REPUBLICAN UNION OF EMPLOYERS OF ARMENIA

International Labour Organization

ՀՄՏՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԶԱՐԳԱՑՈՒՄԸ ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ԳՈՐԾԱՏՈՒՆԵՐԻ ԾՐՔԱՆՈՒՄ

ՀԱՐՑՄԱՆ ԵՎ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅԱՆ ԶԵԿՈՒՅՑ

BSC BUSINESS SUPPORT CENTER

ՀՄՏՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԶԱՐԳԱՑՈՒՄԸ ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ԳՈՐԾԱՏՈՒՆԵՐԻ ՇՐՋԱՆՈՒՄ

ՀԱՐՑՄԱՆ ԵՎ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅԱՆ ՁԵԿՈՒՅՑ

ՀՈՒՆԻՍ 2021

ՀԳՀՄ • RUEA • PCPA

ՀԳՀՄ ՄԱՍԻՆ

Հայաստանի գործատուների հանրապետական միությունը (ՀԳՀՄ) հիմնադրվել է 2007թ.ին: ՀԳՀՄ-ն շահույթ չհետապնդող, ոչ պետական կազմակերպություն է, որը ներկայացնում է գործատուների համընդհանուր շահերը Հայաստանում: ՀԳՀՄ-ն իրականացնում է բիզնեսի խթանման և սոցիալ-տնտեսական զարգացմանն ուղղված ծրագրեր, հանդիսանում է ՀՀ-ում պաշտոնական միակ սոցիալական գործընկերը ՀՀ Կառավարության ու Հայաստանի արհմիությունների կոնֆեդերացիայի հետ:

ԱՌԱՔԵԼՈՒԹՅՈՒՆԸ

Խթանել բիզնես միջավայրի շարունակական բարելավումը, պաշտպանել բիզնես համայնքի և գործատուների շահերը՝ ուղղորդելու դեպի տնտեսական աճ և բարեկեցություն:

ՏԵՍԼԱԿԱՆԸ

Լինել գործատուների համընդհանուր ձայնը՝ տնտեսական, աշխատանքային և սոցիալական հարցերը ներկայացնող ամենա ազդեցիկ կազմակերպությունը Հայաստանում՝ նպաստելու կայուն և մրցունակ ձեռնարկատիրության զարգացմանը և արժանապատիվ աշխատանքի ստեղծմանը:

ԱՆԴԱՄԱԿՑԵԼՈՒ ԱՌԱՎԵԼՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ

Մենք տրամադրում ենք բիզնեսի շարունակականությանն ու զարգացման ուղղված ծառայություններ, ներկայացնում են ՀԳՀՄ անդամների և ՀՀ գործարար համայնքի շահերը տարբեր պետական մակարդակներում: Մենք նաև կազմակերպում ենք թրեյնինգներ, բիզնես ֆորումներ, կոնֆերանսներ և տարբեր միջոցառումներ մեր անդամների համար՝ ուղղված բիզնես կապերի զարգացմանը, անդամների միջև համագործակցությանը, Ձեր բիզնեսի բարելավմանը, ինչպես նաև տարբեր օրենսդրական նորությունների մասով տեղեկացմանը:

Մենք կարող ենք օգնել առաջադրել Ձեր խնդիրները ՀՀ Կառավարությանը, խթանել Ձեր բիզնեսը, ձևավորել բիզնես կապեր ՀՀ-ում և արտասահմանում: ՀԳՀՄ անդամակցումը ներառում է մի շարք առավելություններ, որոնք կարող են նպաստել Ձեր բիզնեսի հաջողությանը:

ՀԳՀՄ-Ն ԱՅՍՕՐ

Այսօր ՀԳՀՄ-ն ունի մոտ 14000 անդամ ընկերություն, ներկայացնելով ՀՀ-ում գործող ընկերությունների մոտ 20%-ը, որոնք ներկայացնում են ՀՀ տնտեսության բոլոր ոլորտները: Նրանց ներքո աշխատում է մասնավոր հատվածի ընդհանուր աշխատողների թվի շուրջ 40%-ը: ՀԳՀՄ միավորում է 31 ոլորտային և տարածքային միություններ, որոնք ներկայացնում են տնտեսության տարբեր ոլորտները և ՀՀ բոլոր մարզերում:

Հետազոտությունը և հարցումն իրականացվել են
ԲԱԿ-ի Բիզնեսի աջակցման կենտրոնի փորձագետների կողմից՝
Հայաստանի գործատուների հանրապետական միության պատվերով

BSC-ի առաքելությունը

Մտածել սահմաններից դուրս, դիմակայել
խոչընդոտներին և հավատալ հնարավորություններին,
բացահայտել թաքնված ներուժը և
հետամուտ լինել հասնելու գերազանցության:

ՀՀ, 0002, Երևան, Եկմալյան փողոց, 6
+374 10 574778 | +374 77 574778 | +374 95 574778 | +374 99 574778
www.bsc.am
bsc@bsc.am
https://www.facebook.com/BSCBusinessSupportCenter
https://www.linkedin.com/company/bsc-business-support-center/

Բովանդակություն

1. Առաջադրանքի ներկայացում 5

2. Մեթոդաբանություն 6
2.1. Պլանավորում, մեթոդաբանության մշակում 7
2.2. Ընտրանքի կազմում 7
2.3. Տվյալների հավաքագրում 9
2.4. Տվյալների մուտքագրում և վերլուծություն 11
2.5. Վերջնական արդյունքների մշակում, հաշվետվություն 11

3. Հայաստանի գործատուների շրջանում հարցում և հետազոտություն՝ հմտությունների զարգացման վերաբերյալ 12
3.1. Հիմնական տեղեկատվություն, աշխատուժի մասնագիտական կառուցվածք և բնութագրեր 13
3.2. Կրթության և ուսուցման համակարգի քաղաքականություն 17
3.3. Կադրերի հավաքագրում և դրա հետ կապված դժվարություններ 25
3.4. Ներկա աշխատուժի կողմից օգտագործվող հմտություններ 35
3.5. Աշխատուժի զարգացումը 38
3.6. Աշխատուժի պահանջարկ 58
3.7. Covid-19-ի ազդեցությունը 60

4. Եզրակացություններ 63

5. Առաջարկություններ 67

Հավելված 1. Հետազոտության հարցաշարը 69

Հավելված 2. Հմտությունների մասին ներկայիս աշխատուժի կողմից օգտագործվող լրացուցիչ տեղեկատվություն՝ ըստ ոլորտների 88

1. Առաջադրանքի ներկայացում

Բարձրակարգ կրթությունը, հմտությունների հաղորդմամբ զուգորդվող վերապատրաստումներն ու ուսուցումներն օգնում են մարդկանց գտնել լավ աշխատանք, իսկ գործատուներին՝ հմուտ աշխատողներ, ինչը հանգեցնում է փոխադարձ աճի: Լավ կրթված և հմուտ աշխատուժը յուրաքանչյուր երկրի հիմնական ուժն է: Հայաստանում այսօր լավ կրթված աշխատուժի պակաս կա և դա իրական մարտահրավեր է:

Երկրի հմուտ աշխատուժի զարգացման վրա ազդող պատճառները պարզելու համար, ԱՄԿ-ն ՀԳՀՄ հետ նախաձեռնել է հմտությունների զարգացման վերաբերյալ հայաստանյան գործատուների սույն հարցումը և հետազոտությունը: Ծրագիրն իրականացվում է Հայաստանի Գործատուների Հանրապետական Միության և Բիզնեսի Աջակցման Կենտրոնի սերտ համագործակցությամբ: Ծրագրի տեխնիկական մոտեցումը մշակվել և մանրամասն պլանավորվել է՝ հիմնվելով ուսումնասիրության նպատակների վրա:

Նախագիծն ուներ երկու հատուկ նպատակ՝

- Գործատուների հարցումների անցկացում հմտությունների կարիքների վերաբերյալ՝ Հայաստանի գործատուներին տեխնիկական փորձաքննություն տրամադրելու հմտությունների վերաբերյալ իրենց օրակարգը մշակելու և գործատուների առավել ակտիվ և էական ներգրավման համար պայմաններ ապահովել երկրում կրթության և հմտությունների քաղաքականության մեջ:
- Գործնական մակարդակի հետազոտությունների անցկացում՝ գործատուների առջև ծառացած հմտությունների հետ կապված հիմնական խնդիրները բացահայտելու համար: Որից հետո մշակել խորը պատկերացում՝ հմուտ աշխատուժի պահանջարկի վերաբերյալ, որը կապահովի Հայաստանում ՏՄԿՈՒ-ի հետագա պլանավորումը և ծրագրումը:

Հաշվի առնելով սահմանված նպատակներն ու հետազոտության հատուկ պայմանները, հետազոտությունն իրականացվել է BSC - Բիզնեսի աջակցման կենտրոնի կողմից: Ինչպես նշվել էր ծրագրի սկզբնական փուլում, ակնկալվող հարցազրույցի ենթակա ընտրանքի ընդհանուր ծավալը կազմում էր 1000 ընկերություն, որից 300-ը՝ ՀԳՀՄ-ի անդամ: ԱՄԿ-ի հետ համաձայնեցված 1000 ընկերությունների բաշխումն ըստ ոլորտների հետևյալն էր՝

- Ըստ գտնվելու վայրի. մոտավորապես 65-70%-ը՝ Երևանում, 30-35%-ը՝ բոլոր մարզերում միասին:
- Ըստ չափի. ոչ պակաս, քան 5% խոշոր ընկերություն, 15% միջին, մնացածը կարող են լինել փոքր:

Հարցման և հետազոտության նպատակներին հասնելու համար մշակվել է մանրամասն մոտեցում և մեթոդաբանություն:

2. Մեթոդաբանություն

Հաշվի առնելով ծրագրի նպատակները՝ ԲԱԿ-ն անցկացրել է ազգային հետազոտություն ընկերությունների միջև, պարզելու աշխատուժի հիմնական հմտությունները՝ Հայաստանում ՏՄԿՈՒ-ի պլանավորման և ծրագրավորման համար ներդրումներ կատարելու համար, ինչպես նաև գործատուներին ավելի ակտիվ և էական կերպով ներգրավելու երկրում վարվող կրթության և հմտությունների քաղաքականության մեջ:

«Հայաստանյան գործատուների շրջանում հմտությունների զարգացման վերաբերյալ հարցումը և հետազոտությունը» նախագծի ԲԱԿ-ի մոտեցումը մշակվել է հետևյալ սկզբունքների հիման վրա:

- **Հարմարեցված լուծումներ**. ԲԱԿ-ը կիրառել է ճկուն մոտեցում իր ծրագրերն ու մեթոդները տեղական, տնտեսական, սոցիալական և մշակութային միջավայրին հարմարեցնելու համար: Խորհուրդները, առաջարկությունները և գործողությունները համապատասխանեցվել են պահանջներին:
- **Թիմային մոտեցում, լավ համակարգման հաղորդակցման և տեղեկատվական ռազմավարություն**. Միաժամանակյա գործընթացներ ունենալու բարդությունը պահանջում է լավ կառավարում և համապատասխան ռեսուրսների արդյունավետ օգտագործում: Հետևաբար, կիրառելով թիմային մոտեցում, յուրաքանչյուր փորձագետի լավագույն գիտելիքներն ու փորձը կիրառվեցին ամենաարդյունավետ ձևով՝ անհատապես և հավաքական կերպով առաջարկելով լուծումներ առկա խնդիրների համար:
- **Նախագիծը միավորում է հորիզոնական և ուղղահայաց գործողություններ**. Ծրագրերի բոլոր բաղկացուցիչ մասերի միջև լավ համակարգումը չափազանց կարևոր է: Հիմնական փորձագետները երաշխավորում են օպտիմալ հաղորդակցություն, տեղեկատվության փոխանակում և խորհրդատվություն:

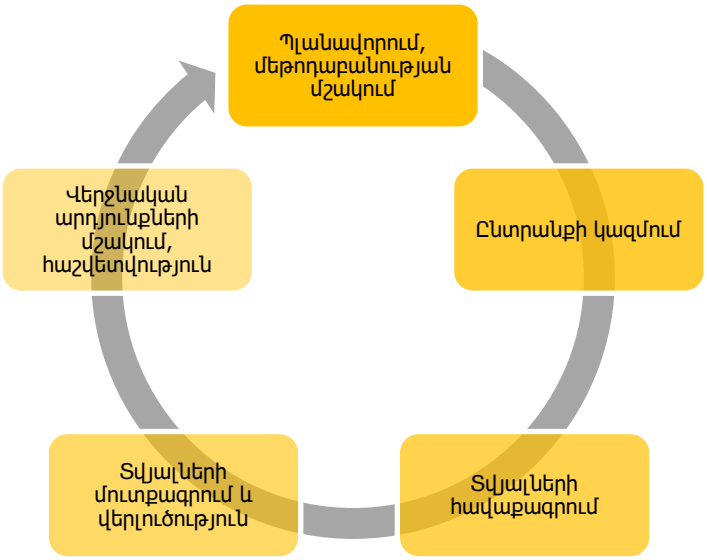
ԲԱԿ-ն իր ընդհանուր գործունեության մեջ խստորեն հետևում է որակի վերահսկման և կառավարման սկզբունքներին՝ մշակելով աշխատունակ համակարգման մեխանիզմներ, որոնք ներառում են «երկու մակարդակի համակարգման մոտեցում»:

Ներքին համակարգում. թիմի ղեկավարը պատասխանատու էր թիմի ներսում գործողությունների համակարգման համար՝ ամեն օր վերահսկելով առաջադրանքի ընթացքը և ընտրելով ուսումնասիրության և հանձնարարության ընդհանուր կառավարման իրականացման համապատասխան մեթոդաբանությունը:

Արտաքին համակարգում. թիմի ղեկավարը ծրագրի առանցքային մասն էր, որը կապում էր ծրագրի թիմի անդամներին և դուստր ընկերություններին և պատասխանատու էր ծրագրի

թիմի հետ ծրագրի աշխատանքների համակարգման համար բոլոր տեխնիկական հարցերի հետ միասին՝ գործունեության վերաբերյալ հավանություն ստանալու համար:

Ծրագրի բարեհաջող իրագործման համար իրականացվել են հետևյալ գործողությունները:



Գծապատկեր 1 . Գործողություններ

2.1. Պլանավորում, մեթոդաբանության մշակում

Ծրագրի պլանավորման գործընթացը և ծրագրի իրականացման մեթոդաբանությունը քննարկելու նպատակով կազմակերպվեցին ուղեղային գրոհներ: Դա օգնեց հասկանալ ծրագրի իրականացման ընդհանուր պատկերը, ամբողջ ընթացքի դրական և բացասական կողմերը: Պլանավորման փուլում կազմվել է ծրագրի հիմնավորումների ուրվագիծը, ներկայացվել պահանջների ցանկը և նշվել է ծրագրի շրջանակը: Մշակվել է իրականացման մոտեցումը և մեթոդաբանությունը:

Ծրագրի իրականացման համար ԲԱԿ-ն ստեղծեց թիմ՝ ներգրավելով ծրագրի համակարգող, հարցազրուցավարներ, հետազոտող վերլուծաբան, վիճակագիր և այլն: Պարտականությունները բաշխվեցին թիմի անդամների միջև և բոլորը ներգրավվեցին գործընթացում՝ այն ավելի արագ և որակյալ դարձնելու համար:

2.2. Ընտրանքի կազմում

Ծրագրի լիազորությունների հիման վրա նախնական հաշվետվության փուլում մշակվել է առաջին նախնական ընտրանքը: Ակնկալվող ընտրանքի ընդհանուր գումարը կազմել է 1000 ընկերություն, որոնցից 300-ը՝ ՀԳՀՄ անդամ: ՀԳՀՄ կողմից առաջադրված և ԱՄԿ-ի հետ համաձայնեցված 1000 ընկերությունների դասակարգումն ըստ ոլորտների հետևյալն է.

- Ըստ գտնվելու վայրի. մոտավորապես 65-70% -ը Երևանում, 30-35% -ը՝ բոլոր մարզերում միասին:
- Ըստ չափի.ոչ պակաս, քան 5% խոշոր, 15% միջին, մնացածը կարող է լինել փոքր:
- Ըստ ոլորտների. մանրամասն տեղեկությունները ներկայացված են Աղյուսակ 1-ում:

Հաշվի առնելով ԲԱԿ-ի կողմից արված առաջարկությունները, ընտրանքային աղյուսակի վերջնական տարբերակը հետևյալն է.

Ոլորտ	Խոշոր ընկերություններ		Միջին ընկերություններ		Փոքր ընկերություններ		**Ընդամենը**
	Երևան	Մարզեր	Երևան	Մարզեր	Երևան	Մարզեր	
Արդյունաբերություն, մետաղի մշակում	9	4	26	11	140	60	**250**
Գյուղատնտեսություն և սննդի արտադրություն	2	1	5	2	28	12	**50**
Զբոսաշրջություն և հյուրընկալություն	1	0	3	2	17	7	**30**
Տրանսպորտ և լոգիստիկա	1	0	1	1	8	4	**15**
Էներգետիկա	1	0	1	1	8	4	**15**
Առևտուր	16	7	54	22	281	120	**500**
Ֆինանսական ծառայություններ և ապահովագրություն	1	0	1	1	8	4	**15**
Համակարգչային տեխնիկա կամ համակարգչային ծառայություն	2	0	2	1	7	3	**15**
Քիմիական և կոսմետիկ արտադրություն	1	0	1	1	8	4	**15**
Դեղագործություն	0	0	1	1	6	2	**10**
Հանքագործություն	0	0	1	1	6	2	**10**
Ծառայություն մատուցողներ	0	0	1	1	6	2	**10**
Բիզնես խորհրդատվություն, հաշվապահություն և ուսուցում	1	0	2	1	11	5	**20**
Ալկոհոլային խմիչքներ	1	0	2	1	11	5	**20**
Շինարարություն	1	0	1	0	8	5	**15**
Շինանյութերի արտադրություն	1	0	0	1	6	2	**10**

Աղյուսակ 1 . Նախնական ընտրանք

Ընտրանքի արդյունավետ արդյունքը բացահայտելու համար ԲԱԿ-ի հարցազրույցներ անցկացնողների թիմը հավաքել է տեղեկատվություն և մշակել 4800 ընկերությունների ցանկ: Ժամանակի ընթացքում բոլոր ընկերությունների հետ կապ է հաստատվել: Մեծամասնությունը որոշակի պատճառներով հրաժարվել է մասնակցել հարցման գործընթացին: Հարցված բոլոր ընկերությունները համապատասխանում են նախնական համաձայնեցված ընտրանքի պահանջներին:

Բոլոր փուլերի ընթացքում կիրառվել են ԲԱԿ-ի որակի ապահովման ընթացակարգեր, որոնք պարտավորվեցին պարբերաբար իրականացնել կառավարման գործընթացների գործնական

վերանայում և գնահատում, ինչպես նաև ընդհանուր կատարողական երաշխավորելու, որ կատարված աշխատանքը կհամապատասխանի որակի համապատասխան չափանիշներին:

Հարցման կողմնակալությունը նվազեցնելու համար ընդհանուր առմամբ իրականացվել է 1020 հարցազրույց: Վերացվել է 12 լրացված հարցաթերթ անճշտության պատճառով: Այսպիսով, հարցված ընկերությունների վերջնական արդյունքը 1008-ն է: Ընկերությունների բաշխումն՝ ըստ գտնվելու վայրի, ոլորտի և չափի ներկայացված է ստորև:

Ոլորտ	Խոշոր		Միջին		Փոքր		Գերփոքր		**Ընդամենը**
	Երևան	Մարզեր	Երևան	Մարզեր	Երևան	Մարզեր	Երևան	Մարզեր	
Արդյունաբերություն, մետաղի մշակում	9	4	26	11	48	22	90	40	**250**
Գյուղատնտեսություն և սննդի արտադրություն	2	1	5	2	5	9	21	9	**55**
Զբոսաշրջություն և հյուրընկալություն	1	0	3	2	6	2	11	5	**30**
Տրանսպորտ և լոգիստիկա	1	0	1	1	3	3	6	1	**16**
Էներգետիկա	1	0	1	1	5	6	0	1	**17**
Առևտուր	16	7	56	22	33	4	252	110	**500**
Ֆինանսական ծառայություններ և ապահովագրություն	1	0	1	1	7	2	1	3	**16**
Համակարգչային տեխնիկա կամ համակարգչային ծառայություն	2	0	2	1	7	1	0	2	**15**
Քիմիական և կոսմետիկ արտադրություն	1	0	1	1	5	2	4	1	**15**
Դեղագործություն	0	0	1	1	1	0	5	2	**10**
Հանքագործություն	0	0	1	1	3	1	4	1	**11**
Ծառայություն մատուցողներ	0	0	1	1	1	0	4	3	**10**
Բիզնես խորհրդատվություն, հաշվապահություն և ուսուցում	1	0	2	1	4	3	7	2	**20**
Ալկոհոլային խմիչքներ	1	0	2	1	5	4	5	2	**20**
Շինարարություն	1	0	1	0	2	4	7	1	**18**
Շինանյութերի արտադրություն	1	0	0	1	6	1	0	1	**10**
Ընդամենը	**38**	**13**	**104**	**48**	**141**	**64**	**417**	**184**	**1008**

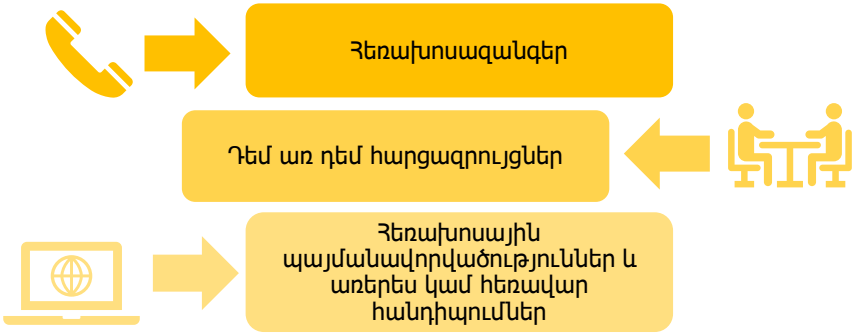
Աղյուսակ 2 . Հարցազրույցի վերջնական ընտրանքի չափը՝ ըստ ոլորտների, ընկերության չափի և գտնվելու վայրի

2.3. Տվյալների հավաքագրում

ԲԱԿ-ի հարցազրույց վարողների թիմին տրվել է անհրաժեշտ ուսուցում՝ հարցաթերթը հասկանալու և հարցազրույցներ վարելու վերաբերյալ: Դասընթացը նաև նպատակ ուներ հարցազրույց անցկացնողներին վերապատրաստել, թե ինչպես քչացնել սխալները և նվազեցնել սխալվելու հավանականությունը տվյալների հավաքագրման գործընթացում: Հարցազրույց վարողների հետ դասընթացները ներառում էին թեմաներ, թե ինչպես ճիշտ հարց տալ և գնահատել, արդյո՞ք պատասխանը բավարար է հարցի համար, ինչպես նաև ապահովել անգիտակից կողմնակալություն: Հստակ լինելու համար հարցաթերթի բոլոր հարցերը կարդացել և քննարկվել են հարցազրույց վարողների հետ: Հարցազրույց վարողների կողմից բարձրացված բոլոր հարցերին տրվել է պատասխան: Հարցազրույց

վարողների մեկնաբանությունները, առաջարկությունները, հարցերը նպաստեցին լավ պատրաստված թիմ ունենալու և ծրագրի հաջող իրականացման համար:

Հարցաթերթը թարմացվել և խմբագրվել է՝ հարցվողներից տեղեկատվություն հավաքելու համար: Այն բաղկացած է բաց և փակ հարցերից, որոնք թույլ էին տալիս հարցվողներին ընտրել տարբերակներից մեկը կամ արտահայտել իրենց պատասխանները: Հարցաթերթն ուներ 7 հիմնական բաժին իր ենթահարցերով (Հավելված 1): Տվյալների հավաքագրման գործընթացը կազմակերպվել է մի քանի մոտեցումներով.



Գծապատկեր 2 . Տվյալների հավաքագրման մոտեցումների ցանկ

ԲԱԿ-ը նաև պահպանել է այցելությունների և զանգերի համամասնությունը, ներառյալ հարցազրույցները թիրախային լսարանի հետ ինչպես առցանց, այնպես էլ դեմ առ դեմ: Այս նախագծի գործունեության համար առաջարկվող մեթոդաբանությունը բաղկացած է գնահատումների համակցությունից, որին հաջորդում են կատարված առաջընթացի դիտարկումները: Հետազոտության անցկացումը բաղկացած է որակական և քանակական մոտեցումներից: Այն ներառում է տեղեկատվության հավաքագրում ինչպես հիմնական, այնպես էլ երկրորդական աղբյուրներից: Ընկերությունների ցանկը մշակվել է երկրորդական ռեսուրսների օգտագործմամբ: Տեղեկատվության հավաքման հիմնական շեշտը դրվել է հիմնական ռեսուրսների վրա: Դրանք առաջարկում են կառուցվածքային մոտեցում՝ ապացույցների վրա հիմնված եզրակացություններ և առաջարկություններ տալու համար:

Յուրաքանչյուր աշխատանքային օրից հետո լրացված հարցաթերթերը բերվում և հավաքվում էին ԲԱԿ-ի գրասենյակում, որոնք ստուգվում էին ծրագրի համակարգողի կողմից: Ամբողջությամբ լրացված, ստուգված հարցաթերթերի տվյալները հետագայում մուտքագրվեցին համապատասխան ծրագրակազմ վերլուծության համար:

Տվյալների հավաքագրման ճշտության մեջ վստահ լինելու համար տվյալների հավաքագրման գործընթացում կատարվեց կրկնակի ստուգում՝ համոզված լինելու համար, որ հավաքված տեղեկատվությունը համապատասխանում է սահմանված պահանջներին, արդյունավետ, բավարար և ճշգրիտ գործընթացին: Սա ներառում էր լրացված հարցաշարերի հավաքածուից պատահական ընտրություն և զանգերի ստուգում, պատասխանների ստուգում, երկրորդական աղբյուրներից տեղեկատվության խաչաձև ստուգում, հեռախոսազանգերի ձայնագրման ստուգում, որտեղ առկա է հարցազրույց վարողների և ընկերությունների գտնվելու վայրի ստուգում և այլն:

2.4. Տվյալների մուտքագրում և վերլուծություն

Տվյալների հավաքագրման գործընթացը վերջնական տեսքի բերվեց, ամփոփվեց և հավաքված տեղեկատվությունը մուտքագրվեց ծրագրային ապահովման այնպիսի ծրագրերում, ինչպիսիք են SPSS-ը, MS Word/Excel-ը: Քանակական տվյալները հիմնականում վերլուծվել են SPSS ծրագրի միջոցով:

Հարցաթերթի և հարցազրույցի գործընթացից կողմնակալությունը նվազեցնելու համար ԲԱԿ-ը ձեռնարկեց հետևյալ քայլերը.

- Ընտրանքի չափի ընտրություն,
- Հարցերի կարճ և հստակ պահպանում,
- Կարճ ժամկետի պահպանում,
- Գործընթացի կրկնակի ստուգում:

Տվյալների հավաքագրման և մուտքագրման գործընթացում իրականացվել են տարբեր գործողություններ, ինչպիսիք են

- Տվյալների խմբագրում և մուտքագրում համակարգչի մեջ
- Տվյալների աղյուսակավորում, խաչաձև աղյուսակավորում,
- Վերլուծության աղյուսակներ և գծապատկերներ, գրաֆիկա և թվեր,
- Հաշվետվության նախագծի պատրաստում,
- Վերջնական զեկույցի և առաջարկությունների պատրաստում:

Ուսումնասիրության ընթացքում հավաքված տվյալները վերլուծվել են՝ հետազոտության հիմնական նպատակներին հասնելու համար:

2.5. Վերջնական արդյունքների մշակում, հաշվետվություն

Հարցման ընթացիկ վերջնական զեկույցի վերլուծության արդյունքում մշակվել է հետազոտություն: Զեկույցը ներառում է հավաքված տվյալների մանրամասն վերլուծություն, եզրակացություններ և առաջարկություններ: Հարցման հիմնական արդյունքները, հետազոտությունները ներկայացված են զեկույցի «Հայաստանի գործատուների շրջանում հմտությունների զարգացման վերաբերյալ հարցում և հետազոտություն» բաժնում:

3. Հայաստանի գործատուների շրջանում հարցում և հետազոտություն՝ հմտությունների զարգացման վերաբերյալ

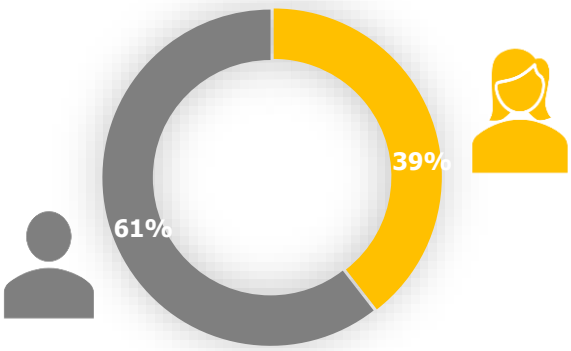
Աշխատաշուկայի արագ աճող մարտահրավերները և աշխատանքի նոր տեսակի պահանջարկի ճկունությունը կարող են լինել կրթության և ուսուցման հատուկ ոլորտների վրա կենտրոնանալու նշան՝ որակյալ աշխատուժի կորստից խուսափելու և այն հաղթահարելու համար: Հմուտ աշխատուժի զարգացումը և մարդկային կարողությունների ընդլայնումը կրթության, ուսուցման և շարունակական վերապատրաստման բարձրակարգ համակարգերի միջոցով կարևոր են՝ օգնելու աշխատողներին գտնել լավ աշխատանք, իսկ ձեռնարկություններին՝ գտնել իրենց անհրաժեշտ հմուտ աշխատողներին:

Ընթացիկ ուսումնասիրության հարցաթերթը ներառում է հետևյալ հիմնական թեմաները.

- Հիմնական տեղեկատվություն, աշխատուժի մասնագիտական կառուցվածք և բնութագրեր
- Կրթության և ուսուցման համակարգի քաղաքականություն
- Հավաքագրում և հավաքագրման դժվարություններ
- Ներկայիս աշխատուժի կողմից օգտագործվող հմտություններ
- Աշխատուժի զարգացում
- Աշխատուժի պահանջարկ
- Covid-19-ի ազդեցություն

Գծապատկեր 3 . Ընթացիկ ուսումնասիրության հարցաթերթի բաժիններ

Հարցվածների համամասնությունն ըստ սեռի ներկայացված է Պատկեր 1-ում:

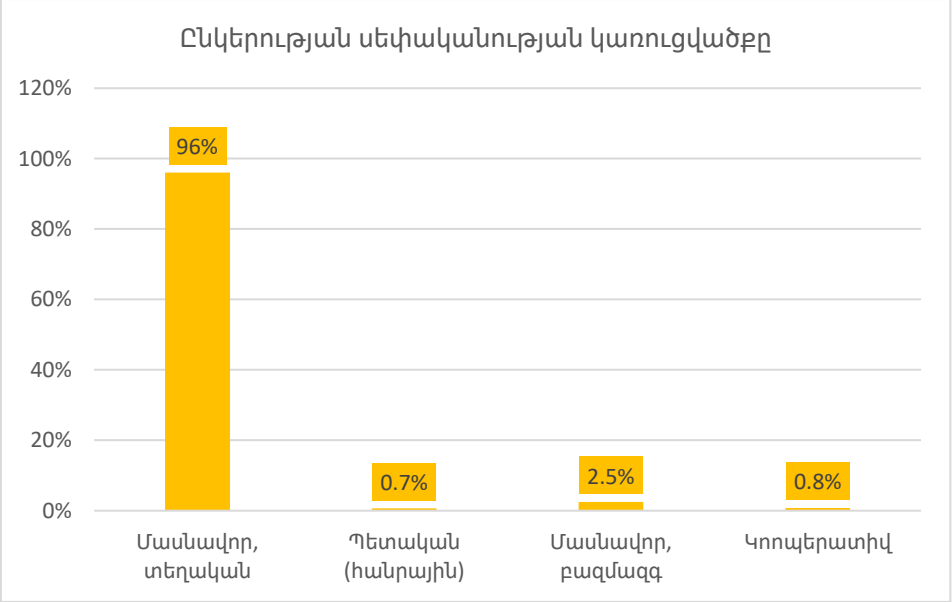


Պատկեր 1 . Հարցվածների սեռային բաշխում

Հարցվածների 61%-ը տղամարդիկ էին, իսկ 39%-ը՝ կանայք:

3.1. Հիմնական տեղեկատվություն, աշխատուժի մասնագիտական կառուցվածք և բնութագրեր

Հարցմանը պատասխանող ընկերությունների սեփականության կառուցվածքը ներկայացված է Պատկեր 2-ում.



Պատկեր 2 . Ընկերության սեփականության կառուցվածքը

Ընկերությունների ճնշող մեծամասնությունը՝ 96%-ը մասնավոր հատվածից էին, ներքին շուկայից: Ընկերությունների գրեթե 2,5%-ը մասնավոր հատվածից էին, բազմազգ (տրանսազգային) շուկայից: Պետական և կոոպերատիվ ընկերությունների միջև բաշխումը համապատասխանաբար կազմել է 0.7% և 0.8%:

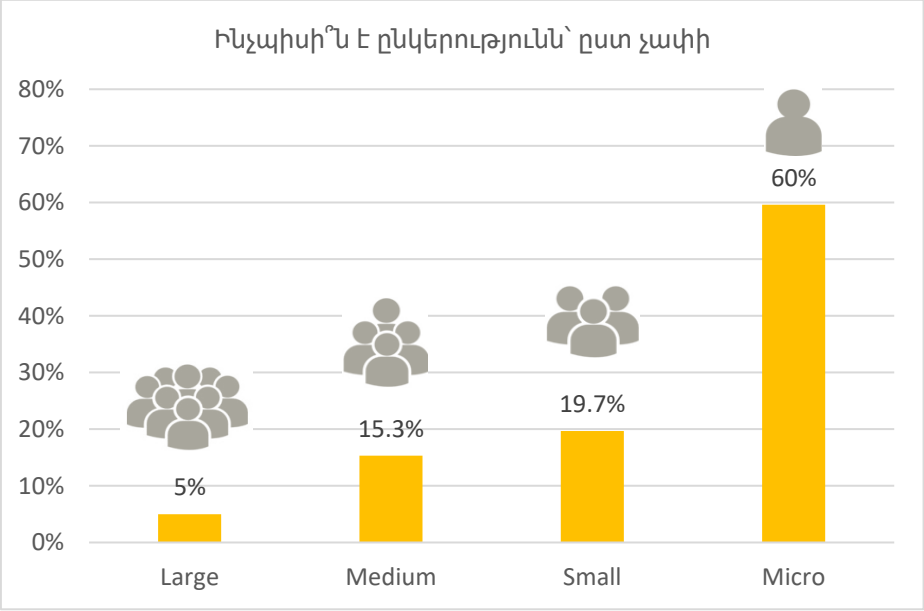
Ընկերությունները հիմնականում գործունություն են ծավալում տնտեսական գործունեության հետևյալ ոլորտներում.

Ոլորտ	Ընդհանուր
Արդյունաբերություն, մետաղամշակում	**250**
Գյուղատնտեսություն և սննդի արտադրություն	**54**
Զբոսաշրջություն և հյուրընկալություն	**30**
Տրանսպորտ և լոգիստիկա	**16**
Էներգետիկա	**15**
Առևտուր	**500**
Ֆինանսական ծառայություններ և ապահովագրություն	**16**
Համակարգչային տեխնիկա և համակարգչային ծառայություն	**15**
Քիմիական և կոսմետիկ արտադրություն	**15**
Դեղագործություն	**10**
Հանքագործություն	**11**
Ծառայություն մատուցողներ	**10**
Բիզնես խորհրդատվություն, հաշվապահություն և ուսուցում	**20**
Ալկոհոլային խմիչքներ	**20**
Շինարարություն	**16**
Շինանյութերի արտադրություն	**10**
Ընդհանուր	**1008**

Աղյուսակ 3 . Ընկերություններն ըստ ոլորտների

Բոլոր ընկերությունները համապատասխանում են նախնական ընտրանքի պահանջներին:

Ամենամեծ մասն ունի առևտրի բաժինը (500 ընկերություն), երկրորդ ամենամեծ բաժինը արդյունաբերությունն է (250 ընկերություն), այնուհետև գալիս է գյուղատնտեսությունը և սննդի արտադրությունը (55 ընկերություն) և այլն:



Պատկեր 3 . Ընկերությունների բաշխումն ըստ չափի

Ընկերությունների չափերն ունեն հետևյալ օրինաչափությունը.

- Խոշոր (250 մարդ և ավելի)
- Միջին (50-250 անձ)
- Փոքր (10-50 մարդ)
- Գերփոքր (մինչև 10 անձ)

Ընկերությունների արտադրանքի կամ ծառայությունների շուկայական վաճառքների բաշխումը հետևյալն է.

- Արտադրանքի 86,7%-ը (միջին հաշվով) բաշխվում է տեղական մակարդակում, որոշակի քաղաքի կամ տեղանքի տարածքում,
- 36,7% (միջին հաշվով)՝ տարածաշրջանային սահմաններում՝ երկրի ներսում,
- Միջինում 90,2% ապրանքները բաշխվում են ազգային մակարդակով,
- Միջինում 10,3%-ն արտահանում է իր արտադրանքը և ծառայությունները:

Հարցվողներին խնդրել են նշել կրթության մակարդակը և աշխատողների ընդհանուր թիվը, նշելով կին աշխատողների թիվը:

Կրթական ունակություններ	**Աշխատողների ընդհանուր թիվը**	**Կին աշխատողների թիվը**
Ավելի ցածր քան տարրական	0,9%	0,26%
Տարրական կրթություն	5,62%	1,12%
Ընդհանուր միջնակարգ	26,62%	10,6%
Միջին մասնագիտական կրթություն	10,75%	6,03%
Ավագ դպրոցի կրթություն	21,63%	10,95%
Բուհ	25,6%	13,21%
Հետբուհական	8,88%	4,48%

Աղյուսակ 4 . Աշխատողների կրթական մակարդակը

Աղյուսակ 4-ը ցույց է տալիս, որ աշխատողների 26,62%-ն ունի ընդհանուր միջնակարգ կրթություն, որից 10,6% -ը կանայք են: Աշխատողների 25,6%-ը ԲՈՒՀ ավարտած են, որոնցից 13,21%-ը կին աշխատողներ են: Միջնակարգ կրթություն ունի ներկայումս զբաղված մարդկանց 21,63%-ը, որից 10,95%-ը կանայք են:

Աղյուսակ 5-ում ներկայացված է աշխատողների թիվն ըստ զբաղմունքի:

Զբաղմունքը	Աշխատողների ընդհանուր թիվը	Կին աշխատողների թիվը
Կառավարիչներ	8%	3%
Մասնագետներ	18%	10%
Տեխնիկներ և կրտսեր աշխատողներ	5%	2%
Հաճախորդների աջակցման (գործավարության) աշխատողներ	7%	5%
Ծառայության և վաճառքի աշխատողներ	18%	9%
Գյուղատնտեսական, անտառային և ձկնորսության հմուտ աշխատողներ	3%	2%
Արհեստագործության և հարակից ոլորտների աշխատողներ	10%	8%
Գործարանային սարքավորումների և մեքենաների օպերատորներ ու հավաքողներ	6%	0%
Տարրական զբաղմունքների աշխատողներ	25%	9%

Աղյուսակ 5 . Աշխատողների զբաղմունքը

Հարցվածները նշում են, որ ընկերությունների ներսում աշխատողների 25%-ը տարրական զբաղմունք ունեցող մարդիկ են, որոնցից 9%-ը կանայք են: Աշխատողների 18%-ն ունի մասնագիտական զբաղմունք, որից 10%-ը կանայք են: Աշխատողների 18%-ը ծառայությունների և վաճառքի աշխատողներ են, որոնցից 9%-ը կանայք:

Հետևյալ վիճակագրական վերլուծությունը կատարվել է աշխատող կանանց տոկոսը որոշելու համար ըստ ոլորտների:

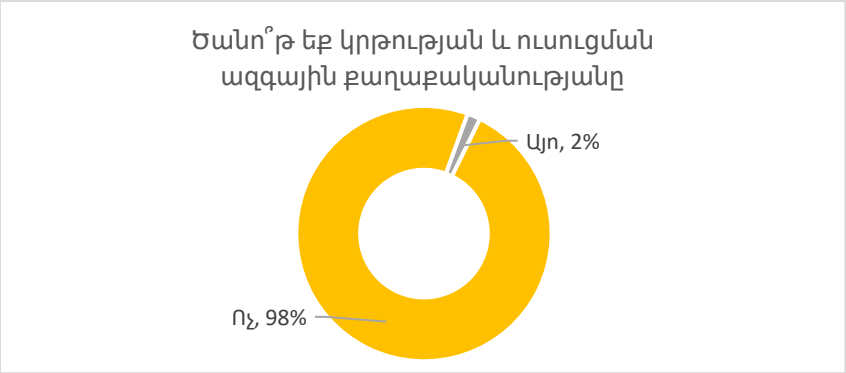
Ոլորտ	Աշխատող կանանց տոկոսը
Արդյունաբերություն, մետաղի մշակում	62%
Գյուղատնտեսություն և սննդի արտադրություն	55%
Զբոսաշրջություն և հյուրընկալություն	59%
Տրանսպորտ և լոգիստիկա	57%
Էներգետիկա	19%
Առևտուր	44%
Ֆինանսական ծառայություններ և ապահովագրություն	62%
Համակարգչային տեխնիկա և համակարգչային ծառայություններ	50%
Քիմիական և կոսմետիկ արտադրություն	53%
Դեղագործություն	40%
Հանքարդյունաբերություն	26%
Ծառայություն մատուցողներ	82%
Բիզնես խորհրդատվություն, հաշվապահություն և ուսուցում	61%
Ալկոհոլային խմիչքներ	46%
Շինարարություն	24%
Շինանյութերի արտադրություն	9%

Աղյուսակ 6 . Աշխատող կանայք ըստ առանձին ոլորտների

Կանանց ամենաբարձր տոկոսը (82%) ներկայումս զբաղված են ծառայությունների մատուցման ոլորտում: Կանանց 62%-ն աշխատում է արդյունաբերության, մետաղների մշակման, ֆինանսական ծառայությունների և ապահովագրության ոլորտներում: Կին աշխատողների 61%-ը զբաղվում է գործարար խորհրդատվությամբ, հաշվապահությամբ և ուսուցմամբ:

3.2. Կրթության և ուսուցման համակարգի քաղաքականություն

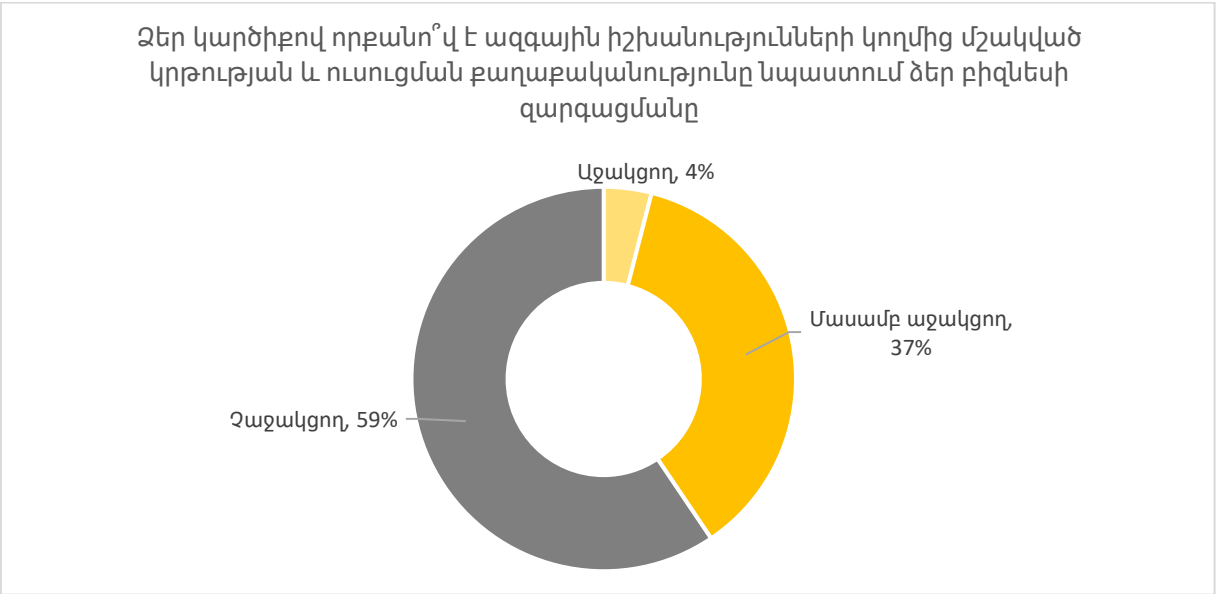
Որակավորված անձնակազմի քանակը մեծացնելու համար պետք է որոշակի փոփոխություններ կատարել կրթական ոլորտում և ուսուցում անցկացնել աշխատողների համար: Հայաստանում կրթության և ուսուցման ազգային քաղաքականությունը սահմանում է որոշակի մակարդակ և կենտրոնացման որոշակի աստիճան ունեցող կրթության բովանդակությունը, պահանջվող գիտելիքների և հմտությունների ծավալը:



Պատկեր 4 . Հարցվածների բաշխումը կրթական ազգային քաղաքականությանը ծանոթ լինելու վերաբերյալ

Հարցման մասնակիցների միայն 2%-ն է ծանոթ Հայաստանի կրթության և ուսուցման ազգային քաղաքականությանը: Հարցվածների այս տոկոսը կարող է լինել 1008 ընկերության բաշխման հետևանք: Հայաստանյան միայն մի քանի ընկերություններ են ընդգրկված ազգային հաստատությունների խորհուրդների կազմում, սակայն մեր հետազոտության ընկերությունները ընտրանքային չեն եղել, ուստի դա կարող է լինել նման արդյունքների պատճառներից մեկը:

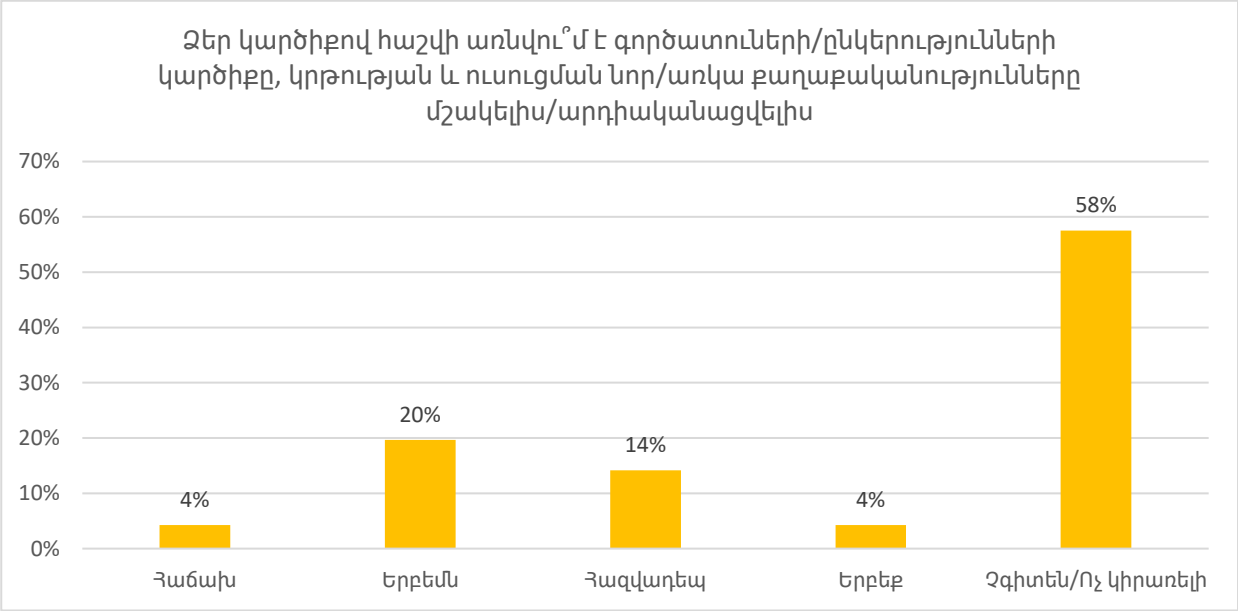
Հարցվողները միշտ չէ, որ տնօրենը կամ սեփականատերն էին, ուստի սա նույնպես կարող է պատճառ դառնալ ազգային կրթական քաղաքականության վերաբերյալ բավարար տեղեկատվություն չունենալու համար:



Պատկեր 5. Ազգային իշխանությունների կողմից մշակված կրթության և ուսուցման քաղաքականության աջակցությունը ձեռնարկություններին

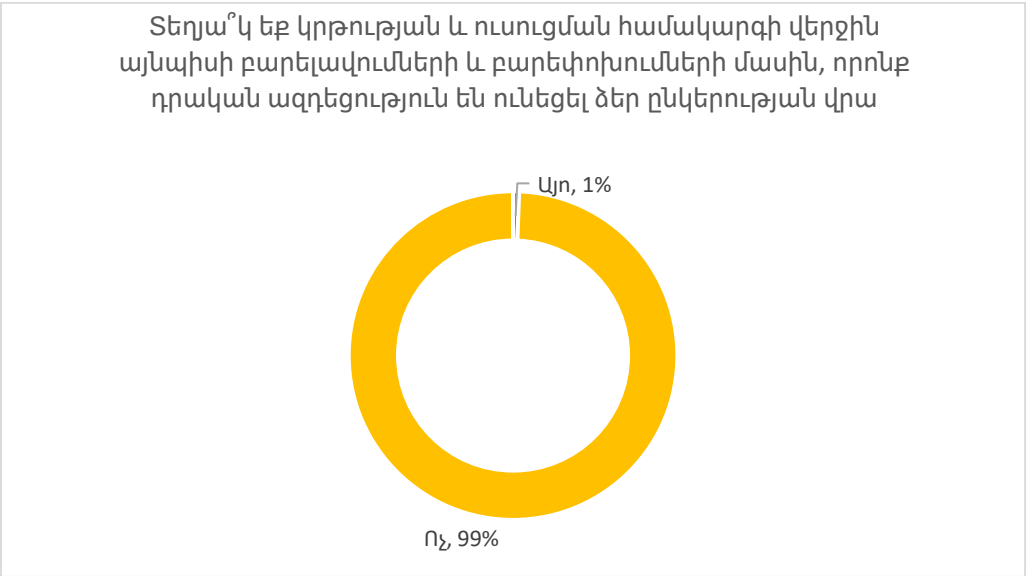
Հարցվածների 59%-ը նշել է, որ ազգային իշխանությունների կողմից մշակված կրթության և ուսուցման քաղաքականությունը չի աջակցում իրենց բիզնեսին: Հարցվածների 37%-ը կարծում է, որ այն մասամբ աջակցում է, և միայն 4%-ը պատասխանել է, որ ազգային կրթական քաղաքականությունն աջակցում է:

Հաջորդ հարցը նպատակ ուներ պարզաբանել, թե արդյո՞ք գործատուների կամ ընկերությունների կարծիքը հաշվի է առնվում՝ կրթական նոր քաղաքականություն մշակելու կամ եղածը փոխելու համար:



Պատկեր 6 . Գործատուների դիտարկումը քաղաքականության վերանայման գործընթացում

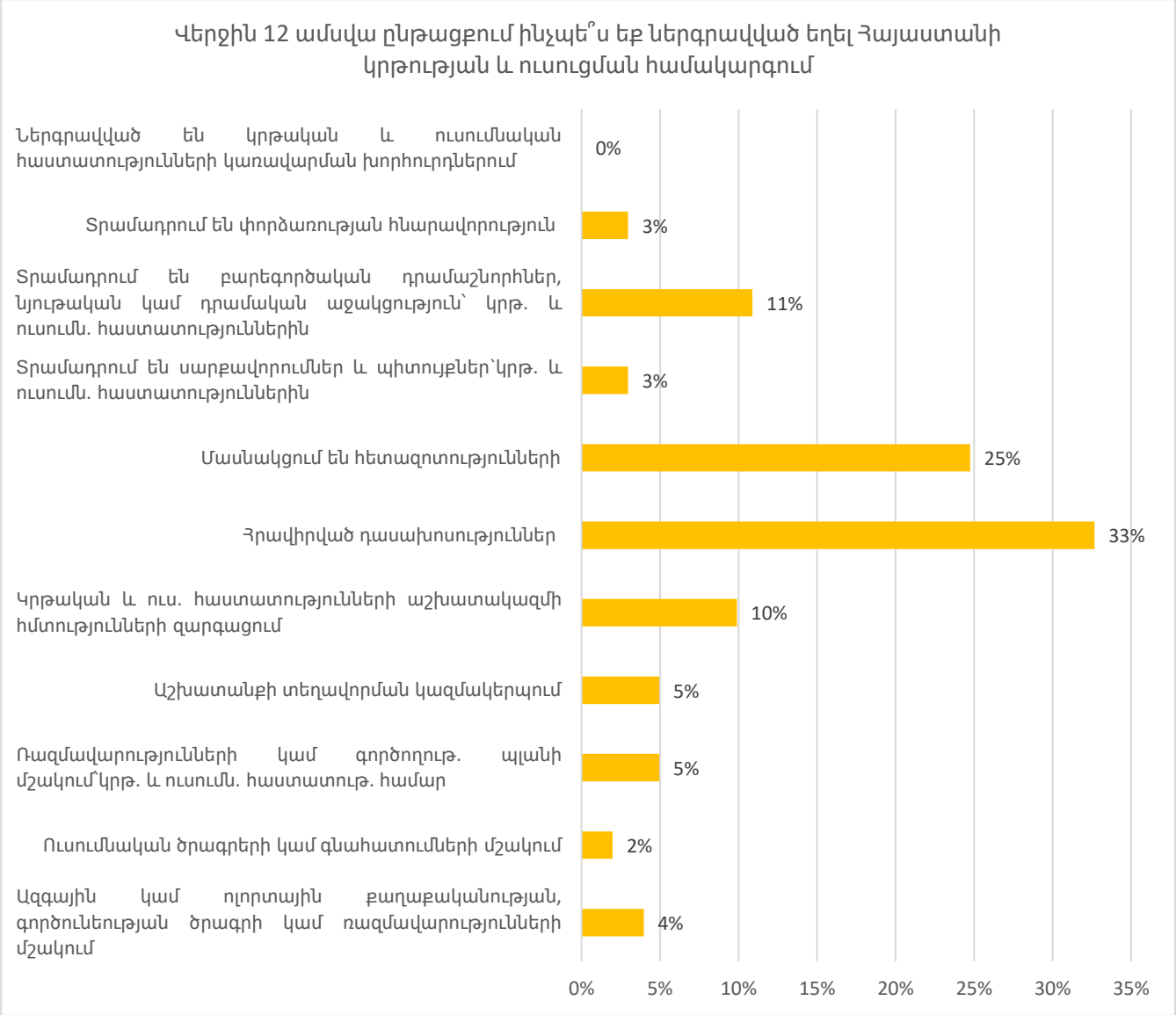
Հարցվածների 58%-ը չգիտի այդ մասին, 20%-ը պատասխանել է, որ երբեմն գործատուներին կամ ընկերություններին տեղեկացվում է կրթության և ուսուցման նոր/առկա քաղաքականության փոփոխությունների մասին, իսկ 14%-ը հայտնում է, որ նրանց հետ հազվադեպ են խորհրդակցում:



Պատկեր 7 . Իրազեկում կրթության և ուսուցման համակարգի բարելավման վերաբերյալ

Պատասխանները ցույց են տալիս, որ 99%-ը տեղյակ չէ կրթության և ուսուցման համակարգի վերջին բարելավումների կամ բարեփոխումների մասին:

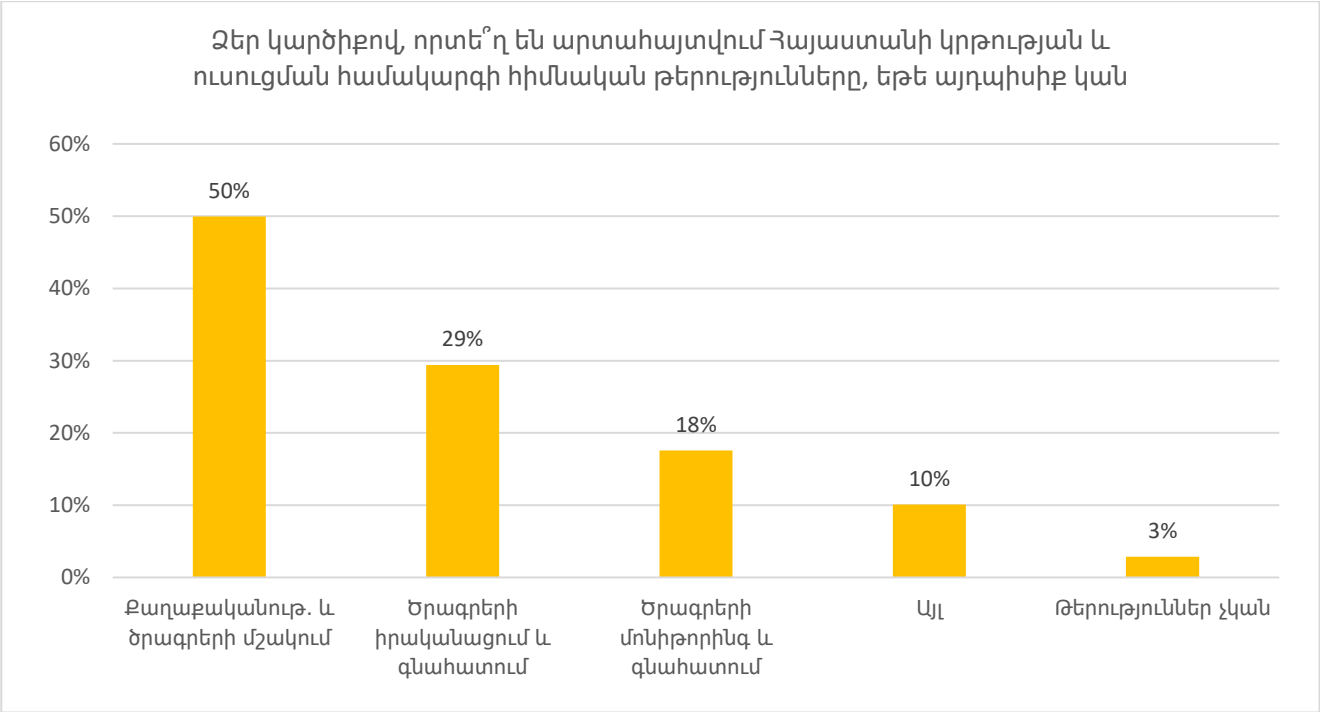
Հարցվածներին հարց է տրվել նաև վերջին 12 ամիսների ընթացքում Հայաստանի կրթության և ուսուցման համակարգում իրենց ներգրավվածության մասին:



Պատկեր 8. Հարցվածների ներգրավումը Հայաստանի կրթությանը վերաբերող դասընթացներին

1008 հարցվածներից միայն 101-ն է պատասխանել հարցին: Պատկեր 8-ը ցույց է տալիս, որ հարցման մասնակիցների 33%-ը ներգրավված է եղել Հայաստանի կրթության և ուսուցման համակարգում որպես հրավիրված դասախոս: 25%-ը մասնակցում էր հետազոտությունների, հարցվածների 5%-ը ներգրավված էր կամ ռազմավարությունների և գործողությունների պլանների մշակման կամ կրթական և ուսուցման հաստատությունների բարձր որակավորում ունեցող անձնակազմի մեջ:

Հետաքրքիր կլիներ դիտարկել հարցվողների արձագանքներն ու կարծիքները հասկանալու Հայաստանի կրթական և ուսուցման համակարգի հիմնական թերությունները: (Պատկեր 9).

