

2022

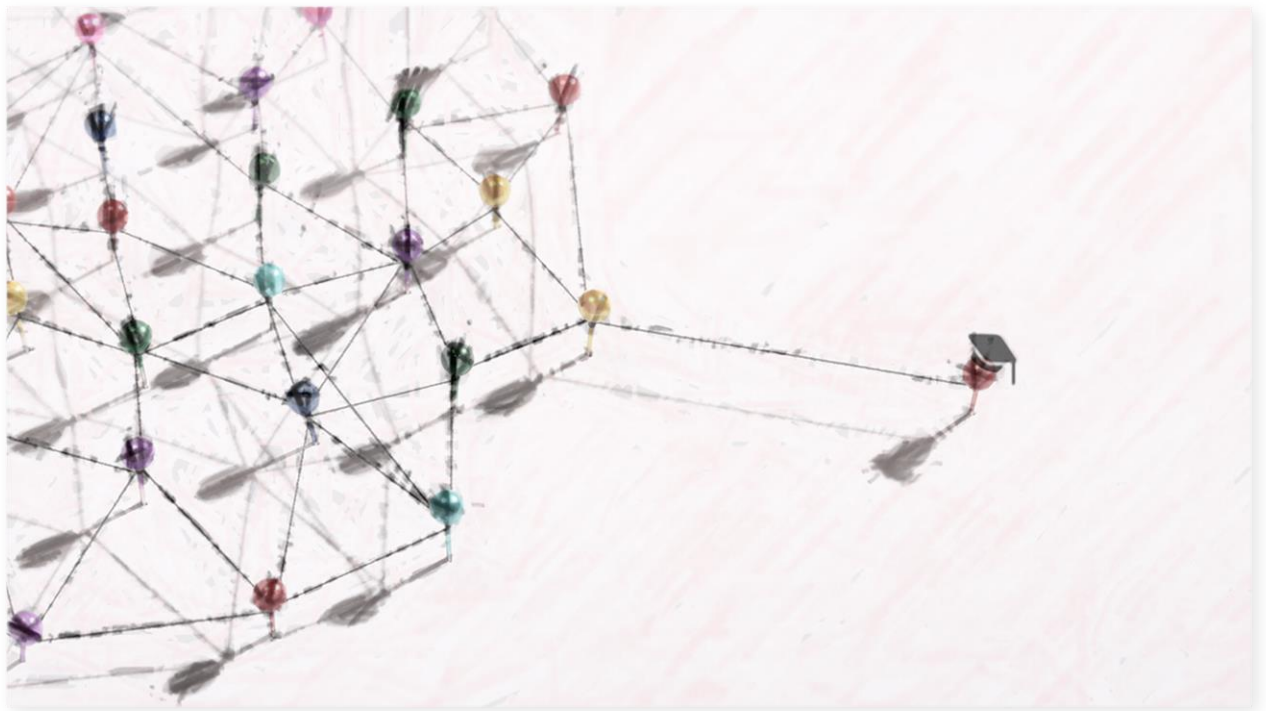


ԵՐԵՎԱՆԻ ՊԵՏԱԿԱՆ ՀԱՄԱԼՍԱՐԱՆ

ՄՈԳԻԱԿԱՆ ՀԵՏԱԳՈՏՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԻՆՆՈՎԱՑԻՈՆ ԿԵՆՏՐՈՆ

ԵՊՀ Սոցիալական
հետազոտությունների
ինստիտուտի կենտրոն
(CISR)

Սոցիոլոգիական
հետազոտություն



**[ՀԱՆՐԱՅԻՆ ԾԱՌԱՅՈՒԹՅԱՆ
ՈԼՈՐՏՈՒՄ ԱՌԿԱ
ԱՇԽԱՏԱՏԵՂԵՐԻ
ԳՐԱՎՉՈՒԹՅՈՒՆԸ ԵՐԵՎԱՆԻ
ԱՌԱՋԱՏԱՐ ԲՈՒՅԵՐԻ
ՈՒՍԱՆՈՂՆԵՐԻ ՇՐՋԱՆՈՒՄ]**

ԲՈՎԱՆԴԱԿՈՒԹՅՈՒՆ

ՕԳՏԱԳՈՐԾՎԱԾ ՀԱՊԱՎՈՒՄՆԵՐ	3
ԱՄՓՈՓԱԳԻՐ	4
ՆԱԽԱԲԱՆ	5
ՆԵՐԱԾՈՒԹՅՈՒՆ	6
ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅԱՆ ՄԵԹՈԴԱԲԱՆՈՒԹՅՈՒՆԸ	7
ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅԱՆ ՎԵՐԼՈՒԾՈՒԹՅՈՒՆԸ.....	9
ԳԾԱՊԱՏԿԵՐ 1	21
ԳԾԱՊԱՏԿԵՐ 2	22
ԳԾԱՊԱՏԿԵՐ 3	22
ԳԾԱՊԱՏԿԵՐ 4	24
ԵԶՐԱԿԱՑՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ	25
ԱՌԱՋԱՐԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ	27
ԳՐԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ ՑԱՆԿ	29



ԾՐԱԳՐԻ ՄԱՍԻՆ

Այս ուսումնասիրությունը իրականացվել է Եվրամիության կողմից ֆինանսավորվող «Մասնակցային ժողովրդավարությունը գործողության մեջ» ծրագրի շրջանակներում, որի հիմնական նպատակն է ապահովել հանրային կառավարման և ժողովրդավարական գործընթացների ոլորտներում որոշումների կայացման փաստահենք և մասնակցային գործընթացը: Ծրագիրն իրականացնում է «Թրանսփարենսի Ինթերնեշլ հակակոռուպցիոն կենտրոն» (ԹԻՀԿ) հասարակական կազմակերպությունը՝ «Մարտունու կանանց համայնքային խորհուրդ» և «Քաղաքական երկխոսություն» հասարակական կազմակերպությունների (ՀԿ) գործընկերությամբ:

Սույն զեկույցը հրապարակվել է Եվրոպական միության ֆինանսական աջակցությամբ: Չեկույցի բովանդակության համար պատասխանատու է ԵՊՀ սոցիոլոգիական հետազոտությունների ինստիտուտը, և այն չի արտացոլում Եվրոպական միության տեսակետները:

ԾՐԱԳՐԻՆ ԻՐԱԿԱՆԱՅՐԻՆ՝

Հետազոտական ծրագրի ղեկավար – ս.գ.թ. Արեմ Մկրտչյան

Ծրագրի փորձագետ – տ.գ.դ. Հեղինե Մանասյան

Հետազոտական տվյալների վերլուծությունը – ս.գ.թ. Գագիկ Թումանյան

Երկրորդային տվյալների վերլուծությունը - Տաթևիկ Կարապետյան

Դաշտային աշխատանքների համակարգումը - Սուրեն Համազասպյան

Հարցազրուցավարներ - Շուշանիկ Հարությունյան, Չոհրաբ Հովհաննիսյան,

Միլենա Սարմակյան

ՕԳՏԱԳՈՐԾՎԱԾ ՀԱՊԱՎՈՒՄՆԵՐ

ՀՀ	Հայաստանի հանրապետություն
ՀՆԱ	Համախառն ներքին արդյունք
ՄԱԿ	Միավորված ազգերի կազմակերպություն
ՏԻ	Տրանսֆորմացիոն ինդեքս
ՀԿ	Հասարակական կազմակերպություն
ԵՊՀ	Երևանի պետական համալսարան
ՀԱՊՀ	Հայաստանի ազգային պոլիտեխնիկական համալսարան
ՀՖՀՀ	Հայաստանում ֆրանսիական համալսարան
ՀԱՀ	Հայաստանի ամերիկյան համալսարան
ՎԲՊՀ	Վ. Բրյուսովի անվան պետական համալսարան

ԱՄՓՈՓԱԳԻՐ

Հանրային ծառայության գրավչության բարձրացումը հանրային կառավարման ոլորտի բարեփոխումների հիմնական նպատակակետերից մեկն է, որն ամրագրված է ՀՀ Կառավարության 2021-2026 թթ. ծրագրում և համապատասխան ոլորտային ռազմավարություններում: Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունը հանրային բննարկման է ներկայացրել «Հանրային կառավարման բարեփոխումների միջև 2030 թվականի ռազմավարության փաթեթը հաստատելու մասին» որոշման նախագիծը¹: «Հանրային կառավարման բարեփոխումների միջև 2030 թ. ռազմավարություն. Կառավարություն 4.0» նախագծում որպես առանցքային խնդիրներ մատնանշված են կառավարման ցածր արդյունավետությունը, ինստիտուցիոնալ ոչ բավարար կարողությունները, քաղաքականության մշակման և իրականացման համակարգի անարդյունավետությունը, հանրությանը պետության կողմից ծառայությունների մատուցման անբավարար որակը և արդյունավետությունը, հանրային ծառայության համակարգի անկատարությունը: Ռազմավարության չորս հենանիշերից՝ քաղաքականություն, ծառայություններ, մարդիկ և ինստիտուտներ, ամենակարևորը, թերևս, մարդիկ են: Եվ պատահական չէ, որ մարդկանց հարցում ռազմավարական նպատակ է համարվել *արհեստավարժ, հանրային շահի բարձր գիտակցմամբ, արժանապատիվ վարձատրությամբ, քաղաքական ուժերի հարաբերակցության փոփոխությունից անկախ հանրային ծառայության կայացումը*:

Հանրային ծառայության գրավչության բարձրացումը դիտարկվում է արհեստավարժ և բարձր պատրաստվածություն ունեցող կադրերի ներգրավման համատեքստում, ինչը՝ որպես առանցքային գործոն, հնարավոր կդարձնի արդյունավետ, փաստահենք և կիրառական քաղաքականությունների մշակումը և իրականացումը: Ընթացիկ վիճակագրական տվյալները փաստում են, որ պետական հատվածում «ոչ բանվորական»՝ մասնագիտական աշխատուժի պահանջարկը բավական բարձր է (աշխատուժի ընդհանուր պահանջարկի 59%-ը²), ընդ որում, առավել պահանջված են բարձր և միջին որակավորում ունեցող մասնագետները:

Այդուհանդերձ, նման մասնագետների նշանակալի պահանջարկ կա նաև ոչ պետական սեկտորում, որը աշխատուժի ներգրավման տեսանկյունից առավել պրոակտիվ, ճկուն և ժամանակակից մեխանիզմներ է կիրառում, ձևավորելով այնպիսի միջավայր, երբ նշանակալի ռիսկեր են առաջանում պետական սեկտորից դեպի ոչ պետական սեկտոր «ուղեղների արտահոսքի» տեսանկյունից, ընդ որում, ընդգրկելով, ոչ միայն արդեն գործող աշխատուժին, այլև ոլորտը գրավիչ դարձնելով նաև մեծ պոտենցիալ ունեցող երիտասարդ կադրերի համար (*համաձայն 2021 թվականի տվյալների, առաջին անգամ աշխատանք փնտրողների շարքում՝ 34.3%-ը կազմում են 16-29 տարեկանները*): Վերջիններիս ներգրավումը հանրային ծառայության կարողությունների զարգացման և բարելավման տեսանկյունից ռազմավարական նշանակության խնդիր է, հաշվի առնելով երիտասարդ մասնագետների

¹ Հանրային կառավարման բարեփոխումների միջև 2030 թվականի ռազմավարության փաթեթը հաստատելու մասին, <https://www.e-draft.am/projects/3438/about>, [դիտվել է՝ 15.07.22]

² Հայաստանի հանրապետության սոցիալ-տնտեսական վիճակը 2021թ. հունվար-դեկտեմբերին, էջ 99

դրական փոփոխություններ և նորարարական մոտեցումներ բերելու հսկայական ներուժը, ինչպես նաև հենց հանրային ծառայության սեկտորում մրցունակ կադրերի, այդ թվում ապագա ղեկավար պաշտոնների համար, պատրաստման նպատակահարմարությունն ու կարևորությունը:

