագործ	Ընդհանուր մասնագիտական	4
Հյուսն	Ընդհանուր մասնագիտական	3
Բետոնագործ	Ընդհանուր մասնագիտական	2

#### Տավուշ գյուղատնտեսություն

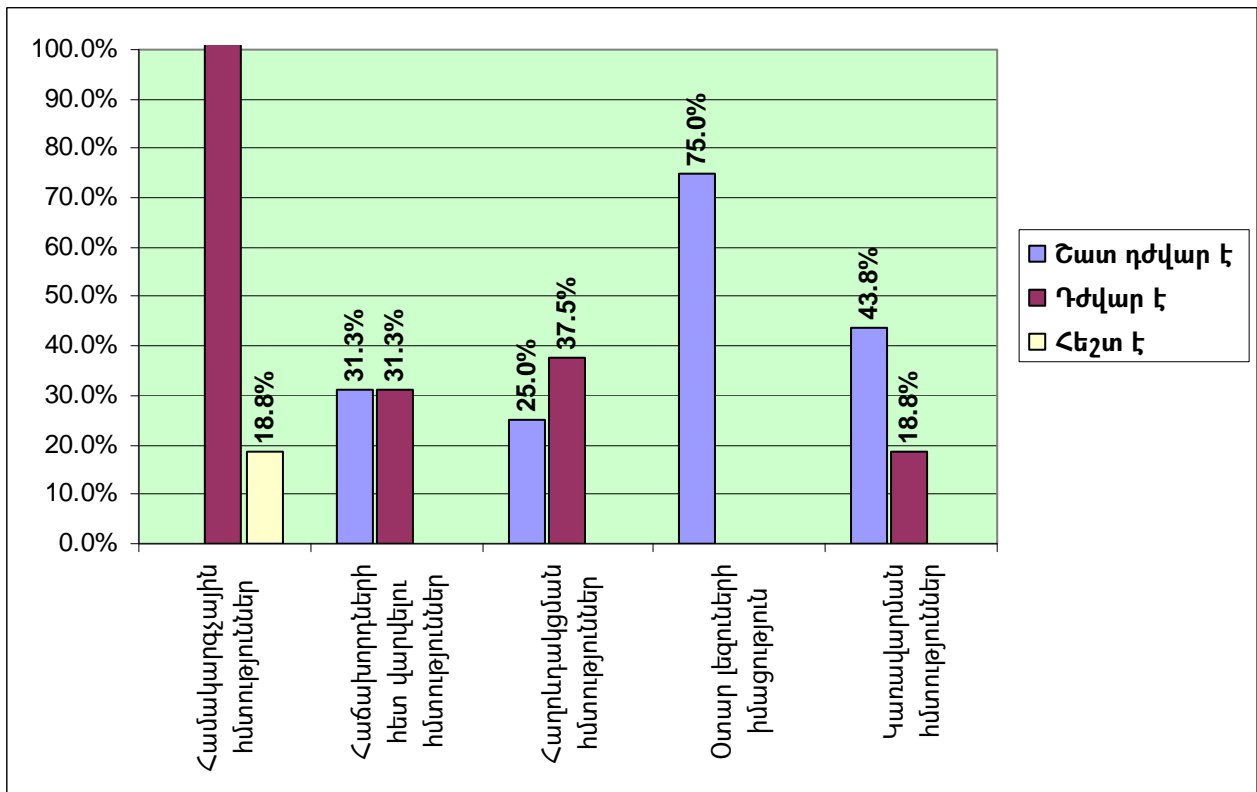
Մասնագիտությունը	Հմտությունը	Աշխատողների թիվը
Խոզարած	Ընդհանուր մասնագիտական	8
Տավարարած	Ընդհանուր մասնագիտական	6
Այգեգործ	Փորձառություն	5
Կթվորուհի	Ընդհանուր մասնագիտական	3
Անասնապահ	Ընդհանուր մասնագիտական	3
Եգիպտացորենի մասնագետ	Փորձառություն	3
Թռչնաբույծ	Ընդհանուր մասնագիտական	3
Զիարած	Ընդհանուր մասնագիտական	3
Անասնաբույծ	Ընդհանուր մասնագիտական	1

**ՀԱՎԵԼՎԱԾ 6. ՏԱՐԲԵՐ ԿԱՐՈՂՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՏԻՐԱՊԵՏՈՂ ԱՇԽԱՏՈՂՆԵՐ ԳՏՆԵԼՈՒ ԴԺՎԱՐՈՒԹՅՈՒՆՆԵԸ, % ՀԱՐՑՎԱԾ ԳՈՐԾԱՏՈՒՆԵՐԻՑ**