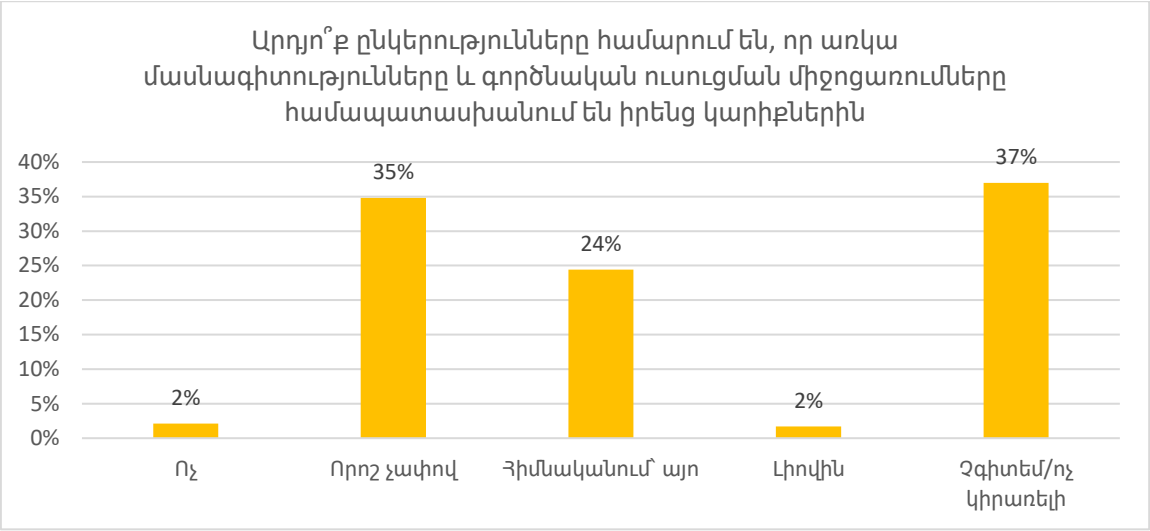


Պատկեր 9 . Հայաստանի կրթության և ուսուցման համակարգի թերությունները

Հարցվածների 50%-ը կարծում է, որ հիմնական թերությունները գալիս են քաղաքականության և ծրագրերի մշակումից, այնուհետև հաջորդում են ծրագրի մատուցման և գնահատման (29%), ծրագրերի մոնիտորինգի և գնահատման (18%) ոլորտները: Հարցվածների միայն 3%-ն է կարծում, որ թերություններ չկան:

- Կրթական և ուսուցման համակարգի բացասական կետերը հաղթահարելու համար անհրաժեշտ է վերանայել գործնական հմտությունները:
- Դասընթացները չեն համապատասխանում շուկայի պահանջին:
- Անհրաժեշտ է ավելի մեծ ուշադրություն դարձնել կրթության մակարդակին:

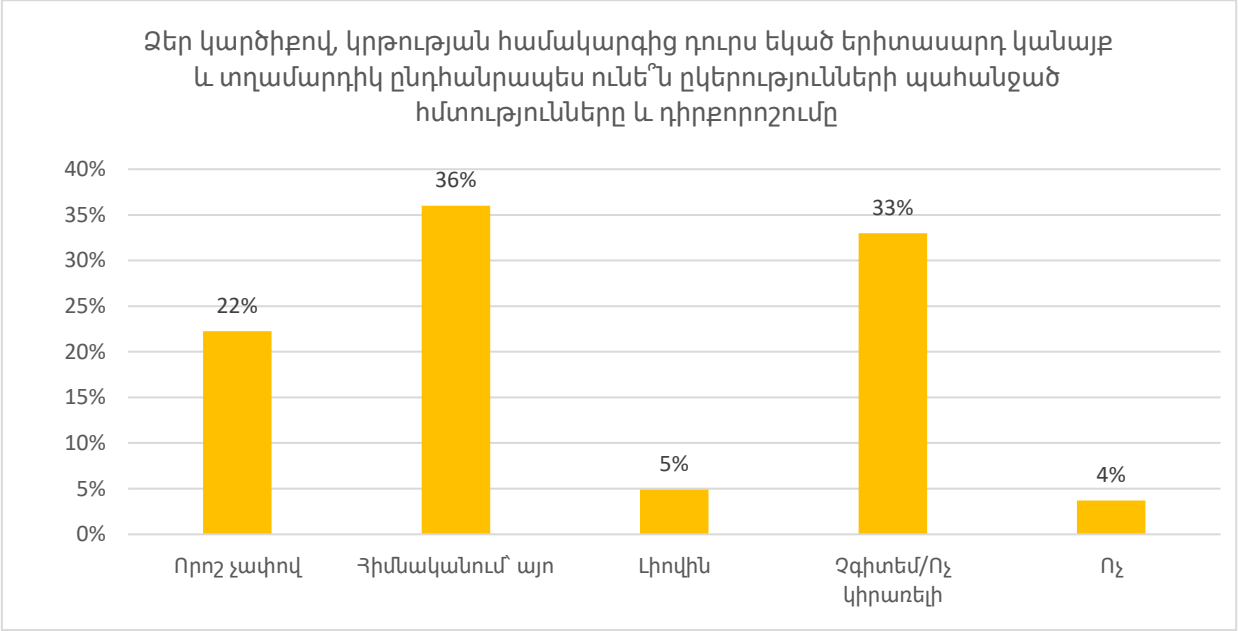
Դիտարկումներ՝ հարցվածներից մի քանիսից:



Պատկեր 10. Հասանելի դասընթացների համապատասխանությունը ընկերությունների կարիքներին

Մեկ այլ հետաքրքիր հարց է ուղղվել հարցվողներին՝ կապված կարիքների վրա հիմնված գործնական ուսուցման կարևորության հետ. նրանց 37%-ը պատասխանել է, որ հստակ չգիտի, 35%-ը կարծում է, որ ընթացիկ գործնական դասընթացներն ինչ-որ կերպ համարժեք են աշխատավայրի կարիքներին: Մասնակիցների 24%- ը կարծում է, որ դասընթացները հիմնականում համապատասխանում են կարիքներին: Հարցվածների միայն 2%-ն է կարծում, որ դասընթացներն ամբողջովին համահունչ չեն իրենց կարիքներին կամ ամբողջությամբ չեն բավարարում իրենց կարիքները:

Ուսուցման ծրագրերը թույլ են տալիս նրանց ամրապնդել իրենց հմտությունները և կատարելագործել որոշ բարելավումներ: Անհրաժեշտ վերապատրաստումներին մասնակցող աշխատողները բարելավում են իրենց աշխատանքը:



Պատկեր 11. Կրթական հիմքի կարևորությունը ընկերությունների կողմից պահանջվող հմտություններին և վերաբերմունքին

Հարցված ընկերությունների 36%-ը կարծում է, որ ԲՈՒՀ ավարտած երիտասարդները հիմնականում օժտված են ընկերությունների պահանջած հմտություններով և

դիրքորոշմամբ, 33%-ը կարծում է, որ դա տեղին կամ կիրառելի չէ, իսկ 22%-ը կարծում է, որ զբաղմունքը ինչ-որ չափով համապատասխան է աշխատողների կրթությանը:

- Աշխատանքի արդյունավետության համար տեխնիկական և մասնագիտական հմտությունները պետք է բարելավվեն:
- Ուսումնական հաստատություններում ուշադրություն պետք է դարձնել գործնական հմտություններին:
- Թիմային աշխատանքի և խնդիրների լուծման հմտությունները կարևոր են աշխատանք գտնելու գործընթացում:

Դիտարկումներ՝ հարցվածներից մի քանիսից

Որպեսզի հասկանանք, թե արդյո՞ք կրթական համակարգից դուրս երիտասարդ կանայք և տղամարդիկ ընդհանուր առմամբ ունեն հետևյալ ոլորտների ընկերությունների պահանջած հմտությունները, կատարվեց խաչաձև աղյուսակավորման մեթոդը, իսկ արդյունքները ստորև բերված են աղյուսակ 7-ում:

Ոլորտներ	Ոչ	Որոշ չափով	Հիմնակ անում	Ամբողջովին	Չգիտեն/Ոչ կիրառելի
Արդյունաբերություն, մետաղի մշակում	6%	29%	44%	4%	17%
Գյուղատնտեսություն և սննդի արտադրություն	4%	32%	34%	11%	19%
Զբոսաշրջություն և հյուրընկալություն	7%	30%	57%	3%	3%
Տրանսպորտ և լոգիստիկա	13%	38%	50%	0%	0%
Էներգետիկա	0%	27%	67%	7%	0%
Առևտուր	1%	14%	29%	5%	50%
Ֆինանսական ծառայություններ և ապահովագրություն	6%	31%	50%	0%	13%
Համակարգչային տեխնիկա կամ Համակարգչային ծառայություններ	14%	71%	7%	0%	7%
Քիմիական և կոսմետիկ արտադրություն	7%	33%	40%	0%	20%
Դեղագործություն	20%	20%	50%	0%	10%
Հանքագործություն	0%	9%	55%	18%	18%
Ծառայություն մատուցողներ	0%	50%	30%	0%	20%
Բիզնես խորհրդատվություն, հաշվապահություն և ուսուցում	20%	25%	45%	5%	5%
Ալկոհոլային խմիչքներ	5%	20%	70%	5%	0%
Շինարարություն	0%	25%	44%	0%	31%
Շինանյութերի արտադրություն	0%	40%	0%	20%	40%

Աղյուսակ 7. Հմտություններով և դիրքորոշմամբ զինված կրթական համակարգ՝ բաշխումն ըստ ոլորտների

Համակարգչային տեխնիկայի կամ համակարգչային ծառայության ոլորտի աշխատողների 71%-ը ինչ-որ կերպ բավարարում է ընկերությունների կարիքները: Էներգետիկայի ոլորտի 67%-ը և ալկոհոլային ոլորտի մարդկանց 70%-ը հիմնականում գոհ են իրենց կրթական համակարգի հմտություններից: Աղյուսակ 7-ը նաև ցույց է տալիս, որ զբոսաշրջության և հյուրընկալության ոլորտների երիտասարդների 57%-ը հիմնականում բավարարում են ընկերությունների պահանջները՝ հմտությունների և դիրքորոշման առումով:

Հարցվողները պատասխանել են, թե ինչպիսի գործողություններ պետք է ձեռնարկեն կրթական հաստատությունները՝ իրենց շրջանավարտների աշխատունակությունը հաղթահարելու և բարելավելու համար (Աղյուսակ 8):

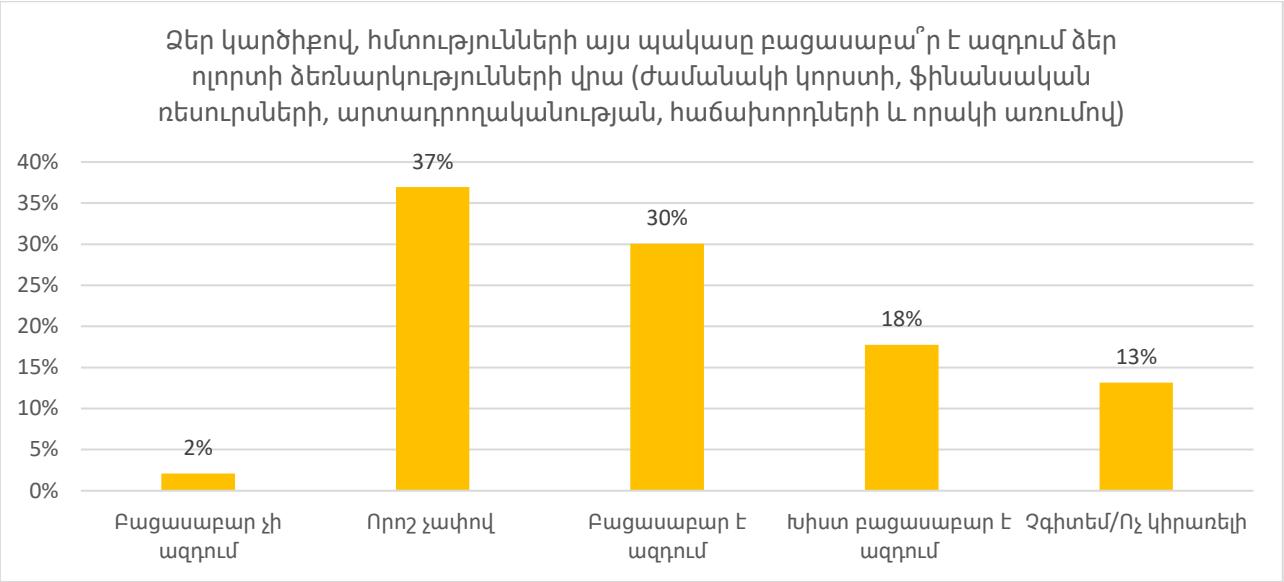
Տարբերակ	**Տոկոս**
Ավելի լավ խորհրդակցեք գործատուների հետ՝ դասընթացներն ավելի համապատասխան դարձնելու համար	13%
Ավելի շատ գործնական դասընթացներ ներառել ուսումնական հաստատություններում	33%
Դասընթացներին ներառել ոլորտին հատուկ հմտություններ	22%
Հեշտացնել շրջանավարտների և ընկերությունների միջև հարաբերություններ	18%
Ներգրավել սոցիալական գործընկերներին կառավարման խորհրդում	3%
Գործատուներին անմիջականորեն ներգրավել ուսուցման մատուցման և գնահատման գործում	5%
Այլ	6%

Աղյուսակ 8. Գործողություններ, որոնք պետք է ձեռնարկվեն կրթական հաստատությունների շրջանավարտների աշխատունակության բարձրացման համար

Արդյունավետության հասնելու համար հարցվածների 33%-ը կարծում է, որ լավ կլինի ավելի գործնական դասընթացներ ներառել ուսումնական հաստատություններում, 22%-ը պատասխանել է, որ ոլորտին հատուկ հմտությունների վերապատրաստումն ավելի արդյունավետ է: Հարցվածների 18%-ը կարծում է, որ շրջանավարտների և ընկերությունների միջև հարաբերությունները պետք է դյուրացվեն: Նրանց 13%-ը կարծում է, որ գործատուների հետ խորհրդակցությունը կօգնի դասընթացի հարմարությանը:

Հարցվողներին հարցրել են, թե ի՞նչ հմտությունների պակաս կա ընկերություններում: Նրանց կարծիքով, հաղորդակցման հմտությունների բացը լրացնելու համար, պետք է հաշվի առնել ժամանակի կառավարումը, ճկունությունը և բանակցելու հմտությունները:

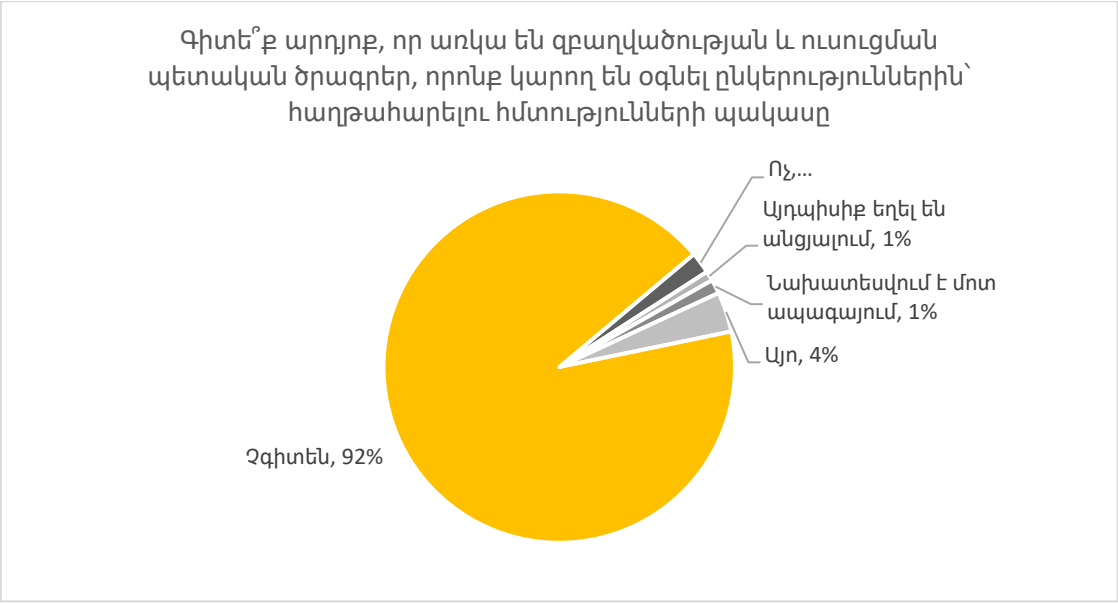
Պատկեր 12-ը ներկայացնում է, թե ինչպես են արձագանքող ընկերությունները կարծում, որ այդ հմտությունների պակասը բացասաբար է անդրադառնում իրենց ոլորտի ձեռնարկությունների վրա (ժամանակի կորստի, ֆինանսական միջոցների, արտադրողականության, հաճախորդների և որակի առումով):



Պատկեր 12 . Հմտությունների պակասի ազդեցությունը ձեռնարկությունների վրա

Հարցվածների 37%-ը կարծում է, որ հմտություններն ինչ-որ կերպ բացասաբար են անդրադառնում որոշ ոլորտների վրա, իսկ 30%-ը կարծում է, որ դրանք միանշանակ բացասաբար են անդրադառնում: 18% -ը պատասխանել է, որ դա շատ բացասական ազդեցություն ունի: Հետազոտող ընկերությունների 13%-ը չգիտի կամ կիրառելի չէ նրանց համար, և միայն 2%-ն է կարծում, որ բացասական ազդեցություն չի գործում:

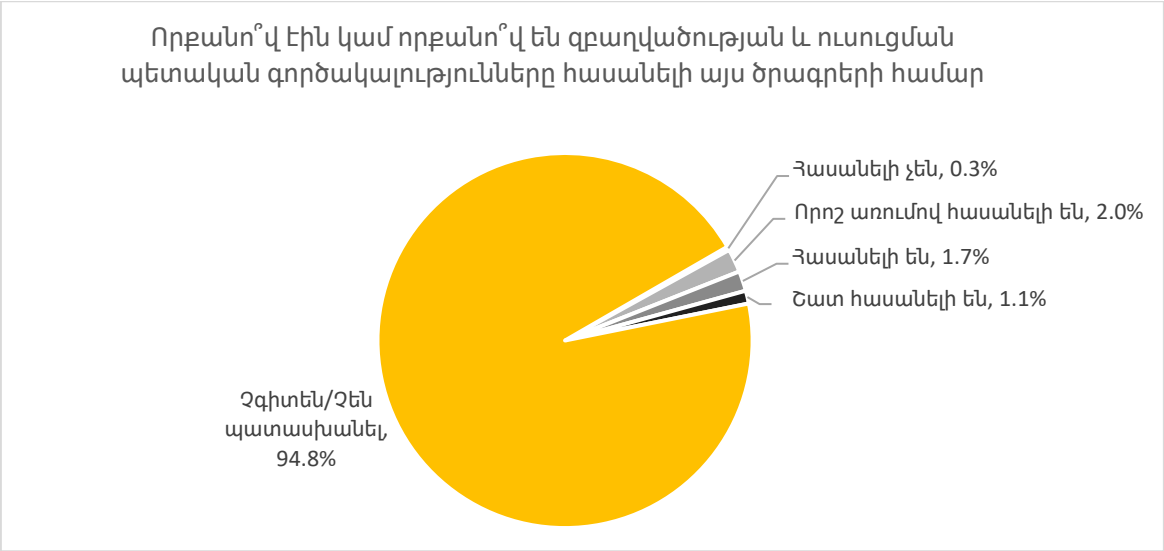
Ընկերություններին, որոնք մասնակցում էին հարցման գործընթացին, հարց ուղղվեց, թե արդյո՞ք նրանք տեղյակ են զբաղվածության և ուսուցման պետական ծրագրի առկայության մասին՝ ընկերության հմտությունների պակասի հարցում աջակցելու համար:



Պատկեր 13. Զբաղվածության և ուսուցման ծրագրերի իրազեկում՝ հմտությունների պակաս ունեցող ընկերություններին օգնելու համար

Հարցվածների 94%-ը չգիտի այս տեսակի գործակալությունների մասին, և նրանց միայն 4%-ն է տեղյակ զբաղվածության և ուսուցման պետական գործակալությունների մասին, բայց նրանք չգիտեն, արդյո՞ք նրանց գործունեությունը համապատասխան է ընկերությունների կարիքներին թե ոչ: Հարցվածների միայն 4%-ն էր տեղյակ նախագծերի մասին:

Պատկեր 14-ը ցույց է տալիս, թե որքան պարզ էր կամ պարզ է հաստատության հասանելիությունն այս ծրագրերին:

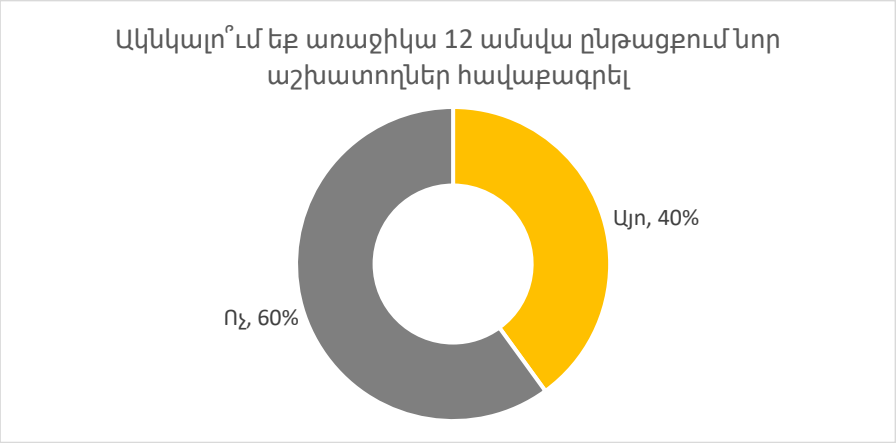


Պատկեր 14. Զբաղվածության և ուսուցման պետական գործակալությունների հասանելիությունը/մատչելիությունը

Հայաստանում զբաղվածության պետական գործակալությունն աջակցում է աշխատանք փնտրողներին աշխատանք գտնելու հարցում, իսկ մյուս կողմից՝ օգնում է գործատուներին գտնել որակյալ մասնագետներ: Հարցման արդյունքների համաձայն, հարցվածների 94%-ը չգիտի, թե որքանով է նրանց գործունեությունը մատչելի ընկերություններին:

3.3. Կադրերի հավաքագրում և դրա հետ կապված դժվարություններ

Ճիշտ թեկնածուի ընտրությունը աշխատանքի ընդունման ամենակարևոր գործողությունն է: Հավաքագրումը կարող է դժվար լինել, քանի որ հավաքագրողը պետք է մշակի որոշ նպատակներ և խնդիրներ, ունենա հավաքագրման որոշ ռազմավարություններ՝ հիմնված ընկերության նպատակների և կարիքների վրա:



Պատկեր 15. Նոր աշխատողների հավաքագրումը

Պատկեր 15-ը ցույց է տալիս, ընկերությունների ընդհանուր պատասխանողների 40%-ը ակնկալում է առաջիկա 12 ամիսների ընթացքում ունենալ նոր թափուր աշխատատեղեր:

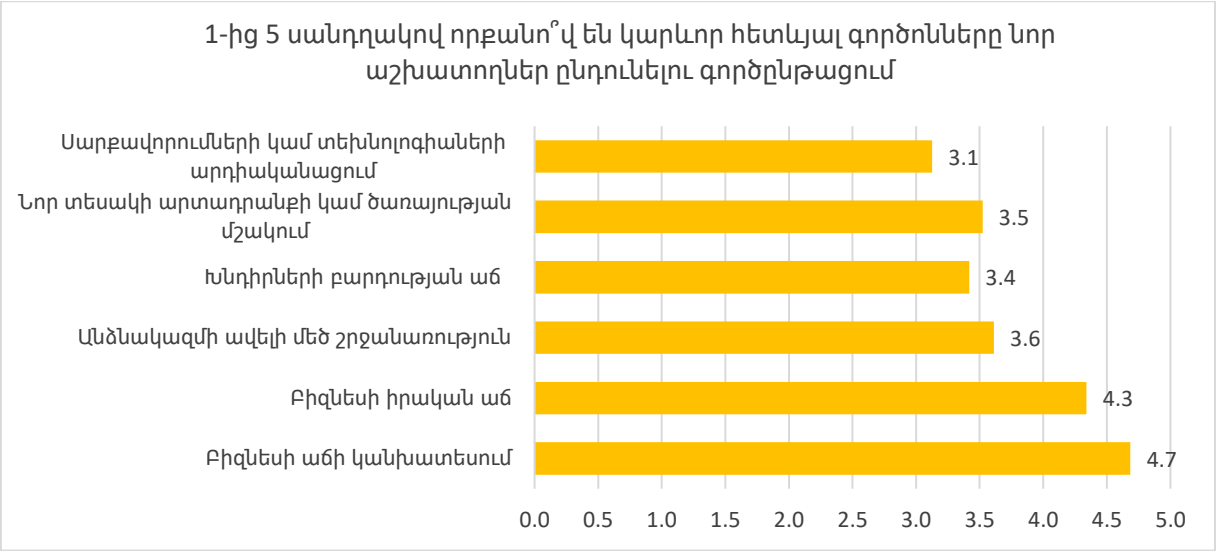
Թափուր աշխատատեղեր ունեցող ընկերություններին նաև խնդրել են պարզաբանել, թե աշխատողները ի՞նչ տեսակի զբաղվածություն և ի՞նչ մակարդակի կրթություն են ակնկալում հավաքագրելիս: (Աղյուսակ 9).

Կրթության մակարդակը/ Զբաղմունքներ	Մենեջերներ	Մասնագետներ	Տեխնիկներ և կրտսեր աշխատողներ	Գործավարության աշխատողներ	Ծառայության և վաճառքի աշխատողներ	Գյուղատնտեսական, անտառային և ձկնորսության հմուտ աշխատողներ	Արհեստագործության և հարակից ոլորտների աշխատողներ	Գործարանային սարքավորումների և մեքենաների օպերատորներ և հավաքողներ	Տարրական զբաղմունքներ
Ավելի ցածր քան նախնական	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Նախնական կրթություն	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Ընդհանուր միջնակարգ	-	-	11%	31%	8%	-	8%	6%	50%
Միջին մասնագիտական կրթություն	-	-	-	-	-	25%	-	-	1%
Ավագ դպրոցի կրթություն	2%	10%	71%	-	12%	75%	22%	61%	13%
Համալսարան, ավարտած	93%	70%	9%	69%	55%	-	3%	28%	-
Համալսարան, ասպիրանտուրա	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Ոչ մի նախապատվություն	5%	20%	9%	-	31%	-	67%	3%	36%

Աղյուսակ 9. Զբաղմունքներ և կրթության մակարդակներ, որոնք ակնկալում են հարցվող ընկերությունները

Թափուր աշխատատեղեր կան հաճախորդների աջակցման (գործավարական) ծառայությունների մատուցման ոլորտում՝ 63%-ը և գիտական աստիճան ունեցող կառավարիչների պաշտոնների 90%-ի: Համալսարանական կրթությամբ մասնագետների պահանջարկը 70% է: Գյուղատնտեսության, անտառտնտեսության և ձկնորսության ոլորտում որակավորում ունեցող աշխատողների 75%-ը աշխատանքի ընդունվելու համար կարիք ունի ավագ դպրոցի կրթության:

Հարցվողներին նաև խնդրել են դասակարգել որոշ գործոններ՝ ըստ կարևորության հավաքագրման ժամանակ (1-ից 5 սանդղակով, որտեղ 1-ը բոլորովին կարևոր չէ, 5-ը՝ խիստ կարևոր է).

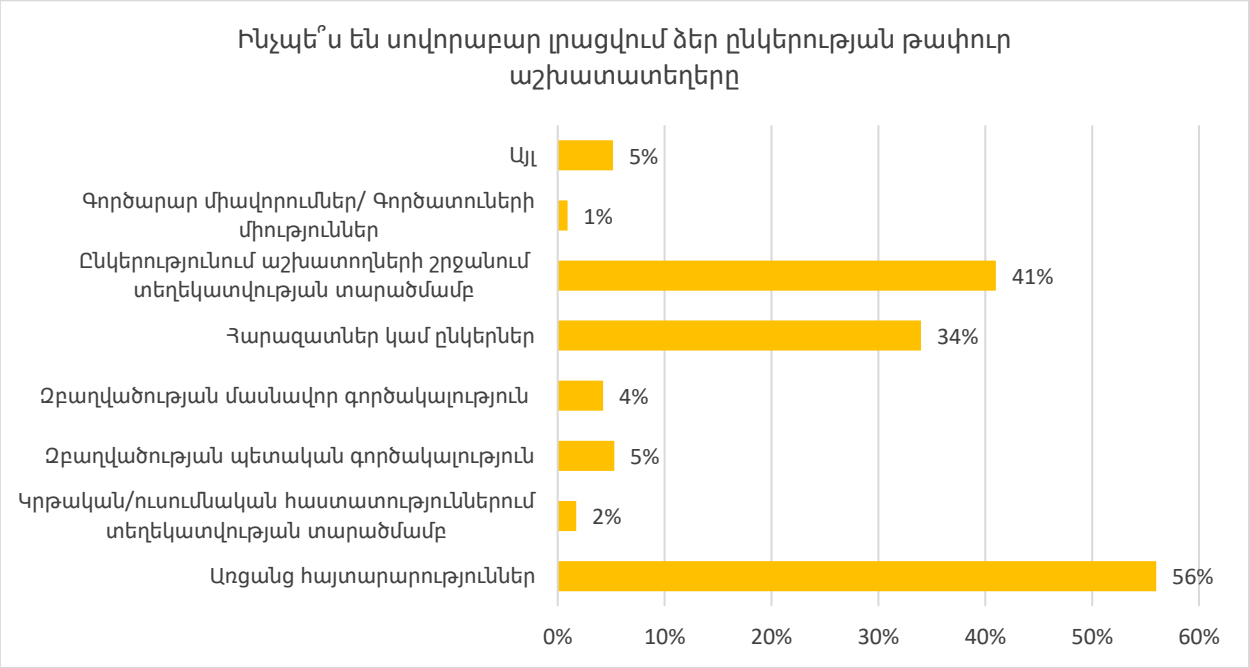


Պատկեր 16 . Գործոնների նշանակության բաշխումն՝ աշխատողներ ընդունելիս

Արդյունքները ցույց են տալիս, որ գործատուների կողմից ամենակարևոր գործոնը (5-ից 4.7-ը) հաշվի է առնում բիզնեսի աճի կանխատեսումը: Ճիշտ աշխատող վարձելը ընկերության զարգացման ռազմավարության առաջին կարևոր քայլն է: Ներգրավված, մոտիվացված և բարձր արդյունավետություն ունեցող աշխատողները կարող են օգնել ցանկացած ոլորտի բիզնեսի հասնել իրենց իրական աճի թիրախներին:

Հետազոտության հիման վրա 5 գործակցից 4.3 միավորը որպես գործոն նշվել է բիզնեսի իրական աճի համար: Անձնակազմի ավելի բարձր շրջանառությունը նշվել է 3.6, իսկ նոր տեսակի ապրանքների և ծառայությունների մշակումը՝ 3.5:

5-ից 3.4 միավորը առաջադրանքների աճող բարդությունն էր: Վերջին կետը վերաբերում է սարքավորումների կամ տեխնոլոգիաների արդիականացմանը, որը 3.1 միավոր է: Հետևյալ գործողություններն իրականացվում են ընկերությունում թափուր աշխատատեղերը լրացնելու համար (Պատկեր 17):



Պատկեր 17 . Նոր թափուր աշխատատեղի հայտարարության բաշխում

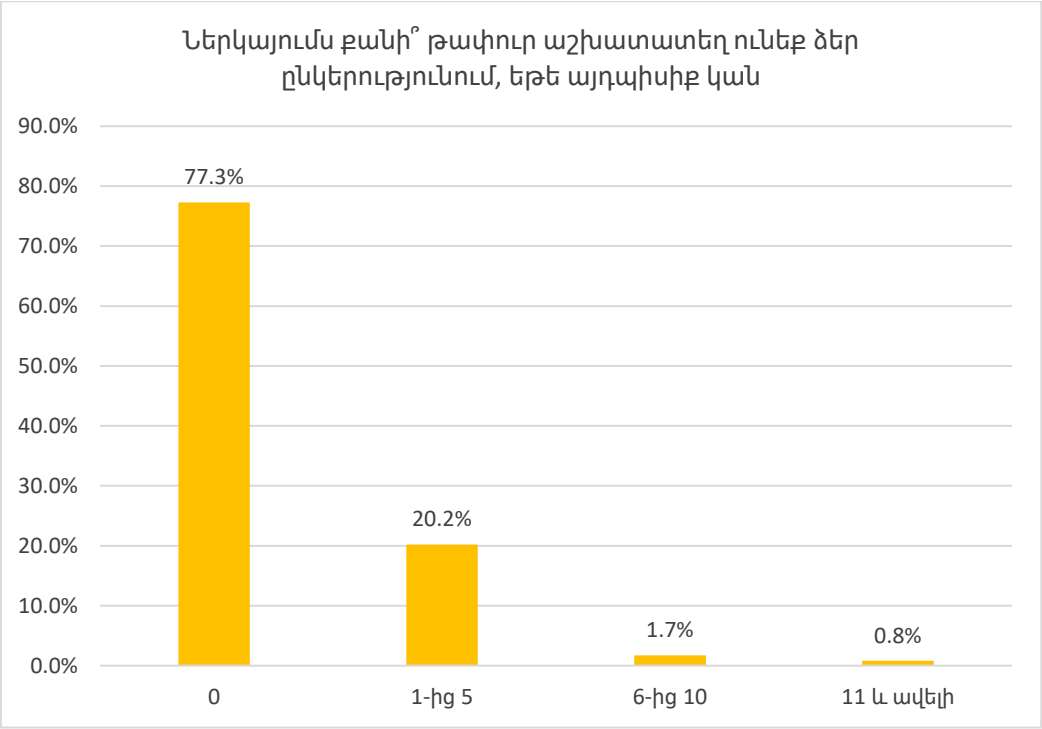
Առցանց հավաքագրումը արագորեն նախընտելի ձև դարձավ՝ նոր աշխատողներ գտնելու հարցում (56%): Թափուր աշխատատեղերի նոր հնարավորությունների տեղադրումը առցանց կամ սոցիալական մեդիա հարթակների միջոցով հնարավորություն է տալիս հասնել մեծ լսարանի:

Հետազոտող ընկերությունների 41%-ը կարծում է, որ ներքին հավաքագրում իրականացնելն ավելի նախընտրելի է, և եթե այն անհաջող է, ապա մնում է միայն անցնել արտաքին հավաքագրման: Մասնավորապես, ներքին հավաքագրումը շատ առավելություններ ունի, քանի որ ընկերության ներսում նոր աշխատող վարձելը ժամանակ է խնայում, աշխատողն արդեն գիտի անձնակազմին, և աշխատողների ճանաչման ժամկետը նույնպես նվազում է:

Հարցվածների 34%-ը կարծում է, որ հարազատների և ընկերների միջոցով տեղեկատվություն տարածելը նույնպես լավ միջոց է: Պետական/մասնավոր գործակալություններն ունեն 4% և 5% բաշխում, տեղեկատվության տարածումը հաստատությունների և բիզնես ասոցիացիաների միջոցով ունի 2% և 1% բաշխում համապատասխանաբար:

Կախված աշխատանք փնտրողների կատեգորիայից՝ առցանց և հեռավար աշխատանքի հայտարարությունները տարբեր կերպ են ընդունվում, և հարցվածների 5%-ը կարծում է, որ աշխատանքի առցանց հայտարարությունները նախընտրելի կլինեն:

Հետաքրքիր է իմանալ, թե քանի՞ թափուր տեղ ունեն հետազոտող ընկերությունները հարցազրույցի պահի դրությամբ:



Պատկեր 18 . Նոր թափուր աշխատատեղերի առկայությունը տոկոսներով

Ընկերությունների 77.3%-ում չկան ազատ տեղեր: Նրանցից միայն 20.2%-ն ունի 1-ից 5-ը թափուր աշխատատեղ:

Թափուր աշխատատեղերի քանակի հստակեցման նպատակով, որոնք ներկայումս ընկերություններն առանձնացրել են ըստ ոլորտների, կատարվել է խաչաձև աղյուսակային վերլուծություն:

Ոլորտներ	Թափուր աշխատատեղերի քանակը
Արդյունաբերություն, մետաղի մշակում	285
Գյուղատնտեսություն և սննդի արտադրություն	83
Զբոսաշրջություն և հյուրընկալություն	38
Տրանսպորտ և լոգիստիկա	9
Էներգետիկա	3
Առևտուր	154
Ֆինանսական ծառայություններ և ապահովագրություն	7
Համակարգչային տեխնիկա կամ համակարգչային ծառայություններ	43
Քիմիական և կոսմետիկ արտադրություն	13
Դեղագործություն	2
Հանքագործություն	15
Ծառայություն մատուցողներ	30
Բիզնես խորհրդատվություն, հաշվապահություն և ուսուցում	23
Ալկոհոլային խմիչքներ	2
Շինարարություն	44
Շինանյութերի արտադրություն	14
Ընդհանուր	**765**

Աղյուսակ 10 . Թափուր աշխատատեղեր՝ առանձնացված ըստ ոլորտների

Աղյուսակ 10-ը ցույց է տալիս, որ ընդհանուր առմամբ կա 765 անվճար թափուր աշխատատեղ, որոնք հայտարարվել են հարցման մասնակից ընկերությունների կողմից: Արդյունաբերության, մետաղների մշակման ոլորտում հայտարարվում են 285 թափուր աշխատատեղ, իսկ առևտրի ոլորտում՝ 154: Գյուղատնտեսության և սննդի արտադրությունը ներկայումս ունի 83 թափուր աշխատատեղ:

Հաջորդ աղյուսակը ներկայացնում է կոնկրետ զբաղմունքներ, որոնցում ներկայումս թափուր աշխատատեղեր ունեն ընկերությունները:

Զբաղմունք/ Կրթություն	Նախնական կրթություն	Ընդհանուր միջնակարգ	Ավագ դպրոց	Համալսարան - ավարտած	Համալսարան - ասպիրանտուրա	Ոչ մի նախընտրություն
Հաշվապահ	-	-	-	100%	-	-
Ադմինիստրատոր	33%	-	-	100%	-	-
Հաճախորդի սպասարկում	-	33%	-	67%	-	-
Հավաքարար	-	80%	20%	-	-	-
Ձևավորող	-	-	-	67%	-	33%
Վարորդ	-	-	25%	-	-	75%
Ինժեներ	-	-	-	100%	-	-
Մենեջեր	-	-	-	89%	-	11%
Վարպետ	-	20%	67%	7%	-	7%
Վաճառքի մենեջեր	-	7%	7%	65%	-	21%
ՍՄՄ, Մարքեթինգ	-	-	-	83%	-	17%
Դերձակ	-	20%	67%	-	-	13%
Աշխատող	-	71%	15%	-	-	15%
Զոդող	-	40%	-	40%	-	20%

Աղյուսակ 11. Զբաղվածություն հիմնված կրթական մակարդակի այն տոկոսայնության վրա, որոնց ընկերությունները թափուր աշխատատեղեր ունեն

Հետազոտող ընկերություններում պահանջարկը մեծ է հաշվապահների (100%), ադմինիստրատորների և ինժեներների, մենեջերների (89%) և ՍՄՄ-ի, մարքեթինգի մասնագետների՝ բուհական ավարտական աստիճանով (83%) և հավաքարարների (80%) միջնակարգ կրթությամբ:

Կախված ընկերությունների չափից՝ անվճար թափուր աշխատատեղերը լրացվել են հետևյալ եղանակով..

Ուղիներ	Խոշոր	Միջին	Փոքր	Գերփոքր
Առցանց գովազդներ	53%	53%	44%	31%
Կրթության/ուսուցման հիմնարկներ	5%	2%	1%	1%
Զբաղվածության պետական գործակալությունից (ներից)	8%	3%	5%	3%
Զբաղվածության մասնավոր գործակալությունից (ներից)	5%	4%	3%	2%
Հարազատներ կամ ընկերներ	12%	14%	19%	30%
Ձեռնարկությունում արդեն իսկ աշխատողների խթանում	16%	23%	28%	33%
Բիզնես ասոցիացիաներից/գործատուների միություններից	1%	1%	0%	1%

Աղյուսակ 12 . Թափուր աշխատատեղերի լրացման ուղղություններն ըստ ընկերության չափի

Աղյուսակ 12-ի առաջին տողից տոկոսները, փոքր և միջին ձեռնարկությունների չափերից մինչև գերփոքր նվազում են՝ առցանց գովազդի համար (53%-31%), իսկ նույն աղյուսակի 6-րդ շարքում այդ թիվը մեծանում է (16%-33 %):

	Խոշոր	Միջին	Փոքր	Գերփոքր
Տնօրեն	34%	61%	89%	99%
Բաժանմունքը կամ պատասխանատու կադրային անձը	66%	39%	10%	1%
Կիրառելի չէ	0%	0%	1%	0%

Աղյուսակ 13 . Հավաքագրման բաժնի պատասխանատուն՝ ըստ ընկերության չափի

Աղյուսակ 13-ը ցույց է տալիս, որ խոշոր ընկերությունների 66%-ն ունի կադրերի առանձին բաժին:

Վերլուծությունները ցույց են տալիս, որ ընկերությունները առցանց պորտալներից օգտվում են ազատ թափուր աշխատատեղերի գովազդի համար: Պորտալները վճարելի են, և խոշոր ընկերությունները կարող են իրենց թույլ տալ միջոցներ ուղղել հավաքագրման համար:

- Խոշոր ընկերություններն ունեն կադրերի բաժիններ, որոնք օգտագործում են առցանց խողովակներ՝ լավագույն աշխատող գտնելու համար: (Աղյուսակ 13)
- Խոշոր ընկերությունները համագործակցում են կրթական հաստատությունների հետ:
- Գերփոքր ընկերությունները ավելի շատ են աշխատանքի ընդունում հարազատների կամ ընկերների ուղեգրերով:

Յուրաքանչյուր գործատու կամ հավաքագրող ցանկանում է պաշտոններ զբաղեցնել լավագույն մասնագետի հետ, սակայն գործընթացը կարող է դժվար լինել, քանի որ բարձր տեխնիկական կամ այլ դժվար լրացվող պաշտոնների համար հավաքագրումը պահանջում է նոր մոտեցում և ռազմավարություն:

Հետազոտող ընկերություններին խնդրել են ընտրել ամենակարևոր պատճառները, որոնց պատճառով թափուր աշխատատեղերը դժվարությամբ են լրացվում: (Աղյուսակ 14)

Դժվար լրացվող կետեր/ Զբաղմունքներ	Վաճառքի մենեջերներ	Ինժեներ	Ձևավա-վորողներ	Կառավարչական պաշտոններ	Մարքեթինգի մասնագետներ
Ընդհանուր առմամբ աշխատանք փնտրողների ցածր թիվ					
Ոչ այնքան հետաքրքրված մարդիկ տվյալ աշխատանքով	V				
Առաջարկվող աշխատավարձերը չափազանց ցածր են		V	V		
Ոչ գրավիչ աշխատանքային պայմաններ					V
Կարիերայի հեռանկարի բացակայություն					V
Դիմողները չունեն անհրաժեշտ աշխատանքային փորձ	V				
Դիմողները վատ վերաբերմունք, մոտիվացիա ունեն	V			V	
Դիմողները վատ որակավորումներ/հմտություններ ունեն	V		V	V	
Դիմողները ունեն կրթության ցածր մակարդակ		V			

Աղյուսակ 14 . Դժվար լրացվող զբաղմունքներ և դրա պատճառները

Աղյուսակ 14-ը ցույց է տալիս, որ ոչ բավարար մարդիկ են հետաքրքրված վաճառքի մենեջերի պաշտոնով, ինչպես նաև նրանք ունեն անհրաժեշտ աշխատանքային փորձի բացակայություն, վատ վերաբերմունք, մոտիվացիա, վատ որակավորում/հմտություններ: Առաջարկվող աշխատավարձերը չափազանց ցածր են ինժեներական պաշտոնների և դիզայներների համար: Մյուս կողմից, հարցվողները նշեցին, որ ինժեներները հիմնականում ցածր կրթության մակարդակ ունեն, և դա թափուր աշխատատեղը դարձնում է դժվար լրացվող: Մարդիկ, ովքեր դիմում են ղեկավար պաշտոնների համար, ունեն վատ վերաբերմունք, մոտիվացիա, հմտություններ: Մարքեթինգի մասնագետի համար աշխատանքային պայմանները հիմնականում գրավիչ չեն և կարիերայի հեռանկարների բացակայություն կա:

Այս իրավիճակում դժվարությունները հաղթահարելու համար ընկերությունները կիրառում են հետևյալ ռազմավարությունները.

Ծրագրեր/Զբաղմունքներ	Վաճառքի մենեջերներ	Ինժեներներ	Ձևավորող-ներ	Կառավար-չական պաշտոններ	Մարքեթինգի մասնագետներ
Բարձրացնել աշխատավարձերը աշխատանքն ավելի հետաքրքիր դարձնելու համար		V	V		
Շատացնել դասընթացները առկա աշխատուժի համար	V	V			V
Վերաիմաստավորել առկա աշխատատեղերը	V			V	
Օգտագործել տեխնոլոգիաները որպես աշխատանքի փոխարինում					
Ընդլայնել հավաքագրման ուղիները	V		V	V	
Դիմել պետական զբաղվածության կամ վերապատրաստման սխեմային	V				V
Բարելավել աշխատանքային պայմանները ներառյալ ԱԱՀ-ն	V				

Աղյուսակ 15.Ընկերությունների ծրագրերը՝ դժվարությամբ լրացվող աշխատատեղերի բացը հաղթահարելու համար

Վաճառքի մենեջերների զբաղվածության ռազմավարությունը բարձրացնելու համար դասընթացները պետք է ավելացվեն այս կատեգորիայի համար, ընդլայնել հավաքագրման ուղիները, ներառել աշխատանքային պայմաններ, ընդլայնել հավաքագրման ուղիները և այլն: Հարցվածները օգտակար են համարում աշխատավարձի և դասընթացների բարձրացումը ինժեներների համար՝ աշխատանքը հետաքրքիր դարձնելու համար:

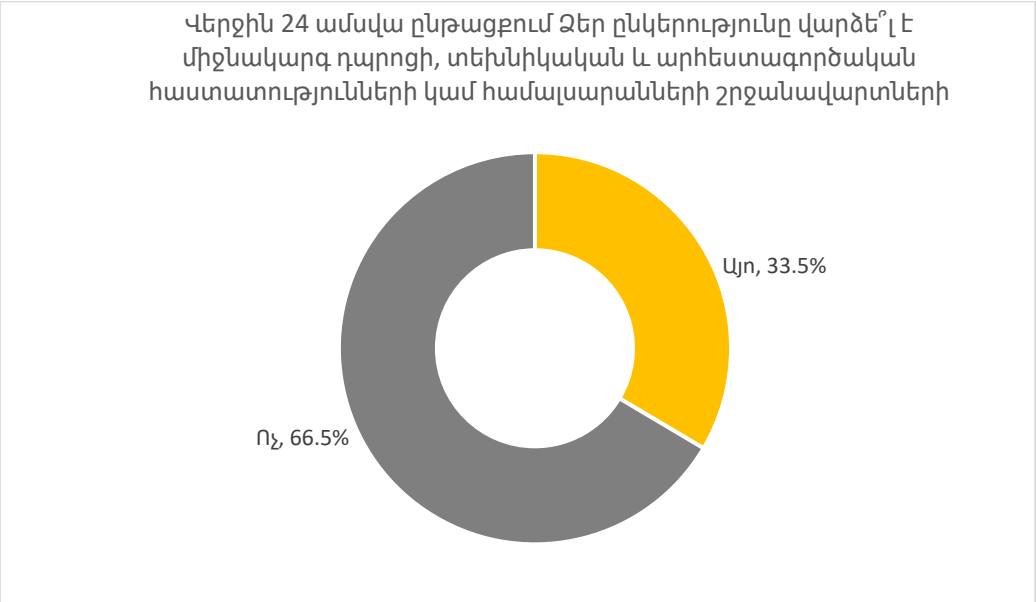
Ստորև բերված աղյուսակը ցույց է տալիս, թե որքանով էին ԲՈՒՀ ավարտած ուսանողները պատրաստ աշխատանքի՝ կախված ընկերությունների չափից:

	Խոշոր	Միջին	Փոքր	Գերփոքր
Շատ լավ պատրաստված	11%	3%	16%	15%
Լավ պատրաստված	59%	47%	32%	37%
Պատրաստված	24%	40%	42%	36%
Վատ պատրաստված	5%	6%	9%	12%
Շատ վատ պատրաստված	0%	3%	2%	0%

Աղյուսակ 16 . Աշխատանքին պատրաստ լինելու մակարդակը՝ կախված ընկերության չափից:

Աղյուսակ 16-ը ցույց է տալիս, որ լավ պատրաստված շրջանավարտներն աշխատում են միջին (47%) և խոշոր ընկերություններում (59%): Մեծ ոլորտներից շատ վատ պատրաստված շրջանավարտները (0%) նույնպես հաստատում են այն փաստը, որ խոշոր ընկերությունները նախընտրում են ունենալ ուժեղ խոչընդոտներ նոր աշխատանքի ընդունվելու համար:

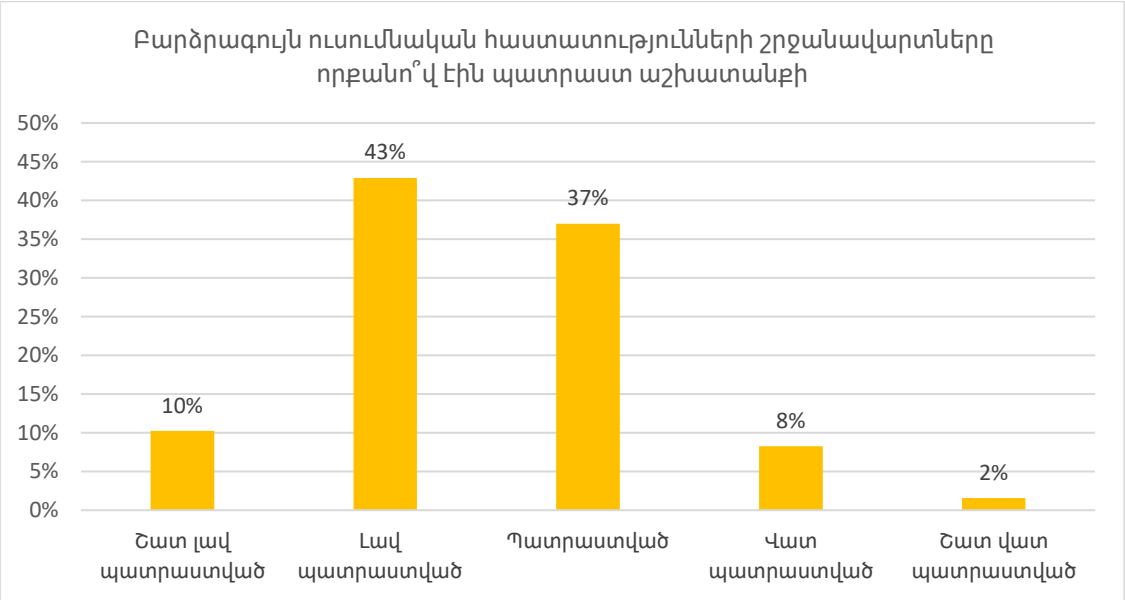
Ստորև բերված պատկերը ներկայացնում է, արդյո՞ք ընկերությունը վերջին 24 ամսվա ընթացքում աշխատանքի է ընդունել միջնակարգ դպրոցի, տեխնիկական և արհեստագործական հաստատությունների կամ համալսարան ավարտած կրթություն ունեցող մարդկանց.



Պատկեր 19 . Նոր աշխատողներ դպրոցներից, ուսումնական հաստատություններից

Արդյունքները ցույց են տալիս, որ ընկերությունների 33,5%-ը աշխատանքի են ընդունում դպրոցների, տեխնիկական և միջին մասնագիտական կրթության հաստատությունների կամ համալսարանների շրջանավարտներին:

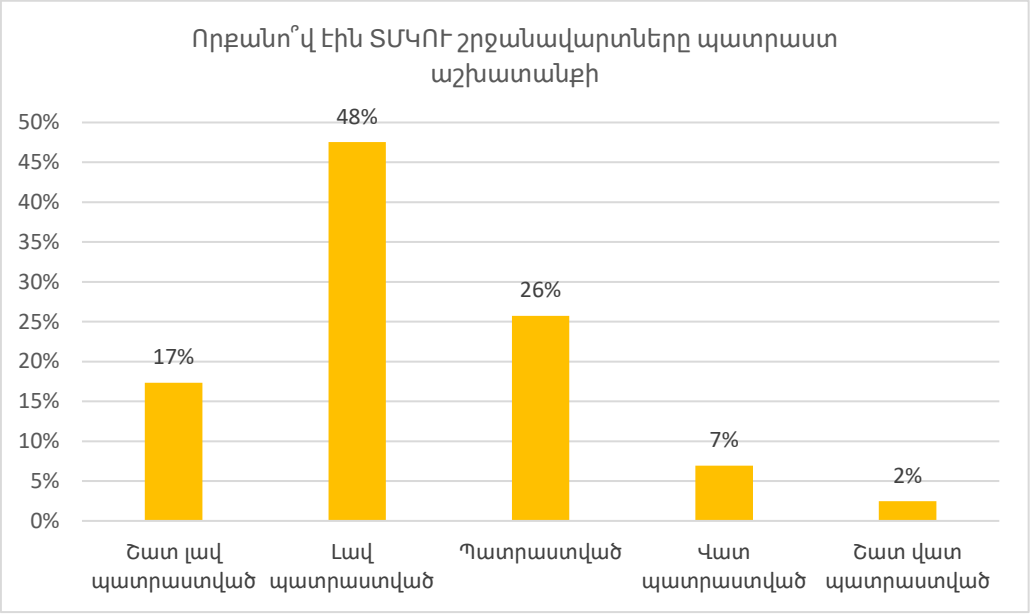
Մեկ այլ հարց ուղղվեց ընկերության հետազոտողներին.



Պատկեր 20. Բարձրագույն ուսումնական հաստատության շրջանավարտների՝ աշխատանքի պատրաստ լինելու աստիճանը

Պատկեր 20-ը ցույց է տալիս, որ հարցվածների 10%-ը նրանց համարում է շատ լավ պատրաստված, 43%-ը կարծում է, որ շրջանավարտները պատրաստ էին նոր աշխատանքային մարտահրավերներին, 37%-ը՝ պատրաստված, 8%-ը՝ վատ պատրաստված և միայն 2%-ը՝ շատ վատ պատրաստված:

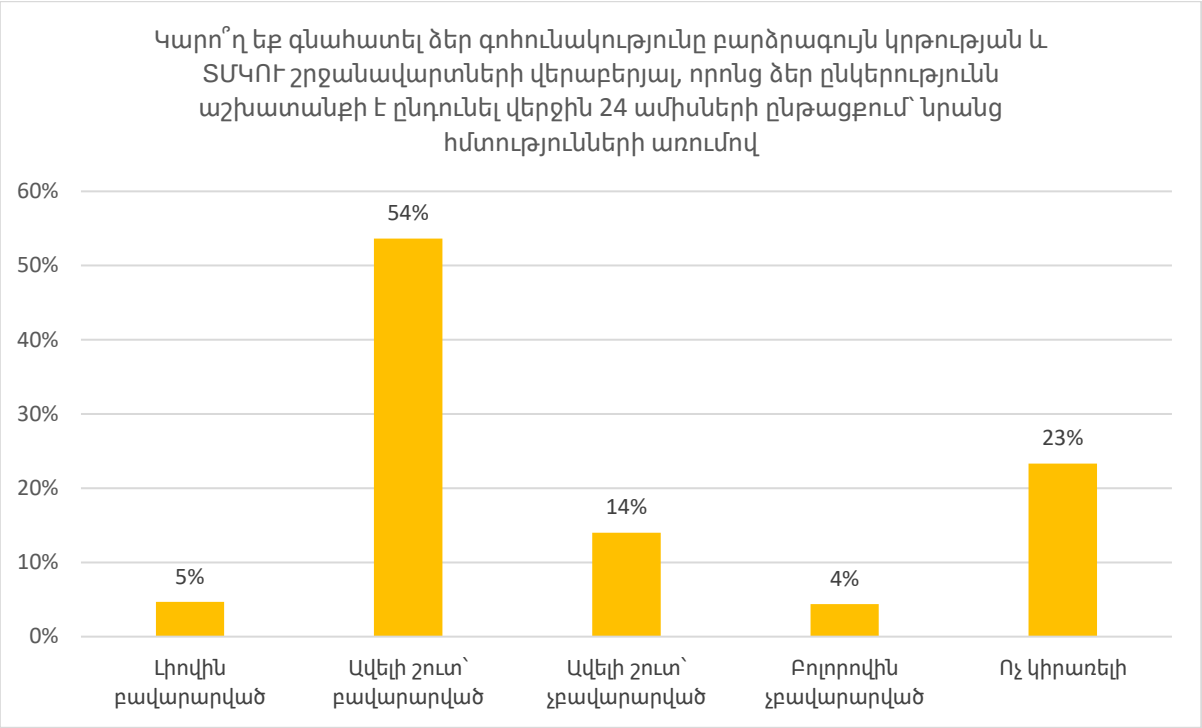
Աշխատանքի ընդունել մեկին, ով նոր է սկսում իր կարիերան, գործատուի համար ունի իր դրական կողմերը: Սա կարող է լավ հնարավորություն լինել ընկերության համար՝ աշխատողներին ուսուցանելու իրենց անհրաժեշտ ձևով, և փորձ չունենալը այս դեպքում առավելություն է, քանի որ աշխատողները կսովորեն և կաշխատեն նոր ոլորտում, և դա բարենպաստ հնարավորություն կլինի նրանց համար:



Պատկեր 21. ՏՄԿՈՒ կրթությամբ շրջանավարտներ

Հարցվածների 17%-ը նշել է, որ ՏՄԿՈՒ (Տեխնիկական մասնագիտական կրթություն և ուսուցում) շրջանավարտները շատ լավ էին պատրաստված նոր աշխատանքների համար, նրանցից 48%-ը նշել էին, որ նրանք լավ պատրաստված էին, 26%-ը պատրաստված էին, իսկ մնացածը՝ վատ կամ շատ վատ պատրաստված:

Մեկ այլ հարց, որն ուղղված էր հարցման ենթարկվող ընկերություններին՝ պարզաբանելու ՏՄԿՈՒ-ի շրջանավարտների հավաքագրման մանրամասները:



Պատկեր 22. Բավարարվածություն բարձրագույն կրթության և ՏՄԿՈՒ շրջանավարտների հմտությունների առումով

5% Հարցվող ընկերությունների 5%-ը բավարարված է ՏՄԿՈՒ-ի ուսանողներից, 54%-ը բավականին գոհ է ՏՄԿՈՒ-ի ուսանողների փորձից, 14%-ը և 4%-ը բավականին գոհ կամ ընդհանրապես գոհ չեն:

Զբաղվածության հմտությունները շատ կարևոր են ՏՄԿՈՒ-ի շրջանավարտների համար: Նրանց հմտությունները բարելավելու և ապագա աշխատաշուկային նախապատրաստելու համար արդյունքները ցույց են տալիս, որ հատկապես ՏՄԿՈՒ/շրջանավարտներ ունենալու համար պահանջվում են հատկապես հետևյալ հմտությունները.

