



ՁԵԿՈՒՅՑ

ՀՀ Շիրակի մարզում աշխատանքի շուկայի (ոլորտային հմտությունների) գնահատման վերաբերյալ

Հետազոտությունն իրականացվել է Եվրոպական միության ֆինանսավորմամբ և «Մարդը կարիքի մեջ» ՀԿ-ի կողմից իրականացվող ENI/2019/408-682 «Կրթությունից դեպի աշխատաշուկա բարեհաջող անցման նպատակով հանրային-մասնավոր համագործակցություն Շիրակի մարզում» ծրագրի շրջանակում

ԵՐԵՎԱՆ, 2020



Այս հետազոտությունը պատրաստվել է Եվրոպական միության ֆինանսական աջակցությամբ: Բովանդակության համար պատասխանատվություն է կրում «Մարդը կարիքի մեջ» հասարակական կազմակերպությունն ու «Բիզնես և կրթություն գործընկերություն» հիմնադրամը և պարտադիր չէ, որ այն արտահայտի Եվրոպական միության տեսակետները:

1. ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅԱՆ ԽՆԴԻՐՆԵՐՆ ԵՎ ՄԵԹՈԴԱԲԱՆՈՒԹՅՈՒՆԸ.....	8
1.2. Ներածություն	8
1.2. Մեթոդաբանությունը	9
2. ՏՆՏԵՍՈՒԹՅԱՆ ԸՆՏՐՎԱԾ ՈԼՈՐՏՆԵՐԸ.....	11
2.1. Հայաստանում տնտեսական վիճակի ընդհանուր նկարագիրը	11
2.2. ՀՀ Շիրակի մարզի տնտեսության նկարագիրը.....	13
2.3. Տեքստիլ և տրիկոտաժի արտադրության ոլորտ	17
2.4. Ագրոբիզնեսի ոլորտ	20
3. ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅԱՆ ԱՐԴՅՈՒՆՔՆԵՐԸ.....	21
3.1. Գործատուները.....	21
3.2. ՄԿՈՒ հաստատությունների ուսանողները	40
3.3. ՄԿՈՒ հաստատությունների տնօրենները/ներկայացուցիչները.....	46
3.4. Զբաղվածության պետական գործակալության Գյումրու զբաղվածության տարածաշրջանային կենտրոն	52
4. ԵԶՐԱԿԱՅՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ ԵՎ ԱՌԱՋԱՐԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ.....	55
4.1. Եզրակացություններ	55
Գործատուները.....	55
ՄԿՈՒ ուսանողները	57
ՄԿՈՒ հաստատությունները.....	58
4.2. Առաջարկություններ	59
ՀԱՎԵԼՎԱԾՆԵՐ.....	62
ՀԱՎԵԼՎԱԾ 1. ՀԱՐՑԱԹԵՐԹԻԿՆԵՐ ԸՍՏ ԸՆՏՐՎԱԾ ԽՄԲԵՐԻ.....	62
Ա. ՀԱՐՑԱԹԵՐԹԻԿ	62
Գործատուների հարցման	62
Բ. ՀԱՐՑԱԹԵՐԹԻԿ.....	82
ՄԿՈՒ հաստատությունների ղեկավար անձնակազմի հարցման.....	82
Գ. ՀԱՐՑԱԹԵՐԹԻԿ	89
ՄԿՈՒ ուսանողների հարցման	89
ՀԱՎԵԼՎԱԾ 2. Հարցված ընկերությունների ցանկը	96
ՀԱՎԵԼՎԱԾ 3. Թափուր աշխատատեղերը հետազոտված ընկերություններում	100
ՀԱՎԵԼՎԱԾ 4. Թափուր աշխատատեղերը լրացնելու հարցում դժվարություններ ունեցող ընկերությունների ցանկ	104
ՀԱՎԵԼՎԱԾ 5. Համագործակցությունը գործատուների և ՄԿՈՒ հաստատությունների միջև	106

ՀԱՎԵԼՎԱԾ 6. Գործատուների առաջարկությունները ՄԿՈԻ ոլորտի բարելավման համար.....	110
ՀԱՎԵԼՎԱԾ 7. Հետազոտված ՄԿՈԻ հաստատությունների ցանկը.....	115
ՀԱՎԵԼՎԱԾ 8. Ուսանողների կողմից գործնական դարձյալների ընթացքում օգտագործվող սարքավորումները/պարագաները.....	116
Հղումների Ցանկ	117

ԱՂՅՈՒՍԱԿՆԵՐԻ ՑԱՆԿ

Աղյուսակ 1. Կրթական մասնագիտական հաստատությունները ՀՀ Շիրակի մարզում	14
Աղյուսակ 2. Մանածագործության արտադրության և գյուղմթերքի վերամշակման ոլորտներին առնչվող կրթություն իրականացնող ուսումնական հաստատությունները ՀՀ Շիրակի մարզում, մասնագիտությունները.....	15
Աղյուսակ 3. Հայաստանից դեպի համաշխարհային շուկա արտահանվող տեքստիլի շուկայական մասնաբաժինը (երկրներ, մլն դրամ)	18
Աղյուսակ 4. Հարցված ընկերությունների աշխատողների ընդհանուր թիվը՝ ըստ ոլորտների	22
Աղյուսակ 5. Հարցված ընկերությունների ընդհանուր թիվը ըստ ենթահատվածների.....	22
Աղյուսակ 6. Հարցված ընկերությունները ըստ աշխատողների թվաքանակի	24
Աղյուսակ 7. Հարցված ընկերություններում աշխատողների կրթությունը՝ ըստ մասնագիտական աստիճանի	25
Աղյուսակ 8. ՄԿՈՒ ուսանողների թիվը, ովքեր աշխատում են իրենց մասնագիտությամբ/որակավորմամբ	26
Աղյուսակ 9. Առավել պահանջված մասնագիտությունները ըստ գործատուների	27
Աղյուսակ 10. Հարցված ընկերությունների կողմից ընդունված աշխատողների թիվը վերջին 6 ամիսների ընթացքում	29
Աղյուսակ 11. Վերջին 6 ամիսների ընթացքում ընդունված աշխատողները ըստ մասնագիտությունների	29
Աղյուսակ 12. Վերջին 6 ամիսների ընթացքում աշխատողների լրացման հետ դժվարությունների հանդիպած գործատուների թիվը	30
Աղյուսակ 13. Վերջին 6 ամիսների ընթացքում աշխատանքի ընդունված աշխատողները ըստ մասնագիտությունների	30
Աղյուսակ 14. Հարցվող ընկերությունների աշխատակազմի վերապատրաստման համար անհրաժեշտ տևողությունը	31
Աղյուսակ 15. Հետազոտված ընկերություններում թափուր աշխատատեղերը ըստ պահանջվող որակավորման.....	31
Աղյուսակ 16. Առաջիկա 3 տարիների ընթացքում ակնկալվող նորարարական ներդրման մեթոդները ըստ ուղղությունների.....	32
Աղյուսակ 17. Նորարարական մեթոդների ներդրման շնորհիվ արտադրության ծավալների ակնկալվող աճը	32
Աղյուսակ 18. Նոր ստեղծվող աշխատատեղեր՝ ըստ մասնագիտությունների.....	33
Աղյուսակ 19. Հետազոտված ոլորտներում աշխատողների ներգրավման գրավչության գործոնը ըստ գործատուների.....	34
Աղյուսակ 20. ՄԿՈՒ համակարգի դրական կողմերը ըստ հարցված գործատուների.....	35
Աղյուսակ 21. ՄԿՈՒ ուսանողների/շրջանավարտների բարելավման կարիք ունեցող թույլ կողմերը ըստ հարցված գործատուների.....	36
Աղյուսակ 22. ՄԿՈՒ հաստատությունների հետ համագործակցության ուղղությունները ...	37
Աղյուսակ 23. Ուսուցիչ-վարպետին ներկայացվող պահանջները ըստ հարցված գործատուների	38
Աղյուսակ 24. Գործատուների թիվը ընկերության զարգացման համար ակնկալվող աջակցության համար	39
Աղյուսակ 25. Ուսանողների բաշխումը ըստ ՄԿՈՒ հաստատությունների	40
Աղյուսակ 26. Հարցված ՄԿՈՒ ուսանողները ըստ ուսումնառության կուրսի.....	40

Աղյուսակ 27. ՄԿՈԻ հաստատությունների ուսանողներն ըստ ուսուցման մասնագիտությունների	40
Աղյուսակ 28. ՄԿՈԻ ուսանողների մասնագիտության ընտրության դրդապատճառները ...	42
Աղյուսակ 29. Ուսուցման որակի գնահատականը ըստ ՄԿՈԻ ուսանողների	42
Աղյուսակ 30. Գործնական պարապմունքի ընթացքում ներագրած ծանր/փափուկ հմտությունները*	44
Աղյուսակ 31. ՄԿՈԻ հաստատությունների տնօրեններ/ներկայացուցիչները	47
Աղյուսակ 32. Ուսուցման ծրագրում օգտագործվող նյութատեխնիկական ռեսուրսները ՄԿՈԻ տնօրենների/ներկայացուցիչների կողմից	47
Աղյուսակ 33. Նյութատեխնիկական ռեսուրսների գնահատականը ըստ ՄԿՈԻ տնօրենների/ներկայացուցիչների	48
Աղյուսակ 34. Աջակցման մոտեցումները աշխատանք փնտրելու համար՝ ըստ ՄԿՈԻ ղեկավարների*	50
Աղյուսակ 35. Բարելավելու կարիք ունեցող «ծանր»/«փափուկ» հմտություններն (hard/soft skills) ու գիտելիքները	51

ԳԾԱՊԱՏԿԵՐԻ ՑԱՆԿ

ԳԾԱՊԱՏԿԵՐ 1. Գործազրկության ցուցանիշը ՀՀ հյուսիսային տարածաշրջանում, 2018թ.	14
ԳԾԱՊԱՏԿԵՐ 2. ՀՀ Շիրակի մարզի արդյունաբերական արտադրանքի արտադրությունն ըստ տնտեսական գործունեության տեսակների, 2014-2018 թթ.	19
ԳԾԱՊԱՏԿԵՐ 3. Շիրակի մարզի տեքստիլ ոլորտում ներգրավված աշխատուժի մասնագիտական բաշխվածությունը:	20
ԳԾԱՊԱՏԿԵՐ 4. ՀՀ Շիրակի մարզի սննդամթերքի մշակող արդյունաբերություն, 2014-2017թթ.	21
ԳԾԱՊԱՏԿԵՐ 5. Հարցված ընկերությունների թիվը ըստ գործունեության վայրի.....	23
ԳԾԱՊԱՏԿԵՐ 6. Հարցված կազմակերպությունների աշխատողների բաշխվածությունը՝ ըստ գենդերի.....	24
ԳԾԱՊԱՏԿԵՐ 7. Հարցված ընկերությունների աշխատողները ըստ տարիքային խմբերի....	25
ԳԾԱՊԱՏԿԵՐ 8. Ուսումնասիրված ընկերություններում աշխատողների կրթությունը՝ ըստ նրանց մասնագիտական որակավորման (%).....	25
ԳԾԱՊԱՏԿԵՐ 9. Հարցված ընկերություններում աշխատող ուսանող/շրջանավարտների ընդհանուր թիվը	27
ԳԾԱՊԱՏԿԵՐ 10. Նոր աշխատատեղերի ավելացումը մեկ և երեք տարվա կտրվածքով ըստ ոլորտների.....	33
ԳԾԱՊԱՏԿԵՐ 11. Աշխատանքի բավարարվածության մակարդակը	35
ԳԾԱՊԱՏԿԵՐ 12. Ուսումնասիրված սարքավորումների համապատասխանությունը ժամանակակից տեխնոլոգիաներին՝ ըստ ուսանողների	43
ԳԾԱՊԱՏԿԵՐ 13. Գործատուների կողմից առավել գնահատված հմտությունները ըստ ուսանողների	44
ԳԾԱՊԱՏԿԵՐ 14. ՄԿՈԻ ուսանողներին աշխատանքի տեղավորելու հարցում աջակցման մեթոդները.....	45
ԳԾԱՊԱՏԿԵՐ 15. Ուսանողների կողմից միջին աշխատավարձի ակնկալիքները	46
ԳԾԱՊԱՏԿԵՐ 16. Զբաղվածության ապահովման բարելավման կարիքները (պատասխանների %)	46
ԳԾԱՊԱՏԿԵՐ 17. Ավարտելուց հետո աշխատանք գտած շրջանավարտների մասնաբաժինը	51

ՀԱՊԱՎՈՒՄՆԵՐԻ ՑԱՆԿ

ԱՎՀ	Աշխատանքի վրա հիմնված ուսումնական համակարգ
ԱԶԳ	Ազգային զբաղվածության գործակալություն
ԱՇ	Աշխատանքային շուկա
ԲԿԳ	«Բիզնես և կրթություն գործընկերություն» հիմնադրամ
ԵԱՏՄ	Եվրասիական տնտեսական միություն
ԵՄ	Եվրոպական միություն
ՀԱԱՀ	Հայկական ազգային ագրարային համալսարան
ՀԲ	Համաշխարհային բանկ
ՀՆԱ	Համախառն ներքին ic Product
ՀՈՒԱ	Հաշմանդամություն ունեցող անձ
ՀԿ	Հասարակական կազմակերպություն
ՀՀ	Հայաստանի Հանրապետություն
ՀՀ ԱՎԾ	Հայաստանի Հանրապետության ազգային վիճակագրական ծառայություն (վերանվանվել է 2017թ.՝ ՀՀ ազգային վիճագրական կոմիտե)
ՄԿՈՒ	Մասնագիտական կրթության և ուսուցման հաստատություն
ՊՈԱԿ	Պետական ոչ-առևտրային կազմակերպություն
ՓՄՁ	Փոքր և միջին ձեռնարկատիրություն

ԶԵԿՈՒՅՑ

Հայաստանի Հանրապետության Շիրակի մարզում աշխատանքի շուկայի (ոլորտային հատկությունների) գնահատման վերաբերյալ

1. ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅԱՆ ԽՆԴԻՐՆԵՐՆ ԵՎ ՄԵԹՈԴԱԲԱՆՈՒԹՅՈՒՆԸ

1.2. Ներածություն

«Կրթությունից դեպի աշխատաշուկա բարեհաջող անցման նպատակով հանրային-մասնավոր համագործակցություն Շիրակի մարզում» («Անցում կրթությունից՝ աշխատաշուկա») ծրագրի շրջանակում «Մարդը կարիքի մեջ» (People in Need) միջազգային կազմակերպության նախաձեռնությամբ, «Բիզնես և կրթություն գործընկերություն» հիմնադրամը (ԲԿԳ) իրականացրել է հետազոտություն, որի հիմնական նպատակն էր ուսումնասիրել ՀՀ Շիրակի մարզում տեքստիլի և ագրոֆիզնեսի, ինչպես նաև հարակից հատվածներում ներգրավված ընկերություններում առկա պահանջարկի և իրական առաջարկի (ան)համապատասխանությունը աշխատուժի նկատմամբ: Հետազոտության արդյունքում բացահայտվել են աշխատաշուկայում առկա խնդիրները՝ հստակեցնելով դրանց ուժեղ և թույլ կողմերը առանձին վերցրած մասնագիտական կամ ոլորտային համատեքստում: Մարզային աշխատաշուկայի ուսումնասիրությունը որոշարկել է նաև գործատուների պահանջները նախնական և միջին մասնագիտական կրթությամբ մասնագետների հմտությունների և կարողությունների նկատմամբ: Բացի այդ, ազատ աշխատուժի և թափուր աշխատատեղերի միջև առկա բացերի վերլուծությունը հանգեցրել է համապատասխան մեխանիզմների մշակման և հստակ քայլերի իրականացման անհրաժեշտությանը՝ աշխատաշուկայում և ՄԿՈՒ համակարգում գոյություն ունեցող անհամապատասխանությունը նվազեցնելու նպատակով:

Հետազոտության հիմնական խնդիրներն էին.

- գնահատել համապատասխան ոլորտներում աշխատաշուկայի զարգացումները,
- կատարել աշխատաշուկայի որակական ուսումնասիրությունը ՀՀ Շիրակի մարզի ընտրված ոլորտներում,
- ուսումնասիրել գործատուներին հանդիպած խոչընդոտները թափուր աշխատեղերի լրացնելու գործընթացում,
- բացահայտել աշխատանք որոնողներին հանդիպած դժվարությունները ընտրված ոլորտներում,
- որոշարկել (ան)համապատասխանության աստիճանը գործատուների իրական պահանջարկի համապատասխան

մասնագետների/մասնագիտությունների և նրանց կարողությունների նկատմամբ,

- ուսումնասիրել առկա բացերի նվազեցման/կրճատման հնարավոր ուղիները:

1.2. Մեթոդաբանությունը

Վերոհիշյալ ուսումնասիրության համար ընտրվել են ՀՀ կառավարության կողմից վերջին տասը տարիների ընթացքում գերակա ոլորտներ հանդիսացող թեթև արդյունաբերությունն ու գյուղատնտեսությունը, մասնավորապես, ՀՀ Շիրակի մարզում զարգացման զգալի ներուժ ունեցող տեքստիլ և տրիկոտաժի արտադրության, ինչպես նաև ագրոբիզնեսի հատվածները:

Հարցումներ են իրականացվել հետևյալ կատեգորիաների անձանց շրջանում, որոնցից յուրաքանչյուրի համար մշակվել էր առանձին հարցաթերթ **(հարցաթերթիկը՝ տես Հավելված 1-ում)**.

- գործատուներ և իրենց ներկայացուցիչներ (մարդկային ռեսուրսների կառավարիչ),
- մասնագիտական կրթության և ուսուցման հաստատությունների տնօրեններ,
- միջին մասնագիտական ուսումնական հաստատությունների՝ տեքստիլ և տրիկոտաժի արտադրության, ինչպես նաև ագրոբիզնեսի և հարակից ոլորտների մասնագիտացման ընթացքում գտնվող ուսանողներ,
- Տարածքային զբաղվածության կենտրոն:

Համաձայն հետազոտության տեխնիկական առաջադրանքի՝ նախատեսված էր ՀՀ Շիրակի մարզում ուսումնասիրել 55 ընկերություն (այդ թվում՝ անհատ ձեռներեցներ, ֆերմերներ), որից 15-ը խոշոր ընկերություններ են հանդիսանում, իսկ 40-ը՝ փոքր և միջին ձեռնարկատիրության (ՓՄՁ) սուբյեկտներ:

Այն կազմակերպությունների ընտրանքային ցանկը, որտեղ պետք է հարցում անցկացվեր, կազմվել է տարբեր գործընկեր/միջազգային կազմակերպությունների պետական և ոչ-պետական կազմակերպությունների, տեղական ինքնակառավարման մարմինների (այդ թվում՝ ՀՀ էկոնոմիկայի նախարարություն, ՀՀ կրթության, գիտության սպորտի և մշակույթի նախարարություն) կողմից տրամադրված, ինչպես նաև «Մփյուռ» տեղեկատվի տվյալների հիման վրա:

Նախնական աշխատանքների արդյունքում հեռախոսազանգերի միջոցով պայմանավորվածություններ են ձեռք բերվել հարցման ցանկում ներգրավված կազմակերպությունների ղեկավար անձանց հետ տեղում հարցազրույց անցկացնելու համար: Հեռախոսազանգերի արդյունքում պարզվել էր, որ ցուցակում ընդգրկված գործատուների մի մասը անհասանելի է կամ արդեն իսկ չի ծավալում իր գործունեությունը համապատասխան ոլորտներում: Այնուամենայնիվ, փորձը ցույց տվեց, որ չափազանց դժվար է գտնել գործող ընկերություններ ՀՀ Շիրակի մարզում նշված ոլորտներում: Ընկերությունների հետ հարցազրույցի

պայմանավորվածություններ ձեռք բերելուց հետո, հստակեցվեց ցուցակի վերջնական տարբերակը: Նախնական ցուցակում ընդգրկված ընկերությունների թիվը եղել էր 138, սակայն գրասենյակային հետազոտության ավարտից հետո ընկերությունների ցուցակը կրճատվել էր մինչև 42 (**Հավելված 2**):

Հետազոտության իրականացման համար հարցման փորձագիտական թիմի կողմից մշակվել էր համապատասխան գործիքակազմը, մասնավորապես.

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

Հարցաթերթերը մշակվել են ԲԿԳ հիմնադրամի կողմից նախկինում իրականացված ծրագրերի շրջանակում համանման հարցումների համար մշակված մոդելային հարցաթերթիկների, մասնավորապես գերմանական մեթոդաբանության, ինչպես նաև այլ միջազգային կազմակերպությունների կողմից հրապարակված հարցման և գնահատման համապատասխան եղանակների հիման վրա¹: Հարցաթերթերի վերջնական մշակման համար հաշվի են առնվել նաև «Մարդը կարիքի մեջ» (People in Need) փորձագետների կողմից տրված կառուցողական առաջարկությունները:

Գրասենյակային հետազոտություն (Desk study). Հետազոտության նպատակային ոլորտների վերաբերյալ տեղեկություններ են հավաքվել առկա տարբեր աղբյուրներից (ՀՀ կրթության, գիտության, մշակույթի և սպորտի նախարարություն, ՀՀ էկոնոմիկայի նախարարություն, Մասնագիտական կրթության և ուսուցման զարգացման ազգային կենտրոն, միջազգային կազմակերպություններ, հասարակական կազմակերպություններ և այլն): Բաց աղբյուրների տվյալները օգտագործվել են վիճակագրական վերլուծություն կատարելու համար, ինչպես նաև դիտարկվել են հավանական փոխհարաբերությունները փոփոխականների միջև:

Ֆոկուս խմբերի հանդիպումներ: Ընդհանուր առմամբ, հարցազրուցավարների կողմից տեղում կազմակերպվել էին 4 հանդիպումներ ֆոկուս խմբերի հետ, որի ընթացքում նրանց ներկայացվել էր անհրաժեշտ տեղեկատվությունը ծրագրի շրջանակում իրականացվող գործողությունների վերաբերյալ:

Հարցումներ: Երես առ երես հարցումներ են իրականացվել 42 գործատուների կամ ընկերությունների մարդկային ռեսուրսների կառավարիչների հետ:

¹ «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)

Հարցումներն իրականացվել են 4 ՄԿՈՒ հաստատությունների ներկայացուցիչների հետ: Դաշտային աշխատանքներն ավարտելուց հետո լրացված հարցաթերթիկները վերստուգվել են և թերությունների հայտնաբերման դեպքում հեռախոսազրույցների միջոցով ամբողջական տեսքի բերել դրանք: Դաշտային աշխատանքներն իրականացվել են նախատեսված ժամկետներում:

Դաշտային աշխատանքների ավարտից հետո, հարցվողների կողմից լրացված հարցաթերթերը ամփոփվել են: Տվյալների հավաքագրմանն ընթացքում հարցաթերթերում հայտնաբերվել են որոշ թերություններ, սակայն դրանք պարզաբանվել և լրացվել են հեռախոսային հարցազրույցների միջոցով:

Արդյունքում, հարցվել են 42 ընկերությունների մեկ ղեկավար/գործատու կամ ղեկավար պաշտոն զբաղեցնող անձ/մարդկային ռեսուրսների կառավարիչ: Հարցմանը մասնակցել են նաև ՀՀ Շիրակի մարզի 4 միջին մասնագիտական ուսումնական հաստատությունների տնօրենները կամ ղեկավար պաշտոն զբաղեցնող անձը, ինչպես նաև համապատասխան որակավորում ստացող ընդհանուր թվով 114 ուսանող: Հետազոտության շրջանակում հեռախոսով հարցվել է նաև Շիրակի տարածքային զբաղվածության կենտրոնի տնօրենը: Այսպիսով, բոլոր հարցվածների ընդհանուր թիվը կազմել է 161 մարդ:

Ընդհանուր լրացվել է 160 հարցաթերթիկ: Պատասխանների մակարդակը 100% է՝ բացառությամբ մի քանի հարցերի, որոնց վերաբերյալ տեքստում անհրաժեշտ բացատրություն է տրված:

2. ՏՆՏԵՍՈՒԹՅԱՆ ԸՆՏՐՎԱԾ ՈԼՈՐՏՆԵՐԸ

2.1. Հայաստանում տնտեսական վիճակի ընդհանուր նկարագիրը

2018թ. սկզբին Հայաստանում արձանագրված տնտեսական աճն իր սկզբնական վերելքից հետո տարվա մնացած ժամանակաշրջանում դանդաղեց, ինչը հիմնականում պայմանավորված էր թուլացող արտաքին պայմաններով, պետական կապիտալ ծախսերի նախատեսվածից ցածր կատարողականով, երկու խոշոր հանքավայրերում արտադրության հետ կապված դժվարություններով և գյուղատնտեսական բերքի ցածր մակարդակով: Քաղաքական անցման ժամանակաշրջանում հնարավոր եղավ խուսափել ավելի լուրջ տնտեսական երևույթներից: ՀՆԱ-ի իրական աճը, 2018թ. առաջին եռամսյակում գրանցված 9.7% համեմատ, տարվա երրորդ եռամսյակում կազմեց ընդամենը 2.7%: Դրա հետևանքով տարվա առաջին ինը ամիսների ՀՆԱ-ի ընդհանուր աճը կազմեց 6%: Բոլոր հիմնական տնտեսական ոլորտներն արձանագրեցին աճի նվազող տեմպ:

Բարձր հաճախականության տվյալները վկայում են 2018թ. վերջին եռամսյակում աճի տեմպի որոշակի վերականգնման մասին, որը հիմնականում բացատրվում է արդյունաբերության և ծառայությունների ոլորտներում աճի կայունացմամբ: Համեմայն դեպս, հաշվարկների համաձայն, ողջ տարվա ՀՆԱ-ի աճը

նվազել է՝ կազմելով 5.5%: Այս արդյունքը, վերջին տասնամյակում Հայաստանի 2.5% պատմական միջին աճի տեմպի համեմատ, բարձր է և ամենաբարձրներից մեկն է Եվրոպայի և Կենտրոնական Ասիայի տարածաշրջանի տնտեսությունների շարքում²:

Վերոհիշյալ ուսումնասիրության համար ընտրվել են ՀՀ կառավարության կողմից վերջին տասը տարիների ընթացքում գերակա ոլորտներ հանդիսացող թեթև արդյունաբերությունն ու գյուղատնտեսությունը, մասնավորապես, Շիրակի մարզում զարգացման զգալի ներուժ ունեցող տեքստիլ և տրիկոտաժի արտադրության և գյուղմթերքի վերամշակման ճյուղերը:

Չնայած, որ **տեքստիլի և հագուստի ոլորտը** փոքր ներդրում ունի ամբողջ ՀՀ տնտեսության մեջ (0,2%), նրա մասնաբաժինը արտադրության և ապրանքների արտահանման արժեքի մեջ աճ է գրանցել՝ կազմելով 2%:

Գյուղատնտեսությունը Հայաստանի տնտեսության ամենամեծ ոլորտն է, բայց դեռևս զգալիորեն չօգտագործված ներուժով: Երկրի գյուղատնտեսության մասնաբաժինը ՀՆԱ-ում կազմում է շուրջ 15%³: Զբաղված բնակչության ավելի քան 30% ներկայացված է գյուղատնտեսական ոլորտում: Չնայած վերջին տարիների որոշակի անկայունության, ոլորտը ցուցադրել է արտահանման ծավալների աճի միտում, հիմնականում դեպի ԵՏՄ շուկա:

Տարբեր փորձագիտական ուսումնասիրությունների արդյունքները փաստում են, որ երկրի հողի և կլիմայական պայմանները բարենպաստ դաշտ են ստեղծում գյուղատնտեսությունը առաջիկա տարիներին տնտեսական աճի հիմնական շարժիչներից մեկը Հայաստանում դառննելու համար: ՀՀ կառավարության կողմից շարունակական աջակցություն է տրամադրվում անհրաժեշտ ֆինանսների հասանելիության, նոր տեխնոլոգիաների ներդրման, գյուղացիական տնտեսությունների արտադրողականության և արդյունավետության բարձրացման, օրգանական գյուղատնտեսությանն ընդլայնման ուղղությամբ:

ԵԱՏՄ շուկա մուտք գործելու ընձեռված հնարավորության շնորհիվ, Հայաստանը մեծ ներուժ ունի հայտնվել պոտենցիալ գործընկերների առաջին շարքում՝ ավելի քան 2,5 միլիարդ դոլար արժողությամբ մրգերի և բանջարեղենի շուկայում: Ռուսաստանի շուկան շարունակում է մնալ գերակա կաթնամթերքի արտադրանքի ներմուծման համար, որը ներկայումս շարունակում է մնալ փակ ավանդական գործընկերների մեծ մասի համար՝ պատժամիջոցների պատճառով: Այսօր, միայն պանրի ներմուծումը դեպի Ռուսաստան հասնում է 300-400 մլն դոլար:

Ընդհանուր առմամբ, Հայաստանում գյուղատնտեսական արտադրանքի ծավալը երեք տարի շարունակաբար կրճատվել է: 2018 թ. երրորդ եռամսյակում գյուղատնտեսության (հատկապես այգեգործության և բանջարաբուծության) ոլորտի արտադրությունը, նախորդ տարվա նույն ժամանակաշրջանի համեմատ, կրճատվեց 2.2%: Ոլորտը երեք տարի գրանցում է շարունակ բացասական աճ, որը կապված է և՛

² Մղբյուր՝ ԱՎԾ

³ Մղբյուր՝ ԱՎԾ

ավելի ցածր ներդրումների (ցանքատարածքներ, գյուղատնտեսական կենդանիներ), և՛ արտադրողականության (արտադրանքի ծավալներ) հետ: Գյուղատնտեսության ոլորտում 31.6% առաջնային զբաղվածության պայմաններում էական նշանակություն ունի ոլորտի ընդլայնումը խոչընդոտող կառուցվածքային հարցերի լուծումը, ներառյալ հողակտորների մասնատվածությունը և առաջատար տեխնոլոգիաների սահմանափակ կիրառությունը:

2.2. ՀՀ Շիրակի մարզի տնտեսության նկարագիրը⁴

ՀՀ Շիրակի մարզի արդյունաբերության առաջատար ճյուղերն են սննդամթերքի ու խմիչքների և ոչ մետաղական հանքային արտադրատեսակների արտադրությունը, ինչպես նաև զարգացած են տեքստիլ արդյունաբերությունը, շինանյութերի արդյունահանումը և գյուղատնտեսությունը:

2018թ. ՀՀ Շիրակի մարզի տնտեսության հիմնական ոլորտների տեսակարար կշիռները Հայաստանի Հանրապետության համապատասխան ճյուղերի ընդհանուր ծավալում կազմել են. արդյունաբերություն՝ 3.6 %, գյուղատնտեսություն՝ 11.0 %, շինարարություն՝ 3.7 %, մանրածախ առևտուր՝ 4.1 %, ծառայություններ՝ 1.6 %:

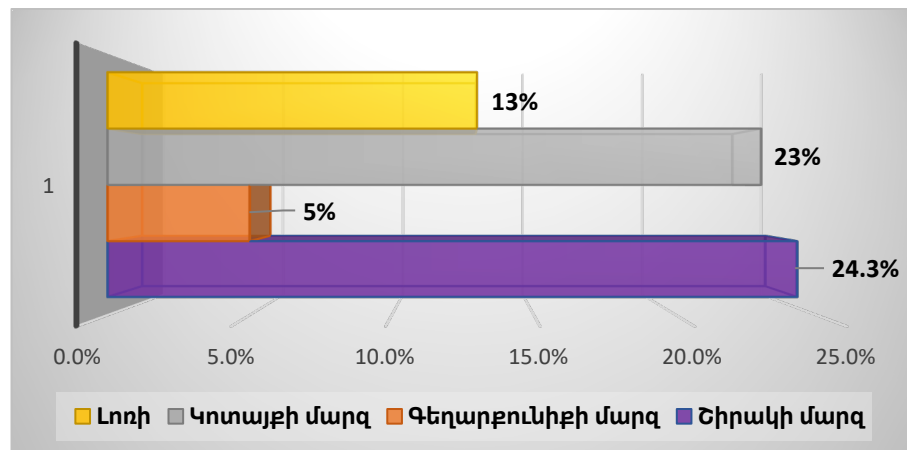
2019թ. տարեսկզբի դրությամբ բնակչության ընդհանուր թվաքանակը կազմել է 233.300 մարդ, որից 124.675՝ կանայք, 108.570՝ տղամարդիկ:

Համաձայն կատարված աշխատուժի ուսումնասիրությունների արդյունքների⁵, ակնհայտ է երկրում մարզերի միջև առկա սոցիալ-տնտեսական անհամաչափությունները, որոնք պայմանավորված են մի շարք գործոններով՝ տնտեսական զարգացման մակարդակը, կլիմայական պայմանները, հողերի բերրիությունը, բնակչության խտությունը և այլն: Մասնավորապես, 2018թ. գործազրկության ամենաբարձր ցուցանիշը ՀՀ մարզերից գրանցվել է Շիրակի մարզում՝ 24.3% (**Գծապատկեր 1**), որը հինգ անգամ գերազանցում է նույն ցուցանիշը Գեղարքունիքի մարզում՝ 5%:

⁴ https://www.armstat.am/file/Map/MARZ_08.pdf

⁵ TRP Report 2019

ԳԾԱՊԱՏԿԵՐ 1. Գործազրկության ցուցանիշը ՀՀ հյուսիսային տարածաշրջանում, 2018թ.