**Երևան՝ զբոսաշրջություն**

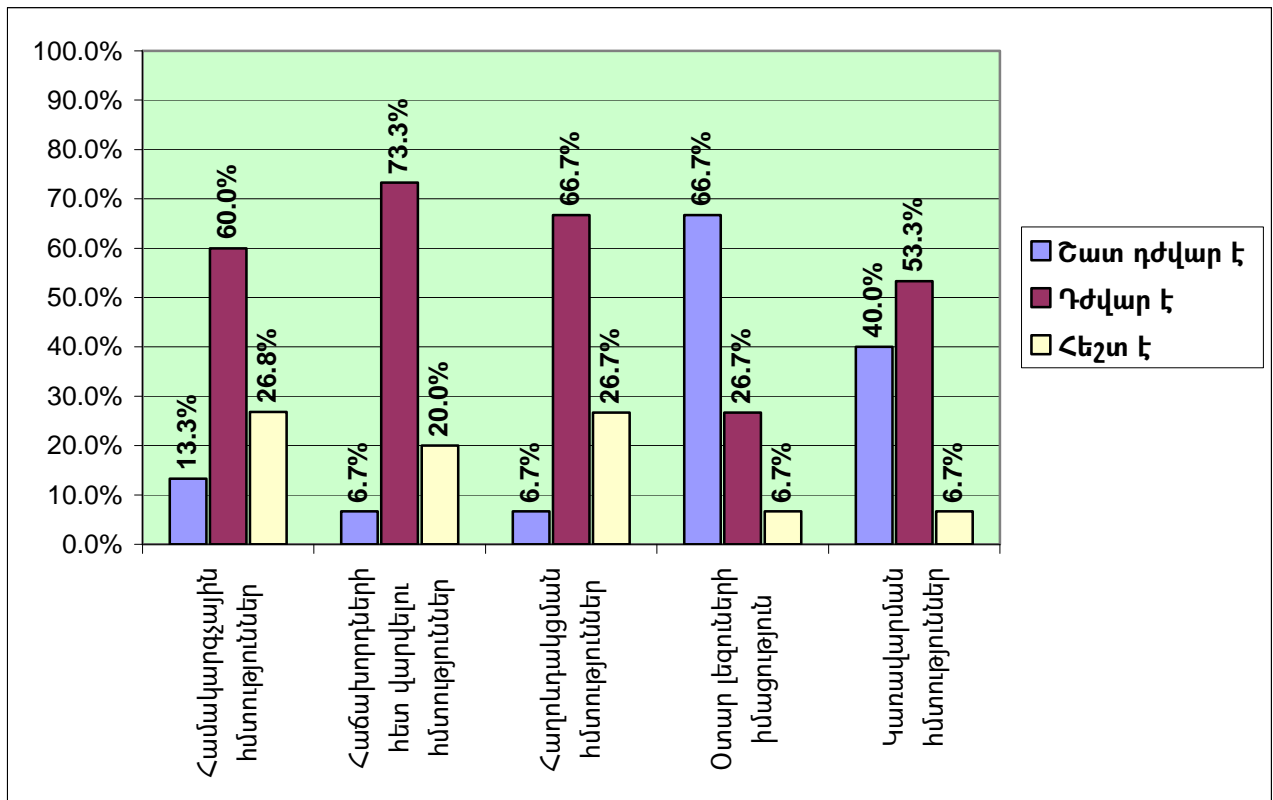


**Տավուշ՝ զբոսաշրջություն**



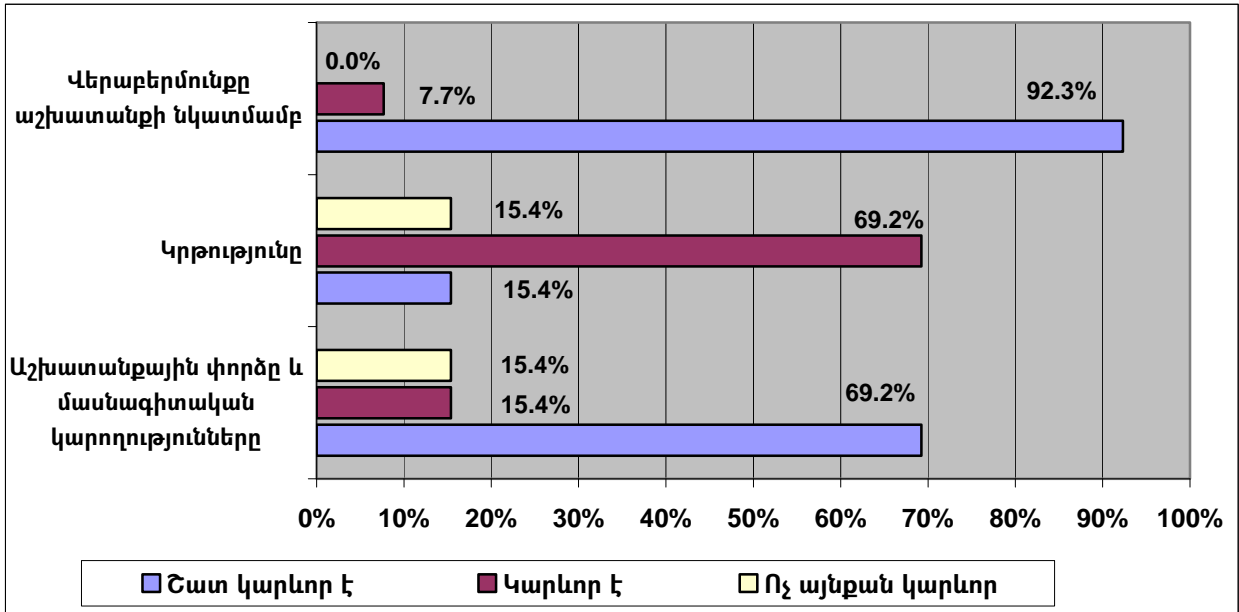


## Երևան՝ շինարարություն

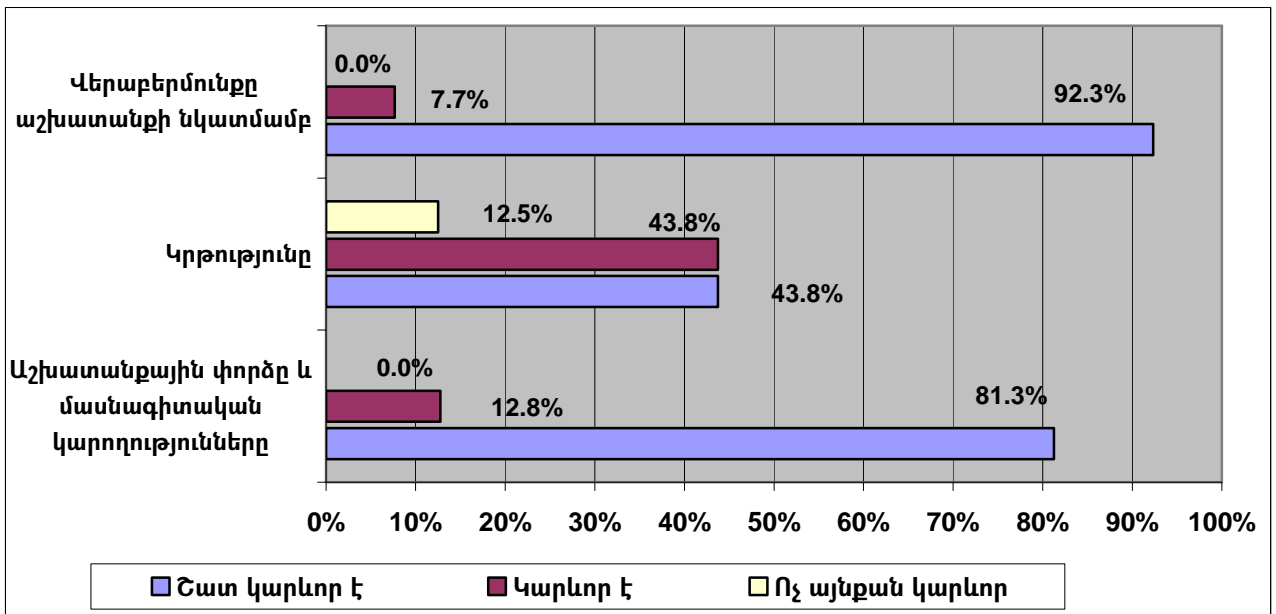


**ՀԱՎԵԼՎԱԾ 7. ԱՇԽԱՏՈՂՆԵՐԻ ՏԱՐԲԵՐ ԲՆՈՒԹԱԳՐԻՉՆԵՐԻ ԿԱՐԵՎՈՐՈՒԹՅՈՒՆԸ ԳՈՐԾԱՏՈՒԻ ՀԱՄԱՐ**

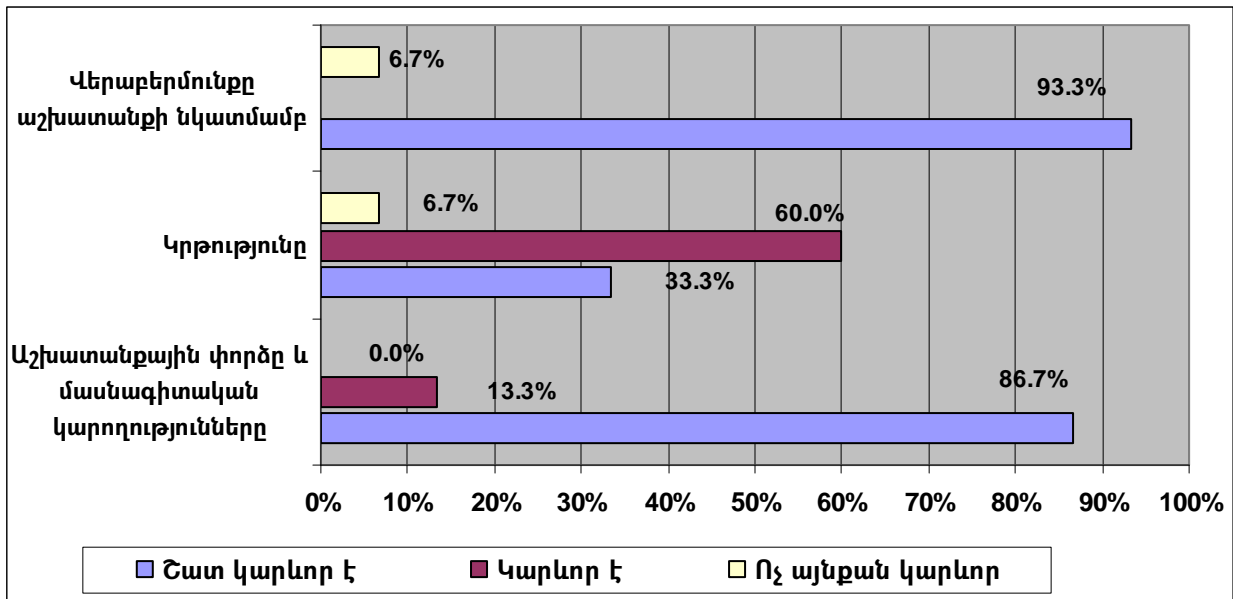