- Տեխնիկական հմտություններ
- Հաղորդակցման հմտություններ
- Խմբային աշխատանք
- Ճկունություն և հարմարվողականություն
- Ինքնամոտիվացիա
- Պատրաստ լինել սովորելու
- Կազմակերպչական հմտություններ

3.4. Ներկա աշխատուժի կողմից օգտագործվող հմտություններ

Ձեռնարկությունների համար ամենակարևոր հմտությունները բացահայտելու համար ընկերություններին հարց ուղղվեց՝ նկար 23-ում ցուցադրվող հմտությունների կարևորության մասին:

Պատկեր 23. Բիզնեսի համար մենակարևոր առանձնահատուկ հմտությունները՝ նոր աշխատող ընդունելիս

Արդյունքում՝ միջինում ամենակարևոր հմտությունները, որոնք ընկերությունները հաշվի են առնում նոր աշխատող ներգրավելիս, ճկունությունն ու հարմարվողականությունն են (5-ից 4,73 միավոր), արդյունավետ ինքնուրույն աշխատելու կարողությունը (5-ից 4,66 միավոր) և սովորել սովորելու հմտությունները (5,5-ից 4,51 միավոր): Ընկերությունների համար ամենաքիչ կարևորությունն ունի թվեր և աղյուսակներ հաշվելու (2,71 միավոր 5-ից), կարդալու և օգտագործելու, գրավոր փաստաթղթերը հասկանալու և հստակ գրելու ունակությունը (5-ից 2,9 միավոր): Հմտությունները, որոնք համարվել են ամենակարևորը, կապված են այն բանի հետ, որ աշխատողների մեծ մասն ունի նշված հմտությունները: Իրավիճակն ավելի պարզ է դառնում, երբ նայում ենք հաջորդ պատկերին:

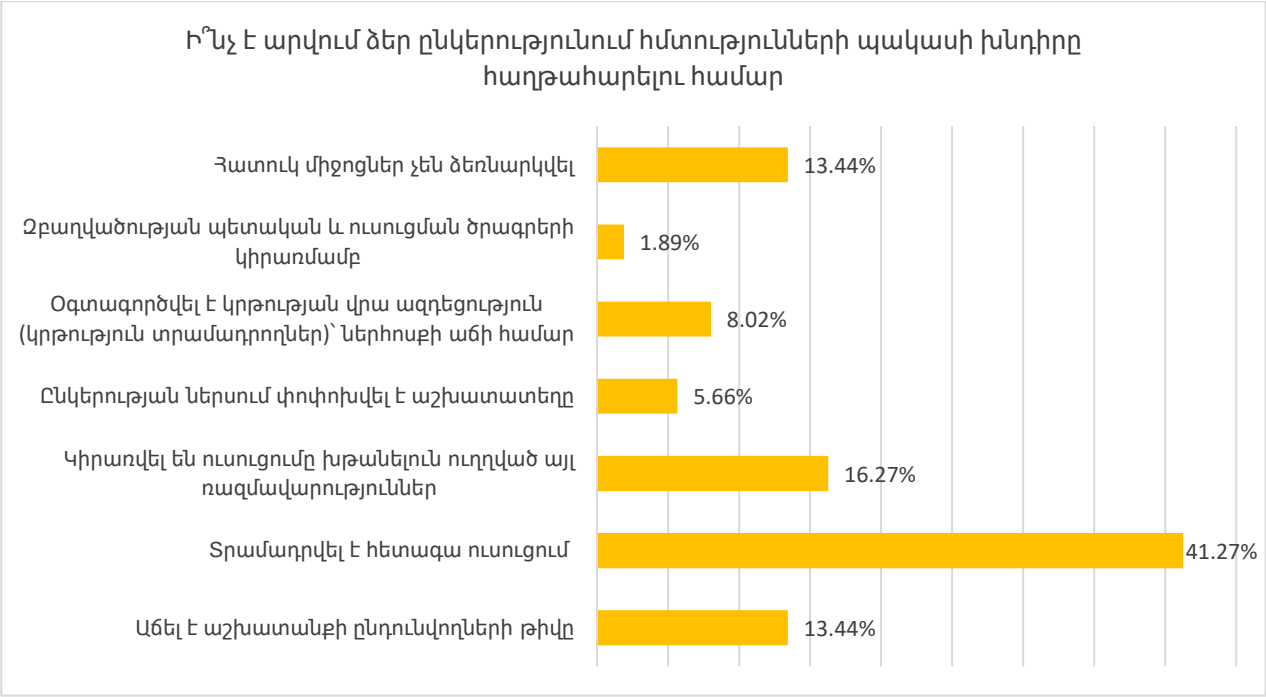
Հարցվող ընկերությունների շրջանում ամենակարևոր առանձնահատուկ հմտությունները բացահայտելուց հետո նրանց հարց տրվեց նաև իրենց ներկայիս աշխատողների հմտությունների առկա թերությունների մասին: Հմտությունների պակասի պատկերը ներկայացված է ստորև, Պատկեր 24-ում:

Պատկեր 24. Ներկայիս աշխատողների հմտությունների պակասը:

Ուսումնասիրության արդյունքները ցույց են տալիս, որ հմտությունների պակասը հիմնականում առկա են ինքնուրույն արդյունավետ աշխատելու (13%), ճկունության և հարմարվողականության հմտությունների (13%) և հատուկ զբաղմունքի համար անհրաժեշտ տեխնիկական հմտությունների (12%) մեջ: Գործնականում բացակայում է հաշվելու, թվերը և աղյուսակները կարդալու և օգտագործելու ունակությունը 0.3%-ով, ինչպես նաև աշխատողների 1.2%-ի դեպքում՝ տեղեկատվություն ձեռք բերելու, մեկնաբանելու և հաղորդակցվելու հմտությունները:

Ըստ ոլորտների առանձնացված հմտությունների կարևորության և թերությունների մասին լրացուցիչ տեղեկություններ կարելի է գտնել հավելված 2-ում:

Աշխատողների միջև առկա հմտությունների պակասը հասկանալուց հետո կարևոր է բացահայտել այն ուղիները, որոնք ընկերությունները կիրառում են հմտությունների պակասը հաղթահարելու համար: Հարցման հիման վրա արդյունքները ցուցադրված են ստորև բերված գծապատկերում:



Պատկեր 25. Ընկերությունների հմտությունների պակասի հետ կապված խնդրի հաղթահարման ձևեր

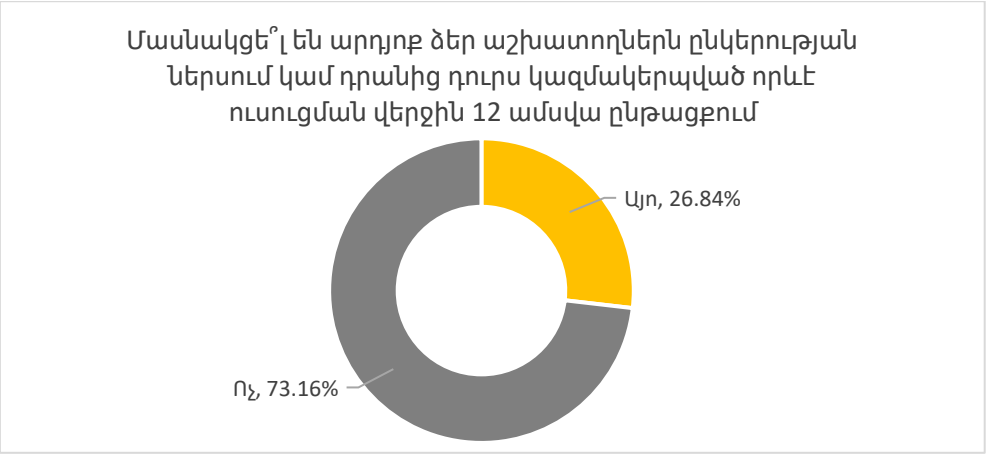
Ինչպես երևում է վերևի Պատկերից, ընկերությունները հիմնականում հաղթահարում են հմտությունների պակասի խնդիրը՝ տրամադրելով լրացուցիչ դասընթացներ (41,27%), օգտագործելով ուսուցման խթանման այլ ռազմավարություններ (16,27%), ավելացնելով աշխատանքի ընդունումը (13,44%) և չձեռնարկելով հատուկ միջոցներ (13,44%): Մասնավորապես, հարկ է նշել, որ հարցվող ընկերությունների միայն 1.89%-ն է օգտագործել զբաղվածության և ուսուցման պետական ծրագրեր:

Առավել մանրամասն տեղեկություններ ձեռնարկությունների վերաբերյալ, որոնք ձեռնարկվում են ձեռնարկություններում հմտությունների թերությունների խնդիրը հաղթահարելու համար, որոնք առանձնացված են ոլորտներով, կարող եք գտնել հավելված 2-ում:

Ընդհանուր առմամբ 1008 պատասխանող ընկերությունից 402 ընկերություն այս պահին ունեն ազատ թափուր աշխատատեղ: 12 ամսվա ընթացքում նրանք նախատեսում են ունենալ 2115 անվճար թափուր աշխատատեղ, որից 39%-ը կարիք ունեն հետբուհական և 28% բուհերի շրջանավարտների, իսկ 5%-ի համար կարևոր չէ, թե նրանք ինչ կրթություն ունեն:

3.5. Աշխատուժի զարգացումը

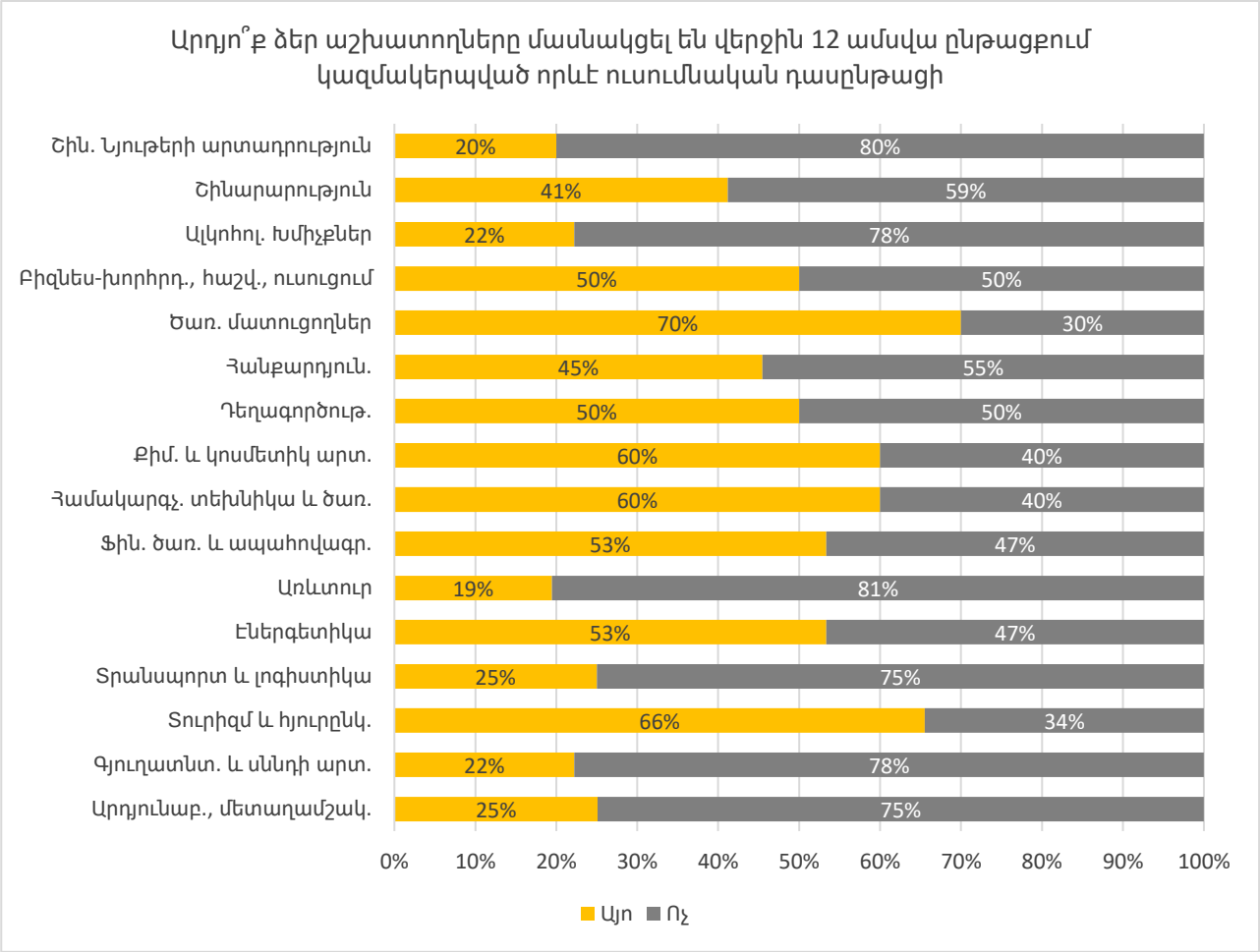
Հարցման շրջանակում ընկերությունների ներկայացուցիչներին հարց էր ուղղվել, թե արդյո՞ք նրանց աշխատողները մասնակցել են որևէ ուսուցման վերջին 12 ամսվա ընթացքում: Պատասխանների արդյունքները ներկայացված են Պատկեր 26-ում:



Պատկեր 26 . Վերջին 12 ամսվա ընթացքում աշխատողների մասնակցությունն ընկերության կողմից կամ դրանից դուրս կազմակերպված որևէ ուսուցման

Հարցման արդյունքների համաձայն, հարցված ընկերությունների աշխատողների 26,84%-ը մասնակցել է ընկերության ներսում կամ դրանից դուրս կազմակերպված դասընթացների վերջին 12 ամսվա ընթացքում: Բացի այդ, մեծամասնությունը՝ 73,16%-ը, չի մասնակցել որևէ ուսուցման:

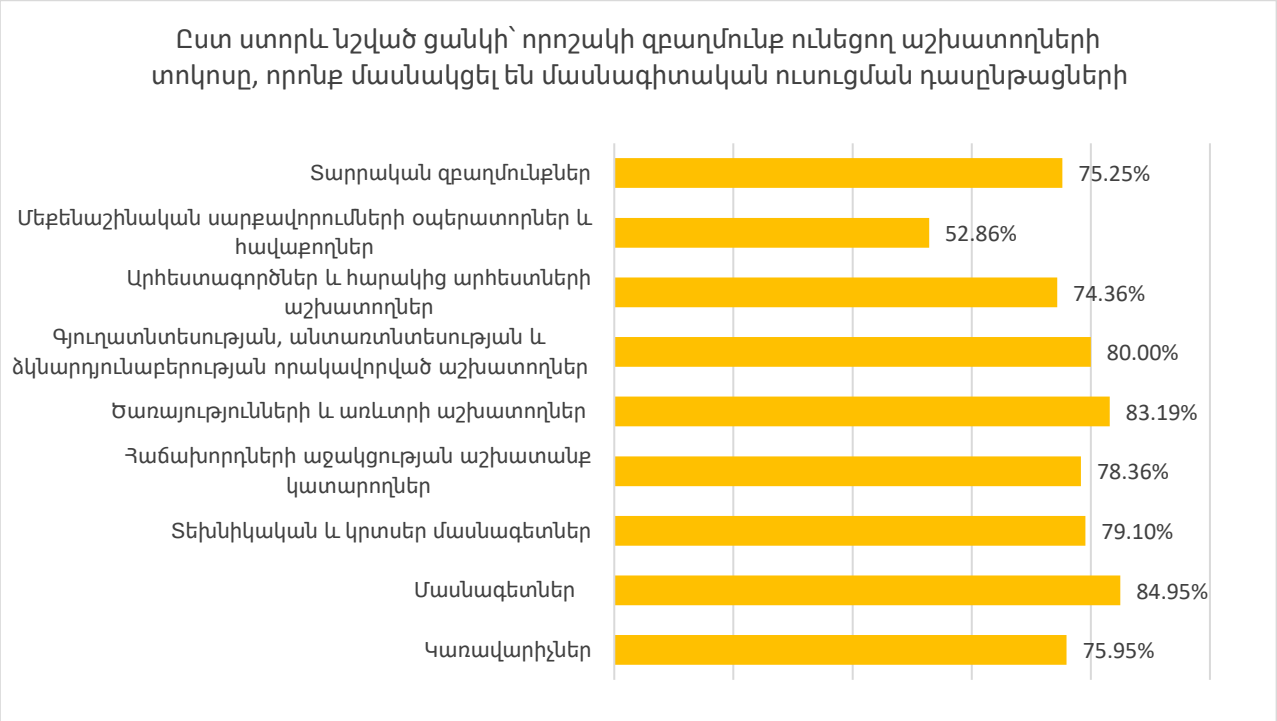
Պատկեր 27-ը ներկայացնում է, թե արդյո՞ք աշխատողները մասնակցել են ուսուցման դասընթացների վերջին 12 ամսվա ընթացքում: Տվյալները բաշխված են ըստ ոլորտների:



Պատկեր 27. Վերջին 12 ամիսների ընթացքում ընկերության ներսում կամ դրանից դուրս կազմակերպված ուսուցման դասընթացներին աշխատողների մասնակցության բաշխվածությունն ըստ տնտեսության ճյուղերի

Հարցման արդյունքները ցույց են տալիս, որ ծառայություններ մատուցողների ոլորտում հարցվող ընկերությունների աշխատակիցների 70%-ը մասնակցել է ուսուցման դասընթացների վերջին 12 ամիսների ընթացքում: Առևտրի ոլորտում հարցված ընկերությունների աշխատակիցների միայն 19%-ն է մասնակցել ուսուցման դասընթացների վերջին 12 ամիսների ընթացքում: Ոլորտները, որտեղ աշխատողներն ամենաշատն են մասնակցել դասընթացների, հետևյալն են. զբոսաշրջություն և հյուրընկալության ծառայություններ, էներգետիկա, ֆինանսական ծառայություններ, ապահովագրություն, դեղագործություն, գործարար խորհրդատվություն, հաշվապահություն և ուսուցում:

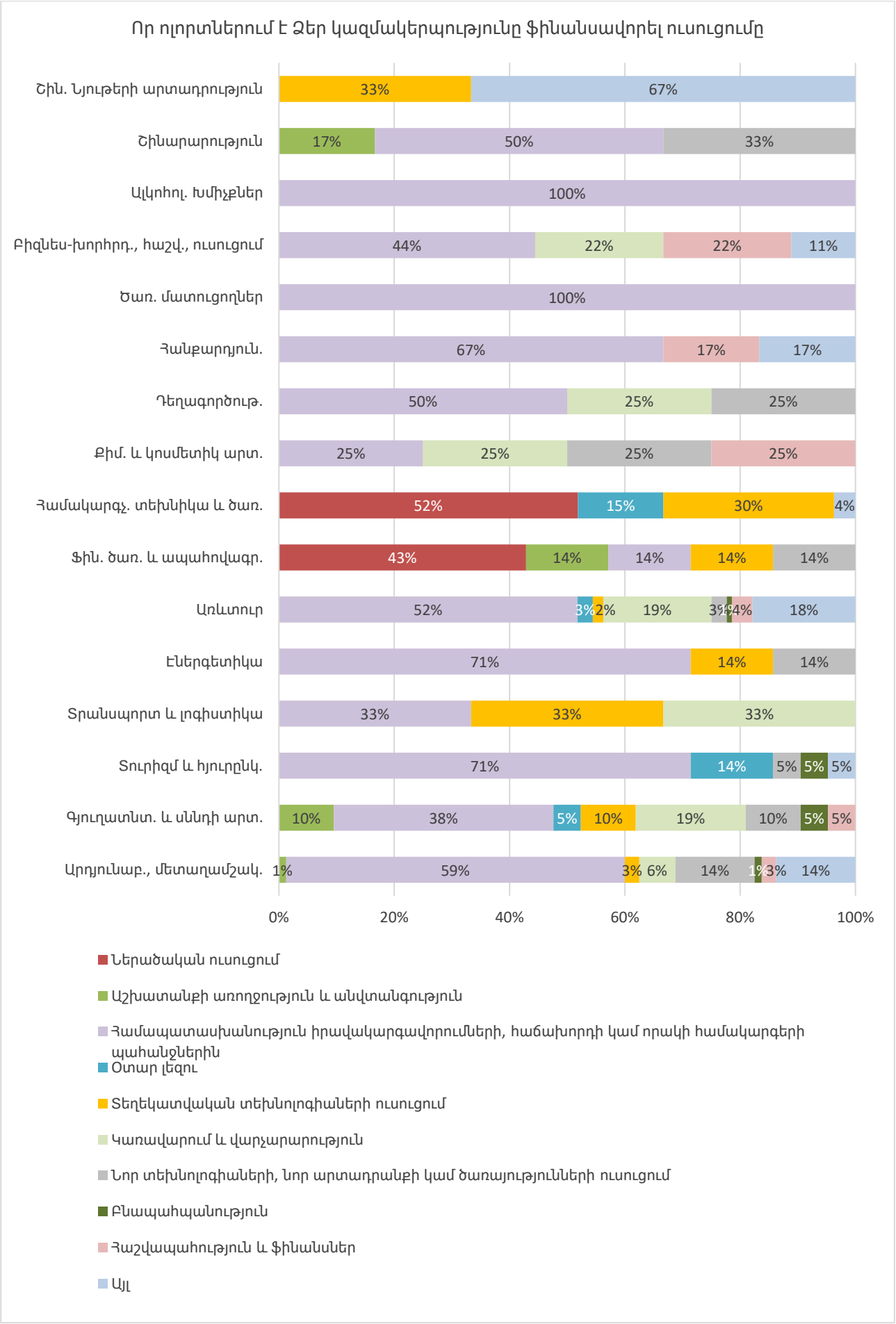
Այն ընկերությունների ներկայացուցիչներին, որոնց աշխատողները վերջին 12 ամսվա ընթացքում մասնակցել են որևէ ուսուցման, խնդրվել է տեղեկություն տրամադրել ուսուցում անցած աշխատողների զբաղմունքի վերաբերյալ: Տրամադրված տեղեկության ամփոփ պատկերը ներկայացված է ստորև:



Պատկեր 28 . Մասնագիտական ուսուցման դասընթացներին մասնակցած աշխատողների տոկոսը

Վերոնշյալ պատկերը ցույց է տալիս այն աշխատողների տոկոսը, որոնք մասնակցել են մասնագիտական ուսուցման որևէ դասընթացի՝ ըստ իրենց զբաղմունքի տեսակի: Մասնավորապես, ըստ հետազոտության արդյունքների, մասնագիտական ուսուցման դասընթացներին մասնակցած աշխատողները հիմնականում եղել են մասնագետներ (84,95%), ծառայությունների և առևտրի աշխատողներ (83,19%) և գյուղատնտեսության, անտառտնտեսության, ձկնարդյունաբերության որակավորված աշխատողներ (80.00%):

Պատկեր 29-ը ներկայացնում է ուսուցման ոլորտները, որոնք ֆինանսավորել են հարցմանը պատասխանող ընկերությունները:

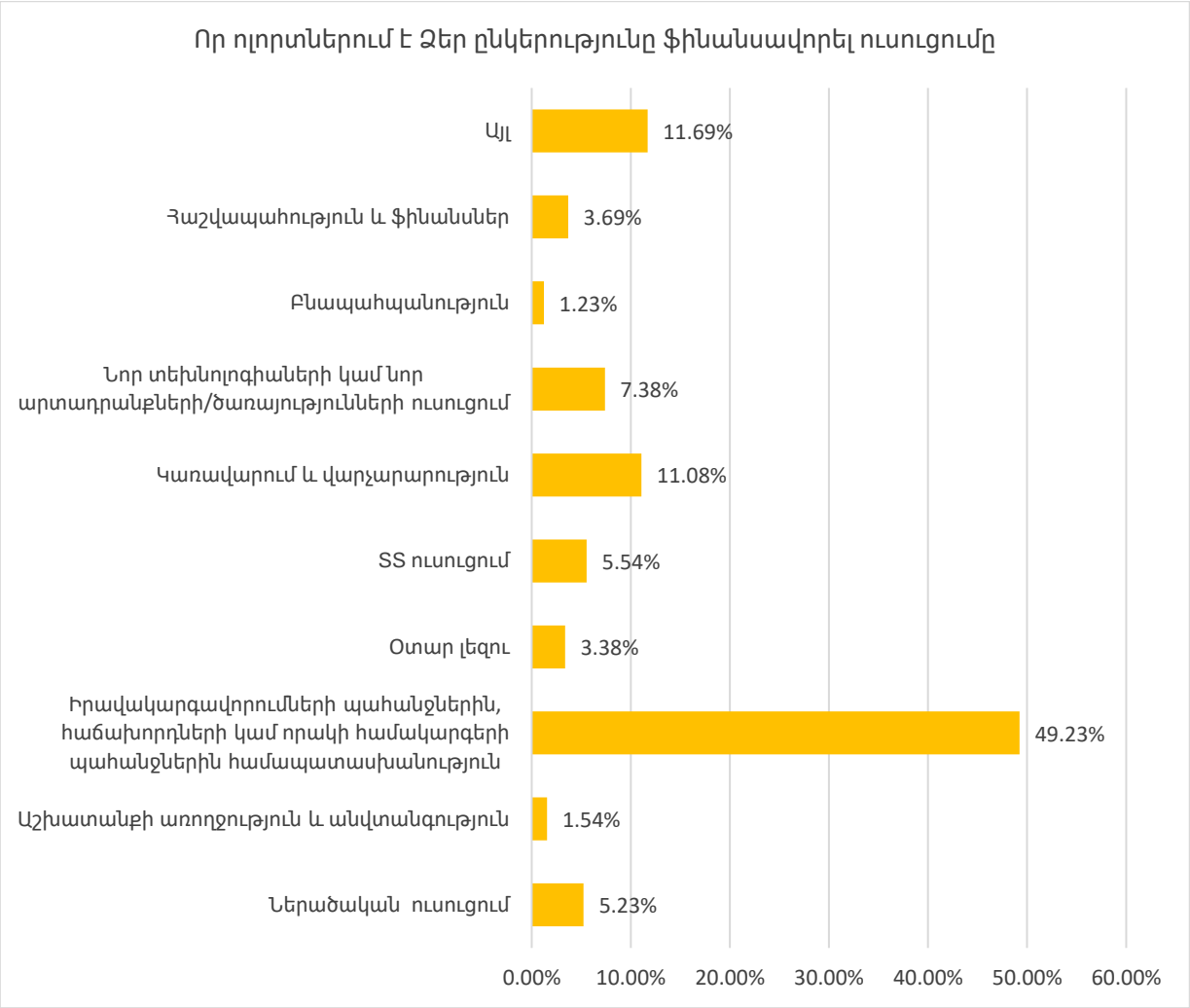


Պատկեր 29 . Ֆինանսավորված ուսուցումների ուղղությունները՝ բաշխված ըստ ոլորտների

Հարցման արդյունքների հիման վրա հարցմանը պատասխանող ընկերությունների 52% -ի ներածական դասընթացները ֆինանսավորվել են համակարգչային տեխնիկայի կամ համակարգչային ծառայությունների ոլորտից, իսկ 43% -ը՝ կազմել են ֆինանսական ծառայությունների և ապահովագրության ոլորտի ընկերությունները: Հարցվող ընկերությունների շարքում շինարարության ոլորտը ֆինանսավորել է աշխատանքի առողջության և անվտանգության դասընթացները 17%-ով: Ծառայություններ մատուցողների և ալկոհոլային խմիչքների ոլորտներում հարցմանը պատասխանող ընկերությունները 100%-ով ֆինանսավորել են օրենսդրության կարգավորման պահանջներին վերաբերող, հաճախորդների պահանջներին կամ որակի համակարգերի պահանջներին համապատասխանության դասընթացները:

Տրանսպորտի և լոգիստիկայի ոլորտում հարցմանը պատասխանող ընկերությունների կողմից ֆինանսավորվել են կառավարման և վարչարարության դասընթացները 33%-ով: Նոր տեխնոլոգիաների/նոր արտադրանքի կամ ծառայությունների ուսուցման ֆինանսավորման հարցում շինարարության ոլորտը ներկայացնող ընկերությունները կազմել են հարցվող ընկերությունների 33%-ը: Շրջակա միջավայրի պահպանության դասընթացները ֆինանսավորվել են 5%-ով՝ զբոսաշրջության և հյուրընկալության, գյուղատնտեսության և սննդի պաշտպանության ոլորտներում: Հարցվող ընկերությունների շրջանում քիմիական և կոսմետիկ արտադրանքի արտադրության դասընթացները ֆինանսավորվել են 25%-ով:

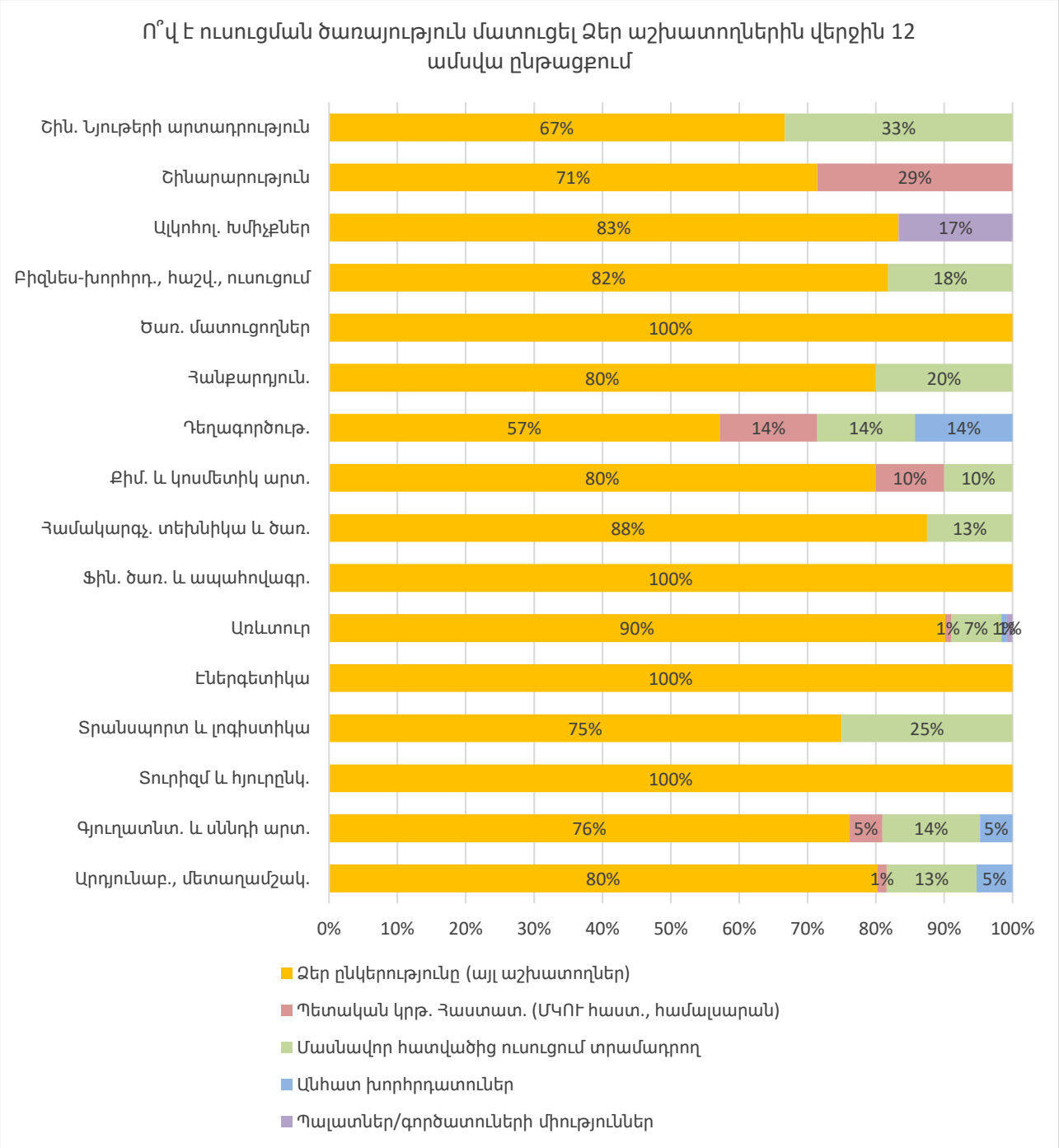
Հետաքրքիր էր բացահայտել ուսուցման ոլորտները, որոնք ֆինանսավորվել են ընկերությունների կողմից իրենց աշխատողների համար: Արդյունքները ներկայացված են ստորև:



Պատկեր 30. Ընկերությունների կողմից ֆինանսավորված ուսուցումների ոլորտները

Ըստ հետազոտության արդյունքների՝ ֆինանսավորվող դասընթացների գրեթե կեսը (49.23%) վերաբերում էր օրենսդրության կարգավորող պահանջներին, հաճախորդների պահանջներին կամ որակի համակարգերի պահանջներին համապատասխանության ոլորտին: Մինչդեռ, հետազոտության արդյունքները ցույց են տալիս, որ հարցվող ընկերությունների շրջանում շրջակա միջավայրի պահպանության դասընթացների ֆինանսավորումը կազմել է 1.23%:

Պատկեր 31-ը ներկայացնում է վերջին 12 ամսվա ընթացքում հարցվող ընկերությունների աշխատողներին ուսուցման ծառայություններ մատուցողներին՝ ըստ ոլորտների:

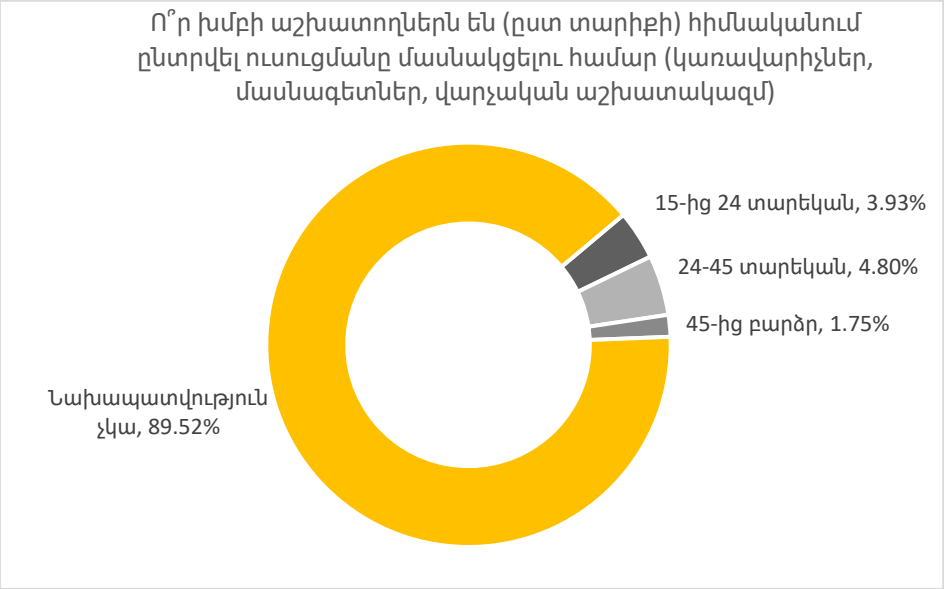


Պատկեր 31. Ուսուցում տրամադրողներն ըստ ոլորտների և ընկերությունների

Հետազոտության արդյունքների համաձայն, ծառայություններ մատուցողների և ֆինանսական ծառայությունների ու ապահովագրության ոլորտներում հարցվածների 100%-ում ընկերությունը/ընկերության այլ աշխատողները դասընթացներ են անցկացրել աշխատակիցների համար: Շինարարության ոլորտի հարցված ընկերությունների 29%-ում դասընթացներն անցկացրել է հանրակրթական հաստատությունը (ՄԿՈՒ հաստատություն, համալսարան): Մասնավոր հատվածի վերապատրաստման ծառայություններ մատուցողները իրականացրել են շինանյութերի արտադրության ոլորտի դասընթացների 33%-ը: Հարցմանը պատասխանող դեղագործական ընկերությունների աշխատակիցների համար անհատ խորհրդատուներն անցկացրել են դասընթացների 14%-ը: Հարցվող ալկոհոլային խմիչքներով զբաղվող ընկերություններում աշխատողների

վերապատրաստումների 17%նը անց են կացրել պալատները/ գործատուների կազմակերպությունները:

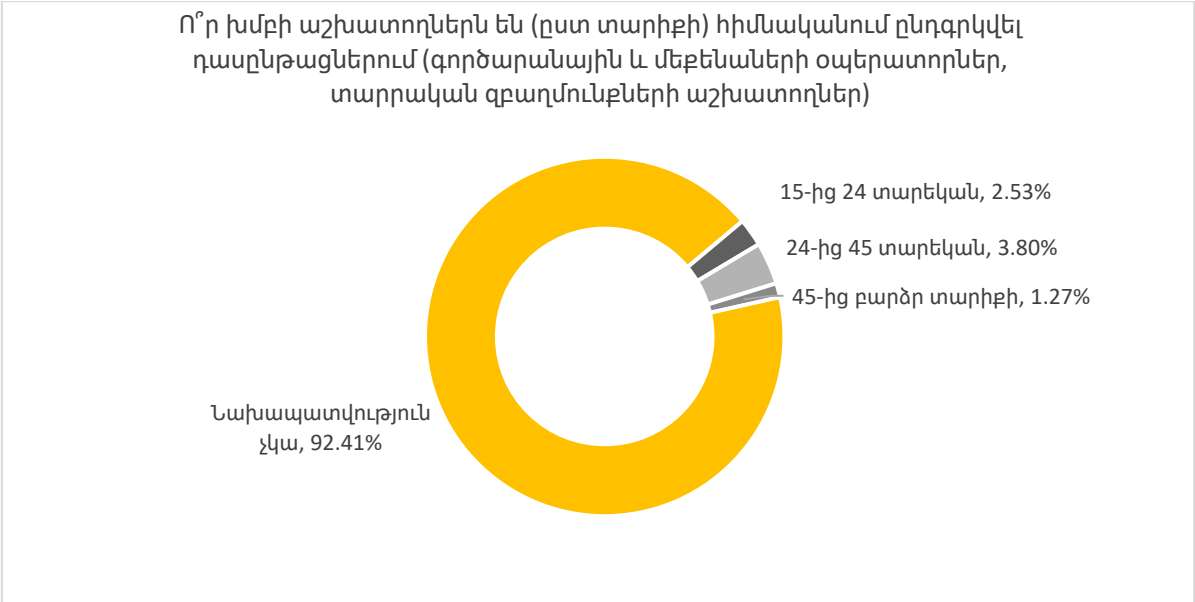
Այն ընկերություններին, որոնց աշխատողները մասնակցել են մասնագիտական ուսուցման դասընթացների վերջին 12 ամսվա ընթացքում (բոլոր հարցվածների 26,84%-ը), հարց է ուղղվել ղեկավարների, մասնագետների, վարչական անձնակազմի տարիքային բաշխման նախապատվությունների վերաբերյալ՝ ուսուցմանը մասնակցելու համար աշխատողներ ընտրելիս: Արդյունքները ներկայացված են ստորև, Պատկեր 32-ում:



Պատկեր 32. Ընկերությունների կողմից ուսուցմանը մասնակցելու համար ընտրված կառավարիչների, մասնագետների և վարչական աշխատակազմի տարիքային բաշխումը

Ըստ հարցման՝ 89.52%-ը որևէ նախապատվություն չունեն ուսուցման համար ընտրվող կառավարիչների, մասնագետների և վարչական աշխատակազմի տարիքի հետ կապված: Այնուամենայնիվ, հարցմանը պատասխանող ընկերութեունների 3.93%-ը նշել են, որ նրանք թիրախավորել են 15-ից 24, 4.8%-ը՝ 24 – 45 տարեկաններին, իսկ 1.75%-ը՝ 45-ից բարձր տարիքի անձանց:

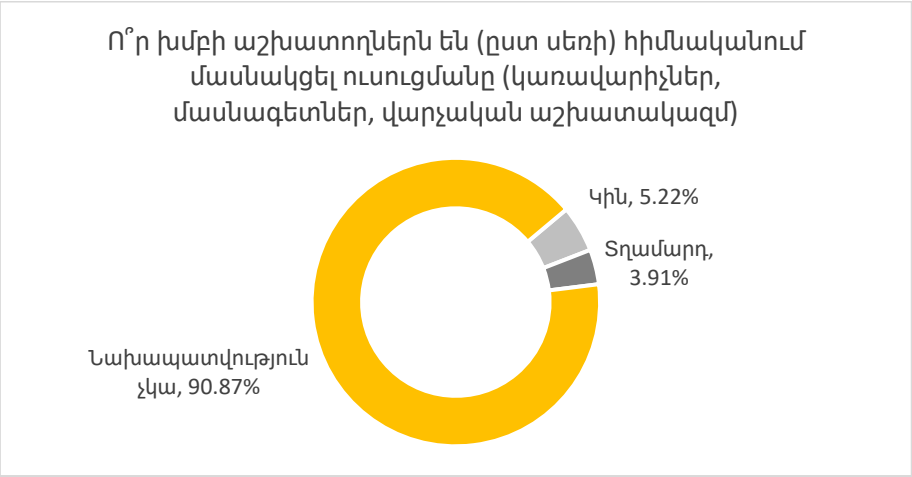
Ի վերջո, համապատասխանաբար, այն ընկերություններին, որոնց գործարանների և մեքենաների օպերատորները, տարրական զբաղմունքների աշխատողներն անցած 12 ամիսների ընթացքում մասնակցել են մասնագիտական ուսուցման դասընթացների (26.84%), հարց է ուղղվել գործարանների և մեքենաների օպերատորների, տարրական զբաղմունքների աշխատողների տարիքային բաշխման վերաբերյալ: Արդյունքները ներկայացված են ստորև, Պատկեր 33-ում:



Պատկեր 33. Ընկերությունների կողմից ուսուցման մեջ ընդգրկված գործարանային և մեքենաների օպերատորները, տարրական զբաղմունքների աշխատողներն՝ ըստ տարիքի

Հետազոտության համաձայն, 92,41%-ի մոտ տարիքային նախապատվություն չկա՝ գործարանների և մեքենաների օպերատորներին, տարրական զբաղմունքների աշխատողներին դասընթացներում ընդգրկելու հարցում: Այնուամենայնիվ, հարցված ընկերությունների 2.53%-ը հայտարարել է, որ թիրախավորել է 15-24 տարեկաններին, 3.8%-ը՝ 24-45 տարեկաններին, իսկ 1.27% -ը՝ 45 -ից բարձր տարիքի անձանց:

Մեկ այլ գործոն էր ղեկավարների, մասնագետների, վարչական անձնակազմի սեռային բաշխման նախապատվության վերաբերյալ հարցը, որն ուղղվել էր այն ընկերություններին, որոնց աշխատողները մասնակցել են մասնագիտական ուսուցման դասընթացների վերջին 12 ամսվա ընթացքում (26.84%): Արդյունքները ներկայացված են ստորև:

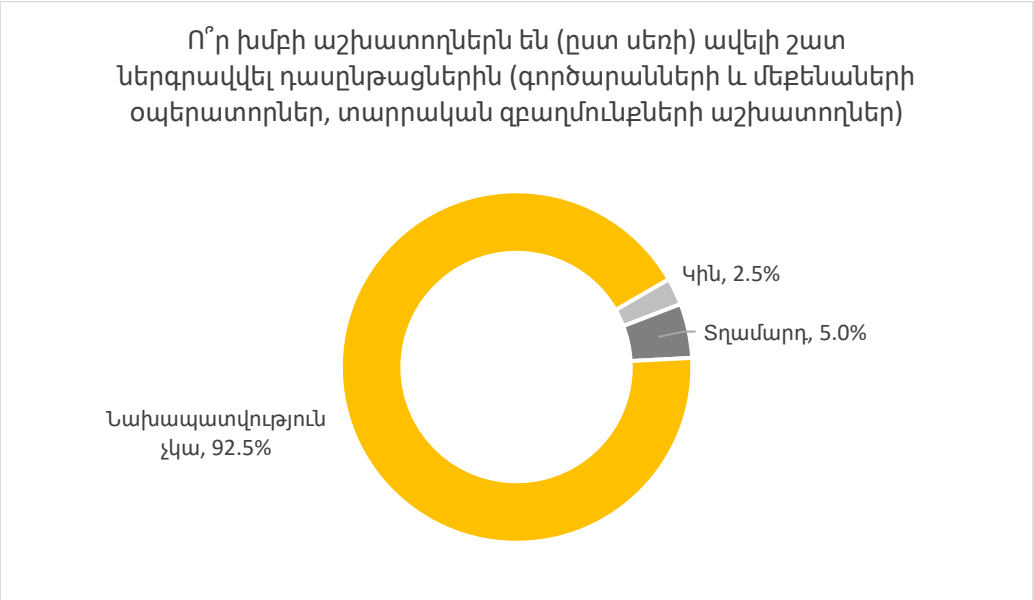


Պատկեր 34. Ընկերությունների կողմից ուսուցման դասընթացներին մասնակցելու համար ընտրված կառավարիչների, մասնագետների և վարչական աշխատակազմի սեռային բաշխումը

Հետազոտության արդյունքները ցույց են տալիս, որ 90,87%-ի մոտ ղեկավարների, մասնագետների, վարչական անձնակազմի՝ դասընթացներին մասնակցության նկատմամբ սեռի նախապատվություն չկա: Այնուամենայնիվ, հարցված ընկերությունների 5,22%-ը

հայտարարել է, որ թիրախավորել է կին աշխատողներին, իսկ 3,91%-ը՝ տղամարդ աշխատողներին:

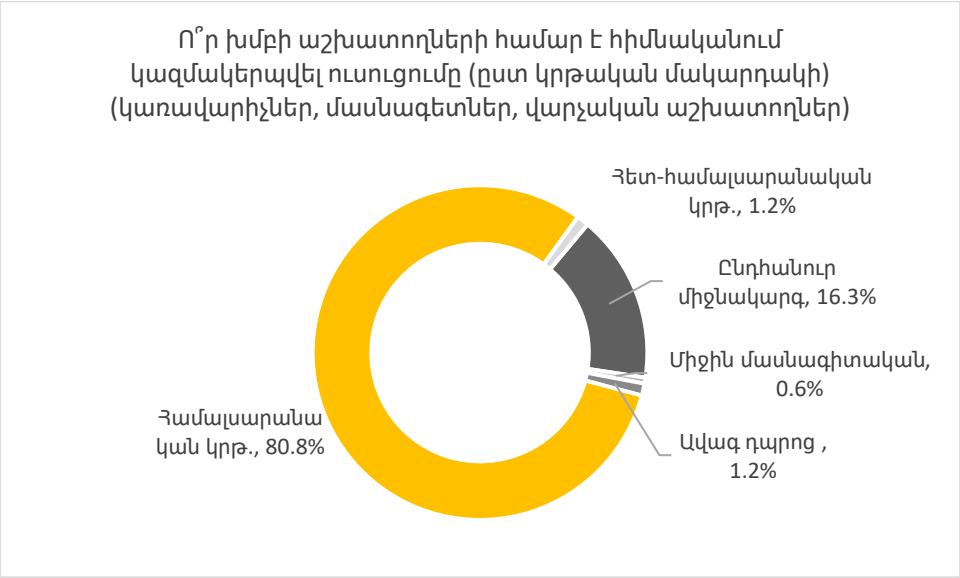
Համապատասխանաբար, այն ընկերություններին, որոնց գործարանների և մեքենաների օպերատորները, տարրական զբաղմունքների աշխատողներն անցած 12 ամիսների ընթացքում մասնակցել են մասնագիտական ուսուցման դասընթացների (26.84%), հարց է ուղղվել գործարանների սարքավորումների և մեքենաների օպերատորների, տարրական զբաղմունքների աշխատողների սեռային բաշխման վերաբերյալ: Արդյունքները ներկայացված են ստորև, Պատկեր 35-ում:



Պատկեր 35. Ընկերությունների կողմից գործարանային և մեքենաների օպերատորների, տարրական զբաղմունքների աշխատողների ուսուցման մեջ ընդգրկման բաշխումն՝ ըստ սեռի

Հետազոտության արդյունքների համաձայն, հարցման ենթարկվածների 92,5%-ի մոտ ըստ սեռի նախապատվություն չկա՝ կապված գործարանների և մեքենաների օպերատորներին, տարրական զբաղմունքների աշխատողներին դասընթացներում ընդգրկելու հետ: Միաժամանակ, հարցված ընկերությունների 2.5%-ը հայտարարել է, որ թիրախավորել է կին աշխատողներին, 5%-ը՝ տղամարդ աշխատողներին:

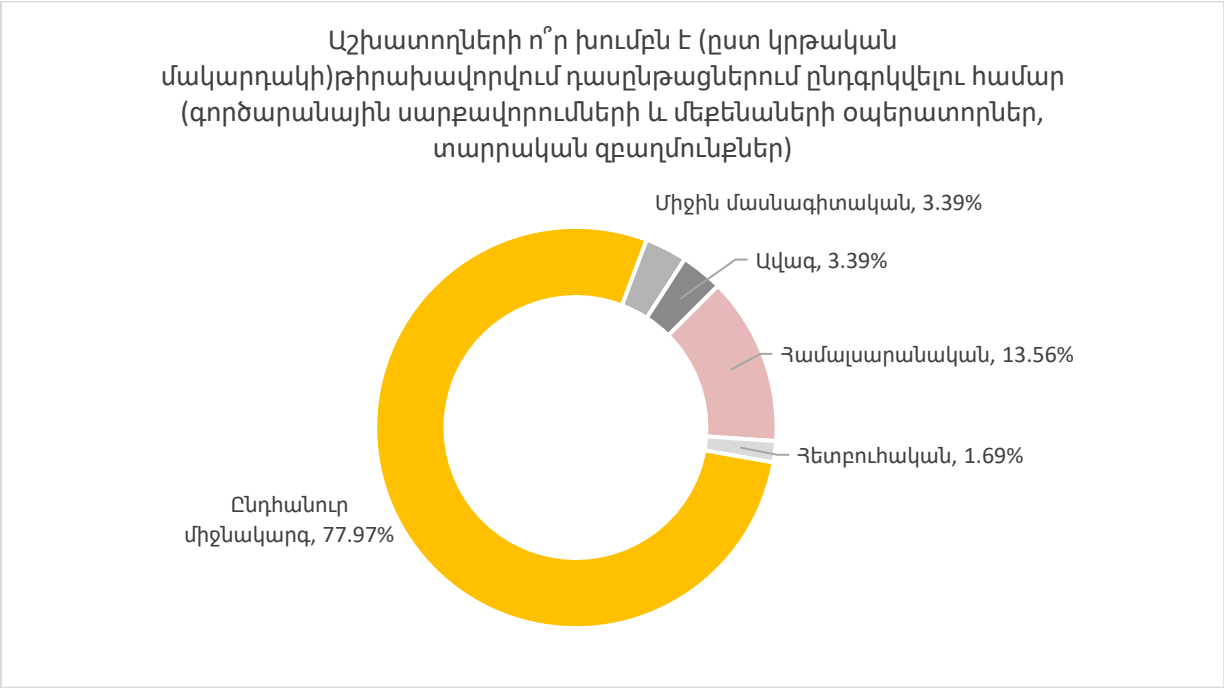
Ի լրումն, ընկերությունների կողմից աշխատողների՝ դասընթացներում ընդգրկելու մեկ այլ գործոն կարող է լինել ղեկավարների, մասնագետների, վարչական աշխատողների կրթական մակարդակը:



Պատկեր 36. Կրթական գործոնի նախապատվության բաշխումը՝ ուսուցման մասնակցության համար աշխատողներ ընտրելիս

Հարցման արդյունքների հիման վրա, հարցվող ընկերությունների 80,8 %-ը թիրախավորել են մենեջերներին, մասնագետներին, համալսարանական կրթությամբ վարչական անձնակազմին: Մենեջերները, մասնագետները, համալսարանական կրթությամբ վարչական անձնակազմը, միջին մասնագիտական կրթությամբ, մասնագիտական կրթությամբ և միջնակարգ կրթությամբ աշխատողները համեմատաբար փոքր չափաբաժնով էին թիրախավորված, մասնավորապես 1,2 %-ով, 16,3 %-ով, 0,6 %-ով և 1,2 %-ով:

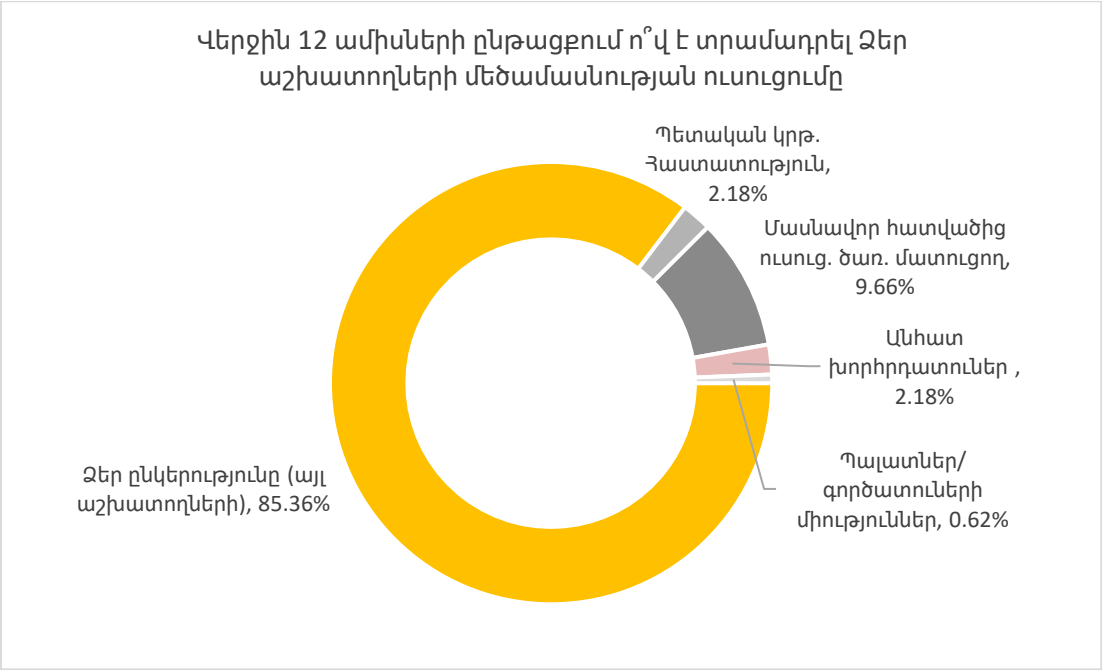
Ավելին, այն ընկերություններին, որոնց գործարանային սարքավորումների և մեքենաների օպերատորները, տարրական զբաղմունքերի աշխատակիցները վերջին 12 ամիսների ընթացքում մասնակցել են մասնագիտական ուսուցման դասընթացների, հարցրել են զբաղմունքների աշխատակիցների կրթության բաշխման վերաբերյալ: Արդյունքները ներկայացված են ստորև.



Պատկեր 37. Գործարանների սարքավորումների և մեքենաների օպերատորների, տարրական զբաղմունքների աշխատակիցների կրթության մակարդակի բաշխումը՝ ուսուցման դասընթացներում ընդգրկելու համար

Հետազոտության արդյունքների համաձայն՝ հարցվող ընկերությունների 77.97 %-ը թիրախավորել են ընդհանուր միջնակարգ կրթություն ունեցող գործարանային սարքավորումների և մեքենաների օպերատորներին, տարրական զբաղմունքների աշխատակիցներին: Միջին մասնագիտական կրթություն ունեցող, համալսարանական և հետհամալսարանական կրթությամբ տարրական զբաղմունքներ ունեցող աշխատողները, գործարանային սարքավորումների և մեքենաների օպերատորները թիրախավորվել են համեմատաբար ավելի փոքր մասնաբաժիններով, համապատասխանաբար՝ 3.39 %-ով, 3.39 %-ով, 13.56 %-ով և 1.69 %-ով:

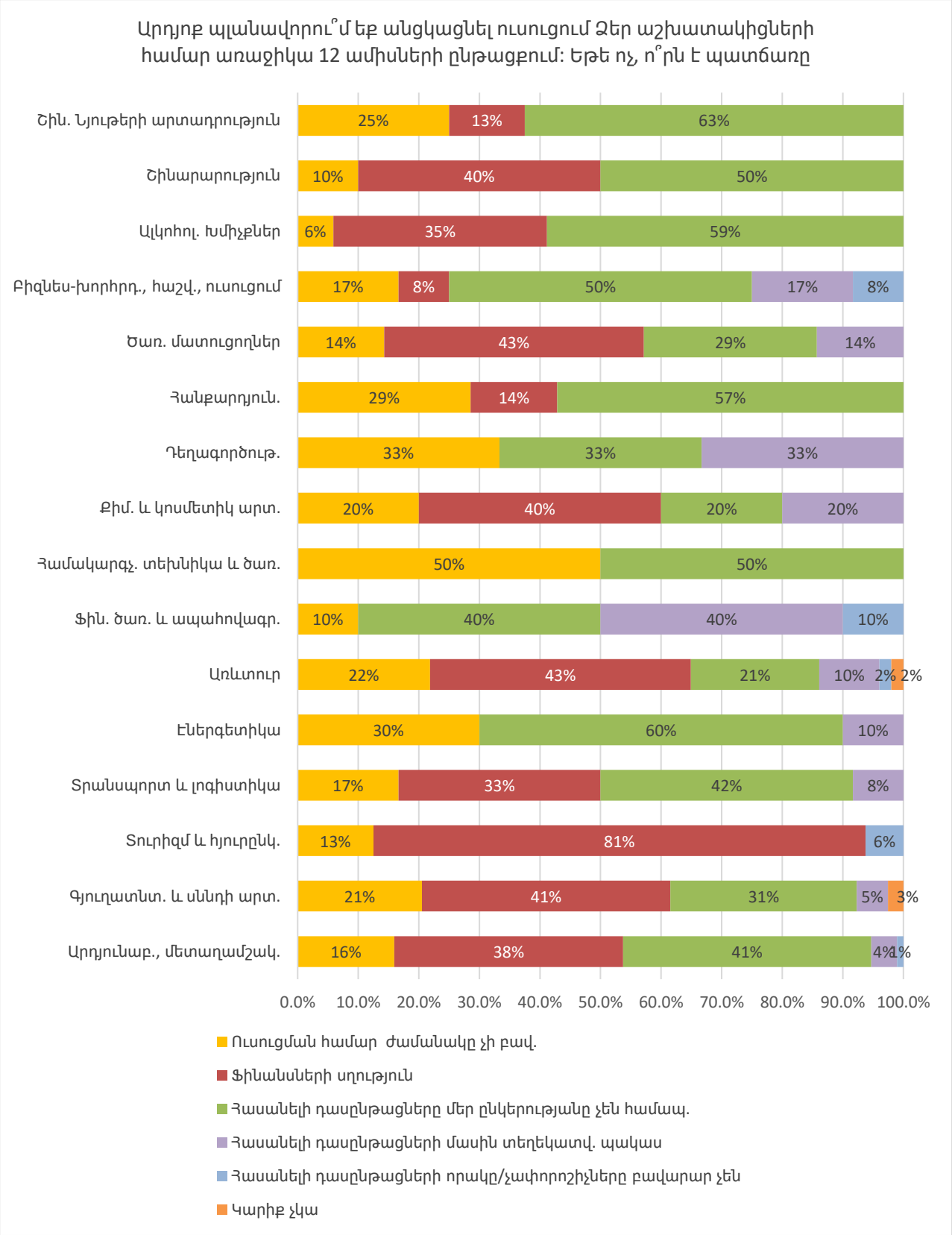
Ավելին, կարևոր է բացահայտել, թե ով է դասընթացներ անցկացրել այն ընկերությունների ներսում, որոնց աշխատակիցները մասնակցել են մասնագիտական ուսուցման դասընթացների վերջին 12 ամիսների ընթացքում: Արդյունքները ներկայացված են ստորև բերված նկարում.



