



Աշխատանքի հնարավորությունների քարտեզագրում. Լոռի, Շիրակ, Սյունիք մարզերում

Չեռազոտության հաշվետվություն

ԵՐԵՎԱՆ 2019թ.

Երախտիքի խոսք

Ջետագոտական աշխատանքներին աջակցելու համար շնորհակալություն ենք հայտնում մեր գործընկերներին՝ Դի-Վի-Վի Ինթերնեյշնալի հայաստանյան գրասենյակի անձնակազմին, մեծահասակների կրթության կենտրոնների անձնակազմին, Կոլբա Լաբի թիմին, խմբային քննարկումների և հարցազրույցների բոլոր մասնակիցներին:

Ձեկույցի հեղինակ՝ Կրթական հետազոտությունների և խորհրդատվությունների կենտրոն, Մարինա Գալստյան



© Կրթական հետազոտությունների և խորհրդատվությունների կենտրոն
 Ջայաստան, Երևան, 0010, Վազգեն Սարգսյան 26/3
 Ջեռ.՝ +374 10 56 33 74
 Էլ հասցե՝ info@e-research.am
www.e-research.am

Սույն հետազոտությունը ֆինանսավորվել է Գերմանիայի Ժողովրդական բարձրագույն դպրոցների միության միջազգային համագործակցության ինստիտուտի (Դի-Վի-Վի Ինթերնեյշնալ) կողմից՝ Գերմանիայի Տնտեսական համագործակցության և զարգացման նախարարության միջոցներից: Ջետագոտության մեջ արտահայտված կարծիքները կարող են չհամընկնել Դի-Վի-Վի Ինթերնեյշնալի կարծիքների հետ:



Բովանդակություն

1.	Գործադիր ամփոփում	5
2.	Ներածություն	12
3.	Ջետազոտության նպատակներ և խնդիրներ, մեթոդաբանություն	13
4.	Ջետազոտության արդյունքների վերլուծություն	17
	• 4.1. Աշխատաշուկայի առկա վիճակը Հայաստանում. զբաղվածություն և գործազրկություն	17
	• 4.2. Թիրախ համայնքների աշխատանքի հնարավորությունները	28
	• 4.3. Թիրախ համայնքներում մարդկային ռեսուրսների պահանջարկը	36
	• 4.4. Թիրախ համայնքներում առկա աշխատանքների առանձնահատկությունները և պայմանները	42
5.	Եզրակացություններ	48
6.	Առաջարկություններ	53
7.	Օգտագործված գրականություն	57
8.	Հավելվածներ	58
	• Տեղեկատվական թերթիկ	58
	• Մասնակիցների ցանկ	59
	• Աշխատուժի պահանջարկը ըստ մասնագիտությունների, շբաղվածության պետական գործակալություն	64
	• Սրբwork կայքում հայաստանցիների պահանջված ոլորտները և հմտությունները 68	
	• Ջետազոտության գործիքակազմ	71

Հապավումների ցանկ

ԱՁ	Անհատ ձեռներեց
ԱՅՐԼ	Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարություն
ԵՄ	Եվրոպական միություն
ԵՈՒԻ	Երիտասարդական ուսումնասիրությունների ինստիտուտ
ՁՏԿ	Ձբաղվածության տարածքային կենտրոն
ՁԴԳ	Ձբաղվածության պետական գործակալություն
ԿԳՄՍԼ	Կրթության, գիտության, մշակույթի և սպորտի նախարարություն
ԿՅԽԿ	Կրթական հետազոտությունների և խորհրդատվությունների կենտրոն
ՄԱԶԾ	ՄԱԿ-ի զարգացման ծրագիր
ՄԱԿ	Միավորված ազգերի կազմակերպություն
ՅՈՒՆԵՍԿՕ	ՄԱԿ-ի գիտության, կրթության և մշակույթի գործակալություն
ՍՊԸ	Սահմանափակ պատասխանատվությամբ ընկերություն
ՎԿ	Վիճակագրական կոմիտե
ՏԻՄ	Տեղական ինքնակառավարման մարմին
ՏՏ	Տեղեկատվական տեխնոլոգիաներ
ՔՀԿ	Քաղաքացիական հասարակության կառույց

1. Գործադիր ամփոփում

Նախաբան: Հայաստանում աշխատաշուկան հիմնականում բնութագրվում է ցածր մասնակցությամբ և գործազրկության բարձր մակարդակով: Նախորդ տարիների (2014-2018 թթ) տվյալները ցույց են տալիս, որ գործազրկության մակարդակը մնացել է կայուն՝ շուրջ 17-18% (ՎԿ, 2018): Հետևաբար, կարևոր է հասկանալ, թե որոնք են մեծահասակների կրթության կարիքները և տեղեկությունները զբաղվածության, մրցունակության բարձրացման տեսանկյունից:

Դի-Վի-Վի Ինթերնեյշնալի հայաստանյան գրասենյակը, լինելով մեծահասակների կրթության մասնագիտացված միջազգային կազմակերպություն, շարունակաբար աջակցում է Հայաստանում մեծահասակների շարունակական կրթությանը:

Հետազոտության համար հիմք է հանդիսացել **«մեծահասակ» հասկացության** Դի Վի Վի Ինթերնեյշնալի կողմից կիրառվող սահմանումը՝ **Ֆորմալ կրթությունը ավարտած և հետևյալ երեք նպատակներով կրթությունը շարունակող անձը՝ ինքնագարգացում, զբաղվածություն, մրցունակություն, քաղաքացիական կրթություն:**

Դի-Վի-Վի Ինթերնեյշնալի հայաստանյան գրասենյակի պատվերով Կրթական հետազոտությունների և խորհրդատվությունների կենտրոնը իրականացրել է **թիրախ հանդիսացող Գյումրի, Սիսիան, Թումանյան և Ալավերդի խոշորացված համայնքներում աշխատանքային հնարավորությունների քարտեզագրում**՝ ուղղված առկա զբաղվածության միտումների, աշխատանքային հնարավորությունների բացահայտմանը: Հետազոտության արդյունքների հիման վրա Դի-Վի-Վի Ինթերնեյշնալի կողմից ստեղծված (աջակցություն ստացող) մեծահասակների կրթության մարզային կենտրոնները կմշակեն նոր կրթական ծրագրեր՝ աշխատաշուկայում պահանջված գիտելիքներին և հմտություններին համապատասխան: Կրթական ծրագրերը հիմնականում ուղղված են լինելու **աշխատաշուկայում մարզի խոցելի խմբերի ներգրավմանը**՝ կանայք, երիտասարդներ, հաշմանդամություն ունեցող մարդիկ և այլն:

Հետազոտությունը իրականացվել է **Կրթական հետազոտությունների և խորհրդատվությունների կենտրոնի կողմից՝ 2019թ. օգոստոս-հոկտեմբեր ամիսների** ընթացքում:

Հետազոտության մեթոդաբանությունը: Հետազոտության շրջանակներում իրականացվել են չորս խմբային քննարկումներ ոլորտի փորձագետների, տեղական, միջազգային, հասարակական և պետական կառույցների ներկայացուցիչների մասնակցությամբ, 46 անհատական հարցազրույցներ փորձագետների և հիմնական տեղեկատուների, այդ թվում գործատուների շրջանում: Իրականացվել է պաշտոնական վիճակագրության, նախկին հետազոտությունների, ինչպես նաև առցանց հարթակների (www.upwork, www.jobfinder.am, www.employment.am) երկրորդային վերլուծություն:

Հետազոտության ընթացքում կիրառված տեղեկատվության ստացման մեթոդների և աղբյուրների տրիանգուլյացիան հնարավորություն է տվել ստանալ համապարփակ տեղեկատվություն այն մասին, թե որոնք են թիրախ համայնքներում աշխատանքի

հնարավորությունները և ինչ հմտություններ են անհրաժեշտ աշխատաշուկայում ներգրավվելու համար:

Ջետազոտության արդյունքները: Ամփոփ ներկայացնենք հետազոտության հիմնական արդյունքները՝ ըստ հետազոտական խնդիրների:

Ջետազոտության առաջնային խնդիրներից է վեր հանել այնպիսի մասնագիտական աշխատանքների պահանջարկը, որի բավարարման համար անհրաժեշտ է կարճաժամկետ դասընթացներ, սակայն հետազոտության շրջանակներում ուսումնասիրվել և ներկայացվում են նաև այնպիսի մասնագիտական ուղղություններ, որոնք պահանջում են երկարաժամկետ կրթություն մասնագիտական գիտելիքների ձևավորմանն ուղղված և զուգահեռ շարունակական կարճաժամկետ դասընթացներ՝ անձնային որակների, փափուկ հմտությունների զարգացմանն ուղղված:

Խնդիր 1. Թիրախ համայնքների առաջնահերթ ոլորտներում աշխատանքի հնարավորությունների քարտեզագրում

Թիրախ համայնքներում աշխատանքի հնարավորություն ունեցող հիմնական ոլորտներն են՝

- Մշակող արդյունաբերություն,
- Մեծածախ և մանրածախ առևտուր,
- Գյուղատնտեսություն,
- Ծառայությունների մատուցում. զբոսաշրջություն, հյուրանոցային, ռեստորանային ծառայություններ,
- Տեղեկատվական տեխնոլոգիաներ:

Փոքր և միջին բիզնեսի, ինչպես նաև սոցիալական ձեռներեցության զարգացման տիրույթները թիրախ մարզերում զբաղվածության ապահովման ներուժ և իրական հնարավորություն ունեն: Առանձնացնենք փոքր և միջին բիզնեսի զարգացման ոլորտները ըստ թիրախ մարզերի՝

- **Սիսիանում.** թեյատեսակների, դեղաբույսերի արտադրություն, հայկական խեցեգործություն, կավագործություն, հյուրատների հիմնադրում, զբոսաշրջություն, այդ թվում ձմեռային, գիտական (Ուխտասար հնավայրի օգտագործում), կաթի վերամշակում, ջերմոցային տնտեսություններ, հատապտուղների մշակություն, քարի արտադրություն, ջրերի շշալցում:
- **Ալավերդի, Թումանյան.** տեքստիլ արդյունաբերություն, օրգանական գյուղատնտեսություն, աղբի վերամշակում, հյուրատնային բիզնես, սննդի վերամշակում, պանրի արտադրություն, տեղեկատվական տեխնոլոգիաներ:
- **Գյումրի.** թեթև արդյունաբերություն, զբոսաշրջություն, արհեստներ և արվեստներ:

Ամբողջ Հայաստանում, այդ թվում նաև թիրախ համայնքներում հեռանկարային ուղղություն է ազատ գրաֆիկով, այդ թվում ինքնազբաղվածությունը, արցանց

աշխատանքների իրականացումը, որոնք ոլորտային բավականին լայն շրջանակ կարող է ներառել՝ այլընտրանքային կրթական ծրագրեր, երեխաների խնամք, մարքեթինգ, օնլայն վաճառքի կազմակերպում և իրականացում, հետազոտությունների և վերլուծությունների իրականացում և այլն:

Խնդիր 2. Թիրախ համայնքներում մարդկային ռեսուրսերի պահանջարկի բացահայտում

Ըստ թիրախ համայնքների աշխատանքի առկա և հեռանկարային պահանջարկը և հնարավորությունները ներկայացված են ստորև.

Սիսիան. կաթի տեխնոլոգներ, պանրագործներ, սննդի տեխնոլոգներ; բերքահավաքություն, թեյի և դեղաբույսերի հավաքչություն, մեղվաբուծություն, մեղուների պատվաստում, բուժում, մեղուների արհեստական սերմնավորում, մեղրակաթի ստացում, քարի արտադրության բանվորներ, քարհանքում աշխատողներ, քար կտրող բանվորներ, մենեջերներ, գիղեր, տուր մենեջերներ, վաճառքի մենեջեր, օնլայն վաճառքի մասնագետ, հյուրանոցի ադմինիստրատոր, մատուցողներ, խոհարարներ:

Ալավերդի, Թումանյան. Անասնաբույժ, անասնաբույժ, ագրոնոմ, հողի մշակման մասնագետ, հյուրանոցի ադմինիստրատոր, հավաքարար, բարմեն, սննդի տեխնոլոգ, գիղեր, տուր մենեջերներ, վաճառքի մենեջեր, քայլարշավային, արկածային տուրիզմի, ագրոտուրիզմ, Էկոտուրիզմի մասնագետներ/գիղեր, մատուցողներ, հյուրատնային բիզնես, կրթական ծառայություններ, դիզայներ, վեբ-դիզայներ, վեբ-ծրագրավորողներ, օնլայն վաճառք, մարքեթինգ, թարգմանություններ, դասապատրաստողներ:

Գյումրի. Մատուցողներ, հավաքարարներ, խոհարարներ, offsite, onsite catering-ի խոհարարներ/մասնագետներ, ձկնաբույժեր, ռեստորատոր, արտաքին շուկաների ներգրավման մասնագետներ, վաճառքի, գովազդի, մարքեթինգի, PR մասնագետներ, արտ մենեջերներ, միջոցառումների կազմակերպիչ (event manager), վերապատրաստողներ, մատնահարդարներ, դիմահարդարներ, դաջվածքների մասնագետ, կավագործներ, խեցեգործներ, բրուտագործներ, Էկոյուլթերով աշխատող տեքստիլի մասնագետ, նկարիչներ, բարձր նորաձևության տների դիզայներ, ճարտարապետ, դիզայներ, գրաֆիկ դիզայներ, գիղեր, տուր մենեջերներ, քայլարշավային, արկածային տուրիզմի, ագրոտուրիզմ, Էկոտուրիզմի մասնագետներ:

Փորձագետների և հետազոտության մասնակիցների գնահատմամբ Յայաստանում աստիճանական աճի միտում ունի **հետևյալ հմտությունների պահանջարկը՝** անկախ մասնագիտությունից.

- Վերլուծական, քննադատական մտածողություն և նորարարություն,
- Ակտիվ ուսումնառություն և ուսումնառության ռազմավարություններ,
- Ստեղծարարություն, յուրօրինակություն և նախաձեռնողականություն,
- Տեխնոլոգիաների մշակում և ծրագրավորում,

- Բարդ խնդիրների լուծում,
- Առաջնորդություն և սոցիալական ազդեցություն,
- Յուզական ինտելեկտ,
- Դատողություն, խնդիրների լուծում և գաղափարների ձևավորում,
- Չամակարգային վերլուծություն և գնահատում:

Գործատուների համար առավել կարևոր են նաև աշխատողների **անձնային որակները, փափուկ, հաղորդակցական հմտությունները**.

- կարգապահություն, պարտաճանաչություն, պատասխանատվության զգացողում, ազնվություն,
- ստեղծագործականություն, ճկունություն, արագ կողմնորոշվելու ունակություն,
- արագ սովորելու ունակություն/ցանկություն, աշխատասիրություն,
- հումորի զգացում,
- ինքնատիրապետում, զգացմունքային կայունություն, ֆորսմաժորային իրավիճակների կառավարում,
- թիմում աշխատելու հմտություն,
- կազմակերպության աշխատանքային մշակույթի յուրացման ունակություն:

Խնդիր 3. Առկա աշխատանքների որակի ուսումնասիրություն և հիմնական սահմանափակումների և խոչընդոտների վեր հանում խոցելի խմբերի համար

Չետագոտության արդյունքների և երկրորդային ուսումնասիրությունների հիման վրա կարող ենք առանձնացնել այն հիմնական խմբերը, որոնք խոցելի են աշխատաշուկա մուտք գործելու առումով՝

- **տղամարդիկ, կանայք**

Տնտեսական ոչ ակտիվության մակարդակներում գերդերային տարբերություններն առավել ակնհայտ են 25-39 տարեկանների մոտ, երբ կանանց վերարտադրողական ֆունկցիան առավել ակտիվ է¹:

Տղամարդիկ ավելի վաղ տարիքում են ավարտում ուսումը, քան կանայք, և սրա կարևոր գործոններից մեկը կարող է լինել պարտադիր զինծառայությունը: Ընդ որում, պարտադիր զինծառայությունից հետո, տղաների հիմնական մասը չի շարունակում կրթությունը և մուտք է գործում աշխատաշուկա: Չետաքրքրական է, որ այս հանգամանքը կարող է խոցելի դարձնել տղաներին՝ որակյալ կրթության ստացման առումով, սակայն նպաստում է միաժամանակ աշխատաշուկա մուտք գործելու համար:

Ուսումն ավարտելուց հետո տղաների մեծ մասն անցնում է աշխատանքի, մինչդեռ աղջիկների մեծ մասը դառնում է տնտեսապես ոչ ակտիվ:

¹ Աշխատանք Չայաստանում ավելի լավ ապագայի համար, Աշխատատեղերի դինամիկայի վերլուծություն, Չամաշխարհային բանկ, հոկտեմբեր, 2019թ.

- **Երիտասարդներ**

Տևական ժամանակ «NEET²»-ի (աշխատանքային զբաղվածություն չունեցողներ, չսովորողներ կամ ուսուցում չանցնողներ) կարգավիճակում գտնված երիտասարդները ցածր հնարավորություն ունեն կյանքի հետագա տարիներին դառնալ զբաղված³: Ինչպես շատ երկրներում, Հայաստանում ևս «NEET»-ի խմբում ավելի շատ կանայք են:

- **քաղաքային, գյուղական բնակչությունը**

Տնտեսական ոչ ակտիվության մակարդակներն ամենացածրն են գյուղական վայրերում և ամենաբարձրը՝ քաղաքային վայրերում, բացառությամբ Երևանի: Իհարկե, գյուղատնտեսությունը որպես զբաղվածության ոլորտ նպաստում է զբաղվածության գյուղական բնակավայրերում, սակայն հետազոտությունները ցույց են տալիս, որ աշխատուժի արդյունավետության առումով այս ոլորտը խոցելի է: Երևանից բացի մյուս քաղաքային բնակավայրերը չեն ապահովում բնակչության զբաղվածությունը, նախ և առաջ աշխատատեղերի սահմանափակությամբ պայմանավորված:

- **մասնագիտական կրթություն չունեցողները**

Կրթական մակարդակի աճին զուգահեռ տնտեսական ոչ ակտիվության մակարդակն ընկնում է: Հետաքրքրական է, որ տարիներ շարունակ այս կապը հստակ է, սակայն պետք է նշել նաև, որ գործազուրկների մեջ մեծ է մասնագիտական կրթություն ունեցողների տեսակարար կշիռը:

Հետազոտության հիման վրա առանձնացրել ենք չորս հիմնական խոչընդոտ, մարտահրավեր, որոնց հաղթահարման ուղղությամբ որոշակի ջանքեր գործադրելով հնարավոր է մեղմել թիրախ համայնքներում գործատուների և աշխատանք փնտրող, հատկապես խոցելի խմբերի ներկայացուցիչների միջև առկա անջրպետը՝

1. **Տեղեկատվության հասանելիություն.** Տվյալ դեպքում խոսքը գնում է այնպիսի տեղեկատվության մասին, որն անհրաժեշտ է գործատուին պարզելու համար, թե ինչպես, որտեղ և ինչ եղանակով կարելի է գտնել պոտենցիալ աշխատողներին, որ կառույցները կարող են աջակցել այդ հարցում և այլն: Ինչպես նաև այն տեղեկատվության մասին, որ պետք է ունենան աշխատանք փնտրողները իրենց համայնքում թափուր աշխատատեղերի, գործատուի պահանջների, աշխատանքային պայմանների մասին:
2. **Մոտիվացիայի պակաս.** Թե՛ փորձագետների, թե՛ գործատուների գնահատմամբ համայնքի բնակիչների, հատկապես գործազուրկների մոտ, այդ թվում երիտասարդ, նկատվում է պահանջարկ ունեցող աշխատանքներ կատարելու հետ կապված մոտիվացիայի պակաս: Մասնավորապես մեծահասակները չեն ցանկանում կատարել այնպիսի աշխատանքներ, ինչպիսիք են մշակող արդյունաբերությունը, քարի հանքում աշխատանքը, սպասարկումը ռեստորանում, կամ հյուրանոցում, բերքահավաքչությունը և այլն, անգամ այն դեպքում երբ վարձատրությունը բավականին բարձր է: Ընդ որում հիմնական խանգարող հանգամանքն այստեղ

² Non Education, Employment and Training

³ Աշխատանք Հայաստանում ավելի լավ ապագայի համար, Աշխատատեղերի դիսամիկայի վերլուծություն, Համաշխարհային բանկ, հոկտեմբեր, 2019թ.

մշակութային առանձնահատկություններն են, աշխատանքային պայմանները, որոշ դեպքերում ցածր աշխատավարձը և անհամապատասխանությունը մասնագիտությանը:

3. **Գիտելիքի և հմտությունների պակաս.** Հետազոտության արդյունքների համաձայն թիրախ համայնքներում գործատուները ընդգծում են կարևոր մասնագիտական և անձնային որակների պակասը, որ առկա է մարզերում: Արագ կողմնորոշվելու ունակությունը, հաղորդակցական հմտությունները, կառավարչական կարողությունները այն հիմնական հմտություններ են, որոնց պակասը կա թիրախ մարզերում: Ընդ որում եթե մասնագիտական հմտությունները գործատուների կարծիքով կարելի է սովորել հենց աշխատավայրում, ապա անձնային որակների և փափուկ հմտությունների մասով առանձին երկարատև աշխատանք պետք է տանել ըստ նրանց:
4. **Բացահայտ և լատենտ խտրական վերաբերմունք:** Գործատուները հիմնականում ձգտում են աշխատել երիտասարդ, միջին տարիքի մարդկանց հետ, քան 60-անց մարդկանց հետ: Բոլոր աշխատանքների հնարավորությունները, որ առկա են թիրախ մարզերում, հավասարաչափ աշխատանքի իրական հնարավորություն են տարբեր խոցելի խմբերի համար՝ սկսնակ աշխատողներ, կանայք, հաշմանդամություն ունեցող մարդիկ, սակայն այդ հնարավորությունները հաճախ չի իրացվում կամ աշխատանք փնտրողների կողմից, կամ գործատուների կողմից՝ սուբյեկտիվ գործոններով պայմանավորված:

Խնդիր 4. Յուրաքանչյուր կենտրոնի, համայնքի հետաքրքրության կոնկրետ ոլորտներում աշխատանքի հնարավորությունների, վերլուծություն և առաջարկությունների ներկայացում

Թիրախ մարզերում աշխատաշուկայում խոցելի խմբերի ներգրավմանն ուղղված կրթական ծրագրերի մշակման և իրականացման համար առաջարկում ենք հետևյալ սցենարները՝

ՍՑԵՆԱՐ 1. Աշխատակիցների/պոտենցիալ աշխատակիցների ուսուցանում ըստ գործատուների պահանջների, վերապատրաստումներ նեղ մասնագիտացումների գծով. կաթնամթերքի արտադրություն, սննդի տեխնոլոգիա, քարի վերամշակում, խոհարարություն, մատուցող, հյուրընկալություն և այլն:

ՍՑԵՆԱՐ 2. Ձեռներեցություն և բիզնես հմտությունների զարգացում ըստ պահանջարկ վայելող ուղղությունների. զբոսաշրջության բոլոր ուղղությունները, ինտենսիվ գյուղատնտեսություն և այլն:

ՍՑԵՆԱՐ 3. Ազատ գրաֆիկով, «պատվերով» աշխատանքի, այսինքն նոր բիզնես մոդելի կառուցում, ըստ որի ոչ թե անհատն է կախված գործատուից, այլ գործատուն անհատ մասնագետից: Այնպիսի մասնագիտական գիտելիքների ուսուցանում, որոնք թույլ կտան անհատին լոյալ լինել ինչպես իր մասնագիտությանը, այնպես էլ պատվիրատուին. գովազդի, մարքեթինգի, դիզայնի, առցանց հարթակում աշխատողների որակավորումներ. բլոգինգ, տեքստերի խմբագրում, տվյալների հետ աշխատանք և այլն:

ՍՑԵՆԱՐ 4. Սրան գումարած կարելի է ավելացնել նաև **չորրորդ ուղղությունը, որը կլինի կամընտրական և կներառի փափուկ հմտությունների փոխանցում** ըստ գործատուի կամ պոտենցիալ շահառուների ցանկության

2. Ներածություն

Վերջին տարիներին Հայաստանում անցկացվող աշխատաշուկայի ուսումնասիրությունները ցույց են տալիս, որ կրթության որակի և աշխատաշուկայի պահանջների միջև անհամապատասխանությունը, կառուցվածքային գործազրկությունը, երիտասարդության և կանանց շրջանում գործազրկությունը շարունակում է մնալ զբաղվածության հետ կապված հիմնական խնդիրները (ՎԿ, 2018թ., Սերիեր, 2014, ԵՈԻԻ, 2015թ.): Երիտասարդների մեծամասնության անցումը աշխատանքի շուկա տևում է ավելի երկար, և նրանց անհրաժեշտ է լրացուցիչ վերապատրաստում, նախքան մշտական աշխատանք գտնելը (Սերիեր, 2014): Համաշխարհային բանկի կողմից 2016 թ. անցկացված ուսումնասիրության արդյունքում պարզվել է, որ կանայք, ներառյալ բարձրագույն կրթություն ունեցողները, ավելի քիչ հավանական է, որ ունենան ղեկավար պաշտոններ, քան տղամարդիկ (Համաշխարհային բանկ, 2016): Մինևույն ժամանակ 2019թ. Համաշխարհային բանկի կողմից հրապարակված մեկ այլ զեկույցի համաձայն, բարձրագույն կրթության հասանելիությունը բավարար չէ տնտեսական ակտիվության գեղեցիկային բացը լրացնելու համար (Համաշխարհային բանկ, 2019): Աշխատաշուկայի վերաբերյալ վերջին հետազոտությունները փաստում են, որ աշխատաշուկայում պահանջարկի և կրթություն ունեցող մարդկանց առաջարկի միջև առկա բացը պայմանավորված է նաև մասնագիտական կողմնորոշման համակարգով, կրթական ծրագրերի և աշխատաշուկայի իրական պահանջների անհամապատասխանությամբ, ինչպես նաև աջակցող կառույցների, պետական ծրագրերի ոչ հասցեականությամբ (ՄԱԶԾ Կոլբա լաբ, 2019թ., Սերիեր, 2014, ԵՈԻԻ, 2015թ.):

Աշխատաշուկայի պահանջների, կարիքների, միտումների վերաբերյալ մարզային ուսումնասիրությունները քիչ են հանդիպում: Սույն հետազոտությունը ուղղված է բացահայտելու թիրախ մարզերում (Սյունիք, Շիրակ, Լոռի) աշխատանքի հնարավորությունները, պահանջները, ինչպես նաև տարբեր խոցելի խմբերի կրթական կարիքները՝ ուղղված վերջիններիս մրցունակության բարձրացմանը:

Դի-Վի-Վի Ինթերնեյշնալի հայաստանյան գրասենյակը, լինելով մեծահասակների կրթության մասնագիտացված միջազգային կազմակերպություն, շարունակաբար աջակցում է Հայաստանում մեծահասակների շարունակական կրթությանը:

Դի-Վի-Վի Ինթերնեյշնալի հայաստանյան գրասենյակի պատվերով Կրթական հետազոտությունների և խորհրդատվությունների կենտրոնի հետ համատեղ իրականացրել է **թիրախ հանդիսացող Գյումրի, Սիսիան, Թումանյան և Ալավերդի խոշորացված համայնքներում աշխատանքային հնարավորությունների քարտեզագրում**՝ ուղղված առկա զբաղվածության միտումների, աշխատանքային հնարավորությունների բացահայտմանը: Հետազոտության արդյունքների հիման վրա Դի-Վի-Վի Ինթերնեյշնալի կողմից ստեղծված (աջակցություն ստացող) մեծահասակների կրթության մարզային կենտրոնները (Գյումրի, Սիսիան, Ալավերդի-Թումանյան) կմշակեն նոր կրթական ծրագրեր՝ աշխատաշուկայում պահանջված գիտելիքներին և հմտություններին համապատասխան: Կրթական ծրագրերը հիմնականում ուղղված են լինելու **աշխատաշուկայում մարզի խոցելի**

խմբերի ներգրավմանը՝ կանայք, երիտասարդներ, հաշմանդամություն ունեցող մարդիկ և այլն:

Հետազոտությունը իրականացվել է Կրթական հետազոտությունների և խորհրդատվությունների կենտրոնի կողմից՝ 2019թ. օգոստոս-հոկտեմբեր ամիսների ընթացքում:

3. Հետազոտության նպատակներ և խնդիրներ, մեթոդաբանություն

Հետազոտության հիմնական նպատակը քարտեզագրել և վերլուծել թիրախ համայնքներում առկա աշխատանքի հնարավորությունները:

Հետազոտության խնդիրների շրջանակը՝

Խնդիր 1. Թիրախ համայնքների առաջնահերթ ոլորտներում աշխատանքի հնարավորությունների քարտեզագրում

1. Առկա աշխատանքային հնարավորությունների փաստաթղթավորում
2. Թիրախ խոցելի խմբերի համար աշխատանքների, ոլորտների վեր հանում
3. Աճող աշխատանքային հնարավորությունների վեր հանում՝ ինքնագբաղվածության, սոցիալական ձեռնարկատիրության, ֆրիլանս, առցանց աշխատանքների հնարավորություններ
4. Փոքր և միջին բիզնեսի ներդրման և զարգացման հնարավոր տիրույթների վեր հանում

Խնդիր 2. Թիրախ համայնքներում մարդկային ռեսուրսերի պահանջարկի բացահայտում (հմտությունների բացի վերլուծություն)