**Երևան՝ զբոսաշրջություն**



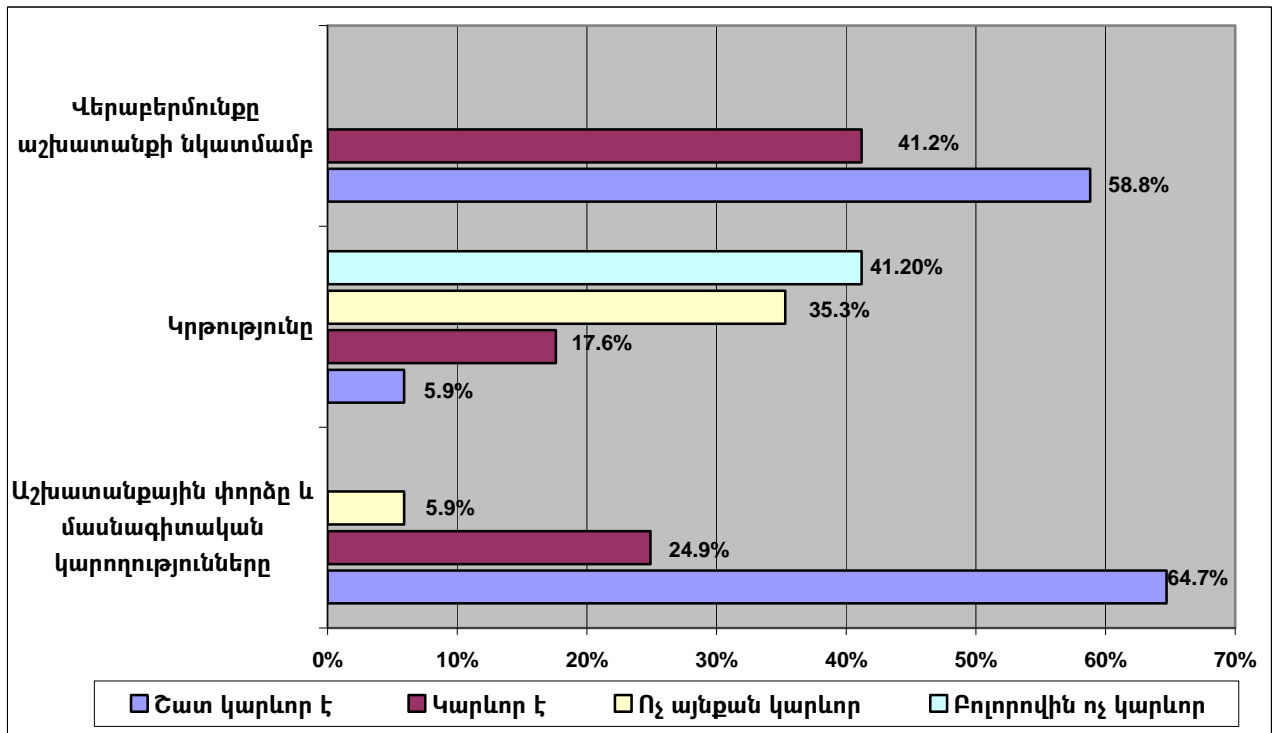
**Տավուշ՝ զբոսաշրջություն**



### Երևան՝ շինարարություն

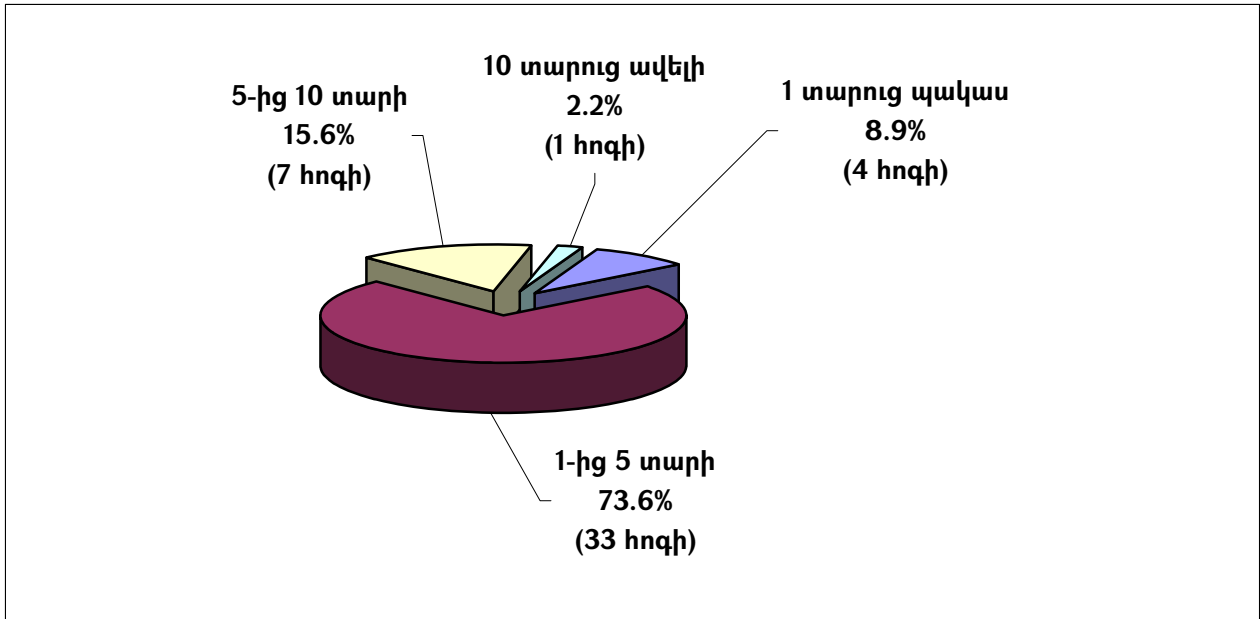


### Տավուշ գյուղատնտեսություն

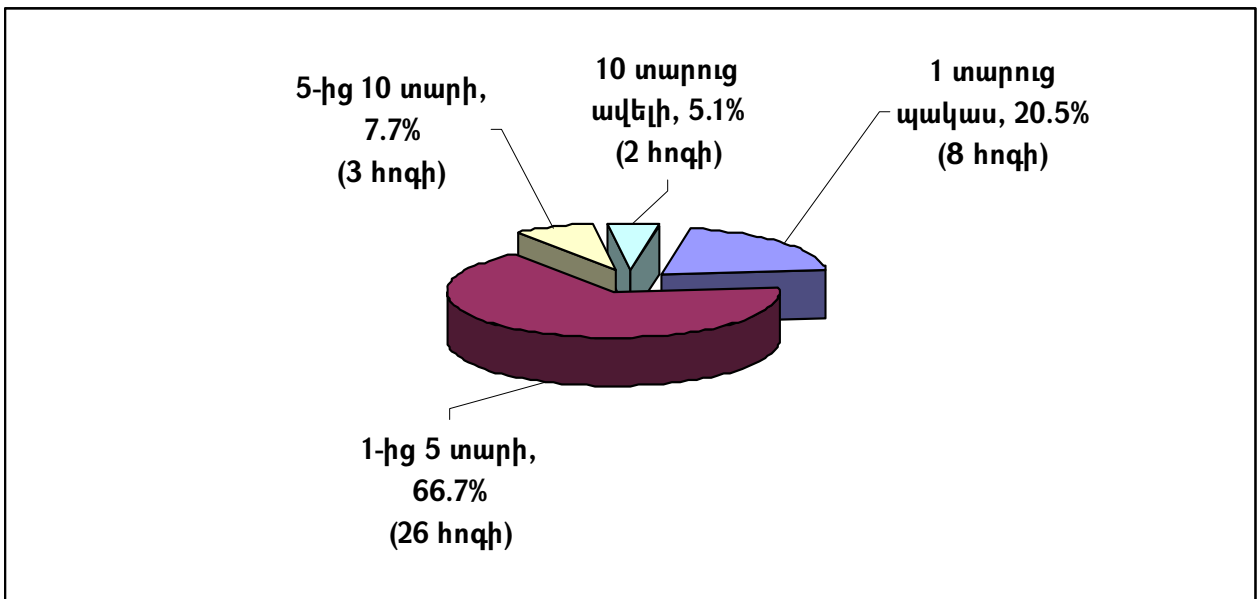


**ՀԱՎԵԼՎԱԾ 8. ՀԱՐՑՎԱԾ ԱՇԽԱՏՈՂՆԵՐԻ ԹՎԻ ԲԱՇԽՈՒՄՆ՝ ԸՍՏ ՏՎՅԱԼ  
ԿԱԶՄԱԿԵՐՊՈՒԹՅՈՒՆՈՒՄ ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՏԵՎՈՂՈՒԹՅԱՆ**