Պատկեր 38. Վերջին 12 ամսվա ընթացքում հարցվողների աշխատակիցների վերապատրաստում անցկացնողներ

Ընկերությունների շրջանում անցկացված հարցման արդյունքները ցույց են տալիս, որ 85.36%-ում ընկերության/ընկերության այլ աշխատակիցների կողմից իրականացվել են վերապատրաստումներ՝ թիրախավորված աշխատակիցների համար: Այդուհանդերձ, հարցվող ընկերությունների մի մասը հայտարարեց, որ ուսուցումն անցկացվել է 9.66%-ով՝ մասնավոր հատվածի ուսուցում իրականացնողների կողմից, 2.18%-ով՝ պետական կրթական հաստատությունների կողմից, 2.18 %՝ անհատ խորհրդատուների կողմից և 0.62 %-ով՝ գործատուների կազմակերպությունների/պալատների կողմից:

Մասնավորապես, Պատկեր 39-ը ներկայացնում է առաջիկա 12 ամիսների ընթացքում ուսուցում չպլանավորելու պատճառներն՝ ըստ ոլորտների:

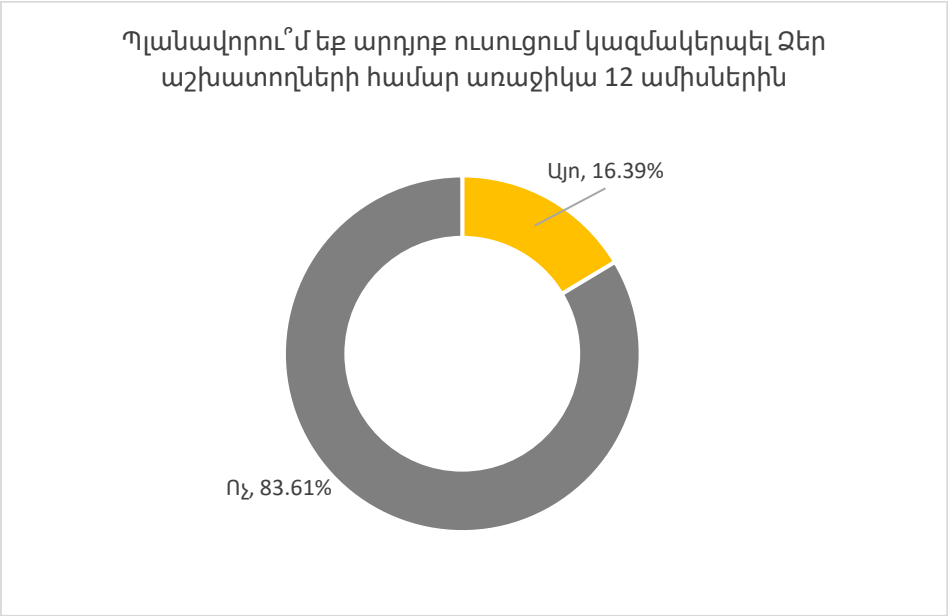


Պատկեր 39. Առաջիկա 12 ամիսների ընթացքում ուսուցում չպլանավորելու պատճառներն՝ ըստ ոլորտների

Ըստ հետազոտության արդյունքների, պատասխանող ընկերությունների համար հիմնական պատճառը՝ արդյունաբերության, մետաղների վերամշակման ոլորտներում (41%), տրանսպորտի և լոգիստիկայի (42%), էներգետիկայի (60%), հանքարդյունաբերության (57%), բիզնես խորհրդատվության, հաշվապահության և ուսուցման (50%), ալկոհոլային

խմիչքի (59%), շինարարության (50%), շինանյութի արտադրության (63%) ոլորտներում, այն է, որ իրենց ընկերության համար համապատասխան դասընթացներ չկան: Գյուղատնտեսության և սննդամթերքի արտադրության (41%), զբոսաշրջության և հյուրընկալության (81%), առևտրի (43%), քիմիական և կոսմետիկ արտադրության (40%), ծառայությունների մատուցման (43%) ոլորտների համար դասընթացներ չտրամադրելու պլանավորման հիմնական պատճառները ֆինանսական խոչընդոտներն են: Ֆինանսական ծառայությունների և ապահովագրության ոլորտի ներկայացուցիչները նշել են, որ հիմնական պատճառներն են իրենց ընկերության համար համապատասխան դասընթացների բացակայությունը (40%) և առկա դասընթացների մասին տեղեկատվության բացակայությունը (40%): Համակարգչային տեխնիկայի կամ համակարգչային սպասարկման ոլորտում պատասխանող ընկերությունները նշեցին, որ հիմնական պատճառներն են վերապատրաստման համար ժամանակի սղությունը (50%) և իրենց ընկերության համար համապատասխան դասընթացների բացակայությունը (50%): Պատասխանող դեղագործական ընկերությունները հիմնական պատճառներ են նշել վերապատրաստման համար ժամանակի սղությունը (33%), իրենց ընկերության համար համապատասխան դասընթացների բացակայությունը (33%) և առկա դասընթացների մասին տեղեկատվության բացակայությունը (33%):

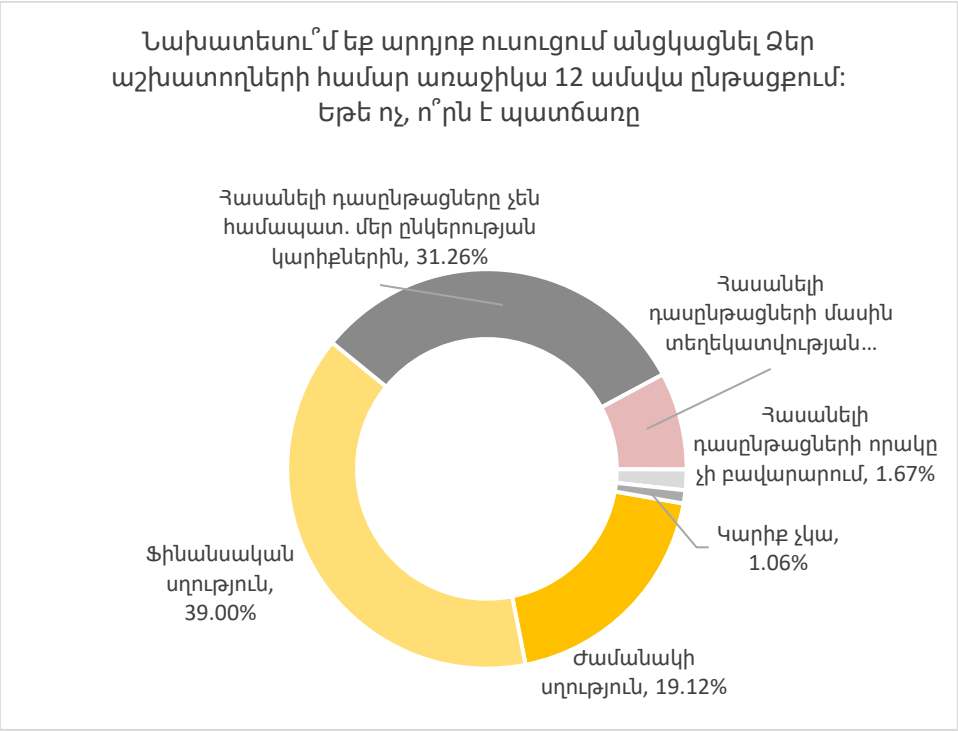
Ավելին, կարևոր է իմանալ այն ընկերությունների քանակը, որոնք առաջիկա 12 ամիսների ընթացքում նախատեսում են ուսուցում անցկացնել աշխատակիցների համար:



Պատկեր 40. Այն ընկերությունների քանակը, որոնք նախատեսում են առաջիկա 12 ամսվա ընթացքում ուսուցում տրամադրել աշխատողներին

Հարցման արդյունքների հիման վրա, հարցվող ընկերությունների ընդամենը 16.31%-ն է նախատեսում առաջիկա 12 ամսվա ընթացքում ուսուցում անցկացնել աշխատողների համար: Հարցվող ընկերությունների 24%-ը, որոնք նախատեսում էին առաջիկա 12 ամսվա ընթացքում ուսուցում անցկացնել (16.39%), նշել են, որ նախատեսում են ուսուցում իրականացնել վաճառքի մենեջերների համար՝ վաճառքի, հաղորդակցության, տեխնիկական, օտար լեզուների հմտությունները զարգացնելու և ինքնուրույն արդյունավետ աշխատելու, սովորելու համար և այլն: Դրական արձագանք ունեցած ընկերությունների 9 %-ը նշել է, որ պետք է դասընթացներ ապահովել դիզայներների համար՝ սովորել սովորելու,

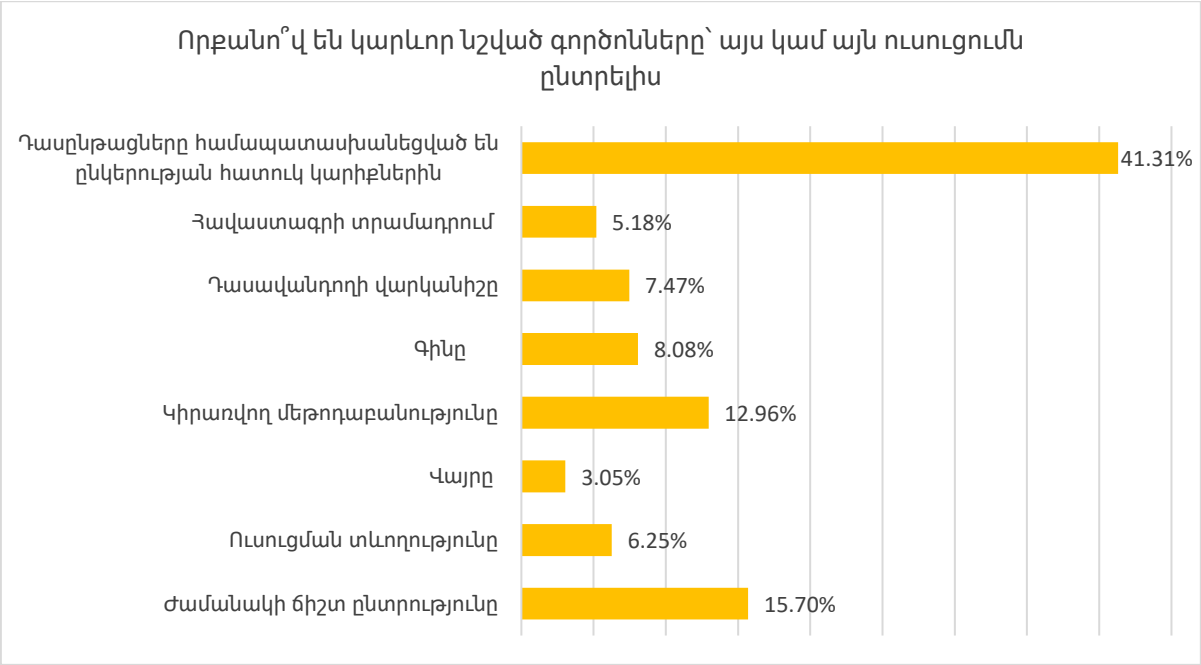
տեխնիկական, ինքնուրույն արդյունավետ աշխատելու հմտությունները բարձրացնելու համար: Հարցվող ընկերությունների մյուս 9 %-ը, որոնք նախատեսում են ուսուցում անցկացնել, նշել են, որ պետք է ուսուցում իրականացնել վարպետների համար՝ նյութերի արդյունավետ օգտագործման, տեխնիկական, թիմային աշխատանքի հմտություններ զարգացնելու համար և այլն: Պատասխանող ընկերությունների 8%-ը, որոնք առաջիկա 12 ամսվա ընթացքում նախատեսում են ուսուցում անցկացնել, թիրախավորել են ղեկավարներին՝ առաջնորդության, կազմակերպչական և պլանավորման հմտությունները զարգացնելու համար: Հարցված ընկերությունների մնացած մասը, որոնք առաջիկա 12 ամսվա ընթացքում նախատեսում են ուսուցում անցկացնել՝ կախված ոլորտից, պետք է ուսուցում անցկացնեն ֆինանսական մասնագետների, ծրագրային մշակողների, տնօրենների, հաշվապահների, էլեկտրիկների, քիմիկոսների, ճարտարագետների, ֆլորիստների և այլ մասնագետների համար՝ զարգացնելու նրանց տեխնիկական, ճկունության և հարմարվելու, կազմակերպելու և պլանավորման, թիմային աշխատանքի, նյութերի արդյունավետ օգտագործման, սովորել սովորելու, օտար լեզուների իմացության հետ կապված հմտությունները:



Պատկեր 41 . Ուսուցում չպլանավորելու պատճառները

Ինչպես ցույց է տրված 20-րդ դիագրամում, հարցված ընկերությունների 83.61%-ը չի նախատեսում առաջիկա 12 ամիսների ընթացքում վերապատրաստումներ անցկացնել աշխատակիցների համար: Նման միջոցառումներ չպլանավորելու պատճառներն են 39%-ով ֆինանսական սահմանափակումները, 31.26%-ով՝ իրենց ընկերության համար համապատասխան դասընթացներ չլինելը: Հարցված ընկերությունների միայն 1.06%-ն է նշել, որ առկա դասընթացների որակը/չափորոշիչը գոհացուցիչ չէ:

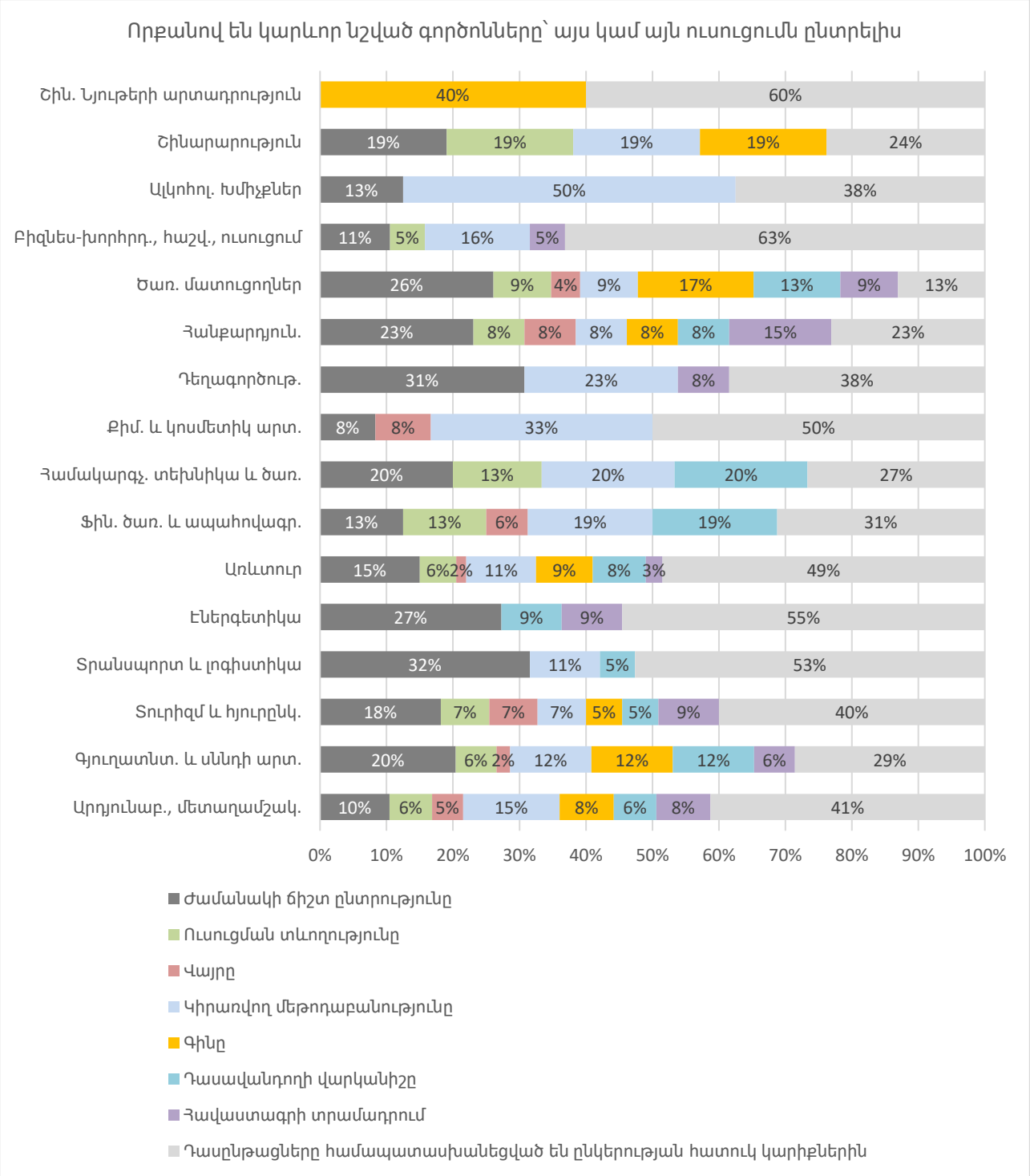
Ստորև բերված Պատկերը ցույց է տալիս այն հիմնական գործոնները, որոնք ընկերությունները հաշվի են առնում իրենց աշխատակիցների համար համապատասխան ուսուցման ծրագիրն ընտրելիս:



Պատկեր 42. Ուսուցման տեսակը որոշելու համար գործոնների կարևորությունը

Հետազոտության արդյունքների համաձայն՝ իրենց աշխատակիցների համար ուսուցման տեսակը որոշելու նպատակով պատասխանող ընկերությունների համար ամենակարևոր գործոններն են համարվում դասընթացների այն կետերը, որոնք հարմարեցված են ընկերության հատուկ կարիքներին (41.31%), ճիշտ ժամկետները (15.7%) և կիրառվող մեթոդաբանությունը (12.96%): Գինը, վայրը և տևողությունը համարվում են կարևոր, համապատասխանաբար 8.08%-ով, 3.05%-ով և 6.25%-ով:

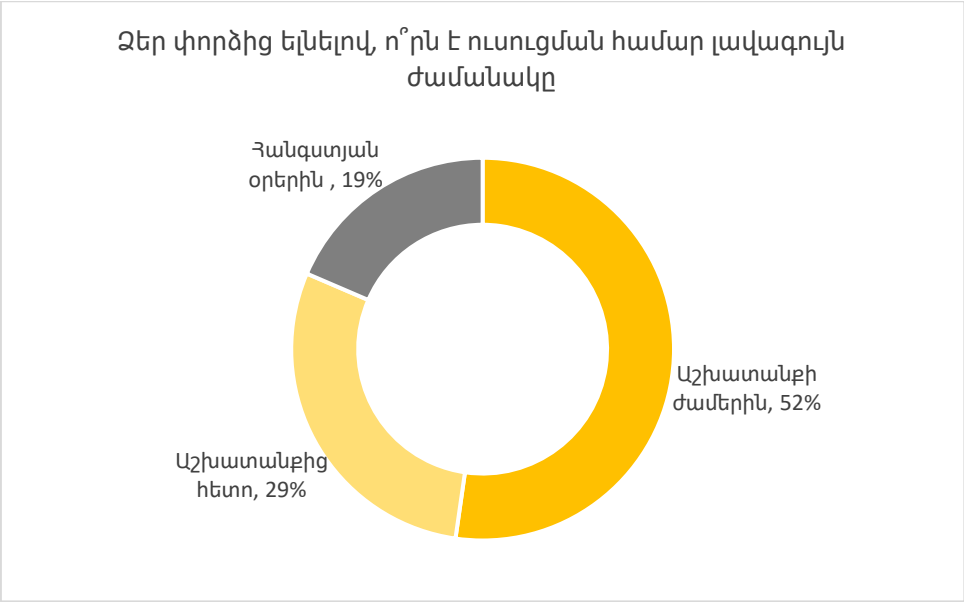
Պատկեր 43-ը ներկայացնում է ուսուցման տեսակը որոշելու համար գործոնների կարևորությունը:



Պատկեր 43. Ուսուցման տեսակն ընտրելու համար գործոնների կարևորությունը՝ բաշխված ըստ ընկերությունը ներկայացնող ոլորտների

Ինչպես երևում է Պատկեր 43-ից, գրեթե բոլոր ոլորտների համար ուսուցման ծրագիր ընտրելիս հիմնական գործոնը դասընթացի հարմարեցումն է համապատասխան ընկերության հատուկ կարիքներին: Մինչդեռ, ալկոհոլային խմիչքների ոլորտի համար հիմնական գործոն է մեթոդաբանությունը (50%), ծառայություններ մատուցողների համար՝ ճիշտ ժամկետները (26%), իսկ հանքարդյունաբերության ոլորտի համար՝ ի լրումն հարմարեցված դասընթացների (23%), ճիշտ ժամկետները նույնպես կարևոր են:

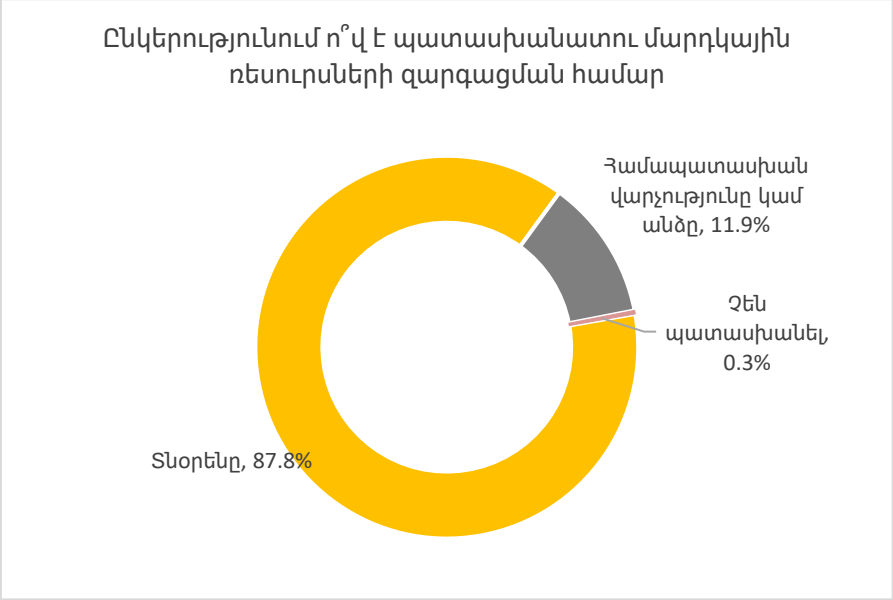
Հետագայում, հետազոտության շրջանակներում պարզվել է ուսուցման դասընթացների համար ամենահարմար ժամանակը, որը ներկայացված է ստորև, Պատկեր 44-ում:



Պատկեր 44. Ուսուցման համար ամենահարմար ժամանակն՝ ըստ ընկերությունների

Հարցման արդյունքների հիման վրա՝ հարցվածների 52%-ի համար ուսուցման համար ամենահարմար ժամանակն աշխատանքային ժամերն են: Մինչդեռ, հարցված ընկերությունների 29%-ը և 19%-ը նշել են, որ աշխատանքից հետո և հանգստյան օրերին ավելի հարմար է:

Ստորև ներկայացված պատկերը տեղեկություն է տալիս պատասխանող ընկերություններից մարդկային ռեսուրսների զարգացման համար պատասխանատու անձի/բաժնի վերաբերյալ:

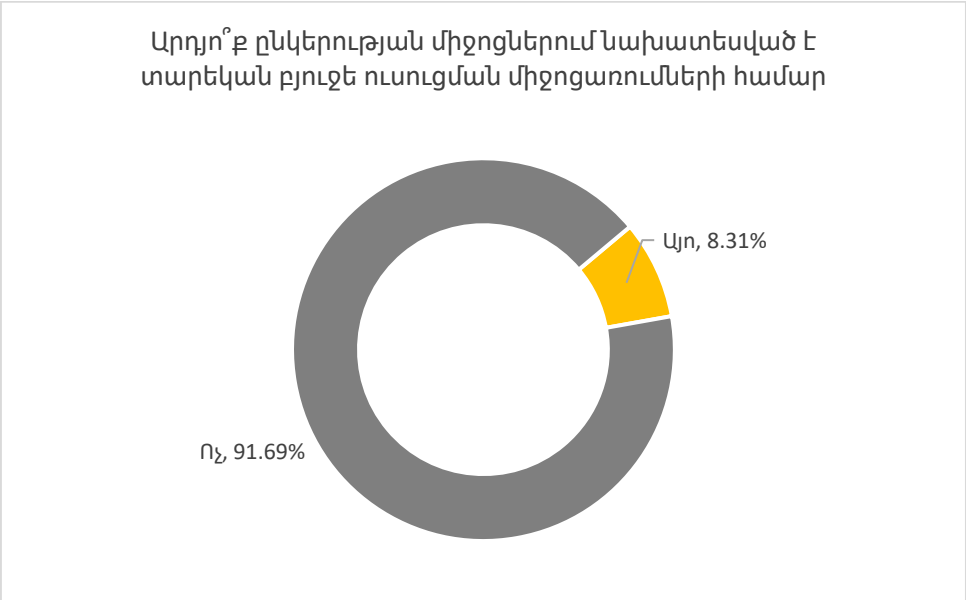


Պատկեր 45. Մարդկային ռեսուրսների զարգացման համար պատասխանատու անձ/բաժին

Հարցված ընկերությունների 87.80%-ի համար տնօրենն է պատասխանատու մարդկային ռեսուրսների զարգացման համար: Մարդկային ռեսուրսների զարգացման համար պատասխանատու է համապատասխան բաժինը կամ մարդկային ռեսուրսների բաժնի

աշխատողը միայն 11.90%-ի մոտ: Մնացած 0.3%-ի դեպքում տեղեկատվությունը հասանելի չէ:

Մեկ այլ կետ, որը բացահայտվում է հետազոտության ընթացքում, ընկերությունում ուսուցման միջոցառումներին վերապահված տարեկան բյուջեի առկայությունն է: Արդյունքները ներկայացված են ստորև, Պատկեր 46-ում:



Պատկեր 46. Ընկերությունում ուսուցման համար նախատեսված տարեկան բյուջեի առկայությունը

Պատասխանող ընկերությունների 91.69%-ը չունեն ուսուցման գործունեության համար ընկերությունում նախատեսված տարեկան բյուջե, և նրանցից միայն 8.31 %-ն է նշել, որ ընկերությունում ունեն տարեկան բյուջե՝ վերապահված ուսուցման գործունեությանը:

Նախորդ 12 ամիսների ընթացքում Ձեր աշխատակիցները մասնակցե՞լ են ընկերության կողմից կազմակերպված որևէ ուսուցման (կախված չափից):

	Խոշոր	Միջին	Փոքր	Միկրո
Այո	50%	44%	39%	16%
Ոչ	50%	56%	61%	84%

Աղյուսակ 17 . Նախորդ 12 ամսվա ուսուցումները

Որքան մեծ է ընկերությունը, այնքան ավելի շատ ուսուցման դասընթացներ են անցկացվում աշխատողների համար:

Արդյո՞ք դուք պլանավորում եք անցկացնել ուսուցման դասընթացներ առաջիկա 12 ամսվա ընթացքում:

	Խոշոր	Միջին	Փոքր	Միկրո
Այո	31%	24%	23%	11%
Ոչ	69%	76%	77%	89%

Աղյուսակ 18 . Առաջիկա 12 ամսվա ուսուցումները

Նախորդ տարիներին ուսուցումների մակարդակն ավելի բարձր էր, քան առաջիկա 12 ամսվա ընթացքում ուսուցումների պլանավորումը: Աղյուսակներ 17 և 18-ը ցույց են տալիս, որ

նախորդ տարվա ընթացքում ուսուցումների մակարդակը բարձր է եղել, իսկ առաջիկա տարիների ընթացքում մակարդակը բարձրացման միտում չունի: Այս բացը հստակեցվում է ստորև ներկայացված աղյուսակից ստացված արդյունքներով:

Աղյուսակ 19-ը ներկայացնում է ուսուցումներ չպլանավորելու հիմնական պատճառներն՝ ըստ ընկերության չափերի:

	Խոշոր	Միջին	Փոքր	Միկրո
Ժամանակի սղություն	42%	24%	14%	18%
Ֆինանսական միջոցների սղություն	10%	24%	32%	47%
Հասանելի դասընթացները չեն համատասխանում ընկերության կարիքներին	39%	29%	43%	27%
Տեղեկատվության պակաս՝ հասանելի դասընթացների վերաբերյալ	10%	18%	10%	5%
Հասանելի դասընթացի որակը/չափորոշիչը չի գոհհացնում	0%	3%	1%	2%
Կարիք չկա	0%	2%	0%	1%

Աղյուսակ 19 . Ուսուցում չպլանավորելու պատճառներն ըստ ընկերության չափի

Վերլուծությունը ցույց է տալիս հետևյալ տեսակետները՝

- Միկրո-ընկերություններն ուսուցում չեն տրամադրում ֆինանսական սահմանափակումների պատճառով (47%)
- Խոշոր ընկերությունները չեն տրամադրում հիմնականում ժամանակի սղության պատճառով (42%)
- Միջին ընկերությունները պատասխանել են, որ հասանելի դասընթացները համապատասխան չեն իրենց կարիքներին (29%):

3.6. Աշխատուժի պահանջարկ

Կազմակերպությունում ճիշտ որակավորում ունեցող ճիշտ մարդը առաջընթացի գրավականն է: Աղյուսակ 20-ը ներկայացնում է այն գործատուներին, որոնք նախատեսում են կրճատել անձնակազմը կամ աշխատանքի ընդունել հետագա 12 ամսվա ընթացքում՝ բաշխված հավանականության մակարդակով:

Արդյոք նախատեսու՞մ եք մոտակա 12 ամսվա ընթացքում կրճատել անձնակազմը կամ նոր աշխատողներ ընդունել							
Զբաղմունք/ նոր աշխատողների ընդունում	Աշխատողներ ի քանակի կրճատում	Չկա աշխատանքի ընդունում	Ցածր հավանա-կանություն	Միջին հավանա-կանություն	Բարձր հավան ականու թյուն	Շատ բարձր հավանա-կանություն	Թափուր աշխատա-տեղեր ներկայումս
Ղեկավարներ	-	44%	2%	10%	19%	8%	17%
Մասնագետներ	-	3%	1%	24%	28%	6%	38%
Տեխնիկներ և հավաստագրված մասնագետներ	-	10%	7%	20%	37%	-	27%
Հոգևոր աջակցության աշխատողներ	-	4%	-	38%	33%	8%	17%
Ծառայության և վաճառքի աշխատողներ	-	-	1%	22%	32%	11%	35%
Հմուտ գյուղատնտեսական,	-	-	-	-	-	50%	50%

անտառային տնտեսության և ձկնորսության աշխատողներ							
Արհեստներ և հարակից ոլորտների աշխատողներ	-	2%	-	22%	24%	13%	39%
Գործարանների սարքավորումների և մեքենաների օպերատորներ և հավաքողներ	-	-	-	13%	13%	13%	60%
Տարրական զբաղմունք	1%	-	1%	13%	11%	17%	57%

Աղյուսակ 20. Աշխատակազմի հոսունությունը 12-ամսյա ժամանակահատվածում

Արդյունքները ցույց են տալիս, որ առաջիկա 12 ամիսների ընթացքում հարցմանը մասնակցած ընկերությունները չեն նախատեսում կրճատել ընկերության աշխատակիցների թիվը: Մինչդեռ հարցմանը պատասխանող ընկերությունները ասացին, որ ընկերության ներսում աշխատակազմի կրճատում չի նախատեսվում, բացի տարրական մասնագիտություններից՝ 1%:

Նոր կադրերի ընդունման ամենաբարձր տոկոսը (60%) բաժին է ընկնում գործարանների սարքավորումների և մեքենաների օպերատորների շերտին: Տարրական զբաղմունքներ ունեցող մարդկանց աշխատանքի ընդունելու պահանջը 57% է: Ղեկավար պաշտոններում նոր աշխատողներ վարձելու տոկոսը կազմում է 44%: Արհեստների և հարակից ոլորտների պահանջարկը նոր աշխատողների նկատմամբ նույնպես բարձր է (39%), ինչը կարող է լինել առևտրի ոլորտում մեծաքանակ մասնակիցների առկայության հետևանք: Զբաղմունքի հիման վրա նոր կադրեր վարձելու հիմնական պատճառը կարող է տարբերվել՝ կախված ընկերության կարիքներից: Հաջորդ աղյուսակը ներկայացնում է աշխատողների թվի ավելացման հիմնական պատճառն՝ ըստ մասնագիտությունների:

Ո՞րը կլիներ աշխատողների թվի ավելացման հիմնական պատճառն՝ ըստ զբաղմունքի				
Զբաղմունքը	Արտադրության ընդլայնում	Փոփոխություններ տեխնոլոգիաներում	Աութսորսինգ	Այլ պատճառներ
Ղեկավարներ	75%	0%	3%	22%
Մասնագետներ	48%	5%	1%	46%
Տեխնիկներ և հավաստագրված մասնագետներ	44%	30%	0%	26%
Գործավարության աշխատողներ	42%	21%	0%	37%
Ծառայությունների և վաճառքի աշխատողներ	57%	3%	0%	40%
Գյուղատնտեսության, անտառային տնտեսության և ձկնորսության ոլորտների հմուտ աշխատողներ	50%	0%	17%	33%
Արհեստներ և հարակից ոլորտների աշխատողներ	80%	2%	0%	18%
Գործարանների սարքավորումների և մեքենաների օպերատորներ և հավաքողներ	57%	21%	0%	21%
Տարրական զբաղմունքներ	63%	2%	1%	34%

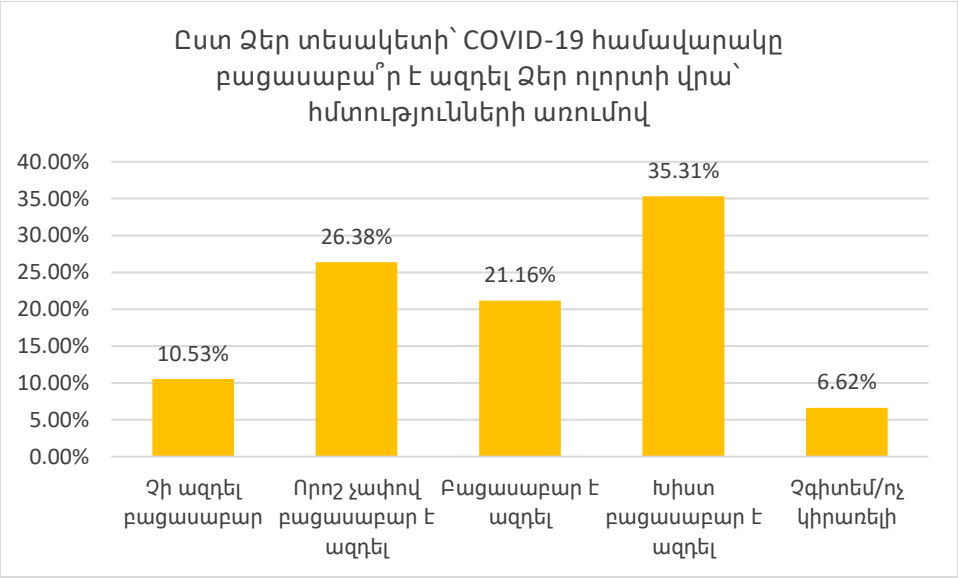
Աղյուսակ 21. Աշխատակազմի աշխատանքային հոսքի(աճ) պատճառները՝ 12-ամսյա ժամանակահատվածում

Աղյուսակ 21-ը ցույց է տալիս, որ արհեստների և հարակից ոլորտներում (80%) և ղեկավար պաշտոններում (75%) աշխատողների թվի ավելացման պատճառն ընկերությունում

արտադրության ընդլայնումն է: Տեխնիկների և հավաստագրված մասնագետների 30%-ը, գործարանների և մեքենաների օպերատորների և հավաքողների 21%-ը աշխատանքի են ընդունվում տեխնոլոգիաների փոփոխության պատճառով:

3.7. Covid-19-ի ազդեցությունը

Սոցիալական հեռավորության պահպանումը, հեռավար ուսուցումը և հեռակա աշխատանքը սովորական են դարձել աշխարհի շատ մասերում ՝ ըստ Covid-19 համավարակի: Դա նաև իր բացասական ազդեցությունն ունեցավ արդյունաբերական որոշ ոլորտների վրա: Այսպիսով, այս հետազոտությունը նաև օգնեց որոշել՝ ինչպես հաղթահարել համաճարակի ազդեցությունը աշխատուժի և հմտությունների վրա:

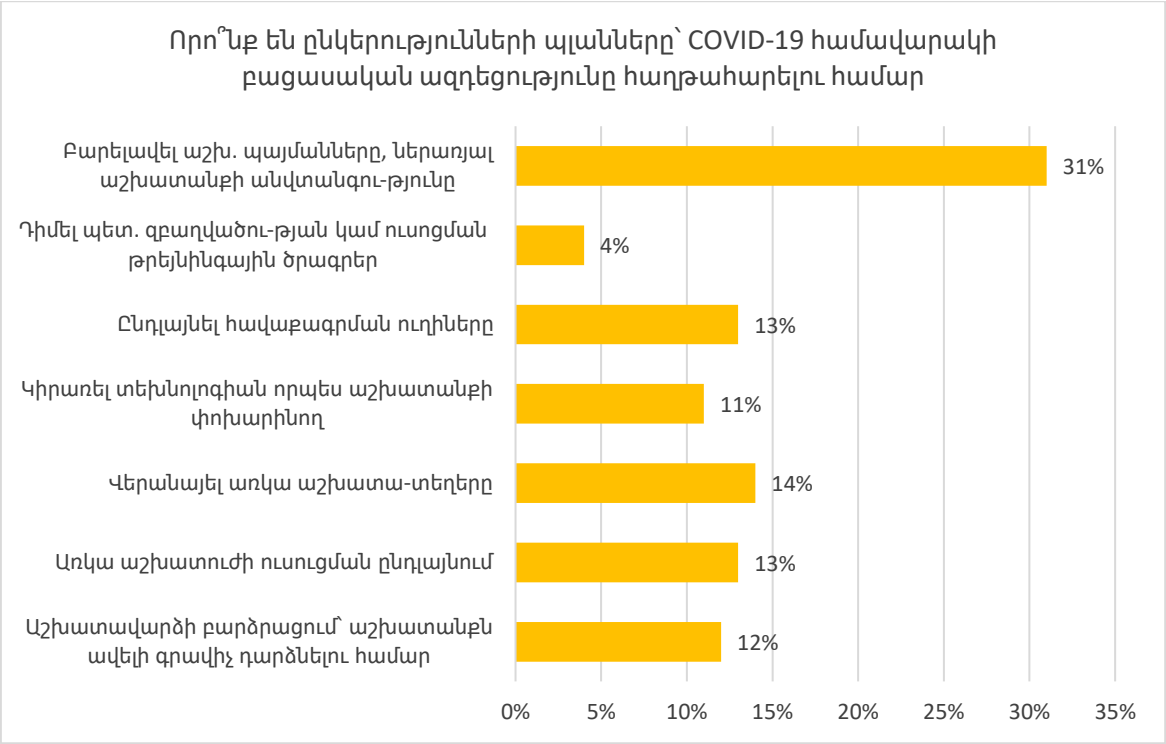


Պատկեր 47. Covid-19-ի ազդեցությունն ընկերությունների վրա

Հարցմանը մասնակցած ընկերությունները կարծում են, որ Covid-19-ը հմտությունների առումով շատ բացասական ազդեցություն է ունենում նրանց 35,31% -ի վրա: Հարցվող ընկերությունների 26,38%-ը կարծում է, որ դա ինչ-որ կերպ ազդել է ընկերությունների գործունեության վրա: 21,16% -ը կարծում է, որ դա բացասաբար է ազդել իրենց վրա: Իսկ հարցված ընկերությունների միայն 10,53% -ն է կարծում, որ Covid-19-ի արդյունքում հմտությունների առումով որևէ բացասական ազդեցություն չի նշվել:

Մեկ այլ հարց, որ ուղղվել է պատասխանող ընկերություններին, վերաբերում է այն գործողություններին, որոնք պետք է ձեռնարկեն կրթական հաստատությունները, աջակցեն ընկերություններին հաղթահարել աշխատուժի և հմտությունների խնդիրները ՝ որպես Covid-19 համավարակի հետևանք:

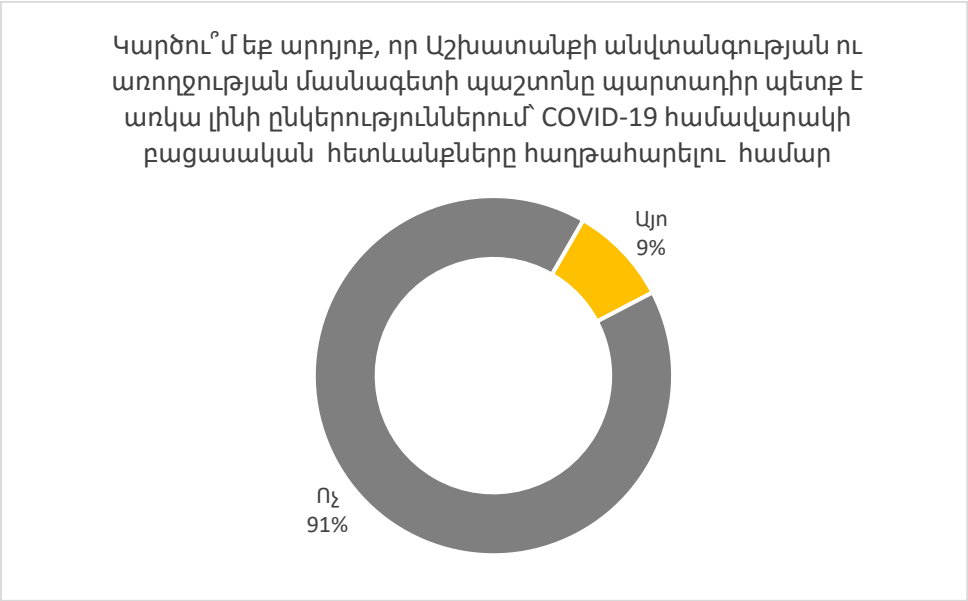
Պատասխանողները կարծում են, որ պետք է անցկացվեն որոշակի դասընթացներ, որոնք կօգնեն հաղթահարել համաճարակի հետևանքները կամ մի քանի առցանց դասընթացներ պետք է ավելացվեն ուսումնական հաստատությունների պարտադիր ծրագրին, ինչը ընկերություններին կօգնի հաղթահարել համաճարակը ավելի հմուտ աշխատակիցների օգնությամբ:



Պատկեր 48. Covid-19 համավարակի բացասական ազդեցությունը հաղթահարելու ծրագրեր

Հարցված ընկերությունների 31%-ը նախատեսում է հաղթահարել համավարակը՝ բարելավելով աշխատանքային պայմանները, ներառյալ Աշխատանքի անվտանգությունն ու առողջությունը: Ընկերությունների 14%-ն են նախատեսում վերանայել առկա աշխատատեղերը, 13%-ը կարծում է, որ օգտակար կլինի հավաքագրման ուղիների ընդլայնումը և առկա աշխատուժի ամրապնդման նպատակով ուսուցումների թվի ավելացումը:

Հաջորդ հարցը հասցեագրված էր ընկերություններին՝ հասկանալու համար, թե արդյոք նրանց անհրաժե՞շտ է Աշխատանքի անվտանգությունն ու առողջությունը՝ որպես պարտադիր պայման համավարակի հաղթահարման համար:

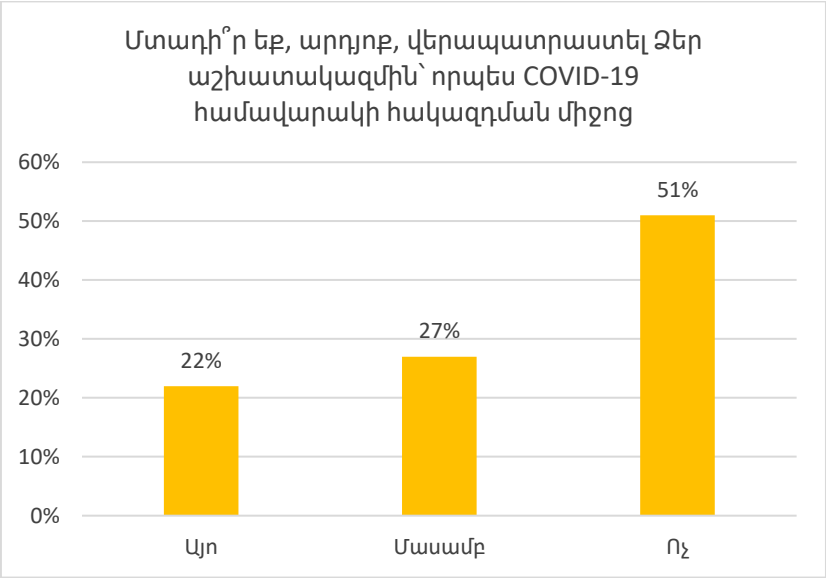


Պատկեր 49. Աշխատանքի անվտանգության ու առողջության մասնագետի անհրաժեշտությունը

Հարցմանը մասնակցող ընկերությունների 91%-ը կարծում է, որ Աշխատանքի անվտանգության ու առողջության մասնագետը չպետք է պարտադիր պաշտոն դառնա համավարակի պատճառով: Նրանք, ովքեր բացասական պատասխան էին տվել, նշեցին. «Ընկերության համար առանձին մասնագետ ունենալը լրացուցիչ ծախս է»:

> - Այդ պաշտոնն առանձնացնելու համար լրացուցիչ ծախսերի կարիք չկա:
> - Ընկերության յուրաքանչյուր աշխատող պետք է ինքը պատասխանատու լինի:
> - Տնօրենը պետք է պատասխանատու լինի դրա համար:
>
> *Դիտարկումներ՝ որոշ պատասխանողներից*

Հարցման վերջին հարցն ուղղված էր՝ պարզաբանելու, թե արդյո՞ք ընկերությունները պատրաստվում են որոշակի գործունեություն իրականացնել անձնակազմի ուսուցման համար:



Գծապատկեր 50. Աշխատակազմի վերագնահատում համավարակից հետո.

Պատասխանողների 51%-ը կարծում է, որ համավարակից հետո անձնակազմի վերապատրաստման կարիք չունի: 27%-ը կարծում է, որ մասամբ վերապատրաստման կարիք ունի, իսկ հարցված ընկերությունների 22%-ը կարծում է, որ աշխատողները պետք է վերապատրաստվեն:

4. Եզրակացություններ

Հավաքված տեղեկատվության վերլուծության հիման վրա հարցման խումբը որոշակի եզրակացություններ է արել.

1. Ընդհանուր առմամբ 1008 պատասխանող ընկերություններից 402-ն այս պահին ունեն թափուր աշխատատեղ: 12 ամսվա ընթացքում նրանք նախատեսում են ունենալ 2115 թափուր աշխատատեղ, որից 39%-ը կարիք ունի միջին մասնագիտական, 28%-ը՝ բարձրագույն կրթություն ունեցող աշխատողների, իսկ 5%-ի համար կարևոր չէ, թե ինչ կրթություն ունեն:
2. Հետազոտող ընկերությունների արտադրանքի կամ ծառայությունների վաճառքը հիմնականում բաշխվել է տեղական մակարդակում (86.7%)՝ որոշակի քաղաքում կամ շրջանում:
3. Արդյունքները ցույց տվեցին, որ հարցվող ընկերությունների աշխատակիցները հիմնականում ունեն ընդհանուր միջնակարգ և բարձրագույն կրթության որակավորում և ըստ իրենց զբաղմունքի՝ աշխատողները հիմնականում մասնագիտական ոլորտի կամ ծառայությունների, վաճառքի ոլորտի աշխատողներ էին:
4. Հարցվածների 98%-ը ծանոթ չէ Հայաստանի ազգային կրթության և ուսուցման քաղաքականությանը, և նրանց մեծամասնությունը նշել է, որ ազգային իշխանությունների կողմից մշակված կրթության և ուսուցման քաղաքականությունը չի աջակցում իրենց բիզնեսին: Նրանք նաև նշել են, որ տեղյակ չեն նշված համակարգերի վերջին բարելավումների կամ բարեփոխումների մասին: Նրանցից քչերն են ներգրավված եղել այս համակարգում որպես դասախոսություններին հրավիրվածներ կամ հետազոտությունների մասնակիցներ: Հարցվածների մնացած 2%-ի պատասխանը կարող է լինել 1008 ընկերությունների բաշխման ձևի հետևանք: Հայաստանյան մի քանի ընկերություններ են ընդգրկված ազգային հաստատությունների խորհուրդների կազմում, սակայն մեր հետազոտվող ընկերություններն ընտրովի չեն եղել, ուստի սա կարող է լինել նման արդյունք ունենալու պատճառներից մեկը: Հարցվողները միշտ չէ, որ տնօրենը կամ սեփականատերն էին. սա նույնպես կարող է պատճառ լինել կրթության ազգային քաղաքականության մասին բավարար տեղեկատվություն չունենալու համար:
5. Հարցվող ընկերությունների 50%-ը նշել է, որ հիմնական թերությունները բխում են քաղաքականությունների, ծրագրերի մշակումից, և նրանցից շատերը տեղյակ չեն գոյություն ունեցող ծրագրերի մասին:
6. Ընդհանուր հարցվող ընկերությունների 40%-ն ակնկալում է առաջիկա 12 ամսվա ընթացքում ունենալ նոր թափուր աշխատատեղեր, իսկ հիմնական թափուր աշխատատեղերը գործավարության և կառավարչական պաշտոններում են:
7. Հարցվածների մեծամասնությունը ծանոթ չէր Հայաստանի կրթության և ուսուցման համակարգի ազգային քաղաքականությանը:
8. Հարցումների վերլուծությունը ցույց է տալիս, որ աշխատանքի ընդունման վրա ազդող մի քանի գործոններ կան, և որոշ լուծումներ պետք է ձեռնարկվեն՝ աշխատանքի ընդունման գործընթացի դժվարությունները հաղթահարելու և այն ավելի արդյունավետ դարձնելու համար:
9. Բիզնեսի իրական աճը և բիզնեսի կանխատեսումը ամենակարևոր պատճառներն են նոր աշխատակիցներ հավաքագրելիս:

10. Առցանց հավաքագրումն արագորեն դարձավ նոր աշխատակիցներ գտնելու նախընտրելի եղանակ: Թափուր աշխատատեղերի նոր հնարավորությունների տեղադրումը առցանց կամ սոցիալական մեդիա հարթակների միջոցով, հնարավորություն է տալիս ունենալ մեծ լսարան:
11. Ընկերությունների 77.3%-ում թափուր տեղեր չկան: Նրանցից միայն 20.2%-ն ունի 1-ից 5 թափուր աշխատատեղ:
12. Հետազոտված ընկերություններում մեծ է գիտական աստիճան ունեցող հաշվապահների, ադմինիստրատորների և ճարտարագետների, մենեջերների և ՍՄՄ-երի, մարքեթինգային մասնագետների պահանջարկը, որոնք ունեն բարձրագույն կրթության որակավորում և միջնակարգ կրթություն ունեցող հավաքարարների պահանջարկը:
13. Շատ թափուր աշխատատեղեր կան արդյունաբերության, մետաղների մշակման, զոդման և այլ ոլորտներում:
14. Որպես ամենակարևոր պատճառներ, որոնք դժվարեցնում են թափուր աշխատատեղերի համալրումը, նշվել են դիմորդների փորձի բացակայությունը՝ վաճառքի մենեջերների դեպքում և վատ վերաբերմունքը, հմտությունների պակասը՝ ղեկավար պաշտոնների դեպքում:
15. Հարցվողները նշել են, որ ինժեներները հիմնականում կրթության ցածր մակարդակ ունեն, և դա թափուր տեղը դարձնում է դժվար համալրելի: Կառավարչական պաշտոնների համար դիմողներն ունեն վատ վերաբերմունք, մոտիվացիա, հմտություններ: Մարքեթինգային մասնագետների պարագայում աշխատանքային պայմանները հիմնականում գրավիչ չեն և կարիերայի հեռանկարների պակաս կա:
16. Արդյունքները ցույց են տալիս, որ ընկերությունների միայն 33,5%-ն է աշխատանքի ընդունում դպրոցների, տեխնիկական և միջին մասնագիտական հաստատությունների շրջանավարտների:
17. Ընկերությունների մեծ մասը գտնում է բարձրագույն ուսումնական հաստատությունների շրջանավարտներ, որոնք պատրաստված են կամ հատուկ պատրաստություն են անցել աշխատանքի համար:
18. Որքան մեծ է ընկերությունը, այնքան ավելի շատ ֆինանսավորում է ուղղվում կադրերի հավաքագրման ուղիներին: Անձնակազմի հարցերով զբաղվող բաժնի դերը նաև ցույց է տալիս, որ խոշոր ընկերություններում այս բաժինը լավագույն աշխատակիցներին վարձելու նպատակ և կարողություն ունի (խոշոր ընկերությունների 66%-ը ունեն կադրերի բաժին կամ պատասխանատու մարդկային ռեսուրսների կառավարիչ): Միևնույն ժամանակ, վերլուծությունները ցույց են տալիս, որ փոքր ընկերությունները միջոցներ չեն ուղղում աշխատակիցների կարիերայի զարգացմանը:
19. Հարցվածների գրեթե կեսը գտնում է, որ ՏՄԿՈՒ շրջանավարտները լավ պատրաստված էին աշխատանքի համար: Մյուս կողմից, հարցվածների մեծամասնությունը բավականին գոհ էին նրանցից՝ իրենց ունեցած հմտությունների առումով: Հարցված ընկերությունների միայն 5%-ն է շատ գոհ:
20. Տեխնիկական, հաղորդակցման հմտությունները, թիմային աշխատանքը, ճկունությունը և հարմարվելու ունակությունը, մոտիվացիան, սովորելու պատրաստակամությունը, կազմակերպչական հմտությունները հարցվածները նշել են որպես կարևոր հմտություններ՝ ՏՄԿՈՒ և բարձրագույն կրթություն ունեցողների համար:
21. Արդյունքների հիման վրա, միջին հաշվով, ամենակարևոր հմտությունները, որոնք ընկերությունները հաշվի են առնում նոր աշխատակից ներգրավելիս, ճկունությունն ու հարմարվողականությունն են, ինքնուրույն արդյունավետ աշխատելը և սովորելու ունակությունը:

22. Կադրեր հավաքագրելիս համեմատաբար պակաս կարևոր համարվող հմտությունները կապված են այն բանի հետ, որ աշխատակիցների մեծ մասն արդեն տիրապետում է այդ հմտություններին, ինչպես օրինակ՝ հաշվարկելու, կարդալու և օգտագործելու թվեր և աղյուսակներ, գրավոր փաստաթղթերը հասկանալու և հստակ գրելու ունակությունը:
23. Ուսումնասիրության արդյունքները ցույց են տալիս, որ ընկերությունների աշխատակիցների հմտությունների պակասը հիմնականում առկա է ինքնուրույն արդյունավետ աշխատելու, ճկունության և հարմարվողականության հմտությունների և հատուկ զբաղմունքի համար անհրաժեշտ տեխնիկական հմտությունների մեջ: Գրեթե պակաս չկա հաշվարկելու, կարդալու և օգտագործելու թվեր և աղյուսակներ, ինչպես նաև աշխատակիցների ձեռքբերման, մեկնաբանման և հաղորդակցման հմտությունների մեջ:
24. Ընկերությունները հիմնականում հաղթահարում են հմտությունների պակասի խնդիրը՝ տրամադրելով հետագա ուսուցումներ, օգտագործելով ուսուցման խթանման այլ ռազմավարություններ, աշխատանքի ընդունման ընդալայնում: Գերփոքր ընկերությունները դասընթացներ չեն անցկացնում ֆինանսական սահմանափակումների պատճառով (47%): Խոշոր ընկերությունները ուսուցում չեն տրամադրում հիմնականում ժամանակի սղության պատճառով (42%): Միջին չափի ընկերությունները պատասխանել են, որ առկա դասընթացներն իրենց համապատասխան չեն (29%):
25. Հարցվող ընկերությունների աշխատակիցների մեծամասնությունը վերջին 12 ամսվա ընթացքում չի մասնակցել որևէ դասընթացի:
26. Հետազոտության արդյունքների համաձայն, մասնագիտական ուսուցման դասընթացների մասնակցած աշխատակիցները հիմնականում մասնագետներ էին, ծառայությունների և վաճառքի աշխատողներ և գյուղատնտեսության, անտառտնտեսության, ձկնորսության հմուտ աշխատողներ:
27. Ընկերությունների կողմից ֆինանսավորվող դասընթացների գրեթե կեսը վերաբերում էր օրենսդրության պահանջներին, հաճախորդների պահանջներին կամ որակի համակարգի պահանջներին համապատասխանությանը:
28. Ընկերությունների մեծամասնությունը աշխատողներին ընդգրկելով հատուկ դասընթացների՝ տարիքի, կրթական մակարդակի և սեռի հետ կապված որևէ նախապատվություն չի կիրառում:
29. Անցկացված հարցման արդյունքները ցույց են տալիս, որ հարցվող ընկերությունների շրջանում իրենց աշխատակիցների ուսուցումը 85.36%-ով տրամադրվել է ընկերության/ընկերության այլ աշխատակիցների կողմից՝ թիրախային աշխատակիցների համար, և դասընթացների միայն 9.66%-ն է իրականացվել մասնավոր հատվածի ուսուցման ծառայություններ տրամադրողների կողմից:
30. Հարցվածների միայն մոտ 16%-ն է նախատեսում ուսուցում անցկացնել աշխատողների համար առաջիկա 12 ամսվա ընթացքում:
31. Պատասխանող մյուս ընկերությունները, որոնք նախատեսում են ուսուցում անցկացնել առաջիկա 12 ամսվա ընթացքում, նշել են, որ իրենք պետք է դասընթացներ իրականացնեն վաճառքի մենեջերների համար՝ վաճառքի, հաղորդակցության, տեխնիկական, օտար լեզուների հմտությունները զարգացնելու և ինքնուրույն արդյունավետ աշխատելու համար: Մյուսները նախատեսում են ուսուցում անցկացնել վարպետների համար՝ նյութերի արդյունավետ օգտագործման, տեխնիկական, թիմային աշխատանքի, ինչպես նաև՝ թիրախային ուսուցում ղեկավարների համար՝ առաջնորդության, կազմակերպչական և պլանավորման հմտությունները զարգացնելու համար:
32. Որպես աշխատողների համար ուսուցումներ չանցկացնելու հիմնական պատճառներ նշվում են ֆինանսական սահմանափակումները և ընկերության համար համապատասխան դասընթացների բացակայությունը:

33. Երբ որոշում են, թե որ ուսուցումն ընտրել իրենց աշխատակիցների համար, պատասխանող ընկերությունների համար ամենակարևոր գործոնները համարվում են այն դասընթացները, որոնք հարմարեցված են ընկերության հատուկ կարիքներին, ճիշտ ժամանակին են կազմակերպվում և կիրառվում է անհրաժեշտ մեթոդաբանությունը: Գինը, վայրը և տևողությունը նույնպես կարևոր են:
34. Գործատուների կեսը գտնում է, որ ուսուցման համար ամենահարմար ժամանակը աշխատանքային ժամերն են: 29%-ը նշել է, որ աշխատանքային ժամերից հետո իրենց ավելի հարմար է:
35. Տնօրենը պատասխանատու է մարդկային ռեսուրսների զարգացման համար՝ ըստ հարցված ընկերությունների 87.8%-ի: Սա կարող է լինել ընտրանքի հետևանք:
36. Ընկերությունների մեծ մասը չունի վերապատրաստումների համար նախատեսված տարեկան բյուջե:
37. Արդյունքները ցույց են տալիս, որ առաջիկա 12 ամսվա ընթացքում հարցմանը մասնակցած ընկերությունները չեն պլանավորում կրճատել ընկերության աշխատակիցների թիվը:
38. Նոր անձնակազմի ընդունման համար ամենաբարձր պահանջարկը բաժին է ընկնում գործարանների սարքավորումների և մեքենաների օպերատորներին, տարրական զբաղմունքներ ունեցող անձանց և կառավարչական պաշտոններ զբաղեցնողներին:
39. Արհեստագործական ու հարակից հատվածում և ղեկավար պաշտոններում աշխատողների թվի ավելացման պատճառն ընկերություններում արտադրության ընդլայնումն է:
40. Տեխնիկներն ու մասնագետների օգնականների, գործարանների և մեքենաների օպերատորների ու հավաքողների աշխատանքի պահանջարկը հիմնականում կապվում է տեխնոլոգիայի փոփոխությունների հետ:
41. Հարցվածների միայն 10.53%-ն է գտնում, որ COVID-19-ը հմտությունների առումով բացասական ազդեցություն չի ունեցել իրենց ոլորտում: Մնացածների տեսանկյունով, ընկերությունների մեծ մասի համար համավարակը հմտությունների առումով բացասական կամ շատ բացասական ազդեցություն է ունեցել նրանց ոլորտի վրա:
42. Ընկերությունները նախատեսում են հաղթահարել համավարակը՝ բարելավելով աշխատանքային պայմանները, ներառյալ Աշխատանքի անվտանգությունն ու առողջությունը, վերաիմաստավորելով առկա աշխատատեղերը, ընդլայնելով հավաքագրման ուղիները, ավելացնելով վերապատրաստումների թիվը՝ առկա աշխատուժն ուժեղացնելու համար:
43. Հարցմանը մասնակցող ընկերությունների մեծամասնությունը կարծում է, որ OSH մասնագետը չպետք է ընկերությունում պարտադիր պաշտոն դառնա համավարակի պատճառով:
44. Հարցվածների 51%-ը կարծում է, որ կարիք չունի անձնակազմի վերապատրաստման՝ որպես COVID-19 համավարակի դեմ արձագանք: 27%-ը կարծում է, որ մասամբ ուսուցման կարիք ունի, իսկ հարցված ընկերությունների 22%-ը կարծում է, որ անձնակազմը պետք է վերապատրաստվի:

Այս եզրակացությունները կարող են օգնել կառավարությանը, հասարակությանը և ընկերություններին բարելավել աշխատողների աշխատունակությունը, մրցունակ առավելություններ տալ աշխատուժի զարգացման առումով և հանգեցնել հմտություններով հագեցած զբաղվածության աճի: Հարցման, հետազոտության արդյունքների և եզրակացությունների հիման վրա կարող են մշակվել խորհուրդներ, առաջարկություններ և գործողությունների ծրագրեր:

5. Առաջարկություններ

Առաջարկությունները մշակվել են հարցման պատասխանների վերլուծության և նախորդ բաժնում ներկայացված եզրակացությունների հիման վրա:

1. Քանի որ պատասխանող ընկերությունների արտադրանքի կամ ծառայությունների վաճառքը 86.7%-ով (միջինում) տեղաբաշխված էր տեղական մակարդակում, որոշակի քաղաքի կամ շրջանի տարածքում, արտահանումը նույնպես կարող է շահավետ ուղղություն լինել այդ ընկերությունների համար: Սա լավ հնարավորություն է ընկերությունների համար՝ ընդլայնելու իրենց արտադրությունը և բացելու նոր աշխատատեղեր:
2. Քանի որ հարցման մասնակիցների 98%-ը ծանոթ չէր Հայաստանի կրթության և ուսուցման ազգային քաղաքականությանը, անհրաժեշտ է որոշակի աշխատանքներ իրականացնել՝ այս ինստիտուտը աշխատուժի զարգացման գործընթացում ներգրավելու համար, ինչպիսիք են պետական քաղաքականության շրջանակի վերանայումը, ուսուցման և հմտությունների զարգացման համակարգի կատարելագործումը:
3. Կադրերի հավաքագրման գործընթացի դժվարությունները հաղթահարելու համար որոշ ընկերություններ պետք է ավելացնեն առկա աշխատուժի համար նախատեսված դասընթացների քանակը: Բացի այդ, հավաքագրման ուղիների ընդլայնումը կամ աշխատավարձերի բարձրացումը կարող են ավելի գրավիչ դարձնել աշխատատեղերը:
4. Թեև առցանց հավաքագրումը և սոցիալական մեդիան դարձել են աշխատակիցներ գտնելիս ամենանախընտրելի եղանակները, պետք է նշել, որ աշխատանքի ընդունման այլ եղանակներ նույնպես կարող են օգտակար լինել, օրինակ, տեղեկատվության տարածումը ընկերության աշխատակիցների, գործարար միավորումների, ուսումնական հաստատությունների շրջանում:
5. Դժվար լրացվող թափուր աշխատատեղերի հարցում օգնելու համար ձեռնարկությունների ներգրավումը աշխատանքի վրա հիմնված ուսուցման մեխանիզմներում էական դեր է խաղում: Որակի փորձառության ծրագրերը կարող են նվազեցնել հմտությունների պակասը կամ կարելի է կազմակերպել աշխատանքի վրա հիմնված ուսուցման այլ ծրագրեր՝ կիրառվող միջոցառումներն, ինչպես օրինակ, ուսուցումն աշխատատեղում, ավելի արդյունավետ դարձնելու նպատակով: Մասնավորապես, վերապատրաստվողները հնարավորություն են ստանում կատարելու վճարովի աշխատանքներ, որտեղ նրանք սովորում են մասնագիտական հմտություններ, որոնք օգտակար են որոշակի ոլորտներում կամ մասնագիտություններում: Այսպիսով, աշխատանքի վրա հիմնված ուսուցման ծրագրերի մշակումը Հայաստանում կարող է հանգեցնել մասնագիտացված աշխատուժ ունենալուն:
6. Ուսուցմանը մասնակցելը կարող է բարձրացնել աշխատողների աշխատանքի արդյունավետությունը, արտադրողականությունը, օգնել նրանց հմտությունների զարգացմանը և մոտիվացիայի բարձրացմանը: Յուրաքանչյուր աշխատակից պետք է աշխատի ինքնազարգացման վրա:
7. Կյանքի ամբողջ ընթացքում ուսուցումը կարևոր դեր է խաղում յուրաքանչյուր աշխատողի կարիերայի զարգացման մեջ, և դա անձի զարգացման հիանալի գործիք է: Ողջ կյանքի ընթացքում շարունակվող, բարելավված դասընթացները կարող են բարձրացնել

աշխատողների աշխատանքի արտադրողականությունը, օգնել նրանց հմտությունների զարգացմանը և մոտիվացիայի բարձրացմանը:

8. Ուսուցում տրամադրող ընկերությունները, ուսումնական հաստատությունները կարող են առաջարկել ուսումնական ծրագրեր, հարցվող ընկերությունների կարիքներին համապատասխանող, մատչելի դասընթացներ: Նրանք նաև պետք է առաջարկեն դասընթացներ, որոնք հարմարեցված են ընկերության հատուկ կարիքներին:
9. Հարցման գործընթացը ինչ-որ կերպ օգնել է պատասխանող ընկերություններին՝ նոր աշխատողների ընդունման գործընթացն արդյունավետ դարձնելու համար: Շատ ընկերություններ տեղյակ չեն աշխատուժի ներկա կամ ապագա թերությունների մասին, և դա կարող է ռազմավարական դեր խաղալ ընկերության զարգացման մեջ: Ձեռնարկությունները կարող են ներգրավվել ուսումնական հաստատություններում ընդունելության նախապատրաստական աշխատանքներում, ժամանակ և միջոցներ հատկացնել՝ աշխատանքի պայմանների վերաբերյալ ապագա վարձու աշխատողների տեղեկացվածությունն ապահովելու համար:
10. Որքան մեծ է ընկերությունը, այնքան ավելի շատ ֆինանսավորում կուղղվի հավաքագրման ուղիներին: Մարդկային ռեսուրսների բաժնի դերն ընդգծվում է այն փաստով, որ խոշոր ընկերություններում այս բաժինը ծառայում է լավագույն աշխատողներին վարձելու համար (խոշոր ընկերությունների 66%-ը ունեն կադրերի բաժին կամ կադրերի հարցով պատասխանատու անձ): Բայց միևնույն ժամանակ վերլուծությունը ցույց է տալիս, որ փոքր ընկերությունները միջոցներ չեն ուղղում աշխատողների կարիերայի զարգացմանը: Որոշ ընկերություններ դժվարություններ ունեն համապատասխան աշխատող գտնելու հարցում, փոքր ընկերություններն առերեսվում են այնպիսի խնդրի, որը կապված է լավագույն թեկնածուների՝ բարձրակարգ ընկերություններում աշխատելու ցանկության հետ: Պետք է մշակվեն մեխանիզմներ, որոնք կօգնեն գործատուներին գտնել համապատասխան աշխատողներ և աշխատել նրանց հետ այնպես, որպեսզի նրանք ցանկանան աշխատել փոքր ընկերություններում: Գործատուների ավելի մեծ ներգրավվածությունն ուսումնական ծրագրերի մշակման մեջ նույնպես օգուտ կբերի համակարգին:
11. Ընկերությունները պետք է սահմանեն համավարակի հետ կապված քաղաքականություն և ընթացակարգեր: Նրանք պետք է ունենան ուսուցման որոշակի դասընթացներ կամ աշխատողների համար որոշակի միջոցառումներ իրականացնեն, ինչը կօգնի նրանց հարմարվել արագ փոփոխվող պայմաններ:

Հավելված 1.
Հետազոտության հարցաշարը

Գործատուների շրջանում հարցում՝ հմտությունների կարիքների վերաբերյալ

Հարցաշարի նախագիծ

Հարգելի գործատու

Ձեզ զանգահարում ենք [կազմակերպություն] -ից: Իմ անունը [հարցազրուցավարի անուն] է: Մենք գործատուների շրջանում ազգային հետազոտություն ենք անցկացնում՝ աշխատուժի հմտությունների հիմնական խնդիրները բացահայտելու համար: Հետազոտության նպատակն է Հայաստանում ՏՄԿՈՒ-ի (տեխնիկական և մասնագիտական կրթության և ուսուցման) պլանավորման և ծրագրավորման համար ներդրումներ ապահովելը, ինչպես նաև երկրում կրթության և հմտությունների քաղաքականության մեջ գործատուների ավելի ակտիվ և էական ներգրավմանը նպաստելը:

Մենք [ընդհանուր թիվ] հարցեր կտանք: Խնդրում եմ, պատասխանել այս հարցերին: Հուսով ենք, որ սա օգտակար կլինի նաև ձեր կազմակերպության համար:

1. Հիմնական տեղեկատվություն, աշխատուժի մասնագիտական կառուցվածք ու բնութագրեր

1.1 Կազմակերպության անվանումը	(ինչպես նշված է գրանցման վկայականում)
1.2 Հասցե՝	Փողոցի հասցեն, համարը, փոստային կոդը
1.3 Կոնտակտային անձ	(Անուն և ազգանուն)
1.4 Կոնտակտային անձի հեռախոսահամար	
1.5 Կոնտակտային անձի էլ. հասցե	
1.6 Հարցազրույցի մասնակիցների/ մասնակցի պաշտոնը	
1.7 Հարցազրուցավար	(Անուն և ազգանուն)
1.8 Հարցազրուցավարի հեռախոսահամար	
1.9 Հարցազրույցի ամսաթիվ	__/__/____

1.10 Ընկերության հիմնադրման տարեթիվը

_____

1.11 Խնդրում ենք նշել ձեր ընկերության գործունեության վայրը (կամ գլխավոր գրասենյակի գտնվելու վայրը)

_____

1.12 Ինչպիսի՞ն է ընկերության կազմակերպական կառուցվածքը

- ☐ Մասնավոր, տեղական
- ☐ Պետական (հանրային)
- ☐ Մասնավոր, միջազգային
- ☐ Կոոպերատիվ
- ☐ Այլ (խնդրում ենք նշել)_____

1.13 Տնտեսության ո՞ր ճյուղում է գործում ընկերությունը

1. Արդյունաբերություն, մետաղի վերամշակում
2. Գյուղատնտեսություն և սննդի արտադրություն
3. Զբոսաշրջություն և հյուրընկալություն
4. Էներգիա
5. Առևտուր
6. Ֆինանսական ծառայություններ և ապահովագրություն
7. Տեղեկատվական տեխնոլոգիաներ
8. Քիմիական և կոսմետիկ միջոցների արտադրություն
9. Դեղագործություն
10. Հանքարդյունաբերություն
11. Ծառայությունների մատուցում
12. Բիզնեսի խորհրդատվություն, հաշվապահություն և ուսուցում
13. Ալկոհոլային խմիչքներ
14. Շինարարություն
15. Շինանյութի արտադրություն

1.14 Որքա՞ն է ընկերության չափը:

1 Խոշոր (250 և ավել աշխատող)
2 Միջին (50-250 աշխատող)
3 Փոքր (10–50 աշխատող)
4 Միկրո (մինչև 10 աշխատող)

1.15 Քանի՞ աշխատակից ունի ընկերությունը

_____

1.16 Կարո՞ղ եք նշել ձեր ապրանքների կամ ծառայությունների վաճառքի բաշխումը (մոտավորապես)՝

1.Տեղական, համայնքային, կոնկրետ քաղաքում կամ մարզում	%
2.Տարածաշրջանային՝ երկրի ներսում որոշակի քաղաքներում, մարզերում	%
3.Հայաստանում	%
4.Արտահանում	%
Ընդամենը	100%

1.17 Խնդրում ենք նշել աշխատակիցների կրթությունը՝

Կրթական մակարդակ	Աշխատողների ընդհանուր թիվը	Աշխատող կանանց թիվը
1.Թերի միջնակարգ		
2.Հիմնական կրթություն		
3.Միջնակարգ		
4.Արհեստագործական/մասնագիտական , ուսումնարան		
5.Միջին մասնագիտական, քոլեջ		

6.Բարձրագույն - բակալավր		
7.Բարձրագույն – հետբուհական		

1.18 Խնդրում ենք նշել աշխատողների թիվը հետևյալ մասնագիտությունների համաձայն՝

Մասնագիտությունը[1]	Աշխատողների ընդհանուր թիվը	Աշխատող կանանց թիվը
1.Կառավարիչներ		
2.Մասնագետներ		
3.Տեխնիկներ և ասոցացված մասնագետներ		
4.Գործավարության աշխատողներ		
5.Ծառայությունների և վաճառքի աշխատողներ		
6.Գյուղատնտեսության, անտառային տնտեսության և ձկնորսության հմուտ աշխատողներ		
7.Արհեստների և հարակից առևտրի աշխատողներ		
8.Սարքավորումների և մեքենաների օպերատորներ, մոնտաժողներ		
9.Տարրական մասնագիտություններ		

2. Կրթության և ուսուցման/վերապատրաստման համակարգ և քաղաքականություն

2.1 Գիտե՞ք կամ ծանո՞թ եք ազգային կրթության և ուսուցման/վերապատրաստման քաղաքականությանը

- ☐ Այո, գիտեմ դրա մասին (եթե այո, անցեք հարց 2.2)
- ☐ Ոչ, չգիտեմ դրա մասին (եթե ոչ, անցեք հարց 2.3)

2.2 Ի՞նչ եք կարծում, որքանով են ազգային իշխանությունների կողմից մշակված կրթության և ուսուցման/վերապատրաստման քաղաքականությունը նպաստում ձեր բիզնեսի զարգացմանը

- ☐ Նպաստում է
- ☐ Մասամբ է նպաստում
- ☐ Ընդհանրապես չի նպաստում

2.3 Ձեր կարծիքով, գործատուների / ընկերությունների հետ խորհրդակցում իրականացվո՞ւմ է, երբ կրթության և վերապատրաստման նոր / գոյություն ունեցող քաղաքականություն է ստեղծվում կամ արդիականացվում:

- ☐ Հաճախակի
- ☐ Երբեմն
- ☐ Հազվադեպ
- ☐ Երբեք
- ☐ Չգիտեմ/կիրառելի չէ

2.4 Տեղյա՞կ եք կրթության և վերապատրաստման համակարգի վերջին բարելավումների կամ բարեփոխումների մասին, որոնք դրական ազդեցություն են ունեցել ձեր ընկերության վրա:

- ☐ Այո
- ☐ Ոչ (Եթե ոչ, անցեք հարց 2.5)

[1]տե՛ս Հարցաշարի վերջում՝ ISCO-08 (մասնագիտությունների ստանդարտ միջազգային դասակարգում):

2.4.1 Եթե այո, ապա խնդրում եմ բացատրել, թե ինչ փոփոխություն է տեղի ունեցել և ինչպե՞ս է այն դրական ազդեցություն ունեցել:
(օրինակ՝ նոր կրթության և վերապատրաստման ծրագրերի մշակում, գործատուների ներգրավում ուսումնական հաստատությունների կառավարման խորհուրդներում, գործատուների ներգրավում վերապատրաստման ծրագրերի իրականացման կամ գնահատման մեջ, աշկերտության նոր կամ կատարելագործված սխեմաներ, համագործակցություն ծրագրերի շրջանակներում, գործատուների մասնակցություն՝ կրթության և ուսուցման քաղաքականության և օրենքների վերանայման կամ մշակման գործում):

_____

_____

_____

_____

_____

2.5. Եթե վերջին 12 ամիսների ընթացքում որևէ կերպ ներգրավված եք եղել հայկական կրթության և ուսուցման համակարգում, ապա խնդրում ենք նշել, թե ինչպես:

1. Ազգային կամ ոլորտային քաղաքականությունների, գործողությունների ծրագրերի կամ ռազմավարությունների մշակման գործում
2. Ուսումնական պլանի կամ գնահատումների մշակման գործում
3. Կրթական և ուսումնական հաստատությունների ռազմավարությունների կամ գործողությունների ծրագրերի մշակման գործում
4. Աշխատանքների տեղաբաշխման կազմակերպման գործում
5. Կրթության և ուսումնական հաստատությունների անձնակազմի որակավորման բարձրացման գործում
6. Որպես հյուր դասախոսություններում
7. Հետազոտություններին մասնակցությամբ
8. Կրթական և ուսումնական հաստատություններին սարքավորումների և հարմարությունների տրամադրում
9. Կրթական և ուսումնական հաստատություններին սարքավորումների, ծախսվող նյութերի կամ կանխիկ գումարի, մարդասիրական դրամաշնորհների տրամադրում
10. Աշակերտության տեղերի տրամադրում
11. Ներգրավված լինելով կրթական և ուսումնական հաստատությունների կառավարման խորհուրդներում:

2.6 Ձեր կարծիքով, որտե՞ղ են հայկական կրթության և ուսուցման համակարգի հիմնական թերությունները, եթե այդպիսիք կան: (Հնարավոր են մի քանի պատասխաններ)

1. Քաղաքականությունների և ծրագրերի մշակման մեջ
2. Ծրագրերի իրականացման և գնահատման մեջ
3. Ծրագրերի մոնիտորինգի և գնահատման մեջ
4. Այլ
5. Իմ կարծիքով, ոչ մի թերություն չկա

(խնդրում եմ մանրամասներ ներկայացնել, թե կոնկրետ որոնք են թերությունները)

_____

_____

_____

2.7 Ձեր կարծիքով, ընկերությունները համարո՞ւմ են առկա գործնական դասընթացները համարժեք աշխատատեղերի կարիքներին:

- ☐ Ոչ
- ☐ Որոշ չափով
- ☐ Հիմնականում
- ☐ Ամբողջովին
- ☐ Չգիտեմ/կիրառելի չէ

Եթե ոչ, ապա ինչու՞ _____

2.8. Ձեր կարծիքով, կրթական համակարգից դուրս եկող երիտասարդները (կանայք և տղամարդիկ) հիմնականում ունե՞ն ընկերությունների կողմից պահանջվող հմտություններ և ունակություններ:

- ☐ Ոչ
- ☐ Որոշ չափով
- ☐ Հիմնականում
- ☐ Ամբողջովին
- ☐ Չգիտեմ/կիրառելի չէ

Եթե ոչ, ըստ Ձեզ, ո՞ր հմտություններն է անհրաժեշտ ավելի արդյունավետ կերպով զարգացնել: (տարբերակել գրագիտության և թվաբանության հիմքում ընկած հմտությունները, հիմնական հմտությունները, ինչպիսիք են թիմային աշխատանքը և խնդիրների լուծումը, տեխնիկական հմտությունները, եռակցման հմտություններ և այլն)

_____

_____

_____

2.9. Ի՞նչ գործողություններ պետք է ձեռնարկեն ուսումնական հաստատությունները՝ իրենց շրջանավարտների աշխատունակությունը բարելավելու համար: Ընտրեք հետևյալ պատասխաններից որևէ մեկը՝

- ☐ Ավելի լավ խորհրդակցել գործատուների հետ՝ դասընթացները նրանց կարիքներին ավելի համապատասխան դարձնելու համար
- ☐ Ներառել ավելի գործնական ուսուցում կրթական և ուսումնական հաստատություններում
- ☐ Դասընթացներում ներառել ոլորտին հատուկ աշխատանքների համար անհրաժեշտ հմտություններ
- ☐ Հեշտացնել շրջանավարտների և ընկերությունների միջև հարաբերությունները
- ☐ Կառավարման խորհուրդներում ներգրավել գործընկեր կազմակերպությունների
- ☐ Գործատուներին ներգրավել անմիջականորեն ուսուցման իրականացման և գնահատման մեջ
- ☐ Այլ

2.10 Ձեր կարծիքով՝ ձեր ոլորտում հմտությունների պակաս կա՞:

Եթե այո, ապա որո՞նք են այդ հմտությունները:

_____

_____

_____

Եթե ոչ, անցեք հարց 2.12

2.11 Ի՞նչ եք կարծում, հմտությունների այս պակասը որքանո՞վ է բացասաբար ազդում ձեր ոլորտի ընկերությունների վրա (ժամանակի կորստի, ֆինանսական միջոցների, արտադրողականության, հաճախորդների և որակի տեսանկյունից):

- ☐ Ոչ մի բացասական ազդեցություն
- ☐ Որոշ չափով բացասական ազդեցություն
- ☐ Բացասական ազդեցություն
- ☐ Շատ բացասական ազդեցություն
- ☐ Չգիտեմ / կիրառելի չէ

2.12. Արդյո՞ք առկա են զբաղվածության և ուսուցման պետական համակարգեր, որոնք կարող են օգնել հմտությունների պակաս ունեցող ոլորտների ընկերություններին:

- ☐ Ոչ
- ☐ Դրանք հասանելի էին նախկինում
- ☐ Դրանք հասանելի կլինեն մոտ ապագայում
- ☐ Այո
- ☐ Չգիտեմ

2.13. Եթե այո, ապա կարծում եք, որ դրանք արդյունավե՞տ էին, կամ արդյունավե՞տ են:

- ☐ Ոչ, արդյունավետ չեն
- ☐ Որոշ չափով են արդյունավետ
- ☐ Արդյունավետ են
- ☐ Շատ արդյունավետ են
- ☐ Չգիտեմ / կիրառելի չէ

Եթե ոչ, ինչու՞ _____

2.14 Որքա՞ն պարզ է/են եղել այդ համակարգերին հասանելիությունը:

- ☐ Ոչ պարզ
- ☐ Որոշ չափով պարզ
- ☐ Պարզ
- ☐ Շատ պարզ
- ☐ Չգիտեմ / կիրառելի չէ

3. Կադրերի հավաքագրում և հավաքագրման դժվարություններ

3.1 Առաջիկա 12 ամիսների ընթացքում ակնկալու՞մ եք նոր աշխատակիցների հավաքագրում:

- ☐ Այո
- ☐ Ոչ

3.2 Եթե այո, ապա ստորև տրված ո՞ր մասնագիտությունների համար:

Մասնագիտությունը	Կրթության մակարդակը	Ակնկալվող աշխատողների քանակը
1. Կառավարիչներ		
2. Մասնագետներ		
3. Տեխնիկներ և ասոցացված մասնագետներ		

4. Գործավարության աշխատողներ		
5. Ծառայությունների և վաճառքի աշխատողներ		
6. Գյուղատնտեսության, անտառային տնտեսության և ձկնորսության հմուտ աշխատողներ		
7. Արհեստների և հարակից առևտրի աշխատողներ		
8. Սարքավորումների և մեքենաների օպերատորներ, մոնտաժողներ		
9. Տարրական մասնագիտություններ		

3.3. 1-5 սանդղակով որքանո՞վ են կարևոր հետևյալ գործոնները նոր աշխատակիցներ հավաքագրելու հարցում:

1. Բիզնեսի աճի կանխատեսում
2. Բիզնեսի իրական աճ
3. Աշխատակազմի բարձր հոսունություն
4. Առաջադրանքների բարդության բարձրացում
5. Նոր տեսակի ապրանքների կամ ծառայությունների մշակում
6. Սարքավորումների կամ տեխնոլոգիաների արդիականացում

3.4 Ի՞նչ միջոցներ են կիրառվում ձեր ընկերության թափուր աշխատատեղերը լրացնելու համար:

1. Առցանց տեղադրված հայտարարություններ գովազդ
2. Կրթական / ուսումնական հաստատություններում տեղեկատվության տարածում
3. Զբաղվածության պետական գործակալություն
4. Զբաղվածության մասնավոր գործակալություններ
5. Հարազատներ կամ ընկերներ
6. Ընկերությունում աշխատող աշխատողների շրջանում տեղեկատվության տարածում
7. Բիզնես ասոցիացիաներ / գործատուների միություններ
8. Այլ, խնդրում եմ նշել _____

3.5 Քանի՞ թափուր աշխատատեղ (թիվը) կա, ներկայումս, ձեր ընկերությունում:_____

Եթե չկան, →անցնել Բաժին 4-ին

3.6 Կոնկրետ ո՞ր մասնագիտություններում ներկայումս ունեք թափուր աշխատատեղեր

	Մասնագիտություն	Կրթության մակարդակ	Թափուր տեղերի թիվ
1			
2			
3			

3.7 Այս թափուր տեղերից ո՞ր է առավել դժվար լրացվող:

(եթե դժվար լրացվող թափուր տեղեր չկան, անցեք բաժին 4)

Մասնագիտություն	Այո		Ոչ
Մասնագիտություն 1			
Մասնագիտություն 2			
Մասնագիտություն 3			

3.8 Խնդրում եմ ընտրել ամենակարևոր կետերը, որոնց պատճառով թափուր աշխատատեղերը դժվար են լրացվում՝

	Մասն. 1	Մասն. 2	Մասն. 3
1. Ընդհանրապես աշխատանք փնտրողների ցածր թիվը			
2. Այս գործով հետաքրքրվող մարդկանց քանակը քիչ է			
3. Առաջարկվող աշխատավարձերը չափազանց ցածր են			
4. Ոչ գրավիչ աշխատանքային պայմաններ			
5. Կարիերայի հեռանկարների բացակայություն			
6. Դիմորդներին պակասում է պահանջվող աշխատանքային փորձը			
7. Դիմորդներն ունեն վատ վերաբերմունք, մոտիվացիա			
8. Դիմորդներն ունեն թույլ որակավորում / հմտություններ			
9. Դիմորդները ունեն կրթության ցածր մակարդակ			
10. Այլ (խնդրում ենք նշել _____			

3.9 Ինչպիսի՞ն են ընկերության ծրագրերը՝ դժվար լրացվող թափուր աշխատատեղերի խնդիրը հաղթահարելու համար:

	Մասն. 1	Մասն. 2	Մասն. 3
1. Բարձրացնել աշխատավարձերը՝ աշխատանքն ավելի գրավիչ դարձնելու համար			
2. Ավելացնել առկա աշխատուժի համար իրականացվող դասընթացները			
3. Վերանայել առկա աշխատատեղերը			
4. Օգտագործել տեխնոլոգիան՝ որպես աշխատանքի իրականացմանը փոխարինող			
5. Ընդլայնել հավաքագրման ուղիները			
6. Դիմել զբաղվածության կամ վերապատրաստման պետական սխեմային			
7. Բարելավել աշխատանքային պայմանները, այդ թվում՝ (աշխատանքի անվտանգության և առողջության ապահովության)			
8. Այլ, խնդրում ենք նշել_____			

3.10 Ձեր ընկերությունը վերջին 24 ամսվա ընթացքում աշխատանք տրամադրե՞լ է միջնակարգ դպրոցի, տեխնիկական և արհեստագործական հաստատության կամ համալսարանի շրջանավարտների:

- ☐ Այո
- ☐ Ոչ

3.11 Որքանո՞վ են բուհերի շրջանավարտները պատրաստված եղել աշխատանքի համար:

- ☐ Շատ լավ
- ☐ Լավ
- ☐ Պատրաստ էին
- ☐ Վատ
- ☐ Շատ վատ

3.12 Որքանո՞վ էին պատրաստ տեխնիկական և մասնագիտական կրթության և ուսուցման հաստատությունների շրջանավարտները աշխատանքի համար:

- ☐ Շատ լավ
- ☐ Լավ
- ☐ Պատրաստ էին

- ☐ Վատ
- ☐ Շատ վատ

3.13. Կարո՞ղ եք գնահատել ձեր գոհունակությունը բարձրագույն կրթության և ՏՄԿՈՒ շրջանավարտների վերաբերյալ, որոնք ձեր ընկերությունում աշխատանքի են անցել վերջին 24 ամիսների ընթացքում՝ իրենց ունեցած հմտությունների տեսանկյունից:

- Շատ գոհ 1
- Ավելի շուտ գոհ 2
- Ավելի շուտ դժգոհ 3
- Ընդհանրապես դժգոհ 4
- Կիրառելի չէ 5

3.14 Կարո՞ղ եք թվարկել առավելագույնը 3 հմտություններ, որոնք պետք է ունենան ՄԿՈՒ և բարձրագույն կրթության շրջանավարտները: Նշեք այն հմտությունները, որոնք պահանջված են ձեր ընկերության կողմից այժմ (կամ հաջորդ 24 ամիսների ընթացքում) և 3-5 տարի հետո:

Հմտություններ	Հիմա (կամ հաջորդ 24 ամիսների ընթացքում)	3-5 տարի անց (կամ դրանից հետո)
1.		
2.		
3.		

4. Ներկայիս աշխատուժի կողմից օգտագործվող հմտություններ

4.1 Հատկապես ո՞ր հմտություններն են առավել կարևոր ձեր ընկերության համար՝ նոր աշխատակիցներ ընդունելիս: Խնդրում ենք գնահատել 1-ից (ընդհանրապես ոչ կարևորության) 5 (չափազանց կարևոր) սանդղակով

Հմտություններ	Սանդղակ 1-5
1. Մասնագիտության համար անհրաժեշտ տեխնիկական հմտություններ: Տեխնիկական հմտություններ՝ կապված հատուկ սարքավորումների կամ ընկերությունում օգտագործվող գործընթացների հետ	
2. Գրավոր փաստաթղթերը հասկանալու և հստակ գրելու, ձևակերպելու հմտություն	
3. Գրաֆիկներ և աղյուսակներ կարդալու, հասկանալու, կազմելու և օգտագործելու ունակություն	
4. Նորը սովորելու հմտություններ	
5. Բանակցության հմտություններ	
6. Տեղեկատվության ձեռքբերում, մեկնաբանում և հաղորդակցում	
7. Առաջնորդության հմտություններ	
8. Թիմային աշխատանք	
9. Ինքնուրույն արդյունավետ աշխատելու հմտություն	
10. Ճկունության և հարմարվողականության հմտություններ	
11. ՏՀՏ հմտություններ	
12. Որոշումներ կայացնելու հմտություններ	

13. Խնդիրներ լուծելու հմտություններ	
14. Նյութերի, տեխնոլոգիայի, սարքավորումների և գործիքների արդյունավետ օգտագործում	
15. Կազմակերպչական և պլանավորման հմտություններ	
16. Այլ (խնդրում ենք նշել)	

4.2 Ձեր ներկայիս աշխատակիցների շրջանում որտե՞ղ կան հմտությունների պակաս

4.2.1 Տվյալ մասնագիտությունների համար տեխնիկական հմտություններ. ընկերությունում օգտագործվող հատուկ սարքավորումների կամ գործընթացների հետ կապված տեխնիկական հմտություններ
4.2.2 Գրավոր փաստաթղթերը հասկանալը և հստակ գրել, ձևակերպելը
4.2.3 Նկարներ և աղյուսակներ կարդալու, հասկանալու, կազմելու և օգտագործելու ունակություն
4.2.4 Նորը սովորելու հմտություններ
4.2.5 Բանակցելու հմտություններ
4.2.6 Տեղեկատվություն ձեռք բերելը, մեկնաբանելը և հաղորդելը
4.2.7 Առաջնորդության հմտություններ
4.2.8 Թիմային աշխատանք
4.2.9 Ինքնուրույն արդյունավետ աշխատելու հմտություններ
4.2.10 Ճկունության և հարմարվողականության հմտություններ
4.2.11 ՏՀՏ հմտություններ
4.2.12 Որոշումներ կայացնելու հմտություններ
4.2.13 Խնդիրների լուծման հմտություններ
4.2.14 Նյութերի, տեխնոլոգիայի, սարքավորումների և գործիքի արդյունավետ օգտագործում
4.2.15 Կազմակերպչական և պլանավորման հմտություններ
4.2.16 Այլ (խնդրում ենք նշել)

4.3 Ի՞նչ է արվում ձեր ընկերությունում հմտությունների պակասի հետ կապված խնդիրը հաղթահարելու համար:

1. Նոր աշխատողների ընդունում
2. Հետագա ուսուցման ապահովում
3. Ուսուցումը խթանելու համար օգտագործվել են այլ ռազմավարություններ
4. Ընկերության ներսում աշխատանքի վայրը փոխվել է
5. Նորեկների ներհոսքն ապահովելու նպատակով կրթության ոլորտում (կրթական ծառայություններ մատուցող անձանց վրա) ազդեցություն է կիրառվել
6. Օգտագործվել են զբաղվածության և ուսուցման պետական սխեմաներ
7. Հատուկ միջոցառումներ չեն ձեռնարկվել
8. Այլ միջոցառումներ (նշեք)

5. Աշխատուժի զարգացում

5.1 Անցած 12 ամիսների ընթացքում ձեր աշխատակիցները մասնակցե՞լ են վերապատրաստման դասընթացների, որոնք կազմակերպվել են ընկերության ներսում կամ դրանից դուրս:

☐ Այո (նշեք ստորև նշված յուրաքանչյուր մասնագիտական ուղղության համար աշխատակիցների այն % -ը, որոնք մասնակցել են մասնագիտական վերապատրաստմանը)

	%
1. Կառավարիչներ	
2. Մասնագետներ	
3. Տեխնիկներ և ասոցացված մասնագետներ	
4. Գործավարության աշխատողներ	
5. Ծառայությունների և վաճառքի աշխատողներ	
6. Գյուղատնտեսության, անտառային տնտեսության և ձկնորսության հմուտ աշխատողներ	

7. Արհեստների և հարակից առևտրի աշխատողներ	
8. Սարքավորումների և մեքենաների օպերատորներ, մոնտաժողներ	
9. Տարրական մասնագիտություններ	

☐ Ոչ, անցած 12 ամիսների ընթացքում ոչ մի դասընթաց չի անցկացվել:

5.2 Ո՞ր ոլորտներում է ձեր ընկերությունը ֆինանսավորել դասընթացը:

5.2.1 Ինդուկցիոն ուսուցում (աշխատավայրում արագ ինտեգրվելու ուսուցում)

5.2.2 Աշխատանքում անվտանգություն և առողջություն

5.2.3 Համապատասխանություն ընկերության կարգուկանոնին, պահանջներին, հաճախորդների պահանջներին կամ որակի համակարգի պահանջներին

5.2.4 Օտար լեզու

5.2.5 ՏՏ ուսուցում

5.2.6 Մենեջմենթ

5.2.7 Դասընթաց նոր տեխնոլոգիայի / նոր արտադրանքի կամ ծառայության մասին

5.2.8 Բնապահպանություն

5.2.9 Հաշվապահական հաշվառում և ֆինանսավորում

5.2.10 Այլ (խնդրում ենք նշել)

5.3 Աշխատողների ո՞ր խմբերն են (ըստ սեռի, տարիքի և կրթության մակարդակի, հաշմանդամություն ունեցող անձինք) հիմնականում թիրախավորվել վերապատրաստման համար:

	Կառավարիչներ Մասնագետներ Վարչական անձնակազմ	Սարքավորումների և մեքենաների օպերատորներ, տարրական մասնագիտություններ
Տարիք:		
1. 15-ից 24 տարեկան աշխատողներ	_____	_____
2. 25-ից 44 տարեկան աշխատողներ	_____	_____
3. 45-ից բարձր տարիքի աշխատողներ	_____	_____
4. Առանց նախապատվության	_____	_____
Սեռ:		
1. Կին աշխատողներ	_____	_____
2. Տղամարդ աշխտողներ	_____	_____
3. Առանց նախապատվության	_____	_____
Կրթություն:		
1. Հիմնականից պակաս	_____	_____
2. Հիմնական	_____	_____
3. Միջնակարգ	_____	_____
4. ՄԿՈՒ		
5. Արհեստագործակն		
6. Բուհական և հետբուհական	_____	_____
7. Դոկտորական	_____	_____
Հաշմանդամություն ունեցող անձինք:		
Հաշմանդամություն ունեցող անձինք	_____	_____

5.4 Անցած 12 ամիսների ընթացքում ո՞վ է անցկացրել դասընթացների մեծ մասը ձեր աշխատակիցների համար:

5.4.1 Ձեր ընկերությունը (այլ աշխատակիցներ)

5.4.2 Հանրակրթական հաստատություն (ՄԿՈՒ հաստատություն, համալսարան)

5.4.3 Մասնավոր հատվածի ուսուցում տրամադրող

5.4.4 Անհատ խորհրդատուներ

5.4.5 Պալատներ / գործատուների կազմակերպություններ

5.5 Մոտակա 12 ամիսների ընթացքում նախատեսո՞ւմ եք ուսուցում տրամադրել ձեր աշխատակիցներին:

ա) Եթե այո, ապա ո՞ր մասնագիտությունների / հմտությունների համար (նշեք առավելագույնը 3-ը)

Մասնագիտությունի անվանումը	Հմտության անվանումը

բ) Եթե ոչ, ապա ո՞րն է դրա պատճառը:

- ☐ Դասընթացների համար ժամանակի պակասը
- ☐ Ֆինանսական սահմանափակումները
- ☐ Հասանելի դասընթացները մեր կազմակերպությանը չեն համապատասխանումմ
- ☐ Հասանելի դասընթացների վերաբերյալ տեղեկատվության պակաս կա
- ☐ Առկա դասընթացների որակը / ստանդարտը գոհացուցիչ չէ

5.6 Որքանո՞վ են կարևոր հետևյալ գործոնները, երբ որոշում եք կայացնում, թե որ դասընթացն ընտրել:

1. Ժամանակի ճիշտ ընտրությունը
2. Դասընթացի տևողությունը
3. Վայրը
4. Կիրառվող մեթոդաբանությունը
5. Գինը
6. Դասընթացավարների հեղինակությունը
7. Վկայականի տրամադրումը
8. Դասընթացները հարմարեցված են ընկերության հատուկ կարիքները բավարարելու համար
9. Այլ (խնդրում ենք նշել)

5.7 Ըստ ձեր փորձի, ո՞րն է դասընթացների համար ամենահարմար ժամանակը:

- ☐ Աշխատանքային ժամերին
- ☐ Աշխատանքից հետո
- ☐ Հանգստյան օրերին

5.8 Ընկերությունում ո՞վ է պատասխանատու մարդկային ռեսուրսների զարգացման համար:

- ☐ Տնօրենը
- ☐ Մարդկային ռեսուրսների բաժինը կամ պատասխանատու անձնավորությունը
- ☐ Կիրառելի չէ

5.9 Ընկերությունում կա՞ տարեկան բյուջե, որը նախատեսված է վերապատրաստումների համար:

☐ Այո Ոչ

6. Աշխատուժի համար պահանջարկ

6.1 Նախատեսու՞մ եք առաջիկա 12 ամիսների ընթացքում կրճատել աշխատակազմը կամ նոր աշխատակիցներ ընդունել

	Ես կնվազեցնեմ աշխատողների թիվը	Նոր ընդունումներ չկան	Ցածր հավանականություն	Միջին հավանականություն	Բարձր հավանականություն	Շատ բարձր հավանականություն	Հիմա ունենք թափուր աշխատատեղեր
1. Կառավարիչներ							
2. Մասնագետներ							
3. Տեխնիկներ և ասոցացված մասնագետներ							
4. Գործավարության աշխատողներ							
5. Ծառայությունների և վաճառքի աշխատողներ							
6. Գյուղատնտեսության, անտառային տնտեսության և ձկնորսության հմուտ աշխատողներ							
7. Արհեստների և հարակից առևտրի աշխատողներ							
8. Սարքավորումների և մեքենաների օպերատորներ, մոնտաժողներ							
9. Տարրական մասնագիտություններ							

6.2 Եթե նախատեսում եք կրճատել անձնակազմի քանակը, ո՞րն է լինելու աշխատողների թվի կրճատման հիմնական պատճառը ըստ մասնագիտությունների:

	Արտադրության կրճատում	Տեխնոլոգիայի փոփոխություն	Աշխատուժի վերազինում	Ենթապայմանագրեր	Այլ պատճառներ
1. Կառավարիչներ					
2. Մասնագետներ					
3. Տեխնիկներ և ասոցացված մասնագետներ					
4. Գործավարության աշխատողներ					
5. Ծառայությունների և վաճառքի աշխատողներ					
6. Գյուղատնտեսության, անտառային տնտեսության և ձկնորսության հմուտ աշխատողներ					
7. Արհեստների և հարակից առևտրի աշխատողներ					
8. Սարքավորումների և մեքենաների օպերատորներ, մոնտաժողներ					
9. Տարրական մասնագիտություններ					

6.3 Ո՞րն է լինելու աշխատողների թվի ավելացման հիմնական պատճառը՝ ըստ մասնագիտությունների

	Արտադրության ընդլայնում	Տեխնոլոգիայի փոփոխություն	Աութսորսինգ	Այլ պատճառներ
1. Կառավարիչներ				
2. Մասնագետներ				
3. Տեխնիկներ և ասոցացված մասնագետներ				
4. Գործավարության աշխատողներ				
5. Ծառայությունների և վաճառքի աշխատողներ				
6. Գյուղատնտեսության, անտառային տնտեսության և				

ձկնորսության հմուտ աշխատողներ				
7. Արհեստների և հարակից առևտրի աշխատողներ				
8. Սարքավորումների և մեքենաների օպերատորներ, մոնտաժողներ				
9. Տարրական մասնագիտություններ				

Դուք կարող եք օգտագործել այս հատվածը՝ ձեր ցանկացած լրացուցիչ մեկնաբանության կամ առաջարկ կատարելու համար:

Շնորհակալություն Ձեր ժամանակի և համագործակցության համար!

7. COVID-19 հետ կապված հարցեր

7.1 Ձեր կարծիքով, COVID-19 համաճարակն արդյո՞ք բացասաբար կազդի ձեր ոլորտի վրա՝ հմտությունների տեսանկյունից:

- ☐ Ոչ մի բացասական ազդեցություն
- ☐ Որոշ չափով բացասական ազդեցություն
- ☐ Բացասական ազդեցություն
- ☐ Շատ բացասական ազդեցություն
- ☐ Չգիտեմ / կիրառելի չէ

7.2 Ի՞նչ գործողություններ պետք է ձեռնարկեն ուսումնական հաստատությունները՝ ընկերություններին օգնելու համար հաղթահարել աշխատուժի և հմտությունների խնդիրները, որոնք առաջացել են COVID-19 համաճարակի ազդեցության պայմաններում:

7.3. Որո՞նք են ընկերության ծրագրերը COVID-19 համաճարակի բացասական ազդեցությունը հաղթահարելու համար:

	Մասն. 1	Մասն. 2	Մասն. 3
1. Բարձրացնել աշխատավարձերը աշխատանքն ավելի գրավիչ դարձնելու համար			
2. Ավելացնել առկա աշխատուժի համար իրականացվող դասընթացները			
3. Վերանայել առկա աշխատատեղերը			

4. Օգտագործել տեխնոլոգիան՝ որպես աշխատանքի իրականացման փոխարինող			
5. Ընդլայնել հավաքագրման ուղիները			
6. Դիմել զբաղվածության կամ վերապատրաստման պետական սխեմային			
7. Բարելավել աշխատանքային պայմանները, այդ թվում՝ (աշխատանքի անվտանգության և առողջության ապահովության)			
8. Այլ, խնդրում ենք նշել_____			

7.4. Ի՞նչ եք կարծում, աշխատանքի անվտանգության և առողջության ապահովության մասնագետը COVID-19 համաճարակի արդյունքում պե՞տք է դառնա պարտադիր պաշտոն ընկերությունների համար:

- ☐ Այո
- ☐ Ոչ

Խնդրում եմ, բացատրեք ձեր ընտրությունը:

7.5. Մտադի՞ր եք վերապատրաստել ձեր անձնակազմին՝ COVID-19 համաճարակին ի պատասխան:

- ☐ Այո
- ☐ Մասամբ
- ☐ Ոչ

Զբաղմունքների դասակարգման միջազգային չափորոշիչ
Գլխավոր խմբեր և ստորադաս խմբեր

1 Կառավարիչներ

11 Գլխավոր գործադիր, Ավագ պաշտոնյաներ և օրենսդիրներ

12 Վարչական և առևտրային կառավարիչներ

13 Արտադրության և մասնագիտացված ծառայությունների կառավարիչներ

14 Հյուրընկալության, մանրածախ առևտրի և այլ ծառայյությունների կառավարիչներ

2 Մասնագետներ

21 Գիտության և ճարտարագիտության մասնագետներ

22 Առողջապահության մասնագետներ

23 Դասավանդող մասնագետներ

24 Գործարարության և վարչարարության մասնագետներ

25 Իրավական, սոցիալական և մշակութային ոլորտների մասնագետներ

3 Տեխնիկներ և ասոցիացված մասնագետներ

31 Գիտության և ճարտարագիտության ասոցիացված մասնագետներ

32 Առողջապահության ասոցիացված մասնագետներ

33 Գործարարության և վարչարարության ասոցիացված մասնագետներ

34 Իրավական, սոցիալական և մշակությանի ոլորտի ասոցիացված մասնագետներ

35 Տեղեկատվության և հաղորդակցության տեխնիկներ

4 Գործավարության աշխատողներ

41 Ընդհանուր և ստեղնաշարային մեքենաների գործավարներ

42 Հաճախորդների սպասարկման գործավարներ

43 Թվային և նյութական գրանցումներ կատարող գործավարներ

44 Գործավարության այլ աշխատողներ

5 Ծառայությունների և վաճառքի աշխատողներ

51 Անհատական ծառայությունների աշխատողներ

52 Վաճառքի աշխատողներ

53 Անհատական խնամքի աշխատողներ

54 Պաշտպանիչ ծառայությունների աշխատողներ

6 Գյուղատնտեսության, ատառտնտեսության և ձկնարդյունաբերության հմուտ աշխատողներ

61 Շուկայի ուղղությամբ հմուտ գյուղատնտեսության աշխատողներ

62 Շուկայի ուղղությամբ հմուտ անտառտնտեսության, ձկնարդյունաբերության և որսորդության մասնագետներ

63 Կենսապահովման նպատակով ֆերմերային տնտեսությամբ, ձկնորսությամբ, որսոդությամբ և բերքահավաքով զբաղվողներ

7 Արհեստագործության և հարակից արհեստների աշխատողներ Building and Related Trades Workers (excluding Electricians)

71 Մետաղների, մեքենաների և հարակից արհեստների աշխատողներ

72 Ձեռագործության և տպագրության աշխատողներ

73 Էլեկտրական և էլեկտրոնային ահեստների աշխատողներ

74 Սննդի վերամշակման, փայտամշակման, հագուստի արտադրության, այլ և հարակից արհեստների աշխատողներ

8 Գործարանային և մեքենաների օպերատորներ և հավաքողներ

81 Սարքավորումների գործարկման և մեքենաների օպերատորներ

82 Հավաքողներ

83 Վարորդներ և շարժական սարքավորումների օպերատորներ

9 Տարրական զբաղմունքներ

91 Հավաքարարներ և օգնողներ

92 Գյուղատնտեսության, անտառտնտեսության և ձկնագործության բանվորներ

93 Հանքարդյունաբերության, շինարարության, թեթև արդյունաբերության և տրանսպորտի ոլորտների բանվորներ

94 Սննդի պատրաստման օգնականներ

95 Բացօթյա և հարակից վաճառքի և ծառայությունների աշխատողներ

96 Աղբահանության և այլ տարրական զբաղմունքների աշխատողներ

10 Զինված ուժերի ոլորտի զբաղմունքներ

01 Զինված ուժերի սպաներ

02 Զինված ուժերի ենթասպաներ

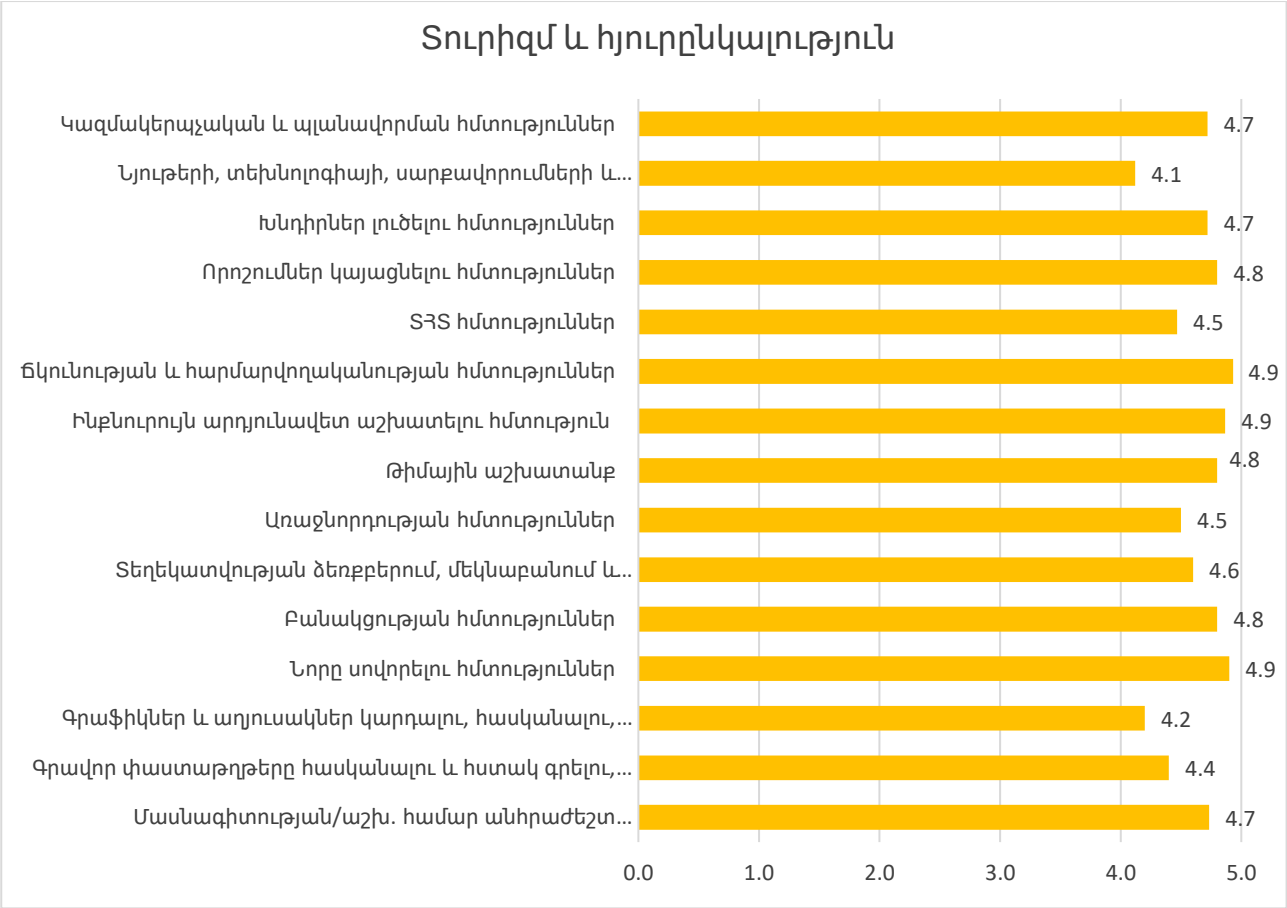
03 Զինված ուժերի այլ կոչումների զբաղմունքներ

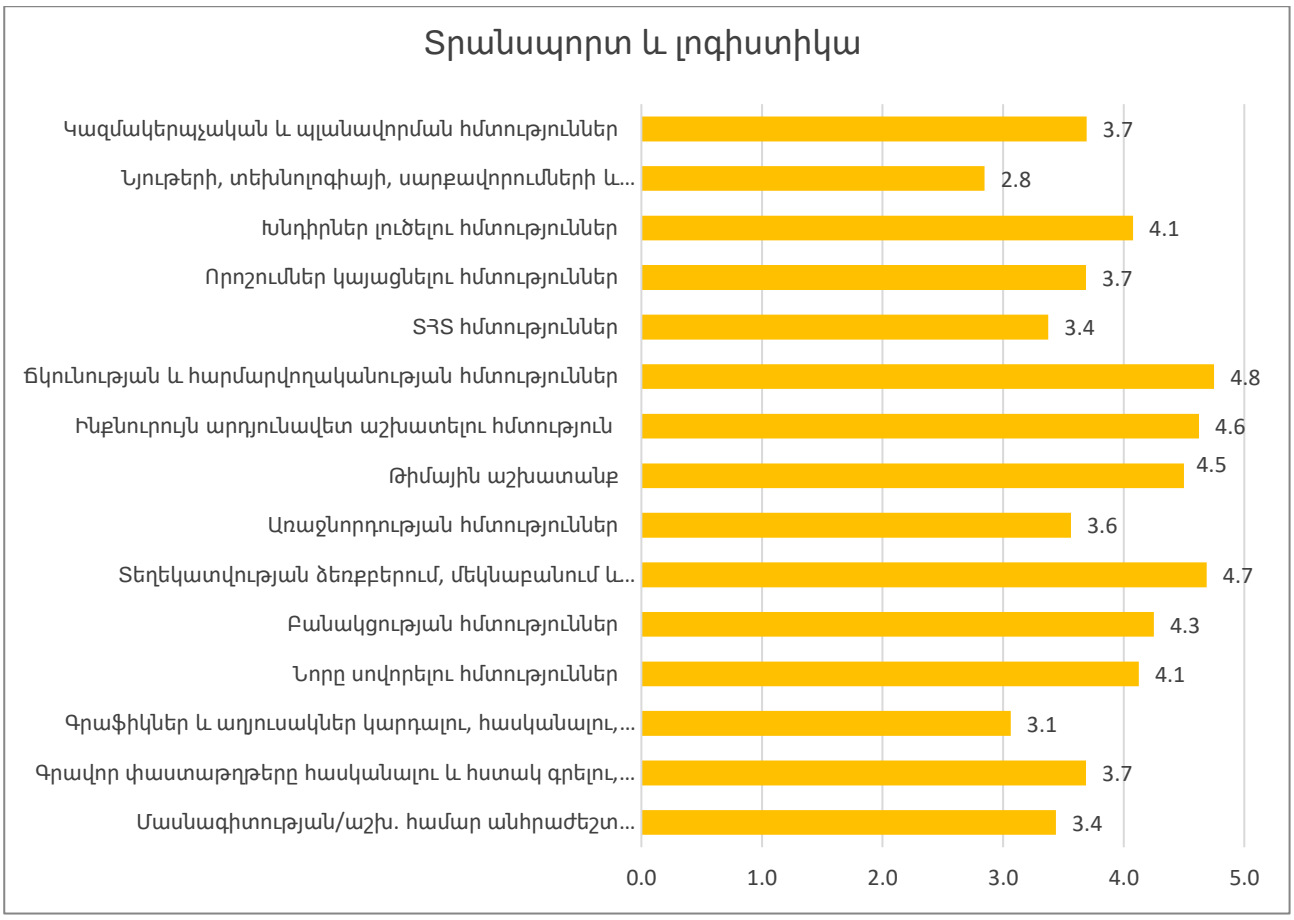
Հավելված 2.
Հմտությունների մասին ներկայիս աշխատուժի կողմից օգտագործվող լրացուցիչ տեղեկատվություն՝ ըստ ոլորտների