1. Սկսնակ աշխատողների պահանջարկի բացահայտում կոնկրետ ոլորտներում
2. Կոնկրետ բիզնես ոլորտներում պահանջվող աշխատանքի նկարագրերի և աշխատանքային հմտությունների վեր հանում
3. Գործատուների կողմից աշխատանքի ընտրության պրակտիկաների և ընդունման պահանջների ուսումնասիրում
 - Պրակտիկա, կամավորություն
 - Ընդունելի և/կամ պահանջվող վերապատրաստումների տեսակներ, դասընթացի ընդունելի տևողություն
 - Ճանաչելի վկայականների տեսակները
 - Փափուկ հմտությունների պահանջարկը գործատուների կողմից

Խնդիր 3. Առկա աշխատանքների որակի ուսումնասիրություն և հիմնական սահմանափակումների և խոչընդոտների վեր հանում խոցելի խմբերի համար

1. Վերլուծել աշխատավարձերը և օգուտները ըստ աշխատանքային խմբերի
2. Վեր հանել սահմանափակումները և խոչընդոտները, որ առկա են աշխատաշուկայում խոցելի խմբերի համար (կանայք, երիտասարդներ, հաշմանդամություն ունեցող մարդիկ)

- Վեր հանել այնպիսի խոչընդոտները ինչպիսիք են աշխատաշուկա մտնելու պահանջները՝ կրթական մակարդակ, փորձ, տարիք և այլն

Խնդիր 4. Յուրաքանչյուր կենտրոնի, համայնքի հետաքրքրության կոնկրետ ոլորտներում աշխատանքի հնարավորությունների, ամենախոստումնալից հնարավորությունների վերլուծություն և առաջարկությունների ներկայացում

- Գյումրի. ծառայությունների ոլորտ (ռեստորաններ, տուրիզմ, գեղեցկության ծառայություններ և այլն), արվեստներ և միջին մասնագիտական կրթությամբ մասնագետներ
- Լոռի. անասնապահություն, կաթի արտադրություն, հողագործություն, տուրիզմ, սնունդ և հյուրընկալություն, փոքր և միջին բիզնես
- Սիսիան. կաթի արտադրություն, բերքահավաքություն, մեղվաբուծություն, տուրիզմ, քարի արտադրություն և ծառայություններ:

Ջետազոտության ընտրանքը

Ջետազոտությունն ուղղված է բացահայտելու թիրախ մարզերում աշխատանքի հնարավորությունները: Թիրախ մարզը սահմանվել է ըստ մեծահասակների կրթության կենտրոնների աշխարհագրական տեղակայման՝ Սիսիան, Գյումրի և Ալավերդի-Թումանյան:

Ջետազոտության առանձնահատկությունը հաշվի առնելով՝ մեթոդաբանությունը կառուցվել է **հիմնավորված տեսության** և **մասնակցային հետազոտությունների** հայեցակարգի վրա՝ ապահովելու համար հետազոտության ճկունությունը:

Հիմնավորված տեսության (grounded theory) ստեղծման համար տեսությունը հաստատող վկայությունների քանակը այդքան էլ կարևոր չէ: Անգամ մեկ դեպքը կարող է հիմք հանդիսանալ հայեցակարգային կատեգորիաների ստեղծման համար⁴:

Մասնակցային, համագործակցային կամ գործողության վրա հիմնված հետազոտությունների (participatory research) դեպքում սոցիալական իրավիճակի մասնակիցները ներգրավվում են հետազոտական գործընթացում և նրանց հետ համատեղ է իրականացվում բարեփոխումները:⁵

Ջետազոտությունը իրականացվել է մասնակցային սկզբունքով՝ մեծահասակների կրթության կենտրոնները մասնակցել են հետազոտության շրջանակի, գործիքակազմի մշակման և հետազոտության իրականացման փուլերին: Նախատեսվում է հետազոտության արդյունքները ճշգրտել (validation) կենտրոնների հետ քննարկումների արդյունքում:

⁴ Որակական սոցիալական հետազոտություններ, Գ. Թադևոսյան, Երևան, 2006, էջ 139
⁵ Նույն աղբյուրը, էջ 178

Հետազոտության նպատակներին և խնդիրներին ուղղված կիրառվել են **տեղեկատվության ստացման հետևյալ մեթոդները՝**

Տեղեկատվության ստացման երկրորդային աղբյուրներ

Փաստաթղթերի վերլուծությունը իրականացվել են աշխատաշուկայի, զբաղվածության հիմնական տենդենցների բացահայտման նպատակով:

- Նախկին հետազոտություններ և վիճակագրություն
 - Աշխատանք Հայաստանում ավելի լավ ապագայի համար, Աշխատատեղերի դինամիկայի վերլուծություն, Համաշխարհային բանկ, հոկտեմբեր, 2019թ.
 - Հայաստանի ազգային մրցունակության զեկույց, Աշխատատեղերի ապագան Հայաստանում, 2019թ.
 - Հայաստանի Հանրապետության սոցիալ-տնտեսական վիճակը 2019 թ. հունվար-օգոստոսին
 - Ամփոփ վերլուծություն «Գործատուների շրջանում իրականացվող հետազոտության», Զբաղվածության պետական գործակալություն, Երևան, 2018թ.
 - Աշխատանքի շուկան Հայաստանի Հանրապետությունում, 2018թ.
 - Աշխատաշուկայի պահանջարկի ուսումնասիրություն. գործատու-երիտասարդ-ուսումնական հաստատություն համագործակցության ինստիտուցիոնալիզացման հեռանկարները, ԵՌԻ, 2016թ.
 - Աշխատաշուկայի պահանջարկի ուսումնասիրություն, ԵՌԻ, 2015թ.,
 - ՀՀ երիտասարդների զբաղվածության հիմնախնդիրները, ԵՌԻ, 2015թ.
 - Labor Market Mapping in the Shirak, Lori, Tavush and Gegharkunik regions of Armenia, UNDP Kolba Lab, 2019
 - Serriere, N. (2014): Labour market transitions of young women and men in Armenia, International Labour Organization, Geneva.
- Առկա աշխատանքային հնարավորությունների վերաբերյալ պաշտոնական աղբյուրները՝ employment.am
- Ուսումնասիրվել են աշխատանքի որոնման առցանց հարթակները՝
 - **employment.am**. ընտրվել է որպես ՀՀ զբաղվածության գործակալության պաշտոնական կայքէջ
 - **upwork.com**. ընտրվել է որպես ազատ գրաֆիկով առցանց աշխատանք կատարողների միջազգային հարթակ, որտեղ ներկայացված են նաև Հայաստանից գրանցված օգտատերեր:
 - **jobfinder.am**. որպես աշխատանքի որոնման ամենաշատ այցելություններ ունեցող կայքէջ:

Տեղեկատվության ստացման առաջնային աղբյուրներ

- **Խմբային քննարկումներ**

Կազմակերպվել են **4 փորձագիտական քննարկումներ՝** Երևանում, Գյումրիում, Սիսիանում և Ալավերդիում, ընդհանուր թվով 50 մասնակից, որոնց թվում՝ գործատուներ, զբաղվածության տարածքային գործակալությունների, միջազգային կազմակերպությունների, պետական կառույցներ, տեղական կազմակերպությունների, ինչպես նաև ուսումնական հաստատությունների ներկայացուցիչներ:

- **Հարցազրույցներ**

Իրականացվել են փորձագիտական և հիմնական տեղեկատուների շրջանում հարցազրույցներ, **46 հարցազրույց՝ գործատուներ, ուսումնական կենտրոնների ներկայացուցիչներ և այլն:**

Հետազոտության մասնակիցների ցանկը առավել մանրամասն ներկայացված է հավելվածում:

- Հավաքագրվել է **գործատուների բազա** բոլոր երեք համայնքների համար:

Տեղեկատվության ստացման **հավելյալ աղբյուրներ՝**

- Հետազոտական աշխատանքների ընթացքում Կրթական հետազոտությունների և խորհրդատվությունների կենտրոնը մասնակցել է ՄԱՉԾ Կոլբա Լաբի կողմից կազմակերպված *Սպագայի հմտությունների քարտեզագրում* դպրոցին, որի ընթացքում եռօրյա դասընթացի ժամանակ տեղի ունեցան մի շարք քննարկումներ ապագայի հմտությունների վերաբերյալ՝ զբաղվածության, կրթության քաղաքականության, հետազոտողների, տեղական և միջազգային կազմակերպությունների ներկայացուցիչների հետ, շուրջ 30 մասնագետների շրջանում, որոնց արդյունքները կիրառվելու են հետազոտության մեջ:
- Կրթական հետազոտությունների և խորհրդատվությունների կենտրոնը մասնակցել է ՄԱՉԾ Կոլբա Լաբի կողմից կազմակերպված **Լոռու և Շիրակի մարզերում համապատասխանաբար տուրիզմի և ստեղծարար ոլորտների⁶ զարգացմանը և այդ ոլորտներում անհրաժեշտ կադրերի վերաբերյալ փորձագիտական քննարկումներին**, որին մասնակցել են ՀՀ և մարզի ոլորտների շուրջ 80 ներկայացուցիչներ: Քննարկումների ընթացքում վեր են հանվել այն հմտությունները, որոնց կարիքն ունի Լոռու և Շիրակի մարզերը տուրիզմի և ստեղծարար ոլորտներում զարգացման համար: Քննարկման արդյունքները կիրառվել են հետազոտության արդյունքների վերլուծության ժամանակ:

Հետազոտության ընթացքում հանդիպած **խնդիրները, սահմանափակումները՝**

- Մարզային խոշոր գործատուների ներկայացուցիչների հետ պայմանավորվածությունների ձեռք բերումը:
- Որոշ դեպքերում հետազոտությանը մասնակցած գործատուները սահմանափակ տեղեկատվություն են տրամադրել իրենց կառույցի վերաբերյալ, մասնավորապես՝ աշխատողների թիվ, աշխատավարձերի չափ և այլն:

⁶ Ըստ Բրիտանական մոդելի ստեղծարար տնտեսության ոլորտները 9 են՝ Գովազդ և շուկայագիտություն, ճարտարապետություն, արհեստներ, դիզայն, նախագծման աշխատանքներ, ֆիլմեր, հեռուստատեսություն, վիդեո, ռադիո, լուսանկարչություն, ՏՏ ծրագրային ապահովման և համակարգչային ծառայություններ, հրատարակչական գործունեություն, թանգարաններ, պատկերասրահներ, գրադարաններ, երաժշտություն, կատարողական արվեստ, կերպարվեստ:





4. Հետազոտության արդյունքների վերլուծություն

4.1. Աշխատաշուկայի առկա վիճակը Հայաստանում. զբաղվածություն և գործազրկություն

Աշխատաշուկայի գլոբալ միտումները: Գլոբալ աշխարհում աշխատաշուկան այժմ ենթարկվում է կառուցվածքային փոփոխությունների: Ընդ որում այդ փոփոխությունների վրա էական է հետևյալ գործոնների ազդեցությունը՝




- բնապահպանական
- սոցիալ-տնտեսական
- ժողովրդագրական
- տեխնոլոգիական⁷:

Գլոբալ միտումներից մեկն է նաև զբաղվածության կառուցվածքում ծառայությունների ոլորտի աշխատուժի աճը⁸:

	<p>Մեծանում է կանանց զբաղվածության մակարդակը, համաշխարհային ընդհանուր զբաղվածության 48.5 % :</p>
	<p>Ծառայությունների ոլորտը հստակ աճի միտում ունի զբաղվածության համաշխարհային կառուցվածքում (ծերացող բնակչությունը մեծացնում է առողջապահական, սոցիալական և անձնական ծառայությունների պահանջարկը)</p>
	<p>Աշխատանքների ավտոմատացումը հանգեցնում է միջին և ցածր հմտությունների պահանջարկի նվազման, աճում է բարձր հմտություններ ունեցող անձանց պահանջարկը՝ ստեղծարարություն, նորարարություն և այլն:</p>
	<p>Տեղեկատվական և հաղորդակցական արագ զարգացող տեխնոլոգիաները շրջանցում են աշխարհագրական սահմանափակումները:</p>

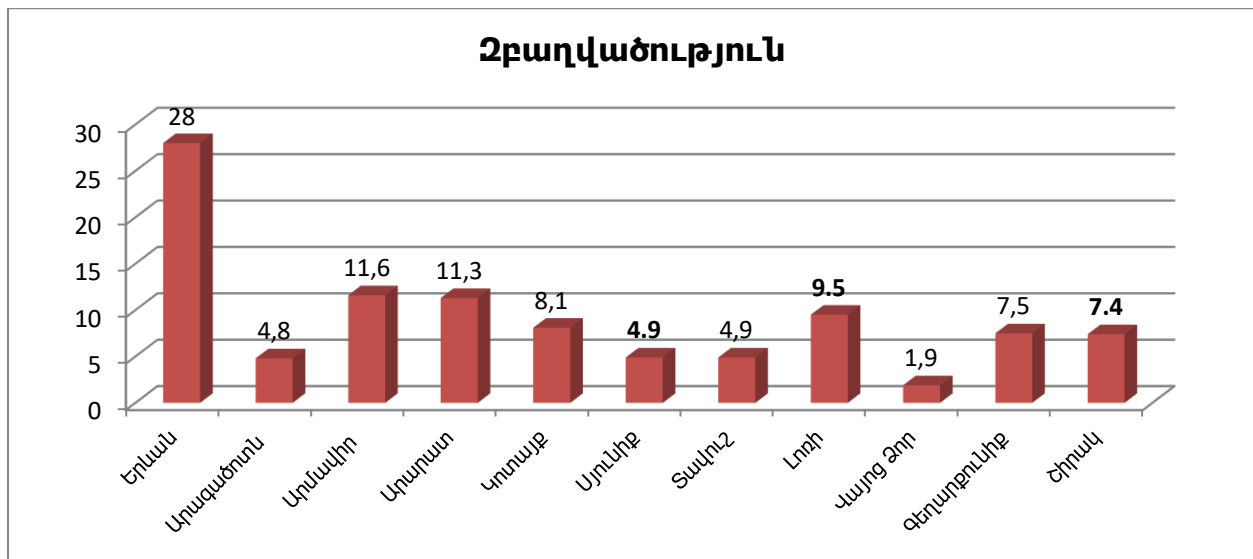
⁷ Հայաստանի ազգային մրցունակության զեկույց, Աշխատատեղերի ապագան Հայաստանում, 2019թ,

⁸ Նույն աղբյուրը

	<p>Ուրբանիզացիան հանգեցնում է նոր հմտությունների ձևավորման մեծ պահանջարկի՝ խելացի քաղաքների կոնցեպտ և այլն:</p>
	<p>Ժամանակավոր և ազատ գրաֆիկով աշխատանքի տնտեսությունները (gig and freelancing economies) նույնպես ձևավորում են ապագա աշխատաշուկան:</p>
	<p>Բնապահպանական խնդիրները հանգեցնում են այդ ոլորտի մասնագետների պահանջարկի աճի՝ վերականգնվող էներգիա, էներգիաարդյունավետություն, աղտոտման կառավարում և վերահսկում, թափոնների հավաքում և մշակում, օրգանական գյուղատնտեսություն:</p>

Աղյուսակ 1. Աշխատաշուկայի գլոբալ միտումները

Գործազրկությունը և զբաղվածությունը Հայաստանում: Վերջին տարիներին Հայաստանում զբաղվածության և գործազրկության ցուցանիշները գրեթե նույնն են մնացել՝ 2018թ. դրությամբ զբաղվածության մակարդակը Հայաստանում կազմել է **44.6 %** (Հաշվարկված է աշխատանքային ռեսուրսների (ըստ առկա բնակչության թվաքանակի ցուցանիշի) թվաքանակի նկատմամբ), գործազրկությունը՝ **20.6 %** (Հաշվարկված է աշխատուժի թվաքանակի նկատմամբ)⁹: Ներկայացնենք զբաղվածների բաշխումը՝ ըստ մարզերի¹⁰:

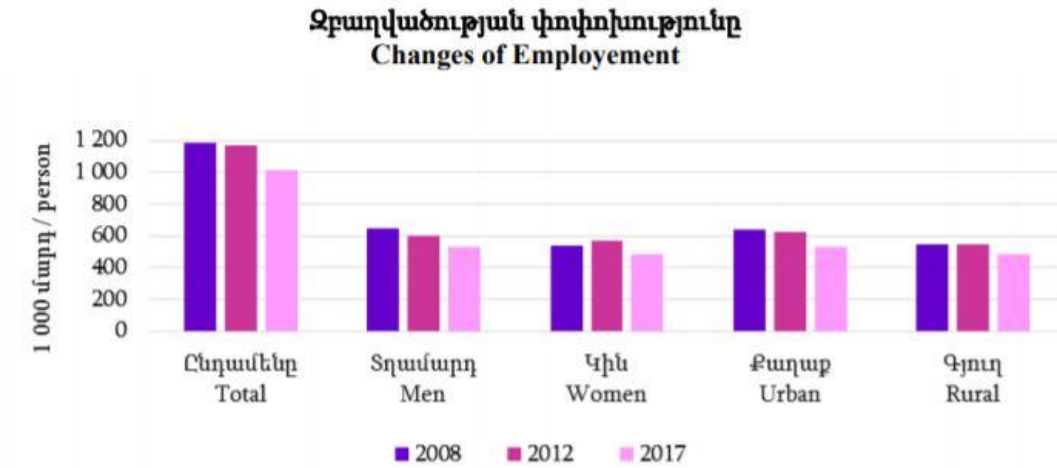


Գծապատկեր 1. Զբաղվածների մարզային բաշխումը, ՎԿ, 2018թ.

⁹ Հայաստանի Հանրապետության սոցիալ-տնտեսական վիճակը 2019 թվականի հունվար-օգոստոսին, https://www.armstat.am/file/article/sv_08_19a_141.pdf [19.10.2019թ.]

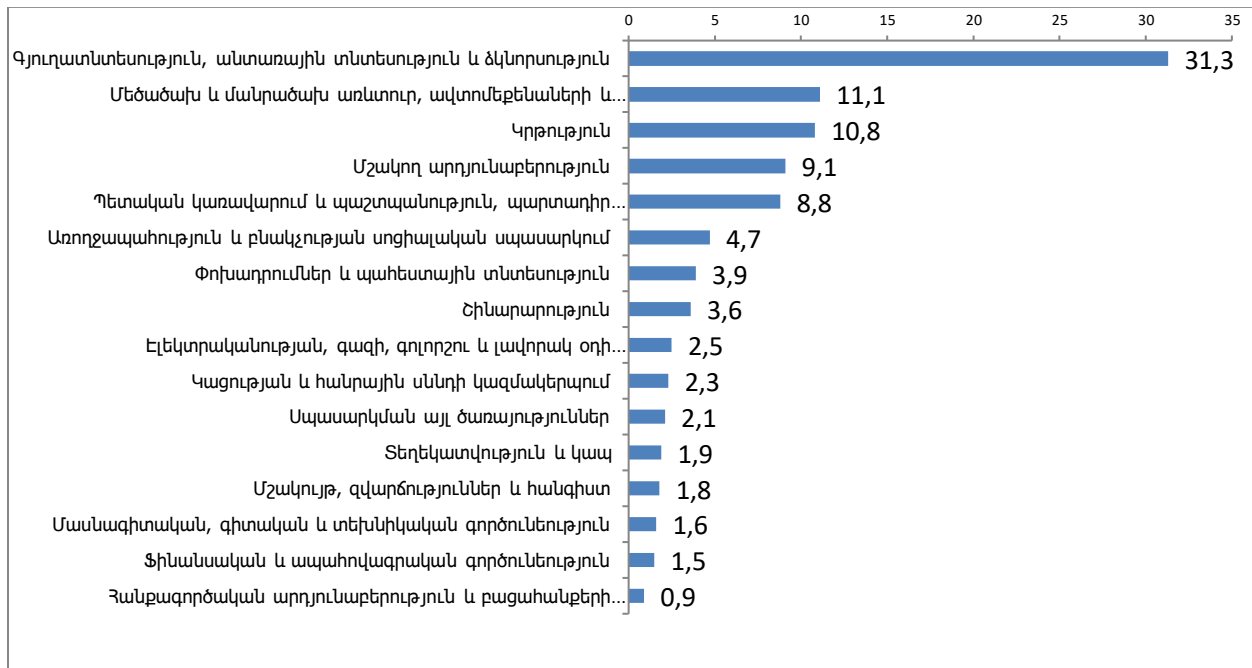
¹⁰ Աշխատանքի շուկան Հայաստանի Հանրապետությունում, 2018, <https://www.armstat.am/am/?nid=82&id=2106> [19.10.2019թ.]

Հայաստանում 2018թ. դրությամբ զբաղվածները կազմել են շուրջ 1,011,000 մարդ: Ընդ որում, զբաղվածների մեջ տղամարդկանց մասնաբաժինը շուրջ 52.3 % է:



Գծապատկեր 2. Զբաղվածության փոփոխությունը, ՎԿ, 2018թ

Զբաղվածության հիմնական ոլորտներն են գյուղատնտեսությունը, մեծածախ և մանրածախ առևտուրը, կրթությունը, մշակող արդյունաբերությունը, ինչպես նաև պետական կառավարումը և պաշտպանությունը:



Գծապատկեր 3. Զբաղվածներն ըստ տնտեսական գործունեության տեսակների, ՀՀ ՎԿ, %, 2018թ.

Հետաքրքրական է, որ ինչպես գլոբալ աշխարհում, այնպես էլ Հայաստանում ծառայությունների ոլորտը զբաղվածության կառուցվածքում աճի միտում ունի, ինչպես նաև կարևոր է նշել, որ ըստ ոլորտային ուսումնասիրությունների, աշխատուժի

արդյունավետությունը բարձր է հենց ծառայությունների ոլորտում, իսկ գյուղատնտեսության ոլորտում՝ ցածր¹¹:

Համաձայն աշխատաշուկայի վերջին ուսումնասիրությունների, Հայաստանում աշխատուժի աճի միտում գրանցած ոլորտները հետևյալն են՝

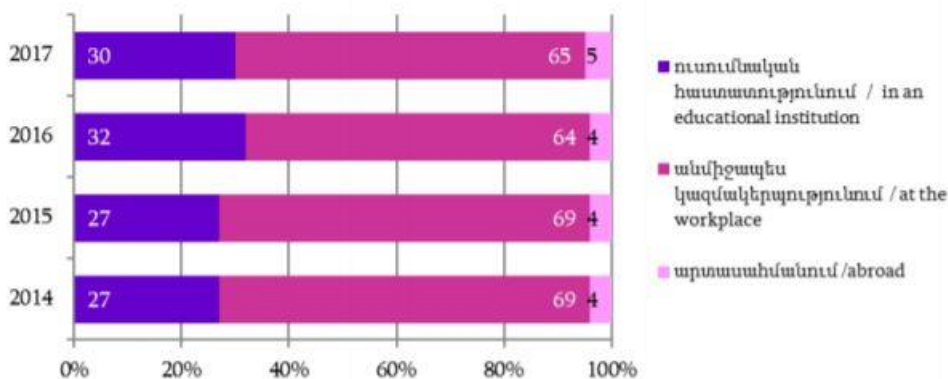
- Ծառայություններ՝ ծրագրային ապահովման մշակում,
- SS խորհրդատվություն, ինտերնետ ծառայություններ (16%)
- Կեցության և հանրային սննդի ոլորտը (11%)
- Ֆինանսների ոլորտը (9%)
- Պետական կառավարում և պաշտպանություն¹²:

Չբաղվածությունը ըստ աշխատանքային օրվա տևողության բաշխվում է հետևյալ կերպ՝ լրիվ աշխատանքային օր՝ 74.6 %, ոչ լրիվ աշխատանքային օր՝ 25.4 %: Ընդ որում ոչ լրիվ աշխատանքային օրով աշխատելու հիմնական պատճառը (51.5 %) լրիվ աշխատանքային օրով աշխատանք գտնել չկարողանալն է: Այս հանգամանքը ունի գենդերային հստակ դրսևորում: Համաշխարհային բանկի վերջին զեկույցում ևս մատնանշվեց, որ կանանց և տղամարդկանց աշխատավարձերը տարբերվում են պայմանավորված աշխատանքի գրաֆիկով¹³: Քանի որ կանայք համադրում են աշխատանքային գործունեությունը երեխաների, ընտանիքի անդամների խնամքի հետ, նախընտրում են ոչ լրիվ աշխատանքային գրաֆիկով աշխատանքներ:

Ըստ կրթության մակարդակի՝ զբաղվածների հիմնական մասը՝ 43.6 %-ը ունի միջնակարգ ընդհանուր կրթություն, 29.5 % բարձրագույն, իսկ 22.5 %՝ միջին մասնագիտական, նախնական մասնագիտական կրթություն:

Մասնագիտական ուսուցում են անցել շուրջ 19,000 մարդ, ընդ որում հիմնականում ուսուցանումը անցել են անմիջապես կազմակերպությունում:

Մասնագիտական ուսուցում անցածներն ըստ ուսուցման վայրի
Training Receivers by Training Venue



Գծապատկեր 4. Մասնագիտական ուսուցում անցածները, %, ՎԿ

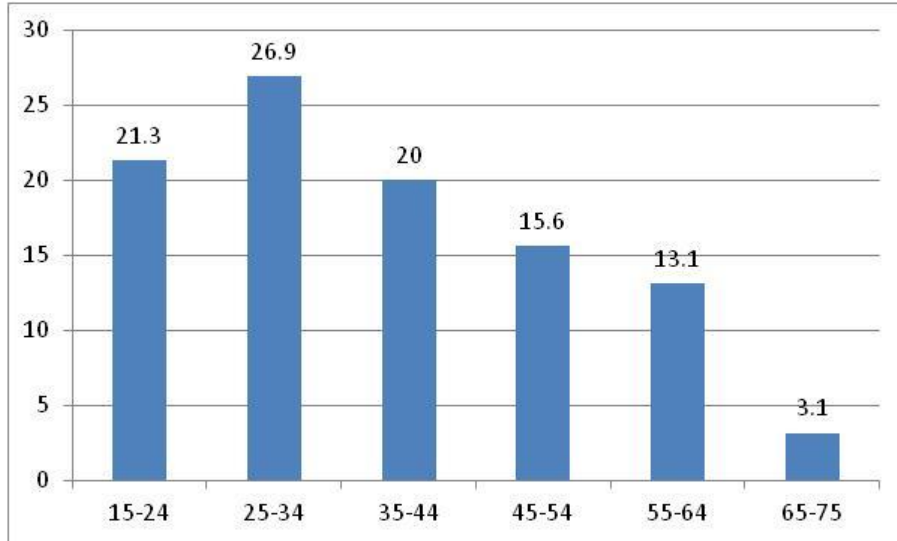
Գործազուրկները 2018թ. դրությամբ կազմել են 219,000 մարդ, ընդ որում

¹¹ Աշխատանք Հայաստանում ավելի լավ ապագայի համար, Աշխատատեղերի դինամիկայի վերլուծություն, Համաշխարհային բանկ, հոկտեմբեր, 2019թ.

¹² Նույն աղբյուրը,

¹³ Նույն աղբյուրը

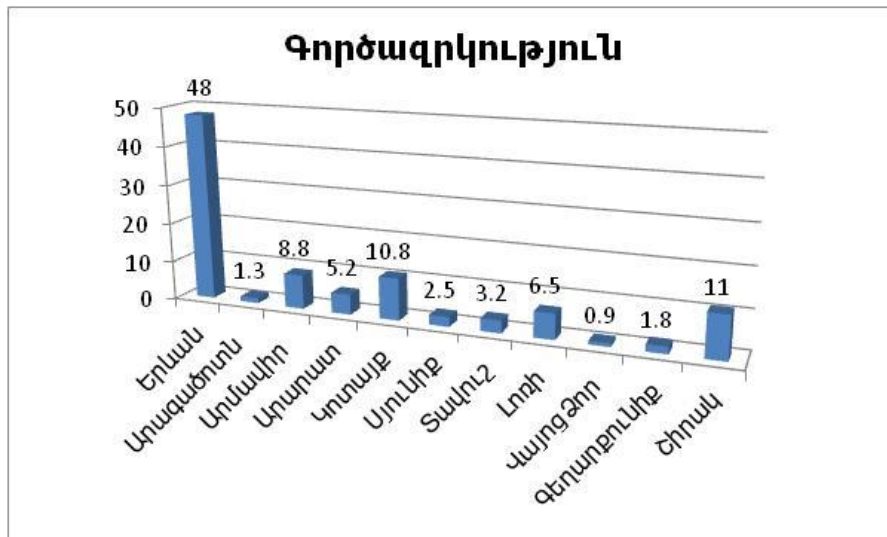
գործազուրկների հիմնական մասը՝ 25-34 տարիքային խմբում է: Նշենք նաև, որ գործազուրկների 53.2 % տղամարդիկ են:



Գծապատկեր 5. Գործազուրկներն ըստ տարիքային խմբերի, ՎՊ, %, 2018թ.

Ըստ կրթության մակարդակի՝ գործազուրկների հիմնական մասը՝ 42.2 %-ը ունի միջնակարգ ընդհանուր կրթություն, 29.8 % բարձրագույն, հետբուհական, իսկ 23.9 %՝ միջին մասնագիտական, նախնական մասնագիտական կրթություն: Այս ցուցանիշները բավականին մոտ են զբաղվածների բաշխմանը՝ ըստ կրթության մակարդակի: **Ջետևարար, կարող ենք եզրակացնել, որ ուղիղ կապ կա կրթության մակարդակի և զբաղվածության միջև, սակայն կրթությունը չի ապահովագրում նաև գործազրկությունից:**

Ներկայացնենք գործազրկության մարզային պատկերը՝



Գծապատկեր 6. Գործազուրկների մարզային բաշխումը, ՎՊ, %, 2018թ.