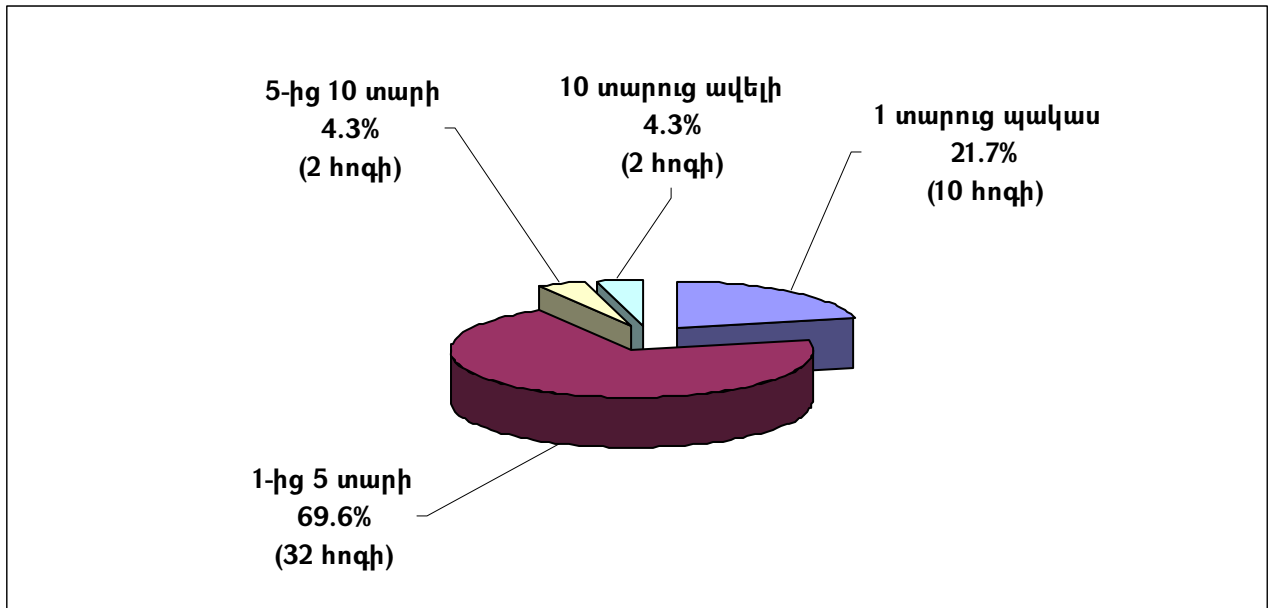
**Երևան՝ զբոսաշրջություն**



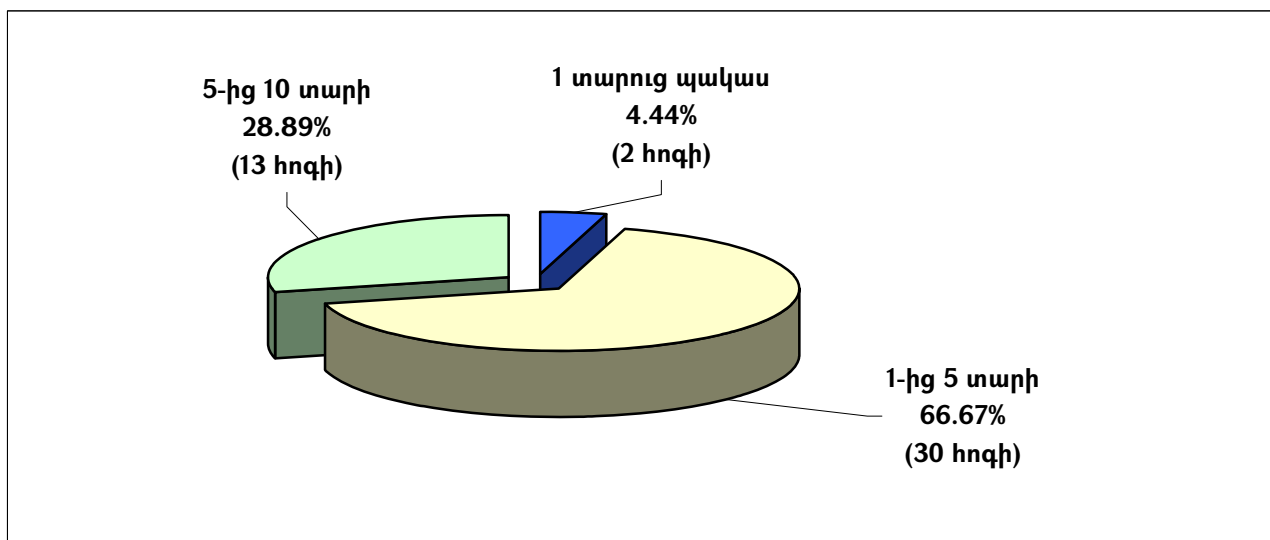
**Տավուշ՝ զբոսաշրջություն**



### Երևան՝ շինարարություն

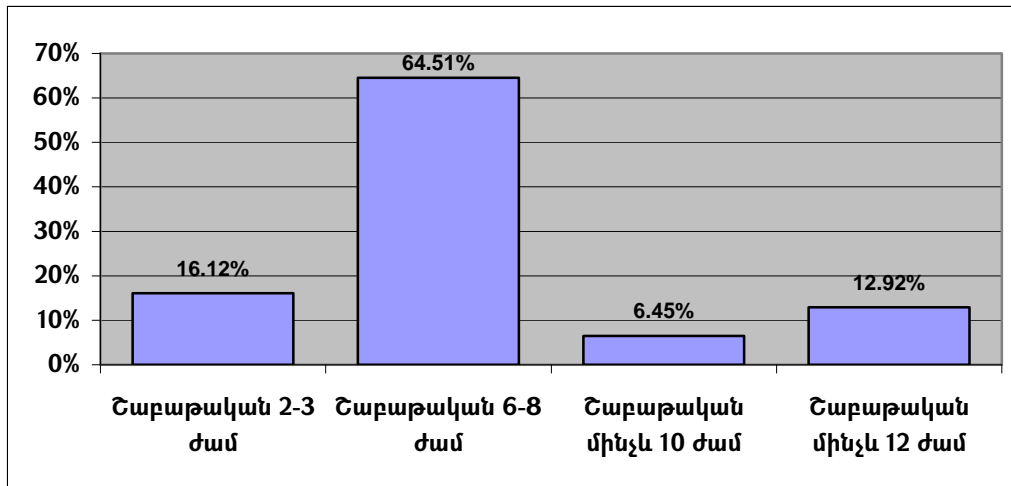


### Տավուշ՝ գյուղատնտեսություն

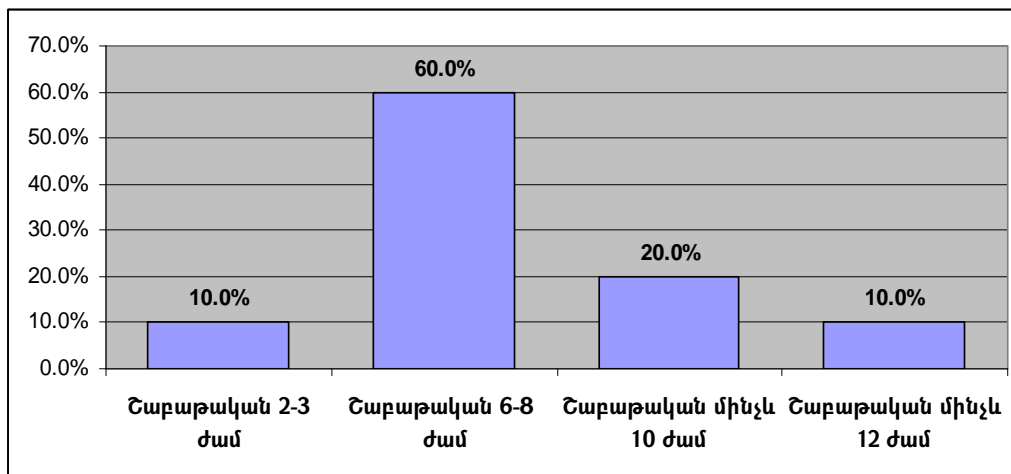


**ՀԱՎԵԼՎԱԾ 9. ՈՒՍՈՒՑՈՒՄ ԱՆՑՆԵԼ ՑԱՆԿԱՑՈՂՆԵՐԻ ԲԱՇԽՈՒՄՆ՝ ԸՍՏ ՈՒՍՈՒՑՄԱՆ ՀԱՄԱՐ ՏՐԱՄԱԴՐՎԵԼԻՔ ԺԱՄԵՐԻ՝ ՇԱՐԱԹԱԿԱՆ**

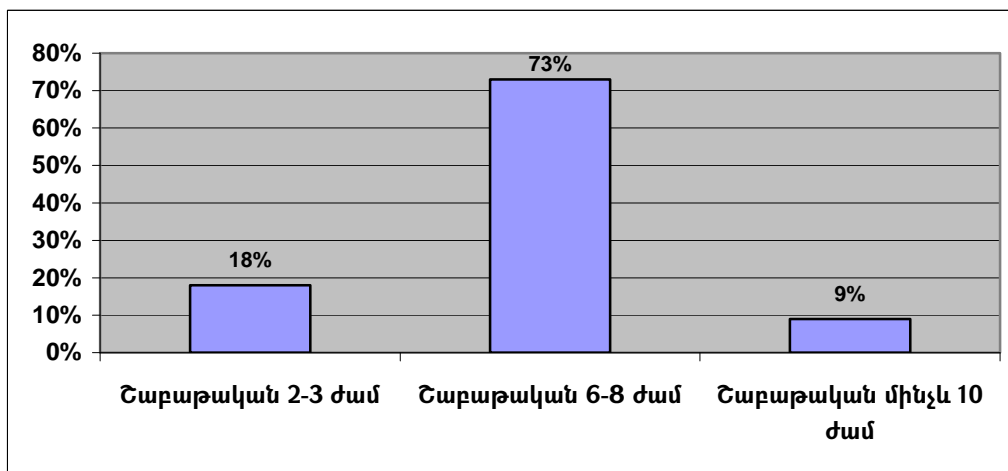
