Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

Գերմանական համագործակցություն
DEUTSCHE ZUSAMMENARBEIT

ՀԳՀՄ · RUEA · PCPA

«ԿՈՐՊՈՐԱՏԻՎ ՍՈՑԻԱԼԱԿԱՆ ՊԱՏԱՍԽԱՆԱՏՎՈՒԹՅԱՆ ԻՐԱԿԱՆԱՑՄԱՆ ԳՆԱՀԱՏՈՒՄԸ ՄԿՈՒ ԿԱՌԱՎԱՐՄԱՆ ԽՈՐՀՈՒՐԴՆԵՐՈՒՄ»

ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

ՀՈՒՆԻՍ 2015

ԵՐԱԽՏԻՔԻ ԽՈՍՔ

Հայաստանի գործատուների հանրապետական միությունը (ՀԳՀՄ) սույն բազմակողմանի ուսումնասիրությունն իրականացրել է Գերմանիայի միջազգային համագործակցության ընկերության (GIZ) հայաստանյան գրասենյակի ֆինանսական աջակցությամբ: Ուսումնասիրության տեխնիկական առաջադրանքը ու նպատակները քննարկվել և համաձայնեցվել են Գերմանիայի միջազգային համագործակցության ընկերության (GIZ) հայաստանյան գրասենյակի հետ:

Հայաստանի հանրապետությունում առաջին անգամ է իրականացվում նման բազմակողմանի ուսումնասիրություն տնտեսության երեք ոլորտներում՝ գինեգործություն, տուրիզմ, տեղեկատվական տեխնոլոգիաներ և ճշգրիտ ճարտարագիտություն, որոնք նաև ՀՀ կառավարության որոշմամբ համարվել են տնտեսության զարգացման գերակա ուղղություններ, նպատակ ունենալով բացահայտելու ՄԿՈՒ հաստատություն – գործատու /աշխատաշուկա/ համագործակցությունը: Կարևորվել է հաստատություններում գործատուների ընդգրկվածությունը կոլեգիալ կառավարման խորհուրդների կազմերում, նրանց ցուցաբերած կորպորատիվ սոցիալական պատասխանատվության ակտիվությունը ուսումնական հաստատություններին օժանդակություն ցուցաբերելու հարցում (ապրանքային, դրամային և գաղափարային), ըստ ISO 26000 սկզբունքների, ինչպես նաև համայնքին (որտեղ հիմնադրվել և գործունեություն է ծավալում տվյալ գործատուն) տրամադրված աջակցությունը: Բացի այդ ուսումնասիրությունը նպատակ է ունեցել բացահայտելու քոլեջների դասավանդողների և ուսանողների պատկերացումները գործատուի մոտ թողարկվող արտադրանքների վերաբերյալ այն մասնագիտության միջոցով, որի շրջանակում թողարկվում է արտադրանքը, սպառողների բավարարվածությունը արտադրանքներից:

ԲՈՎԱՆԴԱԿՈՒԹՅՈՒՆ

ՆԵՐԱԾՈՒԹՅՈՒՆ 4

Վերլուծության նկարագիրը 4

ՄԿՈՒ ոլորտի զարգացումները 5

Հետազոտության նպատակն է՝ 8

Հարցաշարի ձևավորման հայեցակարգը 8

Մեթոդաբանությունը 9

Ընտրանքի մեթոդը 10

ՀԵՏԱՉՈՏՈՒԹՅԱՆ ԱՐԴՅՈՒՆՔՆԵՐԸ 11

ԸՆԴՀԱՆՈՒՐ Ե Զ Ր Ա Կ Ա Ց ՈՒ Թ Յ ՈՒ ՆՆԵՐ 27

Ստացված արդյունքների ընդհանրական նկարագիր 27

Ստացված արդյունքների մասնակի նկարագիր 27

Եզրակացություններ ըստ ոլորտների 29

ԸՆԴՀԱՆՈՒՐ ԱՌԱՋԱՐԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ 29

ԱՌԱՎԵԼԱՊԵՍ ԸՆԴԳԾՎԱԾ ԵԶՐԱԿԱՑՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ ԵՎ ԱՌԱՋԱՐԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ 31

ՀԱՎԵԼՎԱԾՆԵՐ 333

ՀԱՎԵԼՎԱԾ 1. «GIZ» ծրագրի շրջանակներում ընդգրկված նախնական մասնագիտական (արհեստագործական) և միջին մասնագիտական կրթություն իրականացնող ուսումնական հաստատությունների ցանկ 333

ՀԱՎԵԼՎԱԾ 2. ՀԱՐՑԱԹԵՐԹ 355

ՆԵՐԱԾՈՒԹՅՈՒՆ

Վերլուծության նկարագիրը

Հայաստանի Հանրապետությունում մասնագիտական կրթության և ուսուցման (ՄԿՈՒ) համակարգում դեռևս 1999թ. իրականացրած բարեփոխումները ընդգրկել են ռազմավարական, հայեցակարգային, և օրենսդրական ոլորտները: Մշակվել են համակարգի զարգացման հայեցակարգը և ռազմավարությունը, «Նախնական մասնագիտական (արհեստագործական) և միջին մասնագիտական կրթության մասին» օրենքը: Զգալի աշխատանքներ են կատարվել կրթության որակի բարելավման ուղղությամբ՝ մշակվել և ներդրվել են մոդուլային ուսուցման ծրագրեր, պետական կրթական չափորոշիչներ՝ նպատակ ունենալով համապատասխանեցնել ՄԿՈՒ առաջարկն ու աշխատաշուկայի պահանջները: Բարեփոխումներ են իրականացել նաև ընտրված ուսումնական հաստատությունների (12 տարածաշրջանային քոլեջներ) նյութատեխնիկական բազայի վերականգնմանն ու նորացման, դրանք գերազանցության յուրօրինակ կենտրոններ դարձնելու համար: Սակայն ՄԿՈՒ համակարգի շրջանավարտներն այսօր լիովին չեն բավարարում աշխատաշուկայի արագ փոփոխվող պահանջները և բավականին մրցունակ չեն:

Տարեկան ավելի քան 8 հազար երիտասարդներ ավարտում են ՄԿՈՒ հաստատությունները, սակայն նրանց կրթությունը հաճախ չի բավարարում գործատուների պահանջներին, շրջանավարտները չեն ստանում համապատասխան գիտելիքներ և հմտություններ աշխատաշուկայում իրենց ինքնազբաղվածությունն ապահովելու համար: Խնդրի լուծման կարևորագույն գործոններից է ՄԿՈՒ ոլորտում սոցիալական գործընկերության կայացումն ու զարգացումը: Այս ուղղությամբ նույնպես ոլորտի բարեփոխումների ընթացքում բավականին աշխատանքներ են կատարվել: Սոցիալական գործընկերությունը ՄԿՈՒ ոլորտում կանոնակարգված է երեք սոցիալական գործընկերների կողմից մշակած և ՀՀ կառավարության 2008 թվականի դեկտեմբերի 18-ի նիստի N 51 արձանագրային որոշմամբ հաստատված “Նախնական մասնագիտական (արհեստագործական) և միջին մասնագիտական կրթության զարգացման հայեցակարգում”, որի համաձայն ՄԿՈՒ ոլորտում սահմանվել է սոցիալական գործընկերության 4 մակարդակ՝ ազգային, տեղական (հաստատությունների), ճյուղային և տարածքային:

Ձևավորվել են սոցիալական գործընկերության ինստիտուցիոնալ կառույցները ազգային և տեղական (հաստատությունների) մակարդակով: Ազգային մակարդակով սոցիալական գործընկերությունը իրականացվում է Հայաստանի Հանրապետության վարչապետի 2008թ. դեկտեմբերի 11-ի N 1012-Ա որոշմամբ ստեղծված Մասնագիտական կրթության և ուսուցման զարգացման ազգային խորհուրդի (ՄԿՈՒԶԱԽ) կողմից, որում ընդգրկված են ՀՀ Կառավարության, Հայաստանի գործատուների հանրապետական միության և Հայաստանի արհմիություններ կոնֆեդերացիայի կողմից առաջադրված հավասար թվով՝ 7-ական անդամներ: ՄԿՈՒԶԱԽ-ի նպատակներն են՝ 1) քննարկել և առաջարկություններ ներկայացնել Հայաստանի Հանրապետության մասնագիտական կրթության և ուսուցման ռազմավարությանը և զարգացման ծրագրերին, ոլորտի քաղաքականությանը վերաբերող այլ փաստաթղթերի և իրավական ակտերի նախագծերի վերաբերյալ. 2) քննարկել և ներկայացնել առաջարկություններ Հայաստանի Հանրապետության տնտեսության համար նախնական մասնագիտական (արհեստագործական) և միջին մասնագիտական կրթության պլանավորման և բովանդակության, մասնագետներին ու դրանց պատրաստմանը, ներկայացվող պահանջների և պայմանների վերաբերյալ:

«Նախնական մասնագիտական (արհեստագործական) և միջին մասնագիտական կրթության մասին» օրենքի համաձայն ՀՀ ԿԳ նախարարի 23.06.2006թ. 527-Ն հրամանով հաստատվել է ՄԿՈՒ հաստությունների կառավարման խորհուրդների ձևավորման կարգը համաձայն, որի խորհուրդները ձևավորվում են հիմնադրի, լիազոր մարմնի, գործատուների, արհմիությունների, ինչպես նաև պրոֆեսորադասախոսական և ուսանողական համակազմի ներկայացուցիչներից:

Գործատուներն իրապես շահագրգիռ են ՄԿՈՒ բնագավառում ավելի ակտիվ դերակատարում ունենալու, մյուս կողմից արհեստակցական միությունները սկսել են կարևորել իրենց դերն ու նշանակությունը կառավարության և գործատուների համագործակցությունն ապահովելու հարցում: Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունը պատրաստ է հետևողական քաղաքական աջակցություն ցուցաբերել սոցիալական համագործակցության այս ձևին: Ի վերջո, գործատուներն են աշխատաշուկայում ճանաչում մասնագետների որակավորումներն ու հմտությունները, նրանց տալիս համապատասխան աշխատանք և նյութական բարեկեցություն:

Կրթության համակարգի զարգացման ներկա փուլի ռազմավարական նպատակն է՝ ընդունելով ժամանակակից մարտահրավերները, արձանագրել հիմնախնդիրների լուծման և առաջընթացի այնպիսի արդյունքներ, որոնք կբարձրացնեն կրթության և գիտելիքի վարկանիշը: ՄԿՈՒ ոլորտի զարգացման քաղաքականությունն ուղղված պետք է լինի անհատի ինքնության գիտակցմանն ու արժևորմանը նպաստող որակների զարգացմանը, աշխատաշուկայում մրցունակ մասնագետի պատրաստմանը, համամարդկային արժեքների վրա խարսխված, թափանցիկ, հաշվետու և ժողովրդավարական կրթական համակարգի զարգացմանը, օրինակ կհանդիսանա և նպաստավոր միջավայր կդառնա անհատական արժեքների ձևավորման համար:

ՄԿՈՒ ոլորտի զարգացումները

Երկրի սոցիալ-տնտեսական զարգացման և ներդրումային լայնածավալ ծրագրերի իրականացման պայմաններում համապատասխան կադրերի ապահովումը, ինչպես նաև փոքր և միջին բիզնեսի զարգացումը նոր խնդիրներ ու պահանջներ է առաջադրում նախնական և միջին մասնագիտական կրթության համակարգում: Տարեցտարի մեծանում է հատկապես նախնական և միջին մասնագիտական կրթությամբ մասնագետների պահանջարկը՝ մասնավորապես ծառայությունների մատուցման, սոցիալական և տնտեսական ոլորտներում:

ՄԿՈՒ ոլորտի զարգացումը պայմանավորված է հետևյալ գործոններով՝

1. երկրի սոցիալ-տնտեսական զարգացման միտումներով,
2. աշխարհում տեղի ունեցող գիտատեխնիկական արագընթաց փոփոխություններով,
3. աշխատաշուկայի պահանջարկի ձևավորվամբ,
4. գյուղական համայնքների երիտասարդության համար կրթության մատչելիության ապահովմամբ,
5. կարողությունների և ռեսուրսների արդյունավետ օգտագործմամբ:

ՄԿՈՒ ոլորտի կարևորագույն խնդիրներից է կրթության որակի բարձրացումը, ապահովելով համակարգի արդյունավետ գործունեությունը և քաղաքացիների՝ իրենց ձգտումներին և ընդունակություններին համապատասխան կրթություն ստանալ հավասար պայմաններում:

Կարևորելով ՀՀ կառավարության և սոցիալական գործընկերների ջանքերը, կարևոր է նշել նաև ոչ կառավարական, այդ թվում՝ միջազգային տարբեր կազմակերպությունների դերը Հայաստանում ՄԿՈՒ համակարգի ոլորտի (նաև սոցիալական գործընկերության) կայացման և զարգացման գործում՝ Եվրոպական կրթական հիմնադրամը, ԱՄՆ Միջազգային զարգացման գործակալությունը, Գերմանական միջազգային հիմնադրամը, Աշխատանքի միջազգային կազմակերպությունը, Գործատուների համաշխարհային միությունը, Ֆրիդրիխ Էբերտ Հիմնադրամը, GIZ-ի Երևանի գրասենյակը, Գերմանական կովկասյան համագործակցության ծրագիրը, Հայաստանում տարբեր երկրների դեսպանությունները և այլ կազմակերպություններ տարբեր ժամանակներում տարբեր ծավալի օժանդակություն են ցոցաբերել սոցիալական գործընկերության ոլորտում անհրաժեշտ ծրագրերի իրականացման ուղղությամբ: Դրանք ներառել են սոցիալական գործընկերության այնպիսի ոլորտների ինչպիսիք են գործատու-աշխատակիցներ հարաբերությունները, կրթություն-աշխատաշուկա համագործակցությունը, կանանց գործարար ունակությունների զարգացումը, կադրերի վերապատրաստումը, կանաչ տնտեսության զարգացման, գործարար օրենսդրության բարելավման և այլ խնդիրներ:

Հայաստանի գործատուների հանարապետական միությունը (ՀԳՀՄ) ակտիվ համագործակցել է ոլորտի բոլոր բարեփոխումների իրագործմանը: Վերջին տարիների ընթացքում միությունը նաև իրականացրել է տարբեր հետազոտություններ և վերլուծություններ: 2013 թվականին իրականացրել է վերլուծություն «ՀԳՀՄ տեսակետները Հայաստանի ՄԿՈՒ համակարգի վերաբերյալ» թեմայով: 2010-2014 թվականների ընթացքում միությունը սոցիալական գործընկերների մասնակցությամբ կազմակերպել և իրականացրել է սոցիալական գործընկերությանը նվիրված 5 ազգային կոնֆերանսներ: 2014թ իրականացրել է հետազոտություն "Եռակողմ սոցիալական և գործընկերությունը Հայաստանում" հետազոտությունը:

2014թ. հոկտեմբերի 2-ին և 3-ին կազմակերպված սոցիալական գործընկերության 5-րդ ազգային կոնֆերանսը ամբողջովին նվիրված էր կրթության ոլորտում սոցիալական երկխոսությանը և Հայաստանում ՄԿՈՒ զարգացման առաջնահերթություններին:

ՀԳՀՄ համագործակվությունը Bildungswerk der Wirtschaft Mecklenburg-Vorpommerne V (BWMV) կազմակերպության հետ դեռևս 2009թ., որի նպատակն է Կովկասի 3 հանրապետություններում (Հայաստան, Վրաստան, Ադրբեջան) զարգացնել գործատուների միությունների կարողությունները, սոցիալական գործընկերության, մասնագիտական կրթության՝ (VET-աշխատաշուկա համագործակցություն), ինչպես նաև աշխատանքի պաշտպանության և մարզերի զարգացման ոլորտներում: "Գերմանական համագործակցության ծրագիրը Կովկասում" ծրագրի շրջանակներում, մասնավորապես ՀԳՀՄ և սոցիալական գործընկերների ներկայացուցիչները մասնակցել են տարբեր ուսումնական այցերի / Գերմանիա,Լատվի, Վրաստան/ նաև «Բիզնեսի պատասխանատվությունը կրթության ոլորտում» տարածաշրջանային կոնֆերանսին, որ տեղի է ունեցել 2012թ. հոկտեմբերի 22-25-ը՝ Վրաստանի մայրաքաղաք Թբիլիսիում:

ՄԿՈՒ ոլորտի կարևորագույն խնդիրներից է կրթության որակի բարձրացումը, համաարգի արդյունավետ գործունեությունը և քաղաքացիների՝ իրենց ձգտումներին և ընդունակություններին համապատասխան կրթություն ստանալու հավասար պայմաններում և աշխատաշուկայում մրցունակ լինելու: Բարձրագույն կրթություն ունեցողների մի ստվար հատված աշխատում է ոչ իր մասնագիտությամբ՝ կատարելով իր մասնագիտական որակավորումից ավելի ցածր որակավորում պահանջող աշխատանք, փաստորեն զբաղեցնելով ՄԿՈՒ շրջանավարտների տեղն աշխատաշուկայում ՀՀ-ում:

Հայաստանյան աշխատաշուկայում բարձր գործազրկության պայմաններում (մինչև 20%) առկա է նաև **կառուցվածքային գործազրկության**՝ շատ մասնագիտությունների գծով կադրերի պակաս: Հատկապես բարձր է գործազրկությունը երիտասարդության շրջանում՝ ավելի քան 40%: Երիտասարդների գործազրկության հիմնական պատճառներ են՝ մասնագիտության ոչ ընտրությունը, ձեռնարկատիրական գիտելիքների պակասը, կրթության ցածր որակը, առաջարկվող ցածր աշխատավարձը և այլն: Նաև այն, որ կրթությունը լինելով ավելի իներտ ոլորտ, արագ չի արձագանքում աշխատաշուկայի արագ փոփոխվող պահանջներին: Ինչպես Չարլզ Դարվինն է ասել դեռևս 1800-ական թվականներին, «Գոյատևում է ոչ թե այն տեսակը, որն ամենաուժեղն է, ոչ էլ այն, որն ամենախելացին է, այլ այն, որն ամենաարագն է արձագանքում փոփոխություններին»:

Ապագան սկզբունքորեն անկանխատեսելի և անկառավարելի չէ և արդեն այսօրվանից պետք է մտածել ոչ միայն **կառուցվածքային գործազրկության** դիֆիցիտը լրացնելու, այլ նաև նոր մասնագիտությունների մասին, որոնք անհրաժեշտ կլինեն 2015-2030թթ.:

Սոցիալական գործընկերության լիարժեք ձևավորումը ՄԿՈՒ ոլորտում, գործատուների ներգրավումը և ակտիվ մասնակցությունը համակարգի կառավարման աշխատանքներում կնպաստի ՄԿՈՒ ոլորտի բարեփոխումների արդյունավետ իրականացմանը և զարգացմանը՝ մասնավորապես, արագ արձագանքելու զարգացող տնտեսության որոշ ճյուղերի պահանջներին: Անհրաժեշտ են նաև արդյունավետ միջազգային համագործակցության զարգացման մեխանիզմներ՝ այլ երկրների նմանատիպ ուսումնական հաստատությունների հետ կապ հաստատելու նպատակով: Նման համագործակցությունը հնարավորություն է տալիս համադրել և բարելավել ձեռքբերված արդյունքները՝ համապատասխանեցնելով դրանք միջազգային չափանիշներին:

ՀՀ-ում ՄԿՈՒ ոլորտի զարգացումներն էականորեն պայմանավորված են Թուրինյան գործընթացով 2010թ. Եվրոպական կրթական հիմնադրամի (ԵԿՀ) ծրագրի շրջանակներում: Համաձայն որի ՄԿՈՒ ոլորտի բարեփոխումների իրականացումը պահանջում է էականորեն բարձրացնել ՄԿՈՒ կառավարման համակարգի արդյունավետությունը, զարգացնել կառավարման օղակների և դասավանդողների մասնագիտական ներուժը, արդիականացնել ՄԿՈՒ բովանդակությունը՝ ապահովելով դրա համապատասխանությունը արդի պահանջներին: ՄԿՈՒ քաղաքականության մշակման և գնահատման այնպիսի մոդել ընտրել, որը հնարավորություն կտա բավարարել երկրի սոցիալ-տնտեսական զարգացման և առկա ռեսուրսների պահանջները: Մշտապես նորացնել վերլուծությունների արդյունքները և իրականացնել ձեռքբերումների վերանայում: 2015թ. սկսած ԵԿՀ խթանում է աշխատանքի վրա հիմնված կրթությունը, որը հիմնականում կարող է զարգանալ կրթական երկակի (dual) համակարգի միջոցով:

Գերմանիայի միջազգային համագործակցության ընկերության (ԳՄՀԸ) հայաստանյան գրասենյակի և Հայաստանի գործատուների հանրապետական միության միջև 18.04.2015թ կնքած no.8320027 պայմանագրի, "Մասնավոր հատվածի զարգացումը Հարավային կովկասում" ծրագրի և տեխնիկական առաջադրանքի շրջանակներում Հայաստանի գործատուների հանրապետական միությունը (ՀԳՀՄ) իրականացրել է բազմակողմանի հետազոտություն 2015թ ապրիլ-հունիս ժամանակահատվածում:

Հետազոտության նպատակն է՝

Նպաստել Կորպորատիվ սոցիալական պատախանատվությունների (ԿՍՊ) հայեցակարգի մշակմանը գենեգործության, զբոսաշրջության և ճշգրիտ ճարտարագիտության ոլորտներում ՄԿՈՒ-ի և մասնավոր հատվածի միջև սոցիալական գործընկերությունն և սոցիալական երկխոսությունը ամրապնդելու նպատակով: Ուսումնասիրությունը կօգնի ՄԿՈՒ կառավարման խորհուրդներում, ներառյալ տարածքային ցանցերում ԿՍՊ սկզբունքների իրացման արդյունվետությունը:

Նպատակն իրականացնելու համար ըստ կնքած պայմանագրի տեխնիկական առաջադրանքի մշակվել են անհրաժեշտ գործողություններ՝

1. Հարցաշարի մշակման նախնական փուլում իրականացվել են հարցազրույցներ ՄԿՈՒ հաստատությունների տնօրենների և կոլեգիալ կառավարման խորհուրդների կազմերում ընդգրկված գործատուների հետ՝ հստակեցնելու ոլորտում առկա խնդիրներներն ու անելիքները: Արդյունքում մշակվել է հարցաշարը:
2. Քանի որ հարցաշարը բարդ էր, բազմակողմանի և ծավալուն, ուսումնասիրության արդյունքներում չսխալվելու համար նախնական այն փորձարկվել է ընտրանքային պատահականության սկզբունքով ընտրված ՀՀ Գեղարքունիքի մարզում գործող ՄԿՈՒ հաստատությունների տնօրենների և կոլեգիալ կառավարման խորհուրդների կազմերում ընդգրկված գործատուների շրջանում: Այնուհետև գնահատվել են հարցաշարի բովանդակային ընկալումը, պատասխանների տարբերակված հնարավորությունները, հարցերի հերթականությունը և կատարվել են անհրաժեշտ ճշգրտումներ: Պարզվել և գանհատվել են ընտրված ՄԿՈՒ հաստատությունների կառավարման խորհուրդների գործունեության արդյունավետությունը (օրակարգերի ձևավորում, հանդիպումների հաճախականություն, որոշումների կատարում, գործատուների մասնակցություն և այլն), ԿՍՊ կոնկրետ սկզբունքների իրացման հնարավորությունները և գործատուների ներգրավվածությունը: Ըստ ուղղությունների համաձայն ISO 26000 ստանդարտի պահանջների:
3. Գնահատել նախնական մասնագիտական (արհեստագործական) և միջին մասնագիտական կրթություն իրականացնող ուսումնական հաստատություններում գործատուների ընդգրկվածությունը կոլեգիալ կառավարման խորհուրդների կազմերում, նրանց ցուցաբերած կորպորատիվ սոցիալական պատասխանատվության ակտիվությունը ուսումնական հաստատություններին օժանդակություն ցուցաբերելու հարցում (ապրանքային, դրամային և գաղափարային), ըստ ISO 26000 սկզբունքների, ներառյալ համայնքին (որտեղ հիմնադրվել և գործունեություն է ծավալում տվյալ գործատուն) տրամադրված աջակցությունը:

Հարցաշարի ձևավորման հայեցակարգը

Համաձայն տեխնիկական առաջադրանքի պահանջների ուսումնասիրությունը իրականացվել է երեք ոլորտներում՝ գինեգործություն, տուրիզմ, տեղեկատվական տեխնոլոգիաներ և ճշգրիտ ճարտարագիտություն, որոնք նաև ՀՀ կառավարության որոշմամբ համարվել են տնտեսության զարգացման գերակա ուղղություններ: Հարցաշարի ձևավորման ընթացքում հաշվի են առնվել.

- ՄԿՈՒ ոլորտում ՀԳՀՄ վելուծական փորձը,
- 2014թ-ին ՀԳՀՄ կողմից իրականացված 2009-2014թթ ժամանակահատվածը ընդգրկող «Եռակողմ սոցիալական գործընկերությունը Հայաստանում» ուսումնասիրությունը, որը իրականացվել է ՄԿՈՒՀԱԽ անդամների, Հանրապետական սոցիալական գործընկերության եռակողմ հանձաժողովի անդամների և անկողմնակալ անձանց շրջանում (FES-ի աջակցությամբ),
- Իրականացվել են հարցազրույցներ թե ՄԿՈՒ հաստատությունների տնօրենների և թե կոլեգիալ կառավարման խորհուրդներում ընդգրկված գործատուների հետ:

Հետազոտության համար իրականացվել են հետևյալ քայլերը՝

1. մեթոդաբանության մշակում,
2. հարցաթերթիկների մշակում,
3. հարցազրույցավարների համար սեմինար դասընթացների կազմակերպում,
4. հարցաթերթիկների փորձարկում Գեղարքունիկի մարզում և Երևան քաղաքում, շուրջ 35 ՄԿՈՒ հաստատության շրջանում,
5. փորձարկման արդյունքների հիման վրա հարցաթերթիկների լրամշակում,
6. հետազոտության դաշտային աշխատանքների իրականացում,
7. վերլուծական համակարգչային ծրագրի մշակում (SPSS),
8. աշխատանքների ավարտից հետո հարցաթերթիկների որակի ստուգում և մուտքագրում բազայում, թվային աղյուսակների կազմում,
9. ստացված արդյունքների վերաբերյալ նախնական զեկույցի կազմում,
10. նախնական զեկույցի քննարկումների կազմակերպում և ներկայացում շահագրգիռ կազմակերպություններին,
11. քննարկումների ընթացքում արված առաջարկությունների ներառմամբ վերջնական զեկույցի կազմում՝ ներառելով հետազոտության արդյունքներից բխող եզրակացություններն ու դրանց հիման վրա համապատասխան կառույցներին ներկայացվող առաջարկությունները:

Մեթոդաբանությունը

1. Ուսումնասիրությունը՝ քանակական և որակական գնահատման միջոցով հնարավորություն կտա հասկանալու ՄԿՈՒ կոլեգիալ կառավարման խորհուրդներում ԿՍՊ սկզբունքների կիրառման հնարավորությունը և կտրամադրի համապատասխան եզրակացություններ Հայաստանում ԳՄՀԸ «Մասնավոր հատվածի զարգացում Հարավային կովկասում» ծրագրի համար, այդ թվում.

- Հնարավոր լինի հստակ պատկերացնել ԿՍՊ հայեցակարգի իրականացումը վերոհիշյալ ոլորտների և դրանց համապատասխան զարգացման պոտենցիալի համար, որը պետք է ընդգրկի տեղեկություններ շահագրգիռ կողմերի և նրանց կարողությունների և մանդատի մասին:
- Ստանալ առաջարկություններ, թե որն է ընդհանուր առմամբ տեխնիկական աջակցության կոնկրետ ուղղությունը, կամ թե պետք է դիտարկել թիրախավորված միջամտություններ՝ յուրաքանչյուր ոլորտի զարգացմանը նպաստելու համար:

2. Ծրագրի մեթոդաբանության համաձայն տնօրենների և կոլեգիալ կառավարման խորհրդի ներկայացուցիչների հետ հանդիպումների ժամանակ փորձել ենք պարզել, թե ինչպիսի քայլեր են ձեռնարկում ծրագրում ընդգրկված նախնական մասնագիտական (արհեստագործական) և միջին մասնագիտական կրթություն իրականացնող ուսումնական հաստատությունների կոլեգիալ կառավարման խորհրդի ներկայացուցիչները օգտագործելով «գործատու-քոլեջ» և «գործատու-ուսանող» կապերը շրջանավարտներին աջակցելու հարցում ու ինչպես է իրականացվում շուկայի կամ գործատուների պահանջների գնահատումը՝ ելնելով աշխատաշուկայի փոփոխվող պահանջներից: Ինչքանով են նախնական մասնագիտական (արհեստագործական) և միջին մասնագիտական կրթություն իրականացնող ուսումնական հաստատությունների կոլեգիալ կառավարման խորհուրդներում, վարչական և պրոֆեսորադասախոսական կազմերում ապահովված սեռային հավասարությունը և կա արդյոք անհրաժեշտ տեղեկատվություն աշխատանքի պաշտպանության և պատրաստվածության վերաբերյալ:

Ընտրանքի մեթոդը

Ծրագրի շրջանակներում ընդգրկվել են ՀՀ մարզերի (Կոտայք, Արմավիր, Գեղարքունիք, Սյունիք, Տավուշ, Լոռի,Վայոց ձոր, Շիրակ) քսաներեք և Երևան քաղաքի տասներկու նախնական մասնագիտական (արհեստագործական) և միջին մասնագիտական կրթություն իրականացնող ուսումնական հաստատություններ, ընդհանուր թվով շուրջ երեսունհինգ ՄԿՈՒ հաստատություն, քանի որ նշված 3 մասնագիտություններով կրթություն իրականացնում են միայն այդ հաստատությունները:

Համաձայն տեխնիկական առաջադրանքի և հետազոտության իրականացման քայլերի հարցազրուցավարները հանդիպումներ են ունեցել Գեղարքունիքի, Արմավիրի, Շիրակի, Կոտայքի մարզերի և Երևան քաղաքի նախնական մասնագիտական (արհեստագործական) և միջին մասնագիտական կրթություն իրականացնող ուսումնական հաստատություններում՝ ինչպես նաև կառավարման խորհուրդների անդամների հետ (տնօրեն, գործատու կամ նրա հիմնադրի ներկայացուցիչ, զբաղվածության տարածքային կենտրոնի տնօրեն, խորհրդի քարտուղար, ինչպես նաև արհմիությունների ներկայացուցիչ), ընդհանուրի շուրջ 55%-ը:

Մյուս մարզերում գործող նախնական մասնագիտական (արհեստագործական) և միջին մասնագիտական կրթություն իրականացնող ուսումնական հաստատությունների տնօրենների և կառավարման խորհուրդների անդամների հետ աշխատանքներ տարվելեն հեռախոսազանգերի և էլեկտրոնային փոստի միջոցով: Պարզաբանումներ են տրվել հարցաշարում տեղ գտած հարցերի վերաբերյալ, որոնք միտված են եղել այս կամ այն հարցին հստակ և կոնկրետ պատասխանելու համար:

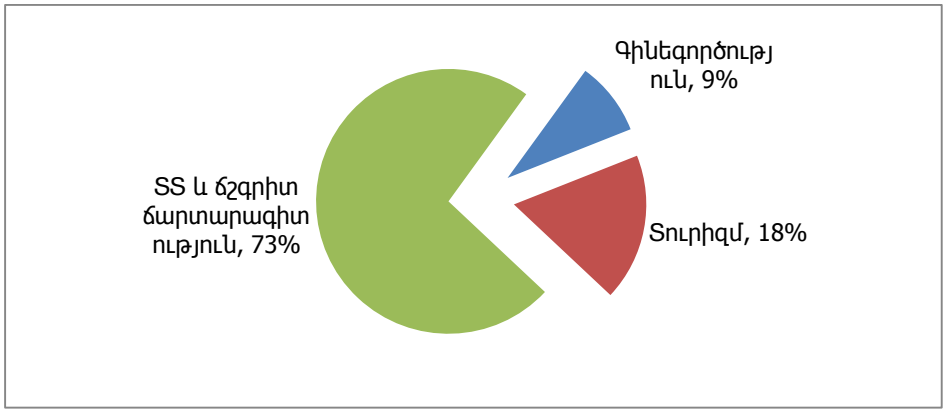
ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅԱՆ ԱՐԴՅՈՒՆՔՆԵՐԸ

Ստորև, ըստ հարցաշարի հարցերի հերթականության ներկայացված են ստացված արդյունքները աղյուսակների և գրաֆիկական պատկերների տեսքով՝

Հարց 1. Ձեր մասնագիտական ոլորտը

Ոլորտը	Գործատու	Տոկոս	ՄԿՈՒ Տնօրեն	Տոկոս
Գինեգործություն	4	8,2	4	12,5
Տուրիզմ	9	18,4	6	18,8
SS և ճշգրիտ ճարտարագիտություն	36	73,4	22	68,7

Ձեր մասնագիտական ոլորտը

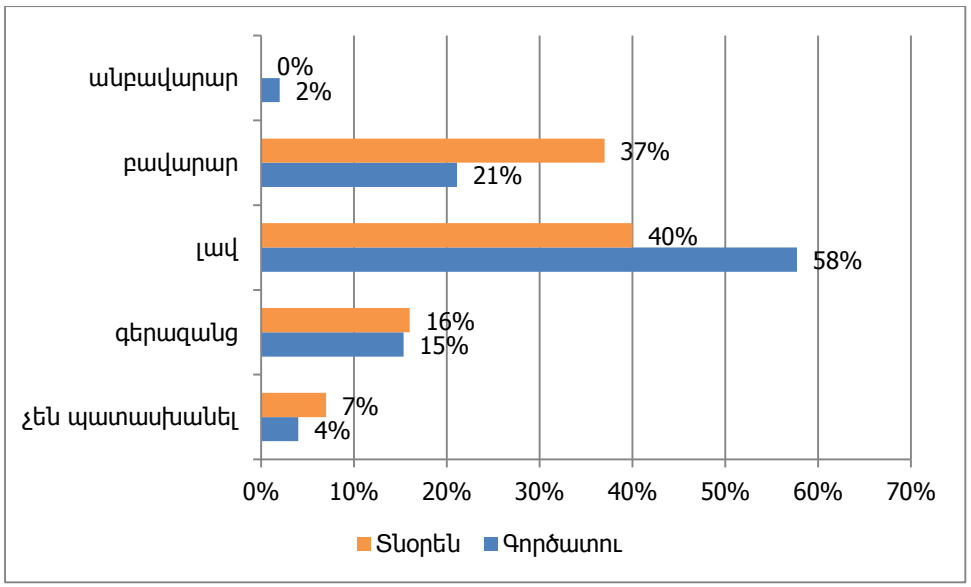


Հարցմանը մասնակցել են գինեգործության, տուրիզմի և ճշգրիտ ճարտարագիտության ոլորտները ներկայացնող 81 (ութսուն մեկ) անձիք՝ 32 տնօրեն (39,5%), 49 (61,5%) գործատուի ներկայացուցիչներ: Հարցմանը մասնակցած գինեգործության ոլորտի մասնակիցների 50 տոկոսը քոլեջի տնօրեններ են: Տուրիզմը ներկայացնող մասնակիցների մեջ տնօրենները կազմում են 40 տոկոս, SS և ճշգրիտ ճարտարագիտություն ոլորտի ներկայացուցիչների մեջ գերակշռում են գործատուները՝ 36 մասնակից (62 %):

Հարց 2. Ինչպես եք գնահատում նիստերի անցկացմա պարբերականությունը

	Գործատու	Տոկոս	ՄԿՈՒ Տնօրեն	Տոկոս	Ընդհանուր
չեն պատասխանել	2	4%	2	7 %	4
գերազանց	8	15.34 %	5	17 %	13
լավ	30	57.7 %	12	40 %	42
բավարար	11	21.1 %	11	37 %	22
անբավարար	1	2 %	0	-	1

Ինչպե՞ս եք գնահատում նիստերի անցկացման պարբերականությունը

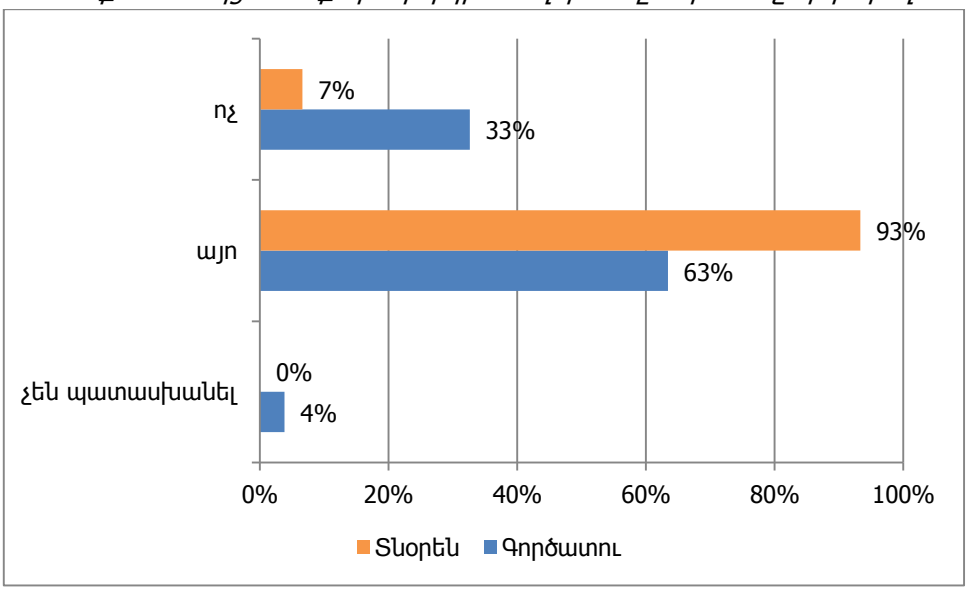


Գործատուներ՝ ընդհանուրի 94%-ը դրական, ՄԿՈՒ տնօրեններ՝ 94%-ը դրական:

Հարց 3. Դուք մասնակցում եք օրակարգի ձեվավորմանը ձեր առաջարկներով:

	Գործատու	Տոկոս	Տնօրեն	Տոկոս
Չեն պատասխանել	2	3.8%	-	-
Այո	33	63.4%	28	93.3%
Ոչ	17	32.6%	2	6.6%

Դուք մասնակցու՞մ եք օրակարգի ձևավորմանը Ձեր առաջարկներով



Նիստերի օրակարգերի ձևավորմանն իրենց առաջարկներով մասնակցել են 33 գործատու կամ 63.4%, որը համարվում է հաջող ցուցանիշ, իսկ 28 տնօրեն՝ հարցվածներից 74.4%:

Հարց 4. Ինչպես եք գնահատում նիստերի օրակարգերի ձևավորման սկզբունքները:

	Գործատու	Տոկոս	Տնօրեն	Տոկոս	Ընդհանուր
Չեն պատասխանել	3	5.76%	-	-	3
գերազանց	6	11.53%	6	20%	12
լավ	24	46%	18	60%	42
բավարար	18	34.61%	6	20%	24
անբավարար	1	2%	-	-	1

Նիստերի ձևավորման սկզբունքների վերաբերյալ ընդամենը մեկ գործատու է տվել բացասական պատասխան: Հիմնականում նիստերի ձևավորման սկզբունքները թե՛ գործատուները շուրջ (92%), և թե՛ տնօրենները (100%) գնահատում են դրական:

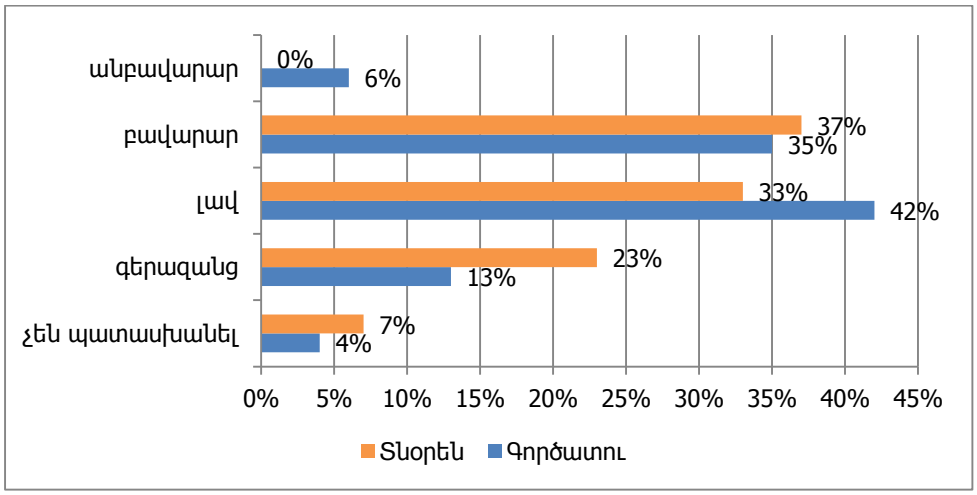
Հարց 5. Ինչպես եք գնահատում նիստերին գործատուների մասնակցության ակտիվությունը

	Գործատու	Տոկոս	Տնօրեն	Տոկոս	Ընդհանուր
Չեն պատասխանել	2	4%	2	7%	4
գերազանց	7	13%	7	23%	14
լավ	22	42%	10	33%	32
բավարար	18	35%	11	37%	29
անբավարար	3	6%	-	-	3

Կառավարման խորհրդում գործատուների մասնակցության վերաբերյալ հարցին գործատուները հիմնականում պատասխանել են լավ (42%) և բավարար (35%), գերազանց (13%), իսկ հարցվածների 3%-ը «խոստովանել» է, որ նիստերին ապահովում են զուտ ֆիզիկական ներկայություն և երբևէ չի օժանդակել տվյալ ՄԿՈՒ հասատատությանը և միայն ժամանակ առ ժամանակ են մասնակցել քննարկումներին:

Տնօրենները, ովքեր իրենց հերթին, սերտորեն համագործակցում են քոլեջների կոլեգիալ կառավարման խորհրդի կազմերում ընդգրկված գործատուների ներկայացուցիչների հետ նշում են, որ գործատուները օժանդակել են իրենց գրադարանի, ուսումնական բազայի, ուսումնական պոլիգոնի կառուցման հարցերում, ինչպես նաև օժանդակություն են ցուցաբերել պրակտիկայի վայրերի բազայի համալրման և «Ինչպես անցնել աշխատանքի» թեմայով սեմինարի կազմակերպմանը: Սրանք համարվել են գործատուների ակտիվության ցուցանիշ և ընդհանուր տնօրենների 93%-ը դրական է գնահատել:

Ինչպե՞ս եք գնահատում նիստերին գործատուների մասնակցության ակտիվությունը

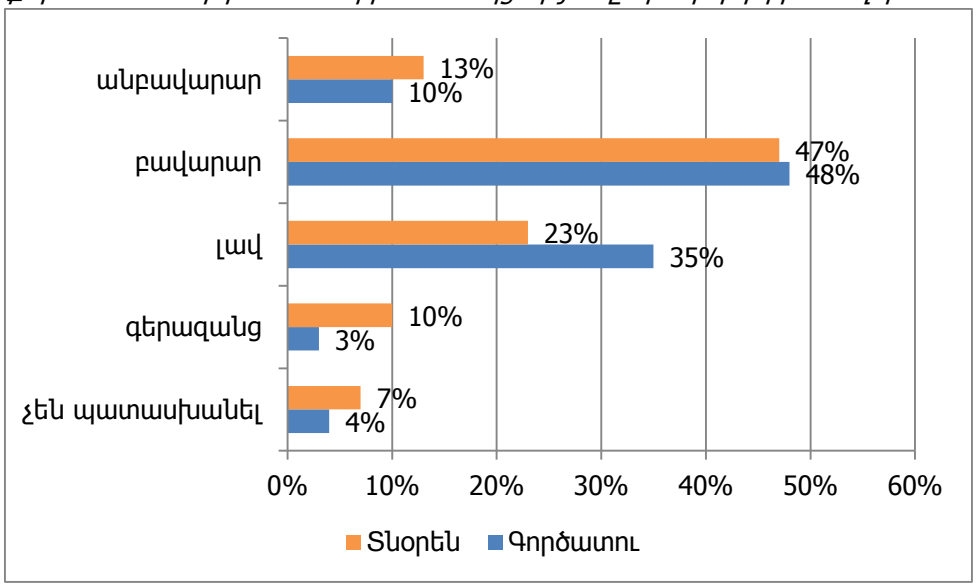


Հարց 6. Ինչպես եք գնահատում գործատուների մասնակցությունը օրակարգերի ձևավորման հարցերում:

	Գործատու	Տոկոս	Տնօրեն	Տոկոս	Ընդհանուր
Չեն պատասխանել	2	3%	3	10%	5
գերազանց	2	4%	2	7%	4
լավ	18	35%	14	47%	32
բավարար	25	48%	7	23%	32
անբավարար	5	10%	4	13%	9

Այսպիսով, հարցված գործատուների 87%-ը իրենց ընդգրկվածությունը օրակարգերի ձևավորմանը և հարցերը հաջող են գնահատում, իսկ ՄԿՈՒ տնօրենների միայն 77%-ն է համարում, որ գործատուները ակտիվ են մասնակցում օրակարգերի ձևավորմանը:

Ինչպե՞ս եք գնահատում գործատուների մասնակցությունը օրակարգերի ձևավորման հարցերում

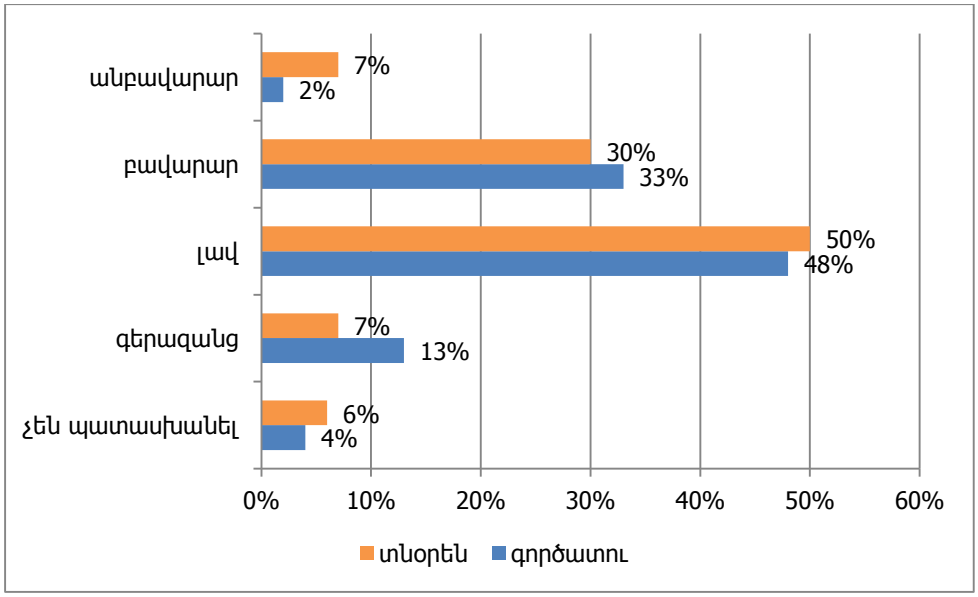


Հարց 7. Ինչպես եք գնահատում ուսանողների ակտիվությունը կառավարման խորհրդի օրակարգերի ձևավորման հարցերում:

	Գործատու	Տոկոս	Տնօրեն	Տոկոս	Ընդհանուր
Չեն պատասխանել	2	3.84%	2	6.66%	4
գերազանց	7	13.46%	2	7%	9
լավ	25	48%	15	50%	40
բավարար	17	32.69%	9	30%	26
անբավարար	1	1.92%	2	7%	3

Ընդհանուր առմամբ կարող ենք նշել, որ ուսանողները բավականին ակտիվ են ըստ գործատուների և տնօրենների, ինչպես երևում է դիագրամներից: Նրանք ակտիվ մասնակցություն են ցուցաբերում (շուրջ 94%-ը ըստ գործատուների) կառավարման խորհրդի նիստերին և բարձրաձայնում են իրենց հուզող հարցերը, այն է՝ կրթաթոշակներ, պրակտիկայի նոր վայրեր, ժամանակակից մեթոդներով ուսուցում, իսկ ՄԿՈՒ տնօրենները համարում են ակտիվ 87%-ը:

Ինչպե՞ս եք գնահատում ուսանողների ակվիտությունը կառավարման խորհրդի օրակարգերի ձևավորման հարցերում



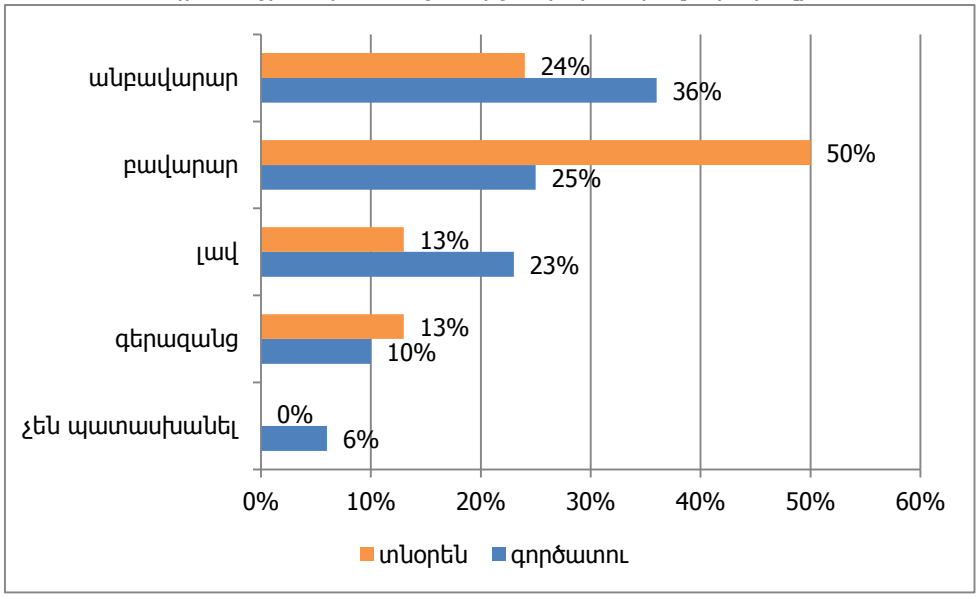
Հարց 8. Ինչպես եք գնահատում գործատուների կողմից քոլեջներին ցուցաբերած օգնությունը (ապրանքային, դրամային կամ առաջարկությունների տեսքով):

	Գործատու	Տոկոս	Տնօրեն	Տոկոս	Ընդհանուր
չեն պատասխանել	3	5.7%	-	-	3
գերազանց	5	9.61%	4	13%	9
լավ	12	23%	4	13%	16
բավարար	13	25%	15	50%	28
անբավարար	19	36.5%	7	24%	26

Հանդիպումների ընթացքում պարզ դարձավ, որ ոչ բոլոր գործատուներն են օժանդակում քոլեջներին քանի որ չունեն համապատասխան ֆինանսական միջոցներ (36.5%), եղել են նաև

դեպքեր, երբ գործատուները պատրաստակամություն են հայտնել օգնել քոլեջներին, սակայն հանդիպելով տնօրենների անտարբեր վերաբերմունքին դադարել են ինչ-որ նախաձեռնություն ցուցաբերել: Բայց սա չի կարող վերաբերվել միայն գործատուներին, քանի որ տնօրենները էլ իրենց հերթին փորձելով ակտիվացնել գործատուներին վերջիվերջո դադարել են հանդիպելով գործատուների իներտ վերաբերմունքին: Տնօրեններն (76%) էլ իրենց հերթին նշել են, որ քոլեջի կառավարման խորհուրդներում ընդգրկված գործատուները բավականին օժանդակություն են ցուցաբերել, այն է՝ անվանական կրթաթոշակներ, համակարգչային լսարաններ, գրադարաններ, ուսումնական բազա, ցուցահանդեսներ կազմակերպելու, ինչպես նաև դիմորդների ուշադրությունը գրավելու համար ֆինանսական միջոցների տրամադրման համար:

Ինչպես եք գնահատում գործատուների կողմից քոլեջներին ցուցաբերած օգնությունը (ապրանքային, դրամային արտահայտությամբ կամ գաղափարով)



Հարց 9. Ինչպես եք գնահատում խորհրդի քարտուղարության աշխատանքները (արձանագրությունների վարում, փաստաթղթերի արխիվացում և այլն)

	Գործատու	Տոկոս	Տնօրեն	Տոկոս	Ընդհանուր
Չեն պատասխանել	4	7.69%	0	-	4
գերազանց	11	21.15%	4	14%	15
լավ	30	57.69%	23	76.6%	53
բավարար	7	13.46%	3	10%	10
անբավարար	-	-	-	-	-

Գործատուներ շուրջ 92%-ը դրական, ՄԿՈՒ տնօրեններ՝ շուրջ 100%:

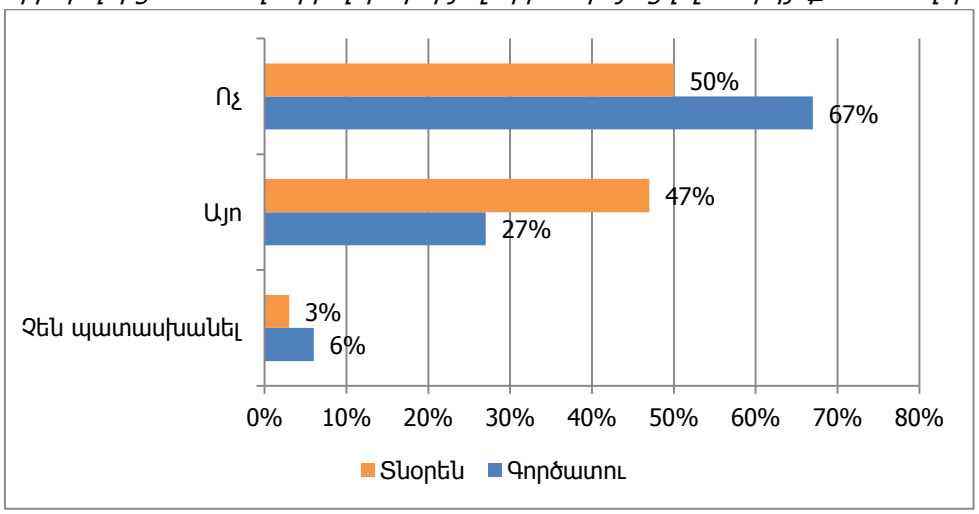
Հարց 10. Գործատուների կողմից ուսանողների վերաբերյալ երբևէ կայացվել է արդյոք մասնավոր որոշումներ:

	Գործատու	Տոկոս	Տնօրեն	Տոկոս	Ընդհանուր
չեն պատասխանել	3	5.76%	1	3%	4

Այո	14	26.92%	14	47%	28
Ոչ	35	67%	15	50%	50

Գործատուների կողմից ուսանողների վերաբերյալ կայացված մասնավոր որոշումները հիմնականում կրել են տարբեր բնույթ, ինչպես նշել են թե՛ գործատուները (26.92%), և թե տնօրենները (47%)՝ աշխատանքի տեղավորում, անվանական կրթաթոշակներ, երաշխավորագրերի տրամադրում, դրամական խրախուսանքի տրամադրում բարձր առաջադիմություն ցուցաբերած ուսանողներին և սոցիալապես անապահով ընտանիքների զավակներին, ուսման վարձի զեղչի կիրառում: Սակայն մեծամասամբ և՛ գործատուները (67%), և՛ տնօրենները (50%) նշել են գրեթե մասնավոր որոշումներ չեն կայացվում:

Գործատուների կողմից ուսանողների վերաբերյալ երբևէ կայացվել է արդյոք մասնավոր որոշումներ

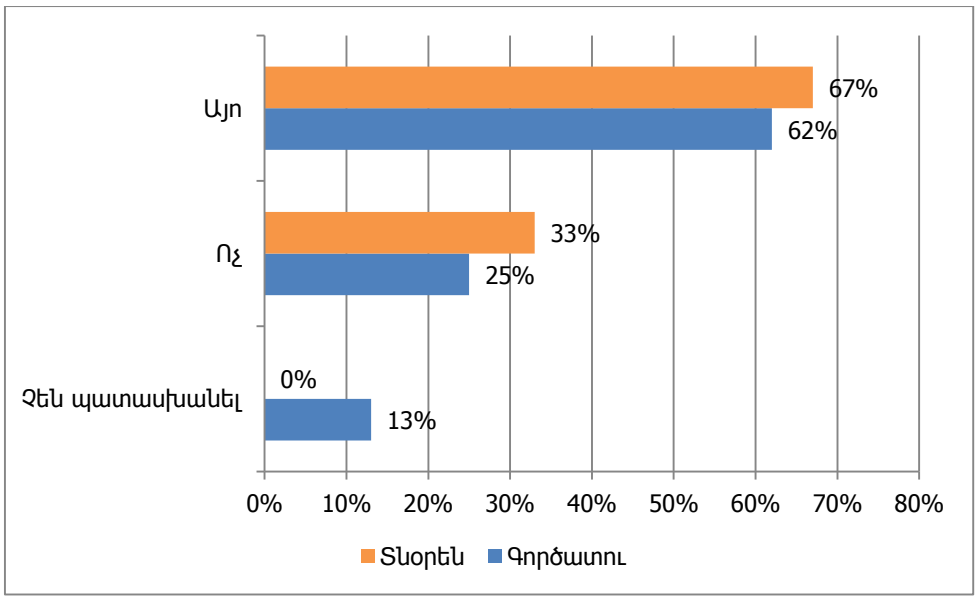


Հարց 11. Արտադրական պրակտիկայի ընթացքում գործատուների կողմից եղել է արդյոք օժանդակություն:

	Գործատու	Տոկոս	Տնօրեն	Տոկոս	Ընդհանուր
չեն պատասխանել	7	13%	-	-	7
Այո	32	62%	20	67%	52
Ոչ	13	25%	10	33%	23

Եվ գործատուները (62%), և թե՛ տնօրենները (67%) միանշանակ պնդել են, որ օժանդակությունը կայացել է համապատասխան մասնագիտական ծրագրերի ուսուցման մեջ, պրակտիկայի շրջանակում, որոնք չեն դասավանդվում տվյալ ՄԿՈՒ հաստատությունում և որի կարիքը արդեն իսկ կունենա շրջանավարտը ավարտելուց հետո աշխատանքի անցելու համար:

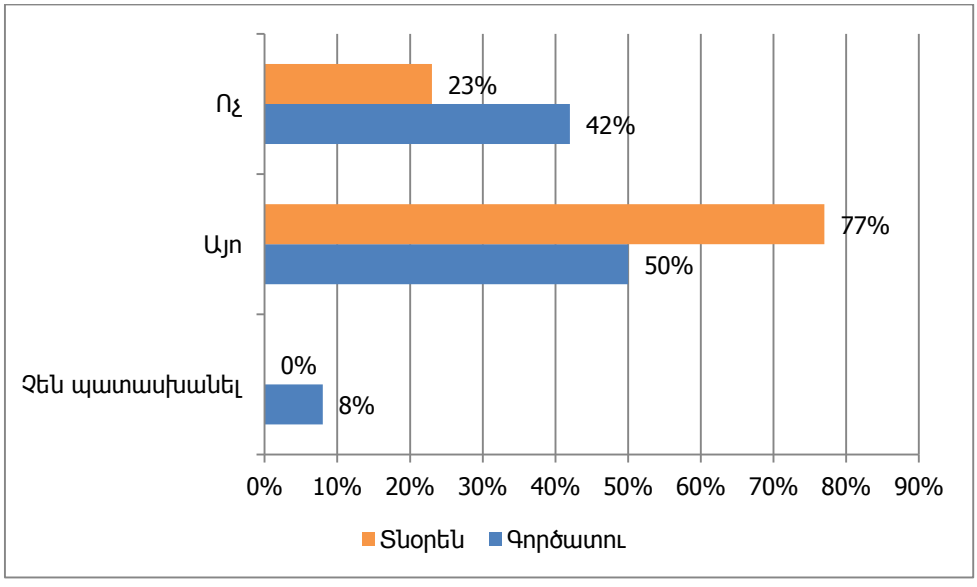
Արտադրական պրակտիկայի ընթացքում գործատուների կողմից եղել է արդյոք օժանդակություն



Հարց 12. Ձեր կողմից իրականացվում են գործատուների կարիքների գնահատում աշխատաշուկայի փոփոխվող պահանջարկի և սպառողների բավարարման տեսանկյունից

	Գործատու	Տոկոս	Տնօրեն	Տոկոս	Ընդհանուր
չեն պատասխանել	4	8%	-	-	4
Այո	26	50%	23	77%	49
Ոչ	22	42%	7	23%	29

Ձեր կողմից իրականացվու՞մ են գործատուների կարիքների գնահատում աշխատաշուկայում փոփոխվող պահանջարկի և սպառողների բավարարման տեսանկյունից



Գործատուների կարիքների գնահատում աշխատաշուկայի փոփոխվող պահանջարկի և սպառողների բավարարման տեսանկյունից ուսումնասիրությունը տարբեր ՄԿՈՒ հաստատություններ կատարում են տարբեր կերպ, այդ թվում մասնավոր զրույցների, աշխատանքի տոնավաճառների, հարցումների, արտադրական պրակտիկայի կազմակերպման ընթացքում ուսանողների հանդիպած դժվարություններից, ինչպես նաև կարիերայի կենտրոնների միջոցով: Դա հաստատել է գործատուների միայն 50%-ը և ՄԿՈՒ տնօրենների 77%-ը:

ՀԱՐՑ 13. ՈՐՔԱՆՈՎ Է ԱՐԴՅՈՒՆԱՎԵՏ ԳՈՐԾՈՒՄ 3 ՍՈՑԻԱԼԱԿԱՆ ԳՈՐԾԸՆԿԵՐՆԵՐԻՑ ԲԱՂԿԱՑԱԾ ԿԱՌԱՎԱՐՄԱՆ ԽՈՐՀՈՒՐԴԸ ՀԵՏԱՔՐՔՐԱԿԱՆ ՏԵՍԱՆԿՅՈՒՆԻՑ: ԽՆԴՐՈՒՄ ԵՄ ԼՐԱՑՆԵԼ ՏՈԿՈՍՆԵՐԻ ՍՅՈՒՆՆԵՐԸ