Կարող ենք փաստել մի քանի միտում, որ նկատելի է Յայաստանում գործազրկության հետ կապված՝

- Գործազուրկների մեջ գերակշռում են տղամարդիկ 48% (2011) - 53% (2018)
- Մեծացել է բարձրագույն կրթություն ունեցողների մասնաբաժինը՝ 27%(2011) - 30%(2018)
- Մասնագիտական կրթություն չունեցողները շարունակում են մնալ գերակշռող՝ 46 %:

Յետաքրքրական է, որ գործազուրկների համար դեռևս շարունակում է գերիշխող ռազմավարություն մնալ սոցիալական կապիտալի հնարավորություններից օգտվելը, այն է՝ աշխատանքի տեղավորման նպատակով ծանոթներին, ընկերներին և բարեկամներին դիմելը: Գործատուների շրջանում իրականացված հարցազրույցները փաստեցին, որ աշխատողների ընտրության գործընթացում գործատուները ևս կիրառում են այս ռազմավարությունը:

Աշխատաշուկայի պահանջարկը Յայաստանում: Յետազոտության խնդիրներից էր նաև ուսումնասիրել, թե ինչպիսին է աշխատաշուկայի պահանջարկը: Ներկայացնենք աշխատաշուկայի պահանջարկը ըստ մի շարք աղբյուրների՝ պաշտոնական վիճակագրություն, հետազոտական արդյունքներ, հայտարարությունների օնլայն հարթակներ:

Յետազոտության առաջնային խնդիրներից է վեր հանել այնպիսի մասնագիտական աշխատանքների պահանջարկը, որի բավարարման համար անհրաժեշտ է կարճաժամկետ դասընթացներ, սակայն հետազոտության շրջանակներում ուսումնասիրվել և ներկայացվում են նաև այնպիսի մասնագիտական ուղղություններ, որոնք պահանջում են երկարաժամկետ կրթություն մասնագիտական գիտելիքների ձևավորմանն ուղղված և զուգահեռ շարունակական կարճաժամկետ դասընթացներ՝ անձնային որակների, փափուկ հմտությունների զարգացմանն ուղղված:

Աշխատաշուկայի ուսումնասիրությունները փաստում են, որ գործատուները կարևորում են ինչպես մասնագիտական և փափուկ հմտությունները, այնպես էլ անձնային որակները:

Զբաղվածության պետական գործակալության կողմից 2018թ. ավելի քան 10,000 գործատուների շրջանում իրականացված հետազոտության համաձայն, մարզերում առավել պահանջված են հետևյալ մասնագիտությունները՝

Մարզ	Աշխատատեղերի թվաքանակը	Առավել պահանջարկված թափուր աշխատատեղերը ըստ մասնագիտությունների
Արագածոտն	250	վաճառող, խոհարար, հացթուփ, մատուցող, բարմեն, ջրմուղ կոյուղու տնտեսության աշխատողներ
Արարատ	648	զոդող, խառատ, ֆրեզերագործ, ծեփագործ, պատշար, փականագործ, փայտամշակող բանվոր, մասնագիտություն չպահանջող բանվորներ
Արմավիր	102	խոհարար, հացթուփ, վաճառող, բարմեն, ձուկող, խառատ, ֆրեզերագործ, մետաղ, քար հղկող, սոցավար, հիդրավլիկ մեքենայի աշխատող

Գեղարքունիք	48	վաճառող, վարսահարդար, մատնահարդար, կարող, մատուցող, խոհարար, ինֆեկցիոնիստ, քիթ-կոկորդականջաբան, ակնաբուժ, նյարդաբան, վիրաբույժ, մանկաբույժ
Լոռի	252	Նյարդաբան, սրտաբան, մաշկավեներաբան, մանկաբույժ, այլ նեղ մասնագիտություններով բժիշկներ, վաճառող, մատուցող, խոհարար, հացթուփ
Ճիրակ	271	կարող, կոշկակար, անիվագործ, ջուլիակ, փականագործ, ծեփագործ, կոմպրեսավար, վարսահարդար, դիմահարդար, վաճառող, մատուցող, խոհարար, հացթուփ, բարմեն
Սյունիք	95	հնոցապան, փականագործ, կարող, սննդամթերքի վերամշակման մասնագետ, կոմպրեսորավար, ոսկերիչ, վաճառող, մատուցող, խոհարար, հացթուփ
Վայոց Ձոր	97	վաճառող, մատուցող, խոհարար, հացթուփ, վնասվածքաբան, Էնդոկրինոլոգ, գինեկոլոգ, լոգոպետ, այլ նեղ մասնագիտություններով բժիշկներ
Տավուշ	78	վաճառող, մատուցող, խոհարար, հացթուփ, ներկող, հյուսն, թանկարժեք և կիսաթանկարժեք քարեր մշակող, կարող, կոյուղագործ, փականագործ
Կոտայք	162	վաճառող, մատուցող, խոհարար, հացթուփ, կարող, բարմեն, նյարդաբան, սրտաբան, մանկաբույժ, ընտանեկան բժիշկ, այլ նեղ մասնագիտություններով բժիշկներ
Երևան	1807	վաճառող, մատուցող, խոհարար, հացթուփ, բարմեն, պահնորդ, ավտոէլեկտրիկ, էլեկտրա, գազատեղակցող, բետոնագործ, էլեկտրամոնտաժող, այլ բանվորական մասնագիտություն ունեցող և չունեցող բանվորներ

Աղյուսակ 2. Պահանջարկված մասնագիտությունների թվաքանակի բաշխվածությունը ըստ մարզերի և Երևան քաղաքի, Աղբյուրը, Թափուր աշխատատեղերի ուսումնասիրություն, 2019թ.

Ինչպես տեսնում ենք մարզերում այսօր հստակ պահանջարկ կա ինչպես **բանվորական աշխատանքների, այնպես էլ սպասարկող անձնակազմի և բարձր որակավորում ունեցող մասնագիտությունների:**

Ազգային մրցունակության զեկույցը դուրս է բերել հիմնական տենդենցները, որոնք առկա են Հայաստանում՝ կապված մասնագիտությունների հնարավորությունների հետ:

Կայուն դերեր	Նոր դերեր	Վտանգված դերեր
Ֆինանսների և ներդրումների գծով խորհրդատուներ	Տվյալների վերլուծաբաններ	Տվյալների մուտքագրման օպերատորներ
Ծրագրերի և հավելվածների մշակման մասնագետներ և վերլուծաբաններ	Ծրագրերի և հավելվածների մշակման մասնագետներ և վերլուծաբաններ	Հաշվապահական, հաշվապահական հաշվառման և վճարումներ կատարող օպերատորներ
Վաճառքի և մարքեթինգի մասնագետներ	Գովազդային և հանրային կապերի մասնագետներ	Հաշվապահներ և աուդիտորներ
Ֆինանսական վերլուծաբաններ	Ռոբոտաշինության ինժեներներ	Վարորդներ
Գովազդային և հանրային կապերի մասնագետներ	Հեռահաղորդակցության և հեռարձակման տեխնիկներ	Ճարտարապետներ և հարցումներ իրականացնողներ
Բիզնես ծառայությունների և վարչական գծով ղեկավարներ	Վաճառքի և մարքեթինգի մասնագետներ	Քաղաքաշինարարներ
Կառավարող և գլխավոր տնօրեններ	Տվյալների բազայի և ցանցային մասնագետներ	
Արդյունաբերական և արտադրության գծով ինժեներներ		

Գծապատկեր 7. Աշխատաշուկայում կայուն, նոր և վտանգված մասնագիտությունները, Հայաստանի ազգային մրցունակության զեկույց, Աշխատատեղերի ապագան Հայաստանում, 2019թ.

Ինչպես տեսնում ենք գծապատկերից, **Ֆինանսական խորհրդատուները, վաճառքի, գովազդի, ինչպես նաև արդյունաբերական ոլորտի աշխատանքները** կայուն պահանջարկ ունեն այսօր Հայաստանում: Իսկ նոր մասնագիտությունները, որոնք պահանջարկ ունեն հետևյալն են՝ **տվյալագետները, ծրագրերի և հավելվածների մշակման մասնագետները, հեռահաղորդակցման և հեռարձակման տեխնիկները:**

Զեկույցը ներկայացրել է նաև այն հիմնական հմտությունները, որոնց պահանջարկը աճի միտում ունի Հայաստանում՝

- Վերլուծական, քննադատական մտածողություն և նորարարություն
- Ակտիվ ուսումնառություն և ուսումնառության ռազմավարություններ
- Ստեղծարարություն, յուրօրինակություն և նախաձեռնողականություն
- Տեխնոլոգիաների մշակում և ծրագրավորում
- Բարդ խնդիրների լուծում
- Առաջնորդություն և սոցիալական ազդեցություն
- Հուզական ինտելեկտ
- Դատողություն, խնդիրների լուծում և գաղափարների ձևավորում
- Համակարգային վերլուծություն և գնահատում¹⁴:

Թափուր աշխատատեղերի պահանջարկի և զուգահեռաբար պահանջվող հմտությունների մասին այլընտրանքային, բայց ոչ պակաս կարևոր պատկերացում կարող է տալ աշխատանքի որոնման կայքերի ուսումնասիրությունը: Ընդհանուր

¹⁴ Հայաստանի ազգային մրցունակության զեկույց, Աշխատատեղերի ապագան Հայաստանում, 2019թ.

առմամբ համացանցում ներկայումս առկա է 20 առավել հաճախ կիրառվող կայքէջ (ներառյալ ՀՀ Չբաղվածության գործակալության կայքէջը).¹⁵

	Կայքէջ	Այցելությունների թիվը
1	Jobfinder.am	257947
2	Hr.am	255771
3	Myjob.am	243083
4	List.am	193224
5	Careercenter.am	157936
6	Job.am	153299
7	Staff.am	136691
8	Job.am	113204
9	Jobspider.am	102258
10	Rezume.am	100710
11	Jobs.am	82521
12	Worknet.am	79578
13	Jobex.am	74588
14	Job.banks.am	73943
15	Full.am	57003
16	Itjob.am	46299
17	Hire.am	39214
18	Accountant.am	36796
19	Employment.am	34090
20	Zed.am	24914

Աղյուսակ 3. Աշխատանքի հայտարարությունների կայքէջերի այցելությունների քանակը, սեպտեմբեր - հոկտեմբեր, 2019թ.

Ինչպես տեսնում ենք այցելությունների թվով, ամենաշատ այցելած կայքէջը jobfinder.am է, հետևաբար ներկայացնենք թափուր աշխատանքների պատկերը՝ ըստ այդ կայքէջի: Հոկտեմբերի 27-ի, 2019թ. դրությամբ առաջարկվող աշխատանքների թիվը 179 է: Առավել պահանջված մասնագիտություններն են **ծրագրավորողները, վեբ դիզայներները, վաճառքի մենեջերները, վաճառքի խորհրդատուներ, ադմինիստրատորներ, հաշվապահներ** և այլն: Սեպտեմբեր-Հոկտեմբեր ամիսների ընթացքում կայքի այցելությունների թիվը կազմել է շուրջ 250,000, այն դեպքում երբ տեղադրվել է ընդամենը 301 աշխատատեղ գործատուների կողմից: Կայքի այցելություններին առավել շատ հետաքրքրում են **բանկային ոլորտը, հաշվապահությունը, վաճառքը, ադմինիստրատիվ, գրասենյակային աշխատանքը և SS ոլորտը:** Ինչպես տեսնում ենք բավականին

¹⁵ <http://kayger.am/hy/ashxatang/>

ընդհանրություններ կան պահանջված և առաջարկվող կամ ցանկալի աշխատանքները՝ **ծրագրավորում, վաճառք, ադմինիստրատիվ աշխատանք, հաշվապահություն:**

Ֆրիլանսը կամ ազատ գրաֆիկով աշխատանքը ներկայումս ամբողջ աշխարհում ամենաարագ աճող ոլորտներից մեկն է: Մասնավորապես ԱՄՆ-ում 2019թ.-ի տարեսկզբին աշխատաշուկայի 35%-ը կազմում են ազատ գրաֆիկով աշխատողները:

Ժամանակավոր և ազատ գրաֆիկով աշխատանքի տնտեսությունները ներառում են ժամանակավոր աշխատանքի ներգրավումը և վարձատրությունը՝ տրված առաջադրանքի և նախագծի շրջանակում կատարված կոնկրետ աշխատանքի համար: Ազատ գրաֆիկով կամ ֆրիլանս աշխատանքների աճը աշխատաշուկայում պայմանավորված է նաև նորագույն տեխնոլոգիաների կիրառման աճով:

Ազատ գրաֆիկով աշխատանքի հինգ տեսակ են առանձնացնում՝

1. **անկախ աշխատող**, ազատ գրաֆիկով աշխատանքների ամենատարածված տեսակն է, երբ կատարվում է տարբեր աշխատանքներ ազատ գրաֆիկով,
2. **գիշերային աշխատողներ**, երբ աշխատողը ունի մշտական աշխատանքի, սովորաբար ցերեկային ռեժիմով և աշխատում է նաև գիշերը,
3. **բազմազբաղ աշխատող**, որը համատեղում է ինչպես մշտական և գիշերային աշխատանքները, այնպես էլ մի քանի ժամանակավոր աշխատանքներ,
4. **Ժամանակավոր աշխատող**, աշխատանքը, որ կատարվում է ազատ գրաֆիկով, կոնկրետ սահմանափակ ժամանակի համար է,
5. **բիզնես սեփականատեր**, երբ ազատ գրաֆիկով աշխատողը ունի իր սեփական բիզնեսը¹⁶:

Ըստ ԱՎԾ տվյալների Հայաստանում ներկայումս ազատ գրաֆիկով աշխատողների թիվը կազմում է 365,000, որոնցից մոտ 300,000-ը զբաղված է գյուղատնտեսության ոլորտում: Ներկայումս առավել արագ աճող ոլորտներից մեկը ազատ գրաֆիկով առցանց աշխատանքն է:

Թեպետ շատ դժվար է գնահատել, թե ՀՀ աշխատաշուկայում որքան են կազմում առցանց ծառայություններ մատուցողները, փորձենք ուսումնասիրել այս ոլորտը աշխարհում լայնորեն ճանաչված www.upwork.com հարթակի միջոցով:

Ներդիր. Upwork-ը գլոբալ հարթակի մասին

Upwork-ը գլոբալ հարթակ է, որտեղ կարող են գրանցվել թե՛ գործատուները, թե՛ աշխատանք փնտրողները: Գործատուները տեղադրում են իրենց աշխատանքի առաջարկը, իսկ աշխատանք փնտրողները առաջարկում են, թե ինչ գնով կկատարեն այդ աշխատանքը: Upwork-ում առկա է աշխատանք փնտրողների բազա, որտեղից պոտենցիալ գործատուն կարող է փնտրել և գտնել իրեն հետաքրքրող աշխատակցին ըստ վերջինիս հմտությունների, փորձառության, կատարված աշխատանքների որակի, ծառայության դիմաց պահանջվող ժամավճարի և այլ ցուցանիշների: Այս հարթակում գործատուները կարող են տեղադրել իրենց առաջարկը 12 ոլորտների մոտ 70 մասնագիտացման գծով:

Փորձենք գնահատել, թե որ մասնագիտությունները և հմտություններն են առավել պահանջված այս հարթակում Հայաստանից գրանցված մասնակիցների օրինակով:

¹⁶ The future of Work, The rise of the Gig Economy, November, 2017

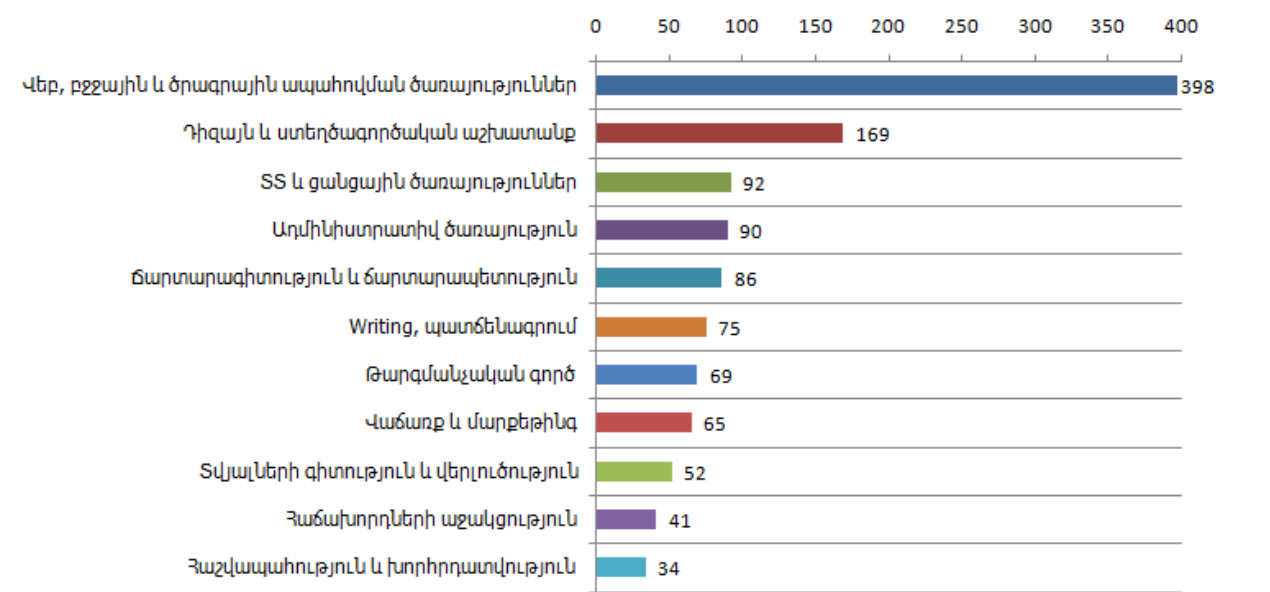
Ընդհանուր առմամբ տվյալ հարթակը հնարավորություն չի ընձեռում վիճակագրություն ստանալ, թե ըստ երկրների, որքան գրանցված մասնակից կա կայքում: Այնուամենայնիվ որոշակի վիճակագրական և բովանդակային վերլուծությունն առկա տեղեկատվության հիման վրա կարելի է իրականացնել:

Սկսենք կայքում գրանցված մասնակիցների ընդհանուր թվից: 2019թ.-ի ապրիլի 4-ի դրությամբ կայքում գրանցված էին **2,164,157 աշխատանք փնտրող**, որոնց ընդամենը **8.75%-ն** է (189,558) կարողացել որևէ գումար վաստակել մինչև այդ պահը: Առաջին հայացքից այս թիվը փոքր է, սակայն ազատ գրաֆիկով առցանց աշխատանքի փորձ ունեցողները նշում են, որ դժվարությունը կայանում է առաջին աշխատանքային պատվերը ստանալու մեջ:

Չետո արդեն գործատուները տեսնում են, որ որոշակի փորձ ունեն և սկսում են նաև քեզ դիմել: Աստիճանաբար պատվերների աճին զուգընթաց աշխատանք փնտրողները կարող են նաև ավելացնել իրենց ժամավճարի չափը, որպեսզի կարողանան ավելի շատ եկամուտ ստանալ:

Չատված ֆրիլանս աշխատանք կատարող անձանց շոշանում խմբային քննարկումից, Լոռի

Չնայած շատ դժվար է վիճակագրություն ստանալ, թե Չայաստանից որքան մարդ է գրանցված կայքում, կամ նրանցից քանիսն է կարողացել աշխատանք գտնել, բայց որոշ հետաքրքիր տեղեկատվություն այնուամենայնիվ հնարավոր եղավ պարզել: Ստորև ներկայացված գծապատկերում մենք տեսնում ենք թե՛ ըստ ոլորտների Չայաստանում, որքան մարդ է կարողացել համապատասխան պատվեր իրականացնել և ստանալ 1000 ԱՄՆ դոլլար և ավելի եկամուտ մեկ կամ մի քանի նախագիծ իրականացնելով:



Գծապատկեր 8. Upwork.com հարթակում 1000\$ և ավելի եկամուտ ստացած հայաստանցիների թիվը ըստ ոլորտների (25.10.2019 դրությամբ)

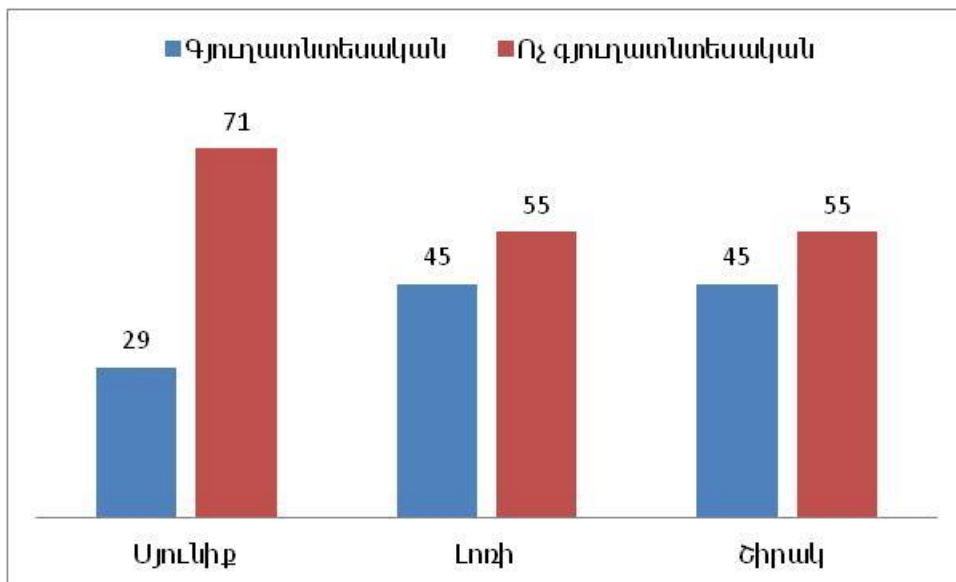
Ինչպես տեսնում ենք, հայաստանցիները բավականին բազմաբնույթ աշխատանքներ են կատարել upwork հարթակի միջոցով: Եթե պարզապես նշենք գծապատկերում ներկայացված աշխատողների հանրագումարը, ապա կստանանք 1171, սակայն այս մարդկանց մոտ 20%-ը իրականացրել է պատվերներ տարբեր ոլորտներից, հետևապես

գծապատկերում իրականում ներկայացված է տեղեկատվություն 937 հոգու մասին: Ըստ կայքում ներկայացված տվյալների մոտարկման այս 937 հոգին միջինում աշխատել են 2000-2500 ժամ, իրականացնելով 5-6 նախագիծ և ստանալով միջինում 10,000-15,000 ԱՄՆ դոլլար հանրագումարում: Հարկ է նաև նշել, որ մասնակիցների մեջ կան նաև մարդիկ, ովքեր աշխատել են ավելի քան 100,000 ԱՄՆ դոլլար հանրագումարում: Առավել պահանջված ոլորտը, որում հայաստանցիները ներգրավված են եղել «**Վեբ, բջջային և ծրագրային ապահովման ծառայություններն են**», որից հետո՝ երկրորդ տեղում «**դիզայնը և ստեղծագործական ծառայություններն են**»: Առավել մանրամաս կարող եք տեսնել Հավելվածում:

Անդրադառնալով, աշխատաշուկայի գլոբալ և հայաստանյան տենդենցներին, այժմ ներկայացնենք, թե ինչպիսի աշխատանքի հնարավորություններ կան թիրախ մարզերում:

4.2. Թիրախ համայնքների աշխատանքի հնարավորությունները

Ինչպես ներկայացված էր նախորդ բաժնում, թիրախ մարզերը բավականին խոցելի են ինչպես գործազրկության, այնպես էլ զբաղվածության ցուցանիշներով: Ծիրակը մարզը՝ գործազրկության ցուցանիշով ամենախոցելին է մյուս մարզերի հետ համեմատ, 11 %, իսկ Սյունիքի մարզը զբաղվածության ցուցանիշով ևս խոցելիներից մեկն է՝ 4.9%: Թիրախ համայնքներում աշխատաշուկայի ամբողջական պատկերը հասկանալու և վերլուծելու համար, ներկայացնենք, թե ինչպիսին է զբաղվածության կառուցվածքը այս մարզերում՝



Գծապատկեր 9. Զբաղվածներն ըստ ընտրված մարզերի և գյուղատնտեսական և ոչ գյուղատնտեսական հատվածների, ՎԿ, 2018թ., %

Ինչպես տեսնում ենք, միայն Սյունիքն է, որ ոչ գյուղատնտեսական ոլորտը գրավում է առավել մեծ մասնաբաժին, քան գյուղատնտեսական: Հետաքրքրական է, որ Սիսիանում

իրականացված փորձագիտական խմբային քննարկման մասնակիցները շեշտեցին, որ Սյունիքը գյուղատնտեսական մարզ է և այդ ոլորտի մասնագետների կարիք կա:

Բոլոր մարզերում գործազուրկների թիվը ավելի շատ է քաղաքային բնակավայրերում, քան գյուղական, ինչպես նաև գործազուրկների թվում բոլոր թիրախ մարզերում մեծ է տղամարդկանց մասնաբաժինը¹⁷:

Գործատուների շրջանում իրականացված հարցազրույցների և մարզային քննարկումների համաձայն, բավական մեծ է ոչ գյուղատնտեսական ոլորտի մասնագետների կարիքը թիրախ **մարզերում, հատկապես մշակող արդյունաբերության` տեքստիլ արդյունաբերության, կաթի, պանրի արտադրություն, մանրածախ և մեծածախ առևտրի ոլորտներում, ավտոմեքենաների ու մոտոցիկլետների նորոգում, հյուրանոցային և ռեստորանային ծառայություններն ու սպասարկման այլ գործողությունները:**

Օդի ու ջրի պես, մատուցողներ են պետք ու որակյալ մատուցողներ պատրաստել, որակյալ, որովհետև էսօր, որ գալիս են ջահել արջիկներ են գալիս ու տարիքով: Տարիքովը, տարիքով դե, ասեմ, ասենք մատուցումից կիլոմետրերով հեռու են: Ճատ պետք են խոհարարներ, որակյալ խոհարարներ: Մենեջերներ` ռեստորանային: Ես ասում եմ էն, ինչ որ կարիքը, որ ես ունեմ էս պահին: Չկա էսօր քաղաքում: Ես շատ ծանր բան է: Էսօր մենք կարայինք, նոր որ մի հատ ծրագիր կա, Գյումրիում ռեստորան պրի կառուցեմ շատ շուտով, բայց ես հմիզվանից, որ մտածում եմ, որ մատուցող չկա: Ասենք պետք է գնանք Երևանից բերենք: Երևանից էլ դրանք ոնց որ խոպան գան: Ըսենք ընթես թվեր կկրակեն, օր դու էլ էդ թվերի տակից դուրս չես գա: Ուզած-չուզած գինը գելնի, սննդի գինը գելնի մենակ էդ մատուցողների համար:

Մեջբերում փորձագիտական խմբային քննարկումից, Գյումրի

Ներկայացնենք աշխատանքների հնարավորությունները **ըստ ոլորտների:**

Գործատուների շրջանում իրականացված հարցազրույցները, մարզային փորձագիտական քննարկումները ցույց տվեցին, որ աշխատանքի առավելագույն պահանջարկը բոլոր երեք մարզերում նկատվում է **մշակող արդյունաբերության** ոլորտում, որին հաջորդում են ծառայությունների ոլորտը` ներառյալ կացարան և սնունդ, մեծածախ և մանրածախ առևտուր, մոտոցիկլետ և ավտոտրանսպորտային միջոցների նորոգում, կրթություն, մարդու առողջության և սոցիալական աշխատանքների, պետական կառավարման և պաշտպանության ոլորտներ:

Աշխատաշուկայի ուսումնասիրությունները ևս փաստում են, որ նկատվում են բնակեցման և սննդի սպասարկման ոլորտի զարգացման միտումներ (Զբաղվածության պետական գործակալություն, 2018):

Թիրախ մարզերում շատ է նաև պահանջարկը **մեծածախ և մանրածախ առևտրի ոլորտում**, ավտովագման և ավտովերանորոգման ոլորտներում: Նկատվում է արտադրության, մեծածախ և մանրածախ առևտրի և ծառայությունների ոլորտի զարգացում: Գործատուների շրջանում իրականացված հարցազրույցները ցույց տվեցին, որ Լոռիում աշխատանքի առավելագույն պահանջարկը նկատվում է մեծածախ և մանրածախ առևտրում, որին հաջորդում են ավտոտրանսպորտային միջոցների

¹⁷ Աշխատանքի շուկայի Հայաստանի Հանրապետությունում, 2018, <https://www.armstat.am/am/?nid=82&id=2106> [19.10.2019թ.]