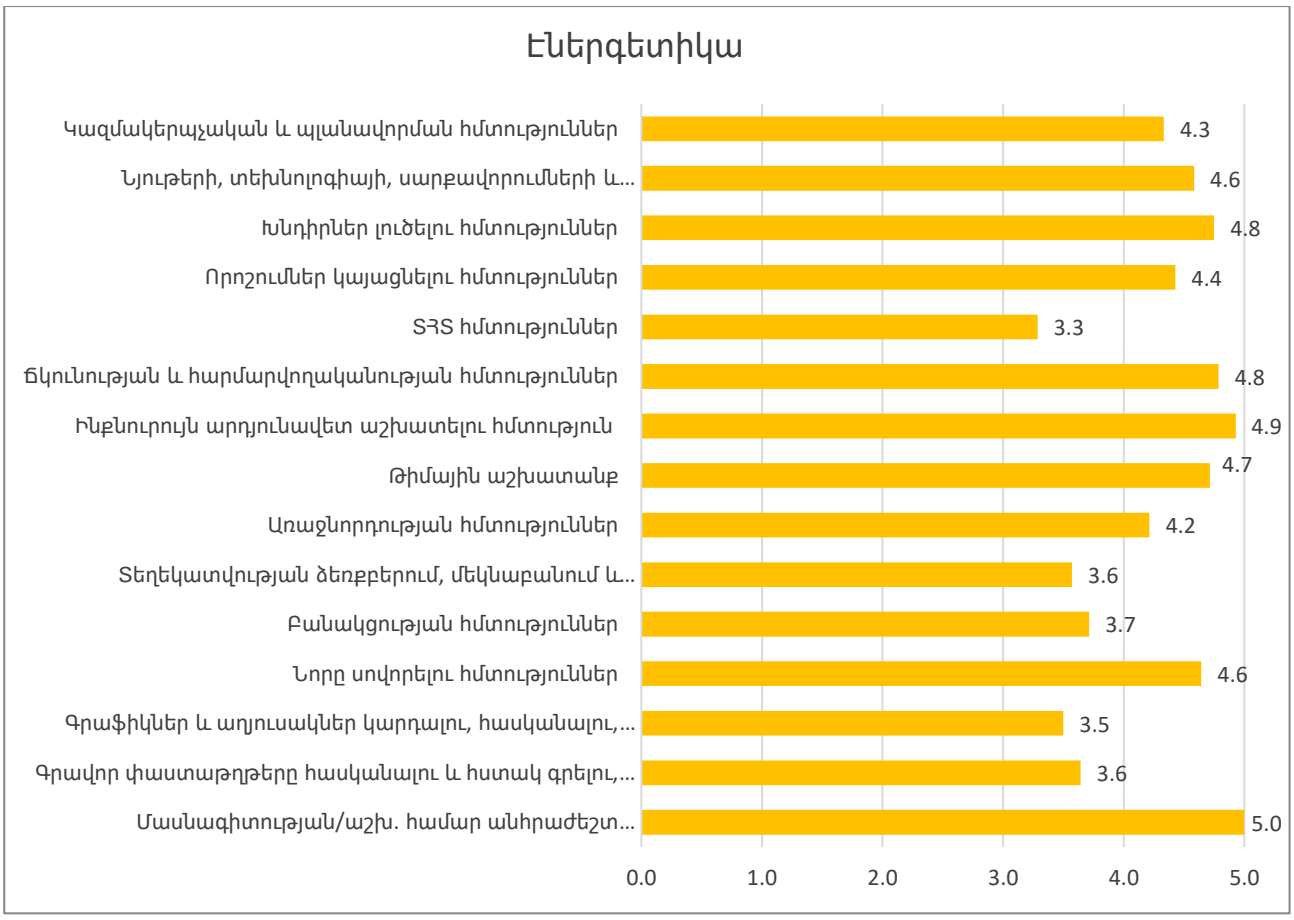
Հմտությունների մասին ներկայիս աշխատուժի կողմից օգտագործվող լրացուցիչ տեղեկատվություն՝ ըստ ոլորտների

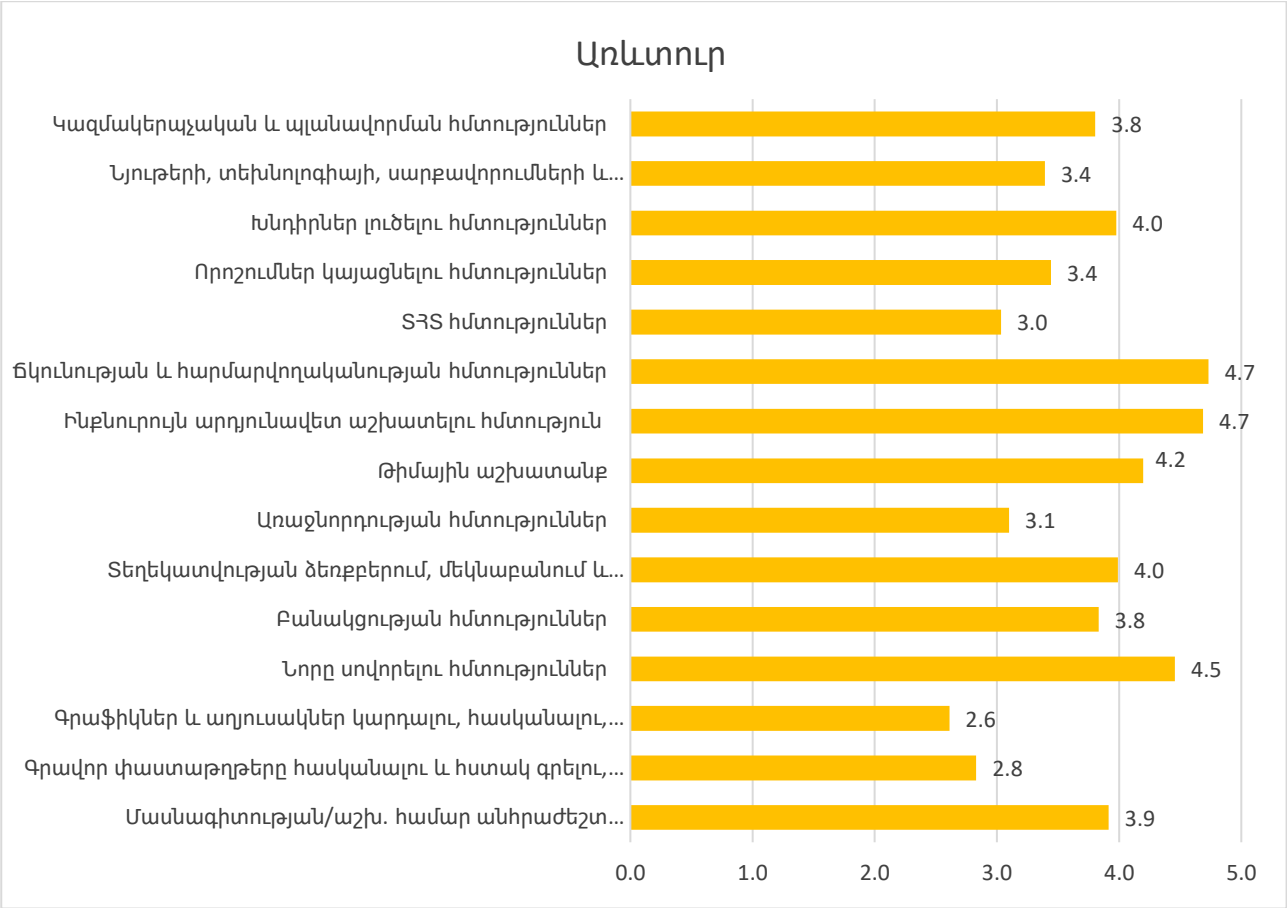
Որպեսզի փորձարկենք, թե հետևյալ հմտությունները ո՛ր արտադրություններում են կարևոր (1-ից 5սանդղակով, որտեղ 1-ը կարևոր չէ, իսկ 5-ն ամենակարևորն է), օգտագործվել է խաչաձև աղյուսակավորման մեթոդը:

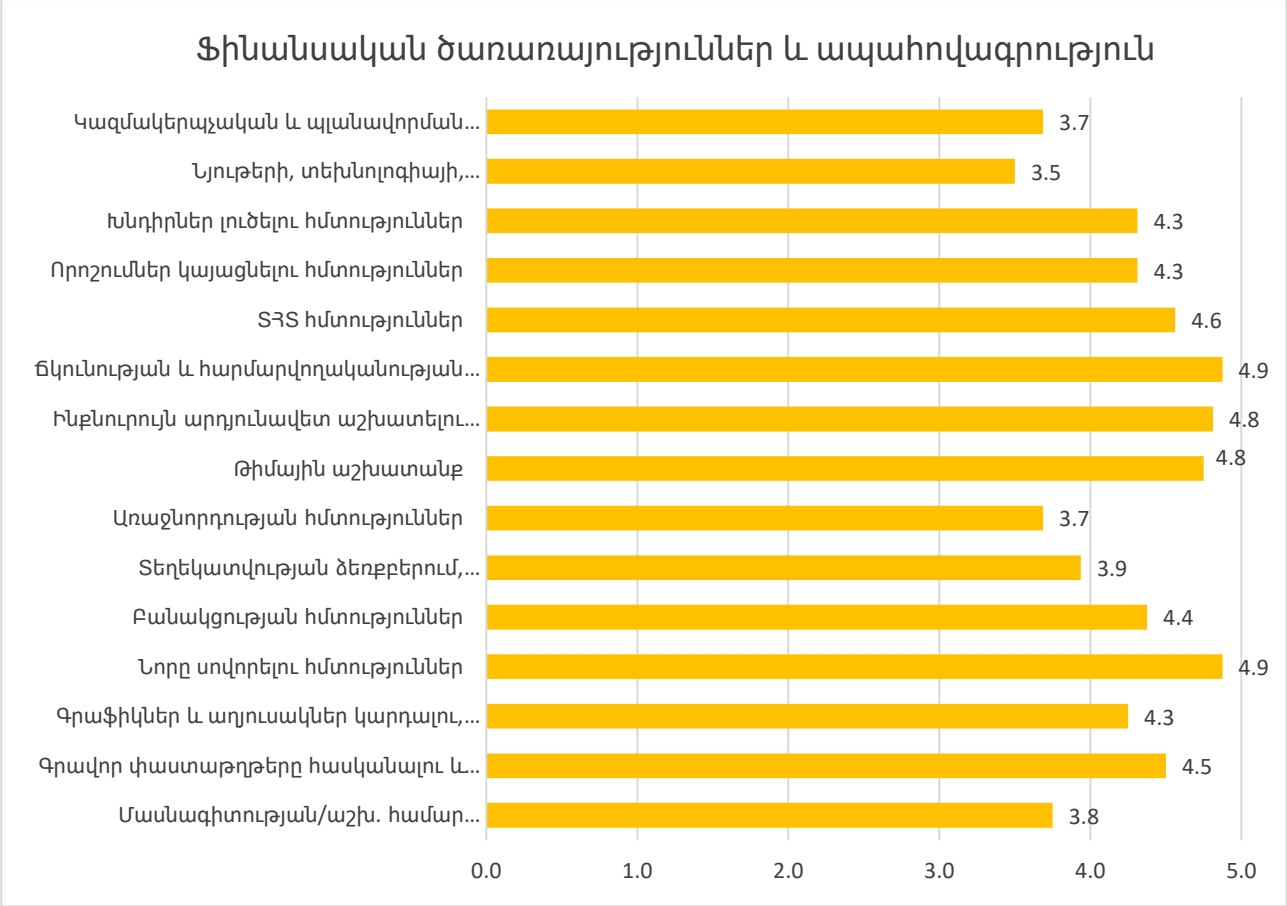
Գյուղատնտեսություն և սննդի արտադրություն
Կազմակերպչական և պլանավորման հմտություններ 3.7
Նյութերի, տեխնոլոգիայի, սարքավորումների և... 3.8
Խնդիրներ լուծելու հմտություններ 4.0
Որոշումներ կայացնելու հմտություններ 3.5
ՏՀՏ հմտություններ 2.4
Ճկունության և հարմարվողականության հմտություններ 4.4
Ինքնուրույն արդյունավետ աշխատելու հմտություն 4.4
Թիմային աշխատանք 4.6
Առաջնորդության հմտություններ 3.5
Տեղեկատվության ձեռքբերում, մեկնաբանում և... 3.6
Բանակցության հմտություններ 3.5
Նորը սովորելու հմտություններ 4.3
Գրաֆիկներ և աղյուսակներ կարդալու, հասկանալու,... 2.1
Գրավոր փաստաթղթերը հասկանալու և հստակ գրելու,... 2.3
Մասնագիտության/աշխ. համար անհրաժեշտ... 4.7
0.0
1.0
2.0
3.0
4.0
5.0

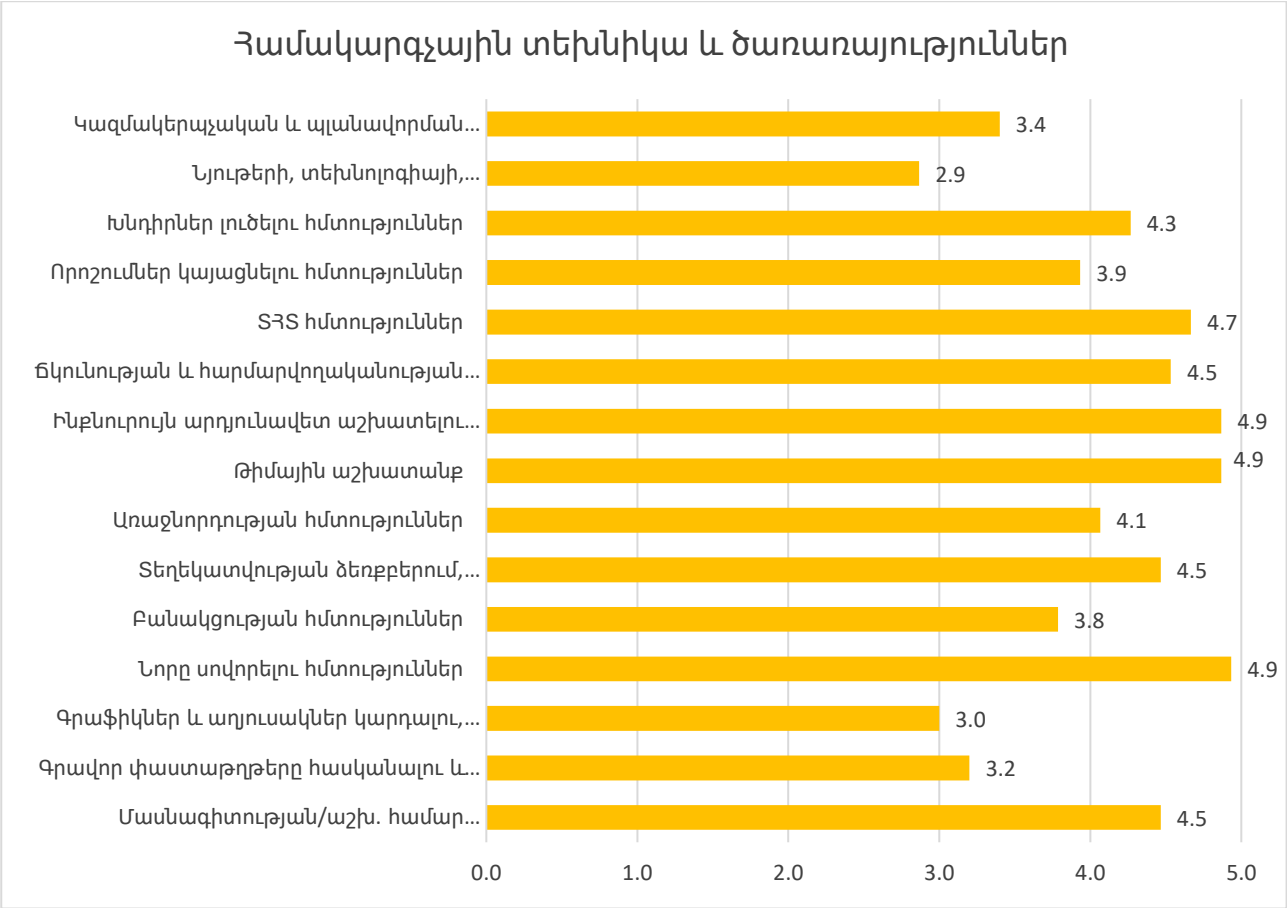

Տուրիզմ և հյուրընկալություն
Կազմակերպչական և պլանավորման հմտություններ 4.7
Նյութերի, տեխնոլոգիայի, սարքավորումների և... 4.1
Խնդիրներ լուծելու հմտություններ 4.7
Որոշումներ կայացնելու հմտություններ 4.8
ՏՀՏ հմտություններ 4.5
Ճկունության և հարմարվողականության հմտություններ 4.9
Ինքնուրույն արդյունավետ աշխատելու հմտություն 4.9
Թիմային աշխատանք 4.8
Առաջնորդության հմտություններ 4.5
Տեղեկատվության ձեռքբերում, մեկնաբանում և... 4.6
Բանակցության հմտություններ 4.8
Նորը սովորելու հմտություններ 4.9
Գրաֆիկներ և աղյուսակներ կարդալու, հասկանալու,... 4.2
Գրավոր փաստաթղթերը հասկանալու և հստակ գրելու,... 4.4
Մասնագիտության/աշխ. համար անհրաժեշտ... 4.7
0.0
1.0
2.0
3.0
4.0
5.0

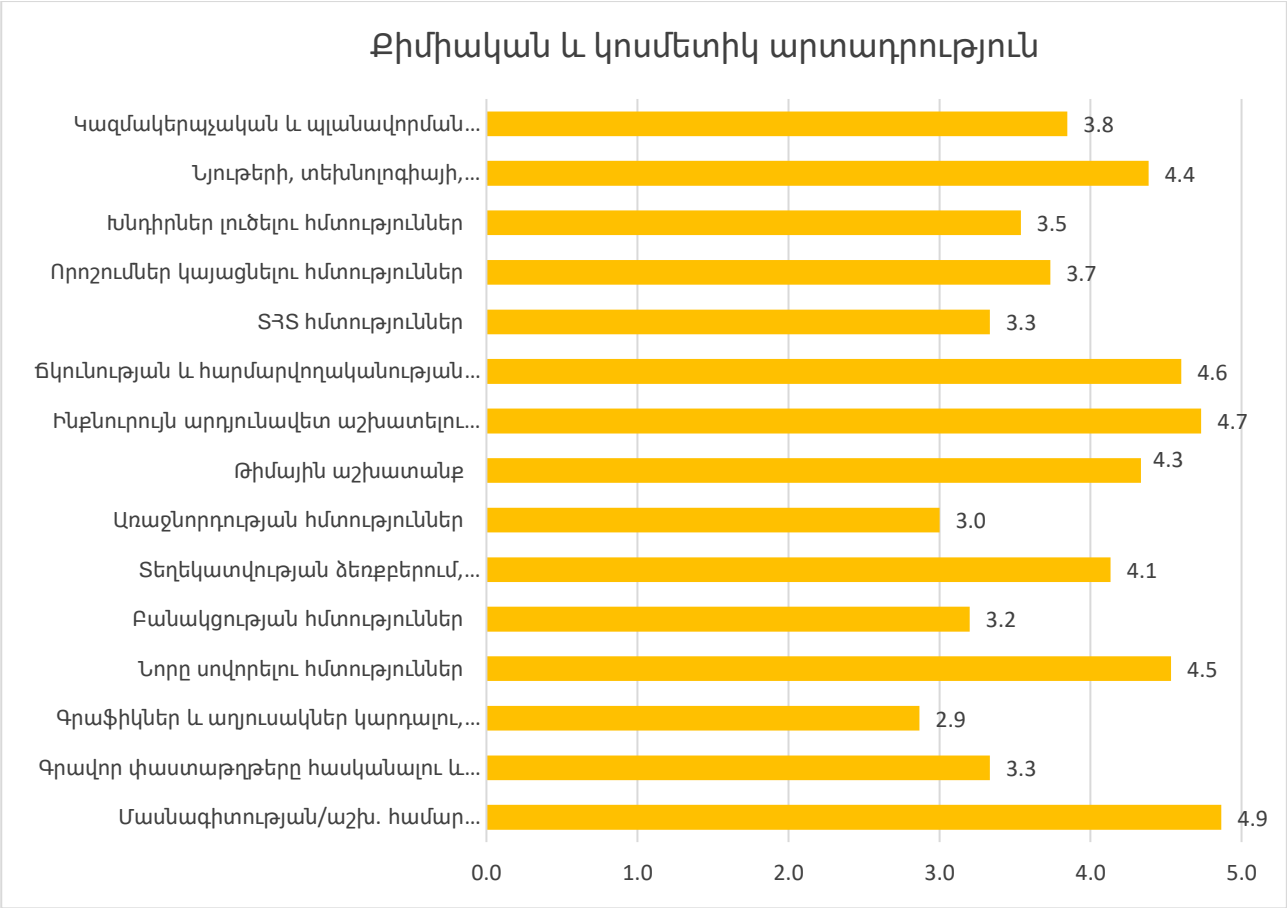

Տրանսպորտ և լոգիստիկա
Կազմակերպչական և պլանավորման հմտություններ 3.7
Նյութերի, տեխնոլոգիայի, սարքավորումների և... 2.8
Խնդիրներ լուծելու հմտություններ 4.1
Որոշումներ կայացնելու հմտություններ 3.7
ՏՀՏ հմտություններ 3.4
Ճկունության և հարմարվողականության հմտություններ 4.8
Ինքնուրույն արդյունավետ աշխատելու հմտություն 4.6
Թիմային աշխատանք 4.5
Առաջնորդության հմտություններ 3.6
Տեղեկատվության ձեռքբերում, մեկնաբանում և... 4.7
Բանակցության հմտություններ 4.3
Նորը սովորելու հմտություններ 4.1
Գրաֆիկներ և աղյուսակներ կարդալու, հասկանալու,... 3.1
Գրավոր փաստաթղթերը հասկանալու և հստակ գրելու,... 3.7
Մասնագիտության/աշխ. համար անհրաժեշտ... 3.4
0.0 1.0 2.0 3.0 4.0 5.0

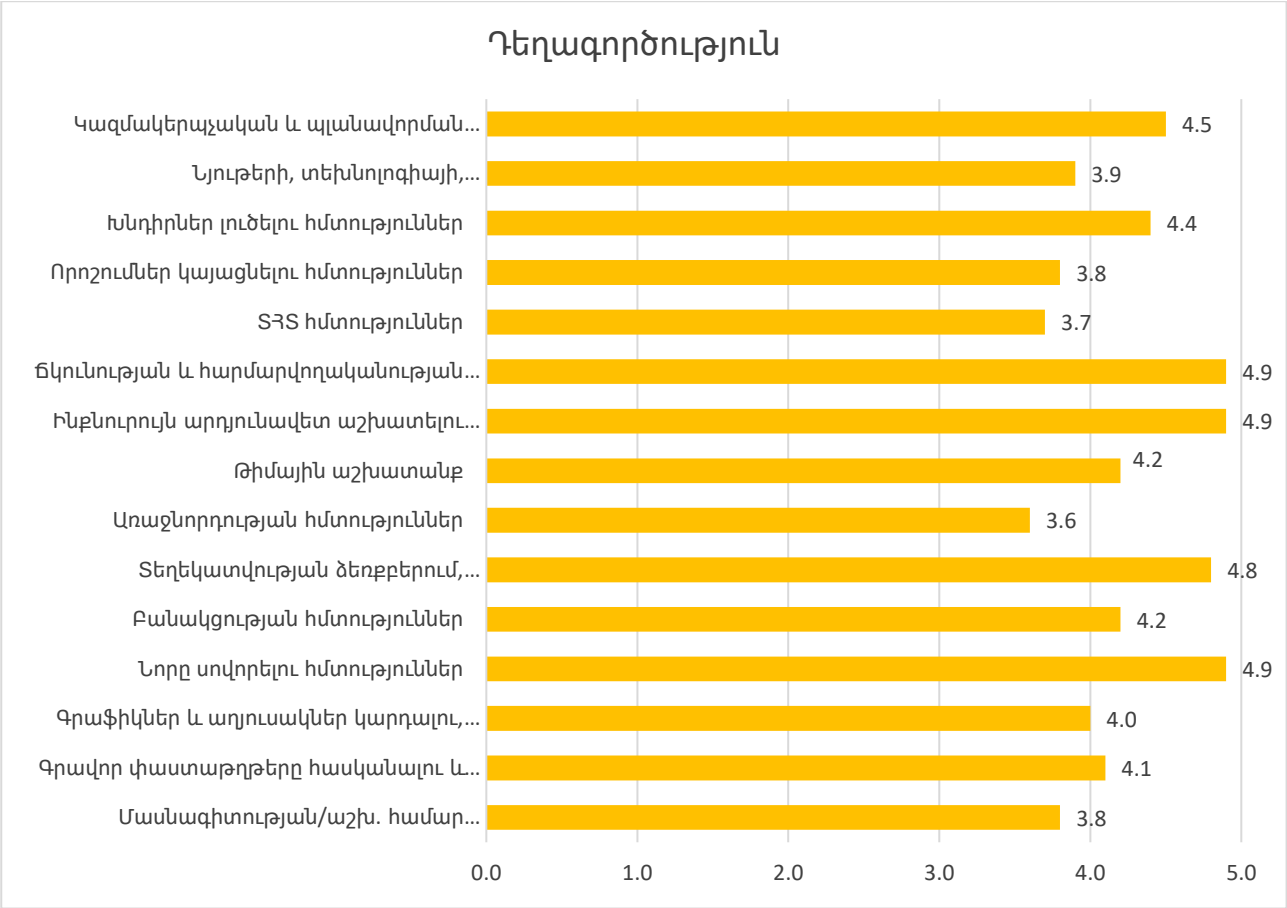

Էներգետիկա
Կազմակերպչական և պլանավորման հմտություններ 4.3
Նյութերի, տեխնոլոգիայի, սարքավորումների և... 4.6
Խնդիրներ լուծելու հմտություններ 4.8
Որոշումներ կայացնելու հմտություններ 4.4
ՏՀՏ հմտություններ 3.3
Ճկունության և հարմարվողականության հմտություններ 4.8
Ինքնուրույն արդյունավետ աշխատելու հմտություն 4.9
Թիմային աշխատանք 4.7
Առաջնորդության հմտություններ 4.2
Տեղեկատվության ձեռքբերում, մեկնաբանում և... 3.6
Բանակցության հմտություններ 3.7
Նորը սովորելու հմտություններ 4.6
Գրաֆիկներ և աղյուսակներ կարդալու, հասկանալու,... 3.5
Գրավոր փաստաթղթերը հասկանալու և հստակ գրելու,... 3.6
Մասնագիտության/աշխ. համար անհրաժեշտ... 5.0
0.0 1.0 2.0 3.0 4.0 5.0

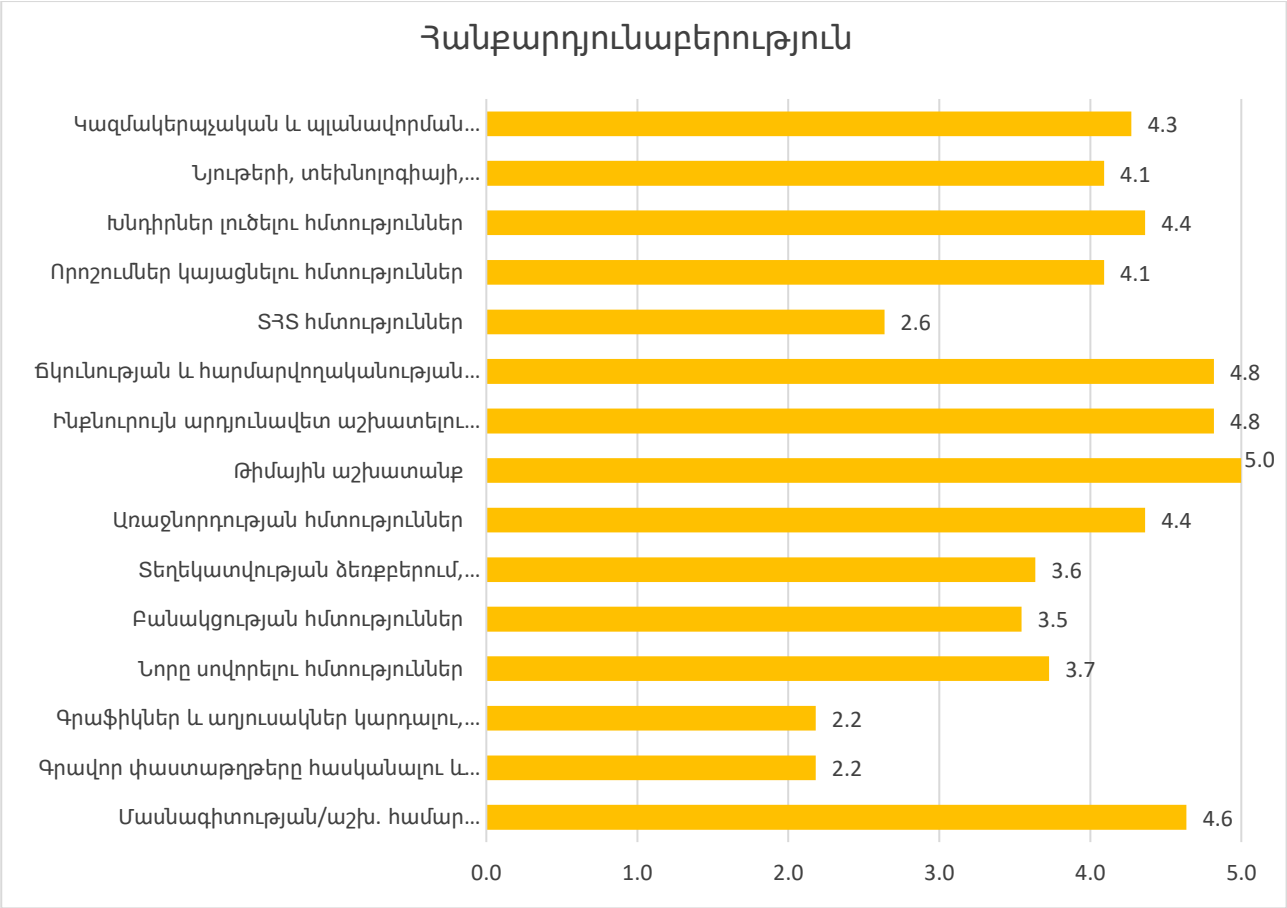

Առևտուր
Կազմակերպչական և պլանավորման հմտություններ
3.8
Նյութերի, տեխնոլոգիայի, սարքավորումների և...
3.4
Խնդիրներ լուծելու հմտություններ
4.0
Որոշումներ կայացնելու հմտություններ
3.4
ՏՀՏ հմտություններ
3.0
Ճկունության և հարմարվողականության հմտություններ
4.7
Ինքնուրույն արդյունավետ աշխատելու հմտություն
4.7
Թիմային աշխատանք
4.2
Առաջնորդության հմտություններ
3.1
Տեղեկատվության ձեռքբերում, մեկնաբանում և...
4.0
Բանակցության հմտություններ
3.8
Նորը սովորելու հմտություններ
4.5
Գրաֆիկներ և աղյուսակներ կարդալու, հասկանալու,...
2.6
Գրավոր փաստաթղթերը հասկանալու և հստակ գրելու,...
2.8
Մասնագիտության/աշխ. համար անհրաժեշտ...
3.9
0.0
1.0
2.0
3.0
4.0
5.0

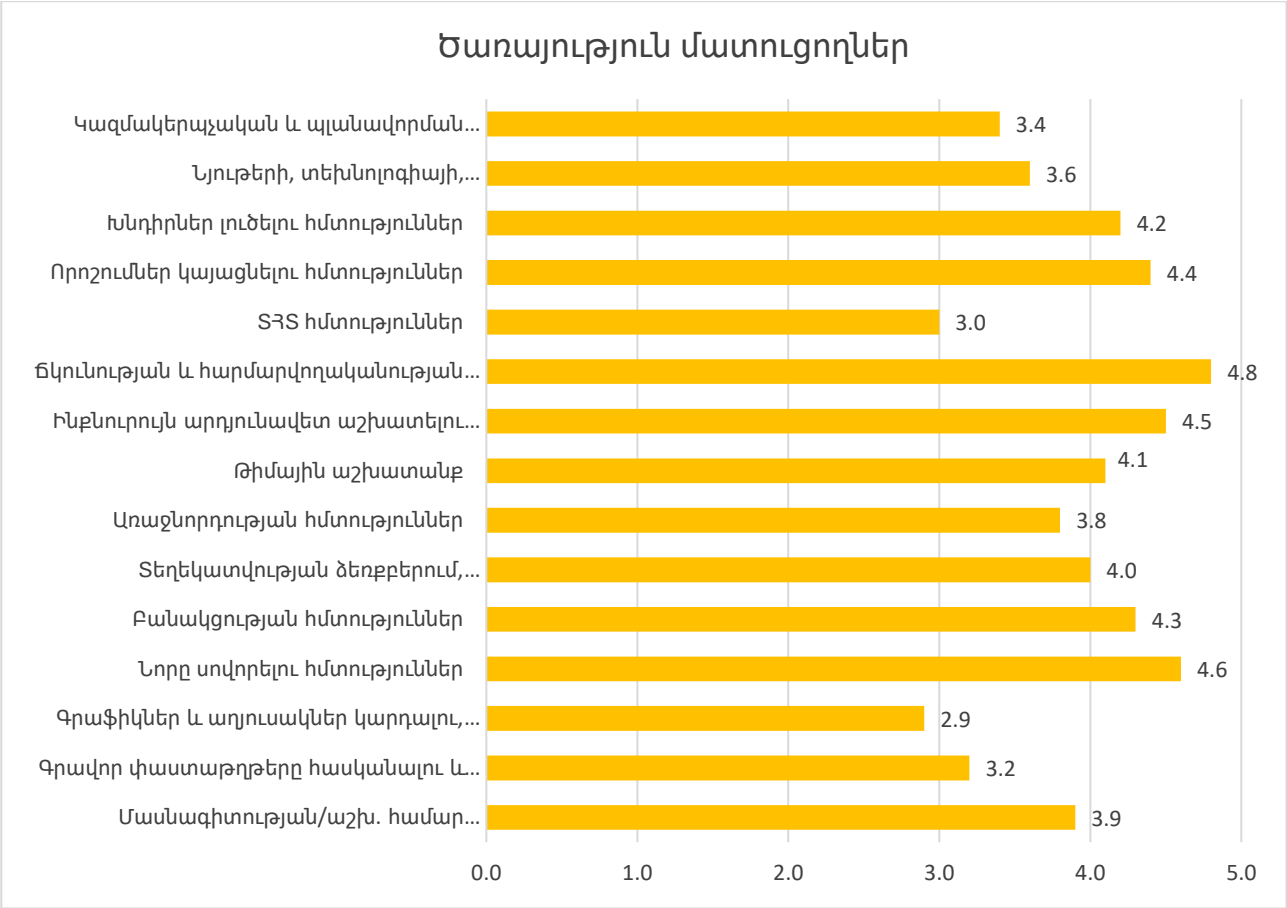

Ֆինանսական ծառառայություններ և ապահովագրություն
Կազմակերպչական և պլանավորման...
3.7
Նյութերի, տեխնոլոգիայի,...
3.5
Խնդիրներ լուծելու հմտություններ
4.3
Որոշումներ կայացնելու հմտություններ
4.3
ՏՀՏ հմտություններ
4.6
Ճկունության և հարմարվողականության...
4.9
Ինքնուրույն արդյունավետ աշխատելու...
4.8
Թիմային աշխատանք
4.8
Առաջնորդության հմտություններ
3.7
Տեղեկատվության ձեռքբերում,...
3.9
Բանակցության հմտություններ
4.4
Նորը սովորելու հմտություններ
4.9
Գրաֆիկներ և աղյուսակներ կարդալու,...
4.3
Գրավոր փաստաթղթերը հասկանալու և...
4.5
Մասնագիտության/աշխ. համար...
3.8
0.0
1.0
2.0
3.0
4.0
5.0


Համակարգչային տեխնիկա և ծառառայություններ
Կազմակերպչական և պլանավորման...
3.4
Նյութերի, տեխնոլոգիայի,...
2.9
Խնդիրներ լուծելու հմտություններ
4.3
Որոշումներ կայացնելու հմտություններ
3.9
ՏՀՏ հմտություններ
4.7
Ճկունության և հարմարվողականության...
4.5
Ինքնուրույն արդյունավետ աշխատելու...
4.9
Թիմային աշխատանք
4.9
Առաջնորդության հմտություններ
4.1
Տեղեկատվության ձեռքբերում,...
4.5
Բանակցության հմտություններ
3.8
Նորը սովորելու հմտություններ
4.9
Գրաֆիկներ և աղյուսակներ կարդալու,...
3.0
Գրավոր փաստաթղթերը հասկանալու և...
3.2
Մասնագիտության/աշխ. համար...
4.5
0.0
1.0
2.0
3.0
4.0
5.0

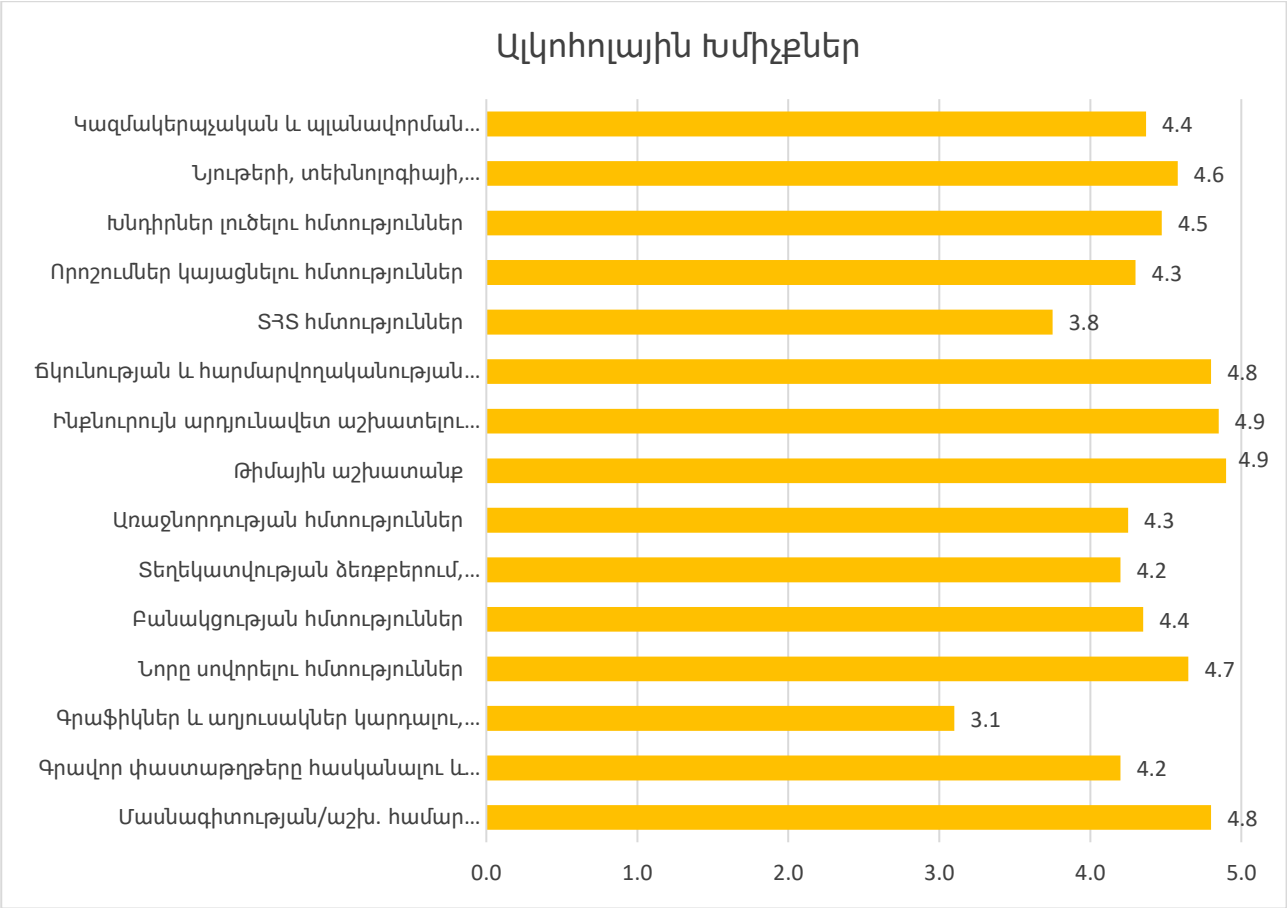

Քիմիական և կոսմետիկ արտադրություն
Կազմակերպչական և պլանավորման...
3.8
Նյութերի, տեխնոլոգիայի,...
4.4
Խնդիրներ լուծելու հմտություններ
3.5
Որոշումներ կայացնելու հմտություններ
3.7
ՏՀՏ հմտություններ
3.3
Ճկունության և հարմարվողականության...
4.6
Ինքնուրույն արդյունավետ աշխատելու...
4.7
Թիմային աշխատանք
4.3
Առաջնորդության հմտություններ
3.0
Տեղեկատվության ձեռքբերում,...
4.1
Բանակցության հմտություններ
3.2
Նորը սովորելու հմտություններ
4.5
Գրաֆիկներ և աղյուսակներ կարդալու,...
2.9
Գրավոր փաստաթղթերը հասկանալու և...
3.3
Մասնագիտության/աշխ. համար...
4.9
0.0
1.0
2.0
3.0
4.0
5.0

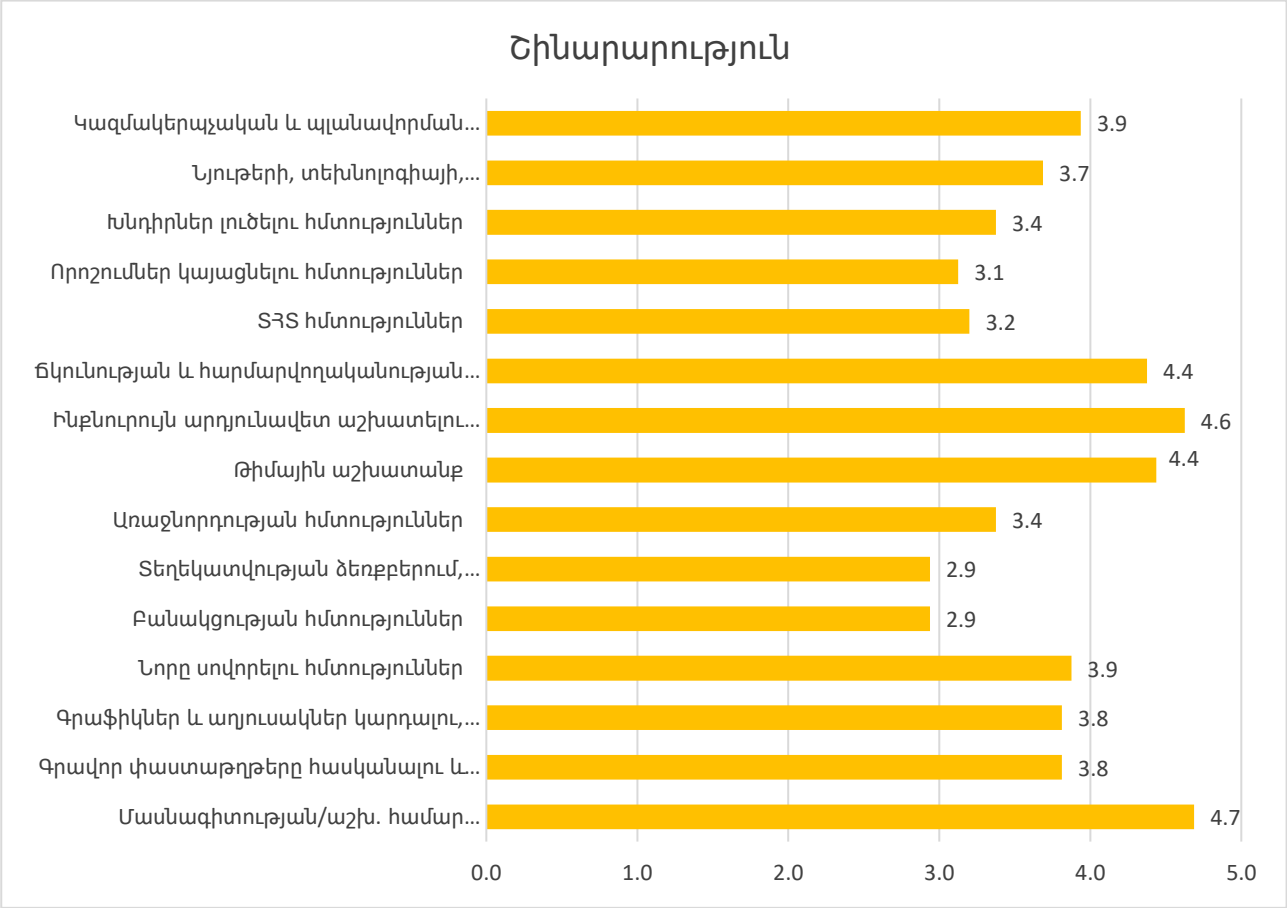

Դեղագործություն
Կազմակերպչական և պլանավորման...
Նյութերի, տեխնոլոգիայի,...
Խնդիրներ լուծելու հմտություններ
Որոշումներ կայացնելու հմտություններ
ՏՀՏ հմտություններ
Ճկունության և հարմարվողականության...
Ինքնուրույն արդյունավետ աշխատելու...
Թիմային աշխատանք
Առաջնորդության հմտություններ
Տեղեկատվության ձեռքբերում,...
Բանակցության հմտություններ
Նորը սովորելու հմտություններ
Գրաֆիկներ և աղյուսակներ կարդալու,...
Գրավոր փաստաթղթերը հասկանալու և...
Մասնագիտության/աշխ. համար...
4.5
3.9
4.4
3.8
3.7
4.9
4.9
4.2
3.6
4.8
4.2
4.9
4.0
4.1
3.8
0.0
1.0
2.0
3.0
4.0
5.0

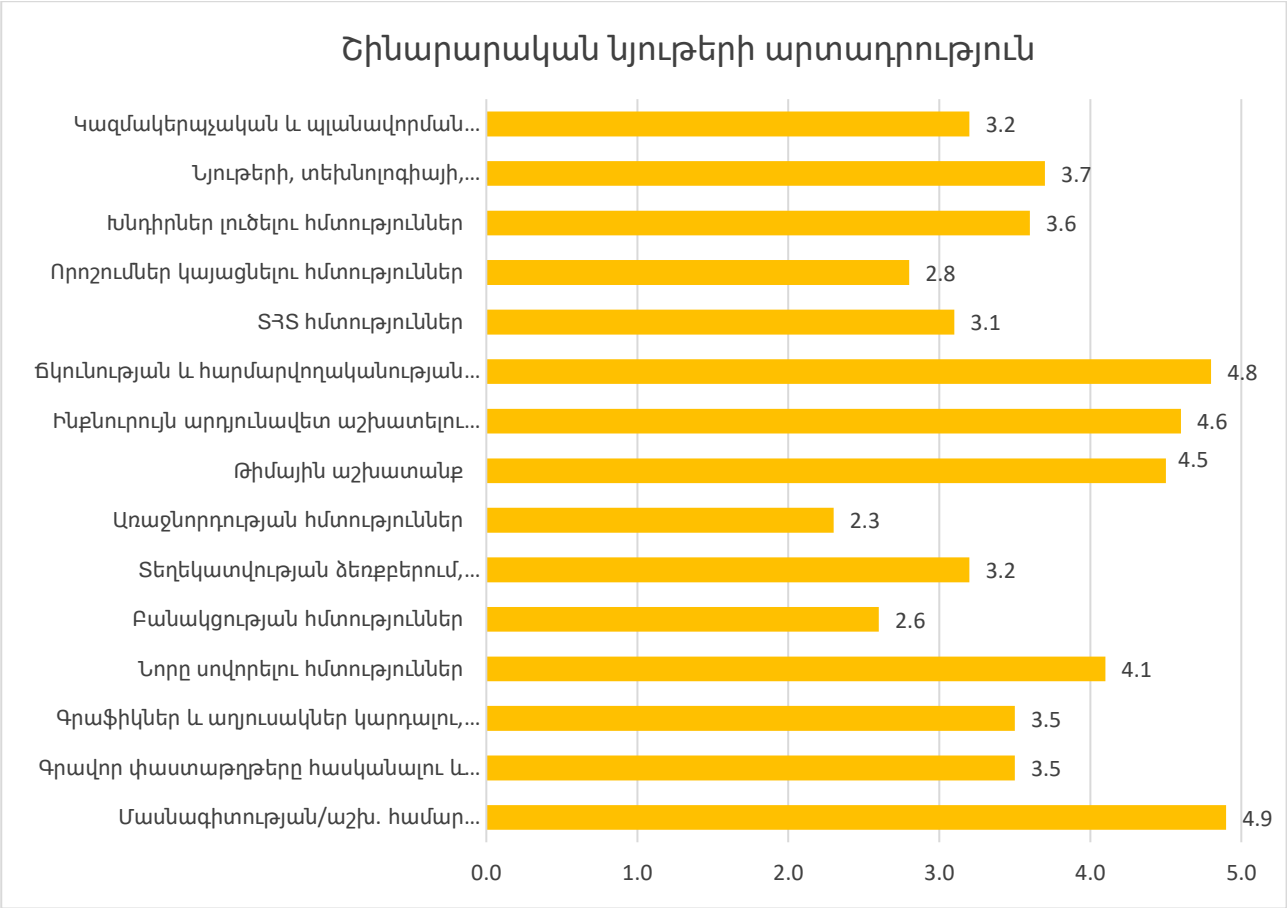

Հանքարդյունաբերություն
Կազմակերպչական և պլանավորման...
Նյութերի, տեխնոլոգիայի,...
Խնդիրներ լուծելու հմտություններ
Որոշումներ կայացնելու հմտություններ
ՏՀՏ հմտություններ
Ճկունության և հարմարվողականության...
Ինքնուրույն արդյունավետ աշխատելու...
Թիմային աշխատանք
Առաջնորդության հմտություններ
Տեղեկատվության ձեռքբերում,...
Բանակցության հմտություններ
Նորը սովորելու հմտություններ
Գրաֆիկներ և աղյուսակներ կարդալու,...
Գրավոր փաստաթղթերը հասկանալու և...
Մասնագիտության/աշխ. համար...
4.3
4.1
4.4
4.1
2.6
4.8
4.8
5.0
4.4
3.6
3.5
3.7
2.2
2.2
4.6
0.0
1.0
2.0
3.0
4.0
5.0


Ծառայություն մատուցողներ
Կազմակերպչական և պլանավորման...
3.4
Նյութերի, տեխնոլոգիայի,...
3.6
Խնդիրներ լուծելու հմտություններ
4.2
Որոշումներ կայացնելու հմտություններ
4.4
ՏՀՏ հմտություններ
3.0
Ճկունության և հարմարվողականության...
4.8
Ինքնուրույն արդյունավետ աշխատելու...
4.5
Թիմային աշխատանք
4.1
Առաջնորդության հմտություններ
3.8
Տեղեկատվության ձեռքբերում,...
4.0
Բանակցության հմտություններ
4.3
Նորը սովորելու հմտություններ
4.6
Գրաֆիկներ և աղյուսակներ կարդալու,...
2.9
Գրավոր փաստաթղթերը հասկանալու և...
3.2
Մասնագիտության/աշխ. համար...
3.9
0.0
1.0
2.0
3.0
4.0
5.0

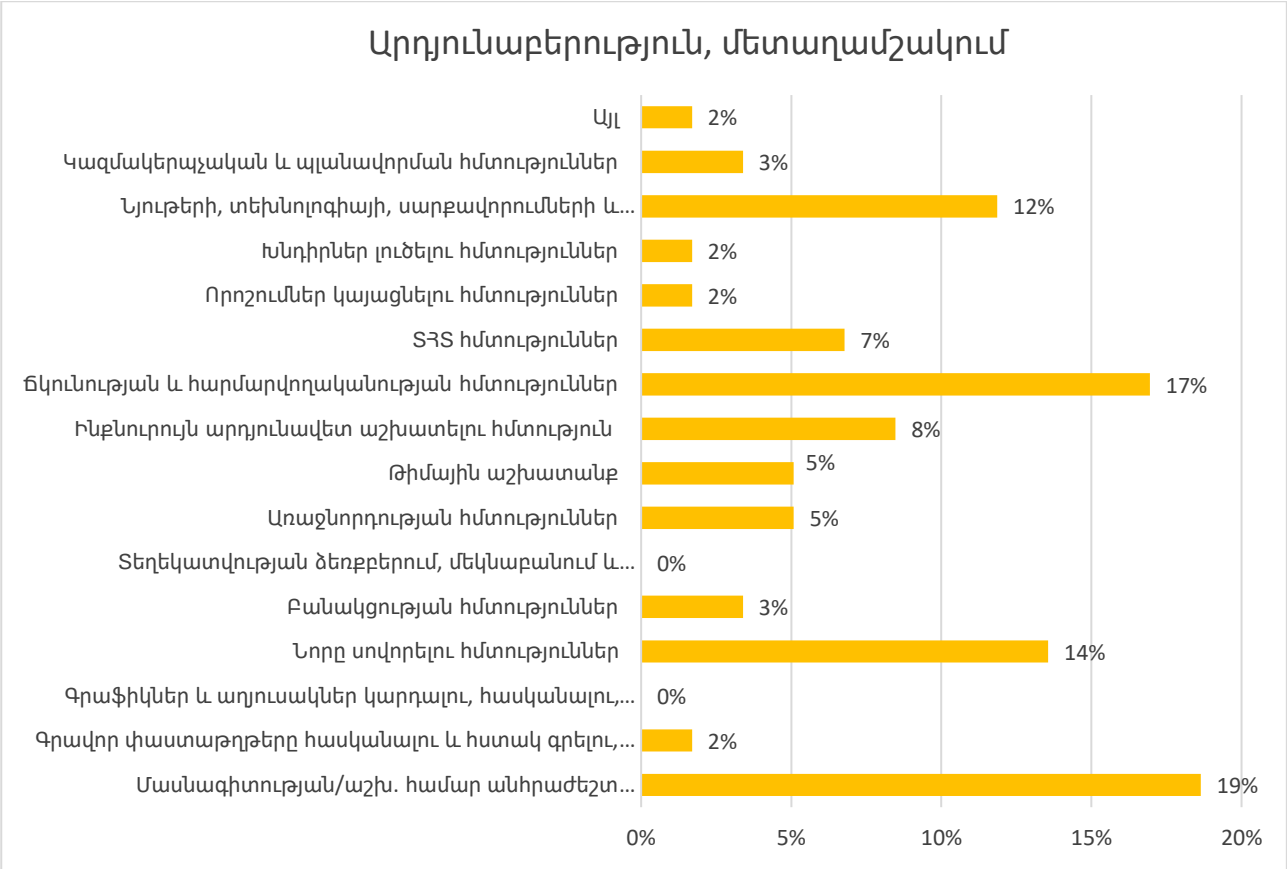
Բիզնես-խորհրդատվություն, հաշվապահություն և ուսուցում
Կազմակերպչական և պլանավորման...
4.5
Նյութերի, տեխնոլոգիայի,...
3.8
Խնդիրներ լուծելու հմտություններ
4.5
Որոշումներ կայացնելու հմտություններ
4.6
ՏՀՏ հմտություններ
4.7
Ճկունության և հարմարվողականության...
5.0
Ինքնուրույն արդյունավետ աշխատելու...
4.8
Թիմային աշխատանք
4.8
Առաջնորդության հմտություններ
4.5
Տեղեկատվության ձեռքբերում,...
4.8
Բանակցության հմտություններ
4.8
Նորը սովորելու հմտություններ
5.0
Գրաֆիկներ և աղյուսակներ կարդալու,...
4.4
Գրավոր փաստաթղթերը հասկանալու և...
4.7
Մասնագիտության/աշխ. համար...
4.0
0.0
1.0
2.0
3.0
4.0
5.0

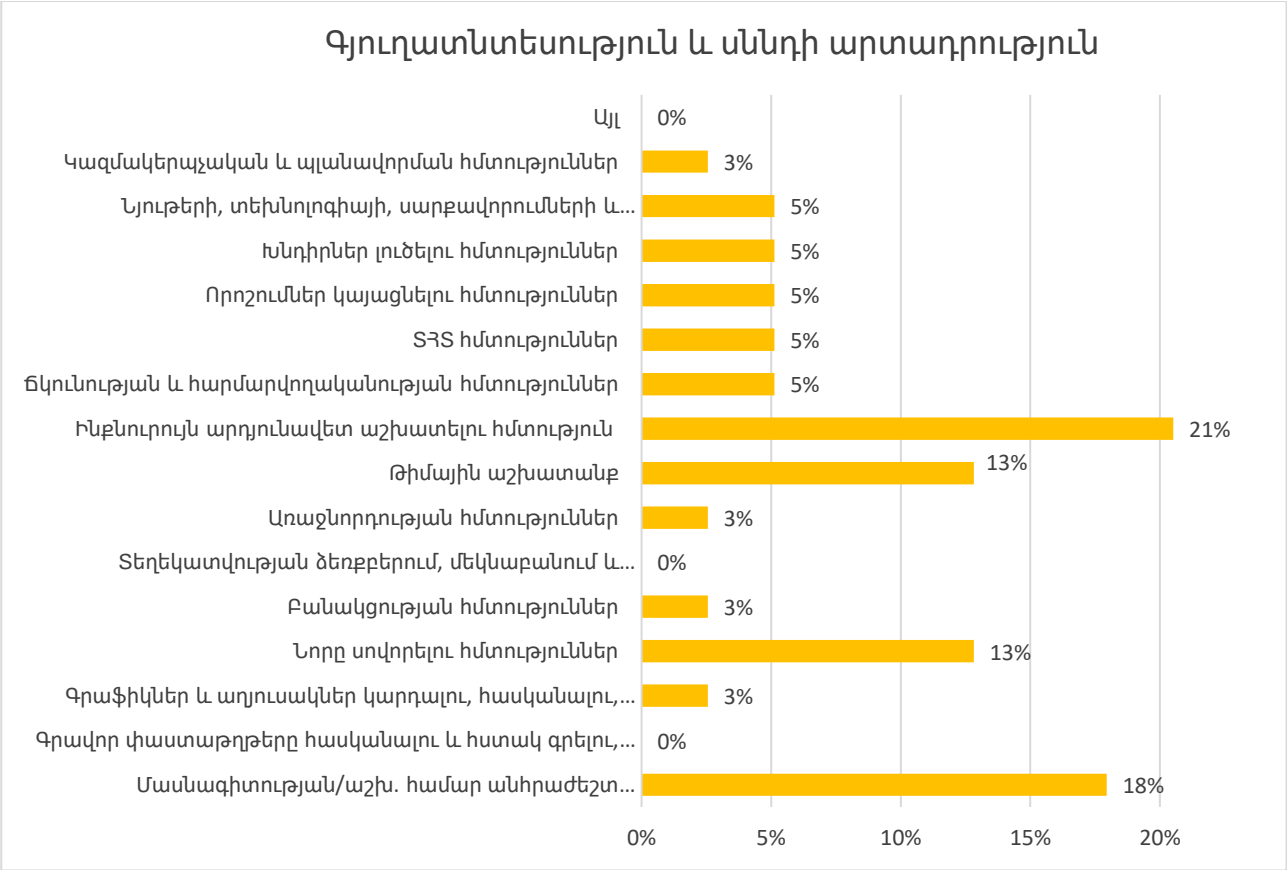

Ալկոհոլային Խմիչքներ
Կազմակերպչական և պլանավորման...
Նյութերի, տեխնոլոգիայի,...
Խնդիրներ լուծելու հմտություններ
Որոշումներ կայացնելու հմտություններ
ՏՀՏ հմտություններ
Ճկունության և հարմարվողականության...
Ինքնուրույն արդյունավետ աշխատելու...
Թիմային աշխատանք
Առաջնորդության հմտություններ
Տեղեկատվության ձեռքբերում,...
Բանակցության հմտություններ
Նորը սովորելու հմտություններ
Գրաֆիկներ և աղյուսակներ կարդալու,...
Գրավոր փաստաթղթերը հասկանալու և...
Մասնագիտության/աշխ. համար...
4.4
4.6
4.5
4.3
3.8
4.8
4.9
4.9
4.3
4.2
4.4
4.7
3.1
4.2
4.8
0.0
1.0
2.0
3.0
4.0
5.0