2019թ. հունվարի 1-ի դրությամբ⁶, ՀՀ Շիրակի մարզում գործում է 6 պետական նախնական մասնագիտական (արհեստագործական) ուսումնական հաստատություն, 9 պետական միջին մասնագիտական ուսումնական, 2 ոչ պետական միջին մասնագիտական, 1 պետական բարձրագույն ուսումնական, 5 պետական բարձրագույն ուսումնական հաստատության մասնաճյուղ և 2 ոչ պետական բարձրագույն ուսումնական հաստատություններ (Աղյուսակ 1 և 2):

Աղյուսակ 1. Կրթական մասնագիտական հաստատությունները ՀՀ Շիրակի մարզում

	2014	2015	2016	2017	2018
	Թվաքանակը				
Պետական նախնական մասնագիտական (արհեստագործական) ուսումնական ուսումնական	5	5	5	6	6
Պետական միջին մասնագիտական ուսումնական	9	9	9	9	9
Ոչ պետական միջին մասնագիտական	3	3	3	2	2
Պետական բարձրագույն ուսումնական	1	1	1	1	1
Պետական բարձրագույն ուսումնական հաստատության մասնաճյուղ	5	5	5	5	5
Ոչ պետական բարձրագույն ուսումնական	1	2	2	2	2

⁶ https://www.armstat.am/file/Map/MARZ_08.pdf

**Աղյուսակ 2. Մանածագործության արտադրության և գյուղմթերքի վերամշակման
 ոլորտներին առնչվող կրթություն իրականացնող ուսումնական հաստատությունները ՀՀ
 Շիրակի մարզում, մասնագիտությունները**

N	Ուսումնական հաստատությունը	Դասավանդվող մասնագիտությունը ուսումնասիրվող ոլորներում	Առկա ուսուցմ. ընդունելիության տեղեր (անվճար/վճարովի)	Ուսման տևողությունը
1.	Հայաստանի ազգային ագրարային համալսարանի Շիրակի ակադ. Մ.Գ. Թումանյանի անվ. Գյուղատնտեսական քոլեջ, մասնաճյուղ	Մսի և մսամթերքի տեխնոլոգիա	5/10	2-3 տ.
2.	Շիրակի Ս. Նալբանդյանի անվան պետական համալսարանի միջին մասնագիտական կրթության բաժին	Շուկայաբանություն	5/15	3 տ.
3.	Շիրակի տարածաշրջանային պետական քոլեջ	➤ Հաշվողական տեխնիկայի և ավտոմատացված համակարգերի ծրագրային ապահովում	5/10	4 տ.
		➤ Հաշվողական մեքենաներ, համալիրներ, համակարգեր և ցանցեր	15	4 տ.
		➤ Հագուստի մոդելավորում և նախագծում	15	3,6 տ.
		➤ Հաշվողական տեխնիկայի և ավտոմատացված համակարգերի ծրագրային ապահովում	20	4 տ.
		➤ Էկոնոմիկա, հաշվապահական հաշվառում և աուդիտ	25	4 տ.

		➤ Փոխադրումների կազմակերպում և կառավարում ավտոտրանսպորտում	25	3,6 տ.
	Նախնական մասնագիտական (արհեստագործական) կրթական ծրագրով	➤ Համակարգիչների շահագործում ➤ Կարի արտադրության տեխնոլոգիա ➤ Գովազդ	15/5	1-3 տ.
4.	Գյումրու պետական տեխնիկական քոլեջ	Փոխադրումների կազմակերպում և կառավարում տրանսպորտում (ըստ տրանսպորտի տեսակների)	20	2-4 տ.
5.	“Հայաստանի ազգային պոլիտեխնիկական համալսարան հիմնադրամ” Գյումրու մասնաճյուղ (Միջին մասնագիտական կրթական ծրագիր)	➤ Հաշվողական տեխնիկայի և ավտոմատացված համակարգերի ծրագրային ապահովում ➤ Համակարգչային գեղարվեստական նախագծում ➤ Հազուստի պատրաստման տեխնոլոգիա ➤ Զարդակիրառական արվեստ և ժողովրդական արհեստներ	5-12	3 տ.
6.	Արթիկի պետական քոլեջ	➤ Փոխադրումների կազմակերպում և կառավարում տրանսպորտում ➤ Դիզայն ➤ Հազուստի պատրաստման տեխնոլոգիա ➤ Հաշվողական տեխնիկայի և ավտոմատացված համակարգերի ծրագրային ապահովում	10/10	2-3 տ.
7.	Մարալիկի արհեստագործական	➤ Գյուղ.աշխատանքների տեխ. ապահովում	20	1-3 տ.

	պետական ուսումնարան	➤ Կարի արտադրության տեխնոլոգիա ➤ Գորգագործություն և ժանյակագործություն		
8.	Գյումրու N 1 արհեստագործական պետական ուսումնարան	➤ Կարի արտադրության տեխնոլոգիա ➤ Գորգագործություն և ժանյակագործություն	20	1-3 տ.
9.	Գյումրու N 3 արհեստագործական պետական ուսումնարան	➤ Գորգագործություն և ժանյակագործություն	20	1 տ.
10.	Գյումրու N 4 արհեստագործական պետական ուսումնարան	➤ Ռադիոէլեկտրոնային միջոցների տեխնիկական սպասարկում և նորոգում (ռադիոտեխնիկ)	20	➤ 1-3 տ.
11.	Ամասիայի արհեստագործական պետական ուսումնարան	➤ Կարի արտադրության տեխնոլոգիա ➤ Համակարգիչների շահագործում ➤ Յուղի, պանրի և կաթի արտադրութ. Տեխնոլոգիա ➤ Գյուղացիական (ֆերմերային) տնտեսության կազմակերպում	10/16	1-3տ.

2.3. Տեքստիլ և տրիկոտաժի արտադրության ոլորտ

Ըստ ՀՀ էկոնոմիկայի նախարարության կողմից մշակված «Հայաստանի տեքստիլ և տրիկոտաժի ոլորտի զարգացման ռազմավարության» զեկույցի, տեքստիլի, տրիկոտաժի և գորգագործության ոլորտը Հայաստանի տնտեսության հին և ավանդույթներով հարուստ ճյուղերից է:

Ոլորտն ապահովում էր ամենամեծ զբաղվածությունը՝ մոտ 115.000 մարդ (երկրի արդյունաբերության մեջ ներգրավված ողջ աշխատուժի մոտ 25-30%-ը): Խորհրդային տնտեսության մեջ Հայաստանը հանդիսանում էր տեքստիլ և տրիկոտաժե արտադրանքի խոշորագույն մատակարարներից: Հետանկախացման

Ժամանակահատվածում, ինչպես տնտեսության այլ ճյուղեր, Հայաստանի տեքստիլի և տրիկոտաժի ոլորտը շուրջ 60%-70% անկում արձանագրեց⁷:

Խոշոր գործարանները, չկարողանալով ձեռք բերել անհրաժեշտ հումք և ապահովել իրացման շուկաներ, աշխատում էին իրենց հզորությունների չնչին չափով կամ ընդհանրապես փակվել էին: 1990-ականների վերջերին ոլորտը կրկին աշխուժացավ՝ շնորհիվ հիմնականում արտերկրյա պատվերների:

Ոլորտի արտերկրյա պատվիրատուները հիմնականում եվրոպական հանրահայտ բրենդեր են, մասնավորապես՝ Իտալիայից և Գերմանիայից, որոնց հայկական արտադրողները մատուցում են կարի ծառայություն (գլխավորապես՝ տեքստիլ հագուստ): Արտապատվիրմանը մեծապես նպաստում է գործող «Ժամանակավոր ներմուծում» մաքսային ռեժիմը: Տեղական սեփական արտադրանքի գերակշիռ մասը սպառվում է ներքին շուկայում: Վերոնշյալ արտադրանքը հիմնականում կազմված է տրիկոտաժե արտադրատեսակներից և գուլպեղենից:

Համաձայն կատարված ուսումնասիրությունների արդյունքների⁸, չնայաց առկա խնդիրներին, տվյալ ոլորտը հզոր ներուժ ունի արագընթաց զարգացման համար: Այդ ոլորտում աշխատող խոշոր ընկերությունների մեծ մասը իրենց արտադրանքի 100%-ը արտահանում են ԱՊՀ երկրներ, Եվրոպա, Կանադա և ԱՄՆ (Աղյուսակ 3):

Աղյուսակ 3. Հայաստանից դեպի համաշխարհային շուկա արտահանվող տեքստիլի շուկայական մասնաբաժինը (երկրներ, մլն դրամ)

Երկրի անվանումը	Արտահանումը /ԱՄՆ հազար դոլլար/	Տվյալ երկրի կողմից ՀՀ-ից արտահանված ապրանքների ընդհանուր ծավալի մեջ տեքստիլի մասնաբաժինը 2017
Ռուսաստանի Դաշնություն	44,417.14	11.91%
Իտալիա	28,212.36	89.53%
Գերմանիա	15,858.78	11.74%
Բելառուս	2,087.07	15.92%
Ղազախստան	1,479.49	28.09%
Հյուսիսային Ամերիկա	1,170.55	0.68%
Կանադա	1,020.94	0.77%
Ֆրանսիա	487,20	11.83%
Վրաստան	394,17	0.28%
Ղրղզստան	154,43	13.64%
ԱՄՆ	149,60	0.38%

⁷ EV Consulting ընկերության կողմից կատարված ուսումնասիրություն հայաստանյան տեքստիլ և տրիկոտաժի հատվածի վերաբերյալ

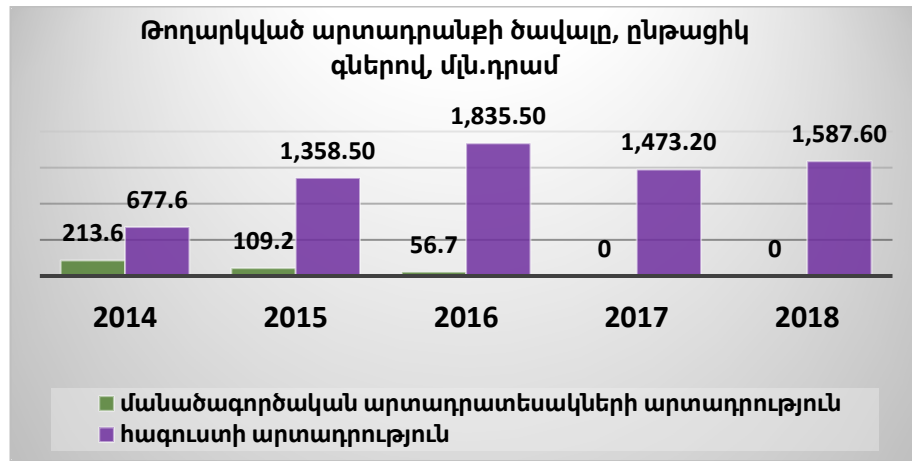
⁸ ՀՀ հյուսիսային մարզերի տեքստիլի արժեչողայի վերլուծություն, 2018, <https://www.smeda.am/uploads/libraries/>

Հունգարիա	92,62	11.94%
Իսպանիա	62,20	49.92%
Չեխիա	55,90	2.46%
Ուկրաինա	43,03	0.53%
Լիտվա	7,06	0.28%
Կենտրոնական և Հյուսիսային Աֆրիկա	5,83	0.00%
Թուրքմենստան	5,49	0.11%
Միացյալ Թագավորություն	4,83	0.31%
Բուլղարիա	4,32	0.00%
Լեհաստան	3,52	0.02%
Միացյալ Արաբական Էմիրություններ	2,93	0.00%
Լիբանան	2,90	1.84%
Լատվիա	2,50	0.14%
Հունաստան	1,03	0.21%
Շվեյցարիա	0,69	0.00%
Հարավային Աֆրիկա	0,20	0.04%
Քենիա	0,20	1.11%
Արևելյան Ասիա	0,08	0.00%
Չինաստան	0,07	0.00%
Այլ երկրներ	245,37	1.17%
Ընդամենը	95,972.5	

Ինչպես երևում է ստորև բերված գծապատկերից (**Գծապատկեր 2**), ՀՀ Շիրակի մարզի տնտեսության թեթև արդյունաբերության ոլորտում, մասնավորապես մանածագործության և հագուստի արտադրության ճյուղերում, 2014-2016 թթ. ընթացքում կայուն աճ էր նկատվել, ինչը պայմանավորված էր հիմնականում արտերկրյա պատվերներով՝ կարի ծառայություններ մատուցելու համար: Ըստ ԱՎԾ հրապարակված տվյալների, 2017 թ. նշված ոլորտում անկում էր գրանցվել, սակայն 2018թ. նորից կայունացման միտումներ են երևացել, մասնավորապես տրիկոտաժի և հագուստի արտադրության շնորհիվ:

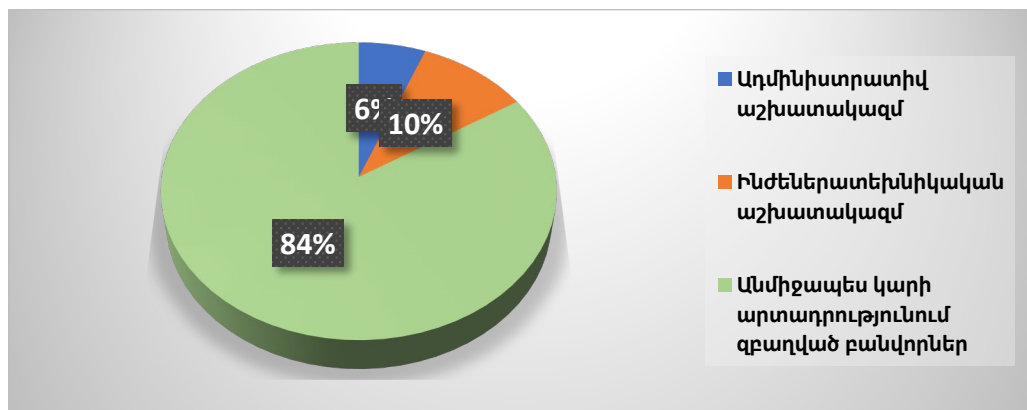
ԳԾԱՊԱՏԿԵՐ 2. ՀՀ Շիրակի մարզի արդյունաբերական արտադրանքի արտադրությունն ըստ տնտեսական գործունեության տեսակների, 2014-2018 թթ.⁹

⁹ Աղբյուր՝ Ազգային Վիճակագրական Ծառայություն: Հաշվարկված են առանց ավելացված արժեքի և ակցիզային հարկերի:



2018թ. Շիրակի մարզի զբաղվածների ընդամենը 0.57%-ը ներգրավված է տեքստիլ արդյունաբերության մեջ (**Գծապատկեր 3**)¹⁰:

ԳԾԱՊԱՏԿԵՐ 3. Շիրակի մարզի տեքստիլ ոլորտում ներգրավված աշխատուժի մասնագիտական բաշխվածությունը:

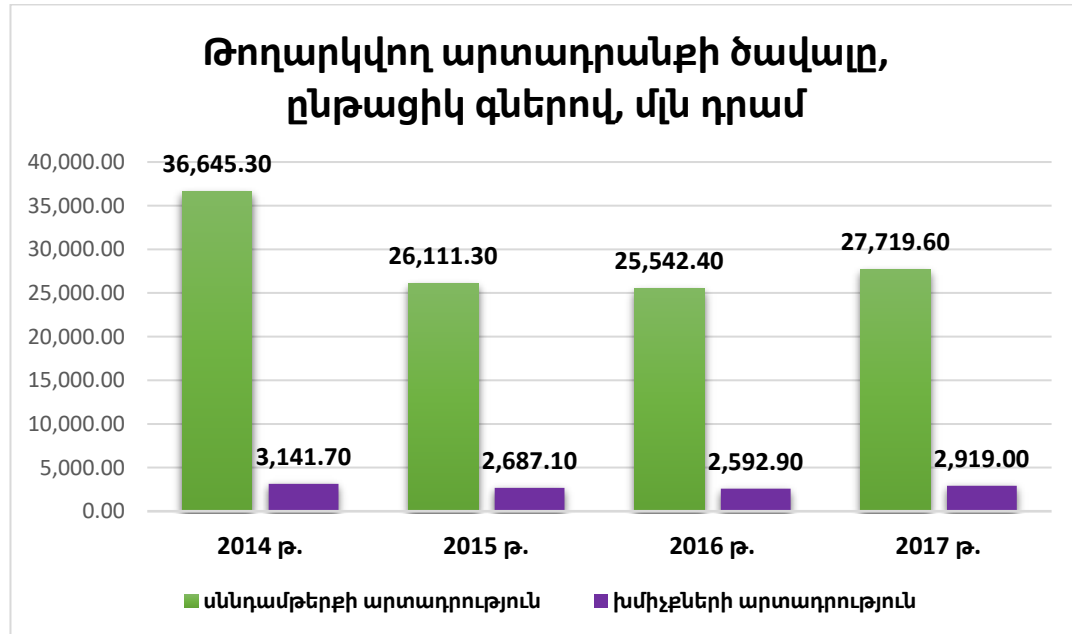


2.4. Ագրոբիզնեսի ոլորտ

ՀՀ Շիրակի մարզի 2017-2025 թվականների տարածաշրջանային զարգացման ռազմավարության համաձայն, գյուղատնտեսական արտադրանքը կազմակերպվում է գյուղացիական տնտեսությունների և ֆերմերային տնտեսությունների միջոցով: Մարզում գործում է 28.200 ընտանեկան (գյուղական) տնտեսություն, 16 գյուղմթերքի վերամշակող ընկերություն: Մարզի բնակչության 41.6%-ը զբաղվում է գյուղատնտեսությամբ, մարզում կա ավելի քան 6 մասնագիտացված կաթ վերամշակող ընկերություն, որոնց արտադրանքը սպառվում է ոչ միայն հանրապետության շուկաներում, այլև արտահանվում է (**Գծապատկեր 4**):

¹⁰ ՀՀ հյուսիսային մարզերի տեքստիլի արժեզրոյի վերլուծություն, 2018

ԳԾԱՊԱՏՎԵՐ 4. ՀՀ Շիրակի մարզի սննդամթերքի մշակող արդյունաբերություն, 2014-2017թթ.



Ինչպես երևում է **Գծապատկեր 4**-ում բերված տվյալներից, ՀՀ Շիրակի մարզում սննդամթերքի թողարկված արտադրանքի ծավալը 2017թ. անկման միտում է արձանագրել համեմատած 2014թ.: Բացասական աճը պայմանավորված է, ընդհանուր առմամբ, Հայաստանում գյուղատնտեսական արտադրանքի ծավալների երեք տարիների ընթացքում շարունակաբար կրճատմամբ:

Մարզում բավականին լուրջ հիմնախնդիր է գյուղատնտեսական արտադրության ռիսկայնությունը, որը հողերի չօգտագործման հիմնական պատճառներից մեկն է: Մարզում հաճախակի տեղի են ունենում բնական աղետներ, վաղ գարնանային հեղեղումներ, ցրտահարություն, երաշտ, կարկտահարություն:

3. ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅԱՆ ԱՐԴՅՈՒՆՔՆԵՐԸ

3.1. Գործատուները

Հարցմանը մասնակցեցին ընդհանուր թվով 1,653 աշխատակից ունեցող 42 ընկերություններ, որոնց մեծ մասը՝ զարգացման ներուժ ունեցող են հանդիսանում: ՀՀ Շիրակի մարզում հետազոտված ընկերություններից 25-ը ներգրավված են տեքստիլ և տրիկոտաժի արտադրության ոլորտում, իսկ 17-ը՝ ագրոբիսնեսի հատվածում: Հետազոտված ընկերությունների ցանկը ներկայացված է **Հավելված 2**-ում: Ընկերությունների բաշխվածությունը ըստ ոլորտների, ինչպես նաև ենթաօլորտների, տե՛ս **Աղյուսակ 4** և **5**: Հետազոտության քաղաքների աշխարհագրությունը նախանշված էր տեխնիկական առաջադրանքի պայմաններով:

Գյումրի, Ամասիա, Արթիկ, Աշոցք, Մարալիկ, ինչպես նաև հարակից գյուղերը (Գծապատկեր 5):

Աղյուսակ 4. Հարցված ընկերությունների աշխատողների ընդհանուր թիվը՝ ըստ ոլորտների

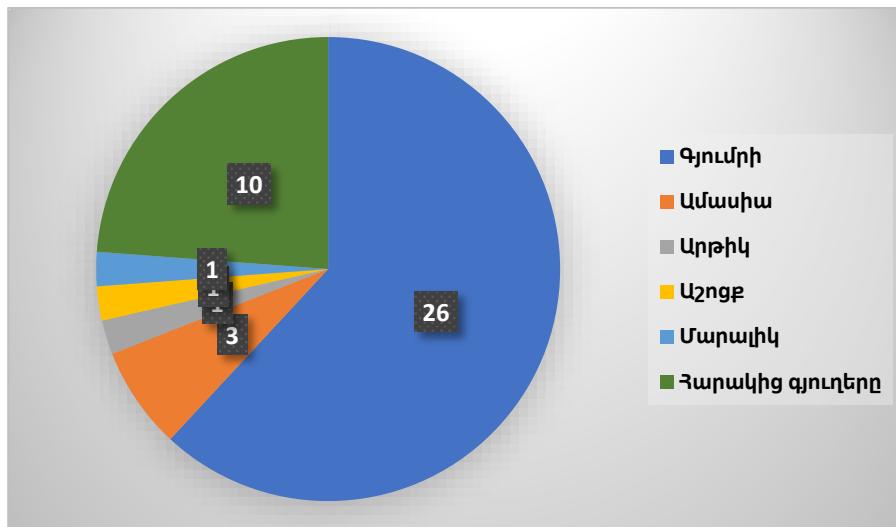
	Ոլորտ		
	Տեքստիլ և տրիկոտաժի արտադրություն	Գյուղատնտեսական և արտադրություն	Ընդամենը
Հարցված ընկերությունների թիվը	25	17	42
Հարցված ընկերությունների աշխատողների ընդհանուր թիվը	1,240	413	1,653

Աղյուսակ 5. Հարցված ընկերությունների ընդհանուր թիվը ըստ ենթաոլորտների

	Ոլորտ		Ոլորտ	
	Տրիկոտաժ և տեքստիլի արտադրություն	Ընկերությունների թիվը	Ագրոբիզնես	Ընկերությունների թիվը
Ենթաոլորտ	Ձեռագործ գորգերի արտադրություն	1	Կաթի/կաթնամթերքի արտադրություն	7
	Կոշիկի արտադրություն	3	Պանրի արտադրություն	4
	Թաղիքի/քեչայի արտադրություն	1	Ձկնաբուծություն	1
	Բրդի վերամշակում	1	Անասնաբուծություն	1
	Ձեռագործ տիկնիկների արտադրություն	1	Հացի արտադրություն*	1
	Կարի արտադրություն	9	Մակարոնեղենի արտադրություն	1
	Տրիկոտաժից ներքնաշորերի արտադրություն	1	Մսամթերքի արտադրություն	1
	Գուլպաների արտադրություն	3	Սերմերի, ձավարի, համեմունքների արտադրություն	1
	Սպորտային հագուստի արտադրություն	1		
	Տեքստիլ արտադրություն	4		
	Ընդհանուր	25		17

* Հացի արտադրությունը համարվում է ագրոբիզնեսի ենթաոլորտ

ԳԾԱՊԱՏԿԵՐ 5. Հարցված ընկերությունների թիվը ըստ գործունեության վայրի

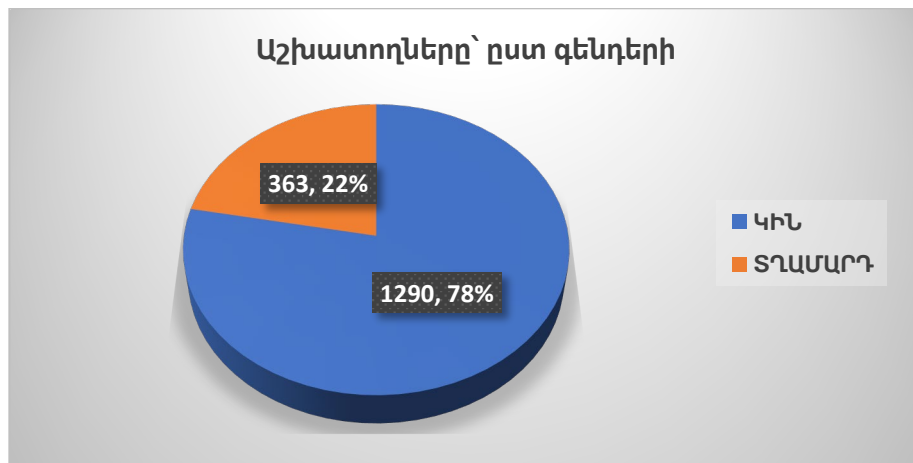


Աշխատակիցների ընդհանուր թվաքանակում կանայք կազմել են 1,290 (78%), իսկ տղամարդիկ՝ 363 (22%): Այստեղ ակնհայտ է գենդերային բացը (**Գծապատկեր 6**): Հարկ է նշել, որ տեքստիլ և տրիկոտաժի արտադրության հատվածը առանձնանում է իր յուրահատկությամբ, քանի որ մանածագործության արտադրության ընկերություններում աշխատող անձնակազմի մոտ 90% կանայք են:

Ագրոֆիզնեսի հատվածի աշխատանքային շուկայի ուսումնասիրությունը ցույց է տվել, որ, չնայաց Հայաստանի գյուղատնտեսությունն աչքի է ընկնում ոլորտում ներգրավված տնտեսվարող սուբյեկտների մեծ թվով, սակայն տնտեսությունների/ձեռնարկությունների մեծ մասը հատկորոշվում է փոքր չափերով: Փոքր տնտեսությունների առանձնահատկությունն այն է, որ նրանք կարողանում են տնային տնտեսության անդամների ուժերով իրականացնել գրեթե բոլոր աշխատանքները: Իսկ եթե տնտեսությունը կարիք ունի ներգրավել աշխատուժ (օրինակ՝ բերքահավաքի, խոտքաղի ժամանակ), ապա ճնշող մեծամասնություն կազմող դեպքերում խոսքը գնում է բանվորական և ոչ մասնագիտական աշխատուժի մասին¹¹: Որպես կանոն, ագրոսեկտորի ձեռնարկություններում աշխատողների թիվը տարվա ընթացքում մեծապես տատանվում է, կախված սեզոնային աշխատանքներից, աշխատանքի ծանրաբեռնվածությունից և այլն: Ագրոսեկտորի ձեռնարկություններում մասնագիտական աշխատակազմը թվով 2-3 անգամ պակաս է ոչ մասնագիտական (բանվորական) աշխատակազմից:

¹¹ «SAY YES» ԾՐԱԳՐԻ ԲԱԶՄԻՆ ՑՈՒՑԻՉՆԵՐԻ ԳՆԱՀԱՏՄԱՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

ԳԾԱՊԱՏԿԵՐ 6. Հարցված ընկերությունների աշխատողների բաշխվածությունը՝ ըստ գենդերի



Հետազոտված ընկերությունների ընտրանքային ցուցակը բաժանվել է երկու խմբի՝ հիմնվելով աշխատողների թվաքանակի վրա (մինչև 10 և 10-ը ավելին): Ավելի քան 10 աշխատող ունեցող ընկերություններում աշխատողների միջին թիվը 110-ն էր (**տե՛ս Աղյուսակ 6**):

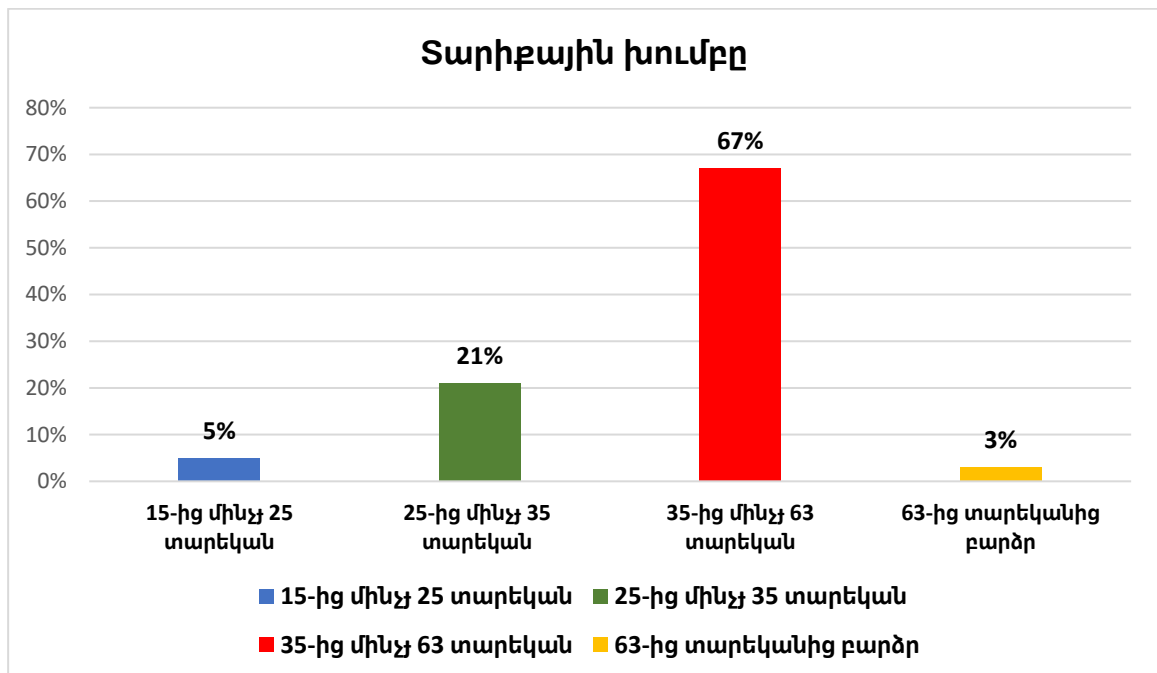
Ինչպես արդեն նշվեց, ագրոբիզնեսի ընկերությունների հիմքը հիմնականում ընտանիքն է, սակայն նրանցից շատերը սեզոնային աշխատանքների ժամանակ վարձում են 2-ից 20 աշխատող: Դա է պատճառը, որ ագրոբիզնեսի ոլորտում զբաղված աշխատողների քանակը կայուն չի կարող լինել: Հարցումների արդյունքները ցույց են տալիս, որ ագրոբիզնեսի միակ ենթաօլորտը, որտեղ բիզնեսն ամբողջ տարվա ընթացքում կայուն աշխատում է, կաթի վերամշակումն է: Ահա թե ինչու կաթնամթերքի վերամշակող ընկերությունների անձնակազմը բաղկացած է բացառապես մշտական անձնակազմից: Այստեղ սեզոնային աշխատողներ չկան:

Աղյուսակ 6. Հարցված ընկերությունները ըստ աշխատողների թվաքանակի

Ոլորտ	Մինչև 10 աշխատող	Ավելի քան 10 աշխատող	Ընդամենը
Տեքստիլ և տրիկոտաժի արտադրություն	14	9	23
Գյուղմթերքի վերամշակում և արտադրություն	14	5	19
Ընդհանուր	28	14	42

Ըստ հարցման պատասխանների, ընկերությունների աշխատողների մեծամասնությունը մտել է 35-63 տարիքային խմբի մեջ (**Գծապատկեր 7**):

ԳԾԱՊԱՏԿԵՐ 7. Հարցված ընկերությունների աշխատողները ըստ տարիքային խմբերի

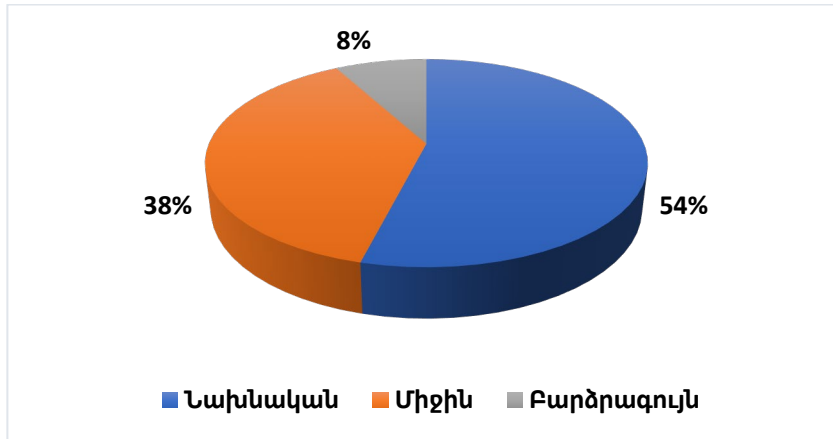


Հարցված ընկերություններում միջնակարգ կրթությամբ, միջին մասնագիտական, ներառյալ (արհեստագործական) և բարձրագույն կրթությամբ աշխատողների թիվը ներկայացված է ստորև բերված աղյուսակում (**Աղյուսակ 7 և Գծապատկեր 8**):

Աղյուսակ 7. Հարցված ընկերություններում աշխատողների կրթությունը՝ ըստ մասնագիտական աստիճանի