Նորոգումը, արտադրությունը, այլ ծառայությունները, կրթությունը, կացարանի և սննդի ծառայությունները, առողջապահության և սոցիալական աշխատանքների, պետական կառավարման և պաշտպանության ոլորտները:

Ինչպես ցույց տվեցին հետազոտության արդյունքները՝ խմբային քննարկումները, գործատուների և փորձագետների շրջանում հարցազրույցները, Գյումրիում բավականին մեծ է վաճառող խորհրդատուների պահանջարկը, ինչպես նաև հավաքարարի, մատուցողների կարիքը:

Սույն հետազոտությամբ ստացված աշխատուժի պահանջարկի վերաբերյալ տվյալները հաստատվում են նաև նախկին հետազոտություններով՝ մասնավորապես, Չբաղվածության պետական գործակալության կողմից ներկայացված թափուր աշխատանքների վերաբերյալ տվյալներ, որը ներկայացված է հավելվածում:

Գյուղատնտեսությունը և թիրախ մարզերում աշխատուժի պահանջարկ ունեցող ոլորտներից է, մասնավորապես հողագործությունը և անասնապահությունը:

Այսօր բոլոր մարզերում էլ կան գրագետ ազրոնոմների, անասնաբույժերի, անասնաբույժերի կարիք: Մինչև հիմա գյուղերում գոմերը ցածր կտուրներով են, կամ տարրական հողը ջրելու կանոնները չգիտեն գյուղացիները:

Մեջբերում փորձագետի հետ հարցազրույցից, գյուղատնտեսության ոլորտ

Ծառայությունների ոլորտը և աշխատանքի հնարավորություններ է տալիս ուսումնասիրվող մարզերում, մասնավորապես զբոսաշրջությունը, հյուրանոցային, ռեստորանային ծառայությունների ոլորտը: Յետազոտությունը ցույց տվեց, որ զբոսաշրջության, հյուրանոցային և ռեստորանային ոլորտում գործատուները հստակ որևէ մասնագետ դժվարանում են առանձնացնել, որի կարիքն ունեն, նշում են, որ կա ոլորտի պրոֆեսիոնալ մասնագետների կարիք:

Իրականում ունիվերսալ մասնագետի կարիք ունենք: Ունիվերսալ, որ եթե պետք է ինքը Front desk manager է, եթե պետք է ինքը գիդ է, եթե պետք է ինքը տուր դիզայն անող է և այլն, և այլն: Այսինքն՝ մենք չենք հասցնում մի հատ էսպես նեղ մասնագետ ունենալու հնարավորություն ու ֆինանսական հնարավորություն ու ժամանակ չունենք: Մեզ շատ-շատ պետք է ունիվերսալ, այսինքն՝ մարդ, որը հյուրընկալության մասնագետ է: Ինքը շատ լայն բան է: Հյուրընկալությունը Hospitality բառն է, երևի անգլերեն ավելի հասկանալի է: Բայց հյուրընկալության մասնագետը իրականում հենց ըդպես կեղևի:

Մեջբերում, տուրիզմի ոլորտ փորձագետի հետ հարցազրույցից, Գյումրի

Գործատուների կողմից մի քանի գործառույթ կատարող մասնագետի կարիքը նշվում է նաև աշխատաշուկայի մյուս ուսումնասիրություններում (ԵՈՒԻ, 2015թ.): Չնայած սինթեզ մասնագիտությունների առաջացումը ունի գլոբալ դրսևորում, սակայն միաժամանակ մի քանի գործողության կատարումը կարող է հանգեցնել աշխատանքային իրավունքների ոտնահարման ռիսկի:

Տեղեկատվական տեխնոլոգիաները ՀՀ կառավարությունը հռչակել է որպես գերակա ուղղություն, ինչին ուղղված մի շարք պետական ծրագրեր, մասնավոր և

հասարակական նախաձեռնություններ են իրականացվել այս ոլորտի զարգացմանը այդ թվում մարզերում՝ Գյումրու, Վանաձորի տեխնոլոգիական կենտրոնների ստեղծումը, ԶՈԱՖ ՍՄԱՐԹ կենտրոնի բացումը Ալավերդի, Թումանյան համայնքներում, շուրջ 200 Արմաթ ինժեներական լաբորատորիաների հիմնումը և այլն: Այս ոլորտի աշխատանքի հնարավորությունները աճի միտում ունեն ինչպես գլոբալ, այնպես էլ հայաստանյան իրականության մեջ, այ թվում մարզերում: Ընդ որում, այս ոլորտի պահանջվող մասնագիտություններից են՝ ծրագրավորման տարբեր լեզուների տիրապետող ծրագրավորողները, որակի ապահովվողները (QA), ինչպես նաև ծրագրի ղեկավարները (project manager):

Այսօր մի շարք երկրներից կգան ու նոր կազմակերպություններ այստեղ կբացեն, եթե ունենանք մասնագետներ, ծրագրավորողների կարիք կա, լուրջ պրոֆեսիոնալ ծրագրավորողների, որոնք տիրապետում են տարբեր ծրագրերի՝ C++, Java, շատ են, որ բոլորը թվեն, երկար կտևի, դրանք շատ են, բայց իրանց կարիքը կա: Մենք ունենք մի շարք բիզնեսմեններ, որ ասում են կադր տվեք, գանք Հայաստանում բիզնես դնենք:

Մեջբերում, SS ոլորտի փորձագետի հետ հարցազրույցից

Ֆրիլանս կամ ազատ գրաֆիկով աշխատանքներ: Հետազոտության խնդիրներից էր նաև հասկանալ, թե ինչպիսին է ազատ գրաֆիկով, ինքնազբաղվածության, օնլայն աշխատանքների հնարավորությունները այսօր Հայաստանում և մասնավորապես թիրախ մարզերում խոցելի խմբերի համար աշխատաշուկայում ներգրավվելու առումով: Մասնագիտական զարգացումը գնալով անհատականացված է դառնում¹⁸, ինչը աշխարհում հանգեցրել է նաև ազատ գրաֆիկով աշխատանքին:

Փորձագետներ հետ հարցազրույցները և մարզային քննարկումները ցույց տվեցին, որ թիրախ մարզերում բավականին մեծ է նաև օնլայն աշխատանքի, ֆրիլանս կամ ազատ գրաֆիկով աշխատանքների պահանջարկը, մասնավորապես պահանջված են դիզայներ, վեբ դիզայներներ ու ծրագրավորողներ, օնլայն վաճառքի մասնագետներ, մարքետինգի ոլորտի մասնագետներ, թարգմանիչներ, գիղեր, դասապատրաստողներ: Ընդ որում, հետազոտության մասնակիցները՝ փորձագետներ, հիմնական տեղեկատուներ, ֆրիլանս աշխատանքներ կատարողներ, նշեցին, որ ֆրիլանս աշխատանքներ կարելի է կատարել գրեթե բոլոր ոլորտներում, ներառյալ պետական, օնլայն վերլուծություններ, մարդկային ռեսուրսների կառավարման որոշ գործողություններ, առաքման ծառայություններ, օնլայն դասախոսություններ, դասապատրաստում, բլոգերություն, վիդեո բլոգերություն (vlogging): Ֆրիլանս աշխատանքի կատարող մասնագետների շրջանում իրականացված խմբային քննարկումը ևս փաստեց, որ աշխատանքի անհատականացվածությունը, մասնագիտական զարգացման սեփական ուղի գծելու ազատությունը դիտարկվում են ֆրիլանս կամ ազատ գրաֆիկով աշխատանքի համար առավելություն:

Ես երբեք չեմ գնացել, ասել, որ այսպիսի ծառայություններ կարող եմ մատուցել, այն կազմակերպությունները, որոնց հետ ես աշխատել եմ իրար խորհուրդ են տվել, որ ինձ վերցնեն, թե չէ չի եղել, որ գնամ ինձ ներկայացնեմ, բայց հիմա մտածում եմ թրեյնինգներ անեմ, որ ինձ սկսեն ավելի շատ ճանաչել:

Մեջբերում, ֆրիլանս աշխատանքներ կատարող մասնագետների հետ խմբային

¹⁸ Nilsson, Staffan; Nyström, Sofia Adult learning, education, and the labour market in the employability regime European journal for Research on the Education and Learning of Adults 4 (2013) 2, S. 171-187

քննարկումից, Երևան

Խմբային քննարկումները ֆրիլանսներների հետ ցույց տվեցին, որ ֆրիլանսներները ինքնաներկայացման, աշխատաշուկայում դիրքավորման, բրենդավորման կարիք ունեն, քանի որ նույն աշխատանքը ֆրիլանս կատարողը չի կարողանում մրցել այն կազմակերպությունների հետ, որոնք աշխատում են այդ ոլորտում: Խնդիրը աշխատանքի որակի երաշխիքն է և պատվիրատուների կողմից ֆրիլանս աշխատողին վստահելու և հավատալու մեջ է:

Չետաքրքրական է, որ ֆրիլանս աշխատանքներում ևս սինթեզ մասնագիտությունների ձևավորման միտում կա ինչպես գլոբալ աշխարհում, այնպես էլ Հայաստանում:

Սակայն ինչպես նշեցին հետազոտության մասնակիցները, նմանատիպ աշխատանքները նաև ունեն սահմանափակումներ, որոնք են՝ կայունության բացակայությունը, աշխատանքային միջավայրի, մշակույթի փոփոխությունը, աշխատանքային իրավունքների պաշտպանությունը, ծառայությունների գնային քաղաքականության անորոշությունը, պոտենցիալ պատվիրատուների շրջանակի անհասանելիությունը կամ սահմանափակ հասանելիությունը: Խմբային քննարկման արդյունքները ցույց տվեցին, որ ֆրիլանս աշխատողների հավաքագրման մասնագետի կարիք կա, որը կարող է օգնել ֆրիլանս աշխատողին գտնել պատվիրատուին, ինչպես նաև օգնել ֆրիլանս աշխատողին գտնելու մեկ այլ ֆրիլանս աշխատանք աշխատողին՝ համագործակցության նպատակով:

Դժվար է պատվիրատուին բացատրել, թե ինչի է քո ծառայությունը եղբան էժան, քանի որ դու մենակով ես դա անում, այլ ոչ թե կազմակերպություն ես: Իսկ մյուս կողմից, պատվիրատուն մտածում է իրավաբանական անձ լինի, որ վստահ լինի, որ ինչ որ ուզում է կստանա, վերջի դեպքում դատի կտա, դեռ Հայաստանում չեն վստահում անհատ աշխատողին, որ լուրջ պատվեր տան:

Մեջբերում, Ֆրիլանս աշխատող մասնագետների հետ խմբային քննարկումից, Երևան

Ֆրիլանս աշխատանքներում մյուս կարևոր խնդիրը, որը մասնավորապես օնլայն աշխատանքներին է հատուկ, իրականացված աշխատանքների գնագոյացման անորոշությունը և ոչ միանշանակությունն է, ինչպես նաև աշխատանքների որակի ապահովումն ու գնահատումն է: Ֆրիլանս աշխատանք կատարողները չեն կարողանում հստակ նշել, թե ինչպես են սահմանում իրենց ծառայությունների գինը և չեն կարողանում հիմնավորել այդ գները նաև պատվիրատուների մոտ, մասնավորապես բացակայում են աշխատանքների որակի չափանիշները, կամ տեխնիկական նկարագրությունները: Խնդիրը հատկապես վերաբերում է այն դեպքերում, երբ այդ աշխատանքների գները գերազանցում են կազմակերպությունների կողմից կատարվող ծառայությունների գներին: Խմբային քննարկումը թույլ տվեց եզրակացնել, որ նմանատիպ աշխատանքների գնագոյացման վերաբերյալ հետաքրքիր կրթական ծրագրեր կարելի է մշակել ֆրիլանս աշխատողների համար, որը կարող է վերաբերել նաև ֆրիլանս աշխատողների իրավաբանական ձևակերպմանը՝ ինչպես իրավաբանորեն ձևակերպել՝ ՍՊԸ, ԱԶ, ինչպես կատարվում հարկային կարգավորումները դրանցից յուրաքանչյուրի դեպքում: Չետաքրքրական է, որ բանակցային, հաղորդակցության հմտությունների կարևորության մասին ևս նշեցին մասնագետները:

Ընդհանրացնելով, կարող ենք փաստել, որ սույն հետազոտությունը ցույց տվեց, որ Հայաստանում ֆրիլանս, օնլայն աշխատանքները աշխատաշուկայում աճի միտում ունեն, սակայն այդ դաշտը հստակ կարգավորումների, հմտությունների կարիք ունի, մասնավորապես, աշխատանքների իրավաբանական ձևակերպման տեսակների, ինչպես նաև ինքնաներկայացման, տարբեր ոլորտներում դիրքավորումների հմտությունների առումով:

Սոցիալական ձեռնարկատիրություն: Հետազոտության խնդիրներից էր նաև վեր հանել, թե որոնք են **սոցիալական ձեռնարկատիրությունների** զարգացման տիրույթները թիրախ մարզերում:

Բոլոր մարզերում առկա են կայացած սոցիալական ձեռնարկատիրություններ՝ Շիրակում՝ ներառական փուռ, որտեղ աշխատում են հաշմանդամություն ունեցող մարդիկ, Լոռիում՝ ՏՈՒԿ, որը համայնքային տուրիստական կենտրոն է, Սյունիքում՝ գյուղատնտեսական ուսումնասարտադրական կենտրոն և այլն:



Ներդիր. Սոցիալական ձեռնարկությունների հաջողված փորձը թիրախ մարզերում

«ՏՈՒԿ»-ը իրենից ներկայացնում է ՀԿ կենտրոնի կողմից ստեղծված ճամբարային բազա, որը մատուցում է տուրիզմի հետ կապված ծառայություններ, որոնք մատուցվում են սոցիալական ձեռնարկության ձևաչափով՝ շահույթի մեծ մասը ուղղվում է համայնքային խնդիրների լուծմանը:

«Արեգակ» ներառական փուռ և սրճարանը բացվել է ԵՄ ֆինանսավորմամբ: Փուռ-սրճարանում աշխատողները հիմնականում հաշմանդամություն ունեցող երիտասարդներ են և նրանց ծնողներ: Սրճարանի մի հատվածում նաև ցուցադրվում են հաշմանդամություն ունեցող երիտասարդների ձեռքի աշխատանքները:

Գործընկերություն և ուսուցում ՀԿ-ի կողմից Տաթև համայնքում իրականացվող «Կայուն գյուղատնտեսությունը որպես տնտեսական զարգացման հնարավորություն» ծրագրի շրջանակներում ստեղծված **գյուղատնտեսական ուսումնասարտադրական կենտրոնը**, որպես սոցիալական ձեռնարկատիրություն ստեղծել է ջերմոցային տնտեսություններ և գյուղմթերք է արտադրում և տրամադրում «Տաք սնունդ» ծրագրին, որից օգտվում են տարրական դպրոցի աշակերտները և նախակրթարանի երեխաները:

Չետագոտությունը ցույց տվեց, որ մարզերում սոցիալական ձեռնարկատիրությունների ներդրման տիրույթներ կան: Ըստ փորձագետների և խմբային քննարկման մասնակիցների, երեխաների և երիտասարդների կրթական կենտրոնները, ընդ որում այլընտրանքային կրթական ծրագրերով աշխատող, արդյունավետ և պահանջարկ ունեցող սոցիալական ձեռներեցության կարող են վերածվել, ինչպես նաև մեծահասակների վերաորակավորմանն ուղղված կրթական կենտրոնները: Մասնավորապես Լոռիում, որպես արդյունաբերական ավանդույթ ունեցող քաղաք, կա ինժեներների լուրջ քանակ, որոնց վերաորակավորման դեպքում կարելի է ներգրավվել աշխատաշուկայում:

Սոցիալական ձեռնարկատիրություններ կարող են հիմնադրել նաև թիրախ մարզերի տարբեր խոցելի խմբեր՝ գործազուրկները, երիտասարդներ, կանայք՝ անձնական հետաքրքրությունների հիման վրա, որոնք կարող են վերածվել բիզնես նախագծերի, համապատասխան հմտությունների առկայության դեպքում: **Չետագոտության մասնակից փորձագետները նշեցին, որ սոցիալական ձեռնարկատիրության համար մարզերում հսկայական ներուժ կա՝ կանանց կողմից ղեկավարվող հյուրատների հիմնում, օրգանական սննդի պատրաստում, աղբի վերամշակում, տարեցների կողմից սպասարկվող սննդի և կեցության ծառայությունների ստեղծում և այլն:**

Ամեն ինչից էլ կարելի է ստանալ սոցիալական բիզնես մոդել, կարևորը մարդիկ հասկանան, դա ինչ է, շատերը այսօր չեն հասկանում ինչ է սոցիալական ձեռնարկատիրությունը, որ այստեղ կարևոր է բիզնես պլանի կազմումը, վաճառքը, ու ամենակարևորը՝ հետադարձ կապը համայնքի հետ, որ համայնքը հասկանա, տեսնի, թե ինչ արժեք է ստեղծվել, ինչ սոցիալական խնդիր է լուծվել: Իհարկե, նաև հատուկ հմտություններ են պետք՝ այստեղ էլ կա սովորական բիզնես կառավարելու համար անհրաժեշտ հմտությունները՝ ֆինանսների կառավարում, թիմի կառավարում, բայց կան նաև հատուկ հմտություններ, օրինակ, թիմի ինքնակառավարման մեխանիզմների ներդրում, մասնակցային կառավարում, համայնքի մոբիլիզացիա, ֆոնդհայթայթում, ինքնաներկայացում, սոցիալական բաղադրիչի ներկայացում, ճիշտ փաթեթավորում:

Մեջբերում, սոցիալական ձեռներեցության գծով փորձագետի հետ հարցազրույցից

Փոքր և միջին բիզնես: Չետագոտությունը նաև ուղղված էր վեր հանելու **փոքր և միջին բիզնեսի զարգացման տիրույթները** թիրախ մարզերում, որոնք մարզում զբաղվածության ապահովման ներուժ և իրական հնարավորություն ունեն: Այսպես, հետազոտությունը, մասնավորապես փորձագիտական հարցազրույցները ցույց տվեցին, որ Սյունիքի մարզում, հատկապես Սիսիանում առկա է զբոսաշրջային բիզնես նախագծեր սկսելու ներուժ:

Ներդիր. Չատված Չայաստանի մարզերի բիզնես դեմքը. Սյունիք, BSC-ի հիմնադիր տնօրեն Սամվել Գևորգյանի հեղինակային նախագծից, Banks.am

Ի՞նչ անել Սիսիանում

Չայաստանցիների մոտ կարծրատիպ է ձևավորված, կարծես Սիսիանում ոչինչ չկա՝ միայն ցուրտ և լեռներ: Բայց արի ու տես, որ այն Չայաստանի ամենահետաքրքիր և բազմազանությամբ լի շրջաններից է՝ զբոսաշրջության, գյուղատնտեսության, բնական ռեսուրսների առումով, որոնք

անզնահատելի հնարավորություններ են ստեղծում նոր բիզնեսների հիմնադրման համար:

Չեռագոտությունը ցույց տվեց, որ Սյունիքում նոր և ժամանակակից գործարանների կարիք կա, որոնց կառավարման համակարգերը թարմացումներ են պահանջում: Սյունիքի մարզում, մասնավորապես Սիսիանում բիզնեսի ներդրման համար ներուժ ունեցող ոլորտներն են՝

- առատ բուսատեսակների շնորհիվ՝ թեյատեսակների, դեղաբույսերի արտադրություն,
- հայկական խեցեգործություն, կավագործություն,
- հյուրատների հիմնադրում,
- զբոսաշրջություն, այդ թվում ձմեռային, գիտական (Ուփստասար հնավայրի օգտագործում),
- կաթի վերամշակում,
- ջերմոցային տնտեսություններ,
- քարի արտադրություն,
- ջրերի շշակում,
- տեքստիլ արդյունաբերություն:

Լոռու մարզը ևս ունի իրական ներուժ բիզնեսի զարգացման համար: Հատկապես արդյունաբերական անցյալը, որը մարդկային ռեսուրսների իրական պաշարի, ավանդույթների վկայություն է և հստակ բիզնես պոտենցիալ է պարունակում: Պատահական չէ, որ Կոլբա լաբի կողմից կազմակերպված մարզի տուրիստական պոտենցիալի վերաբերյալ քննարկման ժամանակ, որին մասնակցում էին մարզային, հասարակական, պետական կառույցների ներկայացուցիչներ, ընդգծեցին Լոռին որպես արդյունաբերական տուրիզմի կենտրոն դիրքավորելու և զարգացնելու հարցը: Մարզի բիզնես ներուժ ունեցող մյուս ոլորտներն են՝

- տեքստիլ արդյունաբերությունը¹⁹,
- օրգանական գյուղատնտեսություն,
- աղբի վերամշակում,
- հյուրատնային բիզնես,
- սևնդի վերամշակում, պանրի արտադրություն,
- տեղեկատվական տեխնոլոգիաներ:

Չեռագոտության թիրախ մարզ հանդիսացող Շիրակի մարզը ևս բիզնես հարուստ ներուժ ունի: Ոլորտներից առաջնային պետք է նշել տեղեկատվական տեխնոլոգիաները, որի զարգացման համար պետական, մասնավոր լուրջ ներդրումներ են կատարվել և կատարվում (Գյումրու տեխնոլոգիական կենտրոն և այլն): Բիզնես ներդրման մյուս ոլորտները Շիրակի մարզի, մասնավորապես Գյումրիի համար հետևյալն են՝

- թեթև արդյունաբերություն
- տուրիզմ

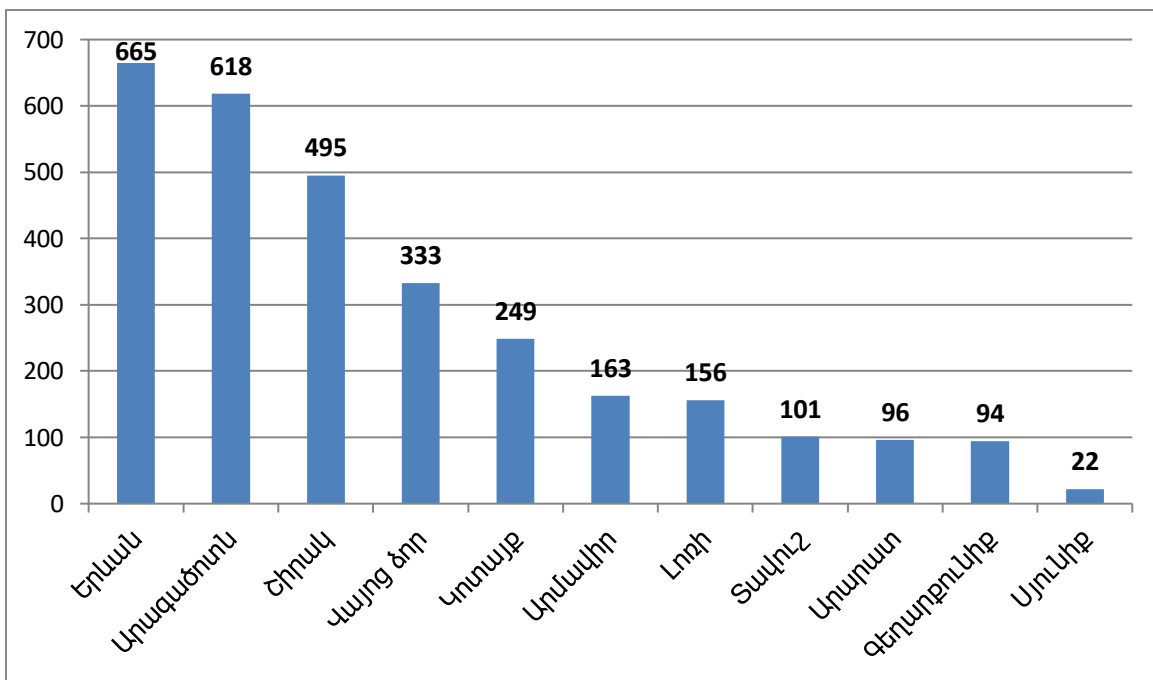
¹⁹ Չեռագոտության իրականացման ժամանակահատվածում Ալավերդի և Թումանյան խոշորացված համայնքում տեղի ունեցավ խոշոր կարի արտադրության բացումը, հոկտեմբերի 10, 2019թ.

- արհեստներ և արվեստներ:

Այսպիսով, հետազոտությունը վեր հանեց աշխատանքի հնարավորությունները թիրախ մարզերում, ինչպես նաև փոքր և միջին բիզնեսի, այդ թվում սոցիալական ձեռնարկատիրությունների ներդրման և զարգացման տիրույթները:

4.3. Թիրախ համայնքներում մարդկային ռեսուրսների պահանջարկը

2018թ. Չբաղվածության պետական գործակալության կողմից իրականացված հետազոտության համաձայն, ուսումնասիրվող կազմակերպություններում առաջիկա 6 ամիսների համար ըստ գործատուների նախատեսվում է ստեղծել **2992 աշխատատեղ**: Կանխատեսվող աշխատատեղերի թվաքանակը Շիրակի մարզում՝ 495, Լոռու մարզում՝ 156, Սյունիքի մարզում՝ 22:



Գծապատկեր 10. Կանխատեսվող աշխատատեղերի թվաքանակը ըստ մարզերի և Երևան քաղաքի, 2018թ.:

Աշխատաշուկայի ոլորտային հետազոտությունները փաստում են, որ այսօր գործատուները մասնագիտական գիտելիքից պակաս չեն կարևորում նաև անձնային որակները (ԵՈՒԻ, 2015թ.):

Գործատուների շրջանում իրականացված հարցազրույցները ևս փաստեցին, որ մարզերում գործատուները ավելի շատ կարևորում են անձնային որակները, քան մասնագիտական փորձը և հմտությունները: Գործատուները նախընտրում են ընտրել իրենց համար կարևոր անձնային որակներով օժտված մարդկանց, որոնց վերապատրաստելով դարձնել իրենց կազմակերպության աշխատակից, քան ընտրել փորձառու, մասնագիտական որակներ ունեցող մարդկանց: Թիրախ մարզերում գործատուների համար պարտադիր պայման չէ մասնագիտական կրթությունը, քանի որ մասնագիտական հմտությունները ըստ նրանց աշխատակիցը կարող է ձեռք բերել

աշխատավայրում: **Ջետազոտությանը մասնակցած գործատուները ավելի կարևորում են փափուկ, հաղորդակցական հմտությունները, այնպիսի անձնային որակները, ինչպիսիք են՝**

- կարգապահություն, պարտաճանաչություն, պատասխանատվության զգացողում, ազնվություն
- ստեղծագործականություն, ճկունություն, արագ կողմնորոշվելու ունակություն
- արագ սովորելու ունակություն/ցանկություն, աշխատասիրություն
- հումորի զգացում
- ինքնատիրապետում, զգացմունքային կայունություն
- ֆորսմաժորային իրավիճակների կառավարում, թիմային զգացողություն
- կազմակերպության աշխատանքային մշակույթի յուրացման ունակություն:

Մասնագիտական որակները այդքան էլ կարևոր չէ, որովհետև եթե առաքիչ կամ հավանցում է աշխատալու տենց եսիմ ինչ պետք չի, որ մասնագիտական պետք լինի: Չնայած եթե փորձ ունենա, ավելի հաճելի: Նամանավանդ ճտերի գործը շատ նուրբ գործա՝ մարդկայինը առումով սրտացավ վերաբերվի, հոգատար:

Մեջբերում, գործատուի հետ անհատական հարցազրույցից, Ալավերդի

Հարցազրույցավար. Խնդրում եմ բնութագրել լավ աշխատողին: Ո՞վ է Ձեզ համար լավ աշխատողը:

Գործատու. Ով, որ քթի ծակ ունի:

Հարցազրույցավար. Դա ունի՞ սահմանում կամ չափանիշներ:

Գործատու. Գյուլմրեցիները գիտեն ըդիզ ինչ է: Եթե ուրիշ մարդու համար է, իհարկե, թող էդ քթի ծակը հասկանա: Այսինքն՝ ճիշտ տեղում ճիշտ բան անելու մասին է խոսքը: Էդ է քթի ծակը:

Մեջբերում, գործատուի հետ անհատական հարցազրույցից, Գյուլմրի

Գործատուների և փորձագետների շրջանում իրականացված հարցազրույցները և քննարկումները թույլ են տալիս ընդհանրացնել, որ այսօր մարզերում անհրաժեշտ են **հետևյալ հմտությունների տիրապետող մասնագետներ՝**

- բիզնես ոլորտ՝ բիզնեսավարման հմտություններ ունեցող, բիզնեսի պլանավորման, ֆոնդհայթաթման հմտություններ,
- սոցիալական ձեռնարկատիրություն՝ գիտելիքներ սոցիալական ձեռնարկատիրության մասին, բիզնեսի պլանավորում, թիմային աշխատանքի, թիմի կառավարում, մարքեթինգային հմտություններ, համայնքային մոբիլիզացիա, սոցիալական միջամտության նախագծում, հետադարձ կապի ապահովում
- ֆրիլանս, օնլայն աշխատանքներ՝ օնլայն աշխատանքային հնարավորությունների վերաբերյալ տեղեկացվածությունը, ինքնաներկայացման հմտություններ (վլոգեր), ժամանակի կառավարում, սթրեսի կառավարում,
- ստեղծագործական, քննադատական մտածողություն, զգացմունքների կառավարում (emotional intelligence),
- հետազոտական հմտություններ՝ հարցազրույցավարներ, օնլայն հետազոտողներ, մարքեթինգային հետազոտողներ, տվյալագետներ, տվյալների վերլուծության և վիզուալիզացիայի մասնագետներ,

- բանակցային հմտություններ, վաճառքի հմտություններ, հաղորդակցության հմտություններ, միջմշակութային հմտություններ:

Հետազոտությունը թույլ է տալիս փաստել, որ մարզերում մի շարք ոլորտներում առկա են հետևյալ աշխատանքների պահանջարկը և հնարավորությունները՝

- ռեստորանային ոլորտում՝ մատուցողների, հյուրընկալ, սպասարկման կառավարիչներ, ռեստորանային կառավարիչների, խոհարարների, ֆուրձետների կազմակերպիչներ,
- հյուրանոցային ոլորտում՝ հյուրանոցի կառավարիչների, վաճառքի պատասխանատուների, օնլայն մարքեթինգի մասնագետներ, դիզայներների, PR մասնագետների,
- ագրոտուրիզմի, արդյունաբերական տուրիզմի, էկոտուրիզմի, հյուրատնային բիզնեսի համար՝ տարածքի վերափոխումների մասնագետ (reconstructor),
- տուրիզմի ոլորտում՝ վաճառքի պատասխանատուների, գիդերի, տուր կառավարիչների,
- ծառայությունների ոլորտում՝ վաճառքի պատասխանատուների, դիզայներների, PR մասնագետների,
- կաթի արտադրության ոլորտում՝ կաթի տեխնոլոգների, որակի ստուգողների,
- հողագործության, բերքահավաքություն, մեղվաբուծություն, անասնապահության ոլորտում՝ անասնաբույժերի, անասնաբույժերի, ագրոնոմ, մեղուների պատվաստում, բուժում, մեղուների արհեստական սերմնավորում, մեղրակաթի ստացում և այլն:
- քարի արտադրություն՝ քար կտրող, քարհանքում տեխնիկներ, բանվորներ, կառավարիչների:

Հետազոտությունը հնարավորություն տվեց բացահայտել, թե որոնք են աշխատանքային հնարավորությունները թիրախ համայնքներում ըստ առանձնացված ոլորտների:

• Սիսիան

Կաթի արտադրություն, բերքահավաքություն, մեղվաբուծություն, քարի արտադրություն, զբոսաշրջություն և ծառայություններ

Ոլորտ	Մասնագետ	Հմտություններ
Կաթի արտադրություն	Կաթի տեխնոլոգներ, պանրագործներ	Չգոնություն, կառավարում, աշխատանքի անձնակազմի հմտություններ, ժամանակի թիմային հմտություն, կառավարման
Բերքահավաքություն	Հատապտուղներ հավաքողներ	
Մեղվաբուծություն	Մեղրաբուծության հետ կապված գիտելիքներ ունեցող մարդկանց՝ մեղրակաթի ստացում	
Քարի արտադրություն	Քարի արտադրության բանվորներ, քարհանքում աշխատողներ, քար կտրող բանվորներ, մենեջերներ	Աշխատակիցներին շահագրգռելու և ոգևորելու գործիքների տիրապետում, զգոնություն, հավատարմություն,
Տուրիզմ	Գիդեր, տուր մենեջերներ, վաճառքի մենեջեր, օնլայն վաճառքի	Հաղորդակցության հմտություն, լեզուների տիրապետում,

	մասնագետ, հյուրանոցի ադմինիստրատոր	ինքնատիրապետում, Էմոցիոնալ ինտելեկտ, հումորի զգացողություն, կենսուրախություն, պարտաճանաչություն, աշխատասիրություն, ազնվություն, կազմակերպչական հմտություններ, բանակցչու հմտություն, երաժշտության, աշխարհագրության, պատմության իմացություն
Ճառայություններ	Մատուցողներ, խոհարարներ	Հաղորդակցության հմտություն, ինքնատիրապետում, Էմոցիոնալ ինտելեկտ, հումորի զգացում, պարտաճանաչություն, աշխատասիրությունը, ազնվությունը, կազմակերպչական հմտություններ, մաքրասիրություն, անձնակազմի կառավարման հմտություններ:

Աղյուսակ 4. Աշխատանքի հնարավորությունները Սիսիանում

- **Գյուժարի**

Ճառայություններ ոլորտ (հյուրանոցային, ռեստորանային ծառայություններ, գրասաշրջություն, գեղեցկության ծառայություններ և այլն), արվեստներ

Ոլորտ	Մասնագետ	Հմտություններ
Ճառայությունների ոլորտ	Մատուցողներ, հավաքարարներ, խոհարարներ, offsite, onsite catering-ի խոհարարներ/մասնագետներ, ձկնաբույծեր, ռեստորատոր, արտաքին շուկաների ներգրավման մասնագետներ, վաճառքի, գովազդի, մարքետինգի, PR մասնագետներ, Արտ մենեջերներ, միջոցառումների կազմակերպիչ (event manager), վերապատրաստողներ, մատնահարդարներ, դիմահարդարներ, դաջվածքների մասնագետ,	Հաղորդակցության հմտություն, ինքնատիրապետում, Էմոցիոնալ ինտելեկտ, հումորի զգացում, պարտաճանաչություն, աշխատասիրությունը, ազնվությունը, կազմակերպչական հմտություններ, մաքրասիրություն, անձնակազմի կառավարման հմտություններ
Արհեստներ	Կավագործներ, խեցեգործներ, բրուտագործներ, Էկոնյութերով աշխատող տեքստիլի մասնագետ, վաճառքի, գովազդի, մարքետինգի, PR մասնագետներ	պարտաճանաչություն, Հաղորդակցության հմտություն
Արվեստներ	Նկարիչներ, բարձր նորաձևության տների դիզայներ, ճարտարապետ, դիզայներ, գրաֆիկ դիզայներ	Սովորելու ցանկություն

Տուրիզմ	Գիղեր, տուր մենեջերներ, քայլարշավային, արկածային տուրիզմի, ագրոտուրիզմ, Էկոտուրիզմի մասնագետներ/գիղեր	Չաղորդակցության հմտություն, լեզուների տիրապետում, ինքնատիրապետում, Էմոցիոնալ ինտելեկտ, հումորի զգացողություն, կենսուրախություն, պարտաճանաչություն, աշխատասիրություն, ազնվություն, կազմակերպչական հմտություններ, երաժշտության, աշխարհագրության, պատմության իմացություն
---------	---	---

Աղյուսակ 5. Աշխատանքի հնարավորությունները Գյումրում

• **Ալավերդի-Թումանյան**

Անասնապահություն, կաթի արտադրություն, հողագործություն, տուրիզմ, սնունդ և հյուրընկալություն, փոքր և միջին բիզնես

Ոլորտ	Մասնագետ	Չմտություններ
Կաթի արտադրություն	կաթի տեխնոլոգներ, պանրագործներ, սննդի տեխնոլոգներ	Չգոնություն, ժամանակի կառավարում, թիմային աշխատանքի հմտություն, անձնակազմի կառավարման հմտություններ
Անասնապահություն	Անասնաբույժ, անասնաբույժ	
Հողագործություն	Ագրոնոմ, հողի մշակման մասնագետ	
Սնունդ հյուրընկալություն և	հյուրանոցի ադմինիստրատոր, հավաքարար, բարմեն, սննդի տեխնոլոգ	Չաղորդակցության հմտություն, ինքնատիրապետում, Էմոցիոնալ ինտելեկտ, հումորի զգացում, պարտաճանաչություն, աշխատասիրությունը, ազնվությունը, կազմակերպչական հմտություններ, մաքրասիրություն, անձնակազմի կառավարման հմտություններ
Տուրիզմ	Գիղեր, տուր մենեջերներ, վաճառքի մենեջեր, քայլարշավային, արկածային տուրիզմի, ագրոտուրիզմ, Էկոտուրիզմի մասնագետներ/գիղեր	ստեղծագործականություն, ճկունություն, կարգապահություն, բանակցային հմտություններ, ներկայացման, արտադրանքի նորարար ներկայացման հմտություն, երաժշտության, աշխարհագրության, պատմության իմացություն
Փոքր և միջին բիզնես	Մատուցողներ, հյուրատնային բիզնես, կրթական ծառայություններ, դիզայներ, վեբ-դիզայներ, վեբ-ծրագրավորողներ, օնլայն վաճառք, մարքետինգ,	Բիզնեսի պլանավորում, բանակցային հմտություններ, ինքնաներկայացում

Ոլորտ	Մասնագետ	Չմտություններ
	թարգմանություններ, դասապատրաստողներ:	

Աղյուսակ 6. Աշխատանքի հնարավորությունները Ալավերդի-Թումանյան խոշորացված համայնքում

Չետագոտության շրջանակներում փորձ է արվել պարզելու, թե որոնք են սոցիալական ձեռներեցության համար հնարավոր տիրույթները: Որպես սոցիալական ձեռներեցության հնարավոր ոլորտներ նշվել են՝ կրթական ծառայությունները, երեխաների խնամքը, տարեցների խնամքը, կանանց կողմից ղեկավարվող հյուրատները, այլընտրանքային կրթության կենտրոնները, աղբի վերամշակումը:

Այսպիսով, աշխատաշուկայի քարտեզագրումը Լոռի, Սյունիք և Ճիրակ մարզերում հնարավորություն տվեց վեր հանել այն աշխատանքի հնարավորությունները, որ առկա են այսօր այդ մարզերում, ինչպես նաև բացահայտել, թե որոնք են այդ մարզերում գործատուների կողմից պահանջված հմտությունները և անձնային որակները:

4.4. Թիրախ համայնքներում առկա աշխատանքների առանձնահատկությունները և պայմանները

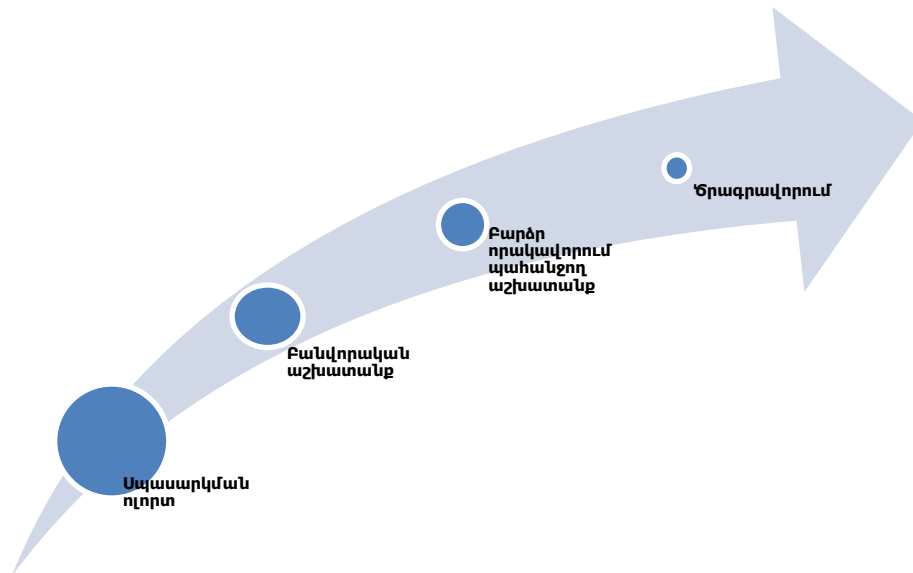
Բոլոր ուսումնասիրված մարզերում գործազուրկների մեծ մասը ունի հումանիտար, տնտեսագիտության և կառավարման, կրթության կամ առողջապահության ոլորտի մասնագիտություն (Չբաղվածության պետական գործակալություն, 2018): Մարդիկ, ովքեր մասնագիտացել են հումանիտար գիտությունների, տնտեսագիտության և կառավարման, կրթության և առողջապահության ոլորտներում, ներկայացնում են մարզերում գործազուրկների ընդհանուր թվի 13-16%: Առկա են նաև զգալի թվով գործազուրկներ, որոնք մասնագիտացած են ծառայության մեջ:

Հետազոտությունների արդյունքները ցույց են տալիս, որ մարզերից երիտասարդները շարունակում են ընտրել հիմնականում այս մասնագիտությունները՝ հումանիտար, կրթության, տնտեսագիտության և կառավարման, առողջապահության ոլորտներում, որոնց շրջանում մեծ է գործազրկությունը և մարզերի աշխատաշուկայում պահանջարկ գրեթե չկա²⁰:

Աշխատավարձերը և խրախուսանքի մեխանիզմները: Ընդհանուր առմամբ սպասարկման ոլորտի մասնագետներին, որոնց տեսակարար կշիռը մեծ է թափուր աշխատատեղերի թվաքանակում, (վաճառող, մատնահարդար, դիմահարդար, հացթուփ, մատուցող) տրվող միջին աշխատավարձը կազմում է համեմատաբար ցածր՝ շուրջ 80 հազ. դրամ: Համեմատաբար բարձր է խոհարարներին տրվող միջին աշխատավարձը՝ 150 հազ.դրամ, իսկ բանվորական մասնագիտություն ունեցողների միջին աշխատավարձը կազմում էր 110 հազ. դրամ: Բարձր որակավորման այնպիսի մասնագետների, ինչպիսիք են բժիշկները առաջարկվող միջին աշխատավարձը տատանվում էր 100000-130000 սահմաններում: Նույն գումարի շրջանակներում է նաև հաշվապահներին, ինժեներներին առաջարկվող աշխատավարձի չափը, իսկ մենեջերներին՝ 80 հազ դրամ: Ամենաբարձր աշխատավարձը առաջարկվում է ծրագրավորողներին, որի չափը միջինում տատանվում է 250-300 հազ. դրամ:

Սպասարկման ոլորտ	Բանվորական աշխատանք	Բարձր որակավորում պահանջող աշխատանք	Ծրագրավորում
80 հազ. դրամ Բարձր պահանջվածություն	110 հազ. դրամ Բարձր պահանջվածություն	100000-130000 Միջին պահանջվածություն	250-300 հազ. դրամ Ցածր պահանջվածություն

²⁰ Labor Market Mapping in the Shirak, Lori, Tavush and Gegharkunik regions of Armenia, UNDP Kolba Lab, 2019



Գծապատկեր 11. Մարզերում պահանջվող մասնագիտությունների տեսակարար կշիռը և առաջարկվող աշխատավարձերի չափը, 2^{րդ} Գ, 2018թ.

Գործատուների շրջանում իրականացված հարցազրույցները ցույց տվեցին, որ գործատուները տարբեր խրախուսման մեխանիզմներ են կիրառում՝ աշխատողների մոտիվացնելու համար՝ վերապատրաստումներ կազմակերպության հաշվին, կարիերայի աճ, հավելավճարներ, սոցիալական աջակցություն, բնամթերքով աջակցություն և այլն:

... քանի որ արտադրության բլոկը հիմնականում հետևում ենք արտադրության որակին, այն աշխատողները, ովքեր տվյալ ամսվա ընթացքում տվել են ավելի բարձր որակի աշխատանք, իրենք խրախուսվում են դրամական պարգևներով:

Մեջբերում, գործատուի հետ անհատական հարցազրույցից, Գյումրի

Տրվում են պարգևավճարներ, կապված տվյալ ամսվա ստացված ցուցանիշներից: Եթե ցուցանիշները բարձր են եթե քարը լավ ա արդյունահանվել կամ մշակվել տալիս ենք պարգևավճար:

Մեջբերում, գործատուի հետ անհատական հարցազրույցից, Սիսիան

...խրախուսման համակարգը ստեղծել միջավայր, որտեղ մարդը լավ է զգում ու կարող է ստեղծագործ լինել: Ես փորձել եմ ստեղծել միջավայր, որտեղ մարդը իրեն լավ է զգում. թե աշխատողը, թե՝ հյուրը: Այսինքն՝ ընդհանուր միջավայրի մասին է խոսքը:

Մեջբերում, գործատուի հետ անհատական հարցազրույցից, Ալավերդի

Աշխատաշուկայի պահանջները: Մարզերում աշխատանքների հիմնական սահմանափակումները և խոչընդոտները առնչվում է գործատուների պահանջներին և ակնկալիքներին համապատասխան աշխատակիցներ գտնելու հետ: Գործատուները աշխատանք գտնելու համար հիմնականում դիմում են իրենց սոցիալական ցանցին, հայտարարություններ են տեղադրում, տարածում, ինչպես նաև համագործակցում են զբաղվածության տարածքային կենտրոնների հետ:

Հետազոտական խնդիրներից էր նաև բացահայտել, թե որոնք են **գործատուների պահանջները աշխատողներից**, մասնավորապես սկսնակ աշխատողներից:

Գործատուների և փորձագետների շրջանում իրականացված հարցազրույցները և քննարկումները ցույց տվեցին, որ աշխատանքային փորձ ունենալը աշխատանքի ընդունելու պարտադիր չափանիշ չէ: Շատ գործատուները ընդգծում են երիտասարդ, անփորձ, սկսնակ աշխատակցի առավելությունները, որոնք են՝ գործատուի չափանիշները ընդունելը, որը փորձ ունեցող աշխատակիցների դեպքում երբեմն ավելի դժվար է լինում, քան փորձ չունեցողների: Ընդ որում, խնդիրը թաքնված է նրանում, որ հաճախ գործատուներ չեն ընդունում այլ կազմակերպությունում աշխատանքային փորձ ունեցող մարդուն, քանի որ չեն ընդունում այդ կազմակերպության աշխատանքային մշակույթը, մոտեցումները: Գործատուները կարևորում են, որ աշխատակիցները ունենան նույն արժեքները, որոնք առկա է իրենց կազմակերպությունում: Ընդ որում այս հանգամանքը ունի գլոբալ դրսևորում:

Ինչպես արդեն նշել ենք, աշխատաշուկայի պահանջները այժմ կապված են ընդհանուր կարողությունների և անձնական բնութագրերի հետ: Աշխատաշուկայի պահանջների շարքում մասնագիտական որակներից ոչ պակաս կարևորվում է աշխատողների բարոյական կերպարը, նրանց բարեկարգությունը, հավատարմությունը կազմակերպության արժեքներին, նորմերին և մշակույթին²¹:

Պիտի լինի մարդ, որը առաջինը պատրաստ է սովորելու ամեն օր, պետք է անպայման լինի բազմակողմանի զարգացած: Ինքը պետք է տնտեսագիտություն կամ մաթեմատիկա կամ ինչ որ բան, հետաքրքիր չէ, պետք է անպայման արվեստից հասկանա, երաժշտությունից հասկանա: Անպայման մեր քաղաքը ոչ թե պետք է գիտենա, և քաղաքը ընդհանուր հետեն իմանա ու եղպես լայնանում է շրջանը: Այսինքն՝ մարդ, որը ստեղ ժամանակավոր չի մտածում, որ Էկել է ստեղ ժամանակավոր: Էկել է, որպեսզի ստեղ իրան զարգացնի, ստեղ իրացնի: Ես չեմ սպասում հավերժ որևէ մեկին ստեղ պահել, բայց մեր մոտ սպես է ստացվել Էսօր, որ մենք հիմնականում ով որ եկել է, մնացել է: Դրա համար մեր մոտ համարյա թե երրորդ սերունդ ենք:

Մեջբերում, գործատուի հետ անհատական հարցազրույցից, Գյուլմրի

Գործատուները նշում են, որ հիմնականում սպասարկման, մշակող արդյունաբերության ոլորտներում երիտասարդները հետաքրքրված չեն աշխատել: Խոսքը հիմնականում ցածր և միջին օղակների, ժամանակավոր աշխատանքների մասին է՝ սպասարկում և այլն, իսկ բարձր կառավարման օղակներում, աշխատանքային առնվազն 1-2 տարվա փորձը պարտադիր է:

Մյուս խոչընդոտը, սահմանափակումը, որ վեր է հանվել հետազոտությամբ, տարիքն է՝ գործատուները հիմնականում ձգտում են աշխատել երիտասարդ, միջին տարիքի մարդկանց հետ: Չնայած որոշ գործատուներ շեշտել են նաև ավելի մեծ տարիքով մարդկանց առավելությունները, օրինակ, որպես զբոսավար առավել որակով են աշխատում 60 տարեկանները, որոնք ունեն կյանքի փորձ և դրանով կարող են «հարստացնել» տուրերը: Ընդ որում, տուրիզմի բնագավառում այդ հատկանիշը կարևորվել է նաև փորձագետների կողմից, տուրը որպես story telling ներկայացնելը տուրիզմի ոլորտում պահանջվող հմտություններից է:

Աշխատաշուկայի խոչընդոտները և սահմանափակումները տարբեր խոցելի խմբերի համար: Աշխատաշուկայում հանդիպող մյուս խոչընդոտը, որի մասին կարևոր է նշել, դա աշխատանքային պայմանները, աշխատանքային մշակույթը: Թիրախային

²¹ Nilsson, Staffan; Nyström, Sofia Adult learning, education, and the labour market in the employability regime European journal for Research on the Education and Learning of Adults 4 (2013) 2, S. 171-187

բոլոր մարզերում նշվեց տարբեր խոցելի խմբերի, մասնավորապես գործազուրկների աշխատելու մոտիվացիայի բացակայությունը կամ պակասը: Ընդ որում, խնդիրը խորքային է և հավելյալ ուսումնասիրման կարիք ունի. նպաստային համակարգում գրանցած շատ գործազուրկներ չեն ցանկանում աշխատել:

...մենք տարածաշրջանում երիտասարդների թերզբաղվածություն ունենք, կարևոր հիմնախնդիր է, գործատուների կողմից պայմաններ, որոնք չեն բավարարում մեր աշխատուժին՝ ցածր աշխատավարձ, երկարաժամյա աշխատանք, այսինքն պայմանները չենք կարգավորում օրենսգրքով, նաև աշխատանք փնտրողները չեն ցանկանում աշխատել:

Մեջբերում, մարզային փորձագիտական խմբային քննարկումից, Սիսիան

Խնդիրը առնչվում է աշխատանքային պայմանների հետ՝ հաճախ մարզերում պաշտպանված չէ աշխատողների իրավունքները: **Փորձագիտական քննարկումը և մարզային խմբային քննարկումները ցույց տվեցին, որ մարզերում հատկապես տարածված է աշխատողների չգրանցելու, պայմանագրեր չկնքելու, կանխիկ վճարելու պրակտիկաները, որտեղ ոտնահարվում են աշխատողների մի շարք իրավունքներ:** Այս ամենը հանգեցնում է աշխատողների, աշխատանք փնտրողների շրջանում աշխատանքային իրավունքների վերաբերյալ իրազեկման աշխատանքների անհրաժեշտությանը:

Հետազոտական խնդիրներից էր նաև վեր հանել, թե որոնք են տարբեր խոցելի²² խմբերի համար աշխատանքի հնարավորությունները և ներուժը:

Աշխատաշուկայի ուսումնասիրությունների հիման վրա կարող ենք առանձնացնել այն հիմնական խմբերը, որոնք խոցելի են աշխատաշուկա մուտք գործելու առումով՝

- **տղամարդիկ, կանայք**

Տնտեսական ոչ ակտիվության մակարդակներում գերդերային տարբերություններն առավել ակնհայտ են 25-39 տարեկանների մոտ, երբ կանանց վերարտադրողական ֆունկցիան առավել ակտիվ է²³:

Տղամարդիկ ավելի վաղ տարիքում են ավարտում ուսումը, քան կանայք, և սրա կարևոր գործոններից մեկը կարող է լինել պարտադիր զինծառայությունը: Ընդ որում, պարտադիր զինծառայությունից հետո, տղաների հիմնական մասը չի շարունակում կրթությունը և մուտք է գործում աշխատաշուկա: Հետաքրքրական է, որ այս հանգամանքը կարող է խոցելի դարձնել տղաներին՝ որակյալ կրթության ստացման առումով, սակայն նպաստում է միաժամանակ աշխատաշուկա մուտք գործելու համար:

Ուսումն ավարտելուց հետո տղաների մեծ մասն անցնում է աշխատանքի, մինչդեռ աղջիկների մեծ մասը դառնում է տնտեսապես ոչ ակտիվ:

Միգրացիան ս ազդեցություն է թողնում կանանց զբաղվածության վրա՝ հատկապես ժամանակավոր միայնակ կանանց կողմից ղեկավարվող ընտանիքներում կանայք չեն կարողանում ներգրավվել աշխատաշուկայում:

- **երիտասարդներ**

Տևական ժամանակ «NEET²⁴»-ի (աշխատանքային զբաղվածություն չունեցողներ, չսովորողներ կամ ուսուցում չանցնողներ) կարգավիճակում գտնված երիտասարդները

²² Հետազոտության համար խոցելի են համարվում այն սոցիալական խմբերը, որոնք ունեն աշխատաշուկա մուտք գործելու դժվարություններ և որոնց համար շարունակական կրթությունը կարող է նպաստել աշխատաշուկա մուտք գործելու համար:

²³ Աշխատանք Հայաստանում ավելի լավ ապագայի համար, Աշխատատեղերի դինամիկայի վերլուծություն, Համաշխարհային բանկ, հոկտեմբեր, 2019թ.

այլևս ցածր հնարավորություն ունեն կյանքի հետագա տարիներին դառնալ զբաղված²⁵: Ինչպես շատ երկրներում, Հայաստանում ևս «NEET»-ի խմբում ավելի շատ կանայք են:

• քաղաքային, գյուղական բնակչությունը

Տնտեսական ոչ ակտիվության մակարդակներն ամենացածրն են գյուղական վայրերում եւ ամենաբարձրը՝ քաղաքային վայրերում, բացառությամբ Երևանի: Իհարկե, գյուղատնտեսությունը որպես զբաղվածության ոլորտ նպաստում է զբաղվածության գյուղական բնակավայրերում, սակայն հետազոտությունները ցույց են տալիս, որ աշխատուժի արդյունավետության առումով այս ոլորտը խոցելի է: Երևանից բացի մյուս քաղաքային բնակավայրերը չեն ապահովում բնակչության զբաղվածությունը, նախ և առաջ աշխատատեղերի սահմանափակությամբ պայմանավորված:

• մասնագիտական կրթությունն չունեցողները

Կրթական մակարդակի աճին զուգահեռ տնտեսական ոչ ակտիվության մակարդակն ընկնում է: Հետաքրքրական է, որ տարիներ շարունակ այս կապը հստակ է, սակայն պետք է նշել նաև, որ գործազուրկների մեջ նաև մեծ է մասնագիտական կրթությունն ունեցողների տեսակարար կշիռը:

Ներկայացնենք տարբեր խոցելի խմբերի ներգրավվածությունը տնտեսության ճյուղերում՝ ըստ ՀՀ զբաղվածության պետական գործակալության տվյալների, **16-29 տարեկանները առավելապես կենտրոնացած են մշակող արդյունաբերության, մեծածախ և մանրածախ առևտրի, ավտոմեքենաների և մոտոցիկլների նորոգման, ֆինանսական և ապահովագրական գործունեության, առողջապահություն և բնակչության սոցիալական ապահովության ոլորտներում**, իսկ **63 և բարձր տարիքի անձինք առավելապես մշակող արդյունաբերության, մասամբ նաև առողջապահություն և բնակչության սոցիալական ապահովություն ոլորտներում**: Հաշմանդամություն ունեցող անձինք հիմնականում աշխատում են մշակող արդյունաբերության և առողջապահություն և բնակչության սոցիալական ապահովություն ոլորտներում²⁶:

Գործատուների և փորձագետների շրջանում իրականացված հարցազրույցները և քննարկումները ցույց տվեցին, որ այն բոլոր աշխատանքների հնարավորությունները, որ առկա են թիրախ մարզերում, **հավասարաչափ աշխատանքի իրական հնարավորություն են տարբեր խոցելի խմբերի համար՝ սկսնակ աշխատողներ, կանայք, հաշմանդամություն ունեցող մարդիկ, սակայն այդ հնարավորությունները հաճախ չի իրացվում կամ աշխատանք փնտրողների կողմից, կամ գործատուների կողմից՝ սուբյեկտիվ գործոններով պայմանավորված**:

Նպաստի համակարգում ընդգրկվածները ցածր աշխատավարձով չեն ուզում աշխատել, որովհետև ստանալու են համարյա նույն գումարը: Ամենածանր խնդիրը դա թաքնված զբաղվածությունն է: Եթե խնդիրը լուծվի Էդ հարթակում այսինքն աշխատողները պարտադիր իրամանագրվեն, շատ

²⁴ Non Education, Employment and Training
²⁵ Աշխատանք Հայաստանում ավելի լավ ապագայի համար, Աշխատատեղերի դիմամիկայի վերլուծություն, Համաշխարհային բանկ, հոկտեմբեր, 2019թ.
²⁶ Ամփոփ վերլուծություն «Գործատուների շրջանում իրականացվող հետազոտության», Չբաղվածության պետական գործակալություն, Երևան, 2018թ.

հարցեր կկարգավորվեն:

Մեջբերում, խմբային մարզային քննարկումից, Սիսիան

Ըստ փորձագիտական և մարզային քննարկումների, **տարբեր խոցելի խմբերի համար աշխատաշուկայում ներգրավվելու ճանապարհին կան մի շարք խոչընդոտներ, որոնք հաճախ դրսևորվում է լատենտ ձևով.** օրենսդրությունը արգելում է աշխատանքային հայտարարություններում դնել տարիքային, սեռային սահմանափակումներ, ինչպես նաև առողջական վիճակով պայմանավորված, բացառությամբ օրենքով սահմանված դեպքերի (օրինակ, պաշտպանության ոլորտում), սակայն աշխատանքի ընդունման պրակտիկաներում այդ սահմանափակումները դրսևորվում են: Հետազոտությանը մասնակցած փորձագետները մատնանշել են այս խնդիրը, երբ գործատուն ընտրության հնարավորության դեպքում ընտրում է առավել երիտասարդ, փորձառու, հաշմանդամություն չունեցող անձանց, նույնիսկ երբ այդ ընտրությունը պայմանավորված չէ աշխատանքի բնույթով:

Մենք հաշմանդամության հետ գործ չունենք: Ես բարեգործություն անում եմ հաշմանդամների մասով, բայց իրենց համար որպես Էդպիսին աշխատանք չունենք որ նստակյաց լինի, բարձրանում իջնում են տենց:

Մեջբերում, գործատուի հետ անհատական հարցազրույցից, Ալավերդի

Ընդ որում, պետք է փաստել, որ **գործատուների կարծիքները, դիրքորոշումը տարբերվում են և հաճախ բևեռային հակառակն են իրարից`** կան գործատուներ, որ որևէ սահմանափակում չեն դնում:

խնդիր չկա` ունենք տարիքով կանայք, ուլքեր լավ աշխատում են, ակտիվ են, ունեցել ենք հաշմանդամություն ունեցող աշխատակից, բայց նա շատ լավ էլ կատարել է իր աշխատանքը: Սրա հետ կապված խնդիրներ չենք ունեցել:

Մեջբերում, մարզային խմբային քննարկումից, Սիսիան

Այս հանգամանքը բերում է գործատուների շրջանում ևս վերապատրաստումների, դասընթացների իրականացման անհրաժեշտության: Ըստ հետազոտության արդյունքների գործատուների շրջանում վերապատրաստումները կարող են լինել`

- հարկային օրենսդրության
- աշխատանքային օրենսդրության
- մարդկային ռեսուրսների կառավարման վերաբերյալ:

Շարունակական կրթությունը: Աշխատանքի համար պահանջվող հմտությունները փոխվում են աշխատաշուկայի վերափոխումներին և տեխնոլոգիական հեղափոխությանը զուգահեռ: **Գործատուների կողմից այս իրողությունը նշվում է, որ աշխատանքային խոչընդոտ կամ ռիսկ:** Նոր հմտություններ ձեռք բերելն ու որակավորման բարձրացումն աշխատողների համար դառնում են անհրաժեշտություն: Ակնկալվում է, որ իրենց աշխատողների վերապատրաստմանն օժանդակող ընկերությունների մասնաբաժինն առաջիկա տարիներին կավելանա: Վերջին 12 ամսում իր աշխատակիցների վերապատրաստմանն աջակցել է հայաստանյան ընկերությունների մոտ 20%-ը: Ընկերությունների 30-50%-ը կարծում է,

որ իրենց աշխատողների առնվազն 15-25%-ը ապագայում կարիք կունենա նոր հմտությունների և վերապատրաստման²⁷:

Հայաստանում այլ ընկերությունների համեմատ ժամանակակից ընկերություններն ավելի շատ են անցկացնում աշխատողների ուսուցում: Ինչևէ, աշխատողների ընդհանուր թվի միայն մի սահմանափակ մասն է ուսուցում անցնում: Սա ամրապնդում է հմտությունների զարգացման շարունակական ուղու կախվածությունը, այսինքն՝ նրանք, ովքեր ունեն հմտություններ, ձեռք են բերում էլ ավելի շատ հմտություններ: Մինևույն ժամանակ, աշխատողները շատ սահմանափակ տեղ են տալիս ուսուցմանը, ինչը ենթադրում է, որ նրանք ևս չեն գիտակցում աշխատաշուկայում իրենց դերը չկորցնելու համար հմտությունները շարունակապես զարգացնելու կարևորությունը²⁸:

Գործատուների հետ իրականացված հարցազրույցները ցույց տվեցին, որ **գործատուները հիմնականում կարևորում են մասնագիտական դասընթացները, վերապատրաստումները:** Ընդ որում այդ վերապատրաստումներ ունեն հետևյալ բնույթը՝ դասընթացներ աշխատանքի վայրում, փորձի փոխանակում ոլորտի մասնագետների, առաջատար մասնագետի հետ, խորհրդատվություններ մասնագետի կողմից, վարպետաց դասերին մասնակցություն: Գործատուները չեն կարևորում վկայականները, հիմնականում կարևորում են իրական փոփոխությունները, որ տեսնում են իրենց աշխատակցի մոտ: Կարևորվում են նաև կարճաժամկետ դասընթացները և հետագա մասնագիտական ընթացիկ խորհրդատվությունները:

5. Եզրակացություններ

Հետազոտության ընթացքում կիրառված տեղեկատվության ստացման մեթոդների և աղբյուրների տրիանգուլյացիան հնարավորություն է տվել ստանալ համապարփակ տեղեկատվություն այն մասին, թե որոնք են թիրախ համայնքներում աշխատանքի հնարավորությունները և ինչ հմտություններ են անհրաժեշտ աշխատաշուկայում ներգրավվելու համար: Ամփոփ ներկայացնենք հետազոտության հիմնական եզրակացությունները:

1. Զբաղվածությունը և գործազրկությունը Հայաստանում.

1. Վերջին տարիներին զբաղվածության և գործազրկության ցուցանիշները գրեթե չեն փոխվել: Զբաղվածության ոլորտային բաշխվածությունը ևս էապես չի փոխվել վերջին տասնամյակում՝ զբաղվածության կառուցվածքում արդյունաբերության մասնաբաժինը փոքր-ինչ նվազել է, իսկ գյուղատնտեսության և ծառայությունների ոլորտի մասնաբաժինը այն փոքր-ինչ աճել է:
2. Կրթությունը և գենդերը ամենակարևոր կանխորոշիչ գործոններն են զբաղվածությունում: Իրենց կարևորությամբ սրանց հաջորդում են տարիքը և աշխարհագրական վայրը: Բնակչության համար աշխատատեղերի հասանելիությունն ունի անհամաչափ բաշխվածություն և էապես տարբերվում է ըստ մարդկանց տարիքի, սեռի, կրթության մակարդակի և շրջանների: Կանանց,

²⁷ Հայաստանի ազգային մրցունակության գեկույց, Աշխատատեղերի ապագան Հայաստանում, 2019թ.,

²⁸ Աշխատանք Հայաստանում ավելի լավ ապագայի համար, Աշխատատեղերի դինամիկայի վերլուծություն, Համաշխարհային բանկ, հոկտեմբեր, 2019թ.

ինչպես նաև կրթական ցածր մակարդակ ունեցողների, քաղաքային վայրերում բնակվողների և հատկապես երիտասարդների համար աշխատանքի անցնելու հավանականությունը շատ ավելի փոքր է: Չբաղվածության հասանելիությունը հատկապես ցածր է երիտասարդների և կրթական ցածր մակարդակ ունեցողների համար:

2. Աշխատանքի հնարավորությունները թիրախ համայնքներում.

2.1. Թիրախ համայնքներում աշխատանքի հնարավորություն ունեցող հիմնական ոլորտներն են՝

- Մշակող արդյունաբերություն,
- Մեծածախ և մանրածախ առևտուր,
- Գյուղատնտեսություն,
- Ծառայությունների մատուցում. զբոսաշրջություն, հյուրանոցային, ռեստորանային ծառայություններ,
- Տեղեկատվական տեխնոլոգիաներ:

2.2. Ամբողջ Հայաստանում, այդ թվում նաև հետազոտության թիրախ համայնքներում հեռանկարային ուղղություն է ազատ գրաֆիկով, առցանց աշխատանքի բազմաթիվ հնարավորությունները, որոնք որոշակի ջանքեր և հմտություններ, անձնային որակներ (համբերություն, ստրեսադիմացկունություն) են պահանջում սկզբնական փուլում, սակայն կարող են փոխհատուցվել արդյունքում:

2.3. Պետության, մասնավոր հատվածի և միջազգային կազմակերպությունների ջանքերով Գյումրին և Ալավերդի, Թումանյան համայնքները որոշակի նախադրյալներ ունեն ՏՏ ոլորտի զարգացման համար: Այս ոլորտում ըստ փորձագետների առավել պահանջված են ծրագրի ղեկավարները, որակի ապահովման մասնագետները և նեղ մասնագիտացում ունեցողները: Իսկ Սիսիանը վերջին տարիներին սկսել է ակտիվ գործունեություն ծավալել զբոսաշրջության ոլորտում և որոշակի պահանջարկ կա զբոսաշրջության ոլորտի մասնագետների:

2.4. Փոքր և միջին բիզնեսի, ինչպես նաև սոցիալական ձեռներեցության զարգացման տիրույթները թիրախ մարզերում զբաղվածության ապահովման ներուժ և իրական հնարավորություն ունեն:

Սիսիանում. թեյատեսակների, դեղաբույսերի արտադրություն, հայկական խեցեգործություն, կավագործություն, հյուրատների հիմնադրում, զբոսաշրջություն, այդ թվում ձմեռային, գիտական (Ուխտասար հնավայրի օգտագործում), կաթի վերամշակում, ջերմոցային տնտեսություններ, հատապտուղների մշակություն, քարի արտադրություն, ջրերի շշալցում:

Ալավերդի, Թումանյան. տեքստիլ արդյունաբերություն, օրգանական գյուղատնտեսություն, աղբի վերամշակում, հյուրատնային բիզնես, սննդի վերամշակում, պանրի արտադրություն, տեղեկատվական տեխնոլոգիաներ:

Գյումրի. թեթև արդյունաբերություն, զբոսաշրջություն, արհեստներ և արվեստներ:

3. Մարդկային ռեսուրսերի պահանջարկի բացահայտում.

3.1. Փորձագետների և հետազոտության մասնակիցների գնահատմամբ Հայաստանում աստիճանական աճի միտում ունի հետևյալ հմտությունների պահանջարկը՝ անկախ մասնագիտությունից.

- Վերլուծական, քննադատական մտածողություն և նորարարություն,
- Ակտիվ ուսումնառություն և ուսումնառության ռազմավարություններ,
- Ստեղծարարություն, յուրօրինակություն և նախաձեռնողականություն,
- Տեխնոլոգիաների մշակում և ծրագրավորում,
- Բարդ խնդիրների լուծում,
- Առաջնորդություն և սոցիալական ազդեցություն,
- Հուզական ինտելեկտ,
- Դատողություն, խնդիրների լուծում և գաղափարների ձևավորում,
- Համակարգային վերլուծություն և գնահատում:

3.2. Գործատուների համար առավել կարևոր են աշխատողների անձնային որակները, փափուկ, հաղորդակցական հմտությունները մասնագիտական փորձի հետ համեմատ.

- կարգապահություն, պարտաճանաչություն, պատասխանատվության զգացողում, ազնվություն,
- ստեղծագործականություն, ճկունություն, արագ կողմնորոշվելու ունակություն,
- արագ սովորելու ունակություն/ցանկություն, աշխատասիրություն,
- հումորի զգացում,
- ինքնատիրապետում, զգացմունքային կայունություն, ֆորսմաժորային իրավիճակների կառավարում,
- թիմում աշխատելու հմտություն,
- կազմակերպության աշխատանքային մշակույթի յուրացման ունակություն:

4. Աշխատանքի հնարավորությունները թիրախ մարզերում.

Ըստ թիրախ համայնքների աշխատանքային առկա և հեռանկարային հնարավորությունները ներկայացված են ստորև.

Սիսիան. կաթի տեխնոլոգներ, պանրագործներ, սննդի տեխնոլոգներ; բերքահավաքություն, թեյի և դեղաբույսերի հավաքչություն, մեղվաբուծություն, մեղուների պատվաստում, բուժում, մեղուների արհեստական սերմնավորում, մեղրակաթի ստացում, քարի արտադրության բանվորներ, քարհանքում աշխատողներ, քար կտրող բանվորներ, մենեջերներ, գիդեր, տուր մենեջերներ, վաճառքի մենեջեր, օնլայն վաճառքի մասնագետ, հյուրանոցի ադմինիստրատոր, մատուցողներ, խոհարարներ:

Ալավերդի, Թումանյան. Անասնաբույժ, անասնաբույժ, ագրոնոմ, հողի մշակման մասնագետ, հյուրանոցի ադմինիստրատոր, հավաքարար, բարմեն, սննդի տեխնոլոգ Գիդեր, տուր մենեջերներ, վաճառքի մենեջեր, քայլարշավային, արկածային տուրիզմի, ագրոտուրիզմ, Էկոտուրիզմի մասնագետներ/գիդեր, մատուցողներ,

հյուրատնային բիզնես, կրթական ծառայություններ, դիզայներ, վեբ-դիզայներ, վեբ-ծրագրավորողներ, օնլայն վաճառք, մարքեթինգ, թարգմանություններ, դասապատրաստողներ:

Գյուլմրի. Մատուցողներ, հավաքարարներ, խոհարարներ, offsite, onsite catering-ի խոհարարներ/մասնագետներ, ձկնաբույծեր, ռեստորատոր, արտաքին շուկաների ներգրավման մասնագետներ, վաճառքի, գովազդի, մարքեթինգի, PR մասնագետներ, արտ մենեջերներ, միջոցառումների կազմակերպիչ (event manager), վերապատրաստողներ, մատնահարդարներ, դիմահարդարներ, դաջվածքների մասնագետ, կավագործներ, խեցեգործներ, բրուտագործներ, Էկոնյութերով աշխատող տեքստիլի մասնագետ, նկարիչներ, բարձր նորաձևության տների դիզայներ, ճարտարապետ, դիզայներ, գրաֆիկ դիզայներ, գիդեր, տուր մենեջերներ, քայլարշավային, արկածային տուրիզմի, ագրոտուրիզմ, Էկոտուրիզմի մասնագետներ:

5. Կարճաժամկետ դասընթացների պահանջարկը.

Հետազոտության արդյունքների համաձայն այն հմտությունները և գիտելիքները, որոնք անհրաժեշտ են թիրախ համայնքներում կոնկրետ ոլորտներում աշխատանք գտնելու համար, մեծահասակները կարող են ստանալ կարճաժամկետ դասընթացների մասնակցության միջոցով: Ընդ որում, գործատուները կարճաժամկետ դասընթաց են համարում 1-6 ամիս տևողությամբ դասընթացները: Հետազոտության մասնակիցների՝ գործատուների և փորձագետների կարծիքով **դասընթացի ամենահարմար ձևաչափը**, թե՛ շահառուների, թե՛ գործատուների համար դա աշխատանքային միջավայրում կազմակերպվող դասընթացներն են: Այնուամենայնիվ լսարանային, տեսական դասընթացները կարելի է համատեղել պրակտիկ՝ աշխատավայրում դասընթացների հետ:

6. Գործատու-պոտենցիալ աշխատող հարաբերություններում առկա խոչընդոտները և սահմանափակումները.

Հետազոտության արդյունքներն ընդհանրացնելով կարող ենք առանձնացնել չորս հիմնական խոչընդոտ, մարտահրավեր, որոնց հաղթահարման ուղղությամբ որոշակի ջանքեր գործադրելով հնարավոր է մեղմել թրախ համայնքներում գործատուների և աշխատանք փնտրող, հատկապես խոցելի խմբերի ներկայացուցիչների միջև առկա անջրպետը՝

- 1. Տեղեկատվության հասանելիություն.** Խոսքը գնում է այնպիսի տեղեկատվության մասին, որն անհրաժեշտ է գործատուին պարզելու համար, թե ինչպես, որտեղ և ինչ եղանակով կարելի է գտնել պոտենցիալ աշխատողներին, որ կառույցները կարող են աջակցել այդ հարցում և այլն: Ինչպես նաև այն տեղեկատվության մասին, որ պետք է ունենան աշխատանք փնտրողները իրենց համայնքում թափուր աշխատատեղերի, գործատուի պահանջների, աշխատանքային պայմանների և իրենց աշխատանքային իրավունքների մասին:
- 2. Մոտիվացիայի պակաս.** Թե՛ փորձագետների, թե՛ գործատուների գնահատմամբ թիրախ մարզերի բնակիչների, հատկապես գործազուրկների մոտ,

այդ թվում երիտասարդ, նկատվում է պահանջարկ ունեցող աշխատանքներ կատարելու հետ կապված մոտիվացիայի պակաս: Մասնավորապես մեծահասակները չեն ցանկանում կատարել այնպիսի աշխատանքներ, ինչպիսիք են մշակող արդյունաբերությունը, քարի հանքում աշխատանքը, սպասարկումը ռեստորանում, կամ հյուրանոցում, բերքահավաքչությունը և այլն, անգամ այն դեպքում երբ վարձատրությունը բավականին բարձր է: Ընդ որում հիմնական խանգարող հանգամանքն այստեղ մշակութային առանձնահատկություններն են, աշխատանքային պայմանները, որոշ դեպքերում ցածր աշխատավարձը և անհամապատասխանությունը մասնագիտությանը:

3. **Գիտելիքի և հմտությունների պակաս.** Հետազոտության արդյունքների համաձայն թիրախ համայնքներում գործատուները ընդգծում են կարևոր մասնագիտական և անձնային որակների պակասը, որ առկա է մարզերում: Արագ կողմնորոշվելու ունակությունը, հաղորդակցական հմտությունները, կառավարչական կարողությունները այն հիմնական հմտություններ են, որոնց պակասը կա թիրախ մարզերում: Ընդ որում եթե մասնագիտական հմտությունները գործատուների կարծիքով կարելի է սովորել հենց աշխատավայրում, ապա անձնային որակների և փափուկ հմտությունների մասով առանձին երկարատև աշխատանք պետք է տանել:
4. **Բացահայտ և լատենտ խտրական վերաբերմունք:** Գործատուները հիմնականում ձգտում են աշխատել երիտասարդ, միջին տարիքի մարդկանց հետ: Բոլոր աշխատանքների հնարավորությունները, որ առկա են թիրախ մարզերում, հավասարաչափ աշխատանքի իրական հնարավորություն են տարբեր խոցելի խմբերի համար՝ սկսնակ աշխատողներ, կանայք, հաշմանդամություն ունեցող մարդիկ, սակայն այդ հնարավորությունները հաճախ չի իրացվում կամ աշխատանք փնտրողների կողմից, կամ գործատուների կողմից՝ սուբյեկտիվ գործոններով պայմանավորված:

Ամփոփելով աշխատաշուկայի հնարավորությունների քարտեզագրման հիմնական արդյունքները, փորձենք ուրվագծել այն առաջարկները, որոնք կարող են նպաստել թիրախ մարզերում խոցելի խմբերի ներգրավմանը աշխատաշուկայում՝ մեծահասակներին ուղղված կրթական ծրագրերի միջոցով:

6. Առաջարկություններ

Չափի առնելով թիրախ համայնքներում աշխատանքի առկա հնարավորությունները, այդ հնարավորություններին համապատասխան պահանջվող հմտությունները, ինչպես նաև աշխատաշուկայի ձևավորման գլոբալ միտումները, որոնք աստիճանաբար ներթափանցում են հայաստանյան իրականություն, առաջարկում ենք մեծահասակների համար դասընթացների կազմակերպման հետևյալ **երեք հիմնական սցենարները**:

Մինչ կոնկրետ սցենարների ներկայացումը, նշենք, այն **ռազմավարությունը**, որով առաջարկում ենք մարզերում կազմակերպել կրթություն մեծահասակների համար:

Նախապատրաստական քայլեր, որոնք առաջարկում ենք իրականացնել նախքան մեծահասակների կրթության կազմակերպումը`

- Պարզել, թե ովքեր կարող են դառնալ ծրագրի պոտենցիալ շահառուները, հաշվի առնելով այն չափանիշները, գործոնները, որոնք մանրամասն ներկայացված են գեկույցում:
- Իրականացնել շահառուների հմտությունների գնահատում և ոլորտային նախապատվությունների հիման վրա կարճ անկետային հարցում:
- Այնուհետև ստացված արդյունքների հիման վրա հստակեցնել, յուրաքանչյուրի ոլորտային համապատասխանությունը այս կամ այն թափուր աշխատատեղին:
- Հստակեցնել դասընթացների թեման և ձևաչափը, ձևավորել խմբեր ըստ համայնքների: Եթե համայնքում կան տվյալ դասընթացի գծով մասնագետներ, ապա ներգրավել համայնքի անդամին:
- Կրթական ծրագրերը մշակել մասնակցային սկզբունքով` ներգրավվելով գործատուների, ոլորտների փորձագետների և ներկայացուցիչների:
- Իրականացնել մոտիվացիոն հանդիպումներ և ուղղորդման աշխատանքներ պոտենցիալ շահառուների համար` սոցիալ- հոգեբանական, երիտասարդական աշխատանքների միջոցով: Այս հանդիպումների հիմնական նպատակը պետք է լինի մարդկանց մոտ կոնկրետ աշխատանք իրականացնելու հետ կապված «վախերի» բացահայտումը, սթրեսի հաղթահարումը և ուղղորդումը:

Յուրաքանչյուր համայնքում տեղեկատվական և աջակցության հարթակի ստեղծումը, որում ներգրավված կլինեն.

- Գործատուները, որոնք կներկայացնեն այն աշխատողների կարիքը, որ ունեն պահին և թե ինչ են ակնկալում այդ աշխատողներից,
- Չբաղվածության պետական գործակալությունը, աշխատանքի տեղավորման գործակալությունները (այդ թվում նաև առցանց գործող), որոնք շարունակական տեղեկատվություն կտրամադրեն և գործատուներին և աշխատանք փնտրողներին:

- Դասընթացավարներ, կամ մասնագետներ, որոնք կարող են ուսուցանել պոտենցիալ աշխատողներին: Ընդ որում դասընթացները պետք է անցկացվեն թե՛ մասնագիտական բնույթի, թե՛ անձնային որակների, փափուկ հմտությունների փոխանցման գծով, նաև աշխատանքային իրավունքների վերաբերյալ: Դասընթացավարները կարող են լինել, ինչպես տվյալ գործատուի կազմակերպության աշխատակիցներ, այնպես էլ հրավիրված փորձագետներ:
- ՔՀԿ-ներ, որոնք կկարողանան օգնել ֆինանսական և մասնագիտական ռեսուրսների հայթայթման հարցում:
- Ինչպես նաև ՏԻՄ-երը, որոնք կարող են մանրամասն տեղեկատվություն տալ, թե կոնկրետ տվյալ հաստիքին ով կարող է համապատասխանել և օգնել ձեռք բերել կոնտակտային տվյալները և կապվել այդ մարդկանց հետ:
- Նախնական և միջին մասնագիտական ուսումնական հաստատությունները կարող են դառնալ հիմնական գործընկեր, որոնց հետ կարելի է ձևավորել երկարատև և բազմավեկտոր համագործակցություն՝ երկարաժամկետ կրթական ծրագրերում կարճաժամկետ կրթական մոդուլների ինտեգրում, դասավանդողների ցանցի ստեղծում, մենթորության ինստիտուտի զարգացում:

Չետադարձ կապի ապահովում կամ հետագա քայլերի շարունակական նախագծում, ինչը ենթադրում է հետևյալ քայլերի իրականացում՝

- կրթական, այդ թվում փորձարարական ծրագրերի մշակում և իրականացում, որոնք կարող են զարգացնել մարզերում այլընտրանքային կրթական մոտեցումները,
- իրականացված դասընթացների արդյունավետության և ազդեցության գնահատում մասնակցային սկզբունքով՝ ներգրավվելով ինչպես մասնակիցներին, այնպես էլ գործատուներին և ոլորտի ներկայացուցիչներին,
- դասընթացների մասնակիցների կրթական կարիքների, ինչպես նաև ոլորտների կադրային կարիքների շարունակական գնահատում,
- հաջողության պատմությունների լուսաբանում՝ դասընթացների մասնակիցների վերաբերյալ:

Մեծահասակների կրթության մշակման և իրականացման ՍՑԵՆԱՐՆԵՐ՝

ՍՑԵՆԱՐ 1. Աշխատակիցների/պոտենցիալ աշխատակիցների ուսուցանում ըստ գործատուների պահանջների, վերապատրաստումներ նեղ մասնագիտացումների գծով. կաթնամթերքի արտադրություն, սննդի տեխնոլոգիա, քարի վերամշակում, խոհարարություն, մատուցող, հյուրընկալություն և այլն:

Ամփոփ ներկայացնենք այն դասընթացների փաթեթները, որոնք անհրաժեշտ է իրականացնել թիրախ համայնքներում պոտենցիալ շահառուների համար ըստ ոլորտների և համայնքների ըստ այս սցենարի:

Ոլորտ	Դասընթացի թեմաներ	Չամայնքներ
Գյուղատնտեսություն	Ագրոնոմիա,	Լոռի, Սիսիան

	Գյուղատնտեսական և պարենային ապրանքի փաթեթավորման տեխնոլոգիա, դիզայն	
Կաթի արտադրություն	Սննդի տեխնոլոգիա, Կաթի տեխնոլոգիա, պանրի տեխնոլոգիա, հիգիենա	Լոռի, Սիսիան
Անասնապահություն	Անասնաբուժություն, անասնաբուծություն	Ալավերդի, Թումանյան, Սիսիան
Քարի արտադրություն	Կառավարում (management) Թիմի կառավարում	Սիսիան
Չբոսաշրջություն	Քայլարշավային, արկածային տուրիզմ, ագրոտուրիզմ, Էկոտուրիզմ, արդյունաբերական տուրիզմ, տարածքների դիզայն, ճարտարապետություն, Գիդերի պատրաստում Տուր կառավարիչներ Միջոցառումների կազմակերպում (event management) PR, վաճառք, այդ թվում օնլայն վաճառք Մարկետինգային հետազոտություններ	Գյումրի, Սիսիան, Լոռի
SS	Ծրագրավորման լեզուներ Ծրագրի կառավարում Որակի ապահովում	Գյումրի, Սիսիան
Հյուրանոցային և ռեստորանային բիզնես	Ռեստորանային, հյուրանոցային բիզնեսի կառավարում Խոհարարական արվեստ, Սննդի տեխնոլոգիա Սպասարկում Մարկետինգ, PR, գովազդ Միջոցառումների կազմակերպում	Գյումրի, Սիսիան, Լոռի
Արհեստներ	Կավագործություն, խեցեգործություն PR, գովազդ, բռննդավորում, վաճառք	Գյումրի, Սիսիան

ՍՅԵՆԱՐ 2. Ձեռներեցություն և բիզնես հմտությունների զարգացում ըստ պահանջարկ վայելող ուղղությունների. զբոսաշրջության բոլոր ուղղությունները, ինտենսիվ գյուղատնտեսություն և այլն:

Այս սցենարի իրականացման համար առաջարկում ենք հետևյալ դասընթացների փաթեթը՝

Ոլորտ	Դասընթացի թեմաներ	Համայնքներ
Փոքր և միջին բիզնես	Բիզնեսի նախահնկուբացիա Բիզնեսի պլանավորում Թիմի կառավարում Ֆինանսների կառավարում Մարկետինգ, գովազդ, վաճառք, մարկետինգային հետազոտություններ	Գյումրի, Սիսիան, Լոռի
Սոցիալական ձեռնարկատիրություն	Բիզնեսի պլանավորում Թիմի կառավարում Ֆինանսների կառավարում Մարկետինգ, գովազդ, վաճառք Համայնքային մոբիլիզացիա Ֆոնդհայթայթման հարթակներ	Գյումրի, Սիսիան, Լոռի

ՍՑԵՆԱՐ 3. Ազատ գրաֆիկով, «պատվերով» աշխատանքի, նոր բիզնես մոդելի կառուցում, ըստ որի ոչ թե անհատն է կախված գործատուից, այլ գործատուն անհատ մասնագետից: Այնպիսի մասնագիտական գիտելիքների ուսուցանում, որոնք թույլ կտան անհատին լինել ավելի շատ լոյալ իր մասնագիտությանը, ոչ թե երկարաժամկետ պատվիրատուին. գովազդի, մարքեթինգի, դիզայնի, առցանց հարթակում աշխատողների որակավորումներ. բլոգինգ, տեքստերի խմբագրում, տվյալների հետ աշխատանք և այլն:

Ոլորտ	Դասընթացի թեմաներ	Համայնքներ
Ֆրիլանս, օնլայն աշխատանքներ	Դիզայն, վեբ դիզայն, օնլայն դասընթացների կազմակերպում և իրականացում, օնլայն հարթակներ, բլոգերություն, վիդեո բլոգերություն:	Գյումրի, Սիսիան, Լոռի

ՍՑԵՆԱՐ 4. Այս ուղղությունը ներառում է փափուկ հմտությունների փոխանցում ըստ գործատուի կամ պոտենցիալ շահառուների ցանկության, կարիքների, պահանջների: Այս սցենարի իրականացման համար առաջարկում ենք հետևյալ դասընթացների փաթեթը`

- Հաղորդակցության հմտություններ, այդ թվում միջմշակութային հաղորդակցություն
- Կոնֆլիկտի կառավարում
- Լեզուներ` անգլերեն, ֆրանսերեն, ռուսերեն
- Բանակցային հմտություններ
- Ինքնաներկայացման հմտություններ
- Սթրեսի կառավարում

- Էմոցիոնալ գրագիտություն (emotional intelligence):

Հետազոտության արդյունքների ճշգրտման հիման վրա առաջարկում ենք կարճաժամկետ դասընթացներին զուգահեռ իրականացնել դասընթացների մասնակիցների համար մենթորություն՝ կայուն արդյունքներ գրանցելու նպատակով: Ինչպես նաև կարճաժամկետ դասընթացները մշակել և իրականացնել նորարարարական կրթական մեթոդներով և ձևաչափերով (gamification):

7. Օգտագործված գրականություն

1. Ամփոփ վերլուծություն «Գործատուների շրջանում իրականացվող հետազոտության», Չբաղվածության պետական գործակալություն, Երևան, 2018թ.
2. Աշխատանքի շուկան Հայաստանի Հանրապետությունում, 2018թ.
3. Աշխատաշուկայի պահանջարկի ուսումնասիրություն, ԵՈՒԻ, 2015թ.,
4. Աշխատաշուկայի պահանջարկի ուսումնասիրություն. գործատու-երիտասարդ-ուսումնական հաստատություն համագործակցության ինստիտուցիոնալիզացման հեռանկարները, ԵՈՒԻ, 2016թ.
5. Աշխատանք Հայաստանում ավելի լավ ապագայի համար, Աշխատատեղերի դինամիկայի վերլուծություն, Համաշխարհային բանկ, հոկտեմբեր, 2019թ.
6. Հայաստանի ազգային մրցունակության զեկույց, Աշխատատեղերի ապագան Հայաստանում, 2019թ.
7. Հայաստանի Հանրապետության սոցիալ-տնտեսական վիճակը 2019 թ. հունվար-օգոստոսին
8. ՀՀ երիտասարդների զբաղվածության հիմնախնդիրները, ԵՈՒԻ, 2015թ.
9. Որակական սոցիալական հետազոտություններ, Գ. Թադևոսյան, Երևան, 2006թ.
10. Adult Education and Sustainable Development Goals, Kapil Dev Regmi University of British Columbia, 2015 Annual Conference of CASAE/ACÉÉA
11. Allmendinger J. (1989): Educational systems and labor market outcomes, European Sociological Review 5, 231-50.
12. Blinder, Alan, Weiss (1976): Human Capital and Labor Supply: A Synthesis, Journal of Political Economy, 84, 449-472.
13. Clark, K., Summers L., (1978): The Dynamics of Youth Unemployment, NBER Working Paper No. 274
14. Labor Market Mapping in the Shirak, Lori, Tavush and Gegharkunik regions of Armenia, UNDP Kolba Lab, 2019
15. Nilsson, Staffan; Nyström, Sofia Adult learning, education, and the labour market in the employability regime, European journal for Research on the Education and Learning of Adults 4 (2013) 2, S. 171-187
16. Serriere, N. (2014): Labour market transitions of young women and men in Armenia, International Labour Organization, Geneva.
https://www.un.am/up/library/Labor_Market_Armenia_eng.pdf [20.10.2019]
17. World Bank (2016): Armenia Country Gender Assessment; Poverty and Equality Global Practice”

<http://documents.worldbank.org/curated/en/250481491242159715/pdf/113990-WP-1157626-PUBLIC-Armenia-Gender-Assessment-2016.pdf> [20.10.2019]

8. Հավելվածներ

Տեղեկատվական թերթիկ

Դի-Վի-Վի Ինթերնեյշնալի հայաստանյան գրասենյակը, լինելով մեծահասակների կրթության մասնագիտացված միջազգային կազմակերպություն, շարունակաբար աջակցում է Հայաստանում մեծահասակների շարունակական կրթությանը: Այս հետազոտությունը ուղղված է թիրախ հանդիսացող Գյումրի, Սիսիան, Թումանյան և Ալավերդի խոշորացված համայնքներում աշխատանքային հնարավորությունների քարտեզագրմանը, առկա զբաղվածության տենդենցների, աշխատանքային հնարավորությունների բացահայտմանը: Հետազոտության արդյունքների հիման վրա Դի-Վի-Վի Ինթերնեյշնալի կողմից ստեղծված (աջակցություն ստացող) մեծահասակների կրթության մարզային կենտրոնները կմշակեն նոր կրթական ծրագրեր՝ համապատասխան աշխատաշուկայում պահանջված գիտելիքներին և հմտություններին: Հետազոտությունը իրականացվում է Դի-Վի-Վի Ինթերնեյշնալի հայաստանյան գրասենյակի պատվերով Կրթական հետազոտությունների և խորհրդատվությունների կենտրոնի կողմից՝ 2019թ. օգոստոս-հոկտեմբեր ամիսների ընթացքում:

Խնդրում ենք մասնակցելու հետազոտության շրջանակներում իրականացվող քննարկումներին, հարցազրույցներին, որոնց արդյունքները կիրառվելու են ընդհանրացված տեսքով, Ձեր անունը նշվելու է միայն հետազոտության մասնակիցների ցանկում, իսկ եթե համաձայն չեք Ձեր անունը որևէ ձև նշելու հետ, խնդրում ենք տեղյակ պահել Կրթական հետազոտությունների և խորհրդատվությունների կենտրոնի թիմին:

Հետազոտությանը մասնակցելը կամավորական հիմունքներով է: Քննարկումները և հարցազրույցները ձայնագրվում են տեղեկատվության ամբողջական պահպանման և հետագա վերլուծության նպատակով: Ձայնագրությունները կիրառվելու են միայն վերլուծական նպատակով և ենթակա չեն տարածման:

Հայտնում ենք մեր երախտագիտությունը հետազոտական աշխատանքներին աջակցելու համար:

Հետազոտության հետ կապված առաջարկներ, մտահոգություններ, կարծիքներ հայտնելու համար, կարող եք կապվել Կրթական հետազոտությունների և խորհրդատվությունների կենտրոնի հետ՝ 093 75 37 40 հեռախոսահամարով կամ info@e-research.am էլ. հասցեով:

Մասնակիցների ցանկ

Փորձագիտական քննարկումների մասնակիցները՝

Երևան

1. Հայաստանի ազգային ագրարային համալսարան, Լիանա Վարդանյան
2. Վիճակագրական կոմիտե, Ջեմմա Ավոյան,
3. ՀՀ, ԿԳՄՄՆ, Արմենուհի Պողոսյան,
4. Բրիտանական խորհուրդ, Նարեկ Թովմասյան
5. Հայաստանի արդյունաբերողների և գործարարների միություն, Յուլյանի Պողոսյան
6. ՀՀ ԱՄՆ, խորհրդական, Յերմինե Կարապետյան
7. CARD Հիմնադրամ, Սոնա Թելունց
8. CS consulting, Վարդուհի Հարությունյան
9. RISO insurance, Անի Հարությունյան
10. Start digital marketing, Տաթևիկ Սոֆյան
11. Հանրային քաղաքականության ինստիտուտ ՀԿ, Ավետիք Մեջլումյան
12. ՄԱՉԾ, Կոլբա Լաբ, Ջեմմա Սաֆարյան,
13. Բիզնեսի աջակցման գրասենյակ, Դիանա Հարությունյան
14. Զբաղվածության պետական գործակալություն, Հասմիկ Թադևոսյան
15. Staff.am հարթակ, Նազելի Բադալյան,
16. ՄԱՉԾ, Մարիաննա Քոչարյան
17. Կայուն զարգացման նպատակներ, նորարարական կենտրոն (SDG lab), Գևորգ Սահակյան
18. Կայուն զարգացման նպատակներ, նորարարական կենտրոն (SDG lab), Անժելա Մովսիսյան

Ֆրիլանսեր աշխատողների հետ քննարկման մասնակիցներ

1. Ճարտարապետություն, Արմեն Հովհաննիսյան
2. SS, Նարեկ Հակոբյան
3. SS, Խաչիկ Շահգադյան
4. Հետազոտություններ, Սոնյա Մարյան
5. Լուսանկարչություն, Հրանտ Սահակյան
6. ՄԱՉԾ, Կոլբա Լաբ, Հասմիկ Սողոմոնյան
7. ՄԱՉԾ, Կոլբա Լաբ, Մարիաննա Քոչարյան

Սիսիան

1. Մեղվաբուծության ոլորտի ներկայացուցիչ, Գևորգ Ասատրյան
2. Սիսիանի զբաղվածության տարածքային կենտրոն, Նաիրա Սազսյան
3. Առաքելություն Հայաստան ԲՀԿ, Գոհար Համբարձումյան, Նունե Մանուկյան

4. Վորլդ Վիժն Յայաստան, Անուշ Մարտիրոսյան
5. Բասոնա ՍՊԸ, Բասեն հյուրանոց, Յասմիկ Ազոյան
6. Սիս-Ալոր ՍՊԸ, Յուսիկ Ստեփանյան
7. Սիսիանի մեծահասակների կրթության կենտրոն, Կարեն Յովհաննիսյան
8. Karine's B&B, Կարինե Դավթյան
9. Մ. Ալավերդյան ԱԶ, Միեր Ալավերդյան
10. Սիսիանի ԲՈՒԱՏ ՍՊԸ, Ալլա Գասպարյան

Ալավերդի, Թումանյան

1. Գոհար զարդեն հյուրանոց, Կարինե Պարոնյան
2. Յամայնքային համագործակցության և աջակցության կենտրոն, Նարե Ապիզադյան
3. Ալավերդու զբաղվածության տարածքային կենտրոն, Սուսաննա Սարգսյան
4. Յամայնքային համախմբության և աջակցության կենտրոն, Օլեգ Դուլգարյան
5. Զեֆիրյան հյուրանոց, Գայանե Կիրակոսյան
6. Թխվածքի արտադրություն, Կարինե Միկինյան
7. Վորլդ Վիժն Յայաստան, Լոռի, Արեգ Մարտիրոսյան
8. ԱԿԲԱ Կրեդիտ ագրիկոլ բանկ, Արտյոմ Մկրտչյան
9. Յամով Կաթ, Լեռնիկ Խեչիկյան, Էսմա Կիրակոսյան

Գյումրի

1. Ֆայտոն ռեստորանային համալիր, Անուշ Մելքոնյան
2. Մեդր ու բույս, Անուշ Եղիազարյան
3. Դվին ռեստորան, Սարգիս Սարգսյան
4. Գյումրու զբաղվածության տարածքային կենտրոն, Ամալյա Ադամյան
5. Ֆուդ թայմ հացատուն, Մերի Յակոբյան
6. Տրեցցո, Սվետլանա Յովհաննիսյան
7. Լենտեքս ՍՊԸ, Մարիգարիտա Մարգարյան, Մարինե Ալթունյան
8. Արաքս հյուրանոց, Վարդան Արտաշյան

Անհատական հարցազրույցների մասնակիցները`

Փորձագետները`

- Կառավարության ներկայացուցիչներ` Կրթության, գիտության, մշակույթի և սպորտի, Արտակ Աղբալյան
- Սոցիալական ձեռնարկատիրությունների, ինքնազբաղվածության, օնլայն աշխատանքի, ֆրիլանս աշխատանքի գծով փորձագետներ` Նազարեթ Սեֆերյան, Սուրեն Մխիթարյան
- Փոքր միջին բիզնեսի զարգացման փորձագետ` Սամվել Գևորգյան
- CARD Յիմնադրամ, ծրագրերի ղեկավար` Սոնա Թելունց:

Յետազոտությանը մասնակցած հիմնական տեղեկատուները` **41 հարցազրույց**, որոնց թվում`

- Տարածքային զբաղվածության կենտրոններ`

1. Սիսիանի տարածքային զբաղվածության կենտրոն, Նաիրա Սարգսյան
 2. Ալավերդիի տարածքային զբաղվածության կենտրոն, տնօրեն, Էլմիրա Յովսեփյան
- Ուսումնական, կրթական կենտրոնների ներկայացուցիչներ`
 3. «Շիրակի տարածաշրջանային պետական քոլեջ», տնօրեն, Էմմա Պետրոսյան
 4. Ալավերդիի պետական քոլեջ, տնօրեն, Աստղիկ Ավետյան
 5. Արթուր Լալայան` Ղայաստանի Ամերիկյան Համալսարանի Թրփանճեան գյուղական համայնքների զարգացման ծրագրի Շիրակի մարզի ղեկավար
 6. Ձեռնարկությունների ինկուբատոր հիմնադրամի Գյումրու և Վանաձորի տեխնոլոգիական կենտրոնների ղեկավար Ամալյա Եղոյան
 - Տեղական, միջազգային, զարգացման գրասենյակներ` 2 հարցազրույց
 7. World Vision Լոռու ներկայացուցիչ, Արեգ Մարտիրոսյան
 8. ՀԿ կենտրոն, Արտաշես Սերգոյան
 - Մասնագիտական ասոցիացիաների, կառույցների ներկայացուցիչներ
 9. Մարդկային ռեսուրսների կառավարման փորձագետ, HR ասոցիացիայի նախագահ` Արփի Կարապետյան
 10. Մարդկային ռեսուրսների մասնագետ, grow edutainment կրթական խորհրդատվական ընկերության համահիմնադիր և գործադիր տնօրեն Անուշ Մանուչարյան
 11. Ռեստորանային ոլորտի մասնագետ, ռեստորանային կոնցեպտների նախագծող` Էդգար Մելքոնյան
 12. Մեղվաբուծության մասնագետ` Հայկ Յովհաննիսյան
 - Լոռու տուրիզմի զարգացման և հետազոտական կենտրոն, համակարգող, Գևորգ Վարդանյան
 - Թիրախ մարզերում գործող փոքր, միջին, խոշոր գործատուներ, ծառայություն մատուցողներ` **28 հարցազրույց** հետևյալ առանձնացված ոլորտներից` ծառայություններ (ռեստորաններ, տուրիզմ, գեղեցկության ծառայություններ և այլն), անասնապահություն, կաթի արտադրություն, հողագործություն, տուրիզմ, սնունդ և հյուրընկալություն, բերքահավաքություն, մեղվաբուծություն, քարի արտադրություն, ինչպես նաև արվեստների, փոքր և միջին բիզնեսի ոլորտներ:

Յ.հ.	Անուն, ազգանուն	Կազմակերպության և պաշտոնի անվանում	Հեռախոսահամար կամ Էլ. փոստի հասցե	Ոլորտ
Գյումրի, Շիրակ				

1.	Վեհանուշ Մազմանյան	«Գյումրի Զոմերշլ Սենթթ» ՍՊԸ, մարդկային ռեսուրսների կառավարման և հանրային կապերի մասնագետ	vmazmanyam@gcc.am	Հյուրանոցային, ռեստորանային բիզնես
2.	Անդրանիկ Բաբայան	«Յաղլի հաուս», տնօրեն	5-24-63	Ռեստորանային բիզնես
3.	Գոհար Թադևոսյան	«Գոհար Salon»	093 42 45 12	Գեղեցկության սրահ
4.	Վազգեն Գևորգյան	«Խեցեգործական Արվեստանոց»	093 67 39 16	Արհեստ
5.	Մարգարիտա Մարգարյան	«Լենտեքս» ՍՊԸ, մարդկային ռեսուրսների կառավարիչ	094 31 21 15	Կարի ֆաբրիկա
6.	Գևորգյան Հմայակ	«Խայծ-իշխան» ՍՊԸ, տնօրեն (Չերքեզի Ձոր)	099 11 90 31	Ռեստորանային բիզնես
7.	Ամալյա Թումանյան	Լոֆթ Գյումրի, գործադիր տնօրեն	amalyatumasyan@gmail.com	Ճառագայություններ
8.	Ալեքս Տեր Մինասյան	Ճիրակ տուր ընկերության տնօրեն	055 408 336	Տուրիզմ
Ալավերդի, Թումանյան, Լոռի				
9.	Գայանե Կիրակոսյան	Բեֆիլյան հյուրանոց, ռեստորան	055210210	Հյուրանոցային բիզնես
10.	Կարինե Միկինյան	Աստելի հացաբուլկեղենի արտադրություն	099276414	Հրուշակեղենի արտադրություն
11.	Վահե Հովհաննիսյան	Կարմիր Աղեզի	099894798	հողագործություն, թռչնաֆաբրիկա
12.	Գագիկ Միկինյան	Միկինյան ՍՊԸ	055507080	Սրճարան
13.	Կարեն Պարանյան	Գոհարի այգի հյուրատուն	091186898	Հյուրանոցային բիզնես
14.	Արա Չավարյան	Քարի արտադրություն	094 44 77 47	Քարի արտադրություն
15.	Օրբելի Թարմինյան	Տրիկոտաժի արտադրություն	055211211	ՓՄԲ
16.	Լաուրա Մելիքսեթյան	Լավար հյուրանոց		Հյուրանոցային բիզնես

17.	Լեռնիկ Խեչիկյան	Համով կաթ		Կաթի արտադրություն
Սիսիան, Սյունիք				
18.	Ալլա Գասպարյան	Ճանապարհաշինություն ԲՈՒԱՏ ՍՊԸ	094732910	Ճանապարհաշինություն
19.	Գևորգ Ասատրյան	Մեղվաբուծություն	077004525	Մեղվաբուծություն
20.	Կարինե Դավթյան	Karine B^B	093262533	Հյուրատնային բիզնես
21.	Հուսիկ Ստեփանյան	Սիսիան կաթ	098160135	Կաթի արտադրություն
22.	Մյաննիկ Գրիգորյան	Սիսիանի պանրի, կաթնամթերքի արտադրություն	094988 300	Կաթի արտադրություն
23.	Մհեր Ալավերդյան	Սնունդ, քարի արտադրություն, զբոսաշրջություն	077552525	Տուրիզմ
24.	Լաուրա Ալեքսանյան	Քարի արտադրություն	093473917	Քարի արտադրություն
25.	Գևորգ Հովհաննիսյան	Ֆլորա ռեստորան	077 280229	Ռեստորանային բիզնես
26.	Հասմիկ Ազոյան	Բասեն Հյուրանոց	093434727	Հյուրանոցային բիզնես
27.	Կամսար Մակարյան	Կամսար Մակարյան ԱԶ	094 21 99 38	քարի արտադրություն
28.	Նունե Լալազարյան	Դինա հյուրանոց Dina Hotel in Sisian	093 33 43 92	Հյուրանոցային բիզնես

Հիմնական տեղեկատուների հետևյալ մասի հետ իրականացվել են հետախուզական հանդիպումներ, հեռախոսազրույցներ շահագրգիռ կողմերի քարտեզագրման համար:

- Սիսիանի, Ալավերդի, Թումանյանի քաղաքապետերի հետ,
- Տարածքային զբաղվածության գործակալությունների ներկայացուցիչների հետ՝ Գյումրիի տարածքային զբաղվածության կենտրոնի տնօրեն, Ամալյա Ադամյան
- Berd Bear Սոցիալական ձեռնարկատիրության գործադիր տնօրեն, Անահիտ Բադալյան,
- Հերմինե Կարապետյան, խորհրդական, ԱՄՀ
- ՄԱԶԾ Կոլբա Լաբ թիմ, Հասմիկ Սողոմոնյան,
- Outsource to Armenia, գործադիր տնօրեն, Սոնա Սարգսյան,
- Մարզային իշխանություններ՝ Ծիրակի մարզպետարան
- Շաքի գյուղի վարչական ղեկավար, քարի արտադրությունների սեփականատեր, Վահան Ղազարյան

**Աշխատուժի պահանջարկը ըստ մասնագիտությունների,
Չբաղվածության պետական գործակալություն**

**Աշխատուժի պահանջարկը ըստ մասնագիտությունների (ԱԼԱՎԵՐԴՈՒ ԶՏԿ)
27/10/2019 դրությամբ**

N	Թափուր հաստիքը(աստղանիշով նշված է կրկնվող հայտը)	Աշխ.տեղերի թիվը
1	Համայնքային ծառայության կրտսեր պաշտոն	2
2	Հացթուխ	2
3	Վաճառող	2
4	Ատամնաբույժ	1
5	Մենեջեր	1
6	Շինարարական աշխատանքների հսկողության մասնագետ	1
7	Պատմության ուսուցիչ	1
8	Ռուսերենի ուսուցիչ	1
9	Աշխարհագրության ուսուցիչ	1

**Աշխատուժի պահանջարկը ըստ մասնագիտությունների (Գյուլմրու ԶՏԿ)
27/10/2019 դրությամբ**

N	Թափուր հաստիքը(աստղանիշով նշված է կրկնվող հայտը)	Աշխ.տեղերի թիվը
1	Վաճառող խորհրդատու, գանձապահ, օպերատոր	56
2	Հավաքարար	15
3	Մատուցող/ուհի	13
4	Վերափաթաթող թելի	13
5	Բուժքույր	10
6	Գործող	10
7	Կարող	9
8	Խոհարար/ուհի	8
9	Բանվոր	7
10	Բարմեն	6
11	Բժիշկ լաբորանտ	6
12	Խաղավար/ուհի	6
13	Մենեջեր	6
14	Ներկարար	6
15	Բետոնագործ	5
16	Չբոսավար	5
17	Ծրագրավորող	5

18	Հարսանյաց դիզայներ	5
19	Յուլես	5
20	Ֆուրշետի մասնագետ	5
21	Աման լվացող, մաքրուհի	4
22	Դեղագործ	4
23	Համակարգչային օպերատոր	4
24	Մատնահարդար	4
25	Վերափաթաթող թելի մեքենաների ենթավարպետ	4
26	Ավագ մասնագետ	3
27	Բժիշկ ռեանիմատոլոգ	3
28	Դիզայներ-մոդելավորող	3
29	Հացթուխ	3
30	Ջեռախոսավարուհի	3
31	Պարի մասնագետ	3
32	Վարսահարդար	3
33	Փռող	3
34	Օպերատոր՝ համակարգչի	3
35	Աշխատող խոհանոցի	2
36	Գորգ լվացող	2
37	Դայակ	2
38	Դիզայներ ծրագրավորող	2
39	Դուռ պատուհան պատրաստող	2
40	Էլեկտրիկ	2
41	Խմբավար	2
42	Խոհանոցի աշխատող	2
43	Հրուշակագործ-նկարիչ	2
44	Մաքրեթիսգի մենեջեր	2
45	Մաքրուհի, աման լվացող	2
46	Մեքենաների սպասարկման մասնագետ	2
47	Սպասք լվացող	2
48	Ստյուարդ	2
49	Փաթեթավորող	2
50	Փաթեթավորող, ջրող	2
51	Ադմինիստրատոր	1
52	Անոթային վիրաբույժ	1
53	Ավագ գիտաշխատող	1
54	Ավտոտեխսպասարկող	1
55	Ավտոփականագործ	1
56	Արտագնա տուր մենեջեր	1
57	Արտադրության կորդինատոր	1
58	Բժիշկ անեսթեզիոլոգ	1
59	Բժիշկ ատամնաբույժ	1
60	Բժիշկ նյարդաբան	1
61	Բժիշկ նյարդավիրաբույժ	1
62	Բժիշկ-գինեկոլոգ	1
63	Բժիշկ-ստոմատոլոգ	1
64	Բժիշկ՝ մանկաբույժ	1
65	Բուժքույր մագնիսառեզոնանսային տոմոգրաֆիայի	1
66	Բուժքույր-ադմինիստրատոր	1
67	Բուժքույր՝ ստոմատոլոգիայի	1
68	Գնումների համակարգող	1

69	Գրտնակող	1
70	Դեղագործ մենեջեր	1
71	Դերձակ	1
72	Դիմահարդար	1
73	Եթերի օպերատոր /ցերեկային/	1
74	Երեկոյան եթերի օպերատոր	1
75	Էլեկտրոնային ինժեներ	1
76	Թատերագետ	1
77	Ինժեներ-շինարար	1
78	Ինտերնետային կայքի պատասխանատու	1
79	Ինտերնետային կյուբերի լրագրող	1
80	Խոհարարի օգնական	1
81	Խոհարար - դասընթացավար	1
82	Ծրագրի օգնական	1
83	Համակարգչային տեխնիկայի պատասխանատու	1
84	Հանդիսությունների կազմակերպիչ	1
85	Հաշվապահ	1
86	Հսկիչ	1
87	Հրուշակագործ	1
88	Մանկավարժ-հոգեբան	1
89	Մարդկային ռեսուրսների պատասխանատու	1
90	Մենեջեր-հսկիչ	1
91	Մենեջեր՝ առեվտրի	1
92	Մենեջեր՝ գովազդի	1
93	Մոնտաժող	1
94	Նկարիչ՝ դասավանդող գեղանկարչության	1
95	Որակավորող	1
96	Ուսուցիչ՝ ռուսաց լեզվի	1
97	Պատմության ուսուցիչ	1
98	Պարուսույց	1
99	Ռենտգենոլոգ	1
100	Ռուսաց լեզվի ուսուցիչ	1
101	Վարորդ	1
102	Վարսահարդար-դասընթացավար	1
103	Տնտեսագետ-1c սպասարկման մասնագետ	1
104	Տնտեսուհի	1
105	Տնտեսվար	1
106	Տուր մենեջեր	1
107	Փականագործ	1
108	Քանոնի ուսուցիչ	1
109	Օպերատոր զազայցակայանի	1
110	Ֆլորիստ-դիզայներ	1
111	1c սպասարկման մասնագետ-տնտեսագետ	1

Աշխատուժի պահանջարկը ըստ մասնագիտությունների (ՄԻՄԱՆԻ 2ՏԿ) 27/10/2019 դրությամբ

N	Թափուր հաստիքը(աստղանիշով նշված Է կրկնվող հայտը)	Աշխ.տեղերի թիվը
1	Ընտանեկան բժիշկ	6
2	Կոյուղագործ	3
3	Ընտանեկան բժիշկ	2

4	Անեսթեզիոլոգ	1
5	Ընտանեկան բժիշկ	1
6	Ինֆեկցիոնիստ	1
7	Խաղավար	1
8	Համաճարակաբան	1
9	Հացթուխ	1
10	Հացթուխ	1
11	Մաթեմատիկայի եվ ֆիզիկայի ուսուցիչ	1
12	Մաշկավեներոլոգ	1
13	Նյարդահոգեբույժ	1
14	Ռենտգենոլոգ	1
15	Սրտաբան	1
16	Վաճառող ավտոպահեստամասերի	1
17	Քիթ-կոկորդ-ականջաբան	1
18	Օպերատոր՝ համակարգչի	1

Upwork կայքում հայաստանցիների պահանջված ոլորտները և հմտությունները

	Ոլորտներ	Հմտություններ, գիտելիքներ	Իրականացված աշխատանքներ
1	Վեբ, բջջային և ծրագրային ապահովման ծառայություններ	<ul style="list-style-type: none"> ▪ iOS նախագծում ▪ Apple Xcode ▪ Wordpress ▪ Web Design ▪ User Interface design <ul style="list-style-type: none"> ▪ JavaScript ▪ HTML ▪ Laravel Framework ▪ MySQL Programming <ul style="list-style-type: none"> ▪ C++ ▪ Python 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ API ▪ Drupal մասնագետ <ul style="list-style-type: none"> ▪ Օրացույցի հասանելիության ապահովում կայքէջում ▪ Տվյալների վերամշակում ▪ Տվյալների մաքրում ▪ Bitrix24 տվյալների ներկառուցում ▪ Կայքէջի գրաֆիկական դիզայն ▪ Կայքէջի պատրաստում
2	Դիզայն և ստեղծագործական աշխատանք	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 2D անիմացիա ▪ 3D անիմացիա ▪ Աուդիո և վիդեո խմբագրում ▪ Խմբագրական դիզայն ▪ Ցուցադրության դիզայն ▪ Գրաֆիկական դիզայն ▪ Չարդերի դիզայն <ul style="list-style-type: none"> ▪ Սցենար գրել ▪ Նորաձևության դիզայն 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Չարդերի կոլեկցիայի դիզայն ▪ Հագուստի դիզայն <ul style="list-style-type: none"> ▪ Լուսանկարի ձևափոխում ▪ Ինֆոգրաֆիկա ▪ Լոգոյի վեկտորային գրաֆիկա
3	SS և ցանցային ծառայություններ	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ցանցային ադմինիստրացիա ▪ Տեխնիկական աջակցություն ▪ Linux ցանցային ադմինիստրացիա ▪ Microsoft Windows Server <ul style="list-style-type: none"> ▪ HTML5 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Back-end առաջադրանք <ul style="list-style-type: none"> ▪ Sage Intelligence Reporting ▪ Ցանցային խորհրդատու ▪ IP ցանցային Դիագրամ <ul style="list-style-type: none"> ▪ Անհատական վահանակի մշակում

	Ոլորտներ	Հմտություններ, գիտելիքներ	Իրականացված աշխատանքներ
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bootstrap ▪ JavaScript ▪ PHP ▪ Web Design ▪ VBA ▪ Visual Basic 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ HTML/CSS էջի թարմացում ▪ CSS կայքէջի խնդիրների ֆիքսում
4	Ադմինիստրատիվ ծառայություններ	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Հաճախորդների աջակցություն, ▪ Տեխնիկական աջակցություն, ▪ Լոգիստիկա, առաքում, ▪ Չանգերի կենտրոնի կառավարում ▪ Տվյալների մուտքագրում ▪ Թարգմանություններ ▪ Համացանցային հետազոտություններ ▪ Տեքստերի խմբագրում ▪ Adobe Photoshop, Ֆոտո խմբագրում ▪ Լոգոյի դիզայն, ▪ Բրենդի առաջխաղացում ▪ Սղագրություն 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Տրանսպորտային փոխադրումների կազմակերպում ▪ Հաճախորդների առցանց խորհրդատվություն, ▪ Թարգմանություն ▪ Մարքեթինգային առցանց հետազոտություն, տվյալների մուտքագրում ▪ Լոգոյի դիզայն և բրենդի առաջխաղացում սոցիալական ցանցերում
5	Ճարտարագիտություն և ճարտարապետություն	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ճարտարապետություն ▪ Ինտերյեր դիզայն ▪ AutoCAD ▪ 3ds Max ▪ 3d մոդելավորում ▪ Նկարչություն ▪ Վիզուալիզացիա ▪ 3d անիմացիա ▪ Թվային ճարտարագիտություն 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Կանաչ տարածքների նախագծում ▪ 3D ռենդերինգ ▪ 3D անիմացիա ▪ Գրաֆիկական դիզայն ▪ Չարդերի նախագծում ▪ Ինտերյեր դիզայն
6	Writing, պատճենագրում	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ստեղծագործական աշխատանք ▪ Գիտական հետազոտություն ▪ Հոդվածների պատրաստում ▪ Բլոգինգ ▪ Թարգմանություններ 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Կայքէջի համար նյութերի պատրաստում ▪ Նյութերի վերաշարադրում ▪ Գիտական և մասնագիտական հոդվածների պատրաստում ▪ Նյութերի թարգմանություն և տեղադրում
7	Թարգմանչական գործ	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Թարգմանություն հայերենից անգլերեն և 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Թարգմանչական աշխատանքներ

	Ոլորտներ	Հմտություններ, գիտելիքներ	Իրականացված աշխատանքներ
		<p>հակառակը</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Թարգմանություն իսպաներենից հայերեն և հակառակը ▪ Թարգմանություն ռուսերենից անգլերեն և հակառակը ▪ Խմբագրություն ▪ Սրբագրում 	
8	Վաճառք և մարքեթինգ	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Քոֆիրայթինգ, ▪ Մոբայլ հավելվածների ռազմավարություն ▪ Ստեղծարարական ռազմավարություն, <ul style="list-style-type: none"> ▪ Կոնտենտ ռազմավարություն ▪ Մարքեթինգային հետազոտություն ▪ Թվային մարքեթինգ ▪ Բիզնես մոդելավորում ▪ SEO օպտիմիզացիա ▪ Համացանցային հետազոտություն 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Բլոգեր ▪ Սոցիալական մեդիա մարքեթինգ, ցանցային առաջխաղացում ▪ Տուրիստական կայքէջի համար նյութերի պատրաստում ▪ Ցանցային մարքեթինգի խորհրդատվություն ▪ Մարքեթինգային անձնակազմի խորհրդատվություն <ul style="list-style-type: none"> ▪ Բրենդի առաջխաղացում
9	Տվյալների գիտություն և վերլուծություն	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Հետազոտության իրականացում ▪ Հետազոտության վերլուծություն ▪ Մարքեթինգային հետազոտություն, <ul style="list-style-type: none"> ▪ Տվյալների մուտքագրում, ▪ Բիզնես վերլուծություն, ▪ Սոցիալական Մեդիա մարքեթինգ ▪ Տվյալների արտահանում 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Տվյալների մուտքագրում ▪ Մարքեթինգային հետազոտությունների իրականացում և վերլուծություն <ul style="list-style-type: none"> ▪ Շուկայի սեզմենտավորում ▪ Շուկաների համեմատական վերլուծություն ▪ Աշխատանք Python ծրագրով ▪ Վիճակագրություն
10	Հաճախորդների աջակցություն	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Համացանցային հետազոտություն, <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ժամանակի կառավարում ▪ Տվյալների մուտքագրում ▪ Հաշիվների կառավարում ▪ Նախագծի ղեկավարում ▪ Հյուրընկալություն, ▪ Հաճախորդների 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ուղևորության խորհրդատու ▪ Բնակարանների գովազդում, առք ու վաճառք ▪ Amazon հարթակում վաճառքի խորհրդատու ▪ Amazon-ի ցուցակների թարմացում

	Ոլորտներ	Հմտություններ, գիտելիքներ	Իրականացված աշխատանքներ
		սպասարկում	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Facebook մարքեթինգ <ul style="list-style-type: none"> ▪ Կայքի բովանդակության թարմացում ▪ Wordpress ▪ Ծրագրի թեստավորում
11	Հաշվապահություն և խորհրդատվություն	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Հաշվապահություն, <ul style="list-style-type: none"> ▪ ֆինանսական հաշվետվությունների կազմում, ▪ հաշվետարություն, ▪ բիզնես պլանավորում, ▪ բյուջեի կազմում և կանխատեսում, <ul style="list-style-type: none"> ▪ տվյալների վերլուծություն, ▪ բանկային գործարքների ճշգրտում և այլն 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Հաշվապահի օգնական ▪ Հաշվապահ excel-ի շատ լավ իմացությամբ <ul style="list-style-type: none"> ▪ Տվյալների մուտքագրում ▪ Աշխատանք quickbooks հաշվապահական ծրագրով ▪ Հաշիվ-ապրանքագրերի և բանկային հաշվետվությունների համեմատություն ▪ Ֆինանսական մոդելի կառուցում Նոր բիզնեսի համար <ul style="list-style-type: none"> ▪ 5 ընկերությունների ֆինանսական վերլուծություն ▪ Շահութաբերության հաշվարկ

Աղյուսակ. Upwork կայքում հայաստանցիների պահանջված ոլորտները և հմտությունները, հոկտեմբեր, 2019թ.

Հետազոտության գործիքակազմ

Փորձագիտական քննարկումների ուղեցույց [Նշում քննարկման վարողի համար]

Ներկայանալ, ներկայացնել հետազոտության նպատակը, խնդիրները, իրականացնող և ֆինանսավորող կազմակերպությունները, ինչպես նաև քննարկման նպատակը, փորձագետների ընտրության մեխանիզմը, քննարկման տևողությունը: Ներկայացնել տեղեկատվական թերթիկը: Խնդրել գրանցվել մասնակցության թերթիկում:

Ներածական մաս

- Խնդրում եմ ներկայացե՛ք՝ կազմակերպություն, ինչպես եք առնչվում աշխատաշուկային վերաբերող հարցերին:

- Որոնք են այժմ աշխատաշուկայում առկա հիմնական խնդիրները, ինչու, բերել օրինակներ, հիմնավորումներ:

Բովանդակային կամ բուն քննարկման մաս

- Որոնք են այժմ աշխատաշուկայի հիմնական տենդենցները, պահանջված ոլորտները և աշխատանքները:
- Որո՞նք են այժմ ամենապահանջված աշխատանքները: Որոնք են ամենապահանջված աշխատանքները մարզերում: Որոնք են ավելի քիչ պահանջված աշխատանքները, որոնք աճի տենդենց ունեն:
- Որո՞նք են այժմ առավել պահանջված աշխատանքները երիտասարդների, կանանց: Ինչպիսի աշխատանքներ կան, որոնք հասանելի են հաշմանդամություն ունեցող անձանց համար:
- Որո՞նք են այն աշխատանքները, որոնք իրականացվում են և կարող են իրականացվել ինքնազբաղվածության, սոցիալական ձեռնարկատիրության, ֆրիլանս, օնլայն աշխատանքների միջոցով: Ինչպիսի՞ մասնագիտական դասընթացների կարիք կա նման աշխատանքների կատարման համար
- Որո՞նք են այժմ փոքր և միջին բիզնեսի ներդրման և զարգացման հնարավոր տիրույթները:
- Ինչպիսի՞ գիտելիքի, հմտությունների կարիք կա աշխատաշուկայում: Ինչպիսի փափուկ հմտությունների կարիք կա:
- Ինչպիսի՞ վերապատրաստումների կարիք կա, ինչպիսի դասընթացների կարիք կա, վկայականների ինչպիսի ընդունելի չափանիշներ կան՝ տևողություն, ճանաչում և այլն:
- Որո՞նք են այն սահմանափակումները և խոչընդոտները, որ առկա են աշխատաշուկայում խոցելի խմբերի համար (կանայք, երիտասարդներ, հաշմանդամություն ունեցող մարդիկ):
- Որո՞նք են աշխատաշուկա մտնելու պահանջները՝ կրթական մակարդակ, փորձ, տարիք և այլն:
- Որո՞նք են Գյուժրիում ծառայությունների (ռեստորաններ, տուրիզմ, գեղեցկության ծառայություններ և այլն) և արվեստների ոլորտներում աշխատանքի հնարավորությունները: Խնդրում ենք նշել նաև այդ ոլորտների գործատուներին:
- Որո՞նք են Լոռիում անասնապահություն, կաթի արտադրություն, հողագործություն, տուրիզ, սնունդ և հյուրընկալություն, փոքր և միջին բիզնես ոլորտներում աշխատանքի հնարավորությունները: Խնդրում ենք նշել նաև այդ ոլորտների գործատուներին:
- Որո՞նք են Սիսիանում կաթի արտադրություն, բերքահավաքություն, մեղվաբուծություն, տուրիզմ, քարի արտադրություն և ծառայություններ ոլորտներում աշխատանքի հնարավորությունները: Խնդրում ենք նշել նաև այդ ոլորտների գործատուներին:

Ամփոփման մաս

- Ինչպիսի՞ առաջարկություններ ունեք Լոռիում, Սիսիանում, Գյուժրիում աշխատաշուկայի պահանջներին համապատասխան կադրերի պատրաստման,

վերապատրաստման վերաբերյալ: Ինչպիսի՞ շեշտադրումներ պետք է անել վերապատրաստումների նախագծման ժամանակ՝ ի՞նչ գիտելիքներ, հմտություններ, ի՞նչ տևողություն, ի՞նչ վկայական:

[Շնորհակալություն հայտնել քննարկմանը մասնակցելու համար]

Օնլայն հարցում

Նշում: Հարցումը տարածվելու է օնլայն, ինչպես նաև այն լրացնելու են փորձագիտական քննարկումների մասնակիցները:

«ԴԻ-ՎԻ-ՎԻ ԻՆԹԵՐՆԵՅՇՆԱԼ» հայաստանյան գրասենյակը, Կրթական հետազոտությունների և խորհրդատվությունների կենտրոնի հետ համագործակցելով իրականացնում է Գյումրի, Սիսիան, Թումանյան և Ալավերդի խոշորացված համայնքներում աշխատանքային հնարավորությունների քարտեզագրում: Հետազոտության արդյունքները մեծահասակների կրթության կենտրոններին տրամադրելու են անհրաժեշտ տեղեկատվություն թիրախ համայնքներում առկա զբաղվածության տեղեկանքների, աշխատանքային հնարավորությունների վերաբերյալ: Հետազոտության արդյունքների հիման վրա կենտրոնները կմշակեն Նոր կրթական ծրագրեր՝ համապատասխան աշխատաշուկայում պահանջված գիտելիքներին և հմտություններին:

Խնդրում ենք մասնակցել հարցմանը՝ կիսվելով Հայաստանում, մասնավորապես Գյումրի, Սիսիան, Թումանյան և Ալավերդի խոշորացված համայնքներում աշխատաշուկայի պահանջների վերաբերյալ տեղեկատվությամբ:

1. Գյումրիում տնտեսության ո՞ր ոլորտները, ճյուղերն են զարգացած կամ զարգացման միտում ունեն:

Text

2. Սիսիանում տնտեսության ո՞ր ոլորտները, ճյուղերն են զարգացած կամ զարգացման միտում ունեն:

Text

3. Թումանյան և Ալավերդի խոշորացված համայնքում տնտեսության ո՞ր ոլորտները, ճյուղերն են զարգացած կամ զարգացման միտում ունեն:

Text

4. Աշխատաշուկայում ո՞ր մասնագիտությունների գծով է պահանջարկը բարձր Գյումրիում:

Text

5. Աշխատաշուկայում ո՞ր մասնագիտությունների գծով է պահանջարկը բարձր Սիսիանում:

Text

6. Աշխատաշուկայում ո՞ր մասնագիտությունների գծով է պահանջարկը բարձր Թումանյան և Ալավերդի խոշորացված համայնքում:

Text

7. Որո՞նք են հետևյալ ոլորտների խոշոր գործատուները Գյումրիում:
 Ոլորտ Գործատուներ

1. Ռեստորաններ
2. Տուրիզմ
3. Գեղեցկության ծառայություններ
4. Արվեստներ
5. Այլ
6. Այլ
7. Այլ

8. Որո՞նք են հետևյալ ոլորտների խոշոր գործատուները Սիսիանում:

- | Ոլորտ | Գործատուներ |
|------------------------|-------------|
| 8. Կաթի արտադրություն | |
| 9. Տուրիզմ | |
| 10. Ծառայություններ | |
| 11. Բերքահավաքություն, | |
| 12. Մեղվաբուծություն | |
| 13. Քարի արտադրություն | |
| 14. Այլ, նշել | |

9. Որո՞նք են հետևյալ ոլորտների խոշոր գործատուները Թումանյան և Ալավերդի խոշորացված համայնքում:

- | Ոլորտ | Գործատուներ |
|-------------------------------|-------------|
| 1. անասնապահություն | |
| 2. սնունդ և հյուրընկալություն | |
| 3. Տուրիզմ | |
| 4. կաթի արտադրություն | |
| 5. հողագործություն | |
| 6. փոքր և միջին բիզնես | |
| 7. Այլ | |
| 8. Այլ | |

10. Որո՞նք են մարզում ակտիվորեն ներգրավված միջազգային, տեղական կազմակերպությունները: Ընտրել ցանկից

1. ՄԱԿ-ի զարգացման ծրագիր
2. Եվրոպական միություն
3. GIZ
4. USAID
5. CARD
6. Այլ , նշել`

11. Խնդրում ենք կիսվել վերջին հետազոտություններով, վերլուծություններով, որոնք վերաբերում են աշխատաշուկային:

12. Խնդրում ենք կիսվել ինքնազբաղվածության, ազատ գրաֆիկով աշխատանքի (freelance) վերաբերյալ քաջատեղյակ մասնագետների, փորձագետների տվյալներով:

13. Որո՞նք են մարզի զբաղվածության խնդիրներով քաջատեղյակ մասնագետները, փորձագետները:

Text

14. Խնդրում ենք նշել այն մարդկանց կոնտակտային տվյալները, որոնք ևս կարող են մասնակցել այս հարցմանը և կիսվել արեքավոր տեղեկատվությամբ:

Text

[Շնորհակալություն հայտնել քննարկմանը մասնակցելու համար]

Փորձագիտական հարցազրույցներ ուղեցույց

[Նշում հարցազրուցավարի համար]

Ներկայանալ, ներկայացնել հետազոտության նպատակը, խնդիրները, իրականացնող և ֆինանսավորող կազմակերպությունները, ինչպես նաև հարցազրույցի նպատակը, փորձագետների ընտրության մեխանիզմը, տևողությունը: Ներկայացնել տեղեկատվական թերթիկը:

Ներածական հարցեր

- Խնդրում եմ ներկայանալ՝ կազմակերպություն, պաշտոն, որքան ժամանակ եք զբաղվում աշխատաշուկայի հարցերով:
- Որո՞նք են այժմ աշխատաշուկայի հիմնական տենդենցները, պահանջված ոլորտները և աշխատանքները:

Բովանդակային հարցեր

- Ինչպիսի՞ն է պետական քաղաքականությունը զբաղվածության կարգավորման ոլորտում: Որո՞նք են հիմնական պետական ծրագրերը:
- Որո՞նք են այժմ ամենապահանջված աշխատանքները: Որո՞նք են ամենապահանջված աշխատանքները Գյումրիում, Սիսիանում, Թումայնան և Ալավերդի համայնքներում: Որո՞նք են ավելի քիչ պահանջված աշխատանքները, որոնք աճի տենդենց ունեն:
- Որո՞նք են այն աշխատանքները, որոնք իրականացվում են և կարող են իրականացվել ինքնազբաղվածության, սոցիալական ձեռնարկատիրության, ֆրիլանս, օնլայն աշխատանքների միջոցով: **[Նշում հարցազրուցավարի համար: Եթե փորձագետը քաջատեղյակ է այս հարցից, փորձել առավել մանրամասն ճշտել ինքնազբաղվածության, սոցիալական ձեռնարկատիրության, ֆրիլանս, օնլայն աշխատանքների առանձին առանձին խորացված]:** Ինչպիսի՞ մասնագիտական դասընթացների կարիք կա նման աշխատանքների կատարման համար:
- Որո՞նք են այժմ փոքր և միջին բիզնեսի ներդրման և զարգացման հնարավոր տիրույթները:
- Որո՞նք են այժմ առավել պահանջված աշխատանքները երիտասարդների, կանանց: Որո՞նք են այն աշխատանքները, որոնք հասանելի են հաշմանդամություն ունեցող անձանց համար:

- Որո՞նք են այն սահմանափակումները և խոչընդոտները, որ ամկա են աշխատաշուկայում խոցելի խմբերի համար (կանայք, երիտասարդներ, հաշմանդամություն ունեցող մարդիկ):
- Ինչպե՞ս են գործատուները կադրեր ընտրում: Որո՞նք են աշխատաշուկա մտնելու պահանջները՝ կրթական մակարդակ, փորձ, տարիք և այլն:

Ամփոփիչ հարցեր

- Ինչպիսի՞ գիտելիքի, հմտությունների կարիք կա այսօր աշխատաշուկայում:
- Կա՞ն համապատասխան մասնագետներ, եթե ոչ, ինչու՞, եթե այո, ի՞նչ հավելյալ կրթության կարիք ունեն: Կա՞ն համապատասխան դասընթացներ տրամադրող կենտրոններ, որքանո՞վ է նրանց դասընթացները արդյունավետ:
- Ինչպիսի՞ վերապատրաստումների կարիք կա, ինչպիսի՞ դասընթացների կարիք կա, վկայականների ինչպիսի՞ ընդունելի չափանիշներ կան՝ տևողություն, ճանաչում և այլն:

[Շնորհակալություն հայտնել քննարկմանը մասնակցելու համար]

Չիմնական տեղեկատուների հետ հարցազրույցներ

Գործատուների հետ հարցազրույցների ուղեցույց

[Նշում հարցազրույցավարի համար]

Ներկայանալ, ներկայացնել հետազոտության նպատակը, խնդիրները, իրականացնող և ֆինանսավորող կազմակերպությունները, ինչպես նաև հարցազրույցի նպատակը, գորատուի ընտրության մեխանիզմը, տևողությունը: Ներկայացնել տեղեկատվական թերթիկը:

Ներածական հարցեր

- Խնդրում եմ ներկայացրեք Ձեր կազմակերպությունը, որքան տարի է գործում, քանի աշխատող ունեք, ինչ կրթություն ունեն աշխատողները: Միջին աշխատավարձը որքա՞ն է կազմում Ձեր կազմակերպությունում: Ինչպիսի՞ խրախուսման համակարգ է գործում Ձեր կազմակերպությունում: Ինչպիսի՞ օգուտներ են ստանում Ձեր աշխատողները:
- Խնդրում եմ բնութագրել լավ աշխատողին: Խնդրում եմ հիմնավորել: Ընդհանուր առմամբ գոհ եք Ձեր աշխատողներից, եթե այո, ըստ Ձեզ որն է հաջողության գրավականը, եթե ոչ, ինչից եք դժգոհ և որն է պատճառը:

Բովանդակային հարցեր

- Ինչպե՞ս եք ընտրում կադրերին, ինչպիսի մեխանիզմով, ինչ հաճախականությամբ: Ինչպիսի՞ որակներ եք կարևորում կադրերի ընտրության ժամանակ: Խնդրում եմ նշել մասնագիտական որակները և անձնային որակները: Որոնք են Ձեր կազմակերպության համար պահանջող փափուկ հմտությունները կամ սոցիալական, հաղորդակցային հմտություններ (soft skills):
- Որքանո՞վ եք կարևորում փորձը, տարիքը աշխատանքի ընդունելու համար:
- Որքանո՞վ եք կարևորում մասնագիտական կրթությունը աշխատանքի ընդունելու համար: Որքան եք կարևորում վերապատրաստումները և դասընթացները, որոնք

են Ձեզ համար ընդունելի և/կամ պահանջվող վերապատրաստումները, վկայականները:

- Ձեր կադրերը որքա՞ն հաճախ են մասնակցում վերապատրաստումների, ինչ ուղղությամբ են վերապատրաստվում, որ կառույցի կողմից, ինչ տևողությամբ, ո՞վ է ֆինանսավորում: Որքանո՞վ եք գոհ այդ վերապատրաստումների արդյունավետությունից: Ի՞նչ փոփոխություններ կցանկանայիք, որ լինեին այդ վերապատրաստումների իրականացման և բովանդակության մեջ:
- Որքանո՞վ եք կարևորում վկայականը, որ տրվում է վերապատրաստման դասընթացների ավարտին:
- Որո՞նք են այժմ ամենապահանջված մասնագետները Ձեր կազմակերպությունում: Ինչպիսի կադրերի կարիք ունեք այժմ և կամ առաջիկայում: Խնդրում եմ ներկայացրեք այդ աշխատանքների նկարագրերը և պահանջվող աշխատանքային հմտությունները: Ինչպիսի՞ կոնկրետ գիտելիքներով և հմտություններով օժտված աշխատողների կարիք ունեք:
- Ունե՞ք կամավորության և կամ պրակտիկայի հնարավորություն Ձեր կազմակերպությունում:

Ամփոփիչ հարցեր

- Ինչպիսի՞ բնութագրիչներով մարդ չի կարող աշխատել Ձեր կազմակերպությունում: ***[Նշում հարցազրուցավարի համար, եթե կոճվարանա պատասխանել, օրինակներ բերել` երիտասարդ կադր, կին, հաշմանդամություն ունեցող մարդիկ]:***
- Ունե՞ք սկսնակ աշխատողների կարիք Ձեր կազմակերպությունում, կամ ձեր ոլորտում:

[Շնորհակալություն հայտնել քննարկմանը մասնակցելու համար]

Չարգացման գրասենյակների ներկայացուցիչների հետ հարցազրույցների ուղեցույց

[Նշում հարցազրուցավարի համար]

Ներկայանալ, ներկայացնել հետազոտության նպատակը, խնդիրները, իրականացնող և ֆինանսավորող կազմակերպությունները, ինչպես նաև հարցազրույցի նպատակը, տևողությունը: Ներկայացնել տեղեկատվական թերթիկը:

Ներածական հարցեր

- Խնդրում եմ ներկայանալ` կազմակերպություն, պաշտոն, որքան ժամանակ եք զբաղվում աշխատաշուկայի հարցերով:
- Ինչպիսի ծրագրեր եք այժմ իրականացնում, ֆինանսավորում, աջակցում կապված Հայաստանում աշխատաշուկայի զարգացման հետ: Լոռի, Շիրակ և Սյունիք մարզերում ինչպիսի ծրագրեր եք իրականացնում` նշել ծրագրի հիմնական գործողությունները, ակնկալվող արդյունքները:

Բովանդակային հարցեր

- Որո՞նք են այժմ աշխատաշուկայի հիմնական տենդենցները, պահանջված ոլորտները և աշխատանքները:
- Ինչպիսի՞ն է պետական քաղաքականությունը զբաղվածության կարգավորման ոլորտում: Որո՞նք են հիմնական պետական ծրագրերը:
- Որո՞նք են այժմ ամենապահանջված աշխատանքները: Որո՞նք են ամենապահանջված աշխատանքները Գյումրիում, Սիսիանում, Թումայնյան և Ալավերդի համայնքներում: Որո՞նք են ավելի քիչ պահանջված աշխատանքները, որոնք աճի տենդենց ունեն:
- Որո՞նք են այն աշխատանքները, որոնք իրականացվում են և կարող են իրականացվել ինքնազբաղվածության, սոցիալական ձեռնարկատիրության, ֆրիլանս, օնլայն աշխատանքների միջոցով:
- Որո՞նք են այժմ փոքր և միջին բիզնեսի ներդրման և զարգացման հնարավոր տիրույթները:
- Որո՞նք են այժմ առավել պահանջված աշխատանքները երիտասարդների, կանանց: Որո՞նք են այն աշխատանքները, որոնք հասանելի են հաշմանդամություն ունեցող անձանց համար:
- Որո՞նք են այն սահմանափակումները և խոչընդոտները, որ առկա են աշխատաշուկայում խոցելի խմբերի համար (կանայք, երիտասարդներ, հաշմանդամություն ունեցող մարդիկ):
- Ինչպե՞ս են գործատուները կադրեր ընտրում: Որո՞նք են աշխատաշուկա մտնելու պահանջները՝ կրթական մակարդակ, փորձ, տարիք և այլն:
- Որոնք են Լոռիում զարգացած կամ զարգացող ոլորտները:
- Լոռիում հետևյալ ոլորտներում ինչպիսի կադրերի կարիք կա՝ անասնապահություն, կաթի արտադրություն, հողագործություն, տուրիզմ, սնունդ և հյուրընկալություն, փոքր և միջին բիզնես:
- Որոնք են Շիրակում զարգացած կամ զարգացող ոլորտները:
- Շիրակում հետևյալ ոլորտներում ինչպիսի կադրերի կարիք կա՝ ծառայությունների ոլորտ (ռեստորաններ, տուրիզմ, գեղեցկության ծառայություններ և այլն), արվեստներ և միջին մասնագիտական կրթությամբ մասնագետներ:
- Որոնք են Սյունիքում զարգացած կամ զարգացող ոլորտները:
- Սյունիքում հետևյալ ոլորտներում ինչպիսի կադրերի կարիք կա՝ կաթի արտադրություն, բերքահավաքություն, մեղվաբուծություն, տուրիզմ, քարի արտադրություն և ծառայություններ:

Ամփոփիչ հարցեր

- Ինչպիսի՞ գիտելիքի, հմտությունների կարիք կա այսօր աշխատաշուկայում:
- Կա՞ն համապատասխան մասնագետներ, եթե ոչ, ինչու՞, եթե այո, ի՞նչ հավելյալ կրթության կարիք ունեն: Կա՞ն համապատասխան դասընթացներ տրամադրող կենտրոններ, որքանո՞վ է նրանց դասընթացները արդյունավետ:
- Ինչպիսի՞ վերապատրաստումների կարիք կա, ինչպիսի՞ դասընթացների կարիք կա, վկայականների ինչպիսի՞ ընդունելի չափանիշներ կան՝ տևողություն, ճանաչում և այլն:

[Շնորհակալություն հայտնել քննարկմանը մասնակցելու համար]

Մասնագիտական ասոցիացիաների ներկայացուցիչների հետ հարցազրույցների ուղեցույց

[Նշում հարցազրուցավարի համար]

Ներկայանալ, ներկայացնել հետազոտության նպատակը, խնդիրները, իրականացնող և ֆինանսավորող կազմակերպությունները, ինչպես նաև հարցազրույցի նպատակը, տևողությունը: Ներկայացնել տեղեկատվական թերթիկը:

Ներածական հարցեր

- Խնդրում եմ ներկայանալ՝ կազմակերպություն, պաշտոն, որքան ժամանակ եք զբաղվում աշխատաշուկայի հարցերով:
- Խնդրում եմ նշել Ձեր կազմակերպության գործունեության գիմնական ուղղությունները: Լոռի, Շիրակ և Սյունիք մարզերում ինչպիսի ծրագրեր եք իրականացնում՝ նշել ծրագրի հիմնական գործողությունները, ակնկալվող արդյունքները:

Բովանդակային հարցեր

- Որո՞նք են այժմ աշխատաշուկայի հիմնական տենդենցները, պահանջված ոլորտները և աշխատանքները:
- Ինչպիսի՞ն է պետական քաղաքականությունը զբաղվածության կարգավորման ոլորտում: Որո՞նք են հիմնական պետական ծրագրերը:
- Որո՞նք են այժմ ամենապահանջված աշխատանքները: Որո՞նք են ամենապահանջված աշխատանքները Գյումրիում, Սիսիանում, Թումայնյան և Ալավերդի համայնքներում: Որո՞նք են ավելի քիչ պահանջված աշխատանքները, որոնք աճի տենդենց ունեն:
- Որո՞նք են այն աշխատանքները, որոնք իրականացվում են և կարող են իրականացվել ինքնազբաղվածության, սոցիալական ձեռնարկատիրության, ֆրիլանս, օնլայն աշխատանքների միջոցով:
- Որո՞նք են այժմ փոքր և միջին բիզնեսի ներդրման և զարգացման հնարավոր տիրույթները:
- Որո՞նք են այժմ առավել պահանջված աշխատանքները երիտասարդների, կանանց, Որո՞նք են այն աշխատանքները, որոնք հասանելի են հաշմանդամություն ունեցող անձանց համար:
- Որո՞նք են այն սահմանափակումները և խոչընդոտները, որ առկա են աշխատաշուկայում խոցելի խմբերի համար (կանայք, երիտասարդներ, հաշմանդամություն ունեցող մարդիկ):
- Ինչպե՞ս են գործատուները կադրեր ընտրում: Որո՞նք են աշխատաշուկա մտնելու պահանջները՝ կրթական մակարդակ, փորձ, տարիք և այլն:
- Որոնք են Լոռիում զարգացած կամ զարգացող ոլորտները:
- Լոռիում հետևյալ ոլորտներում ինչպիսի կադրերի կարիք կա՝ անասնապահություն, կաթի արտադրություն, հողագործություն, տուրիզ, սնունդ և հյուրընկալություն, փոքր և միջին բիզնես:
- Որոնք են Շիրակում զարգացած կամ զարգացող ոլորտները:

- Շիրակում հետևյալ ոլորտներում ինչպիսի կադրերի կարիք կա՝ ծառայությունների ոլորտ (ռեստորաններ, տուրիզմ, գեղեցկության ծառայություններ և այլն), արվեստներ և միջին մասնագիտական կրթությամբ մասնագետներ:
- Որոնք են Սյունիքում զարգացած կամ զարգացող ոլորտները:
- Սյունիքում հետևյալ ոլորտներում ինչպիսի կադրերի կարիք կա՝ կաթի արտադրություն, բերքահավաքություն, մեղվաբուծություն, տուրիզմ, քարի արտադրություն և ծառայություններ:

Ամփոփիչ հարցեր

- Ինչպիսի՞ գիտելիքի, հմտությունների կարիք կա այսօր աշխատաշուկայում:
- Կա՞ն համապատասխան մասնագետներ, եթե ոչ, ինչու՞, եթե այո, ի՞նչ հավելյալ կրթության կարիք ունեն: Կա՞ն համապատասխան դասընթացներ տրամադրող կենտրոններ, որքանո՞վ է նրանց դասընթացները արդյունավետ:
- Ինչպիսի՞ վերապատրաստումների կարիք կա, ինչպիսի՞ դասընթացների կարիք կա, վկայականների ինչպիսի՞ ընդունելի չափանիշներ կան՝ տևողություն, ճանաչում և այլն:

[Շնորհակալություն հայտնել քննարկմանը մասնակցելու համար]