



USAID
FROM THE AMERICAN PEOPLE



CIVITTA

Աշխատաշուկայի անհամապատասխանության եւ հմտությունների բացերի քարտեզագրման ելակետային հետազոտություն



Ամսաթիվ: 05.07.2022

Երեւան, Հայաստան

Սույն ուսումնասիրությունը հնարավոր է դարձել Ամերիկայի ժողովրդի աջակցությամբ՝ ԱՄՆ Միջազգային զարգացման գործակալության ֆինանսավորմամբ: Չեկույցում արտահայտված տեսակետների եւ նյութերի բովանդակության համար պատասխանատվություն են կրում «Զեռնարկությունների ինկուբատոր» հիմնադրամը, Հայաստանի ազգային ազդարային համալսարանը, Հայ օգնության ֆոնդը եւ «ՍԻՎԻՏՏԱ ԷՅԷՄ» ընկերությունը, եւ պարտադիր չէ, որ արտահայտեն ԱՄՆ ՄԶԳ կամ ԱՄՆ կառավարության տեսակետները:

ԲՈՎԱՆԴԱԿՈՒԹՅՈՒՆ

ՆԱԽԱԲԱՆ	8
ԱՄՓՈՓԱԳԻՐ	10
ԳԼՈՒԽ 1: ՄԵԹՈԴԱԲԱՆՈՒԹՅՈՒՆ. ՆԱԽԱԳԾՈՒՄ ԵՒ ԻՐԱԳՈՐԾՈՒՄ	16
ՄԱՍ 1. ԳՐԱՍԵՆՅԱԿԱՅԻՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ.....	16
ՄԱՍ 2. ԶԱՆԱԿԱԿԱՆ ԵՒ ՈՐԱԿԱԿԱՆ ՏՎՅԱԼՆԵՐԻ ՀԱՎԱՔԱԳՐՈՒՄ	16
ԳԼՈՒԽ 2. ԱԾԽԱՏԱԾՈՒԿԱՅԻ ԵՒ ԿՐԹՈՒԹՅԱՆ ՉԱՐԳԱՑՄԱՆ ՀԱՄԱԾԽԱՐՀԱՅԻՆ ՄԻՏՈՒՄՆԵՐ.....	19
ՄԱՍ 2.1. ԱԾԽԱՏԱԾՈՒԿԱՅԻ ՉԱՐԳԱՑՄԱՆ ՀԱՄԱԾԽԱՐՀԱՅԻՆ ՄԻՏՈՒՄՆԵՐ.....	19
ՄԱՍ 2.2. ԱԾԽԱՏԱԾՈՒԿԱՅԻ ՓՈԽԱԿԵՐՊՄԱՆ ՀԱՄԱԾԽԱՐՀԱՅԻՆ ՄԻՏՈՒՄՆԵՐԸ ԳՅՈՒՂԱՏՆՏԵՍՈՒԹՅԱՆ, ՏՀՏ/ԲԱՐՁՐ ՏԵԽՆՈԼՈԳԻԱՆԵՐԻ ԵՒ ՀՅՈՒՐԸՆԿԱԼՈՒԹՅԱՆ ՈԼՈՐՏՆԵՐՈՒՄ	20
ԳՅՈՒՂԱՏՆՏԵՍՈՒԹՅՈՒՆ ԵՒ ՍՆՆԴԻ ՎԵՐԱՄՇԱԿՈՒՄ.....	21
ՏՀՏ/ԲԱՐՁՐ ՏԵԽՆՈԼՈԳԻԱՆԵՐ	22
ՀՅՈՒՐԸՆԿԱԼՈՒԹՅՈՒՆ	24
ՄԱՍ 2.3. ԿՐԹԱԿԱՆ ԷԿՈՅԱՄԱԿԱՐԳԻ ՎԵՐԱՓՈԽՈՒՄ	25
ԳԼՈՒԽ 3. ԾՐԱԳՐԻ ԹԻՐԱԽ ՈԼՈՐՏՆԵՐԻ ՉԱՐԳԱՑՄԱՆ ՄԻՏՈՒՄՆԵՐԸ ՀԱՅԱՍՏԱՆՈՒՄ. ԳՅՈՒՂԱՏՆՏԵՍՈՒԹՅՈՒՆ, ՏՀՏ ԵՒ ԲԱՐՁՐ ՏԵԽՆՈԼՈԳԻԱՆԵՐ, ՀՅՈՒՐԸՆԿԱԼՈՒԹՅՈՒՆ.....	28