**Երևան՝ զբոսաշրջություն**



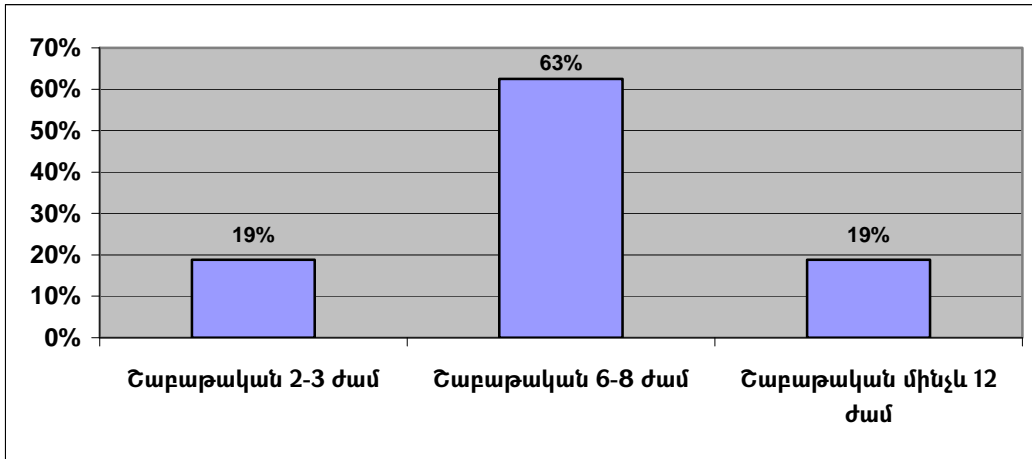
**Տակուշ զբոսաշրջություն**



**Երևան շինարարություն**

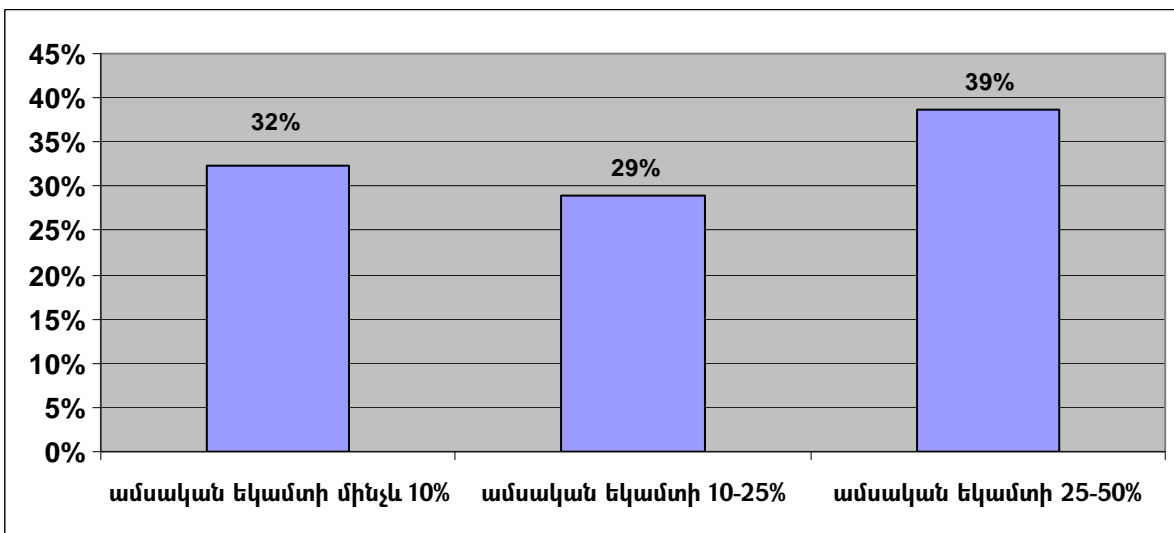


**Տակուշ գյուղատնտեսություն**

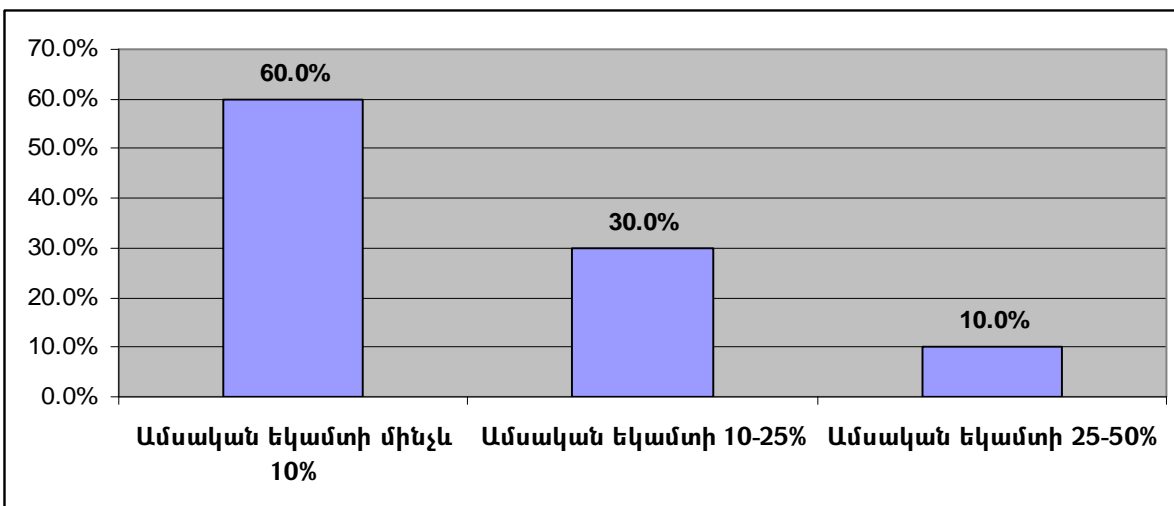


**ՀԱՎԵԼՎԱԾ 10. ՈՒՍՈՒՑՈՒՄ ԱՆՑՆԵԼ ՑԱՆԿԱՑՈՂՆԵՐԻ ԲԱՇԽՈՒՄՆ՝ ԸՍՏ ՈՒՍՈՒՑՄԱՆ ՎՃԱՐԻ ՉԱՓԻ**

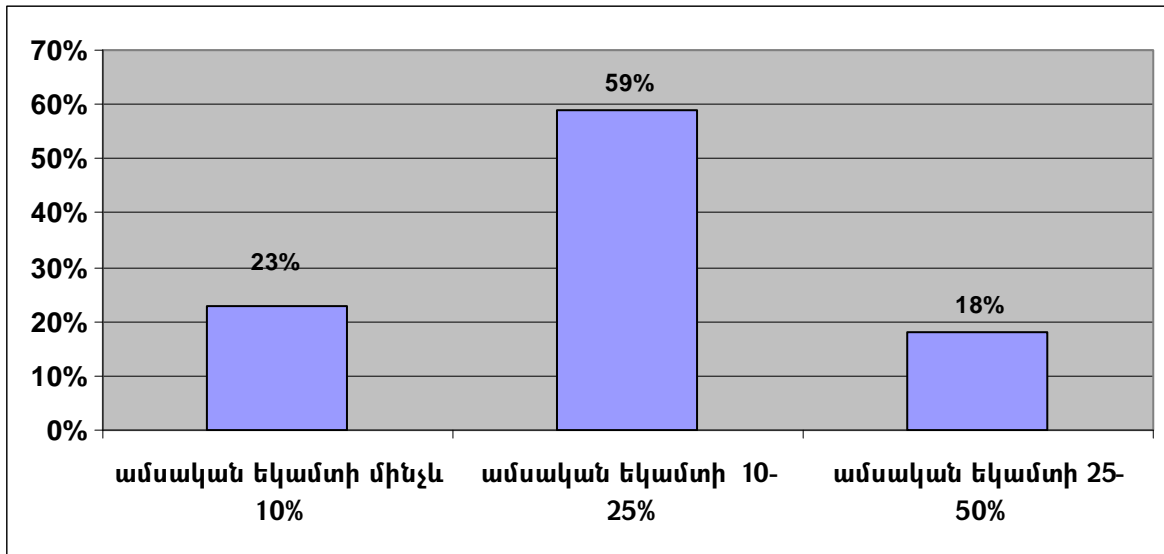
**Երևան գրոսաշրջություն**



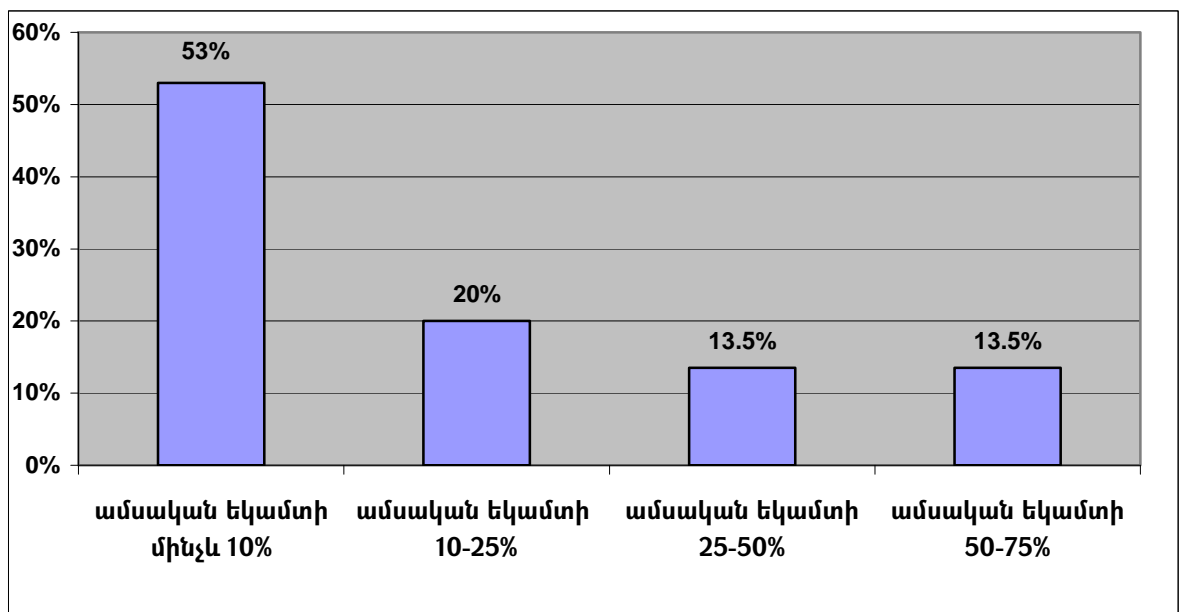