Վիճակագրական տվյալները ցույց են տալիս, որ վերջին տարիների ընթացքում, հատկապես սկսած 2018/2019 ուսումնական տարվանից, նշանակալիորեն պակասել է *(նախորդ ուստարվա համեմատությամբ շուրջ 2,000 շրջանավարտով³)* ՀՀ բարձրագույն ուսումնական հաստատությունների կողմից պատրաստված մասնագետների թվաքանակը: Սա, իր հերթին ենթադրում է, որ պետական և ոչ պետական սեկտորների միջև առավել մեծ է լինելու մրցակցությունը համապատասխան կրթությամբ «լավագույն» կադրերի ներգրավման տեսանկյունից: Հետևաբար, կարիք կա առավել լավ հասկանալու, թե որպես պոտենցիալ մասնագիտական աշխատուժ, բարձրագույն կրթություն ստացող երիտասարդ մասնագետների համար⁴, ովքեր մոտակա 1-2 տարիների ընթացքում պատրաստվում են մուտք գործել աշխատաշուկա, հատկապես ո՞ր գործոններն ու հանգամանքներն են որոշում և համարվում գրավիչ ապագա աշխատանքային գործունեության սեկտորի ընտրության տեսանկյունից և ինչպե՞ս հանրային ծառայության ոլորտը կարող է ավելի գրավիչ դառնալ երիտասարդ մասնագետների համար:

Նման հետազոտությունը հետաքրքրական է նաև այն տեսանկյունից, որ մինչ այժմ մեր երկրում այս ուղղությամբ նպատակադրված հետազոտություններ իրականացվել են միայն առանձին բուհ-երի կողմից՝ ուսումնասիրելու իրենց շրջանավարտների կարիերայի ընթացքը: Այնինչ, նման հետազոտության իրականացումը հնարավորություն կտա ամբողջական պատկերացում ձևավորել խթանող և վանող այն գործոնների համախմբության մասին, որոնք ի վերջո որոշակիացնում են երիտասարդ մասնագետի կողմից աշխատանքի ընտրության նախապատվությունը ի շահ պետական կամ ոչ պետական սեկտորի:

ՆԱԽԱԲԱՆ

Հանրային ծառայության ոլորտում բարելավված կարողությունների ու կոմպետենտ մարդկային կապիտալի ձևավորման համատեքստում, աշխատուժը հանդես է գալիս որպես այդ փոփոխությունների իրականացման առանցքային գործոն: Սա ենթադրում է, որ հանրային ծառայության ոլորտի արդյունավետության բարձրացումը նախ և առաջ կապված է պետական կառավարման համակարգում անհրաժեշտ որակի մարդկային ներուժի ներգրավման խթանման հետ: Միևնույն ժամանակ, որակավորված կադրերի պահանջարկը հավասարապես բարձրանում է և պետական, և ոչ պետական սեկտորներում: Հենց այս համատեքստում հարց է առաջանում, արդյո՞ք վարձատրության, աշխատանքային շարժունության և կարիերայի աճի,

³ Հայաստանի վիճակագրական տարեգիրք , 2021, էջ 167

⁴ Ներառում է բակալավրիատի և մագիստրատուրայի ավարտական կուրսերի ուսանողներին:

աշխատաժամանակի ճկուն կառավարման հնարավորությունների տեսանկյունից երկու սեկտորների կողմից առկա առաջարկների պայմաններում, ո՞ր ոլորտն է ավելի գրավիչ և մրցունակ հատկապես, այսպես կոչված «տաղանդների» կամ բարձր որակավորմամբ կադրերի ներգրավման տեսանկյունից:

Ըստ այդմ, սույն հետազոտական ծրագրի նպատակն է՝ *բացահայտել ՀՀ-ում պոտենցիալ մասնագիտական կադրերի (ի դեմս բուհ-երի ավարտական կուրսերի ուսանողների) շրջանում հանրային ծառայությունում աշխատանքային կարիերայի նախընտրությունը խթանող և վանող գործոնները:*

ՆԵՐԱԾՈՒԹՅՈՒՆ

«Հանրային ծառայության ոլորտում առկա աշխատատեղերի գրավչությունը Երևանի պետական ԲՈՒՀ-երի ուսանողների շրջանում» հետազոտական ծրագրի շրջանակներում համադրելով տվյալների երկրորդային վերլուծության, խորին և փորձագիտական հարցազրույցների մեթոդները, փորձ է արվելու բացահայտել այն հիմնական ներքին և արտաքին գործոնները, որոնք էական նշանակություն ունեն պոտենցիալ աշխատողի համար՝ նախընտրելի աշխատավայր ընտրելիս, մասնավորապես անդրադառնալով և քննարկելով հանրային ծառայության գրավչությանն առնչվող հարցերը:

Այս համատեքստում, ծրագիրը թիրախավորել է Երևանում գործող և հանրապետական ծածկույթ ունեցող 12 խոշոր ԲՈՒՀ-երի հանրային կառավարման մասնագիտությամբ բակալավրիատի և մագիստրատուրայի ավարտական կուրսերի ուսանողներին՝ որպես հանրային ծառայությունում ներգրավվելու պոտենցիալ ունեցող և հանրային կառավարման ոլորտում դրական փոփոխությունների հիմնական ներուժ: Հանրային ծառայության և դրա գրավչության վերաբերյալ հավաքագրված տվյալների հիման վրա, հետազոտական թիմը կմշակի փաստահեն և կիրառական առաջարկություններ, որոնց ներդրումը թույլ կտա հանրային ծառայության ոլորտն առավել հետաքրքրական դարձնել երիտասարդ կադրերի համար կարիերայի պլանավորման տեսանկյունից, այդպիսով, հանրային ծառայությունների ոլորտի կարողությունների բարելավման համատեքստում կիրառելով ռազմավարական և հեռանկարային լուծումներ:

ՀԵՏԱՉՈՏՈՒԹՅԱՆ ՄԵԹՈՂԱԲԱՆՈՒԹՅՈՒՆԸ

Վերը նշված հետազոտական խնդիրները լուծելու համար, իրականացվելու է որակական հետազոտություն տվյալների հավաքագրման հետևյալ մեթոդների համադրությամբ՝

տվյալների երկրորդային վերլուծություն, խմբային քննարկում, փորձագիտական հարցում և խորին հարգացրույց:

Տվյալների երկրորդային վերլուծության շրջանակներում, ուսումնասիրվելու են BTI (Bertelsmann Stiftung's Transformation Index-ի) տրանսֆորմացիայի ինդեքսի տվյալների բազայում⁵ հետազոտական խնդիրներին առնչվող և Հայաստանին վերաբերող ցուցանիշները կապված կառավարման համակարգի, դրա արդյունավետության, դրանցում ժողովրդավարության իրավիճակի միտումների հետ:

Հետազոտության շրջանակներում նախատեսվում է կիրառել **փորձագիտական հարցման** մեթոդը, հանրային ծառայության ոլորտում կադրերի ներգրավման, պլանավորման և կառավարման պատասխանատուների, ինչպես նաև ոլորտային քաղաքականություն մշակողների մասնակցությամբ:

Ի լրումն, վերոնշյալ մեթոդների, **խմբային քննարկումներ և խորին հարցազրույցներ** կիրականացվեն Երևանի ԲՈՒՀ-երի բակալավրիատի և մագիստրատուրայի ավարտական կուրսի ուսանողների հետ, բացահայտելու նրանց պատկերացումները, ընկալումներն ու նախընտրությունները հանրային ծառայության ոլորտում աշխատանքի գրավչության առնչությամբ:

Ընտրանքի նկարագրություն

Հետազոտական աշխատանքների իրականացման համար կիրառվելու է չափորոշիչների ներկայացվածության ապահովման նպատակաուղղված ընտրանք՝ Երևանում գործող հանրային ծառայության մասնագիտական համապատասխանություն ապահովող, բակալավրի և մագիստրատուրայի ծրագրեր ունեցող 12 հիմնական պետական և միջազգային ԲՈՒՀ-երի (ՀՖՀ, ԵՊՀ, ՀՊՏՀ, ՀԱԱՀ, ՀՊԲՀ, ՀԱՊՀ, ՀՊՄՀ, ԵՊԼՀ, ՃՀՀԱՀ, ՀԱՀ, ՀՖԿՍՊԻ, ՀՈՀ) ուսանողների շրջանում:

Որպես հարցվողներ ընտրվելու են վերջին կուրսի բակալավրիատի և մագիստրատուրայի ուսանողներ, որպես աշխատաշուկայի պահանջարկի պոտենցիալ համալրողներ, ինչպես նաև

⁵ BTI (Bertelsmann Stiftung's Transformation Index), 2006-2022թթ.,
https://bti-project.org/fileadmin/api/content/en/downloads/data/BTI_2006-2022_Scores.xlsx,
[ղիտվել է՝ 17.07.22]

տարբեր կրթական աստիճաններ ունեցողների աշխատաշուկայի մասին պատկերացումների համեմատական վերլուծության համար:

Ցուրաբանյուր ԲՈՒՀ-ից ընտրվելու է 2-ական ուսանող: Ընդհանուր առմամբ իրականացվելու է **24 խորին հարցազրույց**:

Փորձագիտական հարցումների համար, որպես փորձագետ ներառվելու են մարդկային ռեսուրսների կառավարման ոլորտային մասնագետներ, հանրային ծառայությունների ոլորտի համալրման խնդիրներով զբաղվող մասնագետներ: Փորձագիտական հարցազրույցների ընտրանքը հիմնվելու է «ձևակույտի» մեթոդի վրա՝ առաջին ընտրված փորձագետը մատնանշելու է հաջորդին/ներին և այդպես շարունակ: Արդյունքում իրականացվելու է **12 փորձագիտական հարցազրույց**:

Խմբային քննարկումներ կիրականացվեն միայն հանրային կառավարման համար կադրեր պատրաստող ԲՈՒՀ-երում: Քննարկումների ընթացքում կներկայացվեն վերոնշյալ Բերթելսման հիմնադրամի տրանսֆորմացիոն համաթվի Հայաստանին վերաբերող տվյալները և քննարկման արդյունքները կօգտագործվեն վերլուծական նյութում:



Հանրային ծառայության ոլորտում առկա աշխատատեղերի գրավչությունն ուսանողների համար. փորձագիտական հարցման տվյալների վերլուծության արդյունքները

Հանրային ծառայության ոլորտում առկա աշխատատեղերի՝ ուսանողների համար գրավչության ուսումնասիրությանը նվիրված սոցիոլոգիական հետազոտության միջոցով ձեռք բերված փորձագիտական տվյալները թույլ են տալիս դուրս բերել հիմնախնդրի տարբեր ասպեկտներին առնչվող մի շարք հատկանշական եզրահանգումներ: Մասնավորապես, ձեռք բերված տեղեկատվության համաձայն, հանրային ծառայությունների ոլորտում առաջարկվող աշխատատեղերի և ուսանողների կապն աշխատանքային շուկայում արտահայտվում է գլխավորապես տաղանդների ներգրավման մասնագետ – ուսանող, գործատու-ուսանող հարաբերություններով և համալսարանական տիրույթում դրսևորվող դասախոս-ուսանող, կարիերայի կենտրոն-ուսանող հարաբերություններում: Մյուս կողմից, ուսանողների և աշխատաշուկայի կապը հիմնականում ապահովվում է բուհերում ներդրված ինստիտուցիոնալ մեխանիզմների միջոցով: Այս պարագայում առանձնացվում են ներբուհական կարիերայի կենտրոնները և աշխատանքային տոնավաճառները:

Ըստ հետազոտական տվյալների, աշխատաշուկայում բուհերի նախընտրությունը գլխավորապես պայմանավորված է վերջիններիս տրամադրած մասնագիտացմամբ: Այս համատեքստում, գործատուները մեծ նախապատվություն են տալիս մաթեմատիկական և լեզուների իմացություններին, և համապատասխանաբար այն բուհերի ուսանողներին, որոնք որակավորվել են հիշյալ մասնագիտացումներով: Մասնավորապես, մաթեմատիկական գիտելիքների առումով կադրերի հավաքագրման գործընթացում փորձագետներից շատերը առանձնացնում են ԵՊՀ և ՀԱՊՀ (պոլիտեխնիկական) համալսարանները: Լեզուների իմացության տեսանկյունից ընտրությունն ավելի է ընդլայնվում՝ ներառելով այնպիսի բուհեր, ինչպիսիք են՝ ԵՊՀ-ն, ՀՖՀՀ (Ֆրանսիական), ՀԱՀ (Ամերիկյան), Հայ-Ռուսական (Սլավոնական), ՎԲՊՀ (Վ.Բրյուսովի անվան) համալսարանները: Այդուհանդերձ, գործատուների կողմից շրջանավարտներին տրվող նախապատվության (ըստ բուհական պատկանելության) դրսևորումներին պետք է մոտենալ որոշ վերապահումներով: Անկախ այն բանից, որ գործատուի կողմից հաճախ հաշվի է առնվում շրջանավարտի բուհական կրթությունը, միևնույն է տեղական կազմակերպությունները մեծ հաշվով կողմնորոշված են դեպի անհատի անձնային հմտությունները (հետաքրքրվածություն, ներուժ, հաղորդունակություն, ժամանակի և ռիսկերի կառավարման հմտություններ, սթրեսակայունություն): Ուշագրավ է, որ այս համատեքստում առանձնացվում են Ամերիկյան և Ֆրանսիական համալսարանները, որոնց կրթական ծրագրերն այլ բուհերի համեմատ առավել մոտեցված են աշխատաշուկայի հիշյալ պահանջներին:

Ընդհանուր առմամբ, բուհական կրթության նկատմամբ գործատուների շրջանում առկա են շերտավորված մոտեցումներ: Այս պարագայում հաճախ որոշիչ է դառնում ոչ թե առանձին բուհի հեղինակությունը, այլ տվյալ կազմակերպության ոլորտային նախապատվությունները,

որոնցից ելնելով գործատուն կողմնորոշվում է ոչ թե բուհի ընդհանրացված վարկանիշով, այլ տարբեր բուհերում գործող որոշակի մասնագիտացումներով: Հիմնային նշանակություն է տրվում լեզուների իմացությանը, ինչը մի կողմից բացատրվում է սպասարկման և զբոսաշրջության ոլորտի զարգացման ակտիվ տեմպերով, մյուս կողմից աշխատանքային շուկայի «միջազգայնացմամբ»: Հայաստանյան արդի աշխատաշուկայում տեղական կազմակերպություններից շատերը մշտական հաղորդակցության մեջ են միջազգային գործընկեր կազմակերպությունների հետ, որտեղ լեզուների իմացությունը անհրաժեշտ նախապայման է: Մյուս կողմից, լեզուների իմացությունը հիմնարար նախապայման է SS կազմակերպություններում, որտեղ տեխնիկական գործընթացը կազմակերպվում է անգլերենով:

«...մեկ էլ լեզվի իմացություն են հիմա շատ-շատ կարևորում, որովհետև, կարելի է ասել՝ բոլոր տեղերում հիմա դա պարտադիր պայման է, որպեսզի գոնե անգլերենի իմացություն լինի»:

Հետազոտական տվյալները ցույց են տալիս, որ ուսանողների մոտքն աշխատաշուկա տեղի է ունենում դեռևս ուսումնառության առաջին տարիներից: Սա մի կողմից բացատրվում է ուսման վարձավճարը սեփական միջոցներով մարելու (*մարզից տեղափոխված ուսանողների դեպքում նաև բնակարանի վարձակալության վճարը մարելու*), մյուս կողմից՝ աշխատանքային փորձ ձեռք բերելու և այդպիսով կարիերայի առաջխաղացման հարցում անհրաժեշտ հիմքեր ձևավորելու հակվածությամբ: Այդուհանդերձ, դատելով հետազոտական տվյալներից, գերակշիռ դեպքերում ուսանողների մոտքն աշխատաշուկա տեղի է ունենում երրորդ և չորրորդ կուրսերից սկսած, երբ ուսանողն արդեն ձեռք է բերել բավարար գիտելիք և ինքնուրույնություն որոշումներ կայացնելու համար: Անդրադառնալով աշխատաշուկայում ուսանողների ներգրավմանը՝ նշենք, որ այս գործընթացն աչքի է ընկնում ուղեկցող գործոնների բազմազանությամբ, որոնց թվում հատկանշվում է.

ա) Բուհից աշխատաշուկա անցման մեխանիզմների գործունակությունը: Այս դեպքում հիմնական խնդիրը բուհական գիտելիքի համապատասխանությունն է աշխատաշուկայի չափանիշներին: Մասնավորապես, շատ է խոսվում բուհական գիտելիքի տեսական բեռնվածության մասին: Ինչպես փորձագետներից մեկը նշեց.

«Տաղանդների ներգրավման մասնագետները (HR-ները) և գործատուները միշտ բողոքում են. ասում են վայ, ուսանողները եկել են ու չունեն պահանջվող հմտություններ: Մյուս կողմից, ուսանողների մեծ մասի ակնկալիքը լավ աշխատանք գտնելն է, ինչը ենթադրում է՝ աշխատել մասնագիտական ոլորտում: Ինքս, տեղին եմ համարում այն հիմնավորումը, որ ուսանողը վճարում է կիրառելի գիտելիք ստանալու ակնկալիքով, որ վաղը պահանջված մասնագետ լինի շուկայում: Ցավոք սրտի, բուհը ոչ միշտ է նման որակի կրթություն ապահովում»:

բ) Բուհերում կրթական ծրագրի ծանրաբեռնվածությունը: Հետազոտական արդյունքները ցույց են տալիս, որ բուհական ծրագրերի ծանրաբեռնվածությունն ազդում է աշխատաշուկայում ուսանողի ներգրավման ժամանակամիջոցի վրա: Մասնավորապես, ծանրաբեռնված կրթական ծրագրեր ունեցող առանձին բուհերի դեպքում ուսանողներն ավելի ուշ են աշխատանք գտնելու հնարավորություն ստանում (երրորդ կուրսից սկսած), քան առավել թեթև կրթական ծրագրեր ունեցող բուհերի ուսանողները:

գ) Աշխատատեղում աշխատանքային գրաֆիկների ճկունությունը: Փորձագիտական տվյալների համաձայն, տեղական կազմակերպությունները բավարար միջոցներ են ձեռնարկում այս պայմանի ապահովման համար, ինչն էլ շատ դեպքերում ուսանողներին հնարավորություն է տալիս համատեղել ուսումը և աշխատանքը: Այս համատեքստում գործում են այնպիսի մեխանիզմներ, ինչպիսիք են հերթափոխով աշխատանքը, մասնակի ժամանակահատվածով (part-time) աշխատանքը, ազատ գրաֆիկով (freelance) աշխատանքը, աշխատանքային արձակուրդները, աշխատաժամերի փոխլրացման, ազատ օր (day off) վերցնելու հնարավորությունը: Ուշագրավ է աշխատատեղից (գործատուի թույլտվությամբ) առցանց տեսակապով համալսարանական դասընթացներին մասնակցելու հնարավորությունը, ինչը հատկապես Զովիդ-19 համավարակի ժամանակ ուսանողների համար լրացուցիչ հնարավորություն է ստեղծել *«միաժամանակ լինել երկու վայրում»*:

դ) Կորպորատիվ կողմնորոշումները: Այս համատեքստում ձեռք բերված հետազոտական տվյալների հիման վրա կարելի է պայմանականորեն առանձնացնել գործատուների կողմից ցուցաբերվող երկու՝ *բիզնեսակենտրոն* և *ուսանողակենտրոն* մարտավարությունները: Առաջին դեպքում գործատուները ձգտում են խուսափել ուսանողների ծառայություններից: Այս մոտեցումը նախնառաջ հիմնավորվում է լրիվ աշխատաժամանակի պայմանով, ինչպես նաև երկարաժամկետ հիմունքներով աշխատակիցներ ներգրավելու շահավետությամբ, ինչը որոշակի կանխատեսելիություն և լոյալության երաշխիքներ է ապահովում գործատուների համար (ներկայումս տարածված կադրերի հոսունության խնդրի պայմաններում): Հատկանշական են նմանօրինակ պատասխաններ.

« Եթե դիմորդների մասով նայենք, սովորաբար չենք էլ դիտարկում մարդկանց, ովքեր որ ուսանող են ու կարող է ժամանակի հետ կապված խնդիր ունենան, մենք իրենց նախապես զգուշացնում ենք, որ չենք կարողանա իրենց դիտարկել...կոպիտ է հնչում, բայց իրականում խնայում ենք և իր ժամանակը, և մեր ժամանակը»:

Կամ՝

« Կազմակերպությունների մեծ մասը, միևնույն է, ցավոք ուսանող չի վերցնում՝ հաշվի առնելով էն, որ ինքը ամբողջական ժամանակ չի կարող դրան տրամադրել: Ինչպես արդեն ասացի, ուսանողների մեծ մասը չկողմնորոշված լինելով ժամանակավոր գործ է փնտրում, ուղղակի էլի, հիմա անեմ վերջացնեմ սկզբունքով, իսկ կազմակերպությունները այդ ռիսկին չեն գնում: Բոլորն, ինչպես գիտենք, երկարաժամկետ աշխատակից են փնտրում, որ գոնե, չգիտեմ,

միևիմուս մեկ-երկու-երեք տարի այդպես աշխատի»:

Երկրորդ՝ ուսանողակենտրոն մոտեցումն աչքի է ընկնում բաց և ներառական սկզբունքներով, այս դեպքում աշխատանքային ժամանակացույցը հարմարեցվում է ուսանողի կրթական ժամանակացույցին: Մյուս կողմից, ուսանողների ներգրավման հարցը նման կազմակերպություններում լուծվում է առավել փափուկ հմտություններ (soft skills) ենթադրող և մասնագիտական խորը գիտելիքներ չպահանջող աշխատանքային հաստիքների համալրմամբ: Դիցուք՝ սպառողների աջակցություն (customer support), հաճախորդների խորհրդատու, զանգերի կենտրոնի աշխատակից, թարգմանիչ, տեխնիկական սպասարկման մասնագետ, վաճառքի գործակալ, կրտսեր աշխատակից և այլն:

ե) Աշխատանք գտնելու ուսանողների շահագրգռվածությունը: Այս գործոնի դեպքում էական դեր ունեն ուսանողների անձնական որակները: Դրանք կարող են ինչպես նպաստել, այնպես էլ խոչընդոտել աշխատաշուկայում ներգրավվելու գործընթացին: Մասնավորապես, բարձր մոտիվացիա ունեցող ուսանողները, որպես կանոն, փնտրում են ցածր վարձատրվող, սակայն հեռանկարային աշխատանքային հնարավորություններ: Նման դեպքերում կազմակերպությունում ներգրավվելու և փորձ կուտակելու մի շարք հնարավորություններ են գործում, այդ թվում՝ կամավորականությունը, ներկազմակերպական փորձաշրջանները (internship), որոնք զգալիորեն հեշտացնում են ուսանողների մուտքն աշխատաշուկա: Մինչդեռ մոտիվացիայի ցածր մակարդակը բխում է աշխատաշուկայի պահանջներին համապատասխանելու տեսանկյունից սեփական փորձի հանդեպ առաջացած անվստահությունից: Ինչպես փորձագետներից մեկը նշեց.