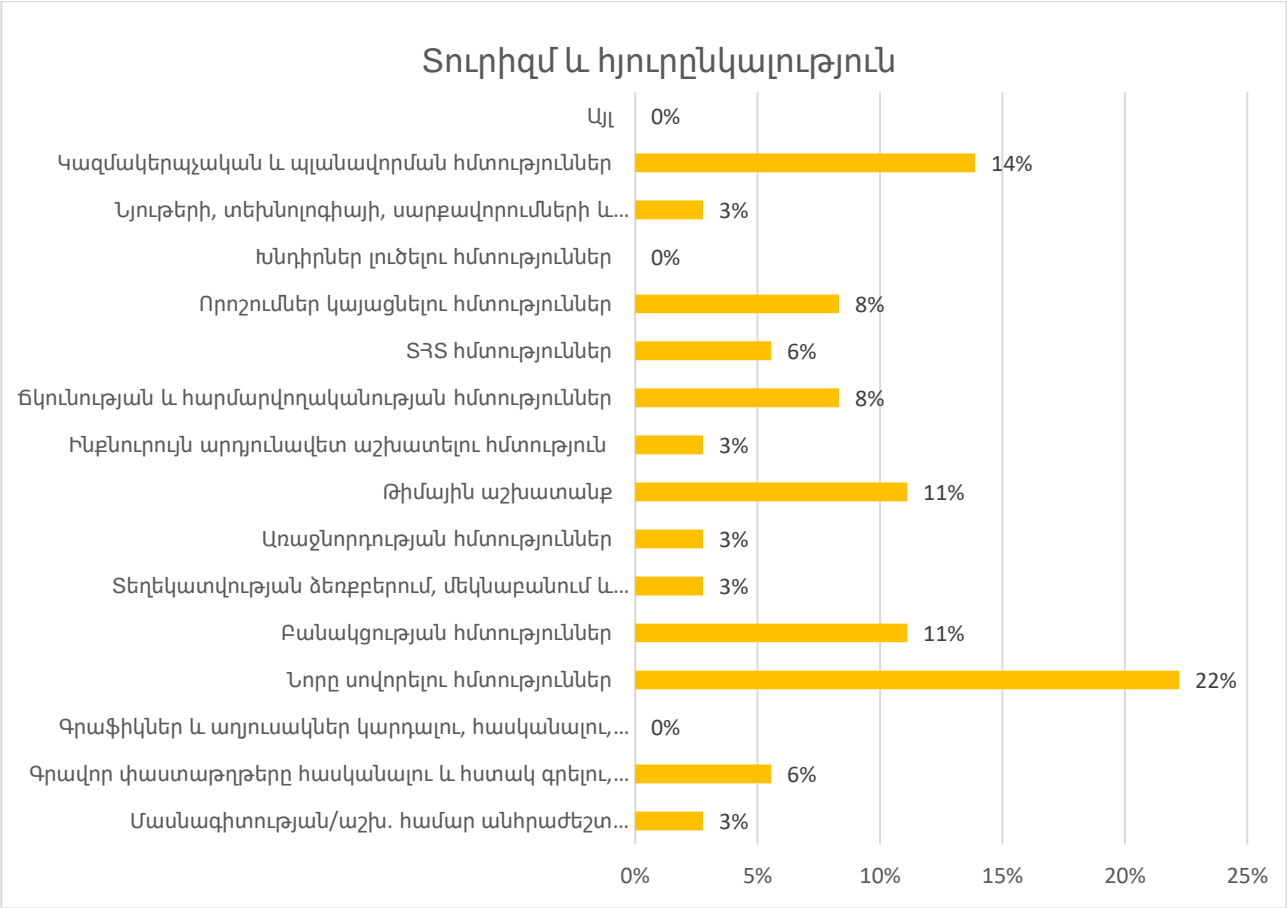

Շինարարություն
Կազմակերպչական և պլանավորման...
Նյութերի, տեխնոլոգիայի,...
Խնդիրներ լուծելու հմտություններ
Որոշումներ կայացնելու հմտություններ
ՏՀՏ հմտություններ
Ճկունության և հարմարվողականության...
Ինքնուրույն արդյունավետ աշխատելու...
Թիմային աշխատանք
Առաջնորդության հմտություններ
Տեղեկատվության ձեռքբերում,...
Բանակցության հմտություններ
Նորը սովորելու հմտություններ
Գրաֆիկներ և աղյուսակներ կարդալու,...
Գրավոր փաստաթղթերը հասկանալու և...
Մասնագիտության/աշխ. համար...
3.9
3.7
3.4
3.1
3.2
4.4
4.6
4.4
3.4
2.9
2.9
3.9
3.8
3.8
4.7
0.0
1.0
2.0
3.0
4.0
5.0

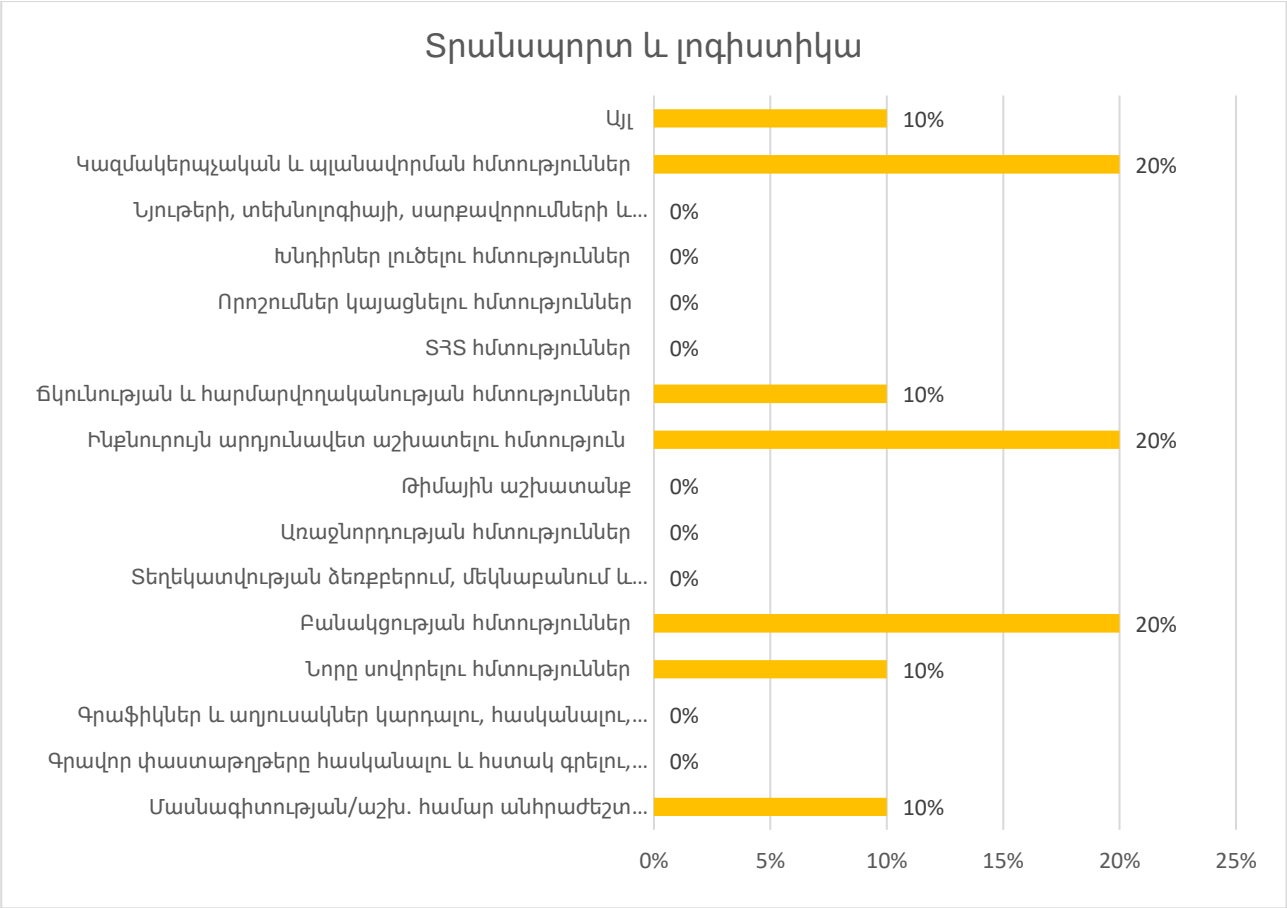

Շինարարական նյութերի արտադրություն
Կազմակերպչական և պլանավորման...
3.2
Նյութերի, տեխնոլոգիայի,...
3.7
Խնդիրներ լուծելու հմտություններ
3.6
Որոշումներ կայացնելու հմտություններ
2.8
ՏՀՏ հմտություններ
3.1
Ճկունության և հարմարվողականության...
4.8
Ինքնուրույն արդյունավետ աշխատելու...
4.6
Թիմային աշխատանք
4.5
Առաջնորդության հմտություններ
2.3
Տեղեկատվության ձեռքբերում,...
3.2
Բանակցության հմտություններ
2.6
Նորը սովորելու հմտություններ
4.1
Գրաֆիկներ և աղյուսակներ կարդալու,...
3.5
Գրավոր փաստաթղթերը հասկանալու և...
3.5
Մասնագիտության/աշխ. համար...
4.9
0.0
1.0
2.0
3.0
4.0
5.0

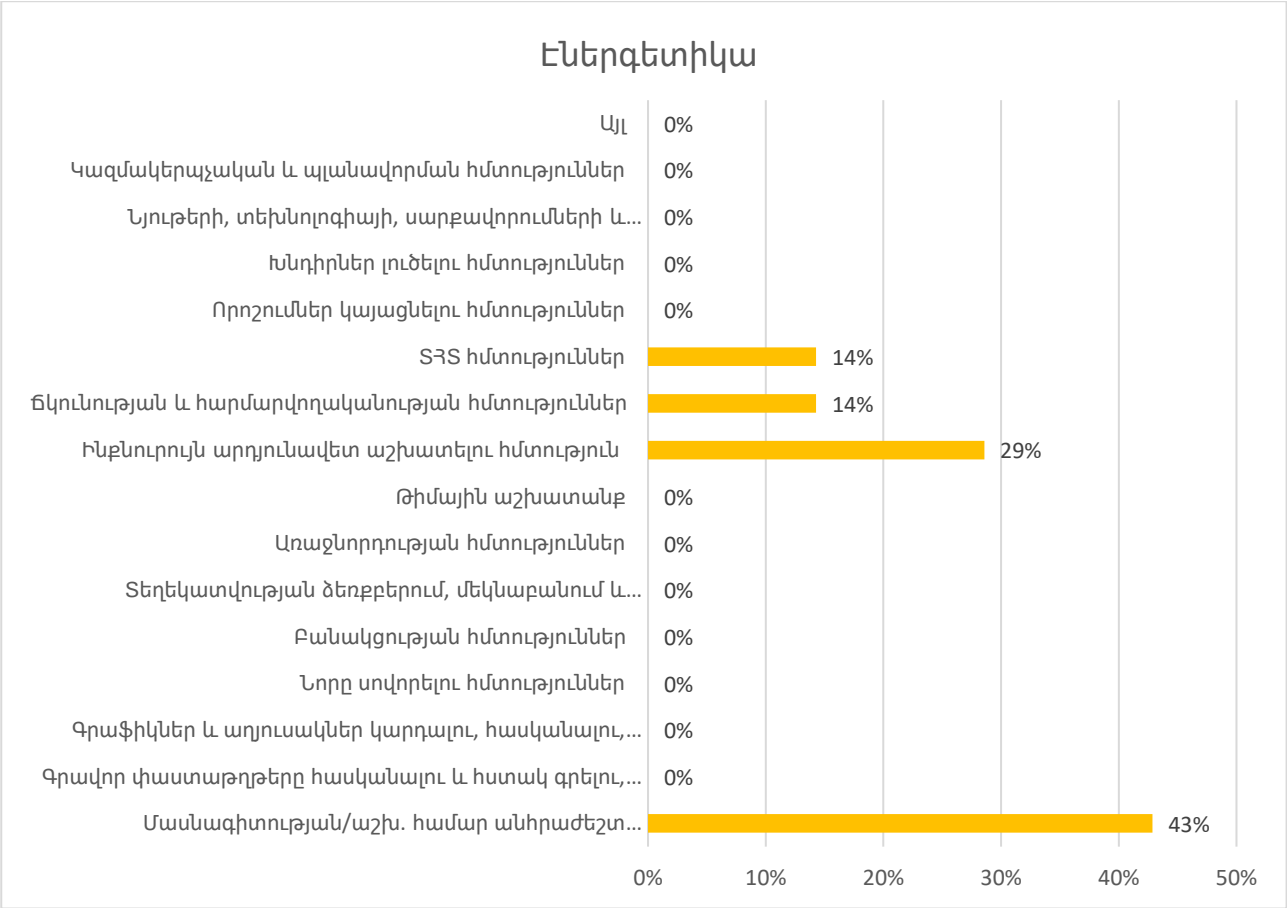
Ընկերությունների ներկայիս աշխատողների հմտությունների պակասի պատկերը՝ առանձնացված ըստ ոլորտների:

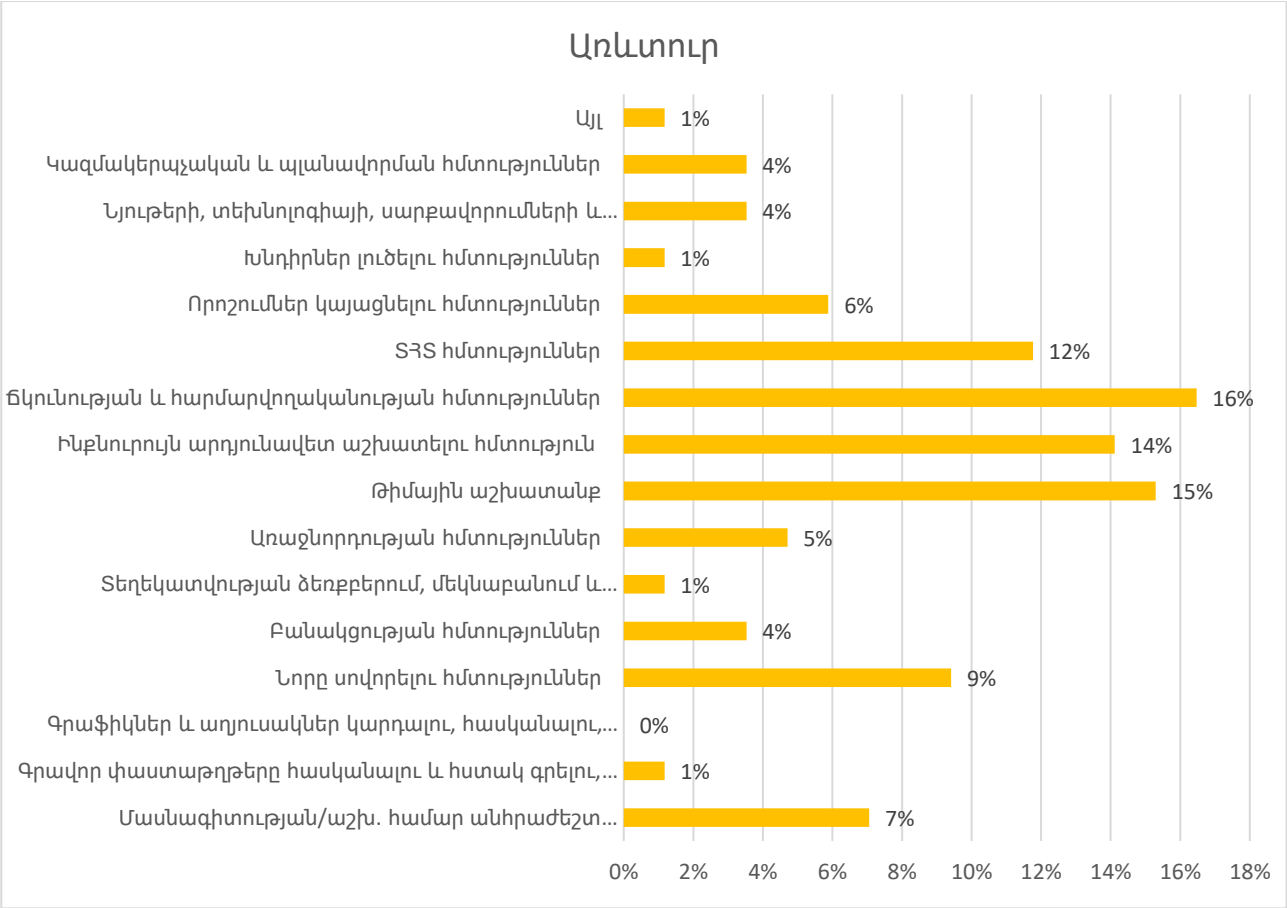


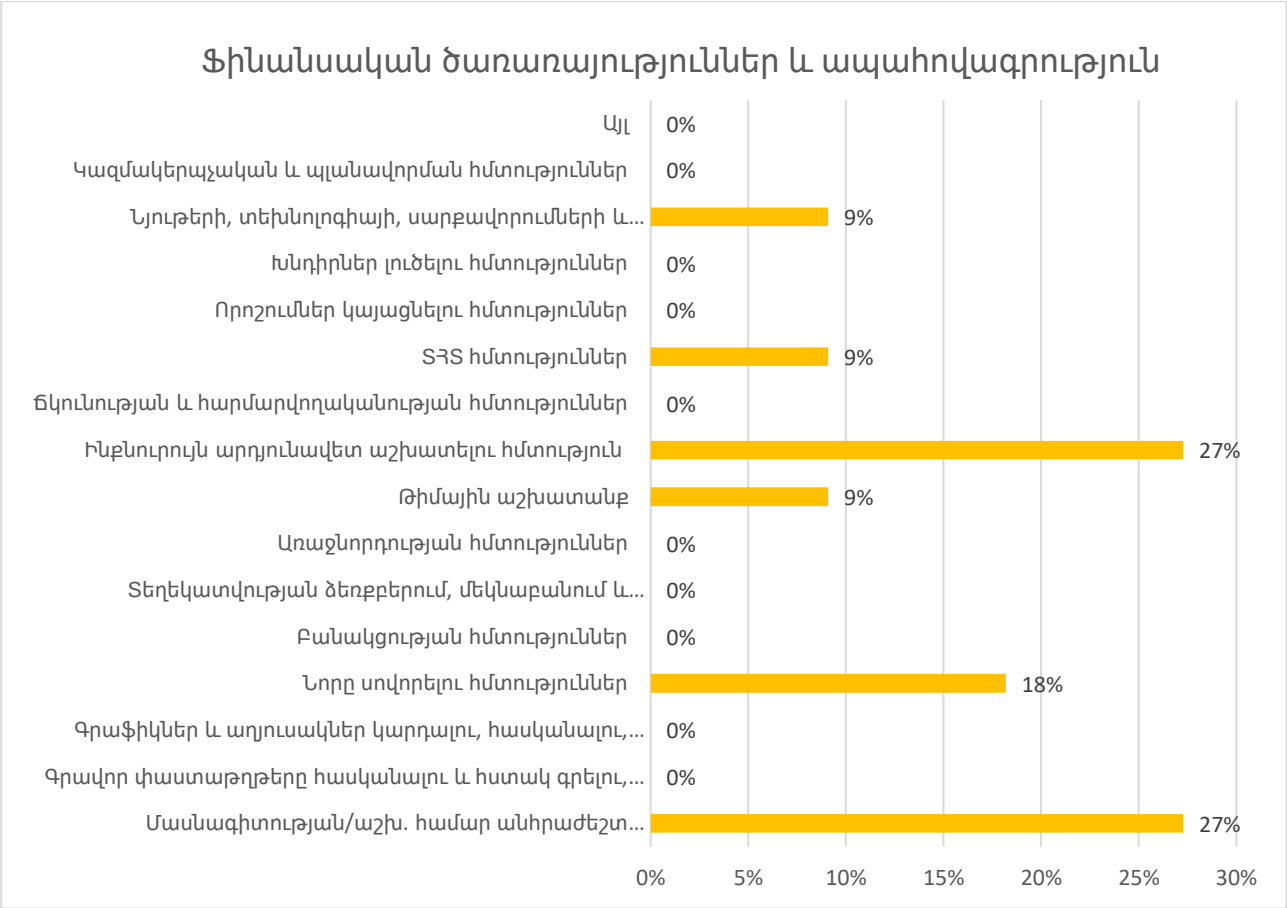


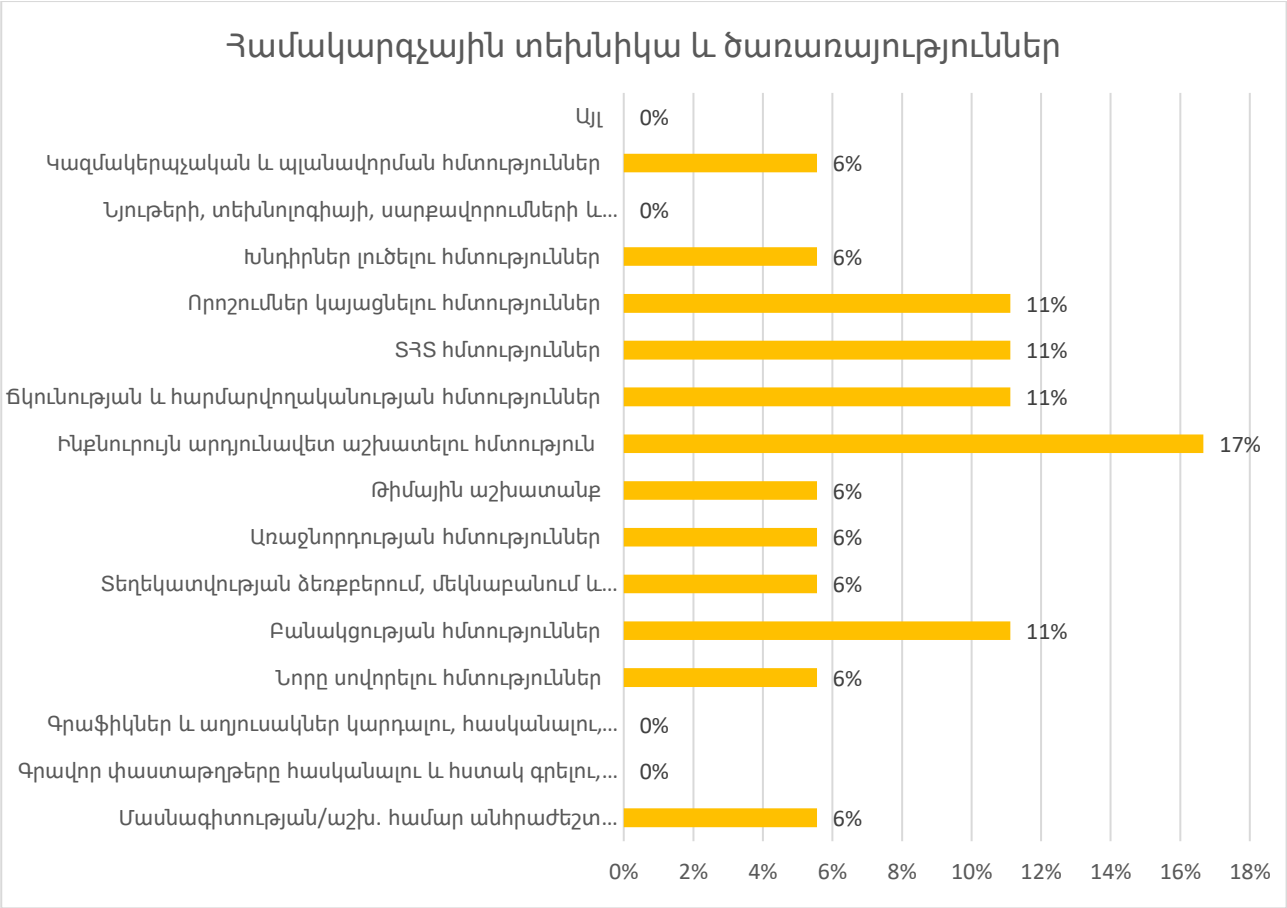

Տուրիզմ և հյուրընկալություն
Այլ 0%
Կազմակերպչական և պլանավորման հմտություններ 14%
Նյութերի, տեխնոլոգիայի, սարքավորումների և... 3%
Խնդիրներ լուծելու հմտություններ 0%
Որոշումներ կայացնելու հմտություններ 8%
ՏՀՏ հմտություններ 6%
Ճկունության և հարմարվողականության հմտություններ 8%
Ինքնուրույն արդյունավետ աշխատելու հմտություն 3%
Թիմային աշխատանք 11%
Առաջնորդության հմտություններ 3%
Տեղեկատվության ձեռքբերում, մեկնաբանում և... 3%
Բանակցության հմտություններ 11%
Նորը սովորելու հմտություններ 22%
Գրաֆիկներ և աղյուսակներ կարդալու, հասկանալու,... 0%
Գրավոր փաստաթղթերը հասկանալու և հստակ գրելու,... 6%
Մասնագիտության/աշխ. համար անհրաժեշտ... 3%
0% 5% 10% 15% 20% 25%

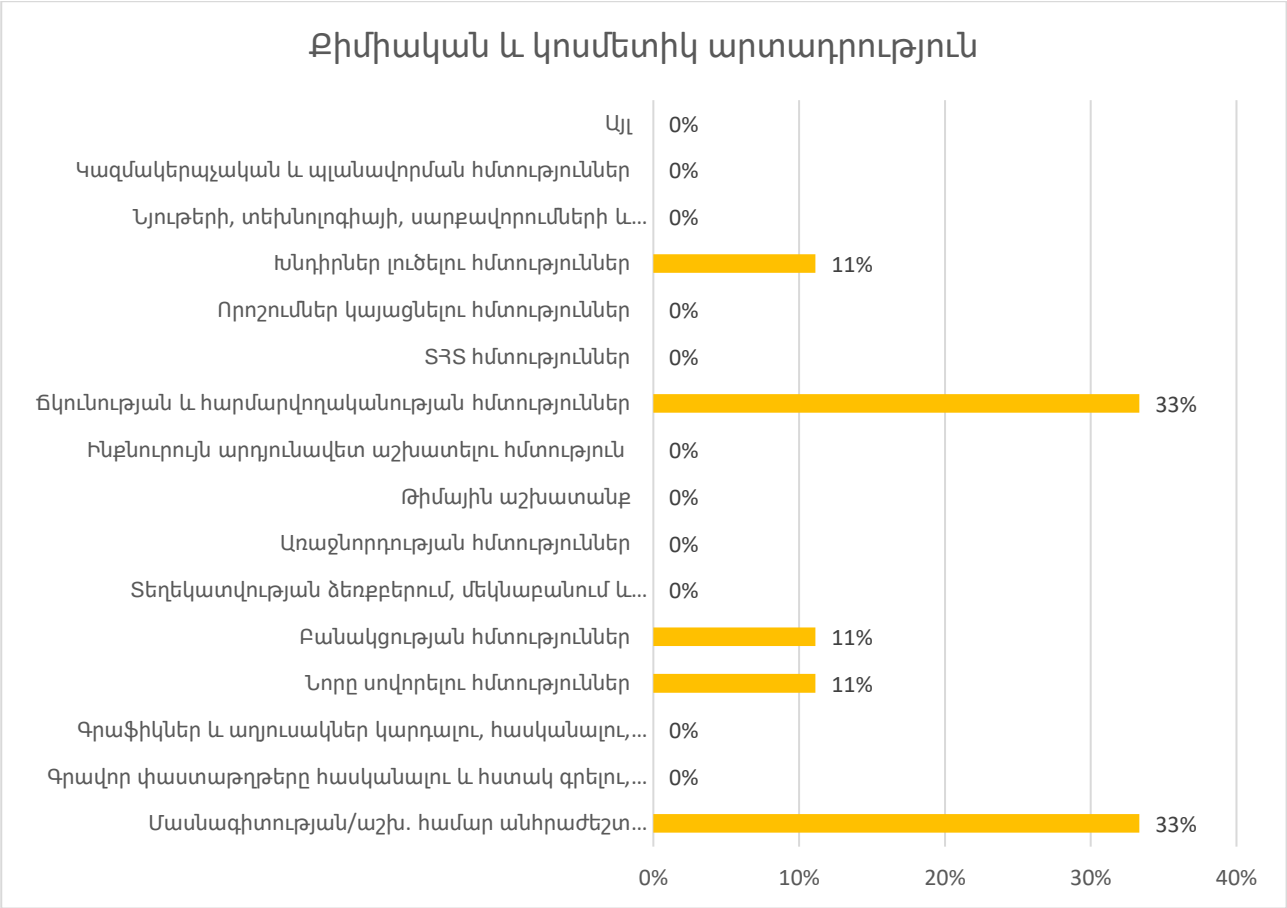

Տրանսպորտ և լոգիստիկա
Այլ 10%
Կազմակերպչական և պլանավորման հմտություններ 20%
Նյութերի, տեխնոլոգիայի, սարքավորումների և... 0%
Խնդիրներ լուծելու հմտություններ 0%
Որոշումներ կայացնելու հմտություններ 0%
ՏՀՏ հմտություններ 0%
Ճկունության և հարմարվողականության հմտություններ 10%
Ինքնուրույն արդյունավետ աշխատելու հմտություն 20%
Թիմային աշխատանք 0%
Առաջնորդության հմտություններ 0%
Տեղեկատվության ձեռքբերում, մեկնաբանում և... 0%
Բանակցության հմտություններ 20%
Նորը սովորելու հմտություններ 10%
Գրաֆիկներ և աղյուսակներ կարդալու, հասկանալու,... 0%
Գրավոր փաստաթղթերը հասկանալու և հստակ գրելու,... 0%
Մասնագիտության/աշխ. համար անհրաժեշտ... 10%
0% 5% 10% 15% 20% 25%

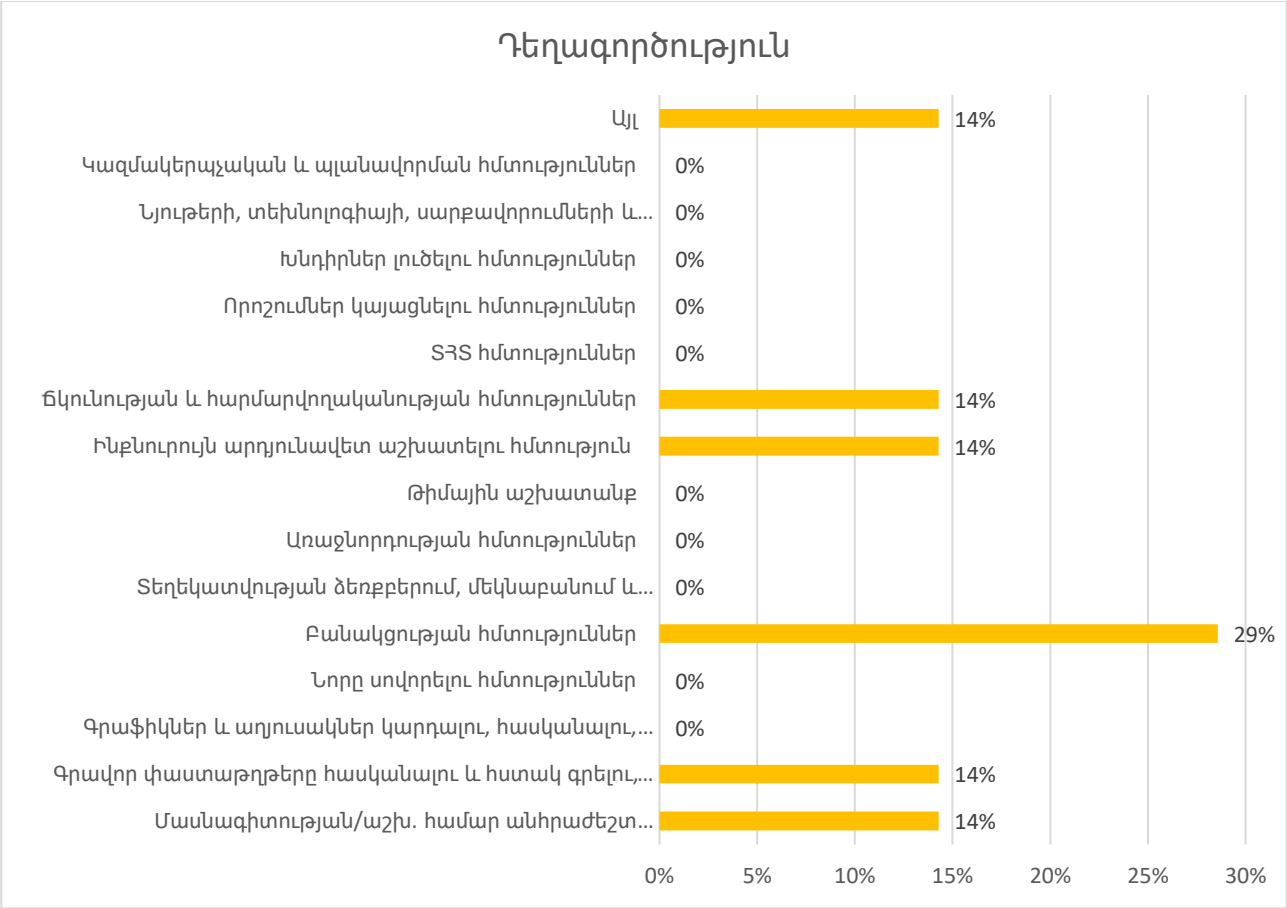

Էներգետիկա
Այլ 0%
Կազմակերպչական և պլանավորման հմտություններ 0%
Նյութերի, տեխնոլոգիայի, սարքավորումների և... 0%
Խնդիրներ լուծելու հմտություններ 0%
Որոշումներ կայացնելու հմտություններ 0%
ՏՀՏ հմտություններ 14%
Ճկունության և հարմարվողականության հմտություններ 14%
Ինքնուրույն արդյունավետ աշխատելու հմտություն 29%
Թիմային աշխատանք 0%
Առաջնորդության հմտություններ 0%
Տեղեկատվության ձեռքբերում, մեկնաբանում և... 0%
Բանակցության հմտություններ 0%
Նորը սովորելու հմտություններ 0%
Գրաֆիկներ և աղյուսակներ կարդալու, հասկանալու,... 0%
Գրավոր փաստաթղթերը հասկանալու և հստակ գրելու,... 0%
Մասնագիտության/աշխ. համար անհրաժեշտ... 43%
0% 10% 20% 30% 40% 50%

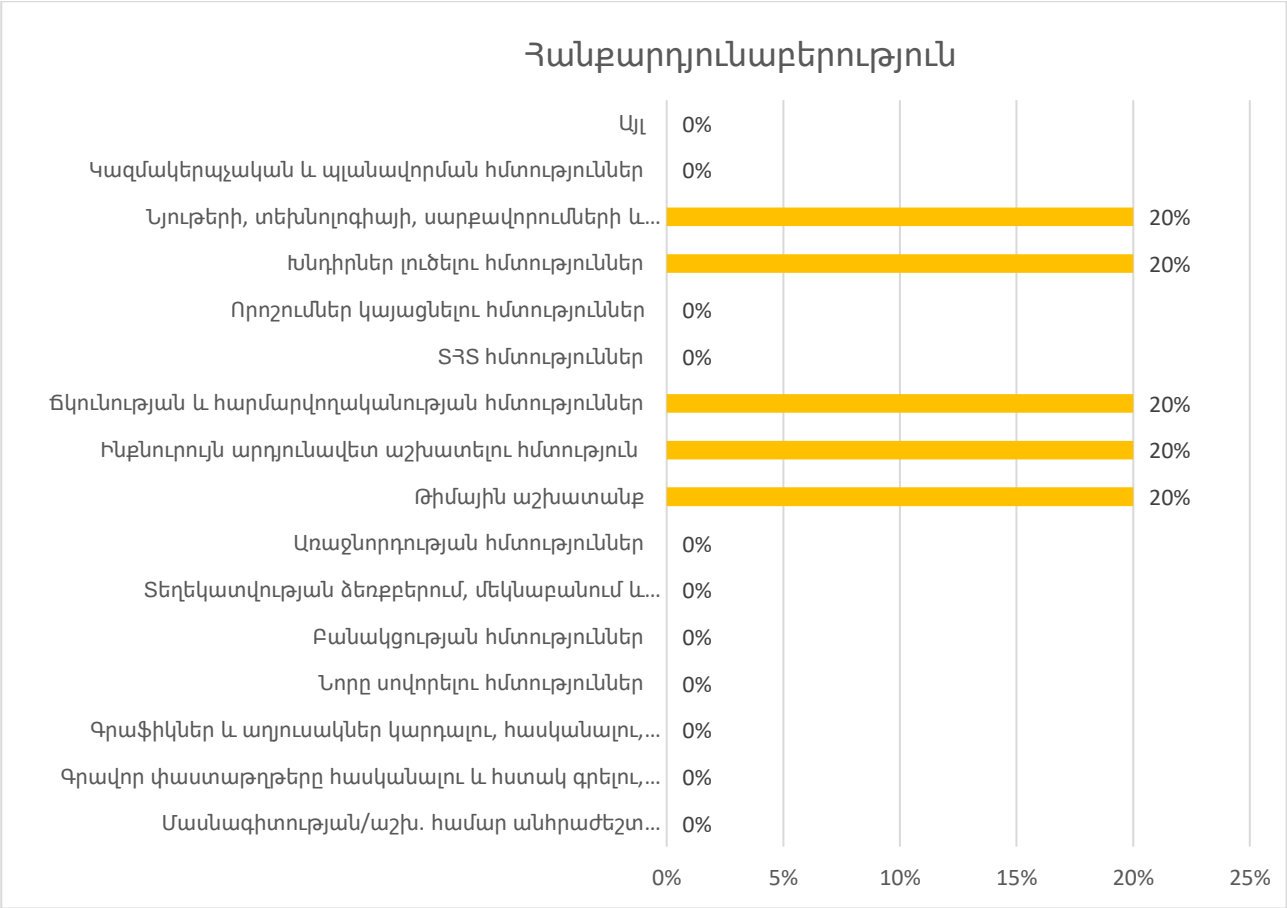

Առևտուր
Այլ 1%
Կազմակերպչական և պլանավորման հմտություններ 4%
Նյութերի, տեխնոլոգիայի, սարքավորումների և... 4%
Խնդիրներ լուծելու հմտություններ 1%
Որոշումներ կայացնելու հմտություններ 6%
ՏՀՏ հմտություններ 12%
Ճկունության և հարմարվողականության հմտություններ 16%
Ինքնուրույն արդյունավետ աշխատելու հմտություն 14%
Թիմային աշխատանք 15%
Առաջնորդության հմտություններ 5%
Տեղեկատվության ձեռքբերում, մեկնաբանում և... 1%
Բանակցության հմտություններ 4%
Նորը սովորելու հմտություններ 9%
Գրաֆիկներ և աղյուսակներ կարդալու, հասկանալու,... 0%
Գրավոր փաստաթղթերը հասկանալու և հստակ գրելու,... 1%
Մասնագիտության/աշխ. համար անհրաժեշտ... 7%
0% 2% 4% 6% 8% 10% 12% 14% 16% 18%

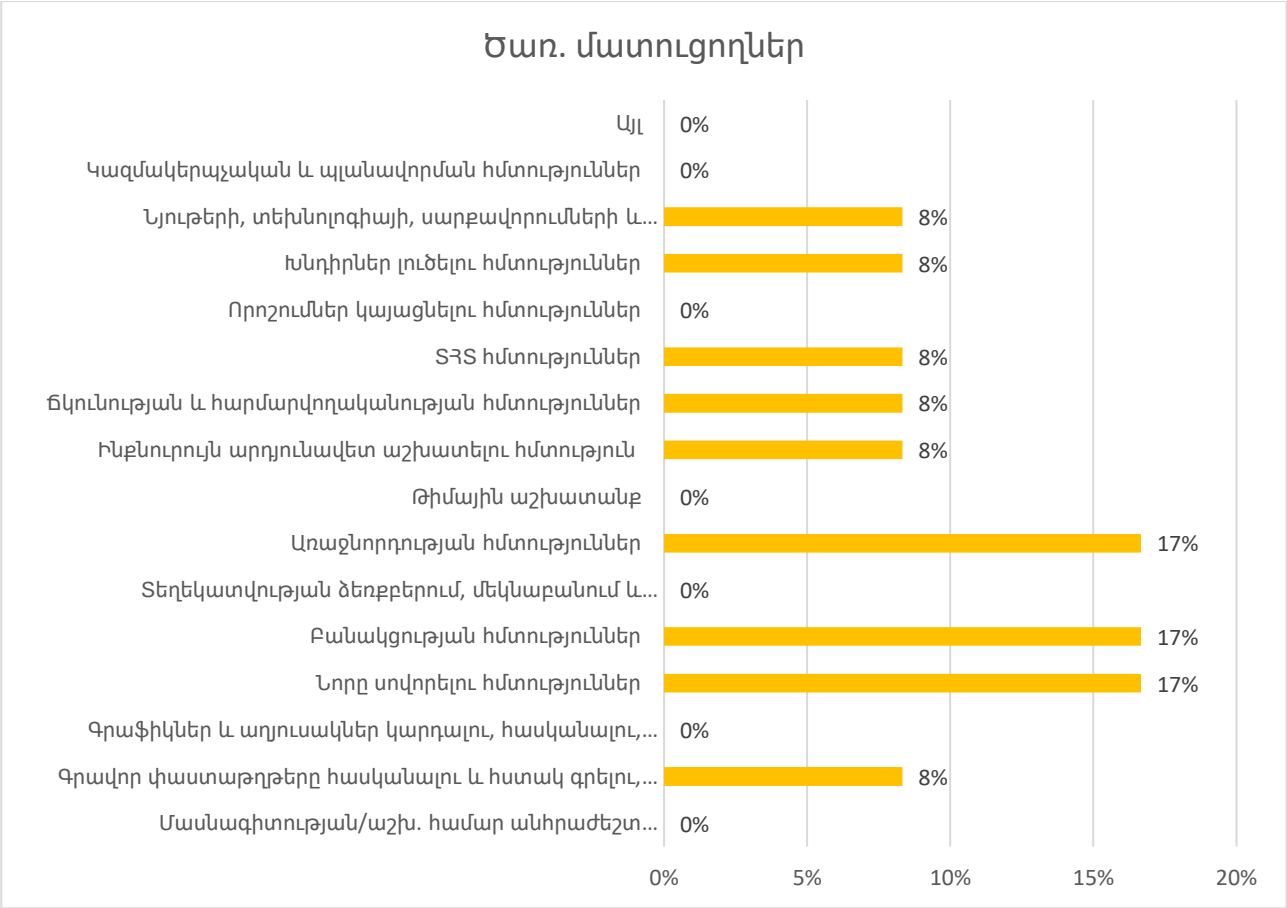

Ֆինանսական ծառառայություններ և ապահովագրություն
Այլ 0%
Կազմակերպչական և պլանավորման հմտություններ 0%
Նյութերի, տեխնոլոգիայի, սարքավորումների և... 9%
Խնդիրներ լուծելու հմտություններ 0%
Որոշումներ կայացնելու հմտություններ 0%
ՏՀՏ հմտություններ 9%
Ճկունության և հարմարվողականության հմտություններ 0%
Ինքնուրույն արդյունավետ աշխատելու հմտություն 27%
Թիմային աշխատանք 9%
Առաջնորդության հմտություններ 0%
Տեղեկատվության ձեռքբերում, մեկնաբանում և... 0%
Բանակցության հմտություններ 0%
Նորը սովորելու հմտություններ 18%
Գրաֆիկներ և աղյուսակներ կարդալու, հասկանալու,... 0%
Գրավոր փաստաթղթերը հասկանալու և հստակ գրելու,... 0%
Մասնագիտության/աշխ. համար անհրաժեշտ... 27%
0% 5% 10% 15% 20% 25% 30%

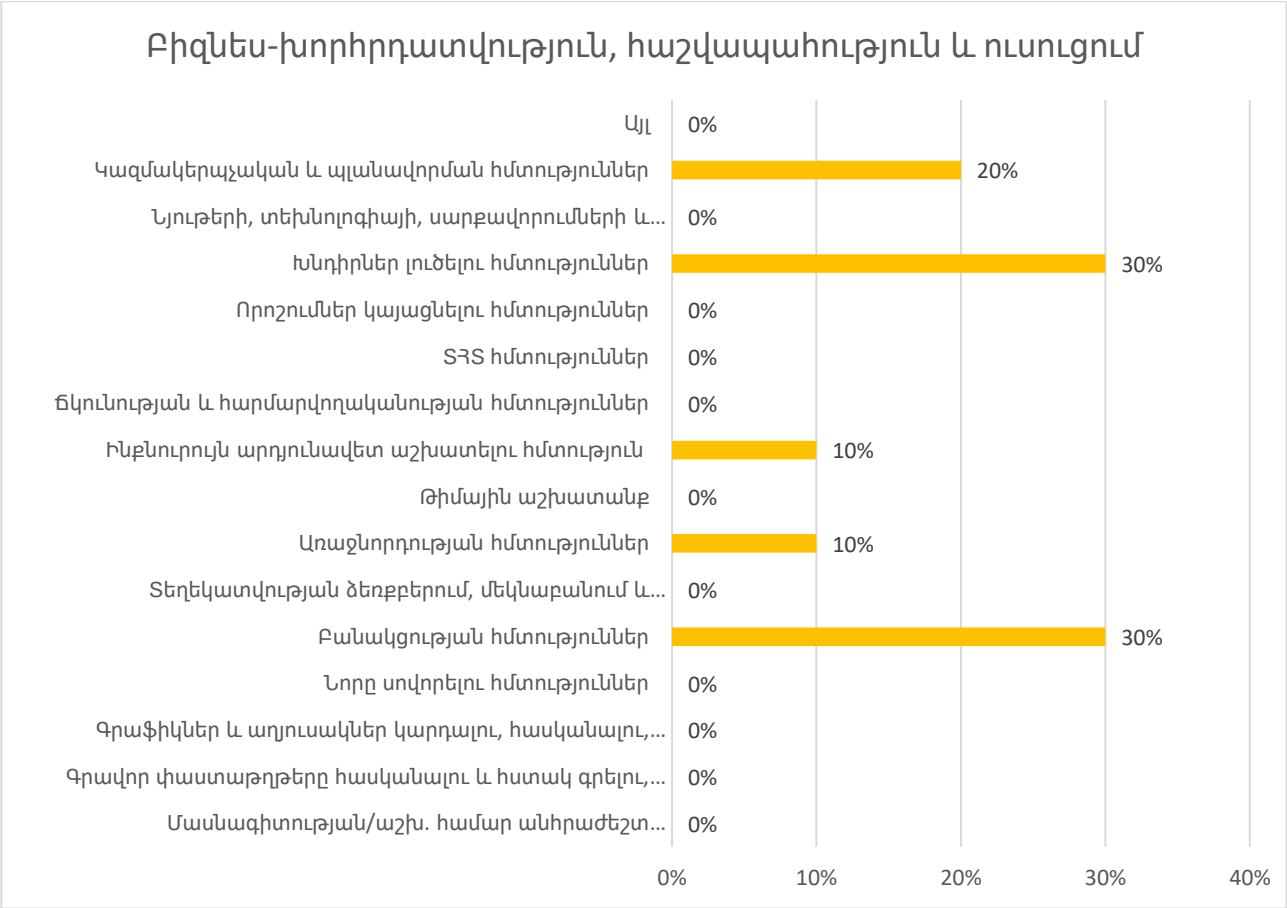

Համակարգչային տեխնիկա և ծառառայություններ
Այլ 0%
Կազմակերպչական և պլանավորման հմտություններ 6%
Նյութերի, տեխնոլոգիայի, սարքավորումների և... 0%
Խնդիրներ լուծելու հմտություններ 6%
Որոշումներ կայացնելու հմտություններ 11%
ՏՀՏ հմտություններ 11%
Ճկունության և հարմարվողականության հմտություններ 11%
Ինքնուրույն արդյունավետ աշխատելու հմտություն 17%
Թիմային աշխատանք 6%
Առաջնորդության հմտություններ 6%
Տեղեկատվության ձեռքբերում, մեկնաբանում և... 6%
Բանակցության հմտություններ 11%
Նորը սովորելու հմտություններ 6%
Գրաֆիկներ և աղյուսակներ կարդալու, հասկանալու,... 0%
Գրավոր փաստաթղթերը հասկանալու և հստակ գրելու,... 0%
Մասնագիտության/աշխ. համար անհրաժեշտ... 6%
0% 2% 4% 6% 8% 10% 12% 14% 16% 18%

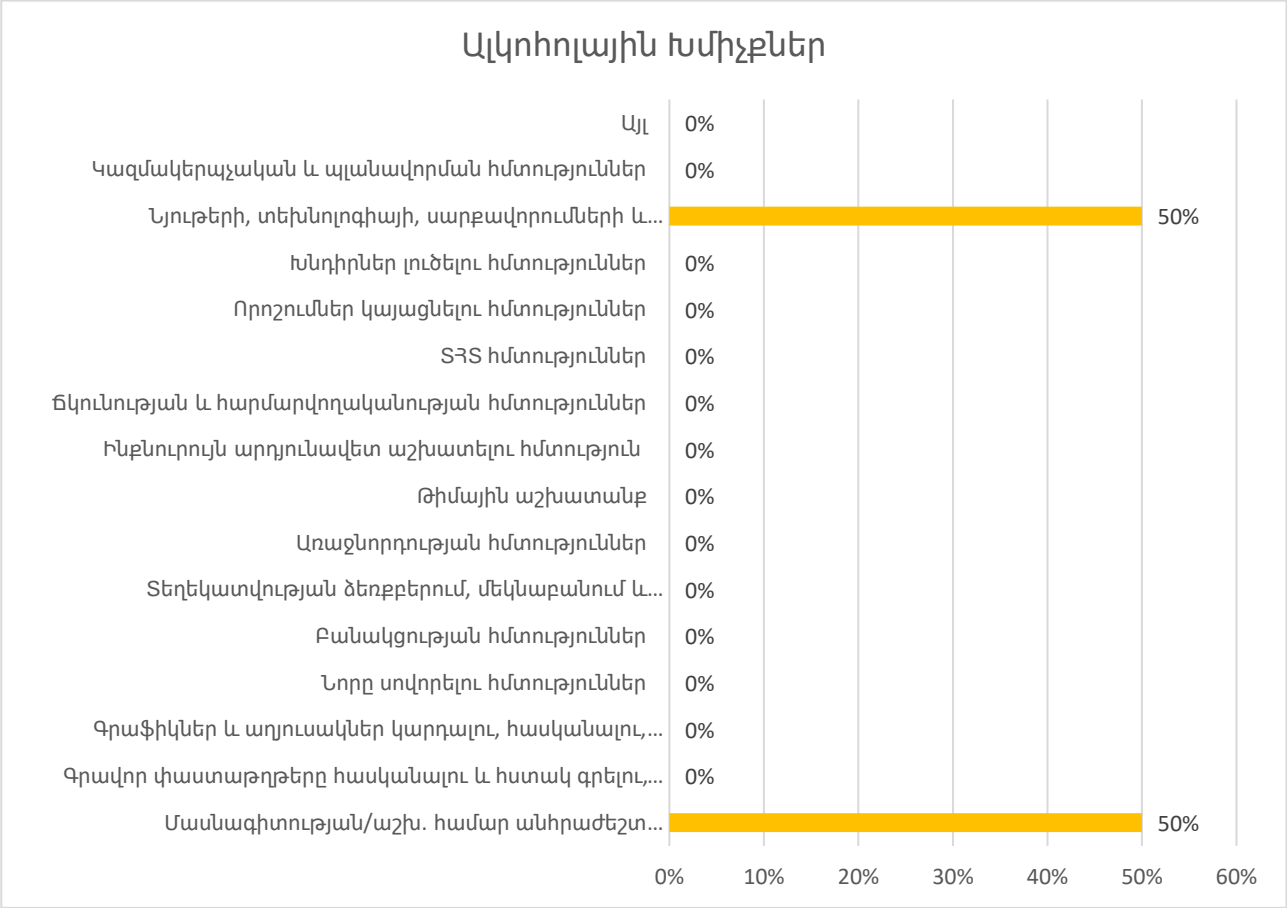

Քիմիական և կոսմետիկ արտադրություն
Այլ 0%
Կազմակերպչական և պլանավորման հմտություններ 0%
Նյութերի, տեխնոլոգիայի, սարքավորումների և... 0%
Խնդիրներ լուծելու հմտություններ 11%
Որոշումներ կայացնելու հմտություններ 0%
ՏՀՏ հմտություններ 0%
Ճկունության և հարմարվողականության հմտություններ 33%
Ինքնուրույն արդյունավետ աշխատելու հմտություն 0%
Թիմային աշխատանք 0%
Առաջնորդության հմտություններ 0%
Տեղեկատվության ձեռքբերում, մեկնաբանում և... 0%
Բանակցության հմտություններ 11%
Նորը սովորելու հմտություններ 11%
Գրաֆիկներ և աղյուսակներ կարդալու, հասկանալու,... 0%
Գրավոր փաստաթղթերը հասկանալու և հստակ գրելու,... 0%
Մասնագիտության/աշխ. համար անհրաժեշտ... 33%
0%
10%
20%
30%
40%

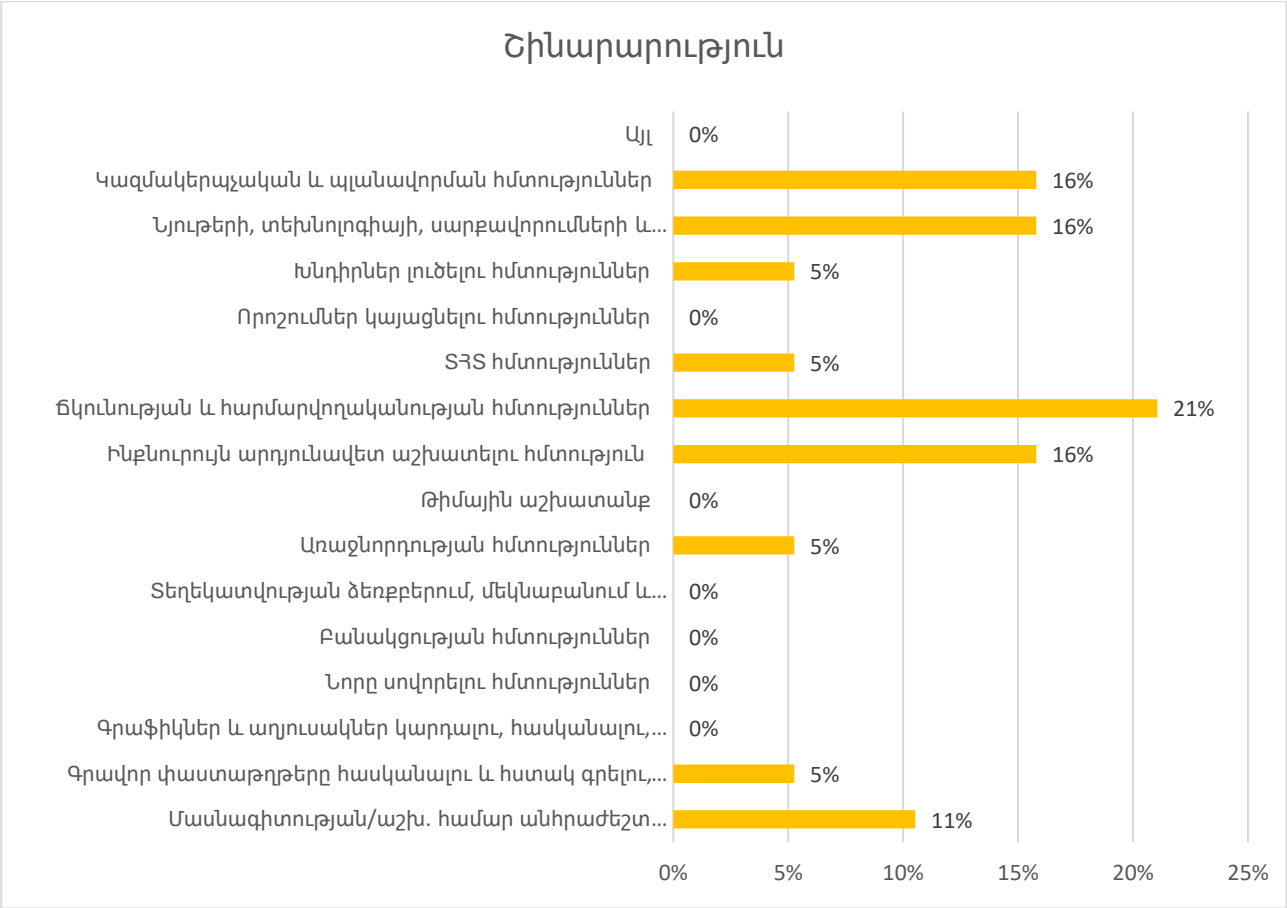

Դեղագործություն
Այլ 14%
Կազմակերպչական և պլանավորման հմտություններ 0%
Նյութերի, տեխնոլոգիայի, սարքավորումների և... 0%
Խնդիրներ լուծելու հմտություններ 0%
Որոշումներ կայացնելու հմտություններ 0%
ՏՀՏ հմտություններ 0%
Ճկունության և հարմարվողականության հմտություններ 14%
Ինքնուրույն արդյունավետ աշխատելու հմտություն 14%
Թիմային աշխատանք 0%
Առաջնորդության հմտություններ 0%
Տեղեկատվության ձեռքբերում, մեկնաբանում և... 0%
Բանակցության հմտություններ 29%
Նորը սովորելու հմտություններ 0%
Գրաֆիկներ և աղյուսակներ կարդալու, հասկանալու,... 0%
Գրավոր փաստաթղթերը հասկանալու և հստակ գրելու,... 14%
Մասնագիտության/աշխ. համար անհրաժեշտ... 14%
0%
5%
10%
15%
20%
25%
30%