**Տակուշ գրոսաշրջություն**



### Երևան շինարարություն



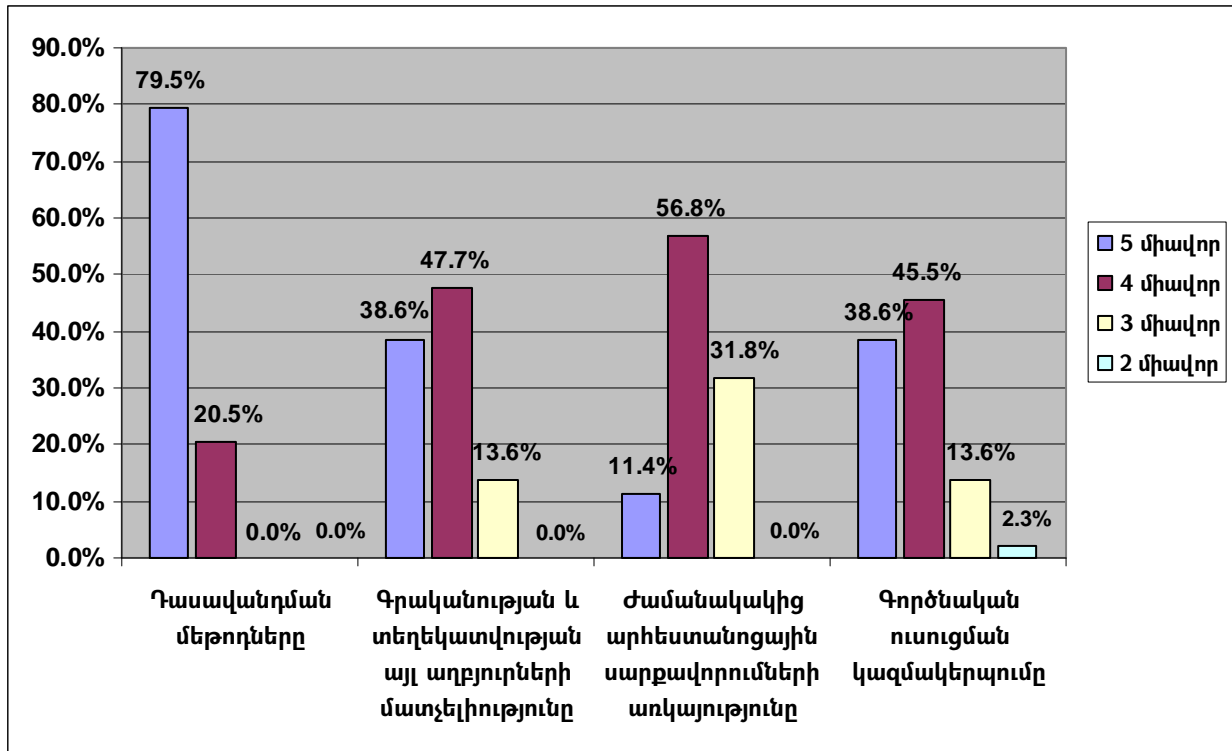
### Տավուշ գյուղատնտեսություն



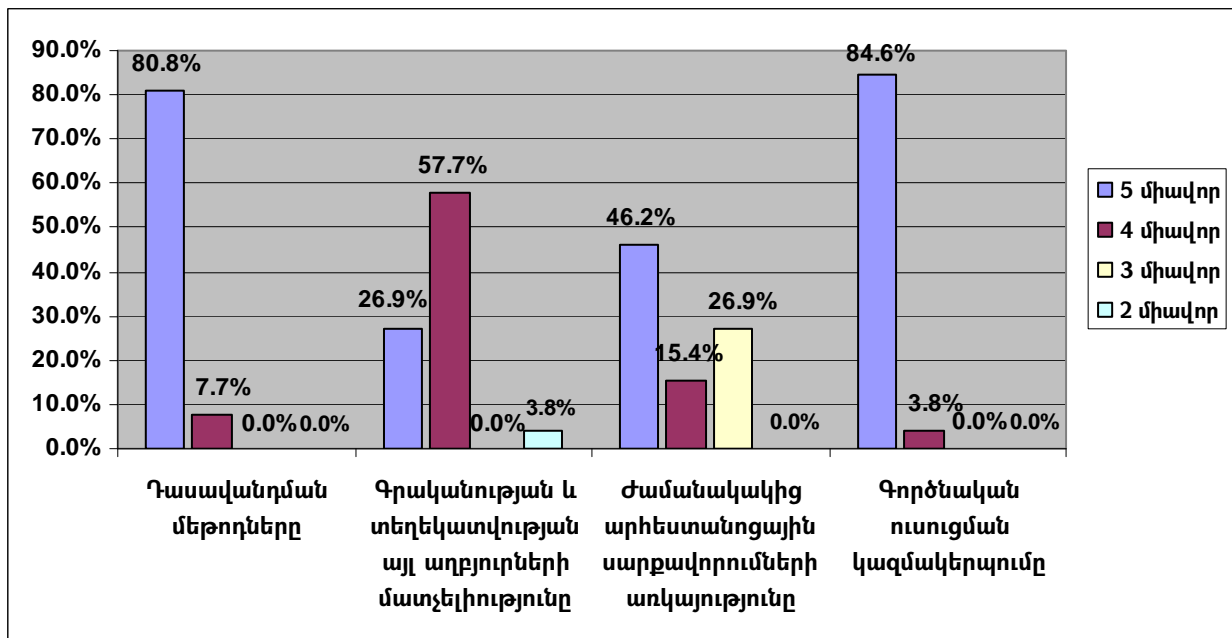


**ՀԱՎԵԼՎԱԾ 11. ՇՐՋԱՆԱՎԱՐՏՆԵՐԻ ԿՈՂՄԻՑ ԻՐԵՆՑ ՈՒՍՈՒՄՆԱԿԱՆ ՀԱՍՏԱՏՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԳՈՐԾՈՒՆԵՈՒԹՅԱՆ ԱՌԱՆՁԻՆ ԿՈՂՄԵՐԻՆ ՏՐՎԱԾ ԳՆԱՀԱՏԱԿԱՆԸ**

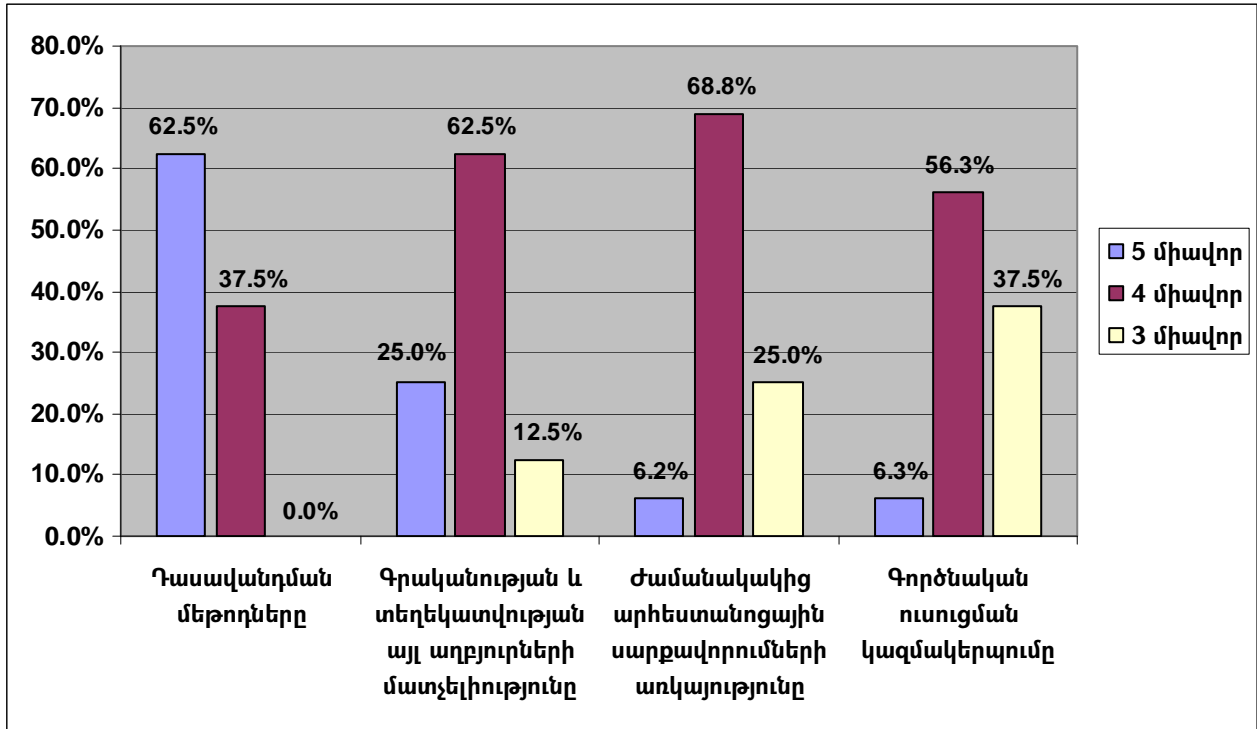
**Երևանում զբոսաշրջության**



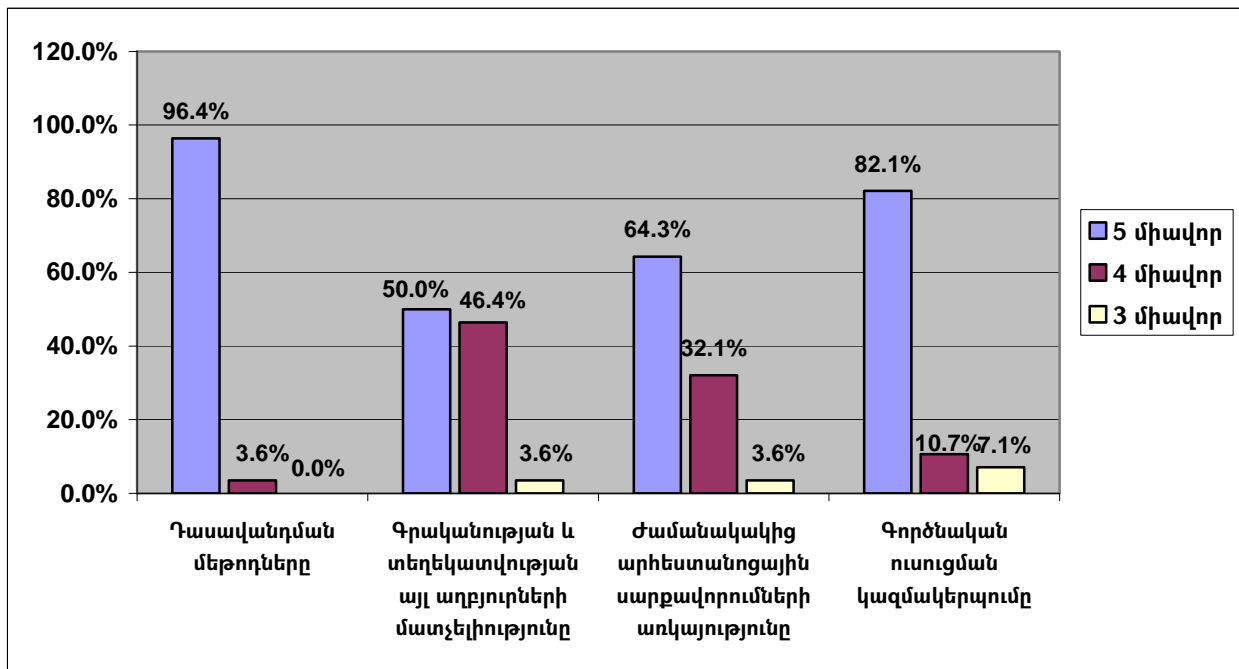
**Տավուշ՝ զբոսաշրջություն**



### Երևան՝ շինարարություն



### Տավուշ՝ գյուղատնտեսություն



**ՀԱՎԵԼՎԱԾ 12. ՇՐՋԱՆԱՎԱՐՏՆԵՐԻ ՕՏԱՐ ԼԵՂՈՒՆԵՐԻ ԻՄԱՑՈՒԹՅՈՒՆԸ**

**Երևան՝ զբոսաշրջություն**

**Շրջանավարտների օտար լեզուների իմացության մակարդակը շրջանավարտման պահին.**

Լեզուն	Գնահատականը				
	Շատ վատ	Վատ	Բավարար	Լավ	Գերազանց
Ռուսերեն	-	-	9 հոգի	27 հոգի	8 հոգի
Անգլերեն	1 հոգի	1 հոգի	21 հոգի	14 հոգի	7 հոգի
Ֆրանսերեն	-	-	-	4 հոգի	-