«Թվում է՝ մի քիչ վստահության խնդիր է լինում ուսանողների մոտ, որ, իրենք, օրինակ, փորձ չունեն, իրենց չեն վերցնի, իրենք էդ մտածելով չեն դիմում, էդ են մտածում»:

- Ուշագրավ է, որ աշխատանքային մոտիվացիան կապվում է նաև սերնդային երևույթների հետ: Այս համատեքստում փորձագետները նշել են սերնդային կողմնորոշումների և վարքաձևերի փոխակերպման մասին, որոնք աշխատաշուկայում որոշ արդի միտումներ են առաջ բերում:

« Սերունդից էլ ա կախված, ավելի երիտասարդները՝ 2003-2004 թ.-ի երեխեքը, ավելի շուտ են սկսում...ընդհանուր միտումները, եթե համեմատենք, օրինակ, մեր ժամանակվա հետ, երբ որ մենք սկսում էինք նոր-նոր երրորդ-չորրորդ կուրսից մտածել հա կարելի ա աշխատել, հիմա ավելի շատ են ուզում, ու նույնիսկ առաջին կուրսում իրենց մոտ այսպես ասած ավելի շատ տարածված է, որ աշխատեն և այլն, ինչ-որ SS կազմակերպություններում, ու իրենք ավելի ամբիցիոզ են, քան մենք այն ժամանակ»:

Կամ՝

«Օրինակ, երբ աշխատում ես նոր սերնդի՝ «generation Z»⁶, ասվածի հետ, հասկանում ես, որ իրենք շատ-շատ տարբեր են մեր սերնդից, իրենց հոգեբանությունը շատ տարբեր է ու իրականում, այո՛, իրենք հիմա ավելի ինքնուրույն են ընտրում իրենց աշխատանքը, այն, ինչ ուզում են ...»:

Փորձագիտական տվյալների վերլուծությամբ պարզ դարձավ նաև, որ Հայաստանում աշխատանքի ընդունման հնարավորությունները պայմանավորված են ոչ այդքան բուհի կողմից տրամադրվող որակավորման վկայագրերով, որքան ուսանողի կամ շրջանավարտի անձնական հատկանիշներով (գործնական հմտություններ, մոտիվացիա, հաղորդունակություն, ինքնակրթվելու հակում, մասնագիտական գիտելիքներ): Մյուս կողմից, աշխատակիցների ներգրավման գործընթացի համար հիմք են ծառայում տվյալ կազմակերպության կառուցվածքային և ռազմավարական յուրահատկությունները: Հետևաբար, ուսանողի կամ շրջանավարտի աշխատանք գտնելու հավանականությունը պայմանավորված է այս երկու գործոնների փոխհարաբերման արդյունքով:

Հավելենք, որ աշխատաշուկայում ներգրավվելու հարցում շրջանավարտները համեմատաբար ավելի շահեկան դիրք են զբաղեցնում ուսանողների նկատմամբ: Շրջանավարտների առավելությունն այս դեպքում բացատրվում է նրանց ազատ ժամանակ ունենալու հանգամանքով, և հետևաբար, տվյալ աշխատանքում ավելի մեծ ջանքեր ներդնելու հնարավորությամբ: Մյուս կողմից, գործատուների շրջանում կան ձևավորված սպասումներ, որ շրջանավարտներն արդեն իսկ ունեն որոշակի աշխատանքային փորձ:

Ինչ վերաբերում է ուսանողների բուհական առաջադիմության և աշխատաշուկայի կապին, ապա փորձագետների մեծամասնության դիտարկմամբ բուհական ուսման ընթացքում ստացած գնահատականները գրեթե չեն կարևորվում, փոխարենը մեծ նշանակություն է տրվում թեկնածուների հմտություններին և հաղորդակցային ունակություններին: Պատահական չէ, որ այս համատեքստում գործատուների կողմից առաջադրվող ավարտական դիպլոմներ ներկայացնելու պահանջը պայմանավորված է ոչ այդքան ուսանողի որակական մակարդակը վավերացնելու, որքան արտաքին ֆորմալ պահանջներին հետևելու գործոնով (մասնավորապես, վիճակագրության համար): Ինչպես փորձագետներից մեկը նշեց.

«...լրացման համար պետք է, որովհետև վիճակագրական վարչությունն է դա պահանջում, որ իրենք էլ ունեն այդ տվյալը ... իրենք ունեն տվյալների շտեմարան, թե տվյալ մասնագիտություն սովորած ուսանողից բանիսն է աշխատում իր մասնագիտությամբ»:

Միաժամանակ, նոր աշխատակիցների ներգրավման համատեքստում միջին որակական

⁶ Հիմնված է Ուիլյամ Շտրաուսի և Նեյլ Հոուլի սերունդների թեորեմի վրա: Generation Z (նաև հայտնի է, որպես «Homelanders», «Homeland Generation» կամ «New Silent Generation»), տերմին, որն օգտագործվում է այն մարդկանց համար, ովքեր ծնվել են մոտավորապես 1995 թ.-ից հետո, մինչև 2024 -2025 թվականներն ընկած ժամանակահատվածում:

գնահատականները գործատուների կողմից հաշվի են առնվում միայն որոշակի դեպքերում (օրինակ՝ պրակտիկանտների (intern) ընտրության փուլում): Այդուհանդերձ, փորձը ցույց է տալիս, որ վերջնական ընտրությունը կայացվում է տաղանդների ընտրության ներկազմակերպական, ինստիտուցիոնալ մեխանիզմների միջոցով:

« Առավելություն, չեմ կարող նշել, որովհետև մենք չենք նայում ինքը կարմիր դիպլոմով է ավարտել համալսարանը, կամ իր միջին որակական գնահատականը»:

Կամ՝

«Կարծում եմ, որ չէ, չի լինի նենց, որ մարդը գա ասի ես կարմիր դիպլոմով եմ ավարտել, ասենք, wow, Դուք ընդունված եք կամ CV-ում նշում են, որ ավարտել են կարմիր դիպլոմով, ասես դա ինչ-որ բան է փոխում»:

Կամ՝

«Չէ, իրականում, չէ: Դա կարևոր է իհարկե, բայց դա ոչ պարտադիր պայման է, և ոչ էլ էն պայմանն ա, որ կկարողանա, անտեսելով մնացած պահանջները, ուսանողին աշխատանք բերել: Կարևորը հիմա հմտություններն են...»:

Անդրադառնալով աշխատաշուկայում ներգրավվելու ավանդական, ոչ ֆորմալ մեխանիզմներին՝ նշենք, որ այսպես կոչված «ծանոթ-բարեկամ» գործոնի ազդեցությունն աշխատանքի ընդունման հարցում զգալիորեն նվազել է, այլ կերպ ասած, կազմակերպություններում ներգրավվելու ոչ ֆորմալ մեխանիզմները լուրջ փոխակերպում են ապրել, իրենց տեղը զիջելով երաշխավորման ցանցերի (referral network) վրա հիմնված ինստիտուցիոնալ մեխանիզմին: Այս դեպքում կարևորվում է այս կամ այն թեկնածուի երաշխավորումը՝ ընդունող կազմակերպության որևէ աշխատակցի (կամ տվյալ կազմակերպության հետ փոխկապված մասնագետի) կողմից, ով դրա դիմաց սովորաբար պարգևատրվում է (referral bonus) տվյալ ընկերության կողմից:

Այսպիսով, նախկինում առավել տարածված ազգակցական, մտերմային միջնորդությունները շարունակում են որոշակի ազդեցություն ունենալ աշխատաշուկայի որոշ սեգմենտների վրա, սակայն հետզհետե կորցնում են իրենց նախկին դերը՝ զիջելով առավել քիչ անհատականացված երաշխավորման ցանցային մեխանիզմներին, որոնց դեպքում կարևոր նշանակություն է ձեռք բերում ուսանողի կամ շրջանավարտի սոցիալական կապիտալը: Միաժամանակ, հիշյալ ոչ ֆորմալ մեխանիզմների նշանակությունը նվազել է կազմակերպության աշխատակիցների ներգրավման ներքին չափորոշիչների ինստիտուցիոնալացման և ռացիոնալացման շնորհիվ, որում առանցքային նշանակություն է տրվում թեկնածուի գիտելիքներին և հմտություններին:

Հետազոտական արդյունքների համաձայն, շրջանավարտները սովորաբար աշխատանք են փնտրում անմիջապես ուսումնա ավարտելու փուլում՝ հաճախ հայտնվելով որոշակի

Ֆրուստրացիոն իրավիճակում, երբ նախապես ձևավորված պատկերացումներն ու ապագայի ծրագրերը բախվում են նոր իրավիճակի օբյեկտիվ սահամանափակումներին: Սպասումների և հնարավորությունների հիշյալ հակադրությունը սրվում է հատկապես այն պարագայում, երբ սեփական մասնագիտության գծով աշխատանք գտնելու սպասումները չեն արդարացվում: Նման խնդիրները դրդում են շրջանավարտներից շատերին աշխատանք փնտրել իրենց մասնագիտական դաշտից դուրս (հաճախ այլընտրանք են ծառայում SS կազմակերպությունները): Այլ կերպ ասած, շրջանավարտները մասնագիտական ինքնության տեսանկյունից հայտնվում են յուրօրինակ ճգնաժամային պայմաններում, երբ ստիպված են հրաժարվել ձևավորված կրթական կապիտալի մի զգալի մասից և վերակազմակերպել այն շուկայի պահանջներին համապատասխան: Ընդ որում, կրթական կապիտալի վերակազմակերպման գործընթացում այժմ մեծ տեղ է հատկացվում արտաբուհական ուսուցման հավելյալ հնարավորություններին:

Հավելյալ ուսուցման անհրաժեշտության տեսանկյունից փորձագիտական հետազոտության տվյալները ցույց են տալիս, որ ուսումնական արտետյուլց հետո ուսանողից որոշակի ժամանակ է պահանջվում նախընտրելի աշխատանք գտնելու համար: Այս տևականությունը պայմանավորված է առավելապես բուհ-աշխատաշուկա կապի որոշ խզումներով: Գործատուները միակարծիք են այն հարցում, որ համալսարանական կրթությունից զատ ուսանողներն իրենց կազմակերպությունում ներգրավվելու համար կարիք ունեն մասնակցելու վերապատրաստման ծրագրերի, հմտությունների զարգացման արտահամալսարանական դասընթացների: Ուստի, բուհից աշխատաշուկա անցումը միջնորդավորվում է հավելյալ ուսուցման անհրաժեշտությամբ: Ընդ որում, հիշյալ կարճատև դասընթացները շատ դեպքերում չեն համապատասխանում շրջանավարտների բուհական մասնագիտության հետ և դրանց ընտրությունն ավելի շուտ կողմնորոշված է դեպի աշխատաշուկան, քան բուհում ձեռք բերված մասնագիտական կարողությունների զարգացումը:

«Պրակտիկաները միանշանակ պետք են ցանկացած պարագայում, որովհետև լրիվ ուրիշ հմտություններ է տալիս, ծանոթանում ես աշխատանքային միջավայրին, պրակտիկ հմտություններ ես ձեռք բերում, որ ոչ մի գումարի դիմաց ձեռք չէիր բերելու»:

Կամ՝

«Ամեն դեպքում միշտ ուսուցման ու պրակտիկայի կարիք կա, քանի որ մեր բուհերը տալիս են մեզ հիմնականում ակադեմիական կրթություն...»:

Ըստ փորձագետների, շրջանավարտներն առավել կարևորում են այնպիսի գործոններ, ինչպիսիք են աշխատանքային հեռանկարները, կազմակերպության տեսանելիությունը (կազմակերպության ճանաչվածությունը և հեղինակությունը հանրության աչքերում), աշխատատեղում ծանոթների առկայությունը, թիմային պատկանելության պահանջը, սեփական որակների համապատասխանությունը աշխատանքային հաստիքներին, իրացման