Կրթությունը	Արական (Ա)	Իգական (Ի)	Ընդհանուր
Միջնակարգ	189	707	896
Միջին մասնագիտական (արհեստագործական)	119	510	629
Բարձրագույն	55	73	128
Ընդամենը	363	1290	1653

ԳԾԱՊԱՏԿԵՐ 8. Ուսումնասիրված ընկերություններում աշխատողների կրթությունը՝ ըստ նրանց մասնագիտական որակավորման (%)

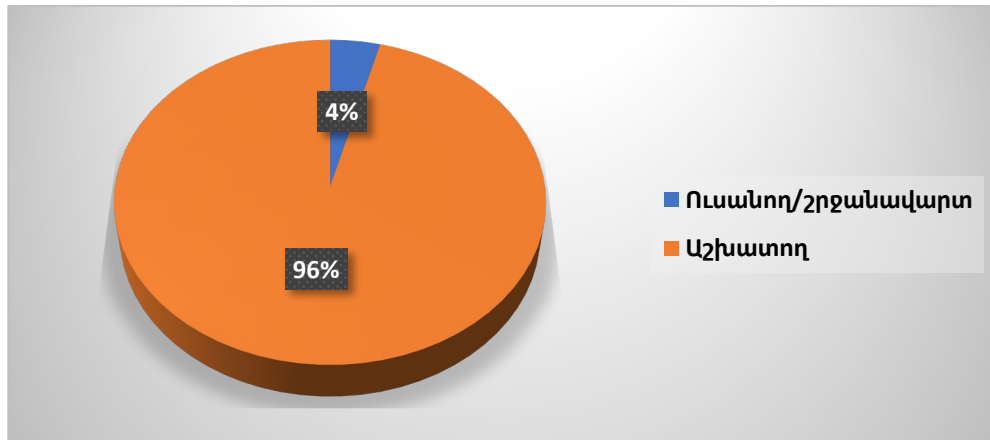


Հարցազրույցին մասնակցած ընկերություններից 14-ի աշխատակազմում առկա էին ՄԿՈԻ հաստատությունների ուսանողներ, որոնք աշխատում էին իրենց մասնագիտությամբ (**Աղյուսակ 8**): Ուսանող/շրջանավարտ աշխատողների ընդհանուր թիվը կազմել է 65, ինչը կազմել է աշխատողների ընդհանուր թվի 4%-ը (**Գծապատկեր 9**): Ուսումնասիրության արդյունքները ցույց են տվել, որ 63 ուսանող աշխատում է տեքստիլ և տրիկոտաժի արտադրության ոլորտում, իսկ 2-ը աշխատում են ագրոֆիզնեսի ոլորտում: Ինչպես արդեն նշվեց, ագրոֆիզնեսում ներգրավված աշխատուժի մեծ մասը բաղկացած է աշխատողներից (սեզոնային), ովքեր չունեն որևէ մասնագիտական կրթություն:

Աղյուսակ 8. ՄԿՈԻ ուսանողների թիվը, ովքեր աշխատում են իրենց մասնագիտությամբ/որակավորմամբ

N	Մասնագիտություն				Ոլորտ	
	Տեքստիլ և տրիկոտաժի արտադրություն	Թիվը	Ագրոֆիզնես	Թիվը		
1.	Դերձակ	46	Անասնաբույժ	1		
2.	Մարքետոլոգ-ծրագրավորող	1	Ագրոնոմ	1		
3.	Հագուստի մոդելավորող	8				
4.	Դիզայներ-գորգագործ	1				
5.	Կարի տեխնոլոգ	2				
6.	Նկարիչ մոդելավորող	1				
7.	Կոշիկակար	4				

ԳԾԱՊԱՏԿԵՐ 9. Հարցված ընկերություններում աշխատող ուսանող/շրջանավարտների ընդհանուր թիվը



Ըստ հարցման պատասխանների, քանակական մեթոդաբանությամբ բացահայտվել են երկու ոլորտների ընկերություններում աշխատող ուսանող/շրջանավարտների թիրախային մասնագիտությունները (Աղյուսակ 9):

Աղյուսակ 9. Առավել պահանջված մասնագիտությունները ըստ գործատուների

N	Ոլորտ		Ոլորտ	
	Մասնագիտություն		Մասնագիտություն	
	Տեքստիլ և ստրիկոտաժի արտադրություն	Ընկերությունների թիվը	Սննդամթերքի վերամշակում և արտադրություն	Ընկերությունների թիվը
1.	Դերձակ	13	Պանրագործ	5
2.	Մարքեթոլոգ	3	Մարքեթոլոգ	1
3.	Հագուստի մոդելավորող	7	Անասնաբույծ	1
4.	Դիզայներ	3	Կաթնամթերքի արտադրության տեխնոլոգ	6
5.	Տեխնոլոգ-մոդելավորող	1	Կաթի օպերատոր	1
6.	Գորգագործ	1	Հացթուխ*	1
7.	Զուգագույլպաների վարպետ	1	Հրուշակագործ*	1
8.	Թաղիքագործ	1	Ագրոնոմ/Բուսաբան	1

9.	Բրդի վերամշակման տեխնոլոգ	3	Լաբորանտ կաթնամթերքի արտադրության	2
10.	Կոշկակար	2	Տեխնոլոգ մսամթերքի արտադրության	1
11.	Գործող	2	Չկնաբույծ	1
12.	Ինժեներ/տեխնիկ	2	Խավիարի պատրաստման մասնագետ	1

****Մասնագիտությունները նշվել են գործատուների կողմից***

Գործատուները հարցվել են իրենց աշխատավայրում հատուկ կարիքներ ունեցող անձանց, կամ հաշմանդամություն ունեցողների առկայության մասին: Գործատուների 21%-ը հաստատել է իրենց ընկերություններում աշխատող հաշմանդամություն ունեցող անձանց (ՀՈԻԱ) առկայությունը, որոնց ընդհանուր թիվը կազմել է 21 (ընդհանուր գրանցված աշխատողների 1%): Հաշմանդամություն ունեցող աշխատողների հիմնական մասը ներգրավված են տեքստիլ և տրիկոտաժի արտադրություններում որպես կարող: Ագրոբիզնեսի ոլորտի ցուցանիշները զարմանալիորեն ցածր են. միայն մեկ ընկերություն է հաղորդել հաշմանդամություն ունեցող մեկ աշխատողի մասին: Մարդու իրավունքների հետազոտությունների արդյունքների համաձայն, հաշմանդամություն ունեցող անձինք Հայաստանում գրեթե ամեն օր բախվում են իրենց իրավունքների խտրականության հետ¹²: Զբաղվածության ապահովումը հաշմանդամություն ունեցող անձանց սոցիալական ինտեգրման և ինքնավստահության կարևորագույն տարրերից մեկն է: Մեր հարցման տվյալներն անուղղակիորեն հաստատեցին ՀՈԻԱ զբաղվածության ցածր ցուցանիշները ՀՀ Շիրակի մարզի երկու ընտրված հատվածներում:

Վերջին մեկ տարվա ընթացքում հարցվողների ցանկում ընդգրկված ընկերություններում տարբեր պատճառներով աշխատանքից ազատվել են 58 աշխատող, ինչը կազմել է ընդհանուր աշխատողների թվի 4%-ը: Ազատվելու հիմնական պատճառներն են եղել աշխատողի երկրից մեկնումը և մասնագիտական պահանջներին չբավարարելը: Տեքստիլ և տրիկոտաժի արտադրության հատվածում կադրերի մեծ հոսունությունը պայմանավորված է ընկերություններում մեծ թվով կին աշխատողների ներգրավվածությամբ. մանկահասակ երեխաների խնամք, մայրության արձակուրդ:

Հարցված գործատուների 52%-ը հաստատել է, որ նոր աշխատող են ընդունել իրենց ընկերություններում վերջին 6 ամիսների ընթացքում: Նշված ժամանակահատվածում ընդունված նոր աշխատողների ընդհանուր թիվը կազմել է 109 (**Աղյուսակ 10**): Նոր ընդունված աշխատողների մասագիտությունների մանրամասները տե՛ս **Աղյուսակ 11**:

¹² <http://www.ombuds.am/en/categories/persons-with-disabilities.html>

Աղյուսակ 10. Հարցված ընկերությունների կողմից ընդունված աշխատողների թիվը վերջին 6 ամիսների ընթացքում

Ընկերությունների թիվը			
Ոլորտը	Տեքստիլ և տրիկոտաժի արտադրություն	Գյուղմթերքի վերամշակում և արտադրություն	Ընդամենը
Աշխատող ընդունած ընկերությունների թիվը	15	7	22
Աշխատողների թիվը	78	31	109

Աղյուսակ 11. Վերջին 6 ամիսների ընթացքում ընդունված աշխատողները ըստ մասնագիտությունների

Ոլորտ	Տեքստիլ և տրիկոտաժի արտադրություն	Գործատուների թիվը	Ագորիզներ	Գործատուների թիվը
Մասնագիտություն	Դիզայներ/գորգագործ	10	Կաթի արտադրության օպերատոր	2
	Շուկայագետ	1	Հացթուխ*	2
	Կարի մասնագետ	33	Պանրագործ	2
	Կոշկակար	7	Բանվոր	18
	Գործող	5		
	Տեխնոլոգ/գործընթացների ինժեներ	1		
	Բրդի վերամշակման մասնագետ	16		
	Օպերատոր	2		
	Տեքստիլագործ	10		

**Մասնագիտությունները նշվել են գործատուների կողմից*

Նոր աշխատողների ընդունման առաջնային պատճառը ըստ գործատուների աշխատանքի ծավալի ավելացումն է: Գործատուների 12%-ը նոր աշխատողներ է ընդունել որպես փոխարինող աշխատուժ, 29%-ը՝ որպես լրացուցիչ աշխատուժ, 43%-ը՝ աշխատանքի ծավալի ավելացման պատճառով, 5%-ը կարճաժամկետ (սեզոնային) աշխատանքների համար և 1%-ը նշել է այլ պատճառներ:

Չնայած գործատուների մեծամասնությունը թափուր աշխատատեղերի հայտարարման համար օգտագործել է բոլոր հնարավոր ուղիները (Զբաղվածության պետական գործակալություն (ՄԱԳ), զբաղվածության մասնավոր գործակալություններ, սոցիալական ցանցեր, ընկերներ և ծանոթներ), գործատուների 57%-ը վերջին 6 ամիսների ընթացքում դժվարացել է լրացնել թափուր աշխատատեղերը, մասնավորապես՝ ըստ առանձին

մասնագիտությունների/աշխատանքի տեսակներին (Աղյուսակ 12 և 13): Նրանցից ոմանք նույնիսկ դիմել են հեռուստատեսային գովազդներին՝ թափուր աշխատատեղերի հայտարարությունը տարածելու համար: Գործատուների կողմից լրացուցիչ աշխատողների որակավորման/մասնագիտացման հետ կապված դժվարությունների մանրամասների համար տե՛ս Հավելված 3:

Աղյուսակ 12. Վերջին 6 ամիսների ընթացքում աշխատողների լրացման հետ դժվարությունների հանդիպած գործատուների թիվը

Ոլորտը	Ընկերությունների ընդհանուր թիվը	Գործատուների թիվը դժվ.
Տեքստիլ և տրիկոտաժի արտադրություն	23	22
Գյուղմթերքի վերամշակում և արտադրություն	19	2
Ընդամենը	42	24

Աղյուսակ 13. Վերջին 6 ամիսների ընթացքում աշխատանքի ընդունված աշխատողները ըստ մասնագիտությունների

Ոլորտ	Տեքստիլ և տրիկոտաժի արտադրություն	Գործատուների թիվը	Ագրոբիզնես	Գործատուների թիվը
Մասնագիտություն	Դիզայներ/գորգագործ	10	Կաթի արտադրության օպերատոր	2
	Շուկայագետ	1	Հացթուխ*	2
	Կարի մասնագետ	33	Պանրագործ	2
	Կոշկակար	7	Բանվոր	18
	Դերձակ			
	Գործող	5		
	Տեխնոլոգ/գործընթացների ինժեներ	1		
	Բրդի վերամշակման մասնագետ	16		
	Օպերատոր	2		
	Տեքստիլագործ	10		

**Մասնագիտությունները նշվել են գործատուների կողմից*

Գործատուների պատասխանների համաձայն՝ աշխատատեղերը հիմնականում լրացվել են երկարտև և ինտենսիվ որոնման արդյուքում: Գործատուների համար առանցքային խնդիր է հանդիսանում ուսումնական հաստատություններից դեպի աշխատավայր անցումային գոտու բացակայությունը՝ դժվարացնելով պահանջարկի և առաջարկի միջև առկա բացի լրացումը:

Համապատասխան մասնագետներ գտնելու հետ կապված դժվարությունները խնդիրներ են առաջացրել գործատուների 57% շրջանում: Նրանցից 31% ստիպված են եղել ավելացնել առկա աշխատողների աշխատանքի ծավալը, 14%՝ հետաձգել կամ մերժել են պատվերները և միայն 31%-ը պատասխանել է, որ նշված դժվարությունները ազդեցություն չեն ունեցել աշխատանքի վրա: Հարցվածների 21%-ին հաջողվել է լուծել համապատասխան մասնագետների բացակայության հետ կապված դժվարությունները՝ անձնակազմի համար անցկացվող դասընթացների միջոցով: Ըստ պատասխանողների մեծամասնության, անձնակազմի վերապատրաստման համար անհրաժեշտ տևողությունը կազմել է միջինում 1-3 ամիս, տե՛ս **Աղյուսակ 14:**

Աղյուսակ 14. Հարցվող ընկերությունների աշխատակազմի վերապատրաստման համար անհրաժեշտ տևողությունը

N	Վերապատրաստման/ուսուցման տևողությունը	Գործատուների թիվը
1.	Ուսուցում մինչև 1 շաբաթ տևողությամբ	5
2.	Ուսուցում մինչև 1 ամիս տևողությամբ	10
3.	Ուսուցում մինչև 3 ամիս տևողությամբ	15
4.	Վերապատրաստում մինչև 6 ամիս տևողությամբ	7
5.	Դժվարանում եմ պատասխանել	3

Ներկայումս, հարցված ընկերություններից 27-ում առկա էին թափուր աշխատատեղեր, որոնց ընդհանուր թիվը կազմել է 138: Թափուր աշխատատեղերի առավել պահանջված մասնագիտությունները տե՛ս **Աղյուսակ 15:** Ընկերություններում առկա թափուր աշխատատեղերի վերաբերյալ տվյալների վերլուծությունը բացահայտեց տվյալ ոլորտներում աշխատուժի բարձր պահանջարկը, ինչը պայմանավորված է արդյունաբերության զարգացման միտումներով: Թափուր աշխատատեղերի վերաբերյալ մանրամասները՝ **Հավելված 4-ում:**

Աղյուսակ 15. Հետազոտված ընկերություններում թափուր աշխատատեղերը ըստ պահանջվող որակավորման

N	Ոլորտ		Ոլորտ	
	Տեքստիլ և տրիկոտաժի արտադրություն		Ագրոբիզնես	
	<i>Պահանջվող որակավորում</i>		<i>Պահանջվող որակավորում</i>	
	Մասնագիտական	Բարձրագույն	Մասնագիտական	Բարձրագույն
1.	Գորգագործ		Անասնաբույժ	Պանրագործ

2.	Դերձակ	Դիզայներ	Կաթի արտադրության տեխնոլոգ	
3.	Կարի մասնագետ		Հացթուխ*	
4.	Կոշկակար			
5.	Գործող			

**Մասնագիտությունը նշվել է հարցվողի կողմից*

Գործատուների կանխատեսումների համաձայն, 90%-ը ակնկալում է, որ իրենց բիզնեսը կաճի առաջիկա 12 ամիսների ընթացքում: Գործատուների մեծ մասը պլանավորում է առաջիկա երեք տարվա ընթացքում իրենց ընկերություններում ներդնել նորարարական մեթոդներ տարբեր ուղղություններով (Աղյուսակ 16):

Աղյուսակ 16. Առաջիկա 3 տարիների ընթացքում ակնկալվող նորարարական ներդրման մեթոդները ըստ ուղղությունների

N	Ուղղությունը	Գործատուների թիվը
1.	Սարքավորումների արդիականացում	36
2.	Հոսքագծի ավտոմատացում	10
3.	Նորարարությունների ներդրման արդյունքում նոր մասնագիտությունների ներգրավում	22
4.	Նոր տեխնոլոգիաների ներդրում	29
5.	Այլ	2

Ըստ ձեռնարկատերերի կանխատեսումների, վերը նշված ուղղություններով ակնկալվող նորարարական մեթոդների ներդրումը, հնարավորություն կընձեռի բարձրացնել արտադրողականության ծավալները մինչև աշխատակազմի համալրումը (Աղյուսակ 17):

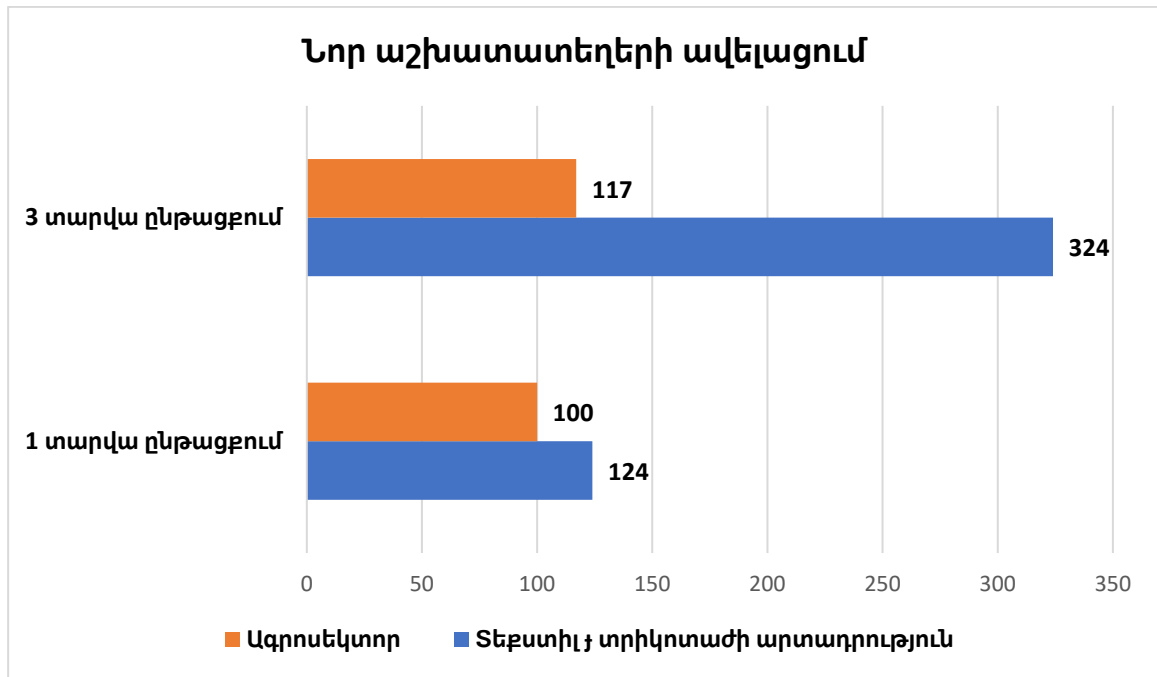
Աղյուսակ 17. Նորարարական մեթոդների ներդրման շնորհիվ արտադրության ծավալների ակնկալվող աճը

N	Ծավալների բարձրացումը	Գործատուների թիվը
1.	մինչև 10%	13
2.	11%- 20%	15
3.	21%-ից բարձր	11
Ընդամենը		39

Հարցվողներից ոչ մեկը չի նախատեսել կրճատել աշխատողների թիվը հաջորդ տարվա ընթացքում: Հակառակը, հարցվող գործատուներից 36-ը առաջիկա մեկ տարվա ընթացքում ծրագրում են համալրել իրենց աշխատակազմը նոր

աշխատողներով, որի արդյունքում կավելանա 224 նոր աշխատատեղ (**Գծապատկեր 10**): 2019թ. համեմատ, գործատուների 81%-ի գնահատման համաձայն, նոր աշխատատեղերի աճը առաջիկա երեք տարիներին կկազմի ավելի քան 10%: Ագրոֆիզնեսի ոլորտում նոր աշխատատեղերի աճը այնքան էլ ակնհայտ չէ, քանի որ աշխատողների թիվը տատանվում է սեզոնային աշխատատեղերի հետ:

ԳԾԱՊԱՏԿԵՐ 10. Նոր աշխատատեղերի ավելացումը մեկ և երեք տարվա կտրվածքով ըստ ոլորտների



Գործատուների կողմից արված կանխատեսման համաձայն, նոր աշխատատեղերի ստեղծումը հնարավորություն կտա ներգրավել ընկերություններում նոր մասնագետներ (**Աղյուսակ 18**):

Աղյուսակ 18. Նոր ստեղծվող աշխատատեղեր՝ ըստ մասնագիտությունների

N	Ոլորտ	
	Տեքստիլ և տրիկոտաժի արտադրություն	Ագրոֆիզնես
1.	Գորգագործ	Կաթի արտադրության տեխնոլոգ
2.	Կարի մասնագետ	Պանրի արտադրության մասնագետ
3.	Դերձակ	Մարկեթոլոգ
4.	Կոշկակար	Զկնաբույժ
5.	Դիզայներ	Հացթուխ
6.	Նկարիչ մոդելավորող/դիզայներ	Սարքավորումների մասնագետ
7.	Մարկեթոլոգ	

8.	Զուգագույլյանների արտադրության մենեջեր	
----	--	--

Գործատուների կարծիքով լրացուցիչ աշխատուժի ներգրավման հիմնական պատճառներ են դիտարկվում շրջանառության ավելացումը/արտադրության ծավալի աճը՝ 83%, նոր տեխնոլոգիաների ներդրումը՝ 52%, նոր արտադրանքի զարգացումը/արտադրությունը՝ 67%, նոր շուկայի գրավումը՝ 60%, աշխատակազմի հոսունությունը՝ 31%:

Գործատուների տեսակետից, հետագույնում հատվածներում աշխատողներին ներգրավելու հիմնական գրավիչ գործոնը աշխատանքի կայունությունն է (**տես Աղյուսակ 19**):

Աղյուսակ 19. Հետագույնում ուղրտներում աշխատողների ներգրավման գրավչության գործոնը ըստ գործատուների

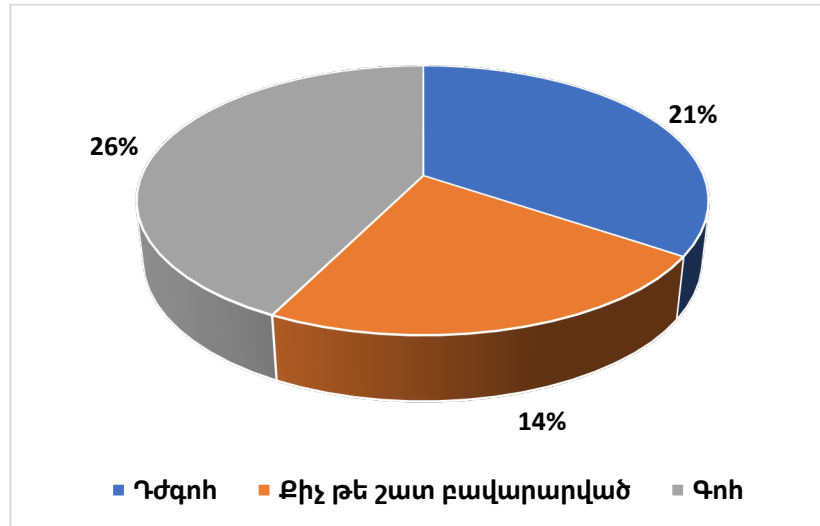
N	Գործոնը	Գործատուների թիվը
1.	Բարձր աշխատավարձ	21
2.	Մասնագիտությամբ աշխատելու հնարավորություն	24
3.	Աշխատանքի կայունություն	27
4.	Մասնագիտական աճի հնարավորություն	24
5.	Մասնագիտական վերապատրաստման հնարավորություն	14
6.	Այլ	3

Չնայած արտադրությունը Շիրակի մարզում ունի զարգացման միտում, անհրաժեշտ է նաև հաղթահարել որոշակի մարտահրավերներ: Գործատուները նշել են աշխատակազմի համալրման հետ կապված հիմնախնդիրները, պայմանավորված երիտասարդների շրջանում արտադրության ոլորտում աշխատելու մոտիվացիայի բացակայությամբ, մասնավորապես առաջարկվող աշխատանքի և ցածր աշխատավարձի անհամապատասխանությամբ:

Գյումրիի տեքստիլ ձեռնարկությունների ղեկավարները հաստատեցին, որ ուսանողները չեն ցանկանում մտնել տեքստիլ արդյունաբերություն, քանի որ աշխատանքը ծանր է, իսկ աշխատավարձերը համեմատաբար ցածր: Մյուս գործատուները նաև հայտնեցին, որ ուսումնասիրված հատվածներում մասնագիտացված շրջանավարտները չեն տիրապետում անհրաժեշտ հմտությունները և չունեն համապատասխան որակավորում:

Հարցվածներից միայն 11 գործատուներ գոհունակություն հայտնեցին իրենց ընկերություններում աշխատող ուսանողների մասնագիտական որակավորումներից, որոնցից 6-ը՝ քիչ թե շատ էին բավարարված, իսկ 9-ը՝ դժգոհ էին (**տես Գծապատկեր 11**):

ԳԾԱՊԱՏԿԵՐ 11. Աշխատանքի բավարարվածության աստիճանը



Մասնագիտական կրթության և վերապատրաստման (ՄՎՈՒ) համակարգի ուժեղ կողմերը ըստ գործատուների տե՛ս **Աղյուսակ 20**: Գործատուների կողմից նշված ՄՎՈՒ ուսանողների ընդհանուր թույլ կողմերը (մասնագիտական և փափուկ հմտությունները), որոնք բարելավման կարիք ունեն ներկայացված են **Աղյուսակ 21**-ում:

Աղյուսակ 20. ՄՎՈՒ համակարգի դրական կողմերը ըստ հարցված գործատուների

N	Դրական կողմերը	Գործատուների թիվը
1.	Միջին և արհեստագործական մասնագիտական կրթությունը Հայաստանում պետական ուսումնական հաստատություններում հիմնականում անվճար է	7
2.	Միջին և արհեստագործական մասնագիտական կրթությունը Հայաստանում պետական հաստատություններում ավելի բարձր որակ ունի, քան մասնավոր կրթական հաստատություններում	7
3.	Միջին և արհեստագործական մասնագիտական հաստատության շրջանավարտին հեշտությամբ կարելի է սովորեցնել այլ մասնագիտություն	5

Աղյուսակ 21. ՄԿՈԻ ուսանողների/շրջանավարտների բարելավման կարիք ունեցող թույլ կողմերը ըստ հարցված գործատուների

N	Թույլ կողմերը	Գործատուների թիվը
1.	Մասնագիտական տեսական գիտելիքները	7
2.	Մասնագիտական գործնական գիտելիքները	17
3.	Մասնագիտական հմտությունները	14
4.	Աշխատանքի նկատմամբ պատասխանատվության ստանձնումը	10
5.	Ճշտապահությունը	8
6.	Թիմային աշխատանքը	7
7.	Ինքնուրույն մտածողության ունակությունը կամ նախաձեռնողականությունը	8
8.	Հաղորդակցվելու ունակությունը	5
9.	Ինքնուրույն կրթվելու ունակությունը	7
10.	Շարունակական ինքնագարգացումը	8
11.	Ձեռնարկատիրական մտածելակերպի բացակայությունը	7

Հարցվածների ընդհանրացված կարծիքի համաձայն, ՄԿՈԻ ուսանողի մասնագիտական պրակտիկ կրթությունը իրենց հիմնական (ֆորմալ) կրթության կարևոր մաս է հանդիսանում, որը պետք է կամ խիստ ցանկալի է իրականացնել ուղղակիորեն այն ընկերություններում, որտեղ ուսանողները պատրաստվում են մուտք գործել աշխատանքի: Գործատուները հայտնեցին, որ դա ուսանողների հետ փորձի փոխանակման, ինչպես նաև ապագա մասնագիտության/աշխատատեղի վերաբերյալ գործնական գիտելիքներ և որակական հմտություններ ձեռք բերելու լավագույն միջոցն է: Նրանք լրացրել էին, որ դա նաև հնարավորություն է ընձեռում երիտասարդներին ներգրավելու նշված ոլորտներում՝ բարձրացնելով նրանց մոտիվացիան, ինչպես նաև իրենց հետաքրքրությունը ընտրված մասնագիտության նկատմամբ: Տեղում կազմակերպվող գործնական դասընթացները հնարավորություն են տալիս ծանոթանալու նոր կազմակերպության բիզնես մոդելին և գործառնական արդյունավետության բարձրացման գործընթացներին: Բացի այդ, մասնագիտական պրակտիկ կրթությունը, մասնավորապես՝ դուալ համակարգի (Dual Approaches System) վրա հիմնված, թույլ է տալիս ՄԿՈԻ ուսանողի/շրջանավարտին անմիջապես կապ հաստատել գործատուի հետ՝ դուրացնելով նրանց համար աշխատանքային տեղ փնտրելու գործընթացը, ինչպես նաև հակառակ կողմից՝ հմուտ/արհեստավարժ մասնագետ գտնելու գործատուի համար:

Ընկերությունների 38%-ը հաստատել է, որ համագործակցում է ՀՀ Շիրակի մարզի մասնագիտական ուսումնական հաստատությունների հետ տարբեր ուղղություններով (Հավելված 5), մասնավորապես.

- «Շիրակի տարածաշրջանային պետական քոլեջ» ՊՈԱԿ,
- Գյումրու տարածաշրջանային պետական քոլեջ ՊՈԱԿ,
- Գյումրու N 3 արհեստագործական պետական ուսումնարան,
- Ամասիայի պետական արհեստագործական քոլեջ,
- Շիրակի ազգային ագրարային համալսարանի Շիրակի ակադ. Մ.Գ. Թումանյանի անվ. Գյուղատնտեսական քոլեջ. մասնաճյուղ,
- Գյումրու N 1 արհեստագործական պետական ուսումնարան,
- Գյումրու N 4 արհեստագործական պետական ուսումնարան,
- Այլ:

Գործատուների պատասխանների համաձայն՝ ՄԿՈԻ հաստատությունների հետ համագործակցությունը իրականացվում է տարբեր ուղղություններով (աղյուսակ 22):

Աղյուսակ 22. ՄԿՈԻ հաստատությունների հետ համագործակցության ուղղությունները

N	Համագործակցության ուղղությունը	Գործատուների թիվը
1.	Ուսուցման ծրագրի մշակում	3
2.	Ուսուցման ծրագրի արդիականացում	2
3.	Պրակտիկայի ծրագրի մշակում	12
4.	Աշխատանքային ուսուցում (աշխատավայրում)	8

Հետազոտության արդյունքները ցույց են տվել, որ հարցված գործատուների մեծ մասը տարբեր աղբյուրներից տեղյակ էին գերմանական դուալ կրթական համակարգի մասին, և նրանցից ոմանք արդեն կիրառել են այս մոտեցումը ուսանողների գործնական դասընթացների համար: Հարցվածների 55%-ի համաձայն, մասնագիտական ամբողջ դասընթացն ավարտելու համար գործնական պարապմունքների տևողությունը պետք է հիմնված լինի գերմանական դուալ կրթության համակարգի վրա: Ըստ ընդհանուր կարծիքի, շատ կարևոր է նաև բարձր որակավորված ուսուցիչ-մասնագետի («ուսուցիչ-վարպետ») ուղղորդումը ՄԿՈԻ ուսանողի պրակտիկ ուսուցման ընթացքում: Ուսուցչի-վարպետի մասնագիտական և «փափուկ» հմտությունների նկատմամբ պահանջները ներկայացված են ստորև (Աղյուսակ 23):

Աղյուսակ 23. Ուսուցիչ-վարպետին ներկայացվող պահանջները ըստ հարցված գործատուների

N	Որակավորում	Գործատուների թիվը
1.	Ինքը լինի ձեռնարկատեր	10
2.	Փորձառություն երիտասարդների հետ աշխատանքում	21
3.	Դիդակտիկ հմտությունների/մեթոդի կիրառում	28
4.	Հանձնարարությունը տվողների և կատարողների (ՄԿՈՒ հաստատության ուսանողներ) միջև համաձայնությունները կառավարելու ունակություն	16
5.	Նախկինում որևէ ՄԿՈՒ հաստատությունում աշխատանքային փորձ ունենա որպես ուսուցիչ	9
6.	Ունենա ընկերությունում բոլոր գործընթացների ուսուցման և գործնական պարապմունքների անցկացման իմացություն	21
7.	Համապատասխան մասնագիտության համար տեսական կրթական ծրագրի և ընկերությունում դրա համապատասխան պրակտիկ կիրառության իմացություն	18
8.	Ուսուցիչ-վարպետը պետք է իր որակավորումը մշտապես ընդլայնի (ցանկալի է համապատասխան վկայականներով/դիպլոմներով)	14

Գործատուներից շատերը համաձայնվեցին, որ ՄԿՈՒ ուսանողն իր մասնագիտական պրակտիկայի ընթացքում պետք է վարձատրություն ստանա: Գործատուների կարծիքները գրեթե հավասարապես կիսվել էին ուսուցիչ-վարպետի կողմից ՄԿՈՒ ուսանողի մասնագիտական ուսուցման ընթացքում լրացուցիչ աշխատավարձ ստանալու վերաբերյալ: Գործատուների խոսքով՝ 11-ը պատասխանել են, որ ՄԿՈՒ ուսանողների վարձատրությունը իրենց պրակտիկայում պետք է վճարեն հենց գործատուները, 2-ը պատասխանեցին, որ ուսանողը պետք է ինքը վճարի, 16-ը՝ պետական մարմինները, 2-ը՝ բոլորը:

Գործատուների 86%-ը նշել է, որ նրանք պատրաստ են ՄԿՈՒ ուսանողներին առաջարկել իրենց ընկերությունում անցնելու գործնական ուսուցում/պրակտիկա՝ ակնկալելով հետագայում ունենալ բարձր որակավորված աշխատող լրացուցիչ պրակտիկա անցնելուց հետո (կամ դուրս մասնագիտական ուսուցում): Հարցված մասնակիցների 99%-ը պատրաստ էր մեկ օրվա ընթացքում բացել իրենց ընկերության դռները երիտասարդության (և/կամ ծնողների) և ՄԿՈՒ ներկայացուցիչների համար՝ որպես հավանական գործատու (կազմակերպել "Մասնագիտական կողմնորոշման օր"): Ընկերությունների ղեկավարները իրենց կողմից առաջարկություններ են նաև ներկայացրել ընդհանուր ՄԿՈՒ ոլորտի բարելավման վերաբերյալ (Հավելված 6):

Չնայած, որ հարցված գործատուների 60%-ը հայտնել է, որ համագործակցում է տեղական բուհերի և քոլեջների հետ, սակայն, իրենց կարծիքով, ուսանողների գործնական ուսուցումը հիմնականում կրում է ձևական բնույթ, քանի որ իրականում շատ քչերն են ցանկանում հետագայում ներգրավվել տվյալ ոլորտներում: Հետազոտության արդյունքում պարզվել է, որ գործատուների և ՄԿՈԻ հաստատությունների միջև հաստատված համագործակցությունը ինստիտուցիոնալ բնույթ չի կրում՝ հիմնականում կենտրոնացված լինելով գործնական ծրագրերի կազմակերպման շուրջ: Բացի այդ, գործնական ուսումնառության ծրագիրը չունի ինստիտուցիոնալ մոնիթորինգի համակարգ, որը կարող է վերահսկել ուսանողների իրական ներգրավվածությունը գործնական աշխատանքներում:

Այսպիսով, կարելի է եզրակացնել, որ մասնագիտական ուսումնական հաստատությունների և գործատուների միջև առկա համագործակցության մակարդակը անբավարար է, քանի որ այն հիմնականում վերաբերում է ուսանողների գործնական ուսուցման ծրագրերին: Գործատուները ակտիվորեն ներգրավված չեն որևէ այլ գործունեության մեջ, որը կխրախուսի մասնագիտական կրթական համակարգի բարեփոխումները՝ բարձրացնելով ուսանողների մասնագիտական հմտությունների և գիտելիքների ընդհանուր որակը: Թեպետ, ականհայտ է գործնական ուսուցման ծրագրերի օգուտը ուսանողների կիրառական գիտելիքների ձեռք բերելու առումով, այնուհանդերձ հարցված գործատուները կարծիքներ էին բարձրաձայնել, որ իրականում ՄԿՈԻ ուսանողները բավարար չափով ներգրավված չեն գործնական աշխատանքներում, առկա է նաև ցածր մոտիվացիայի և ձևական բնույթի դրսևորումը գործնական ուսուցման նկատմամբ:

Գործատուները հաստատեցին, որ կարիք ունեն տեխնիկական (ոչ ֆինանսական) աջակցության ընկերության զարգացման համար տարբեր ուղղություններով (**Աղյուսակ 24**): Գործատուները նաև ակնկալում են աջակցություն ժամանակակից/նորարարական սարքավորումների ձեռքբերման, ինչպես նաև աշխատանքային տարածքի վերանորոգման համար:

Աղյուսակ 24. Գործատուների թիվը ընկերության զարգացման համար ակնկալվող աջակցության համար

N	Ակնկալվող աջակցություն	Գործատուների թիվը
1.	Գործատուների/ղեկավարների համար դասընթացների կազմակերպում	25
2.	Գործատուների/ղեկավարների մենթորինգ/քուլչինգ	11
3.	Աշխատակիցների համար մասնագիտական դասընթացների կազմակերպում	27
4.	ՄԿՈԻ շրջանավարտների ուղղորդում	21

3.2. ՄԿՈԻ հաստատությունների ուսանողները

Հարցված ուսանողների ընդհանուր թիվը կազմել է **114**: Տվյալները հավաքագրվել են Շիրակի մարզի նպատակային **4** ՄԿՈԻ հաստատություններից: Ուսանողների բաշխումը ըստ ՄԿՈԻ հաստատությունների, ինչպես նաև վերջիններիս ուսումնառության կուրսի տեղեկատվությունը ներկայացված է ստորև՝ Աղյուսակ 25 և Աղյուսակ 26:

Աղյուսակ 25. Ուսանողների բաշխումը ըստ ՄԿՈԻ հաստատությունների

N	ՄԿՈԻ հաստատություն	Ուսանողների թիվը (%)
1.	Ամասիայի պետական արհեստագործական քոլեջ ՊՈԱԿ	58 (50%)
2.	Արթիկի պետական քոլեջ ՊՈԱԿ	17 (15%)
3.	Հայաստանի ազգային ագրարային համալսարանի Շիրակի ակադ. Մ.Գ. Թումանյանի անվ. Գյուղատնտեսական քոլեջ, մասնաճյուղ ՊՈԱԿ	20 (18%)
4.	Մարալիկի արհեստագործական պետական ուսումնարան	19 (17%)
	Ընդհանուր	114 (100%)

Աղյուսակ 26. Հարցված ՄԿՈԻ ուսանողները ըստ ուսումնառության կուրսի

N	Ուսումնառության կուրսը	Ուսանողների թիվը
1.	1-ին միջնակարգ կրթության հիմքով	6
2.	1-ին կուրս	33
3.	2-րդ կուրս	35
4.	3-րդ կուրս	21
5.	Մեկ տարով/Միամյա կարճաժամկետ կուրս	19
	Ընդհանուր	114

Հարցված ուսանողներն ըստ իրենց մասնագիտությունների, ներկայացված են Աղյուսակ 27-ում:

Աղյուսակ 27. ՄԿՈԻ հաստատությունների ուսանողներն ըստ ուսուցման մասնագիտությունների

N	Ոլորտ	Ուսան. թիվը	Ոլորտ	Ուսան. թիվը	Ոլորտ	Ուսան. թիվը	Ոլորտ	Ուսան. թիվը
---	-------	-------------	-------	-------------	-------	-------------	-------	-------------

	Տեքստիլ և տրիկոտաժի արտադրություն		Ագրոբիզնես		Ենթա- ոլորտները		Այլ	
1.	Կարի արտադրության տեխնոլոգիա	10	Գյուղատնտ. աշխատ-րի տեխնիկ. ապահովում	10	Ապրանքագիտություն	2	Ավտոմեքանորոգող- փականագործ	4
2.	Հագուստի պատրաստման տեխնոլոգիա	17	Կաթի և կաթնամթ. տեխնոլոգիա	1	Համակարգիչների շահագործում	19	Խոհարարական գործ	13
3.			Մսի և մսամթերքի տեխնոլոգիա	2	Համակարգիչների շահագործում (օպերատոր)	3	Վարսահարդարում	5
4.			Յուղի, կաթի, պանրի արտադրություն տեխնոլոգիա	7	Հաշվապահական հաշվառում	3	Վարսավիրական արվեստ և զարդային դիմահարդարում	6
5.					Մենեջմենթ	6		
6.					Սպառողական ապրանքների որակի փորձաքննություն	1		
7.					Փոխադրումների կազմակերպում և կառավարում	5		
	Ընդհանուր թիվը ըստ ոլորտների	27		20		39		28

ՄԿՈՒ ուսանողներին նշել են իրենց մասնագիտությունների ընտրության դրդապատճառները: Պատասխանները ցույց տվեցին, որ նրանց մեծամասնությունն ընտրել է իրենց մասնագիտությունները, որպեսզի կարողանան աշխատանք գտնել՝ 45%, հարմար աշխատանքային գրաֆիկի համար՝ 35%, ապագա գրավիչ մասնագիտության համար՝ 41%, բարձր աշխատավարձ՝ 39%, ծնողների և/կամ այլոց խորհրդով՝ 8%, հեղինակավոր և պահանջված մասնագիտություն՝ 27%, ընտանիքում նման մասնագետի առկայություն՝ 15%, տվյալ մասնագիտությանը հեշտ է տիրապետել՝ 22%, մասնագիտական առաջընթացը՝ 31%, պատահական ընտրությունը՝ 9% (**Աղյուսակ 28**):

Աղյուսակ 28. ՄԿՈԻ ուսանողների մասնագիտության ընտրության դրդապատճառները

N	Դրդապատճառը	Ուսանողների թիվը (%)
1.	Գործ գտնելու հնարավորություն	45%
2.	Հարմար աշխատանքային գրաֆիկ	35%
3.	Ապագա գրավիչ մասնագիտություն	41%
4.	Բարձր աշխատավարձ	39%
5.	Ծնողների և (կամ) այլոց խորհուրդներ	8%
6.	Հեղինակավոր և պահանջված մասնագիտություն	27%
7.	Ընտանիքում այդպիսի մասնագետի առկայությունը	15%
8.	Մասնագիտությունը հեշտ է տիրապետել	22%
9.	Մասնագիտական առաջընթաց	31%
10.	Պատահական ընտրություն	9%

Հետազոտության արդյունքները ցույց են տվել, որ մասնակիցներից շատերը դժվարացել են կարիերայի ընտրության հարցում, իսկ սոցիալական նորմերն ու նրանց ընտանիքները ընդհանուր ազդել են իրենց ընտրության վրա: Ընդհանուր առմամբ, երիտասարդության մոտիվացիան իրենց մասնագիտությունների ընտրության հարցում պայմանավորված է ոչ թե արտաքին, այլ ներքին ասպեկտներով, ինչպիսիք են պարզապես աշխատանք ունենալը և փող վաստակելը: Միայն փոքր խումբ հայտնել է, որ նայում է շուկայի միտումներին իրենց մասնագիտությունն ընտրելու պահին:

Ուսանողներին խնդրեցին գնահատել ուսման որակը տարբեր հարթություններից (**Աղյուսակ 29**): Ի հեճուկս հարցված գործատուների կարծիքների, ուսանողների մեծամասնությունը բավականին բարձր է գնահատել իրենց հաստատություններում ստացված կրթության որակը, ինչին կարելի է երկակի բացատրություն տալ. կամ ուսանողները մեծ վստահություն ունեն իրենց ուսումնական հաստատության հանդեպ, կամ էլ, հակառակ դեպքում, ուղղակի ֆորմալ են վերաբերվում կրթությանը՝ մեծ նշանակություն չտալով դրա գնահատմանը:

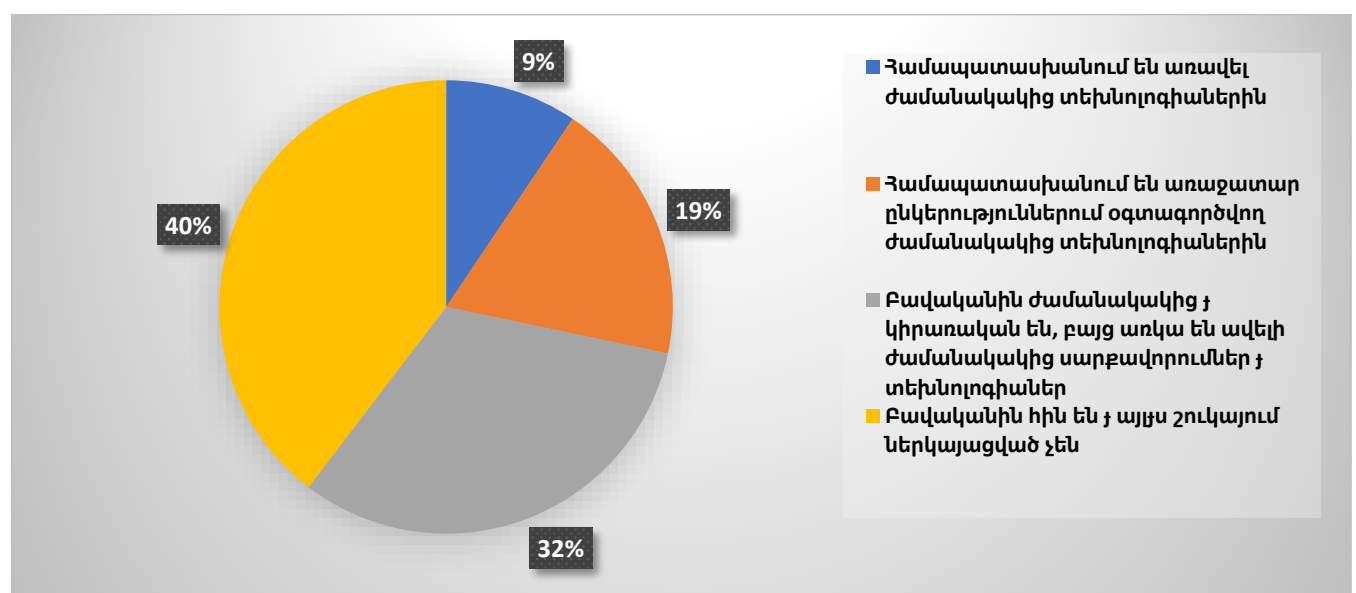
Աղյուսակ 29. Ուսուցման որակի գնահատականը ըստ ՄԿՈԻ ուսանողների

		Լավ	Բավարար	Վատ	Դժվարանում եմ պատասխանել
1.	Ուսումնական պլան	101	8	0	2
2.	Դասավանդման մեթոդաբանություն	102	5	0	3
3.	Ծրագրի տեսական մասի մատուցման մատչելիությունը	101	7	0	2

4.	Գործնական դասընթացների որակը և տևողությունը	67	48	1	1
5.	Տեսական և գործնական ծրագրերի համամասնություն	74	38	1	3
6.	Ձեռք բերված մասնագիտական կարողությունների և գործնական հմտությունների մակարդակը	74	36	0	1
7.	Գործնական դասընթացների համար նախատեսված ժամանակակից սարքավորումների և տեխնոլոգիաների առկայությունը	51	51	7	2
8.	Ստացված գիտելիքների կիրառելիությունը աշխատավայրում	73	15	0	6

Հարցված ուսանողների 10%-ը համաձայնվել է, որ այն սարքավորումները, որոնք նրանք ուսումնասիրում են իրենց ուսանելու ընթացքում, համապատասխանում են առավել ժամանակակից տեխնոլոգիաներին, 20%-ը կարծում է, որ սարքավորումները համապատասխանում են առաջատար ընկերություններում օգտագործվող ժամանակակից տեխնոլոգիաներին, 34%-ը այն համարում է բավականին ժամանակակից և կիրառական, բայց առկա են ավելի ժամանակակից սարքավորումներ և տեխնոլոգիաներ, 42%-ը գտնում է, որ դրանք բավականին հին են և այլևս շուկայում ներկայացված չեն: Ինչպես տեսնում ենք պատասխաններից, ուսանողների կարծիքը գրեթե բաժանվել է երկու մասի՝ նշելով, որ իրենց ուսումնական հաստատություններում ուսման համար ներկայացված սարքավորումները հնացած են և ժամանակակից պահանջներ չհամապատասխանող (**Գծապատկեր 12**):

ԳԾԱՊԱՏԿԵՐ 12. Ուսումնասիրված սարքավորումների համապատասխանությունը ժամանակակից տեխնոլոգիաներին՝ ըստ ուսանողների



Հարցված ուսանողների կարծիքով, 91%-ը համաձայն է, որ տրամադրված ժամանակը բավարար է սարքավորումներն ու տեխնոլոգիաները ուսումնասիրելու համար: Հարցված ուսանողների 48%-ը ուսման ընթացքում արդեն անցել է պրակտիկ դասընթացներ, ինչը դրական է ազդել հետագա աշխատանքի համար անհրաժեշտ գիտելիքների և հմտությունների վրա, և նրանց 52%-ը դեռևս պատրաստվում է այն անցնել տարվա երկրորդ կեսին: Ուսուցման միջին տևողությունը 4-5 շաբաթ է: «Ծանր»/«փափուկ» (hard/soft skills) հմտությունների և գիտելիքների վրա ազդեցության մանրամասները, տե՛ս Աղյուսակ 30:

Աղյուսակ 30. Գործնական պարապմունքի ընթացքում ներագրած ծանր/փափուկ հմտություններ*

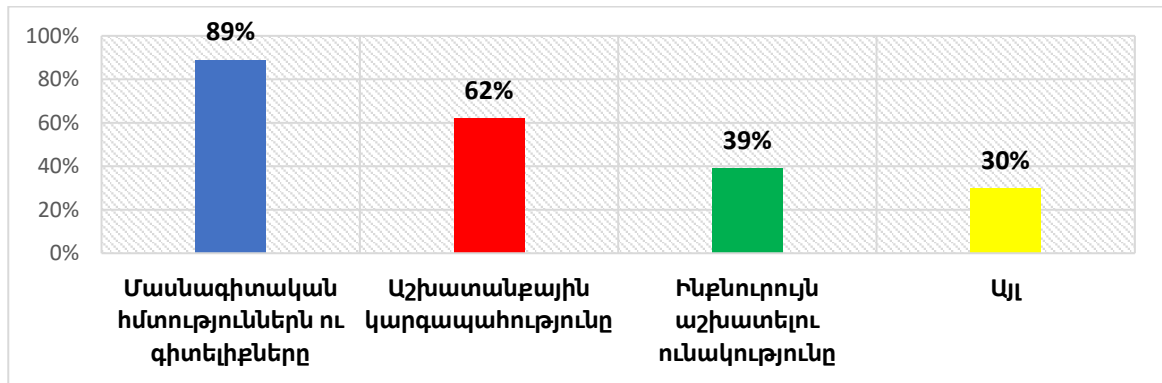
N	Հմտություն	Ուսանողների թիվը
1.	Աշխատանքի հետ կապված մասնագիտական (տեխնիկական) հմտություններ	78
2.	Այլ մարդկանց հետ շփվելու/ համագործակցելու ունակություն	86
3.	Բնքնուրույն աշխատելու ունակություն	66
4.	Աշխատանքի ընթացքում ծագած խնդիրները լուծելու ունակություն	43
5.	Գործնականում սովորելու ունակություն	58
6.	Աշխատանքային կարգապահության պահպանում (աշխատանքային գրաֆիկ, ղեկավարության հանձնարարականների ժամանակին և որակով կատարում և այլն)	63
7.	Նախաձեռնողականության դրսևորում	37
8.	Հասկացողություն ընտրված մասնագիտության մասին	43
9.	Հակվածություն աշխատանքի նկատմամբ	38

* Այստեղ պատասխանների ընդհանուր թիվը գերազանցում է 100% -ը, քանի որ պատասխանողներին թույլատրվել է ընտրել մի քանի պատասխաններ

Այնուամենայնիվ, ուսանողների կեսից ավելին հայտնել է, որ գործնական կրթությունը տալիս է իրենց հետագա աշխատատեղերի համար անհրաժեշտ գիտելիքներ և հմտություններ, ավելի քան՝ ֆորմալ կրթության տեսական մասը: Գրեթե բոլոր ուսանողներն ունեին գործնական ուսումնառության և պրակտիկայի փորձ՝ ընդհանուր առմամբ, բավարարված մնալով ստացված որակով: Չնայաց, իր հերթին հարցման մասնակիցները դժգոհել էին, որ գործատուները իրականում հաշվի չեն առնում գործնական ուսուցումը որպես աշխատանքային փորձ:

Գործատուների կողմից կարևորած հմտություններն/կարողություններն ըստ ուսանողների՝ մասնագիտական հմտություններ և գիտելիքներ՝ 89%, աշխատանքային կարգապահություն՝ 62%, ինքնուրույն աշխատելու ունակություն՝ 39%, այլ հմտություններ՝ աշխատանքային փորձ, թիմային աշխատանք և ինքնազարգացման հակվածությունը քիչ թե շատ արժևորվում է ըստ 30% ուսանողների կարծիքների (Գծապատկեր 13):

ԳԾԱՊԱՏԿԵՐ 13. Գործատուների կողմից առավել գնահատված հմտությունները ըստ ուսանողների

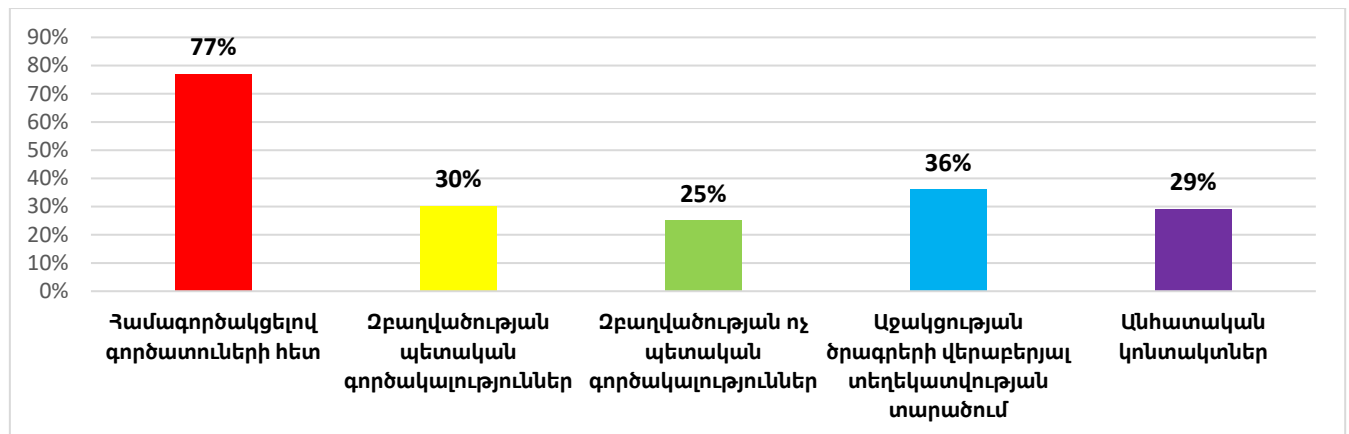


Ուսանողների 74%-ը պատրաստակամություն է հայտնել հետագայում աշխատել իրենց ընտրած մասնագիտությամբ, 18%-ը՝ շարունակել ուսումը բարձրագույն ուսումնական հաստատություններում, 11% -ը չունի իրենց ապագայի ուժեղ տեսլականը, և միայն 1%-ն է իրենց տեսնում այլ մասնագիտությունում:

Ուսանողների 82%-ը հաստատեց, որ ՄԿՈԻ հաստատությունն աջակցում է նրանց աշխատանք փնտրելու հարցում, իսկ 18%-ը հերքել է այն:

Ըստ հարցված ուսանողների պատասխանների՝ ՄԿՈԻ հաստատությունները տարբեր աջակցման մեթոդներ են կիրառում իրենց շրջանավարտներին/ուսանողներին աշխատանք գտնելու համար (**Գծապատկեր 14**):

ԳԾԱՊԱՏԿԵՐ 14. ՄԿՈԻ ուսանողներին աշխատանքի տեղավորելու հարցում աջակցման մեթոդները

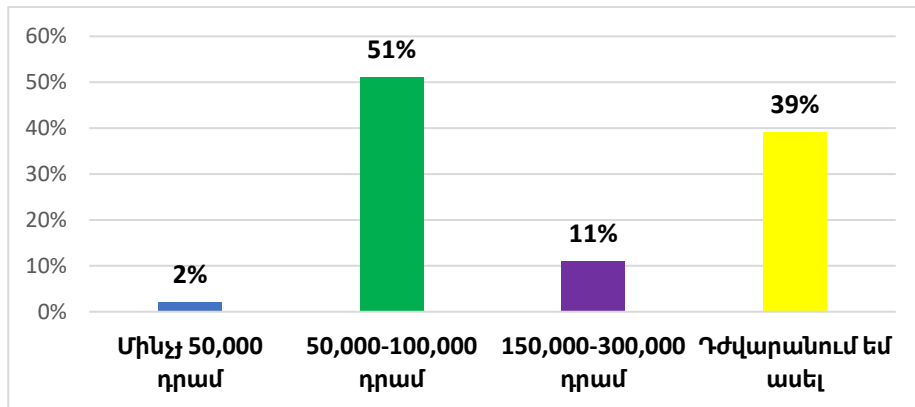


Հարցման արդյունքները ցույց են տվել, որ ուսանողների 80%-ը հույս ունի գտնել աշխատանք ՄԿՈԻ հաստատությունների ուղղորդման և խորհրդատվության աջակցմամբ:

ՄԿՈԻ ուսանողների մեծամասնությունը հայտնել է, որ ցանկանում են ապագայում աշխատավարձ ստանալ՝ 50-100 հազար դրամ (~100-200 եվրո): Ամսական միջին աշխատավարձը Շիրակի մարզում՝ 127.000 ՀՀ դրամ¹³ (**Գծապատկեր 15**):

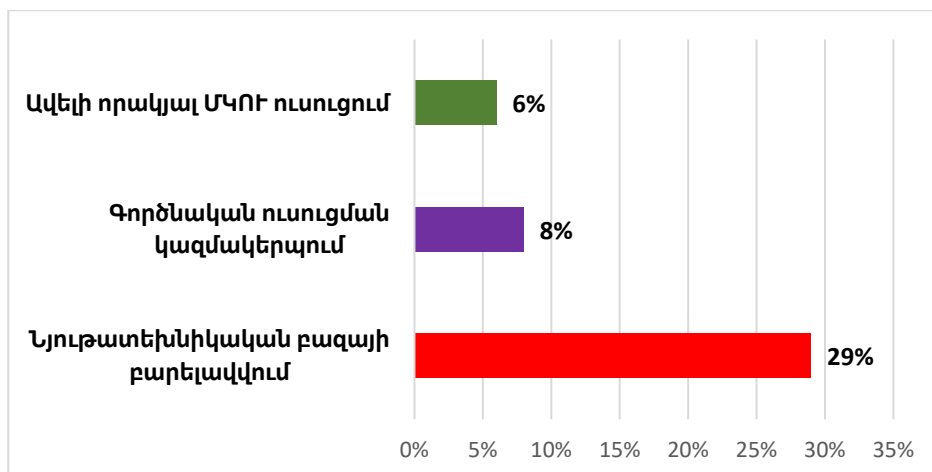
¹³ ԱՎԾ, 2018թ.

ԳԾԱՊԱՏԿԵՐ 15. Ուսանողների կողմից միջին աշխատավարձի ակնկալիքները



Հաճելի բացահայտում էր, որ հարցվածների գրեթե կեսը նորագույն գիտելիքներ և հմտություններ ձեռք բերելու ցանկություն են հայտնել, հիմնված ժամանակակից նյութատեխնիկական բազայի վրա, որը կգուգակցվի դասավանդման բարձր մակարդակի հետ, ինչը, մեր մեկնաբանությամբ, ցույց է տալիս ժամանակակից ուսանողների հետաքրքրությունը ոչ թե «հեշտ», այլ բարձրորակ կրթության մեջ՝ չափստելով ներդրումներ կատարել դրա համար (**Գծապատկեր 16**): Ուսանողների համար նաև կրթության բովանդակության որակի բարելավման կարևոր չափանիշներից է դրա համապատասխանությունը գործնական ուսուցմանը:

ԳԾԱՊԱՏԿԵՐ 16. Զբաղվածության ապահովման բարելավման կարիքները (պատասխանների %)



3.3. ՄԿՈՒ հաստատությունների տնօրենները/ներկայացուցիչները

Հետազոտությունն իրականացվել է Շիրակի մարզի 4 նպատակային ՄԿՈՒ հաստատություններում: Երես առ երես հարցազրույցները անցկացվել են ուսումնական հաստատությունների տնօրենների/ղեկավարների հետ: ՄԿՈՒ

ներկայացուցիչների բաշխումը ըստ հաստատությունների տե՛ս Աղյուսակ 31, իսկ ավելի մանրամասն տեղեկատվությունը ներկայացված է Հավելված 7-ում:

Աղյուսակ 31. ՄԿՈԻ հաստատությունների տնօրենները/ներկայացուցիչները

Արթիկի պետական քոլեջ	Դասախոս	8
Ամասիայի արհեստագործական պետական ուսումնարան ՊՈԱԿ	Տնօրեն	34
ՀԱԱՀ Շիրակի Մ. Թումանյանի անվ. գյուղատնտեսական քոլեջ, մասնաճյուղ	Տնօրենի տեղակալ/Դասախոս	15
Մարալիկի ահեստագործական պետական ուսումնարան ՊՈԱԿ	Տնօրենի ժամանակավոր պաշտոնակատար	53

Հարցվածները նշել են, որ նրանք հիմնականում օգտագործում են իրենց հաստատություններում առկա բոլոր նյութերն ու սարքավորումները դասընթացներին նախապատրաստելու և կազմակերպելու համար (տե՛ս Աղյուսակ 32):

Աղյուսակ 32. Ուսուցման ծրագրում օգտագործվող նյութատեխնիկական ռեսուրսները ՄԿՈԻ տնօրենների/ներկայացուցիչների կողմից

N	Նյութատեխնիկական ռեսուրսներ	Ընդհանուր թիվը
1.	Կրթական ծրագիրը	3
2.	Գրքերը, ձեռնարկները գրված ՄԿՈԻ ուսուցչի կողմից	1
3.	Դասագրքեր օտար լեզուներով	2
4.	Գիտական գրականություն (հոդվածներ, գրքեր) հայերեն	1
5.	Ուսուցիչների համար հրատարակված ուսումնական նյութեր	4
6.	Էլեկտրոնային ուսումնական նյութեր	3
7.	Էլեկտրոնային տվյալների շտեմարաններ	3
8.	Պրեզենտացիաներ, սլայդեր, դիտողական ձեռնարկներ, մակետներ	4
9.	Արտադրական սարքավորումներ	4
10.	Լաբորատոր սարքավորումներ	3
11.	Համակարգչային ծրագրեր	3

Դասընթացների ծանրաբեռնվածության բաշխումն՝ ըստ պատասխանողների, կազմել է. տեսական մասը՝ 30-40%, իսկ պրակտիկ դասընթացները՝ 60-70%:

Ընդհանուր առմամբ, ՄԿՈԻ ներկայացուցիչները գնահատել են իրենց հաստատություններում առկա նյութատեխնիկական ռեսուրսների մակարդակը որպես բավարար: Շիրակի գյուղատնտեսական քոլեջի մասնաճյուղի ներկայացուցիչը այն գնահատել էր վատ 4 կետերով (**Աղյուսակ 33**):

Աղյուսակ 33. Նյութատեխնիկական ռեսուրսների գնահատականը ըստ ՄԿՈԻ տնօրենների/ներկայացուցիչների

N	Գնահատական			
	Վարչական անձնակազմ	Լավ	Բավարար	Վատ
1.	Դասավանդող անձնակազմ	4		
3.	Կրթական ծրագրեր	4		
4.	Ուսումնական և ուսումնամեթոդական գրականություն	4		
5.	Համակարգիչներ և այլ տեղեկատվական սարքեր	1	3	
6.	Համակարգչային ծրագրեր և տվյալների շտեմարաններ	1	2	1
7.	Ինտերնետի հասանելիություն	1	2	1
8.	Ուսումնական տարածքներ		4	
9.	Կահույք և գույք	1	2	1
10.	Ուսումնական սարքավորումներ	1	3	
11.	Արտադրական սարքավորումներ		3	1

Չնայած որ ուսումնական սարքավորումները բավարար են գնահատվել ՄԿՈԻ ներկայացուցիչների կողմից, սակայն նրանցից գրեթե բոլորը հայտնել էին, որ սարքավորումները և լաբորատոր պարագաները բավարար չեն բարձր որակի գործնական պարապմունքներ կազմակերպելու համար: Ըստ հարցվողների գնահատականների, իրենց հաստատություններում առկա արտադրական սարքավորումներն ու լաբորատոր պարագաները հետ են ընկնում վերջին տեխնոլոգիական զարգացումներից և պահանջում են մշտապես թարմացնելու(արդիականացնելու) անհրաժեշտություն: ՄԿՈԻ ղեկավարները թվարկել են ուսման ընթացքում ուսանողների կողմից օգտագործվող պարագաները, ներառյալ տարբեր լաբորատոր և արտադրական սարքավորումները, պրակտիկ դասընթացների համար հատուկ հատկացված տարածքները, համակարգչային տեխնիկան, մասնագիտացված համակարգչային ծրագրերը և տվյալների բազաները (**Հավելված 8**):

ՄԿՈԻ տնօրենները հաստատեցին նաև, որ նրանք համագործակցում են գործատուների հետ տարբեր ուղղություններով, մասնավորապես՝

- Դասընթացների կազմակերպում ձեռնարկությունում առկա արտադրության սարքավորումների օգտագործմամբ,

- Մասնակցություն կրթական ծրագրերի և չափորոշիչների մշակմանը վերաբերող քննարկումներին,
- Մասնակցություն ուսանողների գիտելիքների գնահատման ցուցիչների մշակմանը,
- Մասնակցություն որակավորման քննություններին,
- Ուսանողների համար պրակտիկայի հնարավորությունների ապահովում,
- Մասնագետների պատրաստման նպատակային պատվերի իրականացում,
- Ուսանողների/շրջանավարտների համար աշխատանքի հնարավորությունների ապահովում:

Որպես ՄԿՈԻ հաստատությունների և գործատուների միջև հիմնական բաց, ՄԿՈԻ ներկայացուցիչները նշել էին ուսանողների մասնագիտական գիտելիքների/հմտությունների անհամապատասխանությունը բիզնեսի պահանջներին, ինչպես նաև ձեռնարկատերերի կողմից ուսանողների պրակտիկայի անցկացման վերաբերյալ առաջարկությունների բացակայությունը: Չնայած հարցվածները նշում էին, որ համագործակցում են տեղական գործատուների հետ բավարար մակարդակի վրա, հետազոտության տվյալների վերլուծությունը ցույց է տվել, որ երկու կողմերի միջև համագործակցությունը թույլ է և հիմնականում կենտրոնացած է պրակտիկ դասընթացների կազմակերպչական հարցերի շուրջ:

Հարցվողներից հետաքրքրվել են դուրսը համակարգի վրա հիմնված գործնական ուսուցման ծրագրի վերաբերյալ իրենց իրազեկվածության աստիճանի մասին, ինչին նրանք պատասխանել էին, որ տեղեկացված են նշված համակարգի առկայության մասին, չնայած որ դա չի կիրառվում անմիջապես իրենց ուսումնական հաստատություններում: ՄԿՈԻ ներկայացուցիչների համոզմամբ, հետազոտվող հաստատություններում կիրարկվող ուսուցման մոտեցումները թարմացվելու և արդիականացվելու կարիք ունեն: Բոլոր հարցվածները համակարծիք էին, որ իրենց կրթական ծրագրերում նոր դուրսը համակարգի ներդրումը դրականորեն կազդի ուսումնական գործընթացի տարբեր ասպեկտների տեսանկյունից, մասնավորապես, ինչպես նշված է ստորև.

- շրջանավարտների աշխատանքի տեղավորելու հնարավորությունների ընդլայնում,
- ուսումնական հաստատության վարկանիշի բարձրացում,
- ուսումնական ծրագրերի որակի բարելավում,
- ուսուցիչների մասնագիտական մակարդակի բարձրացում,
- դասավանդման գործընթացի նյութատեխնիկական աջակցության ընդլայնում:

ՄԿՈԻ ներկայացուցիչները կարծիք հայտնեցին, որ դուրսը ուսումնական համակարգի կիրարկումը դրական որակական ազդեցություն կունենա՝ բարձրացնելով ընդհանուր կրթական համակարգի արդյունավետությունը,

այնուհանդերձ նշված համակարգի ներդրումը լրացուցիչ ռեսուրսների ներգրավում կպահանջի: ՄԿՈԻ ղեկավարները նախանշեցին անհրաժեշտ գործողությունների շրջանակը, որոնք պետք է իրականացվեն նախապես նոր դուալ համակարգը ներդնելուց առաջ: Նախ և առաջ, անհրաժեշտ է կազմակերպել կարճաժամկետ դասընթացներ ուսումնական հաստատությունների համապատասխան անձնակազմի համար տվյալ համակարգի իրագործման մեխանիզմները և մեթոդաբանությունը ներկայացնելու նպատակով: Այլ իրականացվելիք գործողությունների շարքում նշվել է կրթական գործընթացի և ծրագրերի կատարելագործման անհրաժեշտությունը, այդ թվում նոր մեխանիզմների/գործիքների մշակումը, որոնք թույլ են տալիս բացառել գործատուների կողմից անփույթ վերաբերմունքի դրսևորումը ուսումնական ծրագրում ներգրավվածության վերաբերյալ:

ՄԿՈԻ հաստատությունների ղեկավարները նշել են, որ նրանք աջակցում են իրենց ուսանողներին/շրջանավարտներին աշխատանք փնտրելու հարցում՝ օգտագործելով դրա համար տարբեր եղանակներ ու մոտեցումներ, տե՛ս Աղյուսակ 34:

Աղյուսակ 34. Աշխատանք փնտրելու համար աջակցման մոտեցումները` ըստ ՄԿՈԻ ղեկավարների*

N	Աջակցման մոտեցում	ՄԿՈԻ հաստատությունների ղեկավարների թիվը
1.	Համագործակցելով գործատուների հետ	4
2.	Աշխատանքի տեղավորման պետական կառույցների միջոցով/Զբաղվածության պետական գործակալության	1
3.	Աշխատանքի տեղավորման ոչ պետական կազմակերպությունների միջոցով (կադրային կենտրոններ, աշխատանքի տեղավորման գործակալություններ և այլ)	1
4.	Տեղեկատվության տրամադրելով երկրում իրականացվող ծրագրերի վերաբերյալ	1
5.	Անձնական կապեր	4

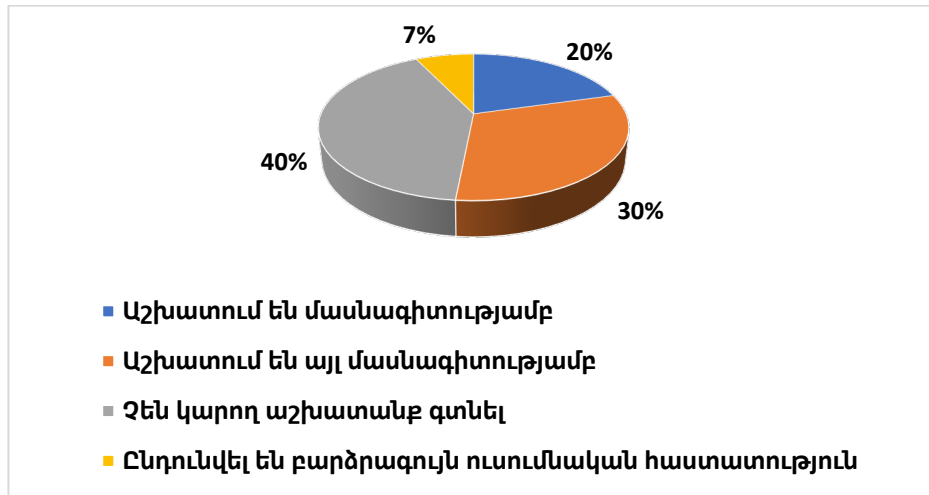
** Այստեղ պատասխանների ընդհանուր թիվը գերազանցում է 100% -ը, քանի որ պատասխանողներին թույլատրվել է ընտրել մի քանի պատասխաններ*

Ինչպես տեսնում ենք վերը նշված տվյալներից, անձնական կապերը լայնորեն կիրառվում են ընկերների, հարազատների և ծանոթների հետ աշխատանքի տեղավորելու համար: Աշխատանք գտնելու հարցում աշխատում է նաև անմիջականորեն գործատուին դիմելը: Հարցման տվյալները բացահայտել են, որ ուսանողներից քչերն են վստահում զբաղվածության պետական գործակալությանը, հասարակական կազմակերպություններին՝ աշխատանք փնտրելու հարցում:

Ըստ ՄԿՈԻ ղեկավարների՝ իրենց ուսումնական հաստատությունների շրջանավարտների շուրջ 20%-ը աշխատում է մասնագիտությամբ, 30%-ը՝ այլ

մասնագիտությամբ, 40%-ը չի կարող գտնել աշխատանք, 7%-ը ընդունվել է բարձրագույն կրթական հաստատություն (**Գծապատկեր 17**):

ԳԾԱՊԱՏԿԵՐ 17. Ավարտելուց հետո աշխատանք գտած շրջանավարտների մասնաբաժինը



Շիրակի մարզում հարցված ՄԿՈՒ-ի ղեկավարները արձանագրեցին որոշակի բացեր շրջանավարտների «ծանր»/«փափուկ» հմտությունների և արդյունաբերության ոլորտային գիտելիքների վերաբերյալ (**Աղյուսակ 35**):

Աղյուսակ 35. Բարելավելու կարիք ունեցող «ծանր»/«փափուկ» հմտություններն ու գիտելիքները

N	Ծանր/փափուկ հմտությունները	ՄԿՈՒ-ների թիվը
1.	Աշխատանքի հետ կապված մասնագիտական (տեխնիկական) հմտություններ	1
2.	Օտար լեզվի իմացություն	1
3.	Հաղորդակցվելու հմտություն	2
4.	Ինքնուրույն աշխատելու ունակություն	2
5.	Աշխատանքի ընթացքում ծագած խնդիրները ինքնուրույն լուծելու կարողություն	2
6.	Սովորելու (ինքնագարգացման) ունակություն	0
7.	Համակարգչային գիտելիքներ/ հմտություններ	1
8.	Աշխատանքային կարգապահության պահպանում (աշխատանքային գրաֆիկ, ղեկավարության հանձնարարությունների ժամանակին և որակով կատարում և այլ)	0
9.	Նախաձեռնողականության դրսևորում	1
10.	Պրակտիկ հմտություններ	1

Այնուամենայնիվ, ՄԿՈԻ հաստատությունների ղեկավարները պատրաստակամություն հայտնեցին բարելավել ներկայիս կրթական համակարգը և ծրագրերը իրենց կազմակերպություններում՝ ներկայացնելով առաջարկություններ, ուղղված ՄԿՈԻ համակարգի արդյունավետության բարձրացմանը.

- բարելավել ընթացիկ կրթական ծրագրերի,
- ավելացնել գործնական պարապմունքների թիվը առաջատար ընկերություններում,
- խրախուսել գործատուների և ՄԿՈԻ հաստատությունների միջև առկա համագործակցությունը
- մշակել աջակցման նոր մեխանիզմներ աշխատանք փնտրելու համար,
- մշակել արդյունավետ գործիքակազմ ուսանողներին աշխատանքի տեղավորվելու համար՝ բացառելով անձնական կապերի օգտագործումը¹⁴:

3.4. Զբաղվածության պետական գործակալության Գյումրու զբաղվածության տարածաշրջանային կենտրոն

Հարցման արդյունքների ամբողջական պատկերը ստանալու համար հեռախոսազրույց է անցկացվել Գյումրու զբաղվածության տարածքային կենտրոնի (այսուհետ՝ Զբաղվածության կենտրոն) տնօրեն տիկին Ամալյա Ադամյանի հետ: Ըստ հարցված ներկայացուցչի, այսօր Հայաստանում զբաղվածության քաղաքականությունն իրականացվում է աշխատաշուկայի ակտիվ ծրագրերի միջոցով: 5 տարի առաջ զբաղվածության կենտրոններում գործազուրկ հաշվառված քաղաքացիներին օգնության վճարումը դադարեցվել է, որպեսզի ոլորտին հասկացվող գումարները կարողանան օգտագործվել մասնագիտական ուսուցման և աշխատանքի տեղավորման համար: Այս ոլորտում կատարվել են վերջին փոփոխությունները՝ գործազուրկ անձանց մոտիվացիայի բարձրացմանն ուղղված ինքնակառավարման զարգացման գործընթացում ավելի ակտիվ ներգրավվելու, ինչպես նաև նոր հմտություններ և գիտելիքներ ձեռք բերելու համար, որոնք կբարձրացնեն նրանց զբաղվածությունը: Բացի այդ, տարածաշրջանում գործազրկության նվազեցմանը միտված աջակցության տարբեր մեխանիզմներ/գործիքներ են իրականացնում.

- աշխատանքի տոնավաճառների կազմակերպում,
- աջակցություն հասարակական կազմակերպության կողմից մատուցվող ծառայությունների օգտագործելու համար,
- գործատուներին ֆինանսական աջակցության տրամադրում՝ աշխատաշուկայում համապատասխան աշխատողներ գտնելու համար:
- գործազուրկներին աջակցության ապահովում՝ մասնագիտությամբ աշխատանքային փորձ ձեռք բերելու համար,

¹⁴ ՄԿՈԻ հաստատությունների ներկայացուցիչները հայտնել էին, որ իրենք հաճախակի կարողանում են լուծել աշխատանքի գտնելու հարցը ուսանողների համար միայն օգտագործելով իրենց անձնական կապերը:

- մասնագիտական ուսուցման կազմակերպում գործազուրկների համար,
- աշխատուժի շուկայում գործազուրկներին աջակցության ցուցաբերում ինքնագրադվելու համար,
- աջակցության տրամադրում գյուղական տնտեսությանը՝ խթանելով սեզոնային զբաղվածությունը:

Չնայած այս ոլորտում տեղի ունեցած վերջին փոփոխություններին, դեռևս առկա են հարցեր կապված զբաղվածության խնդիրները լուծելու հետ: Ներկայումս իրագործվող աջակցության ծրագրերը բավարար չեն գործազուրկության կրճատման շոշափելի արդյունքներ ապահովելու համար: Զբաղվածության կենտրոնի տնօրենը հայտնել էր, որ այս պահի դրությամբ Գյումրու զբաղվածության մարզային կենտրոնում գրանցված է 10.571 գործազուրկ: Անցյալ տարվա ցուցանիշների համաձայն, աշխատանքի են անցել գրանցվածների մոտ 15%-ը (1,316), ինչը նախորդ տարիների համեմատ բարձր ցուցանիշ է: Համաձայն հատակեցված ընթացակարգերի, Զբաղվածության կենտրոնն առաջարկում է երկու անգամ աշխատանք, երբ գործազուրկները մերժում են այն, նրանք հանվում են գրանցամատյանից: Արդյունքում, գրանցված գործազուրկների թիվը նվազում է, բայց ոչ աշխատանքային զբաղվածության խնդիրը լուծելու հաշվին: Զբաղվածության կենտրոնում առկա են թափուր աշխատատեղեր հիմնականում բանվորական աշխատուժի համար, իսկ բարձրագույն կամ մասնագիտական կրթություն ունեցող շրջանավարտների համար աշխատատեղերի թիվը սահմանափակ է: Հաճախ ներկայացված պահանջները չեն համապատասխանում գործազուրկ մասնագետի գիտելիքներին, ինչի հետևանքով մարդիկ կարող են աշխատանք չգտնել:

Ինչպես տեսնում ենք, գործազուրկների աջակցության ծրագրի իրագործման նվազագույն պահանջները բավարարված են, բայց սահմանված թիրախներն ու պայմաններն իրատեսական չեն, քանի որ դրանք գոնե պետք է բխեն նախորդ տարիների վիճակագրությունից և չստեղծվեն արհեստական բարձր կամ ցածր կատարողական ցուցանիշներով:

Գյումրու զբաղվածության տարածքային կենտրոնի տնօրենին հարցրել են ՄԿՈՒ հաստատությունների և տեղական ընկերությունների հետ համագործակցության մասին, ինչին պատասխանողը հայտնել է, որ կենտրոնը ակտիվորեն համագործակցում է երկու կողմերի հետ: Կենտրոնի ներկայացուցիչները ներգրավված են ուսումնական հաստատությունների տարբեր հանձնաժողովների կազմում, մասնակցում են հանդիպումներին և կլոր սեղան-քննարկումներին, որոնք վերաբերում են ՄԿՈՒ հաստատությունների կողմից իրականացվող տարբեր խնդիրներին/ գործողություններին: Նրանք նաև կազմակերպել և մասնակցել են տարբեր հետազոտությունների և գնահատականների, որոնք կապված են աշխատաշուկայի կարիքների և պահանջարկի հետ: Զբաղվածության կենտրոնը մշտապես համագործակցում է ավելի քան 1500 տեղական գործատուների հետ, որոնք գործում են տնտեսության տարբեր ոլորտներում, ներառյալ տեքստիլ և տրիկոտաժի արտադրության, ինչպես նաև ագրոքիզնեսի հատվածներում: Այս պահի դրությամբ թափուր աշխատատեղերի հայտարարություններ են տեղադրվել 10 տեղական գործատուների կողմից, որոնք օգտվում են կենտրոնի ծառայություններից: Բացի այդ, Կենտրոնի

ներկայացուցիչները՝ ՄԿՈԻ հաստատությունների ուսանողների/շրանավարտների իրազեկվածությունն ապահովելու նպատակով, տեղեկատվական միջոցառումներ են կազմակերպում աջակցման ծրագրերի և թափուր աշխատատեղերի վերաբերյալ:

Հետազոտության շրջանակում, Կենտրոնի տնօրենը հարցվել է ընտրված ոլորտներում առկա իրավիճակի վերաբերյալ, ինչին վերջինս պարզաբանել էր, որ կաթի և կաթնամթերքի մասնագիտության մեջ աշխատանքի փնտրտուքները քիչ են: Մի փոքր ավելի շատ դիմորդներ էին տեքստիլ և տրիկոտաժի արտադրության ոլորտի համար:

Զբաղվածության կենտրոնի տնօրենը առաջարկություններ է արել տարածաշրջանի կոնկրետ հատվածներում զբաղվածության արդյունավետության բարձրացման վերաբերյալ. «Դուրս համակարգի վրա հիմնված վերապատրաստման համակարգը պետք է ակտիվացվի և կիրառվի բոլոր ՄԿՈԻ հաստատություններում: Լավագույն շրջանավարտներն հնարավորություն կունենան աշխատանքի տեղավորվելու նաև պրակտիկայի դուրս համակարգով, ինչը զբաղվածության հարցը լուծելու կարևոր տարբերակներից մեկն է »:

4. ԵԶՐԱԿԱՑՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ ԵՎ ԱՌԱՋԱՐԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ

4.1. Եզրակացություններ

Սույն հետազոտության նպատակն է ներկայացնել գործատուների, ՄԿՈՒ հաստատությունների և ՄԿՈՒ ուսանողների ընկալումը աշխատաշուկայի պահանջներին (պահանջարկի) և կրթության (առաջարկի) համապատասխանության վերաբերյալ:

ՀՀ Շիրակի մարզում ուսումնասիրություն է իրականացվել տնտեսության 2 ընտրված ոլորտներում՝ տեքստիլ և տրիկոտաժի արտադրություն և ագրոֆիզնեսի ոլորտներում:

Ուսումնասիրությունն իրականացվել է 3 թիրախային խմբերում. Գործատուներ, որոնք ներկայացնում են աշխատաշուկայի պահանջարկը, ՄԿՈՒ հաստատություններ և ՄԿՈՒ ուսանողներ, որոնք ներկայացնում են աշխատաշուկայի պոտենցիալ առաջարկը: Ուսումնասիրության արդյունքները լրացնելու համար որոշվել է նաև հարցազրույց անցկացնել Գյումրու տարածաշրջանային զբաղվածության կենտրոնի ներկայացուցչի հետ՝ ենթադրելով, որ այն կապ է ապահովում աշխատուժի շուկայում առաջարկի և պահանջարկի միջև:

Կատարված ուսումնասիրության արդյունքները հնարավորություն են ընձեռում պատկերացում կազմել ՀՀ Շիրակի մարզում երկու ոլորտների աշխատուժի շուկայի ներկայիս պայմանների վերաբերյալ, ինչպես նաև բացահայտում են այն բացը, որն առկա է աշխատուժի պահանջարկի և առաջարկի միջև: Հետազոտության եզրակացությունները ներկայացված են ստորև.

Գործատուները

1. Հետազոտության արդյունքում ստացված բացահայտումները վկայում են, որ հարցված գործատուների 57%-ը բխվում է աշխատանքի շուկայում որոշակի դժվարություններին: Ներկայումս ուսումնասիրված ընկերություններից 27-ը երկու ոլորտներում ունեցել են թափուր աշխատատեղեր ընթացիկ տարում, ընդհանուր թվով՝ 138-ը: Նույնիսկ շուկայում առկա մասնագետների առաջարկի և գերառաջարկի ներքո, գործատուները հայտնել են, որ աշխատուժի որոնման հետ կապված բարդություններ են ունեցել, քանի որ տեղական (տարածաշրջանային) ուսումնական հաստատությունները չեն ապահովում աշխատաշուկայի պահանջարկը որակյալ մասնագետներով:
2. Գործատուների կանխատեսումներով՝ 90%-ը ակնկալում է, որ իրենց բիզնեսը կաճի առաջիկա 12 ամիսների ընթացքում: Գործատուների մեծ մասը պլանավորում է առաջիկա երեք տարվա ընթացքում իրենց ընկերություններում նորարարական մեթոդներ ներդնել տարբեր ուղղություններով: Հարցվածներից ոչ ոք նպատակ չունի կրճատել աշխատողների թիվը հաջորդ տարվա ընթացքում: Ընդհակառակ, հետազոտված գործատուներից 36-ը՝ ընդհանուր հարցվածների 86%-ը, նախատեսում է առաջիկա մեկ տարվա ընթացքում ընդլայնել իրենց

- աշխատակազմը, որի արդյունքում կստեղծվեն 224 նոր աշխատատեղ, ինչը թույլ է տալիս ենթադրել, որ բիզնեսները կշարունակեն աճել և ընդլայնվել:
3. Գործատուների կարծիքների համաձայն, տեղական արհեստագործական ուսումնական հաստատություններում առաջարկվող կրթությունը չի ապահովում ուսանողներին/շրջանավարտներին անհրաժեշտ գործնական հմտություններով և մասնագիտական գիտելիքներով, որոնք անհրաժեշտ են աշխատաշուկայում առանձնացված ոլորտներում: Մինչդեռ երիտասարդ մասնագետների մոտիվացիան ինքնագարգացման համար շատ ցածր է: Անչափ կարևոր է նաև փոխել ուսումնական հաստատություններում ուսանողների/շրջանավարտների վերաբերմունքը ուսման և ինքնագարգացման նկատմամբ: Երկու ոլորտի գործատուները նշեցին, որ բացի ընտրված ոլորտներում արդիական մասնագիտությունների համար անհրաժեշտ տեսական և գործնական/մասնագիտական գիտելիքներից (ծանր հմտություններից), շատ կարևոր է զարգացնել նաև ուսանողների փափուկ հմտությունները, ինչպիսիք են. պատասխանատվություն ստանձնում աշխատանքի համար, հաղորդակցման հմտություն, շարունակական ինքնագարգացում, ճշտապահություն:
4. Հետազոտության արդյունքում պարզվել է, որ հետազոտված ընկերություններում առկա է գենդերային ճեղքվացք, ինչը հիմնականում պայմանավորված է **տեքստիլ և տրիկոտաժի ոլորտի արտադրության** մեջ ներգրավված կին աշխատողների մեծ թվով: Տեքստիլ արտադրող ընկերություններում աշխատակազմի մոտ 90%-ը կանայք են: Դա է պատճառներից մեկը, որով պայմանավորված է անձնակազմի մեծ հոսունությունը տվյալ ոլորտում (նորածինների խնամք, ծննդաբերության արձակուրդ և այլն): Վերջին վեց ամիսների ընթացքում վերոնշյալ ոլորտի գործատուների կողմից աշխատանքի է ընդունվել 85 նոր աշխատող, ի տարբերություն ագրոբիզնեսի ոլորտի, որտեղ ընդունվել են 24 աշխատող: Ըստ հետազոտության տվյալների, առավել պահանջված մասնագիտություններ են որոշարկվել տեքստիլ և տրիկոտաժի արտադրության ոլորտում առաջիկա 3 տարիների համար. կարի մասնագետ, դերձակ/դիզայներ և (գորգագործ) գործող:
5. Հետազոտության արդյունքները ցույց են տվել, որ **ագրոբիզնեսի ոլորտում**, մասնավորապես Շիրակի մարզում ներգրավված ընկերությունները բնութագրվում են փոքր չափերով և հիմնականում կարողանում են գրեթե բոլոր աշխատանքները կատարել տնային տնտեսության/ընտանիքի անդամների օգնությամբ: Նույնիսկ նոր աշխատուժ ներգրավելու անհրաժեշտության դեպքում, ճնշող մեծամասնությունը վերաբերում է բանվորական և ոչ պրոֆեսիոնալ աշխատուժին: Հետևաբար, տվյալ հասվածում գործող ընկերությունները անհրաժեշտության դեպքում են ներգրավում նոր (սեզոնային) մասնագետներ՝ հիմնականում, ջանքեր գործադրելով զարգացնել մշտական աշխատակազմի հմտություններն ու գիտելիքները վերապատրաստման միջոցով:

- Հետազոտության արդյունքում ստացված տվյալների հիման վրա ագրոբիզնեսի ոլորտում առավել պահանջված մասնագիտություններն են որոշարկվել առաջիկա 3 տարիների համար. կաթնարտադրության օպերատոր, պանրի պատրաստման տեխնոլոգ:
6. Ուսումնասիրված ընկերություններում առկա է **գործնական ուսուցման արդյունավետության խնդիրներ**: Հիմնականում դա պայմանավորված է գործատուների ցածր մոտիվացիայով՝ ՄԿՈԻ հաստատությունների կողմից իրականացվող գործունեության մեջ ներգրավվելու և ուսանողների գործնական դասընթացների համար նրանց պարագաների, տեղի և անձնակազմի տրամադրելու ուղղությամբ: Պատճառները տարաբնույթ են՝ սկսած ընկերությունների առկա կարողությունների ցածր մակարդակից (փոքր ծավալներ, սահմանափակ մարդկային ռեսուրսներ, նյութերի և սարքավորումների սղություն/բացակայություն), և վերջացրած կազմակերպելու համար բացարձակ անվստահության կամ անտարբերության դրսևորումներով ուսանողների նկատմամբ:
 7. Գյուղատնտեսության և արտադրության ոլորտներում գործատուները բախվում են մեկ այլ լուրջ խնդրի, քան որակյալ մասնագետներ գտնելու խնդիրը: Մասնագետների պակաս կա, քանի որ երիտասարդությունը մոտիվացված չէ արտադրության կամ գյուղատնտեսության ոլորտում աշխատելու համար՝ ենթադրելով, որ գործարաններում և դաշտերում աշխատանքը ծանր է և ցածր վարձատրվող: Այս պատկերացումը բավականին մեծ ռիսկ է կրում ընդհանուր տարածաշրջանային զարգացման համար, քանի որ գյուղատնտեսությունն այն ոլորտն է, որում աշխատում են մարզերում զբաղվածների կեսը: Ըստ սերնդափոխության, ոլորտը կարող է բախվել դժվարին խնդիրների, որոնք կարող են ունենալ բացասական ազդեցություն երկրի տնտեսության զարգացման վրա:
 8. Պետք է նշել, որ հարցվածների 60%-ը պատրաստ է մասնակցել դասընթացներին գործատուների/ղեկավարների համար, իսկ 27%-ը՝ մենթորինգի/քուլչինգի ծրագրում: Ակնհայտ է գործատուների բարձր հետաքրքրվածությունը՝ ներգրավվելու որպես ակտիվ դերակատարներ աշխատաշուկայի առաջարկի բարելավման և զարգացման ուղղությամբ:

ՄԿՈԻ ուսանողները

1. ՄԿՈԻ ուսանողների հիմնականում բարձր են գնահատել իրենց հաստատություններում տրամադրված կրթության որակը, չնայած ուսումնասիրության բացահայտումները վկայում են երկու թիրախային խմբերի (ուսանողների և գործատուների) կարծիքների միջև հակասության մասին:
2. Հարցված ուսանողների 42%-ը նշել էր, որ ուսումնական գործընթացում օգտագործվող սարքավորումները հնացած են: Գրեթե բոլոր ուսանողներն ունեին աշկերտության կամ գործնական պրակտիկայի փորձ և ընդհանուր

առմամբ բավարարված էին դրա որակով: Այնուամենայնիվ, մյուս կողմից հարցման մասնակիցները դժգոհություն էին հայտնել, որ գործատուները աշխատանքային փորձ չեն համարում ո՛չ աշկերտությունը, ո՛չ էլ գործնական պրակտիկան:

3. Ուսանողները նշել են մասնագիտության ընտրության տարբեր պատճառներ. աշխատանք գտնելու հնարավորություն՝ 45%, հարմար աշխատանքային գրաֆիկ՝ 35%, գրավիչ մասնագիտություն՝ 41%, բարձր աշխատավարձ՝ 39%, ծնողների և/կամ այլոց խորհրուղ՝ 8%, հեղինակավոր և պահանջված մասնագիտություն՝ 27%, ընտանիքում նման մասնագետ առկայություն՝ 15%, տվյալ մասնագիտությանը հեշտությամբ տիրապետում՝ 22%, մասնագիտական առաջընթաց՝ 31%, պատահական ընտրություն՝ 9%: Այս պատասխանները ցույց տվեցին, որ ուսանողության փոքր մասն է կողմնորոշվել մասնագիտության ընտրանքում՝ որպես աշխատաշուկայում պահանջված կամ հեղինակավոր: Ուսանողների մեծ մասը իրենց ընտրությունն է կատարել որպես աշխատանք գտնելու կամ գումար վաստակելու հնարավորություն: Այս իրավիճակի պատճառները հիմնականում վերագրվում են հանրակրթական դպրոցներում կարիերայի խորհրդատվական աշխատանքի անբավարարությանը կամ բացակայությանը: Նման խորհրդատվական աշխատանքի կազմակերպումը հնարավորություն կստեղծի լրացուցիչ աջակցություն ապահովելու երիտասարդներին մարզերում մասնագիտության ընտրության, ինչպես նաև կարիերայի ուղիները նախանշելու նպատակով անհրաժեշտ հմտություններ ձեռք բերելու ուղղությամբ:

ՄԿՈՒ հաստատությունները

1. Չնայած որ կրթական սարքավորումները բավարար էին գնահատվել ՄԿՈՒ ներկայացուցիչների կողմից, սակայն նրանցից բոլորը հայտնել էին, որ սարքավորումները և լաբորատոր սարքավորումները այդքան էլ բավարար չեն (բացակայում են) համապատասխան մակարդակով պրակտիկ դասընթացներ կազմակերպելու համար: Ըստ բոլոր հարցվողների գնահատականների, իրենց հաստատություններում արտադրական և լաբորատոր սարքավորումները հնացած են:
2. Մինչդեռ հարցվողները նշել էին, որ համագործակցում են տեղական գործատուների հետ, սակայն հետազոտության տվյալների վերլուծությունը ցույց է տվել, որ երկու կողմերի միջև համագործակցությունը թույլ է և հիմնականում կենտրոնացած է պրակտիկ ուսուցման ծրագրերի կազմակերպման շուրջ: Գործատուները ակտիվորեն չեն զբաղվում որևէ այլ գործունեությամբ, որը կարող է փոխել ուսումնական հաստատությունների համակարգը՝ դրական ազդեցություն ունենալով ուսանողների կրթության որակի վրա:

3. Մասնագիտական ուսումնական հաստատությունները ընդհանրապես չունեն կամ ունեն ոչ բավարար տեղեկատվություն աշխատաշուկայի իրական պահանջների վերաբերյալ, ինչն անհրաժեշտ է ներկայիս կրթական ծրագրերի արդիականացման/բարեփոխման համար՝ պայմանավորված արդյունաբերության և կրթության միջև արդյունավետ համագործակցության բացակայությամբ:
4. Հարցված ՄԿՈԻ ներկայացուցիչները իրազեկված էին դուալ/աշխատանքի վրա հիմնված կրթական համակարգերի մասին: Ըստ պատասխանողների ընդհանրացված կարծիքի՝ դուալ/աշխատանքի վրա հիմնված կրթական համակարգի ներդրումը դրական և առաջադեմ ազդեցություն կունենա ընդհանուր կրթական համակարգի վրա, սակայն դրա ներդրման համար պետք է ներգրավվեն լրացուցիչ ռեսուրսներ, այդ թվում դասընթացներ կազմակերպվեն ՄԿՈԻ անձնակազմի համար: ՄԿՈԻ տնօրենները որոշարկեցին այն խնդիրները, որոնք պետք է լուծվեն նոր կրթական մոտեցումների կիրառման համար: Խնդիրների թվում նշվել է կրթական ծրագրերի լրամշակման, ինչպես նաև նոր մեխանիզմների/գործիքների մշակման անհրաժեշտությունը, ինչը կբացառի գործատուների ֆորմալ վերաբերմունքը ուսումնական ծրագրերում մասնակցելիս:

Հետազոտության արդյունքները բացահայտեցին ընտրված ոլորտներում աշխատաշուկայի պահանջարկի և առաջարկի միջև գոյություն ունեցող ինչպես որակական, այնպես էլ քանակական բացերը: Արդյունքում, հետազոտության կոնտեքստում վեր են հանվել այն հիմնական խնդիրները, որոնց լուծումը թույլ կտա բացառել/կրճատել Շիրակի մարզի աշխատաշուկայում առկա բացերը: Այդ հիմնական խնդիրներից են՝ գործատուների և ուսումնական հաստատությունների միջև համագործակցության ոչ բավարար մակարդակը, ինչպես նաև նշված ոլորտների աշխատաշուկա ՄԿՈԻ հաստատությունների ուսանողների/շրջանավարտների մուտք գործելու ցածր մոտիվացիան:

4.2. Առաջարկություններ

Սույն հետազոտության արդյունքում բացահայտված խնդիրների լուծման համար առաջարկվում է իրականացնել ստորև ներկայացված գործողությունները.

- Հետազոտության շրջանակում ստացված տվյալների վերլուծության արդյունքում պարզվել է, որ գործատու-ուսումնական հաստատություն համագործակցությունը թույլ է: Երկու կողմերը պետք է ավելի շատ ջանքեր գործադրեն ուսումնական (արհեստագործական) գործընթացի բոլոր փուլերում՝ իրականացնելով համատեղ աշխատանքներ

որոշումների կայացումից մինչև ուսումնական ծրագրի մշակում և ներդնում, ուսումնական պլանի քննարկում, պրակտիկ ուսուցում և արդյունքների գնահատում:

- ՀՀ Շիրակի մարզում աշխատուժի շուկայի շահագրգիռ կողմերի (գործատուներ, ՄԿՈՒ հաստատություններ, ուսանողներ/շրջանավարտներ) շրջանում իրազեկվածության բարձրացում, տեղեկատվության հավաքագրում, վերլուծություն և տարածում:
- ՄԿՈՒ հաստատությունները գործատուների հետ համագործակցելով պետք է մշտապես կազմակերպեն կրթության որակի ապահովման ներքին մոնիթորինգի աշխատանքներ՝ խրախուսելով հնարավոր թերությունների հայտնաբերումը, միաժամանակ մշակելով իրավիճակի բարեփոխման ապահովմանը ուղղված համապատասխան միջոցառումներ:
- Ապահովել ուսանողների ակտիվ ներգրավվածությունը ՄԿՈՒ հաստատության ուսուցման որակի բարելավման գործընթացներում՝ ուսանողներին մասնակից դարձնելով ընթացիկ կրթական ծրագրերի որակի ներքին գնահատման, ինչպես նաև աշխատանքային խմբերի ներքին մոնիթորինգի անցկացման աշխատանքներին:
- Պետական և մասնավոր հատվածների միջև ակտիվ երկխոսության ապահովում՝ միմյանց կարիքներն ու պահանջները ավելի լավ հասկանալու համար: ՄԿՈՒ հաստատությունների կառավարման խորհուրդները պետք է ուժեղացնեն իրենց կարողությունները՝ պարբերաբար դասընթացների, կյոթ սեղանի շուրջ քննարկումների և հաջող փորձի տարածման և փոխանակման միջոցառումների կազմակերպման միջոցով բոլոր շահագրգիռ կողմերի ներգրավվածությամբ:
- ՄԿՈՒ հաստատությունները պետք է լրացնեն առկա տեխնիկական բացը (սարքավորումներ, պարագաներ, տեխնոլոգիաներ և այլն) գործատուների և ընկերությունների միջև՝ կրթությունից դեպի աշխատանք անցումն ավելի արդյունավետ ապահովելու համար:
- Ոլորտային մասնագիտությունների գրավչության ապահովում արտադրության արդիականացման/նոր տեխնոլոգիաների ներդրման, աշխատանքային պայմանների բարելավման (պայմանագրային), աշխատավարձերի բարձրացման, պրակտիկանտների և վարպետների համար վարձատրության համակարգի կիրառման միջոցով, ինչը կնպաստի ուսանողների/շրջանավարտների մոտիվացիայի բարձրացմանը Շիրակի մարզի նշված ոլորտներում աշխատանքի տեղավորվելու համար:
- Ուսումնական և մասնագիտական վերապատրաստման ծրագրերի որակի բարելավում, ներառյալ ուսումնական պլանների մշակում (կոշտ/փափուկ հմտությունների և կարողությունների վրա հիմնված),

ինչպես նաև ուսուցչական կազմի մասնակցության ապահովում մասնագիտական/վերապատրաստման դասընթացներին:

- Կարճաժամկետ դասընթացների կազմակերպում տեղական կամ միջազգային առաջադեմ փորձագետների մասնակցությամբ. գործատուների և ՄԿՈՒ հաստատությունների աշխատակազմի գիտելիքների բարձրացման նպատակով նոր կրթական մոտեցումների/մոդելների (դուալ/աշխատանքի վրա հիմնված համակարգերի) ներդրման վերաբերյալ:
- Տեղական ուսումնական հաստատությունների ուսանողների/ շրջանավարտների նպատակային հմտությունների և գիտելիքների ձևավորմանն ուղղված դասընթացների (փափուկ/կոշտ հմտություններ) կազմակերպում գործնական բաղադրիչների կիրառմամբ՝ տեղական աշխատաշուկայում որակավորման անհամապատասխանությունը վերացնելու համար:
- Գործատուների համար կարողությունների զարգացման դասընթացների անցկացում:
- Կարիերայի զբաղվածության ուղորդմանն ապահովում գործատուների պահանջարկի համապատասխան՝ հեշտացնելով ուսանողների անցումը ՄԿՈՒ հաստատություններից դեպի աշխատաշուկա:
- Հանրակրթական դպրոցներում մասնագիտական ուղորդման տեխնոլոգիաների մշակում և իրականացում: Կարիերայի ուղեցույցների ինտեգրված համակարգի ներդրումը կնպաստի ուսումնական գործընթացի մասնակիցների, այդ թվում ՄԿՈՒ հաստատությունների միջև համագործակցության նոր արդյունավետ ձևերի ստեղծմանը, ինչը կարևոր գործոն է հանդիսանում ՀՀ Շիրակի մարզի նորարարական և կրթական ներուժի զարգացման, ինչպես նաև ներկայիս աշխատաշուկայի պահանջներին համապատասխանեցման համար:
- Սույն հետազոտության արդյունքում ձեռք բերված տվյալների հենքն ու նրանց հետ հաստատված կապերը կարող են օգտագործվել աշխատաշուկայում ավելի խորը և համապարփակ հետազոտական գործունեություն իրականացնելու համար ավելի բարենպաստ ժամանակահատվածում՝ հաշվի առնելով ընտրված ոլորտներում գործող ընկերությունների աշխատանքների կազմակերպման սեզոնայնությունն ու ծանրաբեռնվածության աստիճանը:

ՀԱՎԵԼՎԱԾՆԵՐ

ՀԱՎԵԼՎԱԾ 1. ՀԱՐՑԱԹԵՐԹԻԿՆԵՐ ԸՍՏ ԸՆՏՐՎԱԾ ԽՄԲԵՐԻ



Ա. ՀԱՐՑԱԹԵՐԹԻԿ

Գործատուների հարցման

Հարցման օրը	Բնակավայրը	Հարցազրուցավար

Ընկերության անվանումը և իրավա-կազմակերպչական տեսակը				
	ՄՊԸ 	ՓԲԸ 	ԱԶ 	Այլ (նշել) 
Գործունեության ժամկետը	Մինչև 3 տարի 	3-5 տարի 	5 տարի և ավելի 	
Հասցեն				
Գործունեության ոլորտը (մանրամասն)				
Հարցվողի անուն ազգանունը				
Պաշտոնը				
Կոնտակտային տվյալները	Հեռ.		Էլ.հասցե	

ՄԱՍ 1. ԱՇԽԱՏՈՒԺԻ ԿԱՌՈՒՑՎԱԾՔԸ

1. Աշխատուժի կառուցվածքը առ 01.11.2019թ.

1.1. Միջնակարգ կրթությամբ. Ա- արական, Ի-իգական

Տարիք	15-ից մինչև 25 տարեկան		25-ից մինչև 35 տարեկան		35-ից մինչև 63 տարեկան		63-ից տարեկանից բարձր		Ընդամենը	
Սեռ	Ա	Ի	Ա	Ի	Ա	Ի	Ա	Ի	Ա	Ի
Քանակ										

1.2. Միջին մասնագիտական, ներառյալ՝ նախնական (արհեստագործական) կրթությամբ.

Տարիք	18-ից մինչև 25 տարեկան		25-ից մինչև 35 տարեկան		35-ից մինչև 63 տարեկան		63-ից տարեկանից բարձր		Ընդամենը	
Սեռ	Ա	Ի	Ա	Ի	Ա	Ի	Ա	Ի	Ա	Ի
Քանակ										

1.3. Բարձրագույն կրթությամբ.

Տարիք	18-ից մինչև 25 տարեկան		25-ից մինչև 35 տարեկան		35-ից մինչև 63 տարեկան		63-ից տարեկանից բարձր		Ընդամենը	
Սեռ	Ա	Ի	Ա	Ի	Ա	Ի	Ա	Ի	Ա	Ի
Քանակ										

1.4. Աշխատուժն են արդյոք Ձեր ընկերությունում ուսանողներ/պրակտիկանտներ.

Այո Ոչ

☐ ☐

1.4.1. Աշխատուժն են արդյոք Ձեր ընկերությունում ուսանողներ/շրջանավարտներ իրենց մասնագիտությամբ.

Այո Ոչ

☐ ☐

1.4.2. Եթե այո, ապա լրացրեք հետևյալ աղյուսակը.

հ/հ	Թիրախային մասնագիտություն	Ուսանողների/ շրջանավարտների թվաքանակը
1.		
2.		
3.		
4.		

1.5. Աշխատու՞մ են արդյոք Ձեր ընկերությունում հաշմանդամություն ունեցող անձիք.

Այո

Ոչ

☐
☐

1.5.1. Եթե այո, ապա որքա՞ն (թվաքանակը)

☐

և

ի՞նչ մասնագիտությունների գծով.

1.

2.

3.

4.

1.5.2. Եթե ոչ, ապա պատրա՞ստ եք ընդունել աշխատանքի հաշմանդամություն ունեցող անձանց.

Այո

☐

Ոչ

☐

2. Որո՞նք են 3 առավել պահանջված մասնագիտությունները կամ աշխատանքի տեսակները Ձեր ընկերությունում (ըստ աշխատակիցների թվաքանակի՝ ամենապահանջված մասնագիտությունից կամ աշխատանքի տեսակից սկսած)։

h/h	Մասնագիտության անվանումը/ աշխատանքի տեսակը	Թվաքանակը
1.		
2.		
3.		
4.		
5.		

ՄԱՍ 2. ԿԱՂԵՐԻ ՀՈՍՈՒՆՈՒԹՅՈՒՆՆ ԱՆՑԱԾ 12 ԱՄԻՄՆԵՐԻ ԸՆԹԱՑՔՈՒՄ

3. Ազատվե՞լ են արդյոք Ձեր ընկերությունից աշխատակիցներ նշված ժամանակահատվածում. (01.11.2018-01.11.2019թ.)

Այո

☐

Ոչ

☐

- 3.1. Եթե այո, ապա նշեք նրանց քանակը և ազատվելու պատճառները.

h/h	Աշխատանքից ազատվելու պատճառները	Թվաքանակը
1.	Ցածր աշխատավարձ	
2.	Մասնագիտության փոփոխություն	
3.	Մեկնում երկրից	
4.	Աշխատանքային միջրացիա	

5.	Աշխատանքային պայմաններ	
6.	Հեռացում՝ մասնագիտական պահանջներին չբավարարելու պատճառով	
7.	Այլ պատճառներ	
Ընդամենը		

**4. Ընդունե՞լ եք արդյոք նոր աշխատակիցներ վերջին 6 ամիսների ընթացքում.
(01.05.2019-01.11.2019թ.)**

Այո

Ոչ

☐
☐

Եթե պատասխանը այո է, անցեք 4.1 հարցին, եթե ոչ, ապա անցեք հարց 7-ին

4.1. Եթե այո, ապա որքա՞ն և ի՞նչ տեսակի աշխատանքների համար.

h/h	Աշխատանքի տեսակը	Թվաքանակը
1.		
2.		
3.		
4.		
5.		
Ընդամենը		

5. Ո՞րն է եղել նոր աշխատակիցների ընդունման առաջնային պատճառը (նշել).

1.	Փոխարինող աշխատուժ	
2.	Լրացուցիչ աշխատուժ	
3.	Աշխատանքի ծավալի ավելացում	
4.	Կարճաժամկետ (սեզոնային) աշխատանքների համար	

5.	Այլ/նշել	
----	----------	--

6. Ունեցե՞լ եք արդյոք դժվարություններ թափուր աշխատատեղերը լրացնելու հարցում անցած 6 ամիսների ընթացքում (01.05.2019-01.11.2019թ.)

Այո	Ոչ
☐	☐

Եթե պատասխանը այո է, անցե՞ք 6.1 հարցին, եթե ոչ, ապա անցե՞ք հարց 9-ին

- 6.1. Եթե այո, ապա ո՞ր մասնագիտությունների կամ աշխատանքի տեսակների դեպքում.

1.
2.
3.
4.
5.

7. Ինչպե՞ս է Ձեզ հաջողվել լրացնել թափուր աշխատատեղերը (նշել).

1.	Երկար ու ինտենսիվ որոնումից հետո	
2.	Մասնագիտական որակավորման պահանջների նվազեցումից հետո	
3.	Ժամկետային աշխատակիցների ընդունման միջոցով	
4.	Օտարերկրյա քաղաքացիների ընդունման միջոցով	
5.	Ընկերության աշխատակիցների համար կազմակերպված վերապատրաստման դասընթացների միջոցով	
6.	Չի հաջողվել	
7.	Այլ (նշել)	

8. Ինչպե՞ս են թափուր աշխատատեղերը լրացնելու հետ կապված դժվարություններն ազդել Ձեր ընկերության գործունեության վրա (նշել).

1.	Անհրաժեշտություն առաջացավ հետաձգել կամ մերժել պատվերները	
2.	Անհրաժեշտություն առաջացավ ավելացնել առկա աշխատակազմի աշխատանքի ծավալը	
3.	Ազդեցություն չեն ունեցել	

9. Ձեր կարծիքով, որքա՞ն ժամանակ է անհրաժեշտ անձնակազմի վերապատրաստման համար.

1.	Ուսուցում մինչև 1 շաբաթ տևողությամբ	
2.	Ուսուցում մինչև 1 ամիս տևողությամբ	
3.	Ուսուցում մինչև 3 ամիս տևողությամբ	
4.	Վերապատրաստում մինչև 6 ամիս տևողությամբ	
5.	Դժվարանում եմ պատասխանել	
6.	Այլ/նշել	

ՄԱՍ 3. ԹԱՓՈՒՐ ԱՇԽԱՏԱՏԵՂԵՐ

10. Ունե՞ք արդյոք թափուր աշխատատեղեր.

Այո	Ոչ
☐	☐

Եթե պատասխանը այո է, անցեք 10.1 հարցին

- 10.1. Քանի թափուր աշխատատեղ ունեք՝ ըստ մասնագիտությունների/աշխատանքի տեսակների

h/h	Մասնագիտություն/աշխատանքի տեսակ	Թվաքանակը
1		
2		

3		
4		
5		

11. Քանի՞ թափուր աշխատատեղի հայտարարություններ եք գրանցել տարբեր ուղիներով.

h/h	Հայտարարությունների գրանցման ուղիները	Թվաքանակը
1.	Զբաղվածության պետական գործակալություն	
2.	Աշխատանքի տեղավորման մասնավոր գործակալությունում	
3.	Սոցիալական ցանցերում	
4.	Ընկերների և ծանոթների միջոցով	
5.	Չենք գրանցել	
6.	Այլ (նշել)	

12. Ո՞ր աշխատատեղերի համար են ներկայումս Ձեզ անհրաժեշտ աշխատակիցներ և ո՞ր ժամանակահատվածից (ամիս, ամսաթիվ)

h/h	Աշխատատեղի անվանում	Անհրաժեշտ կրթություն	Թվաքանակ	Աշխատանքի սկիզբ (ամսաթիվ)
1.				
2.				
3.				
4.				
5.				

ՄԱՍ 4. ԸՆԿԵՐՈՒԹՅԱՆ ԿԱՐՃԱԺԱՄԿԵՏ ԵՎ ՄԻՋՆԱԺԱՄԿԵՏ ԾՐԱԳՐԵՐ

13. Ըստ Ձեզ, ի՞նչ հեռանկարներ եք ակնկալում Ձեր բիզնեսի համար առաջիկա 12 ամիսների ընթացքում.

1.	Աճ	
2.	Առանց փոփոխության	
3.	Նվազում	
4.	Լուծարում	
5.	Միացում այլ ձեռնարկության հետ	
6.	Զգիտեմ/չեմ կարող ասել	
7.	Այլ (նշել)	

14. Արդյոք նախատեսում եք նորարարական մեթոդներ կիրառել Ձեր ընկերությունում առաջիկա երեք տարիների ընթացքում, եթե այո ապա որ ուղղություններով (կարող եք նշել մեկից ավելի տարբերակներ).

1.	Սարքավորումների տեխնիկական վերազինում	
2.	Հոսքագծերի ավտոմատացում	
3.	Նորարարության արդյունքում նոր մասնագիտության ներգրավում	
4.	Նոր տեխնոլոգիաների ներդրում	
5.	Այլ (նշել)	

15. Որքանո՞վ կկարողանա Ձեր ընկերությունը բարձրացնել արտադրության ծավալները նախքան աշխատակազմի համալրումը (նշել).

1. մինչև 10% ☐
2. 11%- 20% ☐
3. 21%-ից բարձր ☐

16. Ո՞ր աշխատատեղերի կրճատում է նախատեսվում Ձեր ընկերությունում հաջորդ տարվա ընթացքում. (01.01.2020-01.01.2021թ.)

h/h	Աշխատատեղի անվանումը	Թվաքանակը
1.		
2.		
3.		
4.		
5.		

17. Ո՞ր աշխատատեղերի ավելացում էք նախատեսում հաջորդ տարվա ընթացքում.
(01.01.2020-01.01.2021)

h/h	Աշխատանքի անվանումը	Թվաքանակը
1.		
2.		
3.		
4.		
5.		

18. Կարո՞ղ եք արդյոք նշել, թե ո՞ր աշխատատեղերի ավելացում էք նախատեսում հաջորդ 3 տարիների ընթացքում.

h/h	Աշխատատեղի անվանումը	Թվաքանակը
1.		
2.		
3.		
4.		
5.		

19. Ո՞րն է լրացուցիչ աշխատակիցների անհրաժեշտության հիմնական պատճառը (նշել).

1.	Շրջանառության աճ/Արտադրության ծավալների աճ	
2.	Նոր տեխնոլոգիաների ներդրում	
3.	Նոր ապրանքատեսակների մշակում/արտադրություն	
4.	Շուկաների/պատվիրատուների փոփոխություն	
5.	Կադրերի հոսունություն/համալրում	
6.	Այլ/նշել	

20. Ձեր կարծիքով, ինչպես կփոխվի 3 տարի անց Ձեր ձեռնարկությունում աշխատողների թիվը 2019թ. համեմատությամբ (նշել).

1.	Կավելանա՝ ավելի քան 10 %-ով	
2.	Կավելանա՝ մինչև 10%	
3.	Չի փոխվի	
4.	Կպակասի՝ մինչև 10%	
5.	Կպակասի՝ ավելի քան 10 %-ով	
6.	Չգիտեմ/չեմ կարող ասել	

21. Ինչո՞վ է գրավիչ տվյալ ոլորտը, որում գործունեություն է իրականացնում Ձեր ընկերությունը ((կարելի է ընտրել մի քանի պատասխան).

1.	Բարձր աշխատավարձ	
2.	Մասնագիտությամբ աշխատելու հնարավորություն	
3.	Աշխատանքի կայունություն	
4.	Մասնագիտական աճի հնարավորություն	
5.	Մասնագիտական վերապատրաստման հնարավորություն	
6.	Այլ (նշել)	

ՄԱՍ 5. ՄԱՍՆԱԳԻՏՈՒԹՅԱՆ ԳՈՐԾԱԿԱՆ ՈՒՍՈՒՑՈՒՄ

22. Ինչպե՞ս էք գնահատում մասնագիտական հաստատություններից Ձեր ընկերությունում աշխատանքի ընդունված շրջանավարտների մասնագիտական որակավորումը (նշել).

Պետական հաստատություն			
1.	Գոհ եմ	անցնել հարց 22-ին	
2.	Որոշ չափով գոհ եմ	անցնել հարց 23-ին	
3.	Դժգոհ եմ	անցնել հարց 23-ին	
Մասնավոր հաստատություն			
1.	Գոհ եմ	անցնել հարց 22-ին	
2.	Որոշ չափով գոհ եմ	անցնել հարց 23-ին	
3.	Դժգոհ եմ	անցնել հարց 23-ին	

23. Եթե ընտրել եք 1-ին կետի պատասխանը, **ապա որո՞նք են, Ձեր կարծիքով, Հայաստանի պետական միջին և արհեստագործական մասնագիտական կրթական համակարգի դրական կողմերը (նշել).**

1.	Միջին և արհեստագործական մասնագիտական կրթությունը Հայաստանում պետական ուսումնական հաստատություններում հիմնականում անվճար է	
2.	Միջին և արհեստագործական մասնագիտական կրթությունը Հայաստանում պետական հաստատություններում ավելի բարձր որակ ունի, քան մասնավոր կրթական հաստատություններում	
3.	Միջին և արհեստագործական մասնագիտական հաստատության շրջանավարտին հեշտությամբ կարելի է սովորեցնել այլ մասնագիտություն	
4.	Այլ (նշել)	

24. Եթե ընտրել եք 2 կամ 3 կետերում նշված պատասխանները, **ապա, Ձեր կարծիքով, ի՞նչն է թերի ներկայումս Հայաստանի միջին մասնագիտական կրթությունում (կարելի է նշել մի քանի պատասխան).**

1.	Մասնագիտական տեսական գիտելիքները	
2.	Մասնագիտական գործնական գիտելիքները	
3.	Մասնագիտական հմտությունները	
4.	Աշխատանքի նկատմամբ պատասխանատվության ստանձնումը	
5.	Ճշտապահությունը	
6.	Թիմային աշխատանքը	
7.	Ինքնուրույն մտածելակերպը կամ նախաձեռնողականությունը (սեփական մոդուլով որևէ խնդրի լուծում գտնելը)	
8.	Հաղորդակցվելու ունակությունը	
9.	Ինքնուրույն կրթվելու ունակությունը	
10.	Շարունակական ինքնագարգացումը	
11.	Ձեռնարկատիրական մտածելակերպի բացակայությունը	
12.	Այլ (նշել)	

25. Որքանով եք կարևորում ՄԿՈՒ հաստատության ուսանողի մասնագիտական գործնական ուսուցումը կրթության ընթացքում.

Շատ կարևոր է ☐

Կարևոր է ☐

Կարևոր չէ ☐

26. Ձեր կարծիքով որտե՞ղ պետք է իրականացվի մասնագիտական գործնական ուսուցումը (կարելի է ընտրել մի քանի պատասխան).

1.	ՄԿՈՒ հաստատությունում - առանձին ուսումնական արհեստանոցում	
2.	Ընկերություններում	
3.	Ձեր սեփական ընկերությունում	
4.	Արտերկրում	
5.	Հայաստանում գործող մասնագիտական ոլորտի որևէ արտասահմանյան կազմակերպությունում	
6.	Այլ (նշել)	

27. Նշեք, ո՞ր ՄԿՈՒ հաստատությունների հետ եք համագործակցում.

1.

2.

3.

4.

28. Ի՞նչ ուղղություններով եք համագործակցում ՄԿՈՒ հաստատությունների հետ.

1.	Ուսուցման ծրագրի մշակում	
2.	Ուսուցման ծրագրի արդիականացում	
3.	Պրակտիկայի ծրագրի մշակում	
4.	Աշխատանքային ուսուցում (աշխատավայրում)	
5.	Այլ (նշել)	

29. Ձեր կարծիքով, որքա՞ն պետք է տնի գործնական ուսուցումը լիարժեք մասնագիտական կրթությունն ավարտելու համար.

1.	Չորս ամիս ուսման ժամանակահատվածում	
2.	Տեսական ուսուցումից հետո երկու շաբաթ	
3.	Գերմանական դուալ կրթական համակարգի հիմքով՝ 70% մասնագիտական պրակտիկա և 30% մասնագիտության տեսության ուսուցում քոլեջում	
4.	Ուսման յուրաքանչյուր տարում 2-4 շաբաթ՝ ամառվա արձակուրդների ընթացքում	
5.	Այլ առաջարկ/ նշեք Ձեր առաջարկը	

30. Որքա՞նով եք կարևորում ՄԿՈՒ հաստատության ուսանողի գործնական ուսումնառության ընթացքում համապատասխան որակավորում ունեցող ուսուցիչ-մասնագետի («ուսուցիչ-վարպետի») ուղղորդումը.

Շատ կարևոր է ☐

Կարևոր է ☐

Կարևոր չէ ☐

31. Ի՞նչ որակավորումներ պետք է ունենա «Ուսուցիչ-վարպետը» (կարելի է ընտրել մի քանի պատասխան).

1.	Ինքը լինի ձեռնարկատեր	
1.	Փորձառություն երիտասարդների հետ աշխատանքում	
2.	Դիդակտիկ հմտություններ (իմանա՝ ինչը ինչպես պետք է արվի, ունենա աշխատանքային քայլերը բացատրելու, դրանք ցույց տալու և այնուհետև աշխատանքների իրականացումը հսկելու/ուղղելու ունակություն)	
3.	Հանձնարարությունը տվողների և կատարողների (ՄԿՈւ հաստատության ուսանողներ) միջև համաձայնությունները կառավարելու ունակություն	
4.	Նախկինում որևէ ՄԿՈւ հաստատությունում աշխատանքային փորձ ունենա որպես ուսուցիչ	
5.	Ունենա կազմակերպությունում բոլոր գործընթացների ուսուցման և գործնական պարապմունքների անցկացման իմացություն, ինչպես նաև տիրապետի տվյալ կազմակերպության պահանջներին	
6.	Համապատասխան մասնագիտության համար տեսական կրթական ծրագրի և կազմակերպությունում դրա համապատասխան պրակտիկ կիրառության իմացություն	
7.	Ուսուցիչ-վարպետը պետք է իր որակավորումը մշտապես ընդլայնի (ցանկալի է համապատասխան վկայականներով/դիպլոմներով)	
8.	Այլ (նշել)	

32. Պե՞տք է արդյոք ՄԿՈւ հաստատության ուսանողը ստանա ուսումնական վարձատրություն իր մասնագիտական գործնական ուսուցման ընթացքում.

Այո

Ոչ

☐
☐

32.1. Ո՞վ պետք է վարձատրի ուսանողի մասնագիտական գործնական ուսուցման համար.

1.	Գործատուն	
2.	Ուսանողը	
3.	Պետական որևէ կառույց	
4.	Այլ (նշել)	

32.2. Եթե այո, ապա որքա՞ն պետք է կազմի այդ վարձատրությունը (նշել).

(Իր գործնական ուսումնասիրության ընթացքում ՄԿՈԻ հաստատության ուսանողը որոշակի չափով բարձրացնում է ընկերության արտադրողականությունը: Այդ պատճառով Ձեզ համար որպես ձեռնարկատեր կամ որպես մարդկային ռեսուրսների (ՄՌ) կառավարիչ կարևոր է իմանալ, թե ինչպես եք վարձատրելու ուսանողին իր կողմից ավելացած արժեք ստեղծելու համար):

10 000 ՀՀ դրամ	
մինչև 20 000 ՀՀ դրամ	
մինչև 30 000 ՀՀ դրամ	
Այլ / Որքա՞ն ՀՀ դրամ	

33. Պե՞տք է արդյոք ուսուցիչ-վարպետը ՄԿՈԻ հաստատության ուսանողի մասնագիտության գործնական ուսուցման ընթացքում ստանա լրացուցիչ վարձատրություն.

Այո

Ոչ

☐
☐

33.1. Եթե այո, ապա որքա՞ն պետք է կազմի վարձատրությունը (նշել).

(Ուսման պրակտիկայի ժամանակ վարպետ- ուսուցիչը վերապատրաստում է ՄԿՈԻ հաստատության ուսանողին, ով հավանաբար կարող է Ձեր ընկերության նոր աշխատողը դառնալ: Դա Ձեր ընկերության համար կարող է որոշակի չափով հեռանկարային լինել արտադրողականության բարձրացման առումով: Այդ պատճառով Ձեզ համար որպես ձեռնարկատեր կամ որպես ՄՌ-կառավարիչ կարևոր է իմանալ, թե ինչպես եք վարձատրելու վարպետ- ուսուցչին ավելացած արժեք ստեղծելու համար):

20 000 ՀՀ դրամ	
մինչև 50 000 ՀՀ դրամ	
մինչև 100 000 ՀՀ դրամ	
Այլ / Որքան՝ ՀՀ դրամ	

34. Առաջարկում եք արդյոք ներկայումս մասնագիտական գործնական պարապմունք ՄԿՈՒ հաստատության ուսանողներին.

Այո

Ոչ

☐
☐

35. Կառաջարկե՞ք արդյոք ՄԿՈՒ հաստատության ուսանողներին մասնագիտական պրակտիկա անցկացնել Ձեր ընկերությունում.

Այո

Ոչ

☐
☐

36. Խնդրում ենք առավել մանրամասն նկարագրեք պրակտիկայի անցկացման գործընթացը (կարելի է ընտրել մի քանի պատասխան).

h/h		Այո	Ոչ
1.	Պրակտիկանտը գործնական պարապմունքի սկզբում ստանում է տեղեկատվություն ընկերության գործընթացների մասին		
2.	Պրակտիկանտի հետ անցկացվում է անհատական հարցազրույց		
3.	Պրակտիկանտին տրամադրվում է վարպետ- ուսուցիչ (կամ մեկ այլ համապատասխան մասնագետ)՝ նրան ուղղորդելու հարցերի համար		
4.	Ակնկալվում է, որ պրակտիկանտը կդիմի ֆորմալ ձևով, օր.՝ կներկայացնի CV, ընկերության հետ աշխատելու մոտիվացիոն		

	նամակ, բնութագրեր այլ անձանցից /աշխատավայրերից կամ ՄԿՈՒ հաստատությունից)		
5.	Պրակտիկայի ժամկետը կազմում է 2-4 շաբաթ		
6.	Պրակտիկայի ժամկետը կազմում է 1 ամսից ավել (և կարող է ընթանալ նաև ուսումնական արձակուրդների ժամանակ)		
7.	Աշխատանքի դրական գնահատականի դեպքում պրակտիկանտը ստանում է համապատասխան վարձատրություն		
8.	Պրակտիկայի տեղեր տրամադրելիս, հնարավոր է ապագա աշխատողներին աշխատանքի ընդունելուց առաջ տրամադրվի փորձաշրջան՝ ընկերությունում հետագա աշխատանքի համար նրանց նախապատրաստելու նպատակով		
9.	Գրանցվել ՄԿՈՒ հաստատությունների և ընկերությունների միջև ստեղծվելիք պրակտիկայի տեղերի տրամադրման վերաբերյալ տվյալների բազայում ընդգրկվելու համար		

37. Ձեր ակնկալիքները մասնագիտական գործնական կրթությունից.

	Այո	Ոչ
Ակնկալվում է ունենալ ավելի լավ որակավորված սկսնակ մասնագետ, որպես ապագա աշխատող՝ լրացուցիչ պրակտիկա (կամ դուալ մասնագիտական ուսուցում) անցնելուց հետո		
Այլ/ նշել		

38. Պատրաստ եք արդյո՞ք մեկ օրով բացել Ձեր ընկերության դռները պատանիների (և/կամ ծնողների) և ՄԿՈՒ հաստատության ներկայացուցիչների համար՝ որպես պոտենցիալ գործատու («Մասնագիտական կողմնորոշման օր» կազմակերպելու համար).

Այո

Ոչ

☐
☐

39. Ի՞նչ աջակցություն եք ակնկալում ընկերության զարգացման ուղղությամբ (ոչ ֆինանսական). (կարելի է ընտրել մի քանի պատասխան).

1.	Գործատուների/դեկավար անձնակազմի վերապատրաստում	
----	--	--

2.	Գործատուների/ղեկավար անձնակազմի ուղղորդում (mentoring, coaching)	
3.	Աշխատակիցների մասնագիտական վերապատրաստում	
4.	ՄԿՈՒ հաստատություններից շրջանավարտների ուղղորդում	
5.	Այլ (նշել)	

Ի՞նչ ակնկալիքներ/առաջարկություններ ունեք ՄԿՈՒ ոլորտի բարելավման ուղղությամբ.

 --

 --

 --

 --

ՇՆՈՐՀԱԿԱԼՈՒԹՅՈՒՆ ՄԱՄՆԱԿՑՈՒԹՅԱՆ ՀԱՄԱՐ

Բ. ՀԱՐՑԱԹԵՐԹԻԿ

ՄԿՈՒ հաստատությունների ղեկավար անձնակազմի հարցման

Հարցման օրը	Բնակավայրը	Հարցազրուցավար

ՄԿՈՒ հաստատության անվանումը				
Հասցեն				
Վերոնշյալ ոլորտներում դասավանդվող մասնագիտությունները				
Հարցվողի անուն ազգանունը				
Պաշտոնը				
Աշխատանքային ստաժը ընդամենը, այդ թվում՝ տվյալ ուսումնական հաստատությունում				
Կոնտակտային տվյալները	Հեռ.		Էլ.հասցե	

1. Թվարկվածից ո՞րն եք օգտագործում դասընթացներին նախապատրաստվելու և դրանք կազմակերպելու համար (կարող եք նշել բոլոր համապատասխանող կետերը).

1.	Կրթական ծրագիրը	
2.	Ձեր կողմից գրված գրքերը, ձեռնարկները	
3.	Դասագրքեր օտար լեզուներով	
4.	Գիտական գրականություն (հոդվածներ, գրքեր) հայերեն	
5.	Ուսուցիչների համար հրատարակված ուսումնական նյութեր	
6.	Էլեկտրոնային ուսումնական նյութեր	
7.	Էլեկտրոնային տվյալների շտեմարաններ	
8.	Պրեզենտացիաներներ, սլայդեր, դիտողական ձեռնարկներ, մակետներ	
9.	Արտադրական սարքավորումներ	

10.	Լաբորատոր սարքավորումներ	
11.	Համակարգչային ծրագրեր	
12.	Թվարկվածից ոչ մեկը	
13.	Այլ (նշել)	

2. Ձեր դասընթացների ծանրաբեռնվածության n° ը մասն են կազմում ներքոնշյալները (պատասխանների գումարը պետք է կազմի 100%).

1.	Դասախոսություններ	%
2.	Մեմինարներ	%
3.	Գործնական պարապմունքներ (ներառյալ ստեղծագործական, լաբորատոր և այլն)	%
4.	Այլ (նշել)	%
	Ընդամենը	100%

3. Ձեր կողմից անցկացվող սեմինարներում և գործնական պարապմունքներում ինչքանով է նախատեսված ուսանողների ներգրավվածությունը ներքոնշյալ գործողություններում (կարող եք նշել մեկական պատասխան յուրաքանչյուր տողում).

		Մինչև 30%	30 %-ից մինչև 70%	Ավելի քան 70%	Սեմինարներ և գործնական պարապմունքներ չենք անցկացնում
1.	Ուսանողների խմբային աշխատանք, առաջադրանքներ կամ նախագծեր կատարելու նպատակով				
2.	Ուսանողների անհատական գործնական աշխատանք (խնդիրների լուծում, լաբորատոր աշխատանք)				
3.	Ուսանողների ելույթներ կամ պրեզենտացիաներ				
4.	Ուսումնասիրվող հարցի վերաբերյալ ուսանողների կողմից տեղեկատվության ինքնուրույն որոնում				
5.	Ուսանողների մասնակցությունը քննարկումներին				
6.	Ուսանողների կողմից տեսական գիտելիքների օգտագործումը գործնական խնդիրների լուծման համար				

4. Ինչպե՞ս կգնահատեք Ձեր ուսումնական հաստատությունում առկա ռեսուրսների և հնարավորությունների որակը (կարող եք նշել մեկ պատասխան յուրաքանչյուր տողում).

		Լավ	Բավարար	Վատ	Զուներք
1.	Վարչական անձնակազմ				
2.	Դասավանդող անձնակազմ				
3.	Կրթական ծրագրեր				
4.	Ուսումնական և ուսումնամեթոդական գրականություն				
5.	Համակարգիչներ և այլ տեղեկատվական սարքեր				
6.	Համակարգչային ծրագրեր և տվյալների շտեմարաններ				
7.	Ինտերնետի հասանելիություն				
8.	Ուսումնական տարածքներ				
9.	Կահույք և գույք				
10.	Ուսումնական սարքավորումներ				
11.	Արտադրական սարքավորումներ				
12.	Այլ (նշեք)				

5. Ունե՞ք արդյոք գործնական ուսուցման և արտադրական պրակտիկայի կազմակերպման համար անհրաժեշտ արտադրական սարքավորումներ/ լաբորատոր բազա.

1.	Անհրաժեշտ սարքավորումները առկա են	
2.	Անհրաժեշտ սարքավորումները բավարար չեն (բացակայում են), անհրաժեշտ է լինում սարքավորումներ ներգրավել այլ կրթական հաստատություններից	
3.	Անհրաժեշտ սարքավորումները բավարար չեն (բացակայում են), անհրաժեշտ է լինում օգտագործել ձեռնարկությունների սարքավորումները	
4.	Անհրաժեշտ սարքավորումները բավարար չեն, և այլ ուսումնական հաստատությունների կամ ձեռնարկությունների ռեսուրսները ներգրավելու հնարավորություն չկա	
5.	Այլ (նշեք)	

6. Գնահատե՞ք արտադրական սարքավորումների / լաբորատոր բազայի վիճակը, որը օգտագործվում է ուսանողների ուսուցման համար (նշել մեկ պատասխան).

1.	Հիմնականում ժամանակակից սարքավորումներ են, որոնք համապատասխանում են տեխնոլոգիաների զարգացման համաշխարհային մակարդակին	
2.	Հիմնականում ժամանակակից սարքավորումներ են, որոնք համապատասխանում են ձեռնարկություններում օգտագործվող տեխնոլոգիաներին	
3.	Հիմնականում հնացած սարքավորումներ են	
4.	Այլ (նշեք)	

7. Ի՞նչ ուսումնական սարքավորումներ են օգտագործում (ուսումնասիրում) Ձեր ուսանողները (կարող եք նշել բոլոր համապատասխանող պատասխանները).

1.	Ստիմուլյատորներ և տրենաժորներ	
2.	Լաբորատոր սարքավորումներ	
3.	Արտադրական սարքավորումներ	
4.	Գործնական պարապմունքների անցկացման համար նախատեսված տարածք	
5.	Համակարգիչներ	
6.	Մասնագիտացված համակարգչային ծրագրեր և տվյալների շտեմարաններ	
7.	Չեն օգտագործում/չեն ուսումնասիրում նման սարքավորումներ	
8.	Այլ(ներ)	

8. Ինչպե՞ս եք համագործակցում գործատուների հետ (կարող եք նշել բոլոր համապատասխանող պատասխանները).

	Գործատուները.	
1.	Կազմակերպում են դասընթացներ ձեռնարկությունների արտադրական սարքավորումների կիրառմամբ	
2.	Մասնակցում են կրթական ծրագրերի և ստանդարտների մշակմանը և քննարկմանը	
3.	Մասնակցում են ուսանողների գիտելիքների գնահատման ցուցանիշների մշակմանը	
4.	Մասնակցում են որակավորման քննություններին	
5.	Պրակտիկայի հնարավորություն ուսանողների համար	
6.	Վերապատրաստման հնարավորություն դասավանդողների համար	
7.	Իրականացնում են մասնագետների պատրաստման նպատակային պատվեր	
8.	Մասնակցում են ուսուցիչների աշխատանքի գնահատման ցուցանիշների մշակմանը	
9.	Հովանավորում են ուսումնական հաստատությանը	
10.	Աշխատանքի են ընդունում շրջանավարտներին	
11.	Չեն մասնակցում ուսումնական հաստատության գործունեությանը	
12.	Չգիտեմ՝ համագործակցում են, թե ոչ	
13.	Այլ (ներ)	

9. Որո՞նք են ՄԿՈՒ հաստատությունների և գործարարների համագործակցության հիմնական խնդիրները.

1.	Ուսանողների մասնագիտական գիտելիքների/հմտությունների անհամապատասխանությունը գործարարի պահանջներին	
2.	Ուսանողների պրակտիկայի կազմակերպման վերաբերյալ առաջարկության բացակայություն գործարարի կողմից	
3.	Տեղեկատվության բացակայություն միմյանց վերաբերյալ	
4.	Այլ(ներ)	

10. Ձեր կարծիքով, որքանո՞վ է արդյունավետ ուսումնական հաստատության համագործակցությունը գործատուների հետ (կարող եք նշել մեկ պատասխան):

1.	Շատ արդյունավետ	
----	-----------------	--

2.	Բավականին արդյունավետ	
3.	Ոչ բավականաչափ արդյունավետ	
4.	Բացարձակապես անարդյունավետ	

11. Ծանոթ եք արդյոք Հայաստանում ուսուցման դուալ համակարգին/աշկերտությանը (կարող եք նշել մեկ պատասխան).

1.	Այո, լավ ծանոթ եմ	
2.	Այո, լսել եմ, սակայն մանրամասները չգիտեմ	
3.	Ոչ, ծանոթ չեմ	

12. Արդյո՞ք Ձեր ուսումնական հաստատությունում կիրառվում է ուսուցման դուալ համակարգը/աշկերտությունը: Տեղյա՞կ եք Ձեր մարզի մեկ այլ ուսումնական հաստատության ներգրավվածության մասին (կարող եք նշել երկու պատասխան).

1.	Այո, ներգրավված է ուսուցման դուալ համակարգում	
2.	Ներգրավված է մեր մարզի մեկ այլ ուսումնական հաստատություն	
3.	Ոչ, ոչ մեր, ոչ մեր մարզի այլ ուսումնական հաստատություն ներգրավված չէ	
4.	Այլ (նշել)	

13. Եթե կիրառում եք ուսուցման դուալ համակարգում/աշկերտությունը , ապա օգտակար եք համարում արդյոք այն Ձեր հաստատության համար (կարող եք նշել մեկ պատասխան).

1.	Միանշանակ այո	
2.	Ավելի շատ, այո	
3.	Ավելի շատ , ոչ	
4.	Միանշանակ, ոչ	

14. Ուսումնական հաստատությունների համար ի՞նչ օգուտ կարող է ապահովել մասնակցությունը ուսուցման դուալ համակարգին/աշկերտությանը (կարող եք նշել բոլոր համապատասխանող պատասխանները).

1.	Կբարձրանա շրջանավարտների աշխատանքի տեղավորման հնարավորությունը	
2.	Կբարձրանա ուսումնական հաստատության վարկանիշը	
3.	Կբարձրանա ուսումնական ծրագրերի որակը	
4.	Կբարձրանա ուսուցիչների մասնագիտական մակարդակը	
5.	Կբարձրանա ուսուցման գործընթացի նյութատեխնիկական ապահովվածությունը	
6.	Առանձնակի առավելություն չկա	
7.	Այլ (նշել)	

15. Ինչո՞ւ եք համարում ուսուցման դուալ համակարգը/աշկերտությունը ոչ օգտակար (կարող եք նշել բոլոր համապատասխանող պատասխանները).

1.	Անհրաժեշտություն է առաջանում լիովին վերակառուցել կրթական գործընթացը, ծրագրերը	
----	---	--

2.	Մեր ուսումնական հաստատության ծառայությունները առանց այդ էլ պահանջված են	
3.	Այս նախաձեռնությունը կարող է մնալ միայն գաղափարների մակարդակում, որոնք իրականում չեն իրականացվի	
4.	Ընկերությունները կարող են գործել անբարեխիղճ, չապահովելով դասընթացի իրենց մասնաբաժինը	
5.	Ուսուցման դուրս համակարգին մասնակցելու համար կպահանջվի բազմաթիվ իրավական, վարչական ընթացակարգեր	
6.	Տվյալ ոլորտում գործող ընկերություններ չկան կամ բավարար չեն	
7.	Այլ (նշել)	

16. Օժանդակո՞ւմ եք արդյոք Ձեր շրջանավարտներին աշխատանք գտնելու հարցում.

Այո	Ոչ
☐	☐

17. Եթե այո, ապա ինչպե՞ս եք օժանդակում նրանց աշխատանք գտնելու հարցում.

1.	Համագործակցելով գործատուների հետ	
2.	Աշխատանքի տեղավորման պետական կառույցների միջոցով/ Զբաղվածության պետական գործակալության	
3.	Աշխատանքի տեղավորման ոչ պետական կազմակերպությունների միջոցով (կադրային կենտրոններ, աշխատանքի տեղավորման գործակալություններ և այլ)	
4.	Տեղեկատվության տրամադրելով երկրում իրականացվող ծրագրերի վերաբերյալ	
5.	Անձնական կապեր	
6.	Այլ(նշել)	

18. Որքանո՞վ է արդյունավետ այդ օժանդակությունը Ձեր շրջանավարտների համար.

Արդյունավետ	Ոչ արդյունավետ
☐	☐

19. Կարո՞ղ նշել, Ձեր ուսումնական հաստատության շրջանավարտների ո՞ր մասն է կարողացել աշխատանքի տեղավորվել կամ շարունակել ուսումը (տոկոսներով).

1.	Աշխատում են մասնագիտությամբ	%
2.	Աշխատում են այլ մասնագիտությամբ	%

3.	Չեն կարող աշխատանք գտնել	%
4.	Ընդունվել են բարձրագույն ուսումնական հաստատություն	%

20. Ձեր կարծիքով, ընդհանուր և մասնագիտական ինչպիսի՞ կարողություններ/ունակություններ չեն բավարարում Ձեր շրջանավարտներին աշխատանք գտնելու համար (կարող եք նշել բոլոր համապատասխանող պատասխանները).

1.	Աշխատանքի հետ կապված մասնագիտական (տեխնիկական) հմտություններ	
2.	Օտար լեզվի իմացություն	
3.	Այլ մարդկանց հետ շփվելու/ համագործակցելու ունակություն	
4.	Ինքնուրույն աշխատելու ունակություն	
5.	Աշխատանքի ընթացքում ծագած խնդիրները ինքնուրույն լուծելու կարողություն	
6.	Սովորելու ունակություն	
7.	Համակարգչային գիտելիքներ/ հմտություններ	
8.	Աշխատանքային կարգապահության պահպանում (աշխատանքային գրաֆիկ, դեկավարության հանձնարարությունների ժամանակին և որակով կատարում և այլ)	
9.	Նախաձեռնողականության դրսևորում	
10.	Բոլոր հմտությունները բավարար են	
11.	Պրակտիկ հմտություններ	
12.	Այլ(նշել)	

Ի՞նչ ակնկալիքներ/առաջարկություններ ունեք ՄԿՈՒ ոլորտի բարելավման ուղղությամբ.

.....

.....

.....

.....

.....

ՇՆՈՐՀԱԿԱԼՈՒԹՅՈՒՆ ՄԱՍՆԱԿՑՈՒԹՅԱՆ ՀԱՄԱՐ



Գ. ՀԱՐՑԱԹԵՐԹԻԿ

ՄԿՈՒ ուսանողների հարցման

Հարցման օրը	Բնակավայրը	Հարցազրուցավար

Ուսանողի անուն ազգանուն				
ՄԿՈՒ հաստատության անվանումը				
Ո՞ր կուրսում եք սովորում				
Ի՞նչ մասնագիտությամբ				
Կոնտակտային տվյալները	Հեռ.		Էլ.հասցե	

1. Ինչու՞ եք ընտրել տվյալ մասնագիտությունը.

h/h	Չափանիշներ	Նշում
1.	Հետազայում հարմար աշխատանքային գրաֆիկ	
2.	Գրավիչ մասնագիտություն	
3.	Բարձր աշխատավարձ	
4.	Ծնողների և/կամ այլոց խորհուրդ	
5.	Հեղինակավոր և պահանջված մասնագիտություն	
6.	Ընտանիքում նման մասնագետի առկայություն	
7.	Աշխատանք գտնելու հնարավորություն	
8.	Տվյալ մասնագիտությանը հեշտ է տիրապետել	

9.	Մասնագիտական առաջընթաց	
10.	Պատահական ընտրություն	
11.	Այլ (նշել)	

2. Ինչպե՞ս եք գնահատում ուսուցման որակը հետևյալ տեսանկյուններից (յուրաքանչյուր տողում նշել միայն մեկ պատասխան)․

		Լավ	Բավարար	Վատ	Դժվարա- նում եմ պատաս- խանել
1.	Ուսումնական ծրագիրը				
2.	Դասավանդման մեթոդաբանությունը				
3.	Ծրագրի տեսական մասի մատուցման մատչելիությունը				
4.	Գործնական դասընթացների որակը և ժամանակահատվածը				
5.	Տեսական և գործնական ծրագրերի համամասնությունը				
6.	Ձեռք բերված մասնագիտական կարողությունների և գործնական հմտությունների մակարդակը				
7.	Գործնական դասընթացների համար նախատեսված ժամանակակից սարքավորումների և տեխնոլոգիաների առկայությունը				
8.	Ստացված գիտելիքների կիրառելիությունը աշխատավայրում				

3. Ինչքանո՞վ են ժամանակակից այն սարքավորումներն ու տեխնոլոգիաները, որոնք Դուք ուսումնասիրում եք ուսուցման ընթացքում (կարող եք նշել միայն մեկ պատասխան)․

1.	Ամենաժամանակակից տեխնոլոգիաներն են, որոնք իրականում դեռ չեն կիրառվում	
2.	Ժամանակակից տեխնոլոգիաներն են, որոնք օգտագործում են առաջատար ընկերությունները	
3.	Բավականաչափ ժամանակակից են և կիրառվում են, սակայն գոյություն ունեն առավել ժամանակակից սարքավորումներ և տեխնոլոգիաներ	
4.	Բավականին հին են և շուկայում արդեն ներկայացված չեն	
5.	Չգիտեմ, չեմ կարող գնահատել	

4. Ի՞նչ եք ուսումնասիրում և օգտագործում ուսուցման ընթացքում (կարող եք նշել մի քանի պատասխան).

h/h	Անվանումը	Նշում
1.	Միմուլյատորներ և տրենաժորներ	
2.	Լաբորատոր սարքավորումներ	
3.	Արտադրական սարքավորումներ	
4.	Գործնական պարապմունքների անցկացման համար նախատեսված տարածք	
5.	Համակարգիչներ	
6.	Մասնագիտական համակարգչային ծրագրեր և տվյալների շտեմարաններ	
7.	Չենք ուսումնասիրում և օգտագործում ուսուցողական սարքավորումներ	
8.	Այլ (նշել)	

5. Բավարա՞ր է արդյոք ժամանակը ուսումնասիրելու այն սարքավորումներն ու տեխնոլոգիաները, որոնք հետագայում օգտագործելու եք Ձեր աշխատանքում.

1.	Ժամանակը բավական է և դասընթացների և պրակտիկայի համար	
2.	Բավական է դասընթացի համար, սակայն պրակտիկան մակերեսային է կամ ընդհանրապես բացակայում է	
3.	Պրակտիկան բավականաչափ է, բայց բացակայում են դրանց օգտագործման համար անհրաժեշտ հիմնարար գիտելիքները	

4.	Բավարար չեն ոչ տեսական դասընթացները, ոչ պրակտիկան	
----	---	--

6. Ունեցե՞լ եք արդյոք արտադրական պրակտիկա սովորելու ընթացքում.

Այո

☐

Ոչ

☐

7. Ինչքա՞ն է կազմել Ձեր պրակտիկայի տևողությունը (քանի շաբաթ).
 _____ շաբաթ

8. Որնե՞ս ազդեցություն ունեցե՞լ է արտադրական պրակտիկան Ձեր հմտությունների զարգացման վրա.

Այո

☐

Ոչ

☐

9. Ձեր կարծիքով, ո՞ր հմտությունների վրա է ազդել մասնակցությունը արտադրական պրակտիկային. (Կարող եք նշել բոլոր համապատասխանող պատասխանները).

1.	Աշխատանքի հետ կապված մասնագիտական (տեխնիկական) հմտություններ	
2.	Այլ մարդկանց հետ շփվելու/ համագործակցելու ունակություն	
3.	Ինքնուրույն աշխատելու ունակություն	
4.	Աշխատանքի ընթացքում ծագած խնդիրները լուծելու ունակություն	
5.	Սովորելու ունակություն	
6.	Աշխատանքային կարգապահության պահպանում (աշխատանքային գրաֆիկ, դեկավարության հանձնարարականների ժամանակին և որակով կատարում և այլ)	
7.	Նախաձեռնողականության դրսևորում	
8.	Հասկացողություն ընտրված մասնագիտության մասին	

9.	Հակվածություն աշխատանքի նկատմամբ	
10.	Այլ (նշել)	

10. Ձեր կարծիքով, ի՞նչն է առավել կարևորում գործատուն աշխատանքի ընդունելիս (կարող եք նշել ոչ ավելի, քան 2-3 պատասխան)։

1.	Մասնագիտական բարձր գիտելիքները և ունակությունները	
2.	Թիմային աշխատանքի ունակությունը	
3.	Ինքնուրույն աշխատելու ունակությունը	
4.	Դժվարություններ հաղթահարելու ունակությունները	
5.	Ինքնագարգացման ձգտումը	
6.	Նախաձեռնողականության դրսևորում	
7.	Աշխատանքային կարգապահությունը (աշխատանքային գրաֆիկ, ղեկավարության հանձնարարությունների ժամանակին և որակով կատարում և այլն)	
8.	Աշխատանքային փորձառությունը	
9.	Կրթական հաստատության հեղինակությունը	
10.	Անձնական կապերը	
11.	Այլ (նշել)	

11. Ի՞նչ ծրագրեր ունեք ուսումն ավարտելուց հետո.

1.	Աշխատել մասնագիտությամբ	
2.	Աշխատել այլ մասնագիտությամբ	
3.	Ստանալ բարձրագույն կրթություն	
4.	Դեռ չգիտեմ	

12. Օժանդակում ե՞ք արդյոք ՄԿՈՒ հաստատությունը Ձեզ աշխատանք գտնելու հարցում.

Այո

Ոչ

☐
☐

13. Եթե այո, ապա ինչպե՞ս է օժանդակում.

1.	Համագործակցելով գործատուների հետ	
2.	Աշխատանքի տեղավորման պետական կառույցների միջոցով/ Զբաղվածության պետական գործակալության	
3.	Աշխատանքի տեղավորման ոչ պետական կազմակերպությունների միջոցով (կադրային կենտրոններ, աշխատանքի տեղավորման գործակալություններ և այլ)	
4.	Տեղեկատվության տրամադրելով երկրում իրականացվող ծրագրերի վերաբերյալ	
5.	Անձնական կապերի միջոցով	
6.	Այլ(նշել)	

14. Ձեր կարծիքով, ի՞նչ է Ձեզ անհրաժեշտ աշխատանք գտնելու համար (Կարող եք նշել ոչ ավելի, քան 2-3 պատասխան)

1.	Մասնագիտական բարձր գիտելիքներ և ունակություններ	
2.	Հաղորդակցման ունակություններ	
3.	Թիմային աշխատանքի ունակություն	
4.	Ինքնուրույն աշխատելու ունակություն	
5.	Աշխատանքի ընթացքում ծագած խնդիրները ինքնուրույն լուծելու կարողություն	
6.	Սովորելու կարողություն	
7.	Ինքնագարգացման ձգտում	
8.	Նախաձեռնողականություն	
9.	Աշխատանքային կարգապահություն աշխատանքային գրաֆիկ, ղեկավարության հանձնարարությունների ժամանակին և որակով կատարում և այլ)	
10.	Աշխատանքային փորձ	
11.	Անձնական կապեր	
12.	Այլ (նշել)	

15. Ո՞ր միջոցներն են առավել արդյունավետ ուսումնական արտելուց հետո աշխատանք որոնելու/գտնելու համար.

1.	Ուսումնական հաստատության խորհրդատվությունն ու ուղղորդումը	
2.	Զբաղվածության կենտրոնի աջակցությունը	
3.	Անձնական կապերը	
4.	Անձնական նախաձեռնությունը	
5.	Մասնակցությունը աշխատանքային տոնավաճառներին	
6.	Այլ (նշել)	

16. Ի՞նչ աշխատավարձ եք ակնկալում ստանալ.

1.	մինչև 50 հազ. դրամ	
2.	50-100 հազ. դրամ	
3.	Դժվարանում եմ պատասխանել	
4.	Այլ (նշել)	

Ի՞նչ ակնկալիքներ/առաջարկություններ ունեք ՄԿՈւ ոլորտի բարելավման ուղղությամբ.

.....

.....

ՇՆՈՐՀԱԿԱԼՈՒԹՅՈՒՆ ՄԱՄՆԱԿՑՈՒԹՅԱՆ ՀԱՄԱՐ

ՀԱՎԵԼՎԱԾ 2. Հարցված ընկերությունների ցանկը

h/h	Ընկերության անվանումը	Հասցեն	Գործունեության ոլորտը	Ոլորտ	Հարցվողի անուն ազգանունը
1.	«Կումայրի Կարպետ» ՍՊԸ	Գործարանային 5գ փող., ք. Գյումրի, Շիրակ մարզ, ՀՀ	Ձեռագործ գորգերի արտադրություն	S	Հեղինե Ադամյան
2.	«Նան-Կաթ» ՍՊԸ	Գործարանային 5գ փող., ք. Գյումրի, Շիրակ մարզ, ՀՀ	Պանրի արտադրություն	ԳՄ	Հեղինե Ադամյան
3.	Հասմիկ Խաչատրյան ԱԶ	Սայաթ-Նովա 13 փող., ք. Գյումրի, Շիրակ մարզ, ՀՀ	Կարի արտադրություն	S	Հասմիկ Խաչատրյան
4.	Աշոտ Հարությունյան ԱԶ	Տերյան 7 փող., ք. Գյումրի, Շիրակ մարզ, ՀՀ	Զուգագուլպաների արտադրություն	S	Աշոտ Հարությունյան
5.	Նարինե Մինասյան ԱԶ	Գործարանային 44ա փող., ք. Գյումրի, Շիրակ մարզ, ՀՀ	Ձեռագործ տիկնիկների արտադրություն՝ «Նարո-Դոլս»	S	Նարինե Մինասյան
6.	Հասմիկ Սահակյան ԱԶ	Փանյան 1/4 փող., ք. Գյումրի, Շիրակ մարզ, ՀՀ	Կարի արտադրություն	S	Ալեքսան Գյուլբեկյան
7.	«Արմտեքս Գրուպ» ՍՊԸ	Խմելնիցկի 1ա փող., ք. Գյումրի, Շիրակ մարզ, ՀՀ	Տեքստիլ արտադրություն	S	Ռոման Զիրոյան
8.	«Կարմեն Տեքստիլ» ՍՊԸ	Սավոյան 3/3 փող., ք. Գյումրի, Շիրակ մարզ, ՀՀ	Սպորտային հագուստի արտադրություն	S	Կարեն Հովհաննիսյան
9.	Հակոբյան Ռուստամ ԱԶ	Անի թաղամաս, 10 շենք, բն., 25, ք. Գյումրի, Շիրակ մարզ, ՀՀ	Կարի արտադրություն	S	Ռուստամ Հակոբյան
10.	Անուշ Սարոյան ֆիզ. անձ	Գորկու 67 փող., ք. Գյումրի, Շիրակ մարզ, ՀՀ	Երեկոյան, հարսանեկան զգեստների մոդելավորում՝ «Anes Fashion»	S	Անուշ Սարոյան
11.	«Հայկական կաթ» ԳԿ	Հայկավան համայնք 3/19, Շիրակի մարզ, ՀՀ	Կաթի վերամշակում՝ պանրի, կարագի, կաթի սերի արտադրություն	ԳՄ	Սամվել Ոսկանյան

12.	«ԱՆԴ-Վ» ՍՊԸ	գ. Կրաշեն, Շիրակի մարզ, ՀՀ	Տոհմային այծերուծություն, այծի կաթի վերամշակում	ԳՄ	Արթուր Ստեփանյան
13.	«Մանթաշի Միլենա» ԳԿ	գ. Մեծ Մանթաշ, Շիրակի մարզ, ՀՀ	Կաթի վերամշակում	ԳՄ	Սիրանուշ Անդրիասյան
14.	Դավիթ Սեխլեյան ֆիզ. անձ	գ. Փանիկ, փող. 10, 26 տուն, Շիրակի մարզ, ՀՀ	Կաթի վերամշակում՝ պանրի, կարագի, յուղի արտադրություն	ԳՄ	Դավիթ Սեխլեյան
15.	«Ամասիայի գլխավոր պանրի գործարան» ՍՊԸ	գ. Ամասիա, Շիրակի մարզ, ՀՀ	Պանրի արտադրություն	ԳՄ	Սերգեյ Մանուկյան
16.	Կարինե Մարտիրոսյան ֆիզ. անձ	Շահումյան 169, ք. Գյումրի, Շիրակի մարզ, ՀՀ	Անհատական կարի պատվեր՝ «Դեկոր» նորաձևության տուն	Տ	Կարինե Մարտիրոսյան
17.	«Լենտեքս» ՍՊԸ	Վ. Սարգսյան 111/3 փող., ք. Գյումրի, Շիրակի մարզ, ՀՀ	Գուլպաների և տրիկոտաժի արտադրություն	Տ	Մուսաննա Աստոյան
18.	«ՍԱՍՍՏԵՔՍ» ՍՊԸ	գ. Ամասիա, Շիրակի մարզ, ՀՀ	Տեքստիլ արտադրություն	Տ	Ջենմա Տոնոյան
19.	«Արթիկի ՓՀԿ» ՍՊԸ	Գազարինի փող., ք. Մարալիկ, Շիրակի մարզ, ՀՀ	Տեքստիլ արտադրություն	Տ	Տիգրան Գասպարյան
20.	«Էպսիլոն Բնվեսթ» ՍՊԸ	Կոմիտաս 3/5 փող., ք. Գյումրի, Շիրակի մարզ, ՀՀ	Տեքստիլ արտադրություն	Տ	Տիգրան Գասպարյան
21.	Ռոբերտ Գևորգյան ԱԶ	Պարույր Սևակի 18 փող., ք. Գյումրի, Շիրակի մարզ, ՀՀ	Կոշիկի արտադրություն	Տ	Ռոբերտ Գևորգյան
22.	Լևոն Եղիկյան ԱԶ	Ղարսի խճուղի 29/3 փող., ք. Գյումրի, Շիրակի մարզ, ՀՀ	Կոշիկի արտադրություն	Տ	Արթուր Եղիկյան
23.	«Միասին» հիմնադրամ	Գ. Նժդեհի 19 փող., ք. Գյումրի, Շիրակի մարզ, ՀՀ	Հացի արտադրամաս	ԳՄ	Ռիմա Խաչատրյան
24.	Մարինա Հղաթյան ԱԶ	Մ. Մկրտչյան 31 փող., ք. Գյումրի, Շիրակի մարզ, ՀՀ	Կոշիկի արտադրություն	Տ	Մարինա Խղաթյան
25.	Մերի Մելիքյան ֆիզ. անձ	Սունդուկյան 54 փող., ք. Գյումրի, Շիրակի մարզ, ՀՀ	Թաղիքի/քեչայի արտադրություն	Տ	Մերի Մելիքյան

26.	Արփինե Սասունյան ֆիզ. անձ	Բագրատունյաց 8/7 փող., ք. Գյումրի, Շիրակի մարզ, ՀՀ	Կարի, դիզայնի կենտրոն՝ «ARPI Fashion»	S	Արփինե Սասունյան
27.	Ռուզաննա Ղանդիլյան ԱԶ	Գորկու 72Ա փող., ք. Գյումրի, Շիրակի մարզ, ՀՀ	Մանկական հագուստի արտադրություն «Vallini kids»	S	Ռուզաննա Ղանդիլյան
28.	«Արեգնաշող» կոոպերատիվ	գ. Արափի, 4-րդ փ., տ. 10, Շիրակի մարզ, ՀՀ	Սերմերի, ձավարի, համեմունքների արտադրություն	ԳՄ	Ստեփան Նազարյան
29.	Սուրեն Համբարյան ԱԶ	գ. Բաշինջաղյան, 13փ., տ. 2, Շիրակի մարզ, ՀՀ	Մակարոնեղենի արտադրություն	ԳՄ	Սուրեն Համբարյան
30.	«Արթիկի գլխավոր պանրագործարան» ԲԲԸ	Գործարանային 4 փող., ք. Արթիկ, Շիրակի մարզ, ՀՀ	Կաթնամթերքի արտադրություն	ԳՄ	Գևորգ Ավդալյան
31.	«Էկո կաթ» ՍՊԸ	Շիրակացի 25 փող., ք. Գյումրի, Շիրակի մարզ, ՀՀ	Կաթնամթերքի արտադրություն	ԳՄ	Հովհաննես Շարոյան
32.	Մարիաննա Գալստյան ֆիզ. անձ	Աճեմյան 14/1 փող., ք. Գյումրի, Շիրակի մարզ, ՀՀ	Կարի արտադրություն	S	Մարիաննա Գալստյան
33.	«Նելլի» ՍՊԸ	Հնոցավան շենք 1, 50/1, ք. Գյումրի, Շիրակի մարզ, ՀՀ	Տրիկոտաժիգ ներքնաշորերի արտադրություն	S	Կարինե Գրիգորյան
34.	Ամասիայի բրդի գործարան	գ. Ամասիա, Շիրակի մարզ, ՀՀ	Բրդի վերամշակում	S	Անդրանիկ Թադևոսյան
35.	«Բելիսիմո-Գրուպ» ՍՊԸ	Մազմանյան 242 փող., ք. Գյումրի, Շիրակի մարզ, ՀՀ	Մսամթերքի արտադրություն	ԳՄ	Երվանդ Ձեյթունյան
36.	«Խայծ-Իշխան» ՍՊԸ	Կարմիր Բերդ 1, ք. Գյումրի, Շիրակի մարզ, ՀՀ	Զկնաբուծություն, խավիարի արտադրություն	ԳՄ	Անահիտ Բոյաջյան
37.	«Աշոցքի պանրի գործարան» ՍՊԸ	գ. Մուսաեղյան, Շիրակի մարզ, ՀՀ	Պանրի արտադրություն	ԳՄ	Գեորգի Բաղդասարյան
38.	Անուշավան Վարդպարունյան ԱԶ	Աբովյան 248/3 փող., ք. Գյումրի, Շիրակի մարզ, ՀՀ	Գուլպաների արտադրություն	S	Անուշավան Վարդպարունյան

39.	Հայկական Կարիտաս	Հ.Սարգսյան 8, նրբանցք 3, ք. Գյումրի, Շիրակի մարզ, ՀՀ	«Կարի կենտրոն» ծրագիր	Տ	Գայանե Նորիկյան
40.	«Ոսկեսեր» ՍՊԸ	գ. Արդենիս, Շիրակի մարզ, ՀՀ	Պանրի արտադրություն	ԳՄ	Սամվել Ղարիբյան
41.	«Իգիթ» ՍՊԸ	գ. Ազատան, Շիրակի մարզ, ՀՀ	Կաթի վերամշակում	ԳՄ	Արամ Կոռյան
42.	«Էլիզ-Գրուպ» ՍՊԸ	գ. Նահապետավան տուն 7, Շիրակի մարզ, ՀՀ	Կաթնամթերքի արտադրություն	ԳՄ	Հայկ Սարգսյան

ՀԱՎԵԼՎԱԾ 3. Թափուր աշխատատեղերը հետազոտված ընկերություններում

	Ընկերության անվանումը	Մասնագիտությունը/ Աշխատանքի տեսակը	Թիվը	Մասնագիտությունը/ Աշխատանքի տեսակը	Թիվը	Մասնագիտությունը/ Աշխատանքի տեսակը	Թիվը	Մասնագիտությունը/ Աշխատանքի տեսակը	Թիվը	Total
1.	«Կումայրի Կարպետ» ՍՊԸ	Գորգագործ	11							11
2.	«Նան-Կաթ» ՍՊԸ	Պանրագործ- տեխնոլոգ	1	Պանրագործ	1					2
3.	Հասմիկ Խաչատրյան ԱԶ	Դերձակ	2	Վաճառքի մասնագետ	1					3
4.	Աշոտ Հարությունյան ԱԶ									0
5.	Նարինե Մինասյան ԱԶ	Կարող-ասեղնագործ	1	Մարքեթոլոգ	1	Վաճառքի մասնագետ	1			3
6.	Հասմիկ Սահակյան ԱԶ									0
7.	«Արմտեքս Գրուպ» ՍՊԸ	Կարող Բանվորուհիներ	3							3
8.	«Կարմեն Տեքստիլ» ՍՊԸ	Կարի մասնագետ	20							20
9.	Հակոբյան Ռուստամ ԱԶ	Կարող	3							3
10.	Անուշ Սարոյան ֆիզ. անձ									0
11.	«Հայկավան կաթ» ԳԿ	Վարպետ- պանրագործ	1	Բանվորուհի	1					2

12.	«ԱՆԴ-Վ» ՍՊԸ	Անասնապահ	1	Կաթի օպերատոր	1	Անասնաբույժ	2	Բանվոր	1	5
13.	«Մանթաշի Միլենա» ԳԿ	Պանրի արտադրություն								0
14.	Դավիթ Սեխեյան ֆիզ. անձ	Կաթի տեխնոլոգ	1							1
15.	«Ամասիայի գլխավոր պանրի գործարան» ՍՊԸ	Բանվոր	2							2
16.	Կարինե Մարտիրոսյան ֆիզ. անձ									0
17.	«Լենտեքս» ՍՊԸ	Գործող	10	Վերափաթաթող	5					15
18.	«ՍԱՍՍՏԵՔՍ» ՍՊԸ									0
19.	«Արթիկի ՓՀԿ» ՍՊԸ	Տեխնիկ	1	Վարպետ	1	Տեխնոլոգ	1			3
20.	«Էպսիլոն Ինվեսթ» ՍՊԸ	Տեխնիկ	1	Վարպետ	1	Տեխնոլոգ	1			3
21.	Ռոբերտ Գևորգյան ԱԶ	Կոշկակար	1	Վերնամաս կարող	5					6
22.	Լևոն Եղիկյան ԱԶ	Մոդելավորող	1	Կոշկակար	2	Վերնամաս կարող	1			4
23.	«Միասին» հիմնադրամ	Հացթուխ	1	Հացթուխ-մենեջեր	1	Հրուշակագործ	1			3
24.	Մարինա Հղարյան ԱԶ	Կոշկակար	3	Վերնամաս կարող	3	Մոդելավորող	1			7

25.	Մերի Մելիքյան ֆիզ. անձ	Վաճառքի մենեջեր	1	Դերձակ	1					2
26.	Արփինե Սասունյան ֆիզ. Անձ	Դերձակ	2							2
27.	Ռուզաննա Ղանդիլյան ԱԶ									0
28.	«Արեգնաշող» կոոպերատիվ									0
29.	Սուրեն Համբարյան ԱԶ									0
30.	«Արթիկի գլխավոր պանրագործարան» ԲԲԸ	Կաթնամթերքի վարպետ	2	Լաբորանտ	1	Վարորդ-առաքիչ- մթերող	2			5
31.	«Էկո կաթ» ՍՊԸ	Կաթնամթերքի վարպետ	1	Բանվոր	2					3
32.	Մարիաննա Գալստյան ֆիզ. անձ	Տեխնոլոգ	1	Դիզայներ	1	Կարող բանվորներ	3			5
33.	«Նելլի» ՍՊԸ	Ձևարար	1	Դիզայներ	1					2
34.	Ամասիայի բրդի գործարան	Ֆինանսիստ	1	Վաճառքի մենեջեր	1					2
35.	«Բելիսիմո-Գրուպ» ՍՊԸ									0

36.	«Խայծ-Իշխան» ՍՊԸ	Մատուցող	10	Խոհարար	2	Խավիարի արտադրության մենեջեր	2	Ձկնաբույծ	1	16
37.	«Աշոցքի պանրի գործարան» ՍՊԸ									0
38.	Անուշավան Վարդպարոնյան ԱԶ									0
39.	Հայկական Կարիտաս									0
40.	«Ոսկեսեր» ՍՊԸ	Մաքրուհի	2	Պահեստի բանվոր	1					3
41.	«Իգիթ» ՍՊԸ									0
42.	«Էլիզ-Գրուպ» ՍՊԸ	Կաթի տեխնոլոգ	1	Բանվոր	1					2
	Ընդամենը									138

ՀԱՎԵԼՎԱԾ 4. Թափուր աշխատատեղերը լրացնելու հարցում դժվարություններ ունեցող ընկերությունների ցանկ

N	Ընկերության անվանումը	Հասցեն	Գործունեության ոլորտը
1.	«Կումայրի Կարպետ» ՍՊԸ	Գործարանային 5գ փող., ք. Գյումրի, Շիրակ մարզ, ՀՀ	Ձեռագործ գորգերի արտադրություն
2.	«Նան-Կաթ» ՍՊԸ	Գործարանային 5գ փող., ք. Գյումրի, Շիրակ մարզ, ՀՀ	Պանրի արտադրություն
3.	Հասմիկ Խաչատրյան ԱԶ	Սայաթ-Նովա 13 փող., ք. Գյումրի, Շիրակ մարզ, ՀՀ	Կարի արտադրություն
4.	Աշոտ Հարությունյան ԱԶ	Տերյան 7 փող., ք. Գյումրի, Շիրակ մարզ, ՀՀ	Զուգագուլպաների արտադրություն
5.	Նարինե Մինասյան ԱԶ	Գործարանային 44ա փող., ք. Գյումրի, Շիրակ մարզ, ՀՀ	Ձեռագործ տիկնիկների արտադրություն «Նարո-Դոլս»
6.	Հասմիկ Սահակյան ԱԶ	Փանյան 1/4 փող., ք. Գյումրի, Շիրակ մարզ, ՀՀ	Կարի արտադրություն
7.	«Հայկավան կաթ» ԳԿ	Հայկավան համայնք 3/19, Շիրակի մարզ, ՀՀ	Կաթի վերամշակում՝ պանրի, կարագի, կաթի սերի արտադրություն
8.	«ԱՆԴ-Վ» ՍՊԸ	գ. Կրաշեն, Շիրակի մարզ, ՀՀ	Տոհմային այծեբուծություն, այծի կաթի վերամշակում
9.	Դավիթ Սեփալեյան ֆիզ. անձ	գ. Փանիկ, փող. 10, 26 տուն, Շիրակի մարզ, ՀՀ	Կաթի վերամշակում՝ պանրի, կարագի, յուղի արտադրություն
10.	«Ամասիայի գլխավոր պանրի գործարան» ՍՊԸ	գ. Ամասիա, Շիրակի մարզ, ՀՀ	Պանրի արտադրություն
11.	«Լենտեքս» ՍՊԸ	Վ. Սարգսյան 111/3 փող., ք. Գյումրի, Շիրակի մարզ, ՀՀ	Գուլպաների և տրիկոտաժի արտադրություն
12.	«Արթիկի ՓՀԿ» ՍՊԸ	Գազարինի փող., ք. Մարալիկ, Շիրակի մարզ, ՀՀ	Տեքստիլ արտադրություն

13.	«Էպսիլոն Ինվեսթ» ՍՊԸ	Կոմիտաս 3/5 փող., ք. Գյումրի, Շիրակի մարզ, ՀՀ	Տեքստիլ արտադրություն
14.	Ռոբերտ Գևորգյան ԱԶ	Պարույր Սևակի 18 փող., ք. Գյումրի, Շիրակի մարզ, ՀՀ	Կոշիկի արտադրություն
15.	Լևոն Եղիկյան ԱԶ	Ղարսի խճուղի 29/3 փող., ք. Գյումրի, Շիրակի մարզ, ՀՀ	Կոշիկի արտադրություն
16.	«Միասին» հիմնադրամ	Գ. Նժդեհի 19 փող., ք. Գյումրի, Շիրակի մարզ, ՀՀ	Հացի արտադրամաս
17.	Մարինա Հղաթյան ԱԶ	Մ.Մկրտչյան 31 փող., ք. Գյումրի, Շիրակի մարզ, ՀՀ	Կոշիկի արտադրություն
18.	Ռուզաննա Ղանդիլյան ԱԶ	Գորկու 72Ա փող., ք. Գյումրի, Շիրակի մարզ, ՀՀ	Մանկական հագուստի արտադրություն «Vallini kids»
19.	«Էկո կաթ» ՍՊԸ	Շիրակացի 25 փող., ք. Գյումրի, Շիրակի մարզ, ՀՀ	Կաթնամթերքի արտադրություն
20.	Մարիաննա Գալստյան ֆիզ. անձ	Աճեմյան 14/1 փող., ք. Գյումրի, Շիրակի մարզ, ՀՀ	Կարի արտադրություն
21.	«Նեյլի» ՍՊԸ	Հնոցավան շենք1, 50/1, ք. Գյումրի, Շիրակի մարզ, ՀՀ	Տրիկոտաժիգ ներքնաշորերի արտադրություն
22.	Ամասիայի բրդի գործարան	գ. Ամասիա, Շիրակի մարզ, ՀՀ	Բրդի վերամշակում
23.	«Բելիսիմո-Գրուպ» ՍՊԸ	Մազմանյան 242 փող., ք. Գյումրի, Շիրակի մարզ, ՀՀ	Մսամթերքի արտադրություն
24.	«Աշոցքի պանրի գործարան» ՍՊԸ	գ. Մուսաեղյան, Շիրակի մարզ, ՀՀ	Պանրի արտադրություն

ՀԱՎԵԼՎԱԾ 5. Համագործակցությունը գործատուների և ՄԿՈՒ հաստատությունների միջև

h/h	Ընկերության անվանումը	Հասցեն	Գործունեության ոլորտը	Ոլորտ	ՄԿՈՒ հաստատության անվանումը
1.	«Կումայրի Կարպետ» ՍՊԸ	Գործարանային 5գ փող., ք. Գյումրի, Շիրակ մարզ, ՀՀ	Ձեռագործ գորգերի արտադրություն	Տ	
2.	«Նան-Կաթ» ՍՊԸ	Գործարանային 5գ փող., ք. Գյումրի, Շիրակ մարզ, ՀՀ	Պանրի արտադրություն	ԳՄ	
3.	Հասմիկ Խաչատրյան ԱԶ	Սայաթ-Նովա 13 փող., ք. Գյումրի, Շիրակ մարզ, ՀՀ	Կարի արտադրություն	Տ	Շիրակի տարածաշրջանային պետական քոլեջ ՊՈԱԿ
4.	Աշոտ Հարությունյան ԱԶ	Տերյան 7 փող., ք. Գյումրի, Շիրակ մարզ, ՀՀ	Զուգագուլպաների արտադրություն	Տ	
5.	Նարինե Մինասյան ԱԶ	Գործարանային 44ա փող., ք. Գյումրի, Շիրակ մարզ, ՀՀ	Ձեռագործ տիկնիկների արտադրություն՝ «Նարո-Դոլս»	Տ	
6.	Հասմիկ Սահակյան ԱԶ	Փանյան ¼ փող., ք. Գյումրի, Շիրակ մարզ, ՀՀ	Կարի արտադրություն	Տ	Գյումրու N 3 արհեստագործական պետական ուսումնարան
7.	«Արմտեքս Գրուպ» ՍՊԸ	Խմելնիցկի 1ա փող., ք. Գյումրի, Շիրակ մարզ, ՀՀ	Տեքստիլ արտադրություն	Տ	Շիրակի տարածաշրջանային պետական քոլեջ ՊՈԱԿ
8.	«Կարմեն Տեքստիլ» ՍՊԸ	Սավոյան 3/3 փող., ք. Գյումրի, Շիրակ մարզ, ՀՀ	Սպորտային հագուստի արտադրություն	Տ	
9.	Հակոբյան Ռուստամ ԱԶ	Անի թաղամաս, 10 շենք, բն., 25, ք. Գյումրի, Շիրակ մարզ, ՀՀ	Կարի արտադրություն	Տ	
10.	Անուշ Սարոյան ֆիզ. անձ	Գորկու 67 փող., ք. Գյումրի, Շիրակ մարզ, ՀՀ	Երեկոյան, հարսանեկան զգեստերի մոդելավորում՝ «Anes Fashion»	Տ	
11.	«Հայկավան կաթ» ԳԿ	Հայկավան համայնք 3/19, Շիրակի մարզ, ՀՀ	Կաթի վերամշակում՝ պանրի, կարագի, կաթի սերի արտադրություն	ԳՄ	

12.	«ԱՆԴ-Վ» ՍՊԸ	գ. Կրաշեն, Շիրակի մարզ, ՀՀ	Տոհմային այծերուծություն, այծի կաթի վերամշակում	ԳՄ	
13.	«Մանթաշի Միլենա» ԳԿ	գ. Մեծ Մանթաշ, Շիրակի մարզ, ՀՀ	Կաթի վերամշակում	ԳՄ	
14.	Դավիթ Սեխլեյան ֆիզ. անձ	գ. Փանիկ, փող. 10, 26 տուն, Շիրակի մարզ, ՀՀ	Կաթի վերամշակում՝ պանրի, կարագի, յուղի արտադրություն	ԳՄ	
15.	«Ամասիայի գլխավոր պանրի գործարան» ՍՊԸ	գ. Ամասիա, Շիրակի մարզ, ՀՀ	Պանրի արտադրություն	ԳՄ	Ամասիայի արհեստագործական պետական ուսումնարան ՊՈԱԿ
16.	Կարինե Մարտիրոսյան ֆիզ. անձ	Շահումյան 169, ք. Գյումրի, Շիրակի մարզ, ՀՀ	Անհատական կարի պատվեր՝ «Դեկոր» նորաձևության տուն	Տ	
17.	«Լենտեքս» ՍՊԸ	Վ. Սարգսյան 111/3 փող., ք. Գյումրի, Շիրակի մարզ, ՀՀ	Գուլպաների և տրիկոտաժի արտադրություն	Տ	➤ Գյումրու N արհեստագործական պետական ուսումնարան ՊՈԱԿ ➤ Շիրակի տարածաշրջանային պետական քոլեջ ՊՈԱԿ ➤ Գյումրու N 1 արհեստագործական պետական ուսումնարան ՊՈԱԿ
18.	«ՍԱՍՍՏԵՔՍ» ՍՊԸ	գ. Ամասիա, Շիրակի մարզ, ՀՀ	Տեքստիլ արտադրություն	Տ	
19.	«Արթիկի ՓՀԿ» ՍՊԸ	Գազարինի փող., ք. Մարալիկ, Շիրակի մարզ, ՀՀ	Տեքստիլ արտադրություն	Տ	
20.	«Էպսիլոն Ինվեսթ» ՍՊԸ	Կոմիտաս 3/5 փող., ք. Գյումրի, Շիրակի մարզ, ՀՀ	Տեքստիլ արտադրություն	Տ	
21.	Ռոբերտ Գևորգյան ԱԶ	Պարույր Սևակի 18 փող., ք. Գյումրի, Շիրակի մարզ, ՀՀ	Կոշիկի արտադրություն	Տ	Գյումրու N 3 արհեստագործական պետական ուսումնարան ՊՈԱԿ
22.	Լևոն Եղիկյան ԱԶ	Ղարսի խճուղի 29/3 փող., ք. Գյումրի, Շիրակի մարզ, ՀՀ	Կոշիկի արտադրություն	Տ	
23.	«Միասին» հիմնադրամ	Գ. Նժդեհի 19 փող., ք. Գյումրի, Շիրակի մարզ, ՀՀ	Հացի արտադրամաս	ԳՄ	Գյումրու N 4 արհեստագործական պետական ուսումնարան ՊՈԱԿ

24.	Մարինա Հլղայան ԱԶ	Մ.Մկրտչյան 31 փող., ք. Գյումրի, Շիրակի մարզ, ՀՀ	Կոշիկի արտադրություն	S	Շիրակի Մ. Նալբանդյանի անվ. պետական համալսարանի միջին մասնագիտական կրթության բաժին
25.	Մերի Մելիքյան ֆիզ. անձ	Սունդուկյան 54 փող., ք. Գյումրի, Շիրակի մարզ, ՀՀ	Թաղիքի/քեչայի արտադրություն	S	Ամասիայի արհեստագործական պետական ուսումնարան
26.	Արփինե Սասունյան ֆիզ. անձ	Բագրատունյաց 8/7 փող., ք. Գյումրի, Շիրակի մարզ, ՀՀ	Կարի, դիզայնի կենտրոն՝ «ARPI Fashion»	S	Գյումրու N 1 արհեստագործական պետական ուսումնարան ՊՈԱԿ
27.	Ռուզաննա Ղանդիլյան ԱԶ	Գորկու 72Ա փող., ք. Գյումրի, Շիրակի մարզ, ՀՀ	Մանկական հագուստի արտադրություն «Vallini kids»	S	
28.	«Արեգնաշող» կոոպերատիվ	գ. Արափի, 4-րդ փ., տ. 10, Շիրակի մարզ, ՀՀ	Սերմերի, ձավարի, համեմունքների արտադրություն	ԳՄ	Հայաստանի ազգային ագրարային համալսարանի Շիրակի ակադ. Մ. Գ. Թումանյանի անվ. Գյուղատնտեսական քոլեջ. մասնաճյուղ
29.	Սուրեն Համբարյան ԱԶ	գ. Բաշինջաղյան, 13 փ., տ. 2, Շիրակի մարզ, ՀՀ	Մակարոնեղենի արտադրություն	ԳՄ	
30.	«Արթիկի գլխավոր պանրագործարան» ԲԲԸ	Գործարանային 4 փող., ք. Արթիկ, Շիրակի մարզ, ՀՀ	Կաթնամթերքի արտադրություն	ԳՄ	Հայաստանի ազգային ագրարային համալսարանի Շիրակի ակադ. Մ. Գ. Թումանյանի անվ. Գյուղատնտեսական քոլեջ. մասնաճյուղ
31.	«Էկո կաթ» ՍՊԸ	Շիրակացի 25 փող., ք. Գյումրի, Շիրակի մարզ, ՀՀ	Կաթնամթերքի արտադրություն	ԳՄ	
32.	Մարիաննա Գալստյան ֆիզ. անձ	Աճեմյան 14/1 փող., ք. Գյումրի, Շիրակի մարզ, ՀՀ	Կարի արտադրություն	S	
33.	«Նելլի» ՍՊԸ	Հնոցավան 2ենք1, 50/1, ք. Գյումրի, Շիրակի մարզ, ՀՀ	Տրիկոտաժից ներքնաշորերի արտադրություն	S	
34.	Ամասիայի բրդի գործարան	գ. Ամասիա, Շիրակի մարզ, ՀՀ	Բրդի վերամշակում	S	
35.	«Բելիսիմո-Գրուպ» ՍՊԸ	Մազմանյան 242 փող., ք. Գյումրի, Շիրակի մարզ, ՀՀ	Մսամթերքի արտադրություն	ԳՄ	

36.	«Խայծ-Իշխան» ՍՊԸ	Կարմիր Բերդ1, ք.Գյումրի, Շիրակի մարզ, ՀՀ	Զկնաբուծություն, խավիարի արտադրություն	ԳՄ	Գյումրու N 1 արհեստագործական պետական ուսումնարան ՊՈԱԿ
37.	«Աշոցքի պանրի գործարան» ՍՊԸ	գ. Մուսանլյան, Շիրակի մարզ, ՀՀ	Պանրի արտադրություն	ԳՄ	
38.	Անուշավան Վարդապետյան ԱԶ	Աբովյան 248/3 փող., ք. Գյումրի, Շիրակի մարզ, ՀՀ	Գուլպաների արտադրություն	Տ	
39.	Հայկական Կարիտաս	Հ.Սարգսյան 8, նրբանցք 3, ք. Գյումրի, Շիրակի մարզ, ՀՀ	«Կարի կենտրոն» ծրագիր	Տ	
40.	«Ոսկեսեր» ՍՊԸ	գ. Արդենիս, Շիրակի մարզ, ՀՀ	Պանրի արտադրություն	ԳՄ	
41.	«Իգիթ» ՍՊԸ	գ. Ազատան, Շիրակի մարզ, ՀՀ	Կաթի վերամշակում	ԳՄ	Հայաստանի ազգային ագրարային համալսարանի Շիրակի ակադ. Մ.Գ. Թումանյանի անվ. Գյուղատնտեսական քոլեջ. մասնաճյուղ
42.	«Էլիզ-Գրուպ» ՍՊԸ	գ. Նահապետավան տուն 7, Շիրակի մարզ, ՀՀ	Կաթնամթերքի արտադրություն	ԳՄ	

ՀԱՎԵԼՎԱԾ 6. Գործատուների առաջարկությունները ՄԿՈԻ ոլորտի բարելավման համար

h/h	Ընկերության անվանումը	Ի՞նչ ակնկալիքներ/առաջարկություններ ունեք ՄԿՈԻ ոլորտի բարելավման ուղղությամբ.	
		Նշել ուղղությունը	Նշել ուղղությունը
1.	«Կոմայրի Կարպետ» ՍՊԸ	Օգտագործելով Խորհրդային կրթական համակարգը՝ ուսումնարաններում մասնագիտական խմբերի ստեղծման, նրանց պրակտիկայի կազմակերպման և աշխատանքի տեղավորման	
2.	«Նան-Կաթ» ՍՊԸ	Նորից օգտվել Խորհրդային կրթական համակարգից, ուսումնարաններում մեծ ուշադրություն դարձնել տվյալ մասնագիտությունների տեսական և գործնական գործընթացին և պրակտիկանտին ուղղորդել դեպի գործատու, դառնալով կապող օղակ:	
3.	Հասմիկ Խաչատրյան ԱԶ		
4.	Աշոտ Հարությունյան ԱԶ		
5.	Նարինե Մինասյան ԱԶ	Նորմալ ծրագրեր, մասնագետներ	
6.	Հասմիկ Սահակյան ԱԶ		
7.	«Արմտեքս Գրուպ» ՍՊԸ		
8.	«Կարմեն Տեքստիլ» ՍՊԸ		

9.	Հակոբյան Ռուստամ ԱԶ		
10.	Անուշ Սարոյան ֆիզ. անձ	Առաջարկում եմ ՄԿՈԻ հաստատություն ընդունվելու պրոցեսին ուշադիր լինել, ավելի խիստ սկզբունքներով ընդունել ուսանողներ:	
11.	«Հայկական կաթ» ԳԿ	Ակնկալում ենք վերոնշյալ հաստատությունների ուսանողներին հնարավորություն ընձեռնել տեսնելու մեր արտադրությունը՝ վերապատրաստվելու Ձեր կազմակերպության միջոցով և գտնել հիմնական աշխատանք մեր կոռպորատիվում:	
12.	«ԱՆԴ-Վ» ՍՊԸ		
13.	«Մանթաշի Միլենա» ԳԿ		
14.	Դավիթ Սեխալեյան ֆիզ. անձ		
15.	«Ամասիայի գլխավոր պանրի գործարան» ՍՊԸ		
16.	Կարինե Մարտիրոսյան ֆիզ. անձ	Ընդառաջել անհատական կարի պատվերի արհեստանոցներին՝ նորագույն կարի մեքենաներով և երիտասարդ աշխատուժով	
17.	«Լենտեքս» ՍՊԸ	Համագործակցություն գործատուների հետ	
18.	«ՍԱՍՍՏԵՔՍ» ՍՊԸ		
19.	«Արթիկի ՓՀԿ» ՍՊԸ	Ամբողջությամբ կազմալուծել արհեստագործական քոլեջները , ստեղծել նորերը, ներդնել որոշակի նոր տեխնոլոգիաներ,սարքավորումներ: Ներդնել հոգեբանական կրթություն, որ միայն աշխատանքով է հնարավոր պատշաճ	

		վարձատրություն ստանալ: Կազմակերպել գործնական այցեր , թեկուզ ճամբարներ աշխատանքային պրոցեսի մեջ մարդկանց ներգրավելու համար:	
20.	«Էպսիլոն Ինվեսթ» ՍՊԸ	Ամբողջությամբ կազմալուծել արհեստագործական քոլեջները , ստեղծել նորերը, ներդնել որոշակի նոր տեխնոլոգիաներ,սարքավորումներ: Ներդնել հոգեբանական կրթություն, որ միայն աշխատանքով է հնարավոր պատշաճ վարձատրություն: Կազմակերպել գործնական այցեր , թեկուզ ճամբարներ աշխատանքային պրոցեսի մեջ մարդկանց ներգրավելու համար:	
21.	Ռոբերտ Գևորգյան ԱԶ		
22.	Լևոն Եղիկյան ԱԶ	Ունենք հետագա զարգացման ծրագիր, որի իրականացման դեպքում 5 տարվա ընթացքում հնարավոր կլինի ունենալ նվազագույնը 300 աշխատակից:	Նոր սարքավորումների ձեռքբերում՝ավտոմատացման հնարավորություններով: Անապահով ընտանիքների պատանիներին արհեստի ուսուցման համար անհրաժեշտ ծախսեր, որոնցից լավերը կապահովվեն աշխատանքով: Ծախսերը ներառում են՝ հումք, նյութեր և մասնագետի աշխատավարձ
23.	«Միասին» հիմնադրամ		
24.	Մարինա Հլղաթյան ԱԶ		
25.	Մերի Մելիքյան ֆիզ. անձ	Ծրագրերը բարելավվեն	
26.	Արփինե Սասունյան ֆիզ. անձ		
27.	Ռուզաննա Ղանդիլյան ԱԶ	Ավելի կրթված և պատրաստված մասնագետների տրամադրում	

28.	«Արեգնաշող» կոոպերատիվ	Սարքավորումների բացակայության պատճառով ձավարեղենը, սերմերը, համեմունքները վերամշակվում է այլ ձեռնարկությունում 1կգ 100 դրամով: Սեփական սարքավորումներ ունենալու դեպքում կարելի է ստեղծել նոր աշխատատեղեր:	Նոր տեխնոլոգիաների ներդրմամբ (կաթիլային ոռոգում) տնկարանի ստեղծում:
29.	Սուրեն Համբարյան ԱԶ		
30.	«Արթիկի գլխավոր պանրագործարան» ԲԲԸ	Բացել Շիրակի մարզի քոլեջում կաթնամթերքի ուսուցման մասնագիտություն: Ինքը պատրաստ է դասավանդել, հատկապես՝ Արթիկում:	
31.	«Էկո կաթ» ՍՊԸ		
32.	Մարիաննա Գալստյան ֆիզ. անձ		
33.	«Նեղի» ՍՊԸ		
34.	Ամասիայի բրդի գործարան	Քոլեջների ուսուցիչ-վարպետների որակի և աշխատավարձի բարձրացում	
35.	«Բելիսիմո-Գրուպ» ՍՊԸ	Նորագույն սարքավորումների համալրում, հոսքագծեր՝ արտադրության ծավալների ավելացման համար: Տարածք 1000քմ	
36.	«Խայծ-Իշխան» ՍՊԸ	Նոր որակյալ մասնագետների ձեռքբերում: Ճիշտ ուղղորդում	
37.	«Աշոցքի պանրի գործարան» ՍՊԸ		
38.	Անուշավան Վարդպարոնյան ԱԶ	Կրթել որակյալ մասնագետ: Շիրակի մարզում ստեղծել սարքավորումներով հագեցած	

		արտադրական տարածք՝ ուսանողների պրակտիկան կազմակերպելու համար:	
39.	Հայկական Կարիտաս		
40.	«Ոսկեսեր» ՍՊԸ		
41.	«Իգիթ» ՍՊԸ		
42.	«Էլիզ-Գրուպ» ՍՊԸ		

ՀԱՎԵԼՎԱԾ 7. Հետազոտված ՄԿՈՒ հաստատությունների ցանկը

h/h	ՄԿՈՒ հաստատության անվանումը	Հասցեն	Վերոնշյալ ոլորտներում դասավանդվող մասնագիտությունները	Հարցվողի անուն ազգանունը	Պաշտոնը
1.	Արթիկի պետական քոլեջ	ք. Արթիկ, Տոնականյան 33	Հագուստի պատրաստման տեխնոլոգիա	Լիանա Ղազարյան	Դասախոս
2.	«Ամասիայի արհեստագործական պետական ուսումնարան» ՊՈԱԿ	ՀՀ Շիրակի մարզ, գ.Ամասիա, 24 փողոց, փակուղի 1, օբ.3/1	Կարի արտադրության տեխնոլոգիա - Դերձակ	Մարգուշ Ղազարյան	Տնօրեն
3.	«ՀԱԱՀ Շիրակի գյուղատնտեսական քոլեջ» մասնաճյուղ	ք. Գյումրի, Սարգսյան 15	1. Մսի և մսամթերքների տեխնոլոգիա 2. Սպառողական ապրանքների որակի փորձաքննություն 3. Կաթի և կաթնամթերքի տեխնոլոգիա 4. Մենեջմենթ (Կառավարում) 5. Ապրանքագիտություն	Գայանե Գաբրիելյան	Դասախոս, ուս. աշխ. գծով տնօրենի տեղակալ
4.	«Մարալիկի արհեստագործական պետական ուսումնարան» ՊՈԱԿ	ք. Մարալիկ, Գազարինի 4	1. Կարի արտադրության տեխնոլոգիա 2. Գյուղատնտեսական աշխատանքների տեխնիկական ապահովում	Գևորգ Հարությունյան	Տնօրենի պարտականություններ կատարող (տնօրենը արձակուրդում է)

ՀԱՎԵԼՎԱԾ 8. Ուսանողների կողմից գործնական դարձնաթանցների ընթացքում օգտագործվող սարքավորումները/պարագաները

N	Սարքավորումներ/պարագաներ	ՄԿՈԻ հաստատությունների թիվը
1.	Ստիմուլյատորներ և տրենաժորներ	0
2.	Լաբորատոր սարքավորումներ	2
3.	Արտադրական սարքավորումներ	3
4.	Գործնական պարապմունքների անցկացման համար նախատեսված տարածք	4
5.	Համակարգիչներ	2
6.	Մասնագիտացված համակարգչային ծրագրեր և տվյալների շտեմարաններ	1

Հղումների Ցանկ

1. «Ինչպես իրականացնել տեղական աշխատաշուկայի որակական գնահատումը: Ձեռնարկ մասնագիտական ուսումնական հաստատությունների համար», ԵԿՀ, 2001:
2. Ազգային վիճագրական կոմիտե, Տարեգրքեր 2018, 2019
3. ETF (European Training Foundation), *Armenia: Education, training and employment developments*, www.etf.europa.eu/web.nsf/pages/Armenia_education_training_and_employment_2016
4. EV Consulting “Armenian textile and knitwear sector”
5. Analysis of Textile Value Chain of Northern Regions of Armenia, 2018, <https://www.smeda.am/uploads/libraries/>
6. <http://www.ombuds.am/en/categories/persons-with-disabilities.html>
7. Save the Children, YOUTH-FOCUSED AND GENDER-SENSITIVE LABOUR MARKET RESEARCH IN ARMENIA, FINAL ANALYTICAL REPORT
8. Eurostat, Government Expenditure on Education, [online], 2018. http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Government_expenditure_on_education
9. ՀՀ կառավարություն, Հայաստանի զարգացման ռազմավարություն 2014–2025թթ., Երևան, 2014.
10. ILO (International Labour Organization), SWTS [School-to-Work Transition Survey] Country Brief: Armenia, International Labour Office, Geneva, December 2016. www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---edema/documents/publication/wcms_537747.pdf
11. ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարություն, ՀՀ Զբաղվածության ռազմավարություն 2013–2018
12. World Bank, Armenia Country Snapshot, 2018. <http://www.worldbank.org/en/country/armenia/overview>