ՄԱՍ 3.1. ԳՅՈՒՂԱՏՆՏԵՍՈՒԹՅՈՒՆ ԵՒ ՍՆՆԴԻ ՎԵՐԱՄՇԱԿՈՒՄ.....	31
ՄԱՍ 3.2. ՏՀՏ ԵՒ ԲԱՐՁՐ ՏԵԽՆՈԼՈԳԻԱՆԵՐ.....	32
ՄԱՍ 3.3. ՀՅՈՒՐԸՆԿԱԼՈՒԹՅՈՒՆ.....	33
ԳԼՈՒԽ 4. ԺՈՂՈՎՐԴԱԳՐԱԿԱՆ ՀԱՄԱՏԵՔՍՏԸ ԵՒ ԱԾԽԱՏՈՒԺԻ ԱՌԱՋԱՐԿԸ	35
ԳԼՈՒԽ 5. ԵԼԱԿԵՏԱՅԻՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅԱՆ ՀԻՄՆԱԿԱՆ ԱՐԴՅՈՒՆՔՆԵՐԸ.....	43
ՄԱՍ 5.1. ԱԾԽԱՏԱԾՈՒԿԱՅԻ ԵՒ ՀՄՏՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԲԱՅԻ ԳԼԱՅԱՏՈՒՄ ԸՍՏ ՈԼՈՐՏՆԵՐԻ ԳՈՐԾԱՏՈՒՆԵՐԻ, ԱԾԽԱՏԱԿԻՑՆԵՐԻ ԵՒ ՇՐՋԱՆԱԿԱՐՏՆԵՐԻ ՏԵՍԱԼԿՅՈՒՆԻՑ.....	43
ՄԱՍ 5.2. ԿԱԶՄԱԿԵՐՊՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԵՒ ԱԾԽԱՏՈՂՆԵՐԻ ՀՄՏՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԿԱՏԱՐԵԼԱԳՈՐԾՄԱՆ ԵՒ ՎԵՐԱՈՐԱԿԱՎՈՐՄԱՆ ԿԱՐԻՔՆԵՐԸ. ԱԾԽԱՏԱԿԻՑՆԵՐ ՀԱՎԱՔԱԳՐԵԼՈՒ, ԱԾԽԱՏԱՆՔ ԳՏՆԵԼՈՒ, ՎԵՐԱՊԱՏՐԱՍՏՈՒՄՆԵՐԻ ՄԱՐՏԱՀՐԱՎԵՐՆԵՐԸ	53
ՄԱՍ 5.3. ԱԾԱԿԵՐՏՆԵՐԻ ԿԱՐԻԵՐԱՅԻ ՆԱԽԸՆՏՐՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ ԵՒ ՎԵՐԱԲԵՐՄՈՒՆՔԸ	59
ՄԱՍ 5.4. ՆՈՐ ՍԵՐՆԴԻ ԱՐԺԵՔՆԵՐԸ ԵՒ ԴԵՐԱՅԻՆ ՄՈՂԵԼՆԵՐԸ.....	63
ԳԼՈՒԽ 6. ԵԶՐԱԿԱՑՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ ԵՒ ԱՌԱՋԱՐԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ ԱՊԱԳԱՅԻ ՀԱՄԱՐ	69
ԳՐԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ ՑԱՆԿ.....	76
ՀԱՎԵԼՎԱԾՆԵՐ	77

Հապավումներ

ԱՄՆ ՄՁԳ	ԱՄՆ Միջազգային զարգացման ծրագիր
ԲՈՒԽ	Բարձրագույն ուսումնական հաստատություն
ԴՊ/ՀՊ	Դժվարանում եմ պատասխանել/ հրաժարվում եմ պատասխանել
ՉԲԱԴ	