հնարավորությունը:

Հարցման արդյունքները ցույց են տալիս նաև, որ փորձագետներից շատերի դիտարկմամբ ուսանողները/շրջանավարտները առաջին փորձի բերումով չեն կենտրոնանում միջավայրի վրա, քանի որ չունեն միջավայրի գնահատման չափորոշիչներ կամ նույնականացման հիմքեր, ինչն ավելի բնորոշ է փորձառու աշխատակիցներին:

Մյուս կողմից ուշագրավ է, որ ըստ փորձագիտական տվյալների, աշխատանք փնտրող ուսանողների կողմից աշխատավարձը չի դիտարկվում որպես գլխավոր գործոն: Սա բացատրվում է ուսանողների ակնկալիքներով, որտեղ առավել մեծ նշանակություն է տրվում աշխատանքային փորձի կուտակման անհրաժեշտությանը:

Հետազոտական արդյունքները նաև ցույց են տալիս, որ աշխատաշուկայում ներգրավվելու հարցում որոշ չափով կարևորվում է ծանոթների առկայությունը, ինչը սակայն պայմանավորված չէ հովանավորյալ կամ արտոնված լինելու ուսանողների անկնկալիքով: Այս դեպքում ծանոթների առկայությունը հանգիստ և հարմարավետ պայմաններ է ապահովում նոր աշխատակիցների համար: Միաժամանակ, նման ոչ ֆորմալ, ընկերային կապերի գործառույթունը միջանձնային մակարդակում յուրօրինակ հետադարձ կապի դաշտ է ստեղծում աշխատակիցների համար, ինչպես նաև արժևորվում է բարդ իրավիճակներում արագ խորհրդատվական աջակցություն ստանալու տեսանկյունից:

Պետական և մասնավոր հատվածների համեմատության համատեքստում առանձնացվում են երկու ոլորտներին բնորոշ մի շարք տարբերակիչներ: Փորձագիտական հարցման արդյունքների համաձայն, պետական ոլորտն աչքի է ընկնում սահմանափակ աշխատանքային հնարավորություններով (շարժունության պակաս, ծանրաբեռնված աշխատանքային գրաֆիկ), բարձր ֆորմալ պահանջներով, աշխատավարձի ցածր մակարդակով, իսկ դրական բնութագրիչների թվում առանձնացվում են արժեքակենտրոն կողմնորոշումները և սոցիալական պատասխանատվությունը: Այդուհանդերձ, անկախ թվարկված խնդիրներից, պետական ոլորտը որոշակի գրավչություն է պահպանում աստիճանակարգում աշխատելու հակվածության և վարկանիշի (հաստիքային կշիռ, հեղինակություն) գործոնների շնորհիվ: Պետական հատվածի զարգացման համար որպես առաջխաղացման ուղղություններ կարևորվում են աշխատավարձերի բարձրացումը, կորպորատիվ մշակույթի արդիականացումը, վարչարարական գործընթացների պարզեցումը, աշխատանքային ֆիզիկական պայմանների բարելավումը (շենքային, գրասենյակային պայմաններ), աշխատակիցների ինքնավարության բարձրացումը, կառավարման ազատական ոճերի խթանումը, երիտասարդների ներգրավումը, ինչպես նաև վերջիններիս նկատմամբ հանդուրժողական վերաբերմունքի արմատավորումը:

Անդրադառնալով մասնավոր ոլորտի շուրջ ձևավորված ընկալումներին՝ նշենք, որ այս

դեպքում նշվում են այնպիսի տարբերակիչներ, ինչպիսիք են հմտությունների կարևորումը, կառուցվածքային բազմազանությունը, կառավարման հորիզոնական, գործընկերային սկզբունքները, բարձր վարձատրությունը, պարզևատրումների ճկուն համակարգը:

«Իսկ մասնավորը գրավիչ է հենց գումարային իմաստով, գրավիչ է իր ճկունությամբ և բազմազանությամբ, երբ դու կարող ես շատ տարբեր, ոնց ասեմ, խելառ մարդկանց հետ շփվել, այսինքն այնտեղ լրիվ ուրիշ աշխարհ է»:

● Այս համատեքստում հատկանշվում է SS ոլորտի դերը, որում դրսևորվող արագ փոխակերպումները նորարարական միտումներ են հաղորդում տեղական աշխատաշուկային՝ նպաստելով վերջինիս արդիականացմանը:

«Օրինակ, SS ոլորտում մարդ կարա տնից աշխատի, ունենա ազատ գրաֆիկ, աշխատի քիչ, ունենա բարձր աշխատավարձ, լինի թելադրող, որովհետև այսօր գործատուն չի թելադրում պայմաններ աշխատողին, այսօր աշխատողն է թելադրում պայմաններ գործատուին, գործատուն չի համաձայնվում, աշխատողն ասում ա դե ցտեսություն»:

« Ուզում եմ նշել, այսպես կոչված, աշխատակիցների բաժնետիրացումը (Stock option benefit), որոնք շատ-շատ տարածված են SS ոլորտում, երբ ընկերությունները բաժնետոմսեր են տալիս իրանց աշխատողներին: Սա մասնավոր ոլորտի գլխավոր առավելություններից է, շատ շահավետ պայման, որը մեծ ոգևորություն է առաջացնում ու աշխատանքային ընտրության կարևոր չափանիշ է»:

Հանրային ծառայությունների ոլորտի գրավչությունը: Հետազոտական տվյալների համաձայն, հանրային ծառայությունների մասին պատկերացումները կենտրոնացած են ոլորտին վերագրվող մի շարք խնդրահարույց դրսևորումների վրա: Մասնավորապես, նշվում է հանրային ոլորտում գերիշխող համահարթեցված մոտեցումների, քաղաքականացվածության և արդիականացման դանդաղ տեմպերի մասին: Ըստ այդմ, հանրային ոլորտի գրավչության բարձրացման համար առանձնակի կարևորություն է տրվում ոլորտի արդիականացմանը, ինչն իր հերթին ենթադրում է մարդկային ռեսուրսների կառավարման արդյունավետ համակարգերի ներդրում և մերիտոկրատական մոտեցումների վրա հիմնված հանրային քաղաքականության մշակում:

« ՄՌԿ գործառույթը շատ թույլ է պետական ոլորտում, ճիշտ մարդկանց ընտրել, ճիշտ ուսուցանել այս մարդկանց, ճիշտ գնահատել. նման փոփոխություններ պիտի արվեն...»:

Կամ՝

« ...ինչքան այդ նորարարությունները, թվայնացումները շատ են, այդքան տեսանելի է

դառնում կազմակերպությունը, այդքան թե ուսանողների, թե երիտասարդների, թե մյուս քոլորի շրջանում դառնում է ցանկալի, ես այդպես եմ կարծում...»:

Կամ՝

«Իմ կարծիքով մեր հանրային ոլորտը այդքան էլ նորարար չէ ու մեր չափից շատ զարգացող հասարակությունում, չափից շատ ու արդեն ոչ թե քայլերով, այլ վազելով է շարժվում մեր հասարակությունը...»:



Հանրային ծառայության ոլորտում առկա աշխատատեղերի գրավչության վերաբերյալ ուսանողներից հավաքագրված տվյալների որակական վերլուծության արդյունքները

Ուսանողների շրջանում հանրային ծառայության ոլորտում առկա աշխատատեղերի գրավչության հետազոտման միջոցով ձեռք բերված տեղեկատվության որակական վերլուծությունը թույլ տվեց դուրս բերել մի շարք ուշագրավ եզրահանգումներ բուհ-ուսանող-աշխատաշուկա կապի վերաբերյալ: Տվյալների վերլուծության արդյունքները նախևառաջ ցույց են տալիս, որ ուսանողների մեծամասնության մոտ քն աշխատաշուկա տեղի է ունենում հենց ուսման տարիներից (ինչպես որ պարզվել էր նաև փորձագիտական վերլուծությամբ): Ուսանողները զգալի դժվարություններ են ունենում իրենց մասնագիտությամբ աշխատանք գտնելու հարցում և հաճախ ստիպված են լինում աշխատանք ընտրել մասնագիտական դաշտից դուրս: Մյուս կողմից, ուսանողների համար խնդիրներ են առաջանում ուսման և աշխատանքի համատեղման շրջանակներում:

Այդուհանդերձ, հիշյալ խնդիրներին ի պատասխան, բուհական սեկտորում մշակվում են ինստիտուցիոնալ որոշակի մեխանիզմներ, որոնք միտված են բարձրացնելու բուհից աշխատաշուկա անցման արդյունավետությունը: Այս դեպքում կարևորվում են բուհերում գործող կարիերայի կենտրոնները, ինչպես նաև բուհերին կից կազմակերպվող աշխատանքային տոնավաճառները: Ավելին, որոշ համալսարանների դեպքում էլեկտրոնային փոստի միջոցով աշխատաշուկայի թափուր աշխատատեղերի վերաբերյալ ուսանողներին ծանուցում-առաջարկներ են ուղարկվում:

Միևնույն ժամանակ, հարցման տվյալները ցույց են տալիս, որ ուսումնառության ընթացքում ձեռք բերված աշխատանքը հաճախ ժամանակավոր կամ, այլ կերպ ասած, անցումային բնույթ է կրում: Այս համատեքստում ուսանողներն ավելի քիչ խստապահանջություն են դրսևորում առաջարկվող աշխատանքային պայմանների նկատմամբ: Նրանցից շատերը նախընտրում են նվազագույն կամ ցածր վարձատրությամբ (անգամ կամավորական բնույթի) աշխատանք կատարել, սակայն այս եղանակով անհրաժեշտ փորձ կուտակել հետագայում ավելի շահավետ աշխատանք գտնելու համար:

Աշխատանքի և կրթության համադրման կապակցությամբ նշենք, որ այդ համատեղման

գործընթացում ուսանողների և գործատուների միջև առանձնապես խնդիրներ չեն առաջանում: Ավելին, նման պարագաներում գործատուները փորձում են հնարավորինս ընդառաջել ուսանողներին: Այդուհանդերձ, հիմնական դժվարություններն առաջանում են ուսանողի անհատական ծանրաբեռնվածության մակարդակում: Փորձը ցույց է տալիս, որ երկկողմ ծանրաբեռնվածությունից, որպես կանոն, տուժում է ուսանողի կրթական ներգրավվածությունը:

Որակական տվյալները վերահաստատում են փորձագիտական հետազոտությամբ ձեռք բերված տեղեկատվությունն առ այն, որ Հայաստանում աշխատանք գտնելու հնարավորությունները թեև քիչ չեն, սակայն ուսանողներն (կամ շրջանավարտները) այնուամենայնիվ որոշ դժվարությունների են հանգում, երբ փորձում են իրենց մասնագիտությամբ աշխատանք գտնել: Այս պարագայում խոչընդոտող հանգամանքներից հիմնականը գործատուի կողմից պահանջվող աշխատանքային փորձն է:

« Փորձել եմ մասնագիտական աշխատանք գտնել, բայց բոլոր տեղերում հիմնականում ուզում են աշխատանքային փորձ, որը կարծում եմ Հայաստանում գերակա խնդիրներից մեկն ա հանդիսանում»:

Կամ՝

«Եթե խոսքը մասնագիտական աշխատանքի մասին է, ապա կարծում եմ, որ մի փոքր դժվար է, առավել ևս այն դեպքում, երբ պահանջում են աշխատանքային փորձ»:

Ընդ որում, աշխատանքային փորձի հետ կապված դժվարություններն էլ ավելի են խորանում, երբ մասնագիտական աշխատանքը փնտրվում է պետական ոլորտում, որտեղ այս առումով ավելի խիստ պահանջներ են գործում:

«...ուսանողներն ավելի հեշտ աշխատանք են գտնում մասնավոր ոլորտում, որովհետև եթե չունեն ընդհանրապես աշխատանքային փորձ ու 18-19 տարեկան են, իրենց ավելի հեշտ է ընդունվել մասնավոր ոլորտում աշխատանքի, քան պետական: Պետական ոլորտում պետք է դիպլոմ և առնվազն երկու տարվա աշխատանքային փորձ»:

Այդուհանդերձ, անկախ մասնագիտական աշխատանք գտնելու դժվարություններից, հետազոտական տվյալները փաստում են, որ ուսանողների մեծամասնության ապագային միտված պլանները համընկնում են մասնագիտական աճի հեռանկարների հետ:

« Իհարկե, ինձ համար շատ կարևոր է հենց իմ մասնագիտությամբ աշխատելը: Իսկ ինչ վերաբերում է մասնագիտական աճին, ապա դա ևս պլանավորում եմ, որը ենթադրում ա, որ ես էլ ավելի շատ պիտի ուսումնասիրեմ իմ մասնագիտությունը, խորանամ լեզուների մեջ և առհասարակ այն, ինչ կապված է իմ մասնագիտության հետ, փորձում եմ լավ անել»:

Այս համատեքստում որակական տվյալների վերլուծությունը ցույց տվեց նաև, որ շրջանավարտները աշխատաշուկայում հաստատվելու համար տեսնում են հավելյալ ուսուցման և վերապատրաստման անհրաժեշտություն: Մասնավորապես, շատ է խոսվում այն մասին, որ բուհը տալիս է տեսական հիմնային գիտելիքներ, մինչդեռ աշխատանքային սեկտորն առաջին հերթին կենտրոնացած է պրակտիկ հմտությունների վրա:

Անդրադառնալով աշխատաշուկայի վրա ծանոթի ինստիտուտի ազդեցությանը՝ նշենք, որ հարցվողներից շատերի համաձայն ծանոթ-բարեկամական կապերի առկայությունը ցանկալի, բայց ոչ պարտադիր պայման է:

Այստեղ կարևոր է հավելել, որ հարցման մասնակիցների դիտարկումներով ծանոթ-բարեկամի ազդեցության գործոնը սահմանափակվում է գլխավորապես տեղեկատվական աջակցությամբ և չի ենթադրում արտոնող, հովանավորչական օժանդակություն:

«Դե դա անխուսափելի է այնքանով, որ օրինակ ծնողները կամ բարեկամները, եթե իմանան, որ ինչ-որ տեղ կա թափուր հաստիք, հաստատ ավելի նախընտրելի կհամարեն իրենց ծանոթ ինչ-որ մեկին տեղեկացնեն, այսինքն խնամի-ծանոթ-բարեկամ հասկացությունը էլի առաջ է գալիս»:

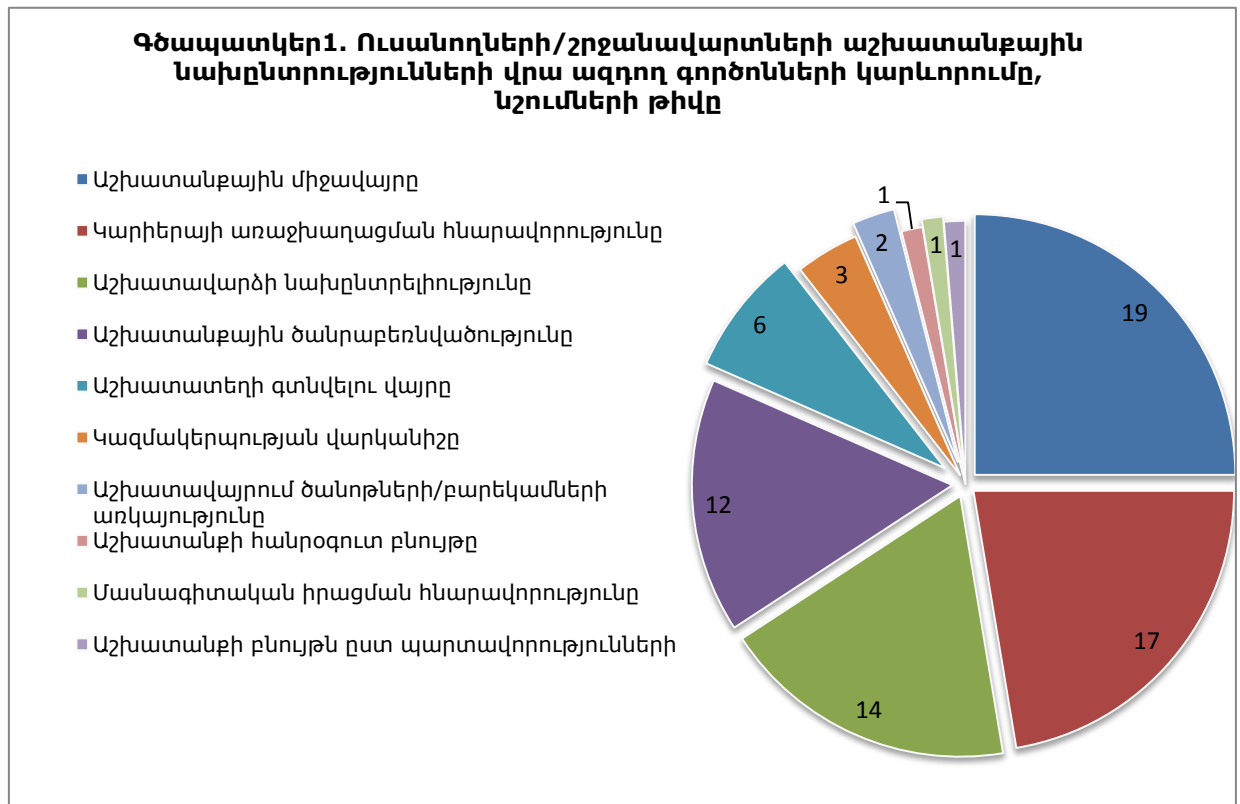
«Կոնկրետ իմ դեպքով ասեմ, ես աշխատանքի եմ ընդունվել նախատեսված մրցույթները հաղթահարելով և այս հարցում չեմ դիմել ծանոթի օգնությանը, բայց ծանոթների միջոցով տեղեկացել եմ թափուր հաստիքների մասին»:

Բուհական առաջադիմության և աշխատաշուկայի պահանջների փոխառնչությանն ուղղված հետազոտական տվյալները վկայում են այն մասին, որ եթե պետական ոլորտի դեպքում որակավորմանը և ուսման ընթացքում գրանցված առաջադիմությանը տրվում է որոշակի նշանակություն, ապա մասնավոր ոլորտում այդ գործոնների նշանակությունն էապես նվազում է՝ իր տեղը զիջելով գիտելիքի և հմտության գործոններին:

● **Աշխատանք ընտրելու գործընթացում ցուցաբերվող նախապատվությունները:**

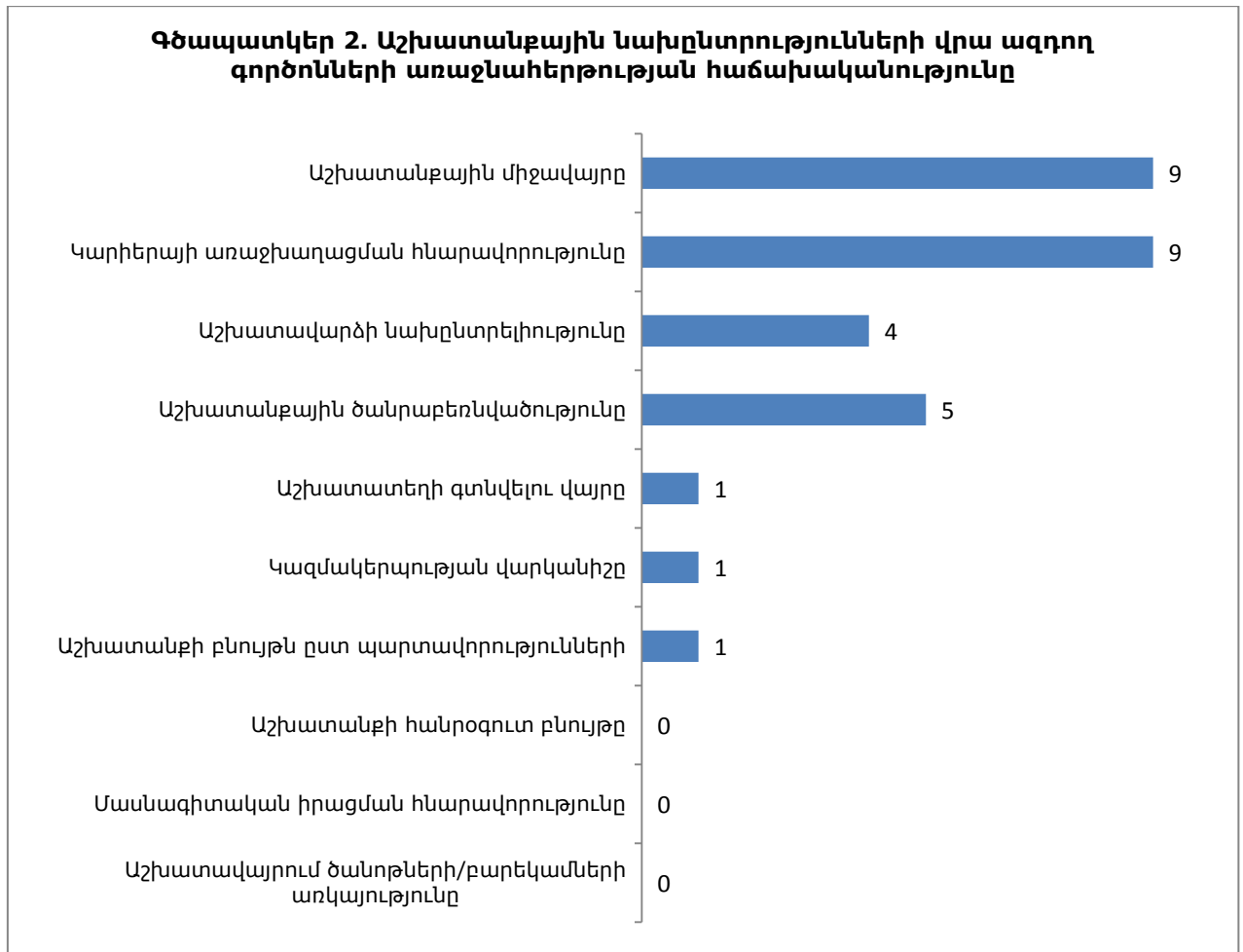
Աշխատանքային նախընտրությունների առումով հետազոտական արդյունքները ցույց են տալիս, որ նախապատվելի գործոնների թվում առաջին հերթին կարևորվում է աշխատանքային միջավայրը (*գործատուի վերաբերմունքն աշխատակիցներին, թիմային մթնոլորտը, աշխատակիցների միջև առողջ հարաբերությունները*), այնուհետև մեծ կարևորություն է տրվում կարիերայի առաջխաղացման հնարավորություններին, երրորդ տեղում աշխատավարձի նախընտրելիության գործոնն է, հաջորդիվ մեծ նշանակություն է տրվում աշխատանքային ծանրաբեռնվածության հանգամանքին (*ազատ ու ճկուն աշխատանքային գրաֆիկ, աշխատանքն ուսման հետ համատեղելու հնարավորություն*): Մյուս գործոններին համեմատաբար ավելի քիչ նշանակություն է տրվում, այդ թվում՝ կազմակերպության վարկանիշին, աշխատավայրի գտնվելու վայրին, մասնագիտական

իրացման հնարավորություններին, աշխատանքային պարտավորությունների բնույթին (տես գծապատկեր 1-ը):



Ուշագրավ է, որ աշխատանքային նախընտրելի գործոնների տեսանկյունից փորձագետների կարծիքն էապես տարբերվում է նույն հարցի շուրջ արտահայտված ուսանողների կարծիքից: Մասնավորապես, ուսանողների կողմից առաջնահերթորեն կարևորվող աշխատանքային միջավայրի նախընտրելիությունը փորձագետների պատկերացումներում չի դիտարկվում որպես նշանակալի գործոն: Նույնը կարող ենք ասել նաև աշխատավարձի նախընտրելիության գործոնի առումով: Փորձագետների կողմից սա բացատրվում էր ուսանողների աշխատանքային սոցիալականացման փորձի պակասով, երբ ուսանողները չունեն հստակ չափանիշներ և նույնականացման հենքեր միջավայրային պայմանները գնահատելու համար: Ընկալումների նման հակասականությունը թույլ է տալիս եզրակացնել, որ ուսանողները մինչև աշխատաշուկայում ներգրավվելը ճանաչողական մակարդակում (աղբյուրներ կարող են հանդիսանալ ծանոթների փորձը, ՉԼՄ-ները) արդեն իսկ ձևավորում են որոշակի սպասումներ նախապտվելի աշխատանքի վերաբերյալ, որոնք չեն դիտարկվում փորձագետների կողմից (վերջիններս նախընտրությունները մեկնաբանում են գործնական փորձի տեսանկյունից): Այդուհանդերձ, առանձնակի հետաքրքրության է արժանի, թե վերոնշյալ աշխատանքային պայմանները, ինչ հաճախականությամբ են ուսանողները մատնանշել որպես առաջնային կարևորության գործոններ: Այս տեսանկյունից աշխատանքային միջավայրի և կարիերայի

առաջխաղացման հնարավորության գործոնը հավասար հաճախականությամբ են ներկայացվել որպես առաջնահերթորեն կարևոր (*տե՛ս գծապատկեր 2-ը*):



Աշխատաշուկայում ներգրավվելու գործընթացում ուսանողները և շրջանավարտները հաճախ հայտնվում են մասնավոր և պետական ոլորտների միջև ընտրության երկակի իրավիճակում: Այս ուղղությամբ ձեռք բերված հետազոտական տվյալները մի կողմից թույլ են տալիս ուսանողների դիտանկյունից հասկանալ այս երկու ոլորտների ուժեղ և թույլ կողմերը, մյուս կողմից նշանակալի տեղեկատվություն են տրամադրում հենց երիտասարդության մասին՝ վերհանելով վերջիններիս արժեքային, ճանաչողական, վարքաբանական արդի կողմնորոշումները:

Ըստ հետազոտական տվյալների, մասնավոր ոլորտի առավելություններից գլխավորը բարձր վարձատրությունն է, երկրորդը՝ հարմարավետ աշխատանքային միջավայրը (առողջ մթնոլորտ, ընկերային հարաբերություններ, ֆիզիկական բարվոք պայմաններ), երրորդը՝ աշխատանքային ճկուն գրաֆիկը, որին իր նշանակությամբ հաջորդում է ինքնավարության, աշխատանքի հեռանկարային լինելու գործոնը: Այնուհետև կարևորվում են շարժունության, վերապատրաստման հնարավորությունները, պարզեցված աշխատանքային ընթացակարգերը, աշխատանքի անցնելու դյուրինությունը, ստեղծագործական ազատության գործոնը և այլ (*տե՛ս*

գծապատկեր 3-ը):

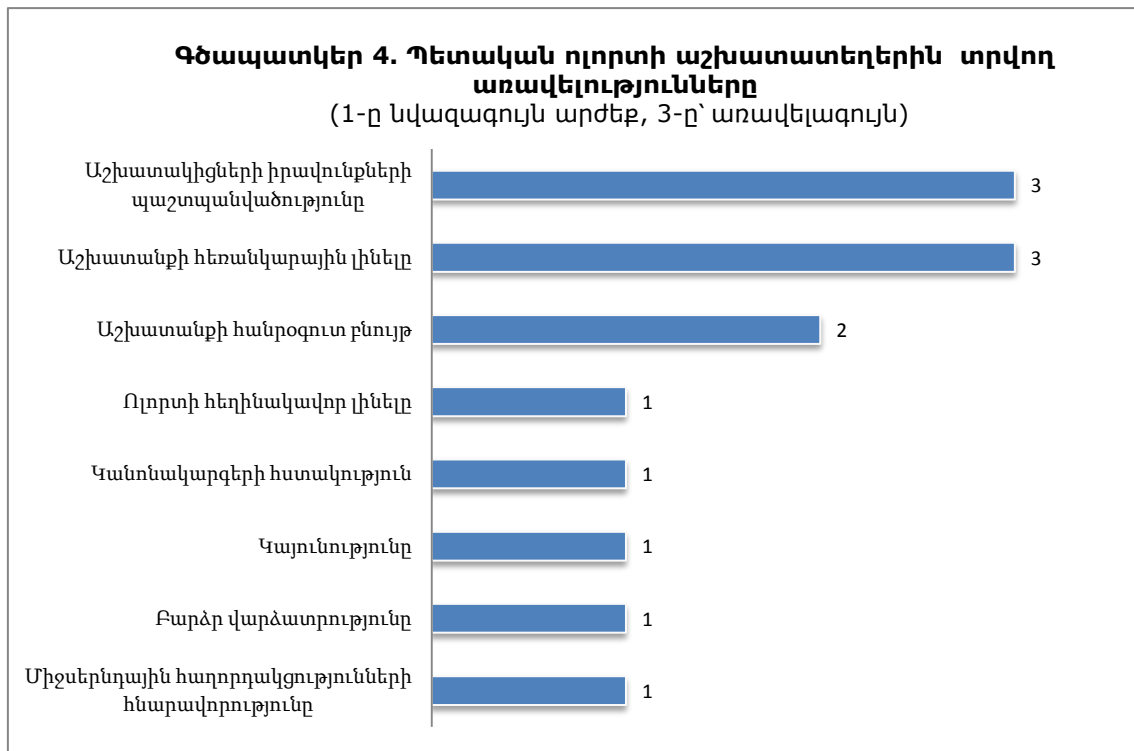


Ընդհանրացնելով մասնավոր և պետական ոլորտի հանդեպ ուսանողների վերաբերմունքը՝ նշենք, որ հարցվածների ճնշող մեծամասնությունը մասնավոր ոլորտին ավելի մեծ նախապատվություն է տալիս, քան պետական ոլորտին: Համապատասխանաբար,

նույն չափանիշների տեսանկյունից որպես պետական ոլորտի զգալի սահմանափակումներ առավելապես շեշտադրվել են ցածր վարձատրությունը, խիստ աստիճանակարգված հարաբերությունները, կառուցվածքային կաղապարները, ֆորմալ պահանջների բազմությունը, ճնշող միջավայրը, ինչպես նաև քաղաքական գործոնները (երբ աշխատանք փնտրողը չի ցանկանում որևէ կերպ նույնականացվել պետական համակարգի հետ):

Այդուհանդերձ, պետական ոլորտի վերաբերյալ ևս նշվել են որոշակի առավելություններ: Դրանց թվում առաջնային տեղ է զբաղեցնում աշխատակիցների իրավունքների պաշտպանվածությունը (ապահովության զգացում, չարաշահումներից զերծ մնալու վստահություն, ապահովագրական փաթեթների և նախատեսած արձակուրդների հասանելիություն): Առավելությունների թվում նշվել է նաև կարիերայի առաջխաղացման հնարավորությունների, այլ կերպ ասած, պետական աշխատանքի հեռանկարային լինելու հանգամանքը (թեև այդ գործոնն ավելի հաճախ վերագրվել է մասնավոր ոլորտին): Հաջորդիվ, պետական ոլորտի առավելությունների թվում առանձնակի նշանակություն է տրվել վերջինիս հանրագուտ բնութիւն կամ, այլ կերպ ասած, հասարակական կողմնորոշվածությանը: Այնուհետև կարևորվել են հանրային ոլորտում աշխատանքի հեղինակավոր լինելը,

կայունությունը, աշխատատեղում միջսերնդային հաղորդակցության հնարավորությունները և բարձր վարձատրությունը (տե՛ս գծապատկեր 4-ը):



Հարցվածների կարծիքով պետական ոլորտի գրավչությունը բարձրացնելու համար համալիր փոփոխություններ են անհրաժեշտ, որին մեծապես կարող է նպաստել մասնավոր ոլորտում տեղ գտած մի շարք նորարարական մոտեցումների փոխառումը:

Հետազոտությամբ պարզ դարձավ նաև, որ հանրային ոլորտի ծառայությունների վերաբերյալ ուսանողների պատկերացումները բավականին սահմանափակ են: Այդուհանդերձ, այս ոլորտի ներկայացուցիչների համար պահանջվող որակների թվում նշվել են պատասխանատվությունը, հայրենասիրությունը, նվիրվածությունը, բարեհամբույր լինելը և հաղորդակցային ունակությունները: Ինչ վերաբերում է հանրային ոլորտի գրավչության բարձրացմանը, ապա շեշտվել են ոլորտի բարեփոխման հիմնական ուղղությունները:

● **ՀՀ-ում աշխատանքային ռեսուրսների բաշխումն ըստ սեկտորների եվ դրա կապը տրանսֆորմացիոն ինդեքսի⁷ փոփոխության հետ**

Ի լրումն վերոնշյալի, դիտարկենք, թե տրանսֆորմացիոն ինդեքսի բաղադրիչները որքանով կարող են ազդեցիկ լինել աշխատաշուկայում աշխատանքային ռեսուրսների բաշխման հետ: Մասնավորապես, խոսքը պետական և ոչ պետական սեկտորներում աշխատանքային

⁷ Բերթելսման Շիֆթունգի տրանսֆորմացիոն ինդեքսը (SI) փորձագիտական գնահատականների համադրման եղանակով կազմվող ցուցանիշ է, որը թույլ է տալիս գնահատել զարգացող և անցումային փուլում գտնվող պետություններում առաջընթացը և միտումները ժողովրդավարության և շուկայական տնտեսության կայացման տեսանկյունից:

ռեսուրսների զբաղեցրած մասնաբաժնին է վերաբերում: Հիմք ընդունելով Ազգային վիճակագրական ծառայության «Աշխատանքի շուկան Հայաստանի Հանրապետությունում» հրապարակման տվյալները՝ նկատում ենք, որ 2012 թվականից մինչ 2022 թվականները պետական հատվածում ներգրավված աշխատանքային ռեսուրսների ծավալն ավելացել է: Եթե 2012 թվականին, աշխատանքային ռեսուրսի միայն 20%-ն էր ներգրավված պետական սեկտորում, ապա տեսնում ենք, որ 2021 թվականին այն կազմում է շուրջ 26%: Միաժամանակ, սակայն, դժվար է գնահատել այս աճը որակական բնութագրիչների տեսանկյունից, քանի որ առկա վիճակագրական տվյալները հնարավորություն չեն տալիս դիտարկել աշխատուժի շարժը պետական և ոչ պետական սեկտորների միջև: Այնուամենայնիվ, սույն ուսումնասիրության շրջանակում փորձ ենք արել պարզելու, թե որքանով և ինչպես է պետական սեկտորում աշխատանքային ռեսուրսի ներգրավման մակարդակի աճը կապված տրանսֆորմացիոն ինդեքսի և դրա առանձին բաղադրիչների հետ:

Գծային ռեգրեսիայի մեթոդի կիրառման դեպքում, տեսնում ենք, որ կորելացիայի գործակիցը դրական կապ է ցույց տալիս, ինչպես և կարգավիճակի ինդեքսի և կառավարման ու ժողովրդավարության ցուցանիշների միջև: Կարգավիճակի ($r=0,57$) և ժողովրդավարության ($r=0,56$) ցուցանիշների հետ կապը գրեթե նույնական է, միաժամանակ սակայն, այն այդքան էլ ազդեցիկ չէ: Ինչպես կարելի էր ենթադրել, առավել ազդեցիկ է կառավարման ցուցանիշը ($r=0,84$), ինչը նշանակում է, որ հենց այս ցուցանիշի առանձին բաղադրիչների ուղղությամբ արվող բարելավումներն են, որոնք կարող են էականորեն նպաստել և խթանել աշխատաշուկայում առկա ռեսուրսների ներգրավմանը պետական սեկտորում: Ընդ որում, հիմնականում շեշտադրելով ցուցանիշի Բարդության բաղադրիչը, որն անդրադառնում է համակարգային արգելքներին, մեկ շնչի հաշվով համախառն ներքին արդյունքին, ՄԱԿ-ի կրթության ինդեքսին (ազդեցացված Մարդկային զարգացման ինդեքսից), ինչպես նաև Պետականության և Օրենքի գերակայության ենթացուցանիշների համակցված-միջինացված արժեքին:

Այսպիսով, աշխատաշուկայում աշխատանքային ռեսուրսների շարժի տեսանկյունից առավել էական է կառավարման ցուցանիշն ու դրա բաղադրիչները՝ ի դեմս Բարդության բաղադրիչի, ինչը նշանակում է, որ աշխատանքային ռեսուրսները պետական կառավարման համակարգում ներգրավելու տեսանկյունից շեշտադրումները պետք է անել հենց այս ուղղությամբ:

ԵԶՐԱԿԱՑՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ

Այսպիսով, փորձագիտական և խորին հարցազրույցների արդյունքների համադրմամբ կարող ենք դուրս բերել բուհ-աշխատաշուկա համատեքստում հանրային ծառայությունների ոլորտի գրավչությանը վերաբերող մի շարք եզրահանգումներ.

- Ուսանողների շրջանում մասնավոր ոլորտին տրվող նախընտրությունը զգալիորեն գերազանցում է պետական ոլորտին տրվող նախապատվությանը:

- Պետական ոլորտի նկատմամբ մասնավոր ոլորտի առավելության հիմքում առաջնային նշանակություն ունի բարձր վարձատրությունը, աշխատանքային միջավայրի հարմարավետությունը և աշխատանքային գրաֆիկների ճկունությունը:
- Բուհական կրթությամբ ձեռք բերված որակավորման վկայականները, ինչպես նաև բուհական առաջադիմությունը էական ազդեցություն չունեն աշխատաշուկայում ուսանողի ներգրավման գործընթացի վրա:
- Այսպես կոչված ծանոթ-բարեկամական կապերի ավանդական, ոչ ֆորմալ ազդեցության ձևերը, հետզհետե կորցնում են նախկին արդիականությունը՝ իրենց տեղը զիջելով առավել ինստիտուցիոնալացված երաշխավորությունների ցանցային մեխանիզմներին:
- Հանրային ծառայությունների ոլորտը ուսանողների շրջանում գլխավորապես նույնականացվում է պետական համակարգի հետ: Ըստ այդմ, գրավչության բարձրացման տեսանկյունից երկու ոլորտների դեպքում էլ ներկայացվում են համանման առաջարկություններ: Այս համատեքստում ձևակերպվող հիմնական առաջարկությունները վերաբերում են հանրային ոլորտի արդիականացման անհրաժեշտությանը (հատկապես մասնավոր ոլորտում գործող նորարարական մոտեցումների տեղայնացման միջոցով):
- Հանրային ծառայությունների ոլորտի ներկայացուցիչների դեպքում, ի թիվս նախընտրելի հատկանիշների, առաջնային կարևորություն է տրվում պատասխանատվության բարձր զգացմանը, հայրենասիրական որակներին, բարյացկամությանը և հաղորդակցային հմտություններին:
- Աշխատաշուկայում որոշակի աստիճանակարգվածություն կա բուհերին տրվող նախապատվությունների հարցում, սակայն ուսանողների/շրջանավարտների ներգրավման հարցում որոշիչ դերակատարում են ունենում վերջիններիս մասնագիտական որակները (գիտելիք, հմտություններ):
- Բուհ-աշխատաշուկա կապի շրջանակներում դիտվող հիմնական խոչընդոտները պայմանավորված են բուհական կրթության բովանդակության (տեսական գիտելիքի մեծ ծավալ) և աշխատաշուկայում գործող չափանիշների (գործնական հմտությունների վրա կենտրոնացած) անհամապատասխանությամբ:
- Ուսանողների/շրջանավարտների մեծ մասը նախընտրում է աշխատանք գտնել իր մասնագիտությամբ, ինչը լրացուցիչ դժվարություններ է ստեղծում աշխատաշուկայում (հատկապես գործատուի կողմից պահանջվող աշխատանքային փորձի առումով):
- Ուսանողների/շրջանավարտների մեծ մասը կազմում է ապագային միտված մասնագիտական աճի ծրագրեր, սակայն աշխատաշուկա մուտք գործելու անհաջող փորձ/երը հաճախ ստիպում են ուսանողներին վերակազմակերպել կամ համալրել իրենց կրթական կապիտալը (ուսուցման հավելյալ հնարավորությունների միջոցով) աշխատաշուկայի պահանջներին ընդառաջ:

- Բուհ-աշխատաշուկա կապը գերակշիռ դեպքերում տեղի է ունենում ոչ թե ուղղակիորեն, այլ միջնորդավորված կարգով: Այս դեպքում մեծ նշանակություն են ձեռք բերում հավելյալ հմտությունների զարգացման դասընթացները:
- Շրջանավարտները/փորձագետները աշխատաշուկայում ներգրավվելու համար տեսնում են հավելյալ ուսուցում ստանալու անհրաժեշտություն:
- Գործատուները շրջանավարտների և ուսանողների միջև ընտրության համատեքստում ցուցաբերում են որոշակիորեն տարբերակված մոտեցումներ. նախապատվությունն առավելապես տրվում է շրջանավարտներին՝ պայմանավորված վերջիններիս բուհական ծանրաբեռնվածության բացակայությամբ և, ըստ այդմ՝ աշխատանքում երկարաժամկետ ջանքեր ներդնելու պատրաստությամբ:
- Աշխատանքի նախընտրելիության չափանիշների առումով ուսանողների և շրջանավարտների նախընտրությունները զգալիորեն տարբերվում են փորձագետների կողմից նրանց վերագրվող նախընտրություններից:
- Ուսանողները/շրջանավարտները աշխատանքի նախընտրելիության հարցում առաջնային նշանակություն են տալիս աշխատանքային միջավայրի, կարիերայի առաջխաղացման, աշխատավարձի, ծանրաբեռնվածության գործոններին:
- Բուհական կրթության և աշխատանքի համատեղման հարցում գործատուները գլխավորապես հանդուրժողական և ճկուն մոտեցումներ են ցուցաբերում ուսանողների նկատմամբ:

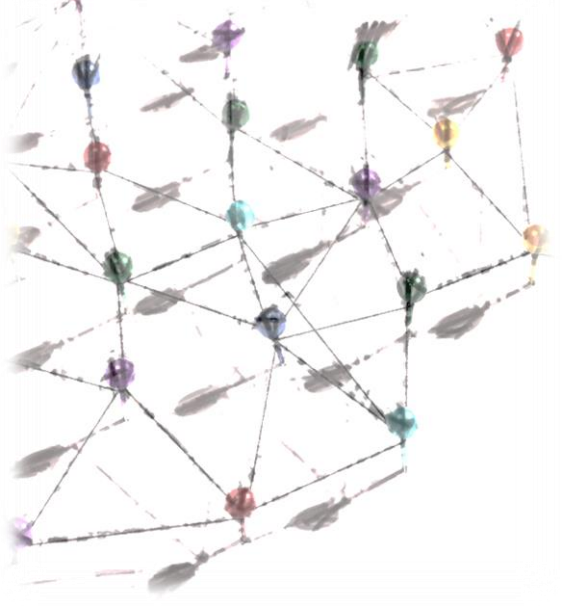
ԱՌԱՋԱՐԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ

- Բուհ-աշխատաշուկա կապն առավել փոխարդյունավետ դարձնելու համար ուսանողների համար որոշակի պարբերականությամբ կազմակերպել ներկազմակերպական փորձաշրջաններ, որոնք կկրեդիտավորվեն և պարտադիր կրթական բաղադրիչ կդառնան ուսանողների առաջխաղացման համար: Բուհերում հաճախակի կազմակերպել ոլորտային կազմակերպությունների ներկայացուցիչների մասնակցությամբ լսումներ, սեմինար-քննարկումներ: Մշակել ներբուհական կամ ներֆակուլտետային տեղեկատվական մեխանիզմներ, որի միջոցով ուսանողները ուղիղ կապի միջոցով (էլ.փոստ) կծանուցվեն մասնագիտական տվյալ ոլորտում առաջացած թափուր հաստիքների և աշխատանքային հնարավորությունների մասին:
- Պետական ոլորտի աշխատատեղերն առավել գրավիչ դարձնելու համար ներդնել կառավարման նորարարական մեխանիզմներ, որոնք հաջողությամբ տեղայնացվել և գործում են մասնավոր ոլորտում (դիցուք՝ մարդկային ռեսուրսների կառավարման համակարգը):
- Պետական ոլորտի աշխատատեղերի շենքային պայմանների և ներքին կահավորանքի հարցում հատուկ նորմատիվ պահանջներ մշակել, որոնք աշխատանքային գործընթացը կհամապատասխանեցնեն արդի չափանիշներին:

- Շահառուների լայն կազմի ընդգրկմամբ (*առհմիություններ, ՅԿ-ներ, փորձագիտական կենտրոններ, պետական հանձնաժողովներ, ՉԼՄ-ներ կայացուցիչներ*) մշտադիտարկման լրացուցիչ մեխանիզմներ մշակել մասնավոր որոշում աշխատակիցների իրավունքների հետևողական պաշտպանության ուղղությամբ: Մյուս կողմից ստեղծել հետադարձ կապի և արագ արձագանքման մեխանիզմներ, որոնք աշխատակիցներին հնարավորություն կտան իրավական, խորհրդատվական, հոգեբանական աջակցություն ստանալ իրենց իրավունքների ոտնահարման դեպքում:
- Մասնավոր ոլորտում սոցիալական պատասխանատվության համակարգի ներդրումով: Ինդեքսավորել տվյալ կազմակերպության գործունեությունը ըստ սոցիալական պատասխանատվության մոդելի յուրացման: Այնուհետև մրցութային կարգով պարգևատրել և շուկայական արտոնություններ ընձեռել սոցիալական պատասխանատվության դասիչով առաջընթաց գրանցած կազմակերպություններին:
- Հատուկ տեղեկատվական քաղաքականություն մշակել հանրային ոլորտի աշխատատեղերի վերաբերյալ, որոնք ուսանողներին առավել տեղեկացված կդարձնեն հանրային ոլորտի նշանակության, գործունեության և ընձեռած հնարավորությունների վերաբերյալ: Այս գործընթացում ակտիվորեն ներգրավել ՉԼՄ-ները և ներբուհական տեղեկատվական ստորաբաժանումները:

ԳՐԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ ՑԱՆԿ

1. Հանրային կառավարման բարեփոխումների մինչև 2030 թվականի ռազմավարության փաթեթը հաստատելու մասին,
<https://www.e-draft.am/projects/3438/about>
2. Հայաստանի հանրապետության սոցիալ-տնտեսական վիճակը, 2021թ., հունվար-դեկտեմբերին, էջ 99
3. Հայաստանի վիճակագրական տարեգիրք, 2021 թ., էջ 167
BTI (Bertelsmann Stiftung's Transformation Index), 2006-2022թթ.,
https://bti-project.org/fileadmin/api/content/en/downloads/data/BTI_2006-2022_Scores.xlsx,



ԵՐԵՎԱՆ 2022