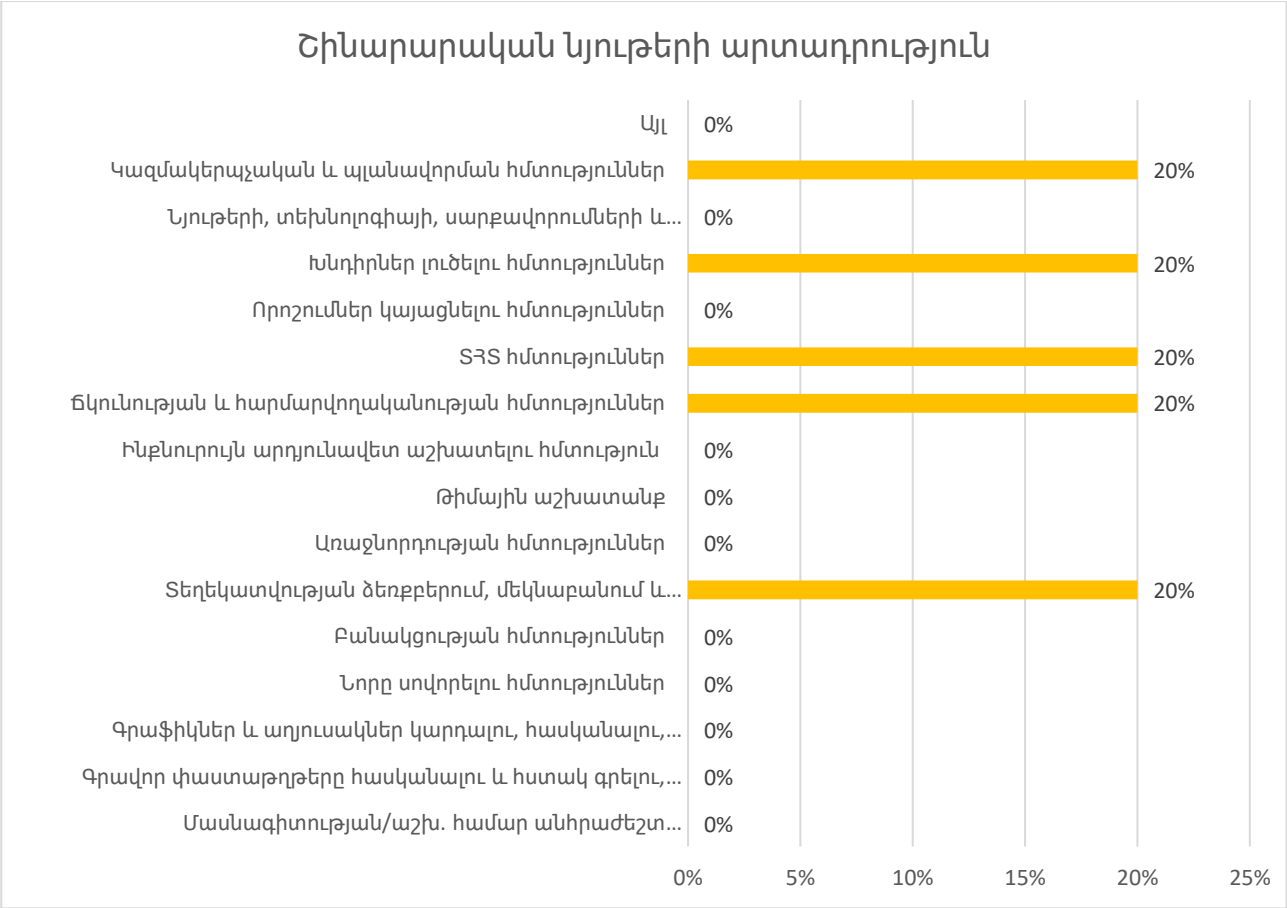

Հանքարդյունաբերություն
Այլ 0%
Կազմակերպչական և պլանավորման հմտություններ 0%
Նյութերի, տեխնոլոգիայի, սարքավորումների և... 20%
Խնդիրներ լուծելու հմտություններ 20%
Որոշումներ կայացնելու հմտություններ 0%
ՏՀՏ հմտություններ 0%
Ճկունության և հարմարվողականության հմտություններ 20%
Ինքնուրույն արդյունավետ աշխատելու հմտություն 20%
Թիմային աշխատանք 20%
Առաջնորդության հմտություններ 0%
Տեղեկատվության ձեռքբերում, մեկնաբանում և... 0%
Բանակցության հմտություններ 0%
Նորը սովորելու հմտություններ 0%
Գրաֆիկներ և աղյուսակներ կարդալու, հասկանալու,... 0%
Գրավոր փաստաթղթերը հասկանալու և հստակ գրելու,... 0%
Մասնագիտության/աշխ. համար անհրաժեշտ... 0%
0% 5% 10% 15% 20% 25%


Ծառ. մատուցողներ
Այլ 0%
Կազմակերպչական և պլանավորման հմտություններ 0%
Նյութերի, տեխնոլոգիայի, սարքավորումների և... 8%
Խնդիրներ լուծելու հմտություններ 8%
Որոշումներ կայացնելու հմտություններ 0%
ՏՀՏ հմտություններ 8%
Ճկունության և հարմարվողականության հմտություններ 8%
Ինքնուրույն արդյունավետ աշխատելու հմտություն 8%
Թիմային աշխատանք 0%
Առաջնորդության հմտություններ 17%
Տեղեկատվության ձեռքբերում, մեկնաբանում և... 0%
Բանակցության հմտություններ 17%
Նորը սովորելու հմտություններ 17%
Գրաֆիկներ և աղյուսակներ կարդալու, հասկանալու,... 0%
Գրավոր փաստաթղթերը հասկանալու և հստակ գրելու,... 8%
Մասնագիտության/աշխ. համար անհրաժեշտ... 0%
0% 5% 10% 15% 20%

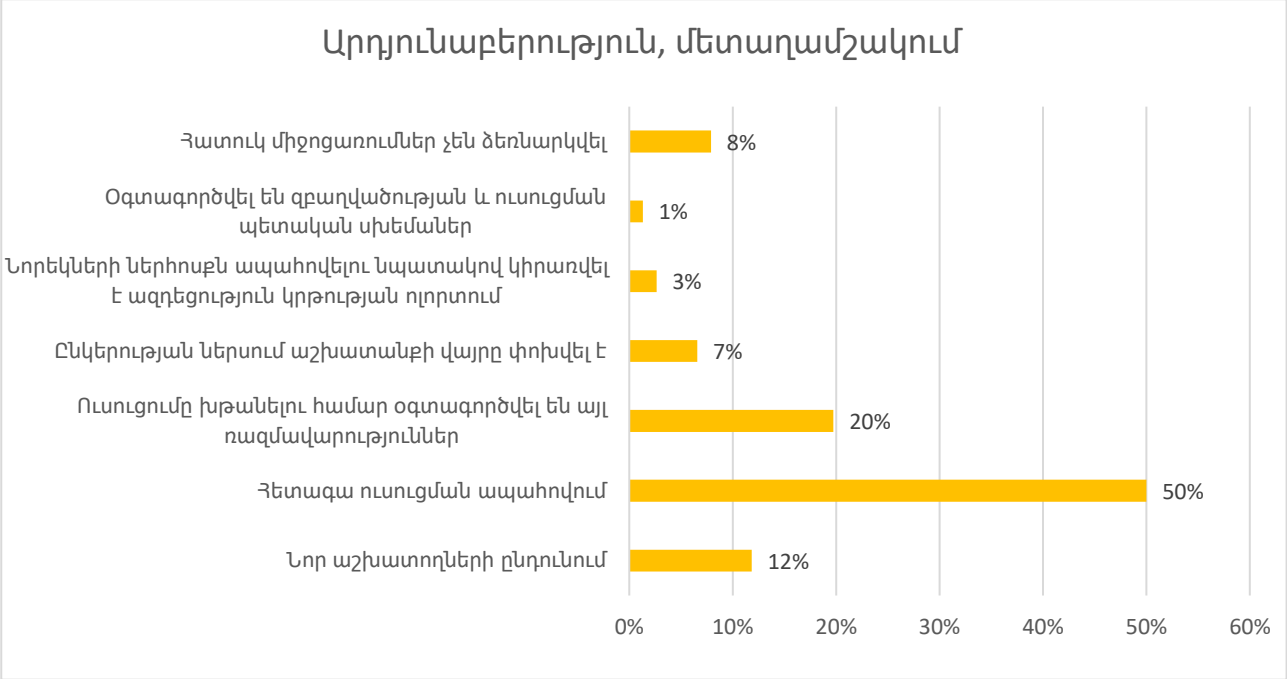

Բիզնես-խորհրդատվություն, հաշվապահություն և ուսուցում
Այլ 0%
Կազմակերպչական և պլանավորման հմտություններ 20%
Նյութերի, տեխնոլոգիայի, սարքավորումների և... 0%
Խնդիրներ լուծելու հմտություններ 30%
Որոշումներ կայացնելու հմտություններ 0%
ՏՀՏ հմտություններ 0%
Ճկունության և հարմարվողականության հմտություններ 0%
Ինքնուրույն արդյունավետ աշխատելու հմտություն 10%
Թիմային աշխատանք 0%
Առաջնորդության հմտություններ 10%
Տեղեկատվության ձեռքբերում, մեկնաբանում և... 0%
Բանակցության հմտություններ 30%
Նորը սովորելու հմտություններ 0%
Գրաֆիկներ և աղյուսակներ կարդալու, հասկանալու,... 0%
Գրավոր փաստաթղթերը հասկանալու և հստակ գրելու,... 0%
Մասնագիտության/աշխ. համար անհրաժեշտ... 0%
0% 10% 20% 30% 40%

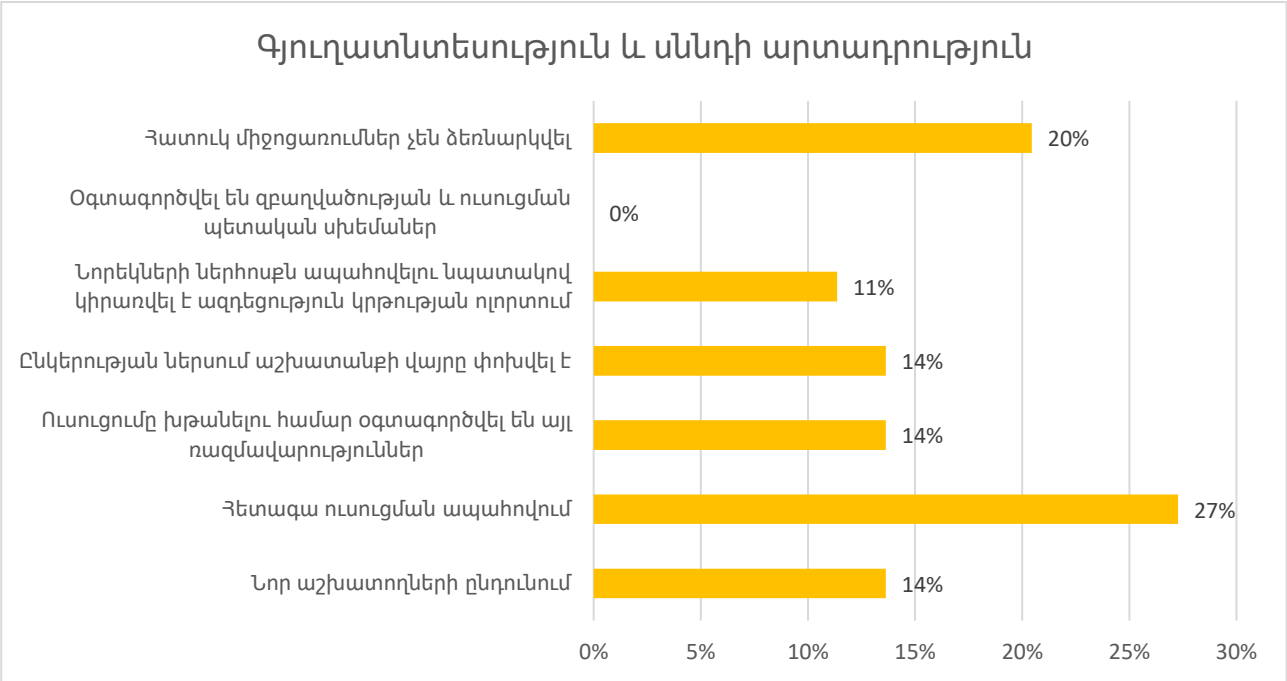

Ալկոհոլային Խմիչքներ
Այլ 0%
Կազմակերպչական և պլանավորման հմտություններ 0%
Նյութերի, տեխնոլոգիայի, սարքավորումների և... 50%
Խնդիրներ լուծելու հմտություններ 0%
Որոշումներ կայացնելու հմտություններ 0%
ՏՀՏ հմտություններ 0%
Ճկունության և հարմարվողականության հմտություններ 0%
Ինքնուրույն արդյունավետ աշխատելու հմտություն 0%
Թիմային աշխատանք 0%
Առաջնորդության հմտություններ 0%
Տեղեկատվության ձեռքբերում, մեկնաբանում և... 0%
Բանակցության հմտություններ 0%
Նորը սովորելու հմտություններ 0%
Գրաֆիկներ և աղյուսակներ կարդալու, հասկանալու,... 0%
Գրավոր փաստաթղթերը հասկանալու և հստակ գրելու,... 0%
Մասնագիտության/աշխ. համար անհրաժեշտ... 50%
0% 10% 20% 30% 40% 50% 60%

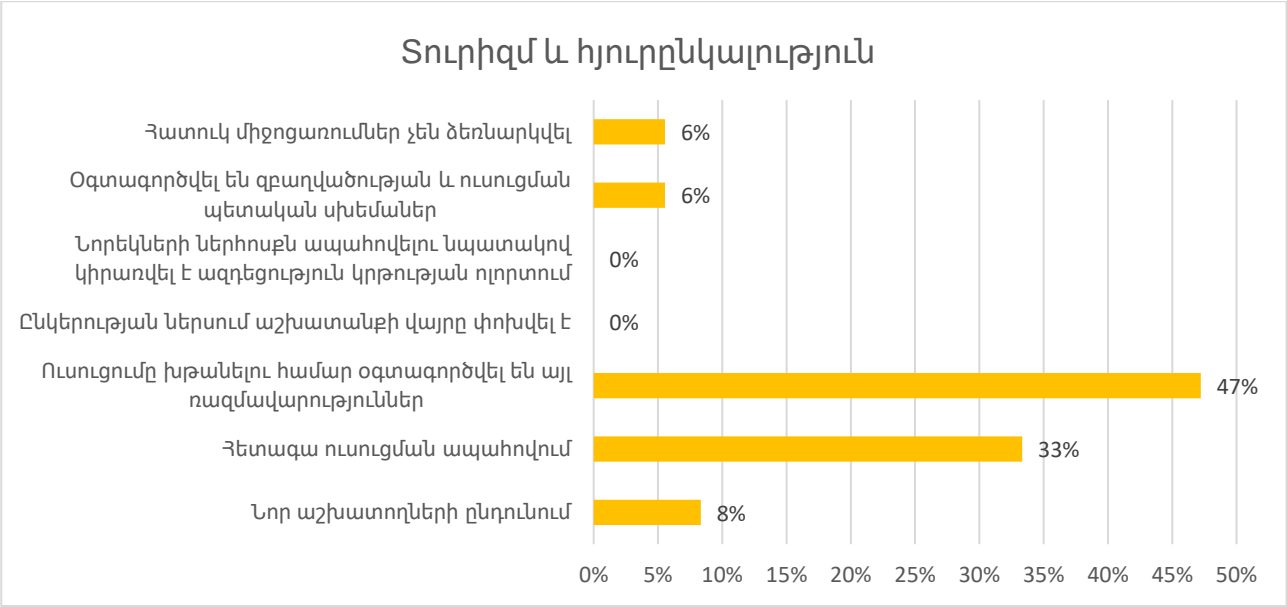

Շինարարություն
Այլ 0%
Կազմակերպչական և պլանավորման հմտություններ 16%
Նյութերի, տեխնոլոգիայի, սարքավորումների և... 16%
Խնդիրներ լուծելու հմտություններ 5%
Որոշումներ կայացնելու հմտություններ 0%
ՏՀՏ հմտություններ 5%
Ճկունության և հարմարվողականության հմտություններ 21%
Ինքնուրույն արդյունավետ աշխատելու հմտություն 16%
Թիմային աշխատանք 0%
Առաջնորդության հմտություններ 5%
Տեղեկատվության ձեռքբերում, մեկնաբանում և... 0%
Բանակցության հմտություններ 0%
Նորը սովորելու հմտություններ 0%
Գրաֆիկներ և աղյուսակներ կարդալու, հասկանալու,... 0%
Գրավոր փաստաթղթերը հասկանալու և հստակ գրելու,... 5%
Մասնագիտության/աշխ. համար անհրաժեշտ... 11%
0% 5% 10% 15% 20% 25%

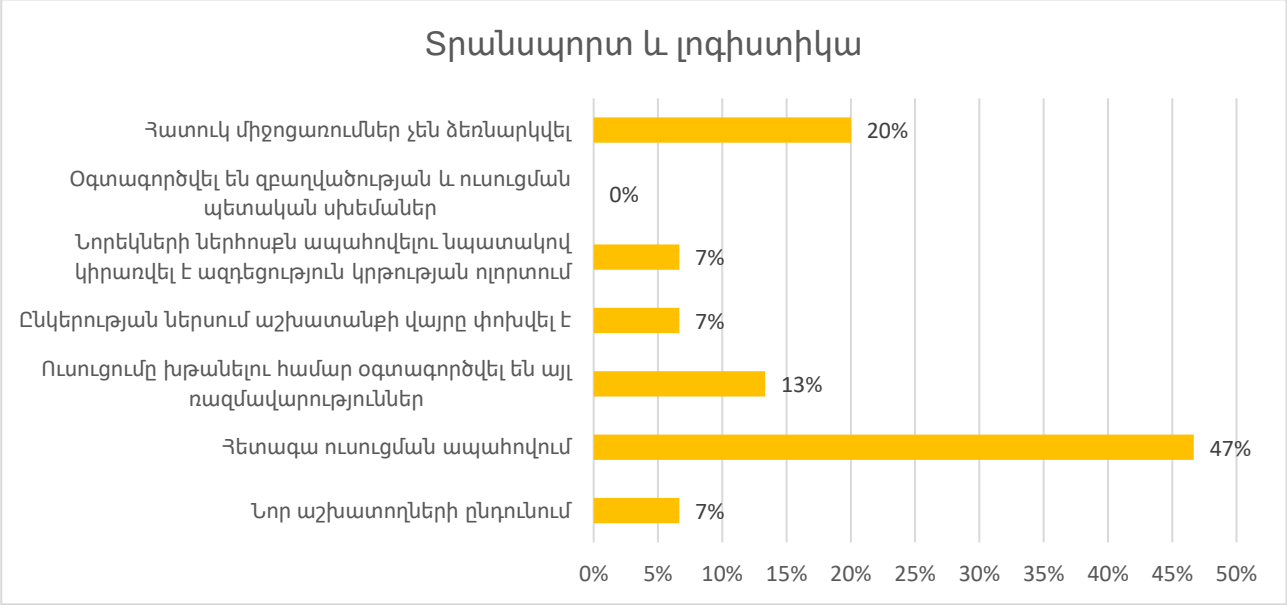

Շինարարական նյութերի արտադրություն
Այլ 0%
Կազմակերպչական և պլանավորման հմտություններ 20%
Նյութերի, տեխնոլոգիայի, սարքավորումների և... 0%
Խնդիրներ լուծելու հմտություններ 20%
Որոշումներ կայացնելու հմտություններ 0%
ՏՀՏ հմտություններ 20%
Ճկունության և հարմարվողականության հմտություններ 20%
Ինքնուրույն արդյունավետ աշխատելու հմտություն 0%
Թիմային աշխատանք 0%
Առաջնորդության հմտություններ 0%
Տեղեկատվության ձեռքբերում, մեկնաբանում և... 20%
Բանակցության հմտություններ 0%
Նորը սովորելու հմտություններ 0%
Գրաֆիկներ և աղյուսակներ կարդալու, հասկանալու,... 0%
Գրավոր փաստաթղթերը հասկանալու և հստակ գրելու,... 0%
Մասնագիտության/աշխ. համար անհրաժեշտ... 0%
0% 5% 10% 15% 20% 25%

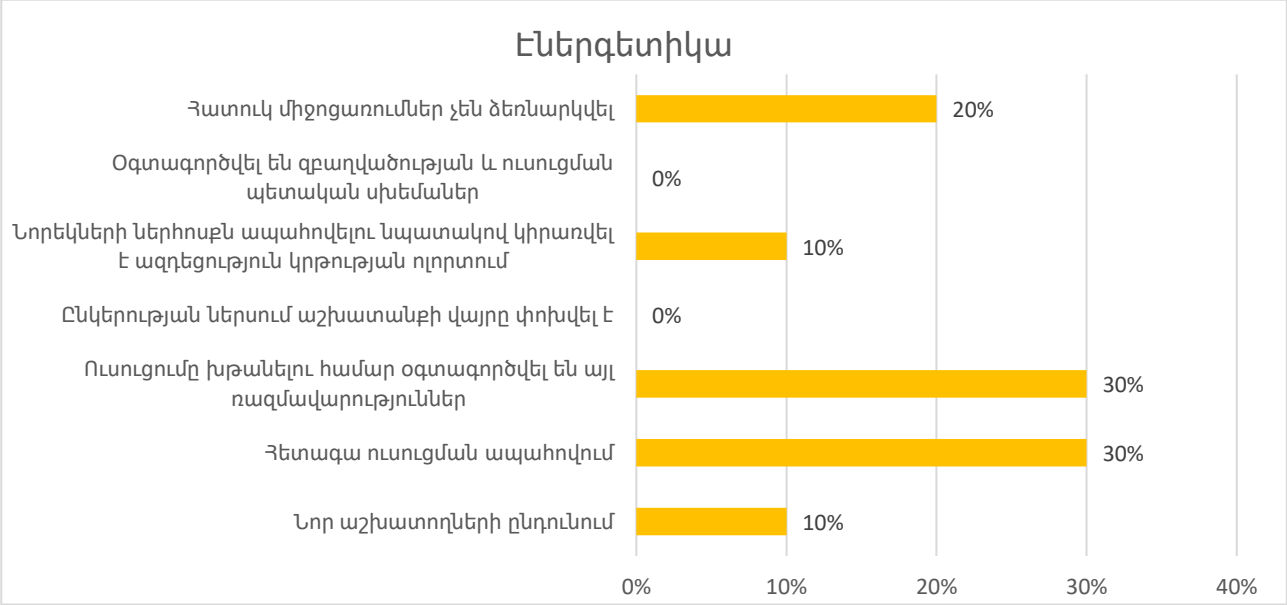
Ընկերությունների կողմից հմտությունների պակասի հաղթահարմանն ուղղված գործողություններն՝ ըստ ոլորտների:

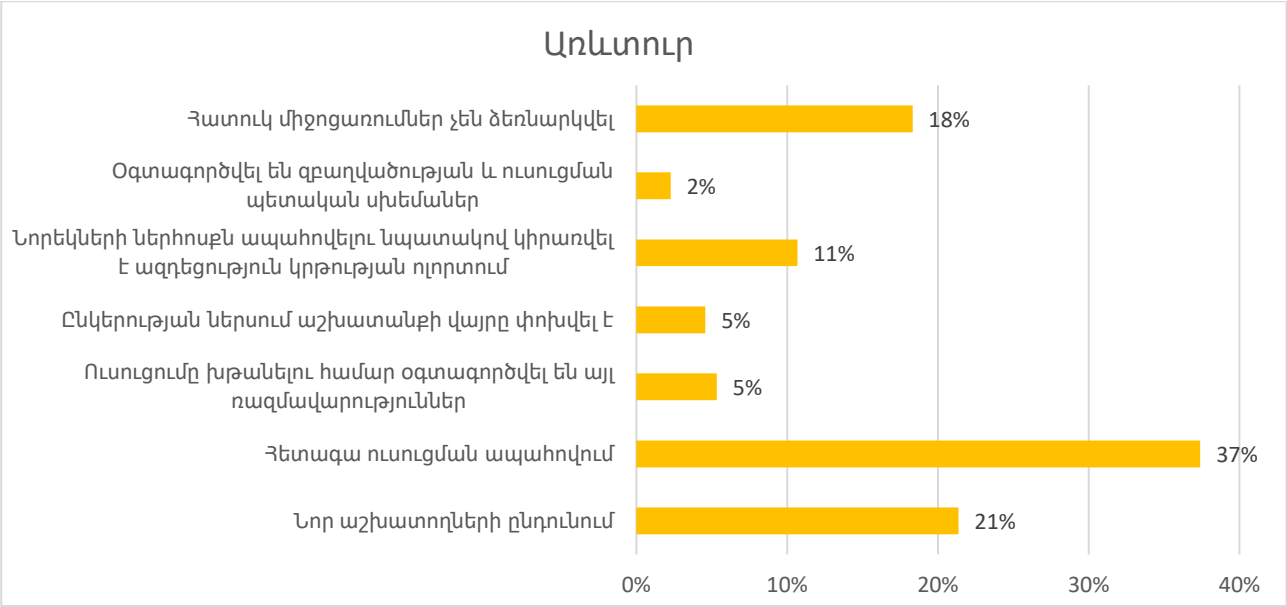


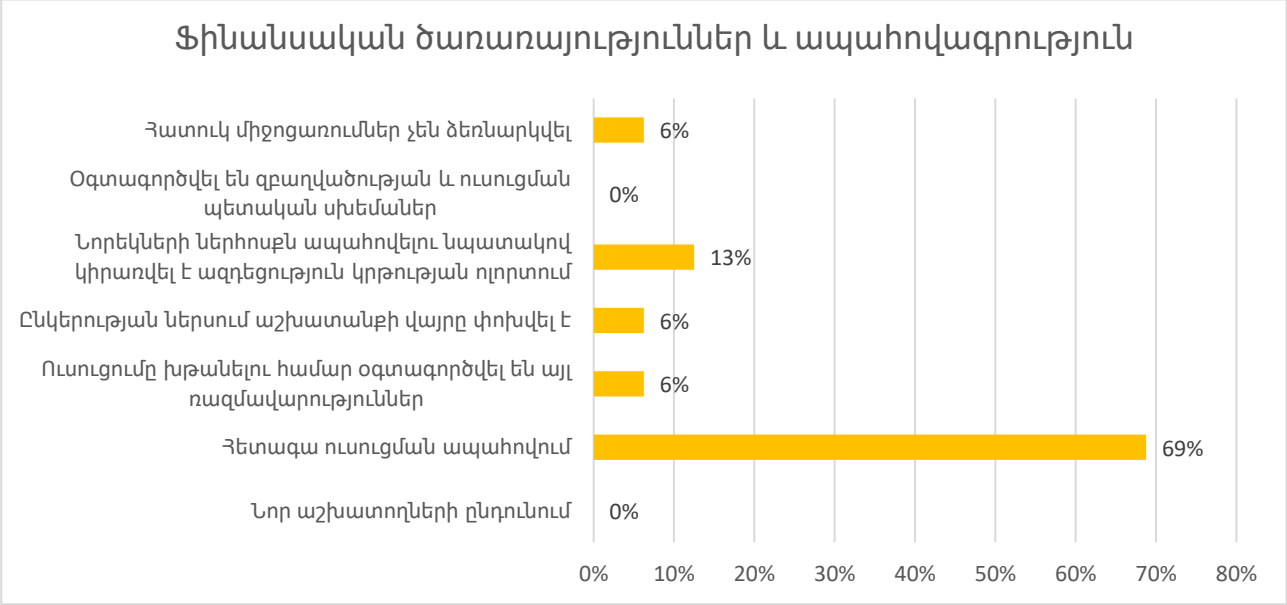


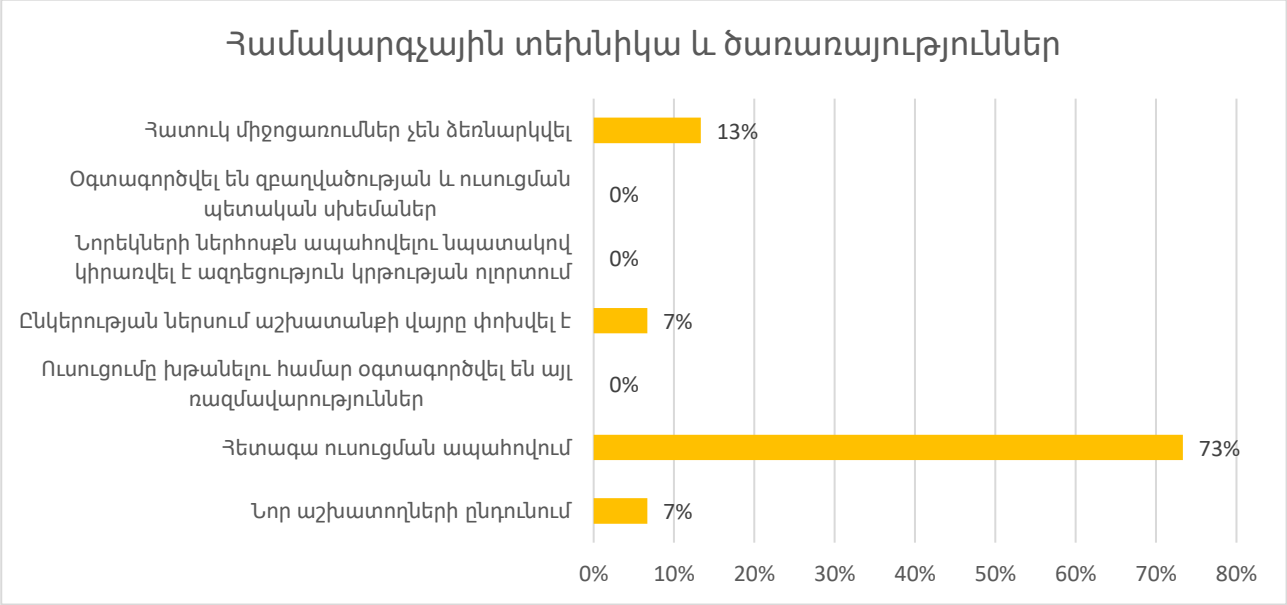

Տուրիզմ և հյուրընկալություն
Հատուկ միջոցառումներ չեն ձեռնարկվել
6%
Օգտագործվել են զբաղվածության և ուսուցման պետական սխեմաներ
6%
Նորեկների ներհոսքն ապահովելու նպատակով կիրառվել է ազդեցություն կրթության ոլորտում
0%
Ընկերության ներսում աշխատանքի վայրը փոխվել է
0%
Ուսուցումը խթանելու համար օգտագործվել են այլ ռազմավարություններ
47%
Հետագա ուսուցման ապահովում
33%
Նոր աշխատողների ընդունում
8%
0% 5% 10% 15% 20% 25% 30% 35% 40% 45% 50%

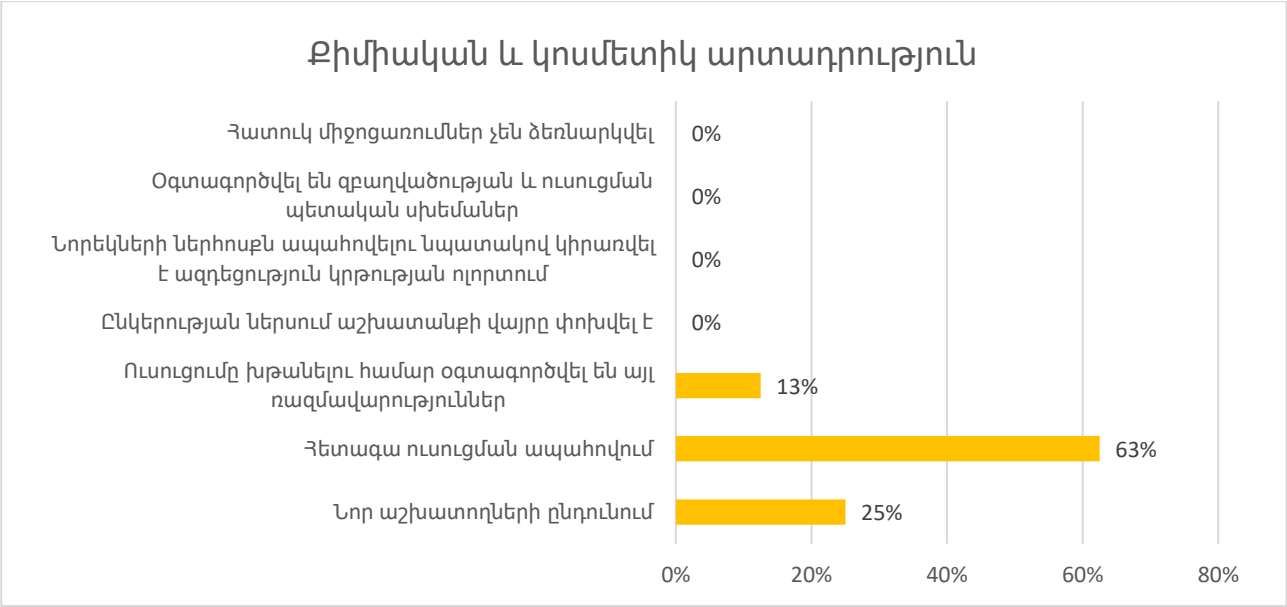

Տրանսպորտ և լոգիստիկա
Հատուկ միջոցառումներ չեն ձեռնարկվել
20%
Օգտագործվել են զբաղվածության և ուսուցման պետական սխեմաներ
0%
Նորեկների ներհոսքն ապահովելու նպատակով կիրառվել է ազդեցություն կրթության ոլորտում
7%
Ընկերության ներսում աշխատանքի վայրը փոխվել է
7%
Ուսուցումը խթանելու համար օգտագործվել են այլ ռազմավարություններ
13%
Հետագա ուսուցման ապահովում
47%
Նոր աշխատողների ընդունում
7%
0% 5% 10% 15% 20% 25% 30% 35% 40% 45% 50%

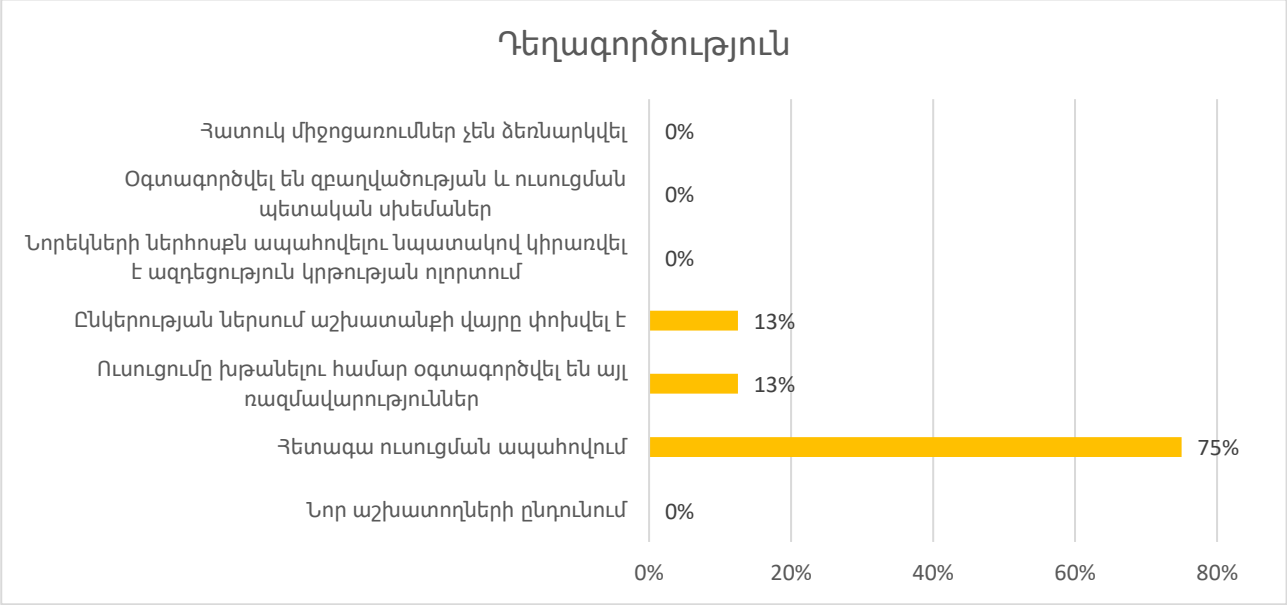

Էներգետիկա
Հատուկ միջոցառումներ չեն ձեռնարկվել
20%
Օգտագործվել են զբաղվածության և ուսուցման պետական սխեմաներ
0%
Նորեկների ներհոսքն ապահովելու նպատակով կիրառվել է ազդեցություն կրթության ոլորտում
10%
Ընկերության ներսում աշխատանքի վայրը փոխվել է
0%
Ուսուցումը խթանելու համար օգտագործվել են այլ ռազմավարություններ
30%
Հետագա ուսուցման ապահովում
30%
Նոր աշխատողների ընդունում
10%
0% 10% 20% 30% 40%

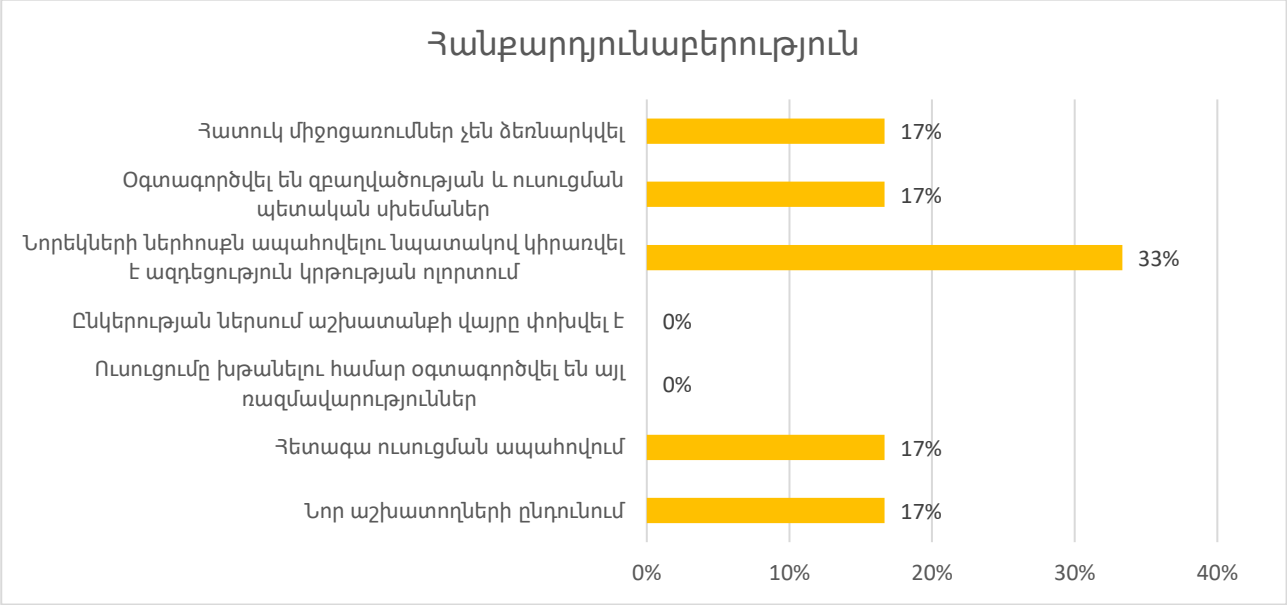

Առևտուր
Հատուկ միջոցառումներ չեն ձեռնարկվել
18%
Օգտագործվել են զբաղվածության և ուսուցման պետական սխեմաներ
2%
Նորեկների ներհոսքն ապահովելու նպատակով կիրառվել է ազդեցություն կրթության ոլորտում
11%
Ընկերության ներսում աշխատանքի վայրը փոխվել է
5%
Ուսուցումը խթանելու համար օգտագործվել են այլ ռազմավարություններ
5%
Հետագա ուսուցման ապահովում
37%
Նոր աշխատողների ընդունում
21%
0%
10%
20%
30%
40%

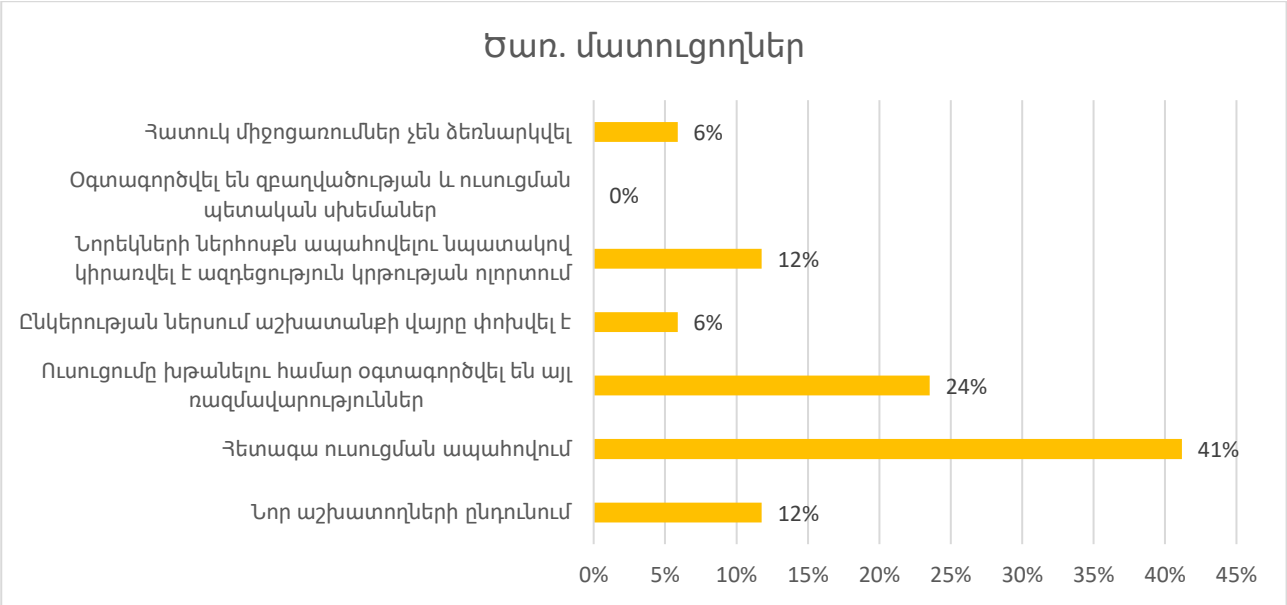

Ֆինանսական ծառառայություններ և ապահովագրություն
Հատուկ միջոցառումներ չեն ձեռնարկվել
6%
Օգտագործվել են զբաղվածության և ուսուցման պետական սխեմաներ
0%
Նորեկների ներհոսքն ապահովելու նպատակով կիրառվել է ազդեցություն կրթության ոլորտում
13%
Ընկերության ներսում աշխատանքի վայրը փոխվել է
6%
Ուսուցումը խթանելու համար օգտագործվել են այլ ռազմավարություններ
6%
Հետագա ուսուցման ապահովում
69%
Նոր աշխատողների ընդունում
0%
0%
10%
20%
30%
40%
50%
60%
70%
80%

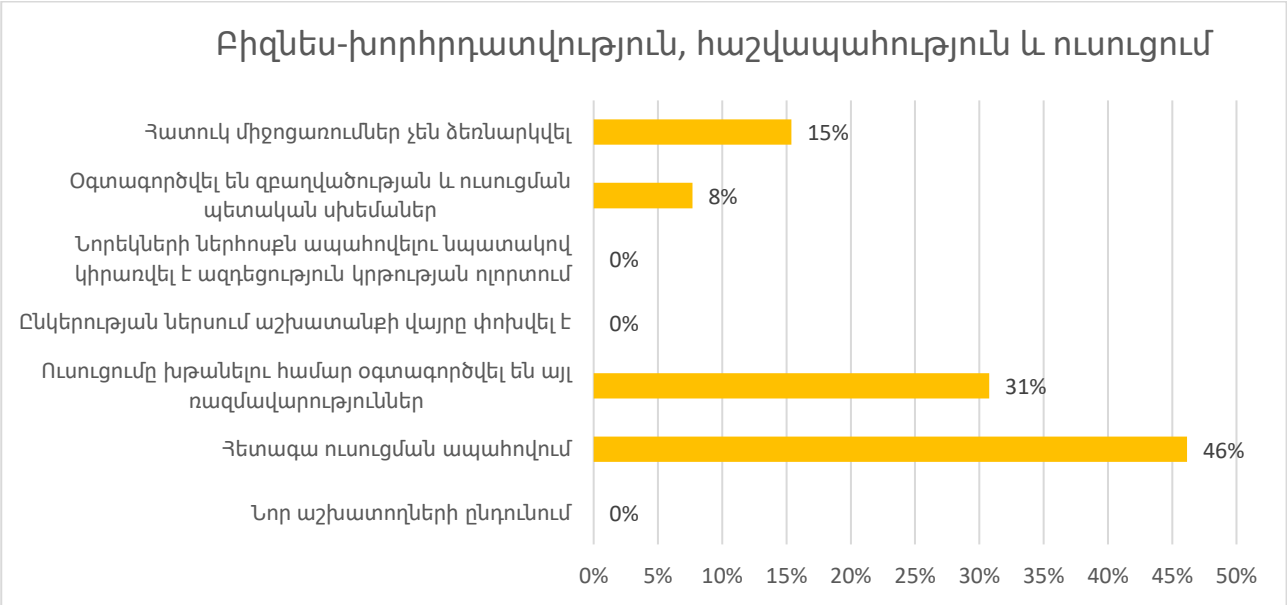

Համակարգչային տեխնիկա և ծառառայություններ
Հատուկ միջոցառումներ չեն ձեռնարկվել
13%
Օգտագործվել են զբաղվածության և ուսուցման պետական սխեմաներ
0%
Նորեկների ներհոսքն ապահովելու նպատակով կիրառվել է ազդեցություն կրթության ոլորտում
0%
Ընկերության ներսում աշխատանքի վայրը փոխվել է
7%
Ուսուցումը խթանելու համար օգտագործվել են այլ ռազմավարություններ
0%
Հետագա ուսուցման ապահովում
73%
Նոր աշխատողների ընդունում
7%
0%
10%
20%
30%
40%
50%
60%
70%
80%

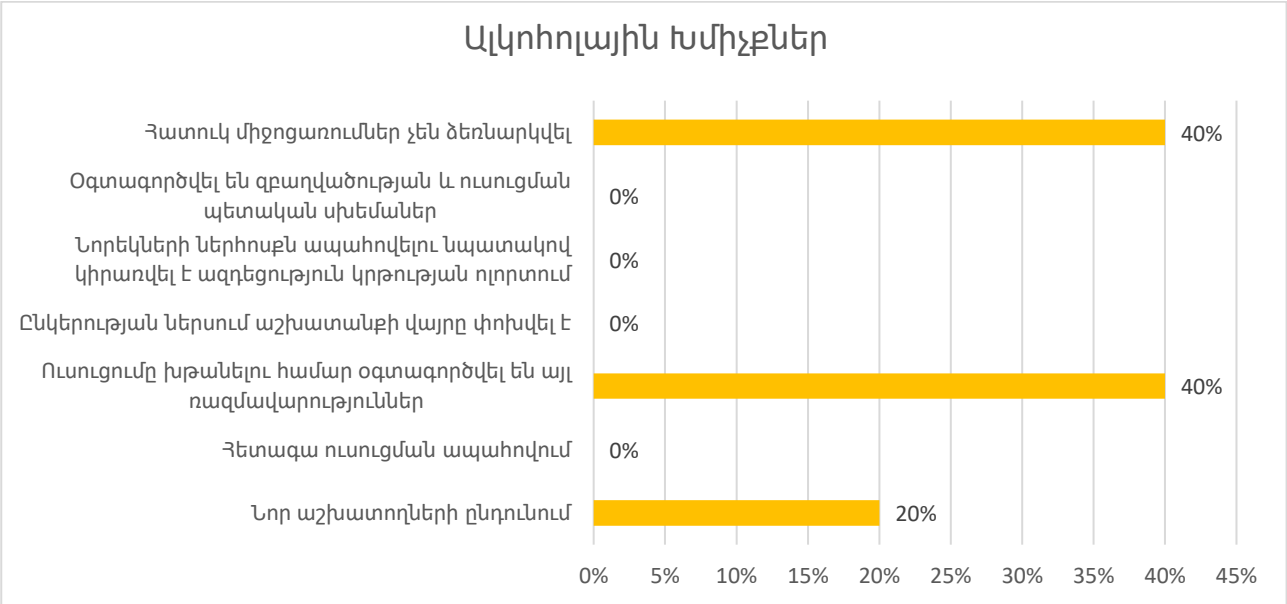

Քիմիական և կոսմետիկ արտադրություն
Հատուկ միջոցառումներ չեն ձեռնարկվել
0%
Օգտագործվել են զբաղվածության և ուսուցման պետական սխեմաներ
0%
Նորեկների ներհոսքն ապահովելու նպատակով կիրառվել է ազդեցություն կրթության ոլորտում
0%
Ընկերության ներսում աշխատանքի վայրը փոխվել է
0%
Ուսուցումը խթանելու համար օգտագործվել են այլ ռազմավարություններ
13%
Հետագա ուսուցման ապահովում
63%
Նոր աշխատողների ընդունում
25%
0%
20%
40%
60%
80%

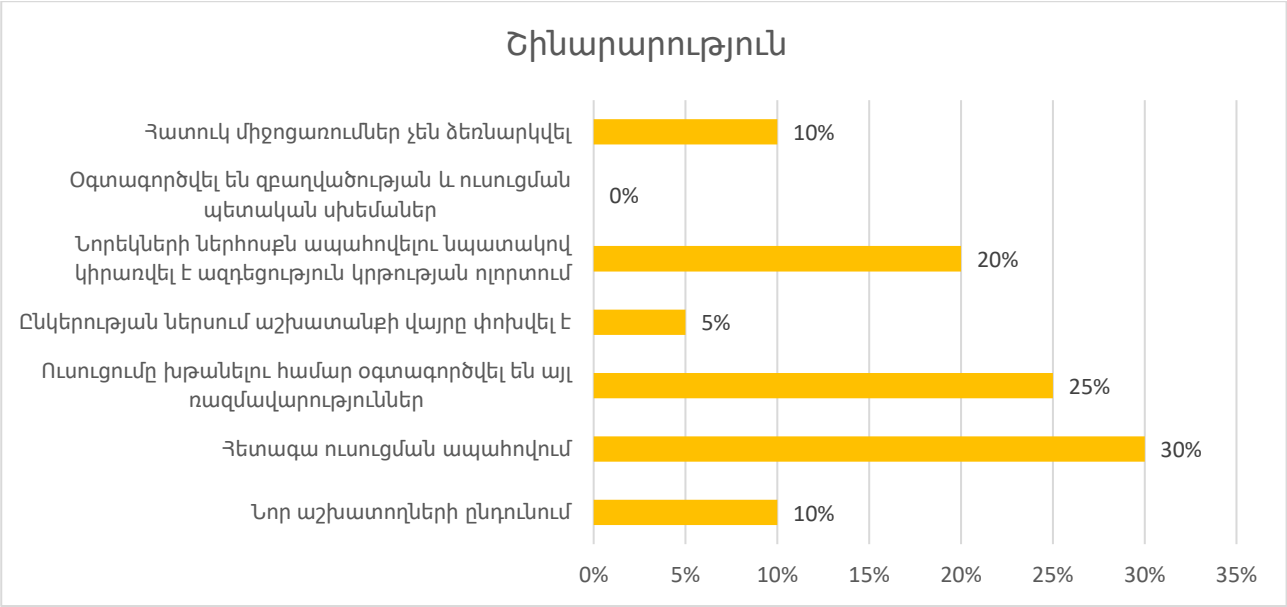

Դեղագործություն
Հատուկ միջոցառումներ չեն ձեռնարկվել
0%
Օգտագործվել են զբաղվածության և ուսուցման պետական սխեմաներ
0%
Նորեկների ներհոսքն ապահովելու նպատակով կիրառվել է ազդեցություն կրթության ոլորտում
0%
Ընկերության ներսում աշխատանքի վայրը փոխվել է
13%
Ուսուցումը խթանելու համար օգտագործվել են այլ ռազմավարություններ
13%
Հետագա ուսուցման ապահովում
75%
Նոր աշխատողների ընդունում
0%
0%
20%
40%
60%
80%

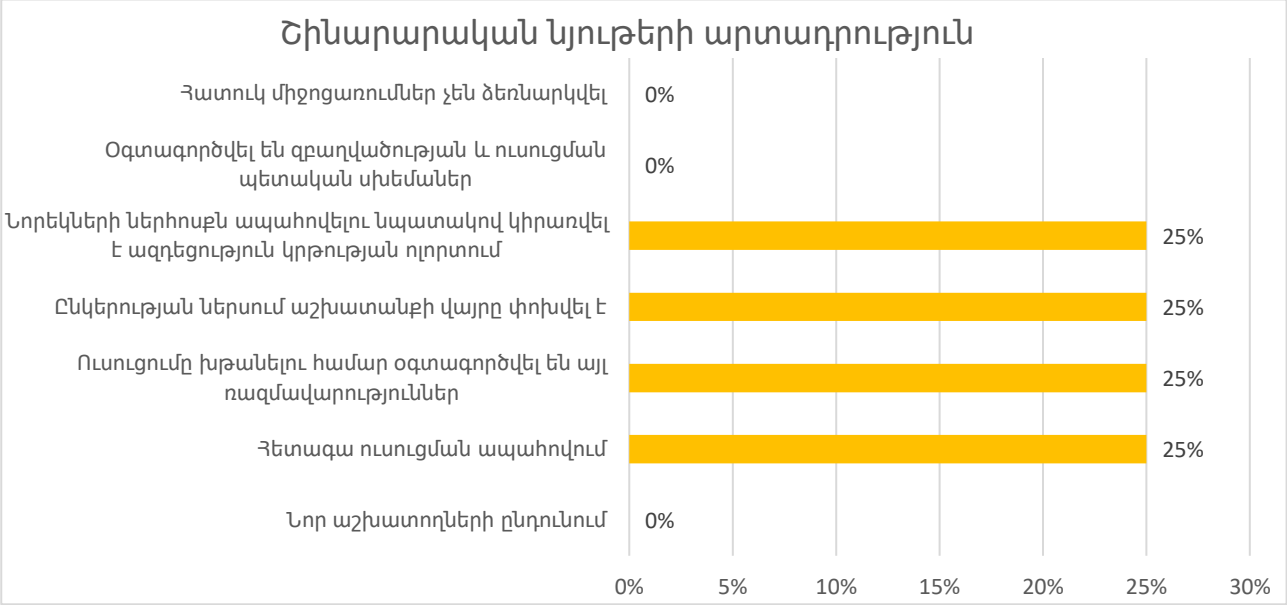

Հանքարդյունաբերություն
Հատուկ միջոցառումներ չեն ձեռնարկվել
17%
Օգտագործվել են զբաղվածության և ուսուցման պետական սխեմաներ
17%
Նորեկների ներհոսքն ապահովելու նպատակով կիրառվել է ազդեցություն կրթության ոլորտում
33%
Ընկերության ներսում աշխատանքի վայրը փոխվել է
0%
Ուսուցումը խթանելու համար օգտագործվել են այլ ռազմավարություններ
0%
Հետագա ուսուցման ապահովում
17%
Նոր աշխատողների ընդունում
17%
0%
10%
20%
30%
40%


Ծառ. մատուցողներ
Հատուկ միջոցառումներ չեն ձեռնարկվել
6%
Օգտագործվել են զբաղվածության և ուսուցման պետական սխեմաներ
0%
Նորեկների ներհոսքն ապահովելու նպատակով կիրառվել է ազդեցություն կրթության ոլորտում
12%
Ընկերության ներսում աշխատանքի վայրը փոխվել է
6%
Ուսուցումը խթանելու համար օգտագործվել են այլ ռազմավարություններ
24%
Հետագա ուսուցման ապահովում
41%
Նոր աշխատողների ընդունում
12%
0% 5% 10% 15% 20% 25% 30% 35% 40% 45%


Բիզնես-խորհրդատվություն, հաշվապահություն և ուսուցում
Հատուկ միջոցառումներ չեն ձեռնարկվել
15%
Օգտագործվել են զբաղվածության և ուսուցման պետական սխեմաներ
8%
Նորեկների ներհոսքն ապահովելու նպատակով կիրառվել է ազդեցություն կրթության ոլորտում
0%
Ընկերության ներսում աշխատանքի վայրը փոխվել է
0%
Ուսուցումը խթանելու համար օգտագործվել են այլ ռազմավարություններ
31%
Հետագա ուսուցման ապահովում
46%
Նոր աշխատողների ընդունում
0%
0% 5% 10% 15% 20% 25% 30% 35% 40% 45% 50%


Ալկոհոլային խմիչքներ
Հատուկ միջոցառումներ չեն ձեռնարկվել
40%
Օգտագործվել են զբաղվածության և ուսուցման պետական սխեմաներ
0%
Նորեկների ներհոսքն ապահովելու նպատակով կիրառվել է ազդեցություն կրթության ոլորտում
0%
Ընկերության ներսում աշխատանքի վայրը փոխվել է
0%
Ուսուցումը խթանելու համար օգտագործվել են այլ ռազմավարություններ
40%
Հետագա ուսուցման ապահովում
0%
Նոր աշխատողների ընդունում
20%
0% 5% 10% 15% 20% 25% 30% 35% 40% 45%


Շինարարություն
Հատուկ միջոցառումներ չեն ձեռնարկվել
10%
Օգտագործվել են զբաղվածության և ուսուցման պետական սխեմաներ
0%
Նորեկների ներհոսքն ապահովելու նպատակով կիրառվել է ազդեցություն կրթության ոլորտում
20%
Ընկերության ներսում աշխատանքի վայրը փոխվել է
5%
Ուսուցումը խթանելու համար օգտագործվել են այլ ռազմավարություններ
25%
Հետագա ուսուցման ապահովում
30%
Նոր աշխատողների ընդունում
10%
0%
5%
10%
15%
20%
25%
30%
35%


Շինարարական նյութերի արտադրություն
Հատուկ միջոցառումներ չեն ձեռնարկվել
0%
Օգտագործվել են զբաղվածության և ուսուցման պետական սխեմաներ
0%
Նորեկների ներհոսքն ապահովելու նպատակով կիրառվել է ազդեցություն կրթության ոլորտում
25%
Ընկերության ներսում աշխատանքի վայրը փոխվել է
25%
Ուսուցումը խթանելու համար օգտագործվել են այլ ռազմավարություններ
25%
Հետագա ուսուցման ապահովում
25%
Նոր աշխատողների ընդունում
0%
0%
5%
10%
15%
20%
25%
30%

ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ԳՈՐԾԱՏՈՒՆԵՐԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏԱԿԱՆ ՄԻՈՒԹՅՈՒՆ
Հասցե՝ ք. Երևան, 0010, Խորենացու 26ա
Հեռ.՝ +37410 527 421; +37495 527 421
Էլ. փոստ՝ info@employers.am
Կայք՝ www.employers.am
Facebook՝ employers.am