	Գործատու		Տոկոս	Տնօրեն	Տոկոս	Ընդհանուր
Հանդիպումների հաճախականություն	Այո	42	97,7	26	92,9	68
	Ոչ	1	2,3	2	7,1	3
	Total	43		28		71
Խնդիրների ներկայացումը 3 սոցիալական գործընկերների կողմից	Այո	33	80,5	21	80,8	54
	Ոչ	8	19,5	5	19,2	13
	Total	41		26		67
Ընդունած որոշումների կատարում	Այո	40	100,0	25	92,6	65
	Ոչ	0	0	2	7,4	2
	Total	40		27		67
Խորհրդի նիստերի արձանագրություն	Այո	39	100,0	23	92,0	62
	Ոչ	0	0	2	8,0	2
	Total	39		25		64
Իրազեկման գործընթացների որոշումների մասին	Այո	37	92,5	23	95,8	60
	Ոչ	3	7,5	1	4,2	4
	Total	40		24		64
Գործատուների մասնակցության ակտիվացման հարցը	Այո	26	65,0	16	64,0	42
	Ոչ	14	35,0	9	36,0	23
	Total	40		25		65

Գործատուների ճնշող մեծամասնությունը կարծում են, որ հանդիպումների հաճախականության, որոշումների կատարման, խորհրդի նիստերի արձանագրությունների վարման և որոշումներ իրազեկման գործընթացների տեսանկյունից կառավարվարման խորհուրդների աշխատանքները արդյունավետ են: Խնդիրների ներկայացումը սոցիալական գործընկերների կողմից հարցին հարցված գործատուների 19,5 տոկոսը, իսկ գործատուների մասնակցության ակտիվության տեսանկյունից հարցին հարցվածների 35 տոկոսը կարծում է, որ արդյունավետ չէ:

Տնօրենների մեծամասնությունը հիմնականում բոլոր հարցերին տվել են դրական պատասխան, բացառությամբ գործատուների մասնակցության ակտիվության տեսանկյունից հարցին հարցվածների 36% կարծում է, որ արդյունավետ չէ:

Հարց 14. Արդյոք ձեր խորհրդի անդամ կամ գործընկեր գործատուները դրսևորում են կորպորատիվ սոցիալական պատասխանատվություն ըստ iso

26000 ստանդարտի, ներառյալ այն համայնքի նկատմամբ, որտեղ գործունեություն է ծավալում տվյալ գործատուն:

		Գործատու	Տոկոս	Տնօրեն	Տոկոս	Ընդհանուր
Աջակցություն համայնքի զարգացման ծրագրերում	Այո	28	56%	14	54%	42
	Ոչ	22	44%	12	46%	34
	Total	50	100%	26	100%	76
Աջակցություն սոցիալական ոլորտում աշխատանքներ իրականացնող կազմակերպություններին	Այո	23	50%	15	58%	38
	Ոչ	23	50%	11	42%	34
	Total	46	64	26	36	72

Ինչպես երևում է դիագրամներից միանշանակ ակնհայտ է, որ գործատուները բավականին ակտիվ են և դրսևորում են կորպորատիվ սոցիալական պատասխանատվություն ըստ ISO 26000 ստանդարտի, ներառյալ այն համայնքի նկատմամբ, որտեղ գործունեություն է ծավալում տվյալ գործատուն, ինչքանով որ կարող են: Գործատուները արձագանքում են համայնքի առաջադրած խնդիրներին, այն է բարեկարգումներ, լուսավորում, շաբաթօրակներ, աղբահանում, օժանդակություն հաշմանդամների միություններին, ճամբարների և տուրերի կազմակերպում Հայաստանի հանգստավայրեր, սնունդ անապահով ընտանիքներին, դպրոցի տարրական դասարանների աշակերտներին և այլն: Տնօրենների 50 տոկոսից ավելին նոյնպես կարևորում են գործատուների կորպորատիվ սոցիալական պատասխանատվություն հարցը:

Հարց 15. Որքանով են խորհրդի անդամները տեղյակ "կանաչ տնտեսության" սկզբունքներին մասնավորապես:

		Գործատու	Տոկոս	Տնօրեն	Տոկոս	Ընդհանուր
Ռեսուրսախնայողություն	Այո	27	63%	12	48%	39
	Ոչ	16	37%	13	52%	29
	Total	43	100%	25	100%	68
Էներգիախնայողություն	Այո	31	73%	13	54%	44
	Ոչ	12	27%	11	46%	23
	Total	43	100%	24	100%	67
Շրջակա միջավայրի պաշտպանություն	Այո	28	67%	14	56%	42
	Ոչ	14	33%	11	44%	25
	Total	42	100%	25	100%	67
Թափոնների կառավարում	Այո	23	53%	10	42%	33
	Ոչ	20	47%	14	58%	34
	Total	43	100%	24	100%	67
Թափոնների օգտագործում	Այո	23	52%	9	36%	32
	Ոչ	21	48%	16	64%	37
	Total	44	100%	25	100%	69
Որպես հումք մեկ այլ արտադրության համար	Այո	20	51%	7	30%	27
	Ոչ	19	49%	16	70%	35
	Total	39	100%	23	100%	62

Ընդհանուր ձևով կա ընկալում, սակայն այն ավելի լավ է դրսևորված գործատուների կողմից:

Հարց 16. Որքանով են ուսանողներև և դասախոսները տեղեկացված գործատուների կողմից վերջնական թողարկվող արտադրանքի մասին նշված 3 բնագավառներում, մասնավորապես՝

		Գործատու	Տոկոս	Տնօրեն	Տոկոս	Ընդհանուր
Արտադրանքի որակ	Այո	43	87.8%	23	72%	66
	Ոչ	1		4		5
	Total	44		27		71
Ապրանքի կարևորություն	Այո	41	84%	24	75%	65
	Ոչ	2		3		5
	Total	43		27		70
Ինչպես է իրացվում սպառողների կողմից	Այո	38	77.6%	22	68%	60
	Ոչ	5		4		9
	Total	43		26		69

Գործատուների միջինը 82%-ից պակաս մասը նշում է, որ առկա է տեղեկացվածություն, իսկ տնօրենների դեպքում այն միջինով ավել է քան 72%-ը և նրանք համարում են, որ տեղյակ են:

ՀԱՐՑ 17. ՍԵՌԱՅԻՆ ՀԱՎԱՍԱՐՈՒԹՅԱՆ ՏԵՍԱՆԿՅՈՒՆԻՑ ԻՆՉՊԵՍ ԵՆ ԿԱՆԱՆՑ և ՏՂԱՄԱՐԴԿԱՆՑ ՄԱՍՆԱԿՑՈՒԹՅՈՒՆԸ (ՆՇԵԼ ԹՎԱՔԱՆԱԿ)

Սեռային հավասարության տեսանկյունից կանանց և տղամարդկանց մասնակցության վերաբերյալ պատկերը հետևյալն է՝

Ա. Կառավարման խորհրդում

52 գործատուի շրջանում իրականացված ուսումնասիրության արդյունքում պարզվեց ծրագրում ընդգրկված քոլեջների կառավարման խորհրդում տղամարդիկ կազմում են 62,4%՝ կանայք՝ 37.6%:

30 տնօրենների շրջանում իրականացված ուսումնասիրության արդյունքում պարզվեց տղամարդիկ կազմում են 67%՝ կանայք՝ 33%:

Ընդհանրացնելով ստացված արդյունքները կարող են ասել, որ կոլեգիալ կառավարման խորհուրդներում տղամարդիկ կազմում են շուրջ 65% իսկ կանայք՝ 35%:

Բ. Անձնակազմի շրջանում

52 գործատուի շրջանում իրականացված ուսումնասիրության արդյունքում պարզվեց ծրագրում ընդգրկված քոլեջների անձնակազմի շրջանում տղամարդիկ կազմում են 33%՝ կանայք՝ 67.%:

30 տնօրենների շրջանում իրականացված ուսումնասիրության արդյունքում պարզվեց տղամարդիկ կազմում են 27%՝ կանայք՝ 73%:

Ընդհանրացնելով ստացված արդյունքները կարող են ասել, որ անձնակազմի շրջանում տղամարդիկ կազմում են շուրջ 30% իսկ կանայք՝ 70%:

Գ. Ուսանողների շրջանում

52 գործատուի շրջանում իրականացված ուսումնասիրության արդյունքում պարզվեց ծրագրում ընդգրկված քոլեջների ուսանողների շրջանում տղամարդիկ կազմում են 53.3%՝ կանայք՝ 46.7%:

30 տնօրենների շրջանում իրականացված ուսումնասիրության արդյունքում պարզվեց տղամարդիկ կազմում են 54.3%՝ կանայք՝ 45.7%:

Ընդհանրացնելով ստացված արդյունքները կարող են ասել, որ անձնակազմի շրջանում տղամարդիկ կազմում են շուրջ 54% իսկ կանայք՝ 46%:

ՀԱՐՑ 18. ԻՆՉՊԵ՞Ս ԵՆ ԿԱՌԱՎԱՐՄԱՆ ԽՈՐՀՈՒՐԴՆԵՐԸ ԱՋԱԿՑՈՒՄ ՇՐՋԱՆԱՎԱՐՏՆԵՐԻ ԶԲԱՂՎԱԾՈՒԹՅԱՆԸ, ՀԱՏԿԱՊԵՍ ՕԳՏԱԳՈՐԾԵԼՈՎ «ԳՈՐԾԱՏՈՒ-ՈՒՍԱՆՈՂ» ԿԱՊԸ:

Հարցմանը մասնակցած 52 գործատուներից

- -19-ը պատասխանել են, որ հնարավարությունների սահմաներում աջակցում են աշխատանքի տեղավորմանը, ինչպես նաև օգտագործում են անձնական կապերը,
- - 7-ը պատասխանել են, որ չեն աջակցում,

Մի քանիսը պատասխանել են, որ

- առաջարկում են պահանջված մասնագիտությունների ցանկը, բացում են նոր բաժին
- կատարվում են իրազեկում աշխատաշուկայի վերաբերյալ,
- 10-ը չեն ցանկացել պատասխանել:

Հարցմանը մասնակցած **30-ն տնօրեններից**

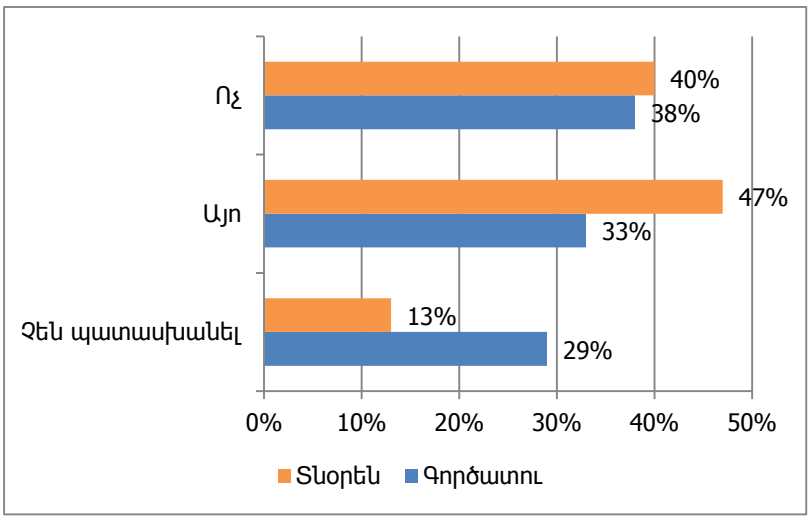
- 20 տնօրեն պատասխանել են, որ՝
- աշխատանք են տրամադրում
- գործատուների մոտ կազմակերպված պրակտիկաների ընթացքում տրվում է ընտրության հնարավորություն
- և այլն
- 6-ը պատասխանել են, որ չեն աջակցում,
- 2-ը չեն ցանկացել պատասխանել հարցին:

Հարց 19. Բավարար թվով շրջանավարտներ են արդյոք իրենց մասնագիտությամբ անցել աշխատանքի (նշել քանի տոկոսը)

	Գործատու	Տոկոս	Տնօրեն	Տոկոս	Ընդհանուր
Չեն պատասխանել	15	29%	4	13%	19
Այո	17	33%	14	47%	31
Ոչ	20	38%	12	40%	32

Total	52	100%	30	100%	82

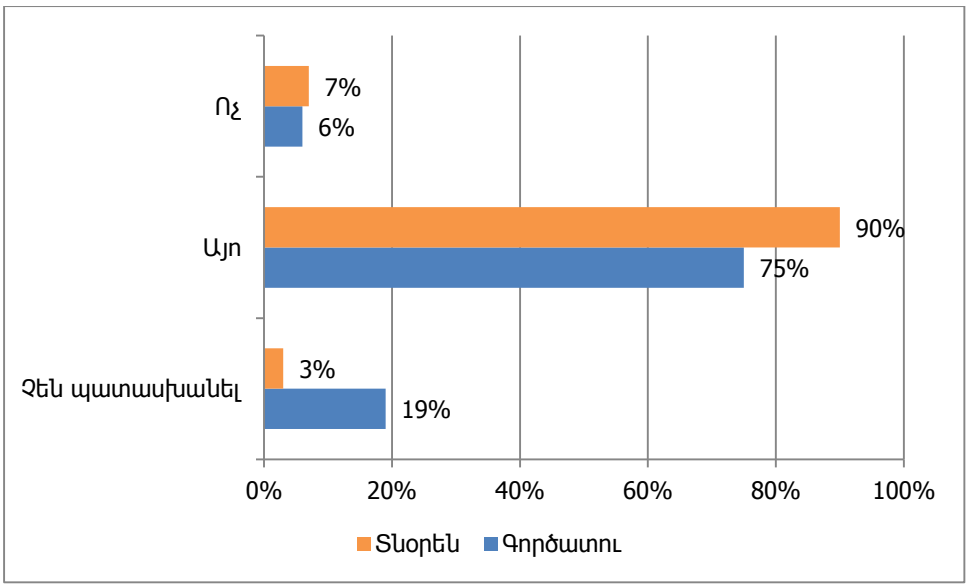
Հարցմանը մասնակցած 52 գործատուներից 28,8%-ը չեն պատախանել, դրական են պատախանել 32,7%-ը, բացասական են պատասխանել 38,5%-ը, հարցմանը մասնակցած 30 տնօրեններից 13,3%-ը չի պատասխանել, դարական են պատասխանել 46,7%-ը, իսկ բացասական՝ 40,0%-ը:



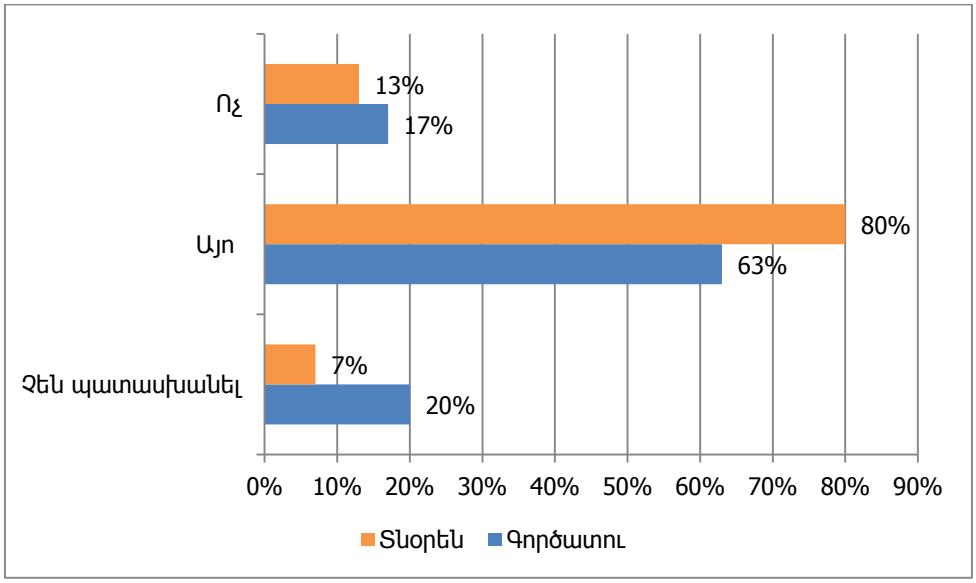
Հարց 20. Կատարվում է արդյոք աշխատանքի պաշտպանության osh մասին իրազեկում և օգտագործում կրթական ծրագրերի և պրակտիկայի միջոցով ուսանողների համար:

		Գործատու	Տոկոս	Տնօրեն	Տոկոս	Ընդհանուր
իրազեկում	Չեն պատասխանել	10	19%	1	3%	11
	Այո	39	75%	27	90%	66
	Ոչ	3	6%	2	7%	5
	Total	52	100%	30	100%	82
օգտագործում	Չեն պատասխանել	10	20%	2	7%	12
	Այո	33	63%	24	80%	57
	Ոչ	9	17%	4	13%	13
	Total	52	100%	30	100%	82

Կատարվում է արդյոք աշխատանքի պաշտպանության մասին իրազեկում կրթական ծրագրերի և պրակտիկայի միջոցով ուսանողների համար



Կատարվում է արդյոք աշխատանքի պաշտպանության մասին օգտագործում կրթական ծրագրերի և պրակտիկայի միջոցով ուսանողների համար

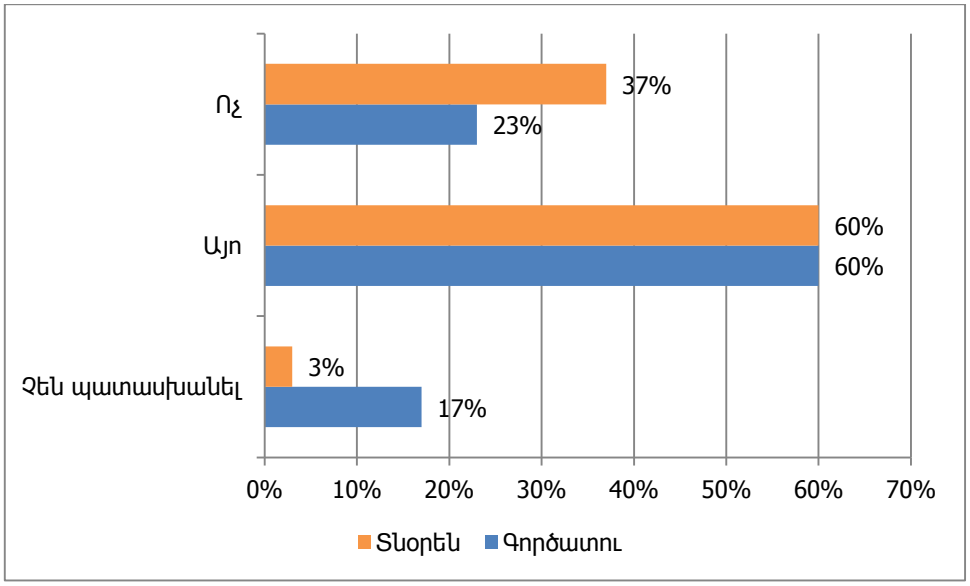


Հարց 21. Գործատուների աջակցությունը որակավորման բարելավման հարցերում և մկու հաստատության անձնակազմի կարողությունների խթանման հարցում:

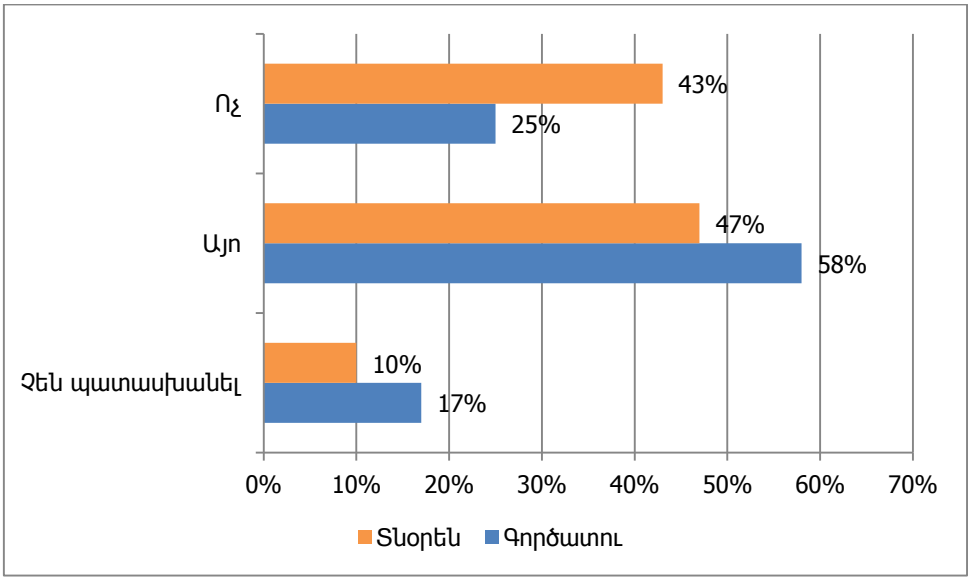
		Գործատու	Տոկոս	Տևօրեն	Տոկոս	Total
որակավորման բարելավում	Չեն պատասխանել	9	17%	1	3%	10
	Այո	31	60%	18	60%	49
	Ոչ	12	23%	11	37%	23
	Total	52	100%	30		82
կարողությունների խթանում	Չեն պատասխանել	9	17%	3	10%	12
	Այո	30	58%	14	47%	44
	Ոչ	13	25%	13	43%	26
	Total	52	100%	30		82

6.

Գործատուների աջակցությունը ՄԿՈՒ անձնակազմի որակավորման բարելավման հարցերում



Գործատուների աջակցությունը ՄԿՈՒ անձնակազմի կարողությունների խթանման հարցերում



Կարողությունների խթանման հարցում ՄԿՈՒ տնօրենների կարծիքը ավելի ցածր է (47%), քան գործատուները՝ 58%:

Հարց 22. Ինչպես է բիզնեսը մասնակցում մշակութային ժառանգության պահպանության հարցերում:խնդրում եմ համալրել տոկոսները

	Գործատու	Տոկոս	Տնօրեն	Տոկոս	Total
Չեն պատասխանել	8	15,4	4	13,3	12
Այո	22	42,3	11	36,7	33
Ոչ	22	42,3	15	50,0	37
Total	52		30		82

Մշակութային ժառանգության պահպանության վերաբերյալ հարցադրմանը՝

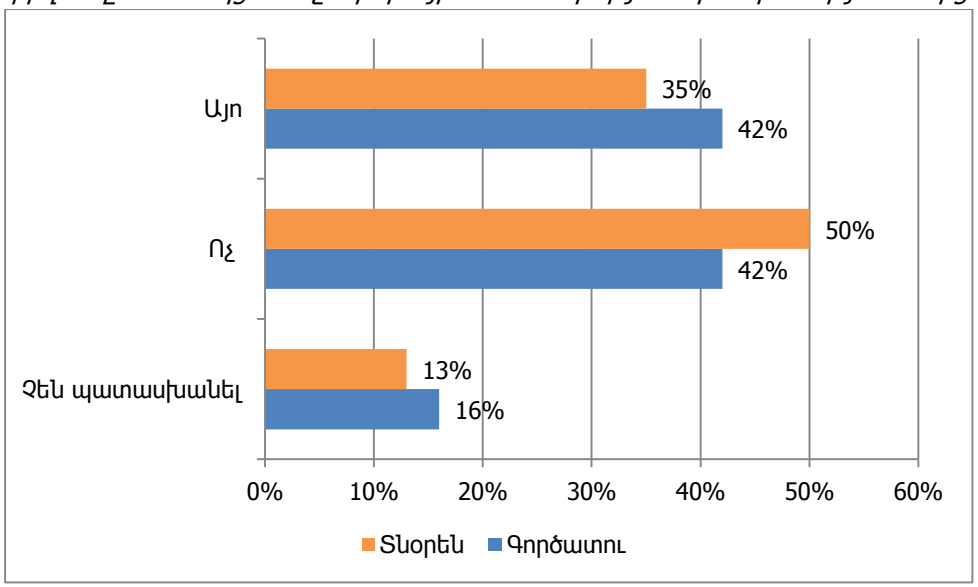
Գործատուներ

- 42% նշել են, որ ակտիվ մասնակցություն են ցուցաբերում հուշահամալիրների տարածքում շաբաթօրյակներ կազմակերպելով, որոնց մասնակցում են աշխատակազմի ներկայացուցիչները, հնարավորության դեպքում ցուցաբերում են նա ֆինանսական օժանդակություն, բայց դա հազվադեպ է տեղի ունենում քանի որ իրենք էլ ներկայումս գտնվում են ֆինանսապես ծանր իրավիճակում:
- 42 % նշել են, որ չեն մասնակցում, ֆինանսական սուղ պայմաններից ելնելով
- 16 % գործատու չի ցանկացել պատասխանել:

Տնօրեններ

- 35%՝ մասնակցում են
- 50%՝ չեն մասնակցում
- 13% չեն ցանկացել պատասխանել
- 2% պատասխանել են, որ միայն խոշոր բիզնեսը կարող է օժանդակություն ցուցաբերել մշակութային ժառանգության պահպանությանը այն էլ ելնելով սեփական բիզնեսի շահից և իր PR-ից ելնելով, այսինքն կրում է զուտ ֆորմալ բնույթ:
-

Ինչպես է բիզնեսը մասնակցում մշակութային ժառանգության պահպանության հարցերում



ԸՆԴՀԱՆՈՒՐ Ե Զ Ր Ա Կ Ա Ց ՈՒ Թ Յ ՈՒ ՆՆԵՐ

Ստացված արդյունքների ընդհանրական նկարագիր

Իրականացված սոցիալական հետազոտության արդյունքում ակնհայտ է դարձել, որ 1) նախնական մասնագիտական (արհեստագործական) և միջին մասնագիտական կրթություն իրականացնող ուսումնական հաստատությունների կոլեգիալ կառավարման խորհուրդներում ընդգրված գործատուներից ոչ բոլորն են իսկապես աջակցություն ցուցաբերում ուսումնական հաստատություններին հավուր պատշաճի, չնայած դիտարկվել են նաև իրենց առաքելությանը նվիրյալ գործատուներ, որոնք ամեն կերպ պատրաստակամ են աջակցելու ուսումնական հասատությանը՝ թողարկելու ներկայիս փոփոխվող աշխատաշուկայում պահանջարկ վայելող շրջանավարտների:

2) Գործատուները բավականին ակտիվություն են դրսևորում կորպորատիվ սոցիալական պատասխանատվության ուղղությամբ ըստ ISO 26000 ստանդարտի, ներառյալ այն համայնքի նկատմամաբ, որտեղ գործունեություն է ծավալում տվյալ գործատուն, ինչքանով որ կարող են: Որոշ գործատուները արձագանքում են համայնքի առաջադրած խնդիրներին՝ այն է բարեկարգումներ, լուսավորում, շաբաթօրյակներ, օժանդակություն հաշմանդամների միություններին, ճամբարների և տուրերի կազմակերպում Հայաստանի հանգստավայրեր, սնունդ անապահով ընտանիքներին, դպրոցի տարրական դասարանների աշակերտներին և այլն:

3) Եղել են նաև անտարբեր և պասիվ վարքագիծ ցուցաբերած գործատուներ, որոնք պարզապես ապահովել են ֆիզիկական ներկայություն նիստերի ժամանակ և ոչ մի տիպի օժանդակություն երբևէ չեն ցուցաբերել: ՄԿՈՒ տնօրեններից շատերը փորձել են ինչ-որ չափով ակտիվացնել գործատուներին սակայն արդյունքները դեռևս գոհացուցիչ չեն, սակայն այս փաստը միանշանակ չէ, քանզի գործատուներից էլ ոմանք իրենց հերթին փորձելով ինչ-որ կերպ խթանել և օժանդակել նախնական մասնագիտական (արհեստագործական) և միջին մասնագիտական կրթություն իրականացնող ուսումնական հաստատությունների չեզոք վերաբերմունքին դադարում են ակտիվություն ցուցաբերել:

Ստացված արդյունքների մասնակի նկարագիր

1. Գործատուները բավականին ակտիվություն են դրսևորում կորպորատիվ սոցիալական պատասխանատվության ուղղությամբ ըստ ISO 26000 ստանդարտի, ներառյալ այն համայնքի նկատմամաբ, որտեղ գործունեություն է ծավալում տվյալ գործատուն, ինչքանով որ կարող են:

Մասնավորապես «Հարավ-Կովկասյան երկաթուղի» ՓԲԸ-ն օժանդակություն է ցուցաբերել հաշմանդամների միություններին, կազմակերպում է ճամբարների և տուրերի Հայաստանի հանգստավայրեր ուսանող-աշխատակիցների և նրանց ընտանիքի անդամների համար, տրամադրում անվճար ուսանողական տրանսպորտ պրակտիկանտների համար:

2. «Կոմպասս» ՍՊԸ-ն (համակարգչային տեխնիկայի ինժեներինգ և SS) օժանդակում է արտադրական պրակտիաների կազմակերպման և շրջանավարտներին աշխատանքի տեղավորման հարցում, նաև տրամադրում է ֆինանսական աջակցություն՝ մասնավորապես ուսանողների և շրջանավարտների "Կարերիայի ուղղորդման և աշխատաշուկայում ինտեգրման" վերաբերյալ թրեյնինգների մասնակցության համար:

3. «Մառնիկ» ՍՊԸ-ն բարեկարգման աշխատանքներ է իրականացնում քոլեջի տարածքում, ինչպես նաև կազմակերպության տարածքում,

4. «ՄեգաՆետ» ՍՊԸ-ն անվճար ինտերնետ կապով է ապահովում քոլեջին:

5. Լավագույն համագործակցության օրինակներ կան Երևանի ինֆորմատիկայի պետական քոլեջի, Շիրակի տարածաշրջանային պետական քոլեջի, Գորիսի պետական քոլեջ, Երևանի տարածաշրջանային №1 պետական քոլեջի, Երևանի տարածաշրջանային թիվ 2 պետական քոլեջի, Հայ-Հունական պետական քոլեջի կառավարման խորհորդներում ընդգրված գործատուների կողմից արտադրական պրակտիկաների կազմակերպման, շրջանավարտներին աշխատանքի տեղավորման, համայնքների սոցիալական ծրագրերին օժանդակման և մշակութային ժառանգության պահպանման հարցերում:

6. Հարցումների ընթացքում հանդիպեցին նաև այնպիսի դեպքեր, երբ ՄԿՈՒ հաստատությունների տնօրենները կամ դժկամությամբ պատախանեցին հարցումներին / Սպիտակի պետական քոլեջ, Աբովյանի պետական ճարտարագիտական քոլեջ/ կամ ընդհանրապես հրաժարվեցին պատասխանել հարցումներին /Հայաստանում եվրոպական քոլեջ հիմնադրամ/:

7. Հարցումների ընթացքում պարզվեց նաև որ կառավարման խորհուրդներում գործատուների ներկայցուցիչները աշխատանքի բնույթի փոփոխման, աշխատանքի ծանրաբեռնվածության պատճառաբանությամբ, կամ հանրապետությունից երկարատև բացակայության պատճառով հաճախ վաղաժամկետ դադարեցնում են իրենց անդամակցությունը խորհուրդներում և անհրաժեշտություն է առաջանում նոր անդամների ընգրկման, որոնց անհրաժեշտ է վերապատրաստել:

8. Հարցումներն արձանագրեցին, որ ՄԿՈՒ հաստատությունների կառավարման խորհուրդները անհրաժեշտ, կայացած և գործուն ինստիտուցիոնալ կառույցներ են կրթություն-աշխատաշուկա համգործակցության զարգացման գործընթացում: Խորհուրդներում ընդգրված գործատուները բավականին ակտիվություն են դրսևորում կորպորատիվ սոցիալական պատասխանատվության իրականացման ուղղությամբ, սակայն հիմնականում այդ ակտիվությունն իրականացվում է ըստ անհրաժեշտության կամ ըստ իրենց հնարավորությունների և ոչ ամբողջովին ISO 26000 ստանդարտի պահանջներին համապատախան՝ հատկապես բնապահպանական, ռեսուրսախնայողության, համայնքների սոցիալական հիմնարկներին աջակցության և մշակույթային ժառանգության պահպանման հարցերում: Հնարավոր է և անհրաժեշտ ՄԿՈՒ հաստատությունների խորհուրդները որպես հարթակ օգտագործել շահագրգիռ կողմերի /պետություն-մասնավոր հատված-համայնքներ/ երկխոսության և ԿՍՊ հայեցակարգի տարերը մշակելու և զարգացնելու համար:

2015թ. հունիսի 15-ին ՀԳՀՄ գրասենյակում հետազոտության նախնական տարբերակի քննարկման ընթացքում պարզվեց նաև, որ կան աշխատաշուկայում պահանջարկված մասնագիտություններ /տակառագործներ, մենեջերներ, սառնարանային կայանքների օպերատորներ և այլն/ որոնց կրթական չափորոշիչները դեռևս մշակված չեն, կամ համապատասխան մասնագետներ չեն պատրաստվում: Ցածր են շրջանավարտների գործնական կարողություններն ու հմտությունները: ՄԿՈՒ հաստատությունների և համայնքների պետական ցածր ֆինանսավորումը խոչնդոտում են բարձրորակ և երիտասարդ կադրերի ներգրավմանը, հաստատությունների և համայնքների զարգացմանը, բնապահպանական, մշակույթային ժառանգության պահպանմանը: Բարձրագույն

կրթությունը գերակայում է ՄԿՈՒ-ներին, ազգաբնակչության շրջանում ցածր է ՄԿՈՒ- ների վարկանիշը:

Եզրակացություններ ըստ ոլորտների

Գինեգործության ոլորտում գործատուների մասնակցությամբ մշակվել են կրթական չափորոշիչներ, որոնցով ներկայումս ուսուցում է իրականացվում: Սակայն արդյունքները տեսանելի կլինեն ուսանողների ավարտելուց հետո (2-3 տարի անց): Բայց ուսումնասիրության արդյունքում պարզվեց, որ գործատուի մոտ թողարվող արտադրանքի մասին ներկայացվում է ընդհանրական ձևով, առանց արտադրանքի մանրամասնությունների և որակի:

Տուրիզմի և Ճշգրիտ ճարտարագիտության ոլորտներում վիճակը ավելի բարվոք է, հատկապես ոլորտի գործատուների ակտիվության, նրանց կողմից իրականացվող ծրագրերի, ցուցահանդեսների, էքսպոների շնորհիվ: Բացի այդ նշված ոլորտներում իրականացվել են տարբեր հետազոտություններ, որոնք էականորեն նպաստել են ՄԿՈՒ-գործատու կապի խթանմանը:

Գործատուների ինտելեկտուալ մակարդակը, նրանց ակտիվությունը սոցիալ-տնտեսական համատեքստում ավելի բարձր է և ցայտուն ՏՏ ու Ճշգրիտ ճարտարագիտության ոլորտներում: Դրա շնորհիվ համագործակցությունը ՄԿՈՒ-ների հետ ավելի արդյունավետ է և աշխատաշուկայի պահանջները ընկալելի են և կիրառելի:

ԸՆԴՀԱՆՈՒՐ ԱՌԱՋԱՐԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ

Ընդհանրական – բոլոր 3 մասնագիտական ուղղություններով կազմակերպել բարելավման և զարգացման նախագծերի մշակմանը և իրականացմանը, ինչպես նաև խնդիրների վերհանմանը և լուծմանը ուղղված վերապատրաստումների շարք:

7. Կազմակերպել ՄԿՈՒ հաստատությունների կառավարման խորհուրդների անդամների ամենամյա վերապատրաստումներ ՀԳՀՄ և ՄԿՈՒՀԱԿ-ի կողմից:
8. Աջակցել բարձրացնելու ՄԿՈՒ հաստատությունների կառավարման խորհուրդների օրակարգերի ձևավորման հարցում գործատու անդամների ակտիվությունը/ ՀԳՀՄ/:
9. Աջակցել ՄԿՈՒ հաստատությունների վերաբերյալ գովազդային արշավների կազմակերպմանը (ՀՀ կրթության և գիտության նախարարություն, ՄԿՈՒՀԱԿ, ՀԳՀՄ, Հայաստանի արհմիությունների կոնֆեդերացիա):
10. Կազմակերպել ՄԿՈՒ հաստատությունների խորհուրդների անդամների համար սեմինարներ ISO 26000 ստանդարտի պահանջների վերաբերյալ Գերմանիայի միջազգային համագործակցության ընկերության /ԳՄՀԸ/ հայաստանյան գրասենյակի կողմից:
11. ՄԿՈՒ հաստատությունների խորհուրդները որպես հարթակ օգտագործել շահագրգիռ կողմերի /պետություն-մասնավոր հատված-համայնքներ/ երկխոսության և ԿՍՊ հայեցակարգի տարերը մշակելու և զարգացնելու համար /ՀԳՀՄ, ԳՄՀԸ/:
12. ՀՀ ԿԳՆ և ՀԳՀՄ կողմից իրականացնել պարբերական մշտադիտարկում / մոնիտորինգ/ ՄԿՈՒ հաստատությունների խորհուրդների աշխատանքների արդյունավետության գնահատման նպատակով:

13. Աշխատաշուկայի պահանջարկի ուսումասիրման և գնահատման համար իրականացնել աշխատաշուկայի պարբերական հետազոտություններ /ՀԳՀՄ, ԳՄՀԸ, ՄԿՈՒՀԱԿ/:
14. Աջակցել ՄԿՈՒ հաստատություններին արտադրական պրակտիկաների կազմակերպման համար որպես հարթակներ օգտագործելու ոլորտի առաջավոր գործատուների արտադրական հզորությունները/ ՀԳՀՄ/:
15. Նպաստել ՄԿՈՒ դասատուների որակավորման բարձրացման և իրազեկման գործընթացներին, հատկապես աշխատաշուկայի պահանջների ընկալման և գործատուի մոտ տվյալ մասնագիտության կիրառմամբ թողարկվող արտադրանքի մասով /ՀԳՀՄ, ԳՄՀԸ, ՄԿՈՒՀԱԿ/:
16. Խթանել գործատուների ընդգրկմանը ուսուցման գործընթացներում, գործնական ուսուցման որակի բարձրացում/ՀԳՀՄ, ԿԳՆ, ՄԿՈՒՀԱԿ/:

Անհատական – ըստ 3 ոլորտների

մասնագիտական ոլորտը

Ոլորտը	Գործատու	Տոկոս	Տնօրեն	Տոկոս
Գինեգործություն	4	8,2	4	12,5
Տուրիզմ	9	18,4	6	18,8
Ճշգրիտ ճարտարագիտություն	36	73,4	22	68,7

Գինեգործություն

Ծրագրում ընդգրկված հաստատություններից ընդամենը 12%-ն է

Տուրիզմ ՝ 19%

ՏՏ և ճշգրիտ ճարտարագիտություն ՝ 69%

Ոլորտում գործատուները ակտիվ են

ՀԳՀՄ առաջարկները հետագա ծրագրի շարունակականությունն ապահովելու համար

✓ Ձևավորվի ՀԳՀՄ և ՄԿՈՒՀԱԿ-ի հետ համատեղ սերտիֆիկատների հանձման կատեգորիաներ, որոնց դեպքում **դասախոսները** իրենց մասնագիական ճանաչելիության և որակավորման առումով ճանաչված կլինեն ՀԳՀՄ կողմից, նույնը **Գործատուների** համար, որպեսզի լինեն փորձագետներ, որոնք ՄԿՈՒ հաստատություններում դասավանդելու իրավունք կստանան:

✓ Կրթական չափորոշիչների և ուսումնական պլանների մշակման գործընթացում ձևավորվող խմբերում նախընտրելի է ներգրաված լինեն սերտիֆիկացված գործատուները և դասատուները նույնպես / ՀԳՀՄ և ՀՀ ԿԳՆ/:

✓ Վերապատրաստումների կազմակերպման միասնական մոդելի ձևավորում/ ՀԳՀՄ և ԳՄՀԸ/:

Տեսական մաս – Դասավանդողներ

Գործնական մաս –Գործատուներ:

Վերապատրաստման թեմաների ընտրությունը ըստ վերլուծության արդյունքների՝

1. Սպառողի բավարարվածությունը՝ գործատուի արտադրանքի մշակմանն թողարկման ընթացքում և դրանից բխող պահանջները ՄԿՈւ ոլորտին/ՀԳՀՄ, գործատուներ, ԳՄՀԸ/ :

2. Կորպորատիվ սոցիալական պատասխանատվություն, ինչ է այն, հիմնական սկզբունքները, լավագույն օրինակներ (միջազգային, տեղական), ISO 26000 հիմնական պահանջները/ ԳՄՀԸ/:

3. Սոցիալական գործընկերություն /ՀԳՀՄ/

4. OSH /ՀԳՀՄ և ԳՄՀԸ/

5. Կանաչ տնտեսություն /ՀԳՀՄ և ԳՄՀԸ/

Հաշվետվությանը կցվում են հարցաշարը և նախնական մասնագիտական (արհես-տագործական) և միջին մասնագիտական կրթություն իրականացնող ուսումնական հաստատությունների ցանկը որպես հավելվածներ:

ԱՌԱՎԵԼԱՊԵՍ ԸՆԴԳԾՎԱԾ ԵԶՐԱԿԱՑՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ ԵՎ ԱՌԱՋԱՐԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ

Եզրակացություններ

- Կառավարման խորհուրդները ընդհանուր առմամբ գործում են համաչափ (օրակարգ, արձանագրություն, սոց. գործընկերների մասնակցություն և այլն): Առկա է գործընկերության մշակույթը
- Գործատուների հիմնական մասը ակտիվ է, կան նվիրյալ գործատուներ, հատկապես ԿՍՊ ոլորտում (բարեկարգումներ, լուսավորություն, շաբաթօրյակներ, օժանդակություն հաշմանդամների միություններին, ճամբարների կազմակերպում, սննդի ապահովում անապահով ընտանիքներին, դպրոցի տարրական դասարանների աշակերտներին):
- Կան անտարբեր և պասիվ վարքագիծ ունեցող գործատուներ (շուրջ 3%-ը խոստովանել են, որ ձևական են մասնակցում խորհրդի նիստերին)
- Գործատուները հանդիպում են ՄԿՈՒ տնօրենների պասիվությանը
- ՄԿՈՒ տնօրենները պնդում են, որ գործատուների մի մասն ունի իներտություն:
- Կան պահանջարկված մասնագիտություններ՝ տակառագործներ, մենեջերներ, սառնարանային կայանների օպերատորներ
- Գինեգործության ոլորտում գործատուների մասնակցությամբ մշակվել են կրթական չափորոշիչներ, արդյունքները տեսանելի կլինեն 2-3 տարի անց (ընդհանուր բնույթ ունեն)
- Գործատուի մոտ թողարկվող արտադրանքի մասին միայն ընդհանրական պատկերացումներ են առկա, որակն ու մանրամասնությունները՝ ոչ:
- Տուրիզմի և SS ոլորտում վիճակն ավելի բարվոք է գործատուների ակտիվության շնորհիվ: Նպաստում են նաև տարբեր ցուցահանդեսները, Էքսպոները:
- Գործատուների ինտելեկտուալ մակարդակը, նրանց ակտիվությունը սոցիալ-տնտեսական համատեքստում բարձր է SS և ճշգրիտ ճարտարագիտության

ոլորտներում: Այդ ոլորտում աշխատաշուկայի պահանջները էլ ավելի կիրառելի են և ընկալելի:
- Տուրիզմի, SS և ճշգրիտ ճարտարագիտության ոլորտներում առկա են տարբեր հետազոտություններ, որոնք օժանդակում են ՄԿՈՒ-գործատու կապի խթանմանը և փոխըմբռնմանը:

Առաջարկություններ

- Նպաստել ՄԿՈՒ հաստատությունների վերաբերյալ արդյունավետ տեղեկատվության տարածմանը, ՄԿՈՒ դերի բարձրացում
- ՄԿՈՒ խորհուրդների անդամների համար կազմակերպել ԿՍՊ դասընթացներ ըստ ISO 26000-ի:
- Բարձրացնել ՄԿՈՒ խորհուրդների դերակատարությունը՝ այն դարձնելով հարթակ պետություն – մասնավոր հատված – համայնքներ երկխոսության համար, ԿՍՊ շղթայի ստեծղումը դրանց միջև:
- Աշխատաշուկայի պահանջարկի ուսումնասիրություն և գնահատում, պարբերական հետազոտությունների իրականացում:
- Արտադրական պրակտիկաների կազմակերպման համար որպես հարթակներ օգտագործել ոլորտի առաջավոր գործատուների արտադրական տարածքները:
- Խթանել գործատուների ընդգրկումը ուսուցման գործընթացներում – գործնական ուսուցման որակի բարձրացում:
- Նպաստել ՄԿՈՒ դասատուների որակավորման բարձրացմանը և իրազեկմանը հատկապես աշխատաշուկայի պահանջների ընկալման և թողարկվող արտադրանքի մասով:
- OSH մասնագիտացված թրեյնինգների իրականացում 3 ոլորտների համար՝ ըստ դրանց առանձնահատկությունների:
- Կանաչ տնտեսության վերաբերյալ վերապատրաստումների իրականացում դասատուների համար ըստ հետևյալ ուղղությունների՝ ռեսուրսախնայողություն, էներգախնայողություն, շրջակա միջավայրի պաշտպանություն:
- 3 մասնագիտական ոլորտներում գործատուների մոտ թողարկվող արտադրանքի բնութագրերի ծանուցում, սպառողների բավարարվածության տեսանկյունից:
- Հատուկ վերապատրաստումների դասատուների և գործատուների համար՝ ըստ մշակված չափանիշների, որի դեպքում հանձնված սերտիֆիկատների պայմաններում նրանք կունենան ճանաչելիություն ՀԳՀՄ և աշխատաշուկայի կողմից և իրավունք կունենա դասավանդելու ՄԿՈՒ-ներում:
- Ուսումնական պլանների մշակման և կրթական չափորոշիչների մշակմանը խմբերում նպատակահարմար է ընդգրկել վերը նշված սերֆիկացված գործատուների և դասատուների:
- Վերապատրաստման դասընթացների համար միասնական փաթեթների մոդելավորումը, որտեղ տեսական և գործնական մասերը տարանջատված կլինեն ըստ դասատուների և գործատուների:

ՀԱՎԵԼՎԱԾՆԵՐ

ՀԱՎԵԼՎԱԾ 1. «GIZ» ծրագրի շրջանակներում ընդգրկված նախնական մասնագիտական (արհեստագործական) և միջին մասնագիտական կրթություն իրականացնող ուսումնական հաստատությունների ցանկ

հ/հ	Ուսումնական հաստատության անվանումը	Տնօրեն	Կոլեգիալ կառավարման խորհրդի ներկայացուցիչ(ներ)
1.	Գյումրու պետական տեխնիկական քոլեջ	ՄխիթարՍարգսյան	Արտուշ Դանիելյան «Հարավ-Կովկասյան երկաթուղի» ՓԲԸ, Սերգեյ Հարությունյան « Հարավ-Կովկասյան երկաթուղի» ՓԲԸ
2.	Գյումրիի N 1 արհեստագործական ուսումնարան	ԳրիգորՄկրտչյան -տնօրեն	ԱրտակՆահապետյան «ՆավՊրոֆ» ՍՊԸ-ի տնօրեն
3.	Աբովյանի պետական էներգետիկական քոլեջ	Մեհրաբյան-տնօրեն	Էդուարդ Գրիգորյան «Հայաստանի ԴՕՍԱԱՖ» ՀԿ« Աբովյանի տեխնիկական դպրոց ՍՊԸ-ի տնօրեն, Ստյոպա Բաղդասարյան «Աբովյանի Էլ.ցանց» ՓԲԸ
4.	Երևանի պետական ճարտարագիտական համալսարան (Պոլիտեխնիկ) քոլեջ	Մարինե Գրիգորյան-տնօրեն	Կառավարման խորհուրդ չի ձևավորվել
5.	Երևանի տարածաշրջանային №1 պետական քոլեջ	Պարույր Սանթրոսյան-տնօրեն	Սուսաննա Մուրադյան «Եռասպասարկում» ՓԲԸ
6.	Երևանի պետական տեխնոլոգիական քոլեջ	Անահիտ Մելքոնյան-տնօրեն	Համլետ Բաբայան «Նեյտրոն» ԳԱՄ
7.	Երևանի N 1 արհեստագործական ուսումնարան	Սլավիկ Դավթյան-տնօրեն	Կ.Կուրղինյան «Մեգանետ» ՍՊԸ-ի տնօրեն, Ս.Նազարյան «Ռենա» ռեստորանային համալիր
8.	Երևանի N 9 արհեստագործական ուսումնարան	Ռուզան Տոպոլյան-տնօրեն	Յուլիա Ստակյան «Օրիտանտա» ՍՊԸ-ի տնօրեն Սոնեչկա Սողոմոնյան Էրեբունի-Նուբարաշոն համայնքի տարածքային զբաղվածության կենտրոն
9.	Երևանի թեթև արդյունաբերական պետական քոլեջ	Արայիկ Պողոսյան-տնօրեն	Աստղիկ Խանզադյան-Կարի արտադրական հայ-գերմանական միավորման գլխավոր ճարտարագետ
10.	Երևանի ինֆորմատիկայի պետական քոլեջ	Արտաշես Աբրահամյան-տնօրեն	Արմեն Մանվելյան «Կոմպասս» ՍՊԸ-ի տնօրեն Գագիկ Մակարյան հայաստանի գործատուների հանրապետական միություն
11.	Երևանի ճարտարապետության և շինարարության պետական քոլեջ	Անահիտ Հովհաննիսյան-տնօրեն	Կառավարման խորհուրդ չի ձևավորվել
12.	Երևանի պետական հումանիտար-տեխնիկական քոլեջ	Նազիկ Մարտիրոսյան-տնօրեն	Սուրեն Բեկինսկի «Տոսպ» ԲԲԸ
13.	Հայաստանում եվրոպական քոլեջ հիմնադրամ	Տիգրան Գասպարյան-տնօրեն	
14.	Լոռու տարածաշրջանային պետական քոլեջ	Հովհաննես Թադևոսյան-տնօրեն	Հասմիկ Ջուլհակյան «Գլորիա» կարի ֆաբրիկայի տնօրեն Արմեն Էլօղլյան «ԷլոԱրս» ՍՊԸ
15.	Շիրակի տարածաշրջանային պետական քոլեջ	Էմմա Պետրոսյան-տնօրեն	Ամալյա Ադամյան Արհմիության ներկայացուցիչ
16.	Գյումրիի N 4 արհեստագործական ուսումնարան	Քնարիկ Ահարոնյան-տնօրեն	Սվետլանա Ալեքսանյան Տարածքային զբաղվածության ծառայության կենտրոն
17.	Սպիտակի պետական քոլեջ		Ահարոն Մակարյան «Ֆրենկ» ՍՊԸ
18.	Սևանի պետական քոլեջ	Ռուբիկ Գևորգյան-տնօրեն	Խաժակ Մուրադյան-Սևանի զբաղվածության տարածքային կենտրոնի տնօրեն, Գոհար Մալխասյան ՀՀ Գեղարքունիքի մարզպետարանի ԿՄՍԵ վարչության

			գլխավոր մասնագետ, Ջիվան Սիմոնյան «Հարսնաքար» ռեստորանային համալիր
19.	Գեղարքունիքի տարածաշրջանային պետական քոլեջ	Մանվելյան-փոխտնօրեն	Տաթևիկ Մկրտչյան-Կոլեգիալ կառավարման խորհրդի քարտուղար
20.	Վարդենիսի պետական քոլեջ	Արամ Կարապետյան-տնօրեն	Ռուբիկ Աղաջանյան ՀՀ Գեղարքունիքի մարզպետարանի ԿՄՍԵ վարչության գլխավոր մասնագետ, Կարինե Ասատրյան Վարդենիսի ԿԳ աշխ. Արհմիության նախագահ
21.	ՀՊՃՀ Կապանի մասնաճյուղ	Լեռնիկ Պետրոսյան-տնօրեն	Կառավարման խորհուրդ չի ձևավորվել /չունի միջին մասնագիտական կրթական ծրագիր իրականացնող առանձնացված ստորաբաժանում/
22.	Վայոց ձորի տարածաշրջանային պետական քոլեջ	Արգամ Դովլաթյան-տնօրեն	Արտակ Ալոյան «Արդշինինվեստբանկ» ՓԲԸ Եղեգնաձորի մասնաճյուղի կառավարիչ, Սվետլանա Դովլաթյան «Վայոց ձոր տեղեկատվական կենտրոն» ՍՊԸ, Ժիրայր Սահակյան Եղեգնաձորի զբաղվածության կենտրոն
23.	Կոտայքի տարածաշրջանային պետական քոլեջ	Գագիկ Գևորգյան-տնօրեն	Անդրանիկ Ապոյան «Քաջանց տուն» ՍՊԸ, Ռազմիկ Մարտիրոսյան «ՏելՆետ» ՍՊԸ, Հրանտ Միրզոյան «Ալվա» հյուրանոցային համալիր
24.	Աբովյանի պետական ճարտարագիտական քոլեջ	Գևորգ Սողոմոնյան-տնօրեն	
25.	Բյուրեղավանի արհեստագործական ուսումնարան	Մարտիրոսյան-տնօրեն	Սարգիս Աթոյան «ՍՅՈՒՆԷՆԵՐԳՈՇԻՆ» ՍՊԸ Արա Վարդազարյան «Նինել» ՍՊԸ
26.	Գավառի ակադեմիկոս Ա.Թամամշևի անվան պետական գյուղատնտեսական քոլեջ	Մարտիրոսյան- տնօրեն	Կարեն Կուռոյան «Գավառհաց» ՍՊԸ-ի տնօրեն
27.	Գորիսի պետական քոլեջ	Կարեն Լազարյան-տնօրեն	Լևոն Հարությունյան «Գորիս բժշկական կենտրոն» ՓԲԸ-ում փոխտնօրեն
28.	Դիլիջանի պետական քոլեջ	Գրետա Թամրազյան-տնօրեն	Ֆրունզիկ Մարտիրոսյան, Մուրադյան Հռիփսիմե Տարածաշրջանակին զբաղվածության կենտրոն
29.	Էջմիածնի պետական քոլեջ	Սերգեյ Եղիազարյան-տնօրեն	Ալվարդ Սախկալյան Էջմիածնի« Սախկալյան ասոցիացիա ՍՊԸ-ի« Վաղարշապատ թերթի հիմնադիրը տնօրեն, Էսընդֆրենդզ» ՍՊԸ-ի տնօրեն Նուշիկ Մարգարյան Զբաղվածության տարածքային կենտրոն Գագիկ Կարապետյան «ՎՏԲ Հայաստան մասնաճյուղ»
30.	Ամասիայի արհեստագործական ուսումնարան	Քուրքչյան-տնօրենի ժ/պ	Անահիտ Մարկոսյան Ամասիայի տարածքային զբաղվածության ծառայության ներկայացուցիչ
31.	Սյունիքի տարածաշրջանային պետական քոլեջ	Անժելա Մաքյան-տնօրեն	Սամվել Դանիելյան «Արդշինինվեստբանկ» ՓԲԸ Կապանի մասնաճյուղի տնօրեն
32.	Երևանի տարածաշրջանային թիվ 2 պետական քոլեջ	Հրաչյա Գրիգորյան-տնօրեն	Կառլեն Հայրապետյան «Մառնիկ» ՍՊԸ տնօրեն, «Փունջ» ՍՊԸ բաժնետեր
33.	Հայ-Հունական պետական քոլեջ	Արթուր Վարդանյան-տնօրեն	Արմեն Բարեղամյան Շենգավիթի զբաղվածության տարածքային կենտրոնի հաշվառման և աշխատանքի տեղավորման բաժնի պետ-տնօրենի տեղակալ
34.	Արմավիրի պետական գյուղատնտեսական քոլեջ	Արթուր Եղիազարյան-տնօրեն	Վարազդատ Ասատրյան Արմավիրի զբաղվածության տարածքային կենտրոնի տնօրեն Գուրգեն Վարդանյան «Վան Վասպուրական» ՍՊԸ
Ընդամենը		**33**	**48**

ՀԱՎԵԼՎԱԾ 2. ՀԱՐՑԱԹԵՐԹ

ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ԳՈՐԾԱՏՈՒՆԵՐԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏԱԿԱՆ ՄԻՈՒԹՅՈՒՆ

Հայաստանի գործատուների հանրապետական միությունը (ՀԳՀՄ) իրականացնում է սոցիալական հետազոտություն՝ նպատակ ունենալով պարզել և գնահատել՝ քոլեջների ու ուսումնարանների կառավարման խորհուրդների արդյունավետությունը։Ձեր մասնակցությունը մեզ համար շատ կարևոր է: Ձեր անկեղծ պատասխանները մեզ շատ կօգնեն ավելի ճշգրիտ պատկերացում կազմել տվյալ հարցի վերաբերյալ:

Հարցումն անանուն է: Ձեր մասին որևէ տեղեկություն չի հրապարակվելու, հետևաբար այն որևէ պարտավորություն և պատասխանատվություն չի ենթադրում: Հարցման տվյալները օգտագործվելու են միայն ընդհանրացված տեսքով:

Կանխավ շնորհակալություն մասնակցության և տրամադրած ժամանակի համար:

1. Ձեր մասնագիտական ոլորտը՝
   - ☐ Գինեգործություն
   - ☐ Տուրիզմ
   - ☐ SS և ճշգրիտ ճարտարագիտություն
2. Ինչպե՞ս եք գնահատում նիստերի անցկացման պարբերականությունը
   - ☐ Գերազանց
   - ☐ Լավ
   - ☐ Բավարար
   - ☐ Անբավարար
3. Դուք մասնակցում ե՞ք օրակարգի ձևավորմանը Ձեր առաջարկներով
   - ☐ Այո
   - ☐ Ոչ
4. Ինչպե՞ս եք գնահատում նիստերի օրակարգերի ձևավորման սկզբունքները
   - ☐ Գերազանց
   - ☐ Լավ
   - ☐ Բավարար
   - ☐ Անբավարար
5. Ինչպե՞ս եք գնահատում նիստերին գործատուների մասնակցության ակտիվությունը
   - ☐ Գերազանց
   - ☐ Լավ
   - ☐ Բավարար
   - ☐ Անբավարար
6. Ինչպե՞ս եք գնահատում գործատուների մասնակցությունը օրակարգերի ձևավորման հարցերում
   - ☐ ☐Գերազանց
   - ☐ Լավ
   - ☐ Բավարար
   - ☐ Անբավարար

7. Ինչպե՞ս եք գնահատում ուսանողների ակտիվությունը կառավարման խորհրդի օրակարգերի ձևավորման հարցերում
   - ☐ Գերազանց

- Լավ
- Բավարար
- Անբավարար

8. Ինչպե՞ս եք գնահատում գործատուների կողմից քոլեջներին ցուցաբերած օգնությունը (ապրանքային, դրամային արտահայտությամբ կամ գաղափարով)
   - Գերազանց
   - Լավ
   - Բավարար
   - Անբավարար
9. Ինչպե՞ս եք գնահատում խորհրդի քարտուղարության աշխատանքները (արձանագրությունների վարում, փաստաթղթերի արխիվացում և այլն)
   - Գերազանց
   - Լավ
   - Բավարար
   - Անբավարար

10. Գործատուների կողմից ուսանողների վերաբերյալ երբևէ կայացվել են արդյո՞ք մասնավոր որոշումներ
    - Այո
    - Ոչ

Եթե այո, ապա ինչ բնույթի _____

11. Արտադրական պրակտիկայի ընթացքում գործատուների կողմից եղել է արդյո՞ք օժանդակություն
    - Այո
    - Ոչ

12. Ձեր կողմից իրականացվում են գործատուների կարիքների գնահատում աշխատաշուկայի (շուկայի) փոփոխվող պահանջարկի և սպառողների բավարարման տեսանկյունից
    - Այո
    - Ոչ

Եթե այո, ապա ինչպես _____

13. Որքանո՞վ է արդյունավետ գործում 3 սոցիալական գործընկերներից բաղկացած կառավարման խորհուրդը հետևյալ տեսանկյունից՝

	այո	*ոչ*
հանդիպումների հաճախականություն *	☐	☐
խնդիրների ներկայացումը 3 սոցիալական գործընկերների կողմից	☐	☐
ընդունած որոշումների կատարումը	☐	☐
խորհրդի նիստերի արձանագրություն	☐	☐
իրազեկման գործընթացների որոշումների մասին	☐	☐
գործատուների մասնակցության ակտիվացման հարցը	☐	☐

Եթե այո, ապա նշել պարբերականությունը _____

14. Արդյո՞ք Ձեր խորհրդի անդամ կամ գործընկեր գործատուները դրսևորում են կորպորատիվ սոցիալական պատասխանատվություն ըստ ISO 26000 ստանդարտի, ներառյալ այն համայնքի նկատմամբ, որտեղ գործունեություն է ծավալվում տվյալ գործատուն՝

	այո	*ոչ*
ա) աջակցություն համայնքի զարգացման ծրագրերում	□	□
բ) աջակցություն սոցիալական ոլորտում աշխատանքներ իրականացնող կազմակերպություններին	□	□

15. Որքանո՞վ են խորհրդի անդամները տեղյակ «կանաչ տնտեսության» սկզբունքներին մասնավորապես՝

	այո	*ոչ*
ռեսուրսախնայողություն	□	□
Էներգախնայողություն	□	□
շրջակա միջավայրի պաշտպանություն	□	□
թափոնների կառավարում	□	□
թափոնների օգտագործում	□	□
որպես հումք մեկ այլ արտադրության համար	□	□

այլն _____

16. Որքանո՞վ են ուսանողները և դասախոսները տեղեկացված գործատուների կողմից վերջնական թողարկվող արտադրանքի մասին նշված 3 բնագավառներում, մասնավորապես՝

	այո	*ոչ*
արտադրանքի որակ	□	□
ապրանքի կարևորություն	□	□
ինչպես է իրացվում սպառողների կողմից	□	□

այլն _____

17. Սեռային հավասարության տեսանկյունից ինչպե՞ս են կանանց և տղամարդկանց մասնակցությունը (նշել թվաքանակը)

	տղամարդ	*կին*
կառավարման խորհրդում		

անձնակազմի շրջանում

ուսանողների շրջանում

18. Ինչպե՞ս են կառավարման խորհուրդները աջակցում շրջանավարտների զբաղվածությանը, հատկապես օգտագործելով «գործատու - ուսանող» կապը

_____

_____

_____

19. Բավարար թվով շրջանավարտներ են արդյո՞ք իրենց մասնագիտությամբ անցել աշխատանքի (նշել քանի տոկոսը)
    - ☐ Այո
    - ☐ Ոչ
20. Կատարվում է արդյո՞ք աշխատանքի պաշտպանության մասին իրազեկում և օգտագործում կրթական ծրագրերի և պրակտիկայի միջոցով ուսանողների համար

	այո	*ոչ*
իրազեկում	☐	☐
օգտագործում	☐	☐

21. Գործատուների աջակցությունը որակավորման բարելավման հարցերում և ՄԿՈՒ հաստատության անձնակազմի կարողությունների խթանման հարցում

	այո	*ոչ*
որակավորման բարելավում	☐	☐
կարողությունների խթանում	☐	☐

22. Ինչպե՞ս է բիզնեսը մասնակցում մշակութային ժառանգության պահպանության հարցերում

	այո	*ոչ*
մասնակցում է	☐	☐

այլն

_____

ԾՆՈՐՀԱԿԱԼՈՒԹՅՈՒՆ