- Այսպիսով, ըստ հարցվածների սեփական գնահատականների, շրջանավարտման պահին՝
- գերազանց են տիրապետել՝ *ռուսերենին* շրջանավարտների 18.2%-ը, իսկ *անգլերենին*՝ 16%-ը,
  - լավ են տիրապետել՝ *ռուսերենին*՝ 61.4%-ը, *անգլերենին*՝ 31.9%-ը և *ֆրանսերենին*՝ 9.1%-ը,
  - բավարար են տիրապետել՝ *ռուսերենին*՝ 20.5%-ը, *անգլերենին*՝ 47.8%-ը.
  - վատ կամ շատ վատ են տիրապետել *անգլերենին* 4.5%-ը:

**Շրջանավարտների օտար լեզուների իմացության դինամիկան**

Լեզուն	Բարելավվել է շրջանավարտումից հետո	Մնացել է նույնը	Վատթարացել է
Ռուսերեն	3 հոգի	36 հոգի	7 հոգի
Անգլերեն	7 հոգի	17 հոգի	20 հոգի
Ֆրանսերեն	1 հոգի	1 հոգի	2 հոգի

- Օտար լեզվի իրենց իմացության դինամիկան հետևյալն է.
- բարելավվել է՝ *ռուսերենից*՝ 6.9%, *անգլերենից*՝ 15.9%, *ֆրանսերենից*՝ 2.3%,
  - մնացել է նույնը՝ *ռուսերենից*՝ 81.9%, *անգլերենից*՝ 38.6%, *ֆրանսերենից*՝ 2.3%,
  - վատթարացել է՝ *ռուսերենից*՝ 15.9%, *անգլերենից*՝ 45.5%, *ֆրանսերենից*՝ 4.6%:

**Տավուշ՝ զբոսաշրջություն**

**Շրջանավարտների օտար լեզուների իմացության մակարդակը շրջանավարտման պահին.**

Լեզուն	Շրջանավարտման պահին				
	Շատ վատ	Վատ	Բավարար	Լավ	Գերազանց
Ռուսերեն	-	-	1 հոգի	5 հոգի	15 հոգի
Անգլերեն	-	-	5 հոգի	9 հոգի	5 հոգի
Գերմաներեն	-	-	1 հոգի	1 հոգի	-

- Այսպիսով, ըստ հարցվածների սեփական գնահատականների՝ շրջանավարտման պահին՝
- գերազանց են տիրապետել *ռուսերենին* շրջանավարտների 65.3%-ը, իսկ *անգլերենին*՝ 21.7%-ը,
  - լավ են տիրապետել *ռուսերենին*՝ 21.7%-ը, *անգլերենին*՝ 39.1%-ը,
  - բավարար են տիրապետել *ռուսերենին*՝ 4.4%-ը, *անգլերենին*՝ 21.7%-ը:

Գերմաներեն լեզվին տիրապետում է ընդամենը 2 շրջանավարտ (8.7%), որոնք լեզվի իրենց իմացությունը շրջանավարտման պահին գնահատել են 3 և 4 միավոր:

**Շրջանավարտների օտար լեզուների իմացության դինամիկան**

Լեզուն	Բարելավվել է շրջանավարտումից հետո	Մնացել է նույնը	Վատթարացել է
Ռուսերեն	4 հոգի	14 հոգի	1 հոգի
Անգլերեն	4 հոգի	10 հոգի	5 հոգի
Գերմաներեն	-	1 հոգի	1 հոգի

Այսպիսով, ըստ հարցվածների սեփական գնահատականների՝ օտար լեզվի իրենց իմացության դինամիկան հետևյալն է.

- բարելավվել է՝ *ռուսերենից*՝ 17.3%, *անգլերենից*՝ 17.3%,
- մնացել է նույնը՝ *ռուսերենից*՝ 60.8%, *անգլերենից*՝ 43.5%, գերմաներեն՝ 4.4%,
- վատթարացել է՝ *ռուսերենից*՝ 4.4%, *անգլերենից*՝ 21.7%, գերմաներեն՝ 4.4%:

**Երևան՝ շինարարություն**

**Շրջանավարտների օտար լեզուների իմացության մակարդակը շրջանավարտման պահին.**

Լեզուն	Գնահատականը				
	Շատ վատ	Վատ	Բավարար	Լավ	Գերազանց
Ռուսերեն	-	-	5 հոգի	10 հոգի	1 հոգի
Անգլերեն	1 հոգի	1 հոգի	12 հոգի	3 հոգի	-

Այսպիսով, ըստ հարցվածների սեփական գնահատականների, շրջանավարտման պահին՝

- գերազանց են տիրապետել՝ *ռուսերենին*՝ 1 շրջանավարտ (6.3%), իսկ *անգլերենին*՝ ոչ ոք,
- լավ են տիրապետել՝ *ռուսերենին*՝ 62.5%, *անգլերենին*՝ 18.7%,
- բավարար են տիրապետել՝ *ռուսերենին*՝ 31.3%, *անգլերենին*՝ 47.8%,
- վատ կամ շատ վատ են տիրապետել *անգլերենին*՝ 12.5%:

**Շրջանավարտների օտար լեզուների իմացության դինամիկան**

Լեզուն	Բարելավվել է շրջանավարտումից հետո	Մնացել է նույնը	Վատթարացել է
Ռուսերեն	-	13 հոգի	3 հոգի
Անգլերեն	-	3 հոգի	13 հոգի

Այսպիսով, ըստ հարցվածների սեփական գնահատականների, օտար լեզվի իրենց իմացության դինամիկան հետևյալն է.

- մնացել է նույնը՝ *ռուսերենից*՝ 81.3%, *անգլերենից*՝ 18.8%,
- վատթարացել է՝ *ռուսերենից*՝ 18.8%, *անգլերենից*՝ 81.3%,

և որևէ մեկի իմացությունը չի բարելավվել:

**Տավուշ՝ գյուղատնտեսություն**

**Շրջանավարտների օտար լեզուների իմացության մակարդակը շրջանավարտման պահին.**

Լեզուն	Գնահատականը				
	Շատ վատ	Վատ	Բավարար	Լավ	Գերազանց
Ռուսերեն	-	-	18 հոգի	8 հոգի	-
Անգլերեն	1 հոգի	2 հոգի	20 հոգի	4 հոգի	-

Այսպիսով, ըստ հարցվածների սեփական գնահատականների, շրջանավարտման պահին՝

- լավ են տիրապետել՝ *ռուսերենին*՝ 28.6%, *անգլերենին*՝ 14.2%,
- բավարար են տիրապետել՝ *ռուսերենին*՝ 64.3%, *անգլերենին*՝ 71.4%,
- վատ կամ շատ վատ են տիրապետել *անգլերենին*՝ 10.7%,

իսկ որևէ օտար լեզվի գերազանց ոչ ոք չի տիրապետել:

**Շրջանավարտների օտար լեզուների իմացության դինամիկան**

Լեզուն	Բարելավվել է շրջանավարտումից հետո	Մնացել է նույնը	Վատթարացել է
Ռուսերեն	2 հոգի	20 հոգի	2 հոգի
Անգլերեն	-	18 հոգի	13 հոգի

Այսպիսով, ըստ հարցվածների սեփական գնահատականների, օտար լեզվի իրենց իմացության դինամիկան հետևյալն է.

- բարելավվել է՝ *ռուսերենից*՝ 7.1%,
- մնացել է նույնը՝ *ռուսերենից*՝ 71.4%, *անգլերենից*՝ 64.2%,
- վատթարացել է՝ *ռուսերենից*՝ 7.1%, *անգլերենից*՝ 46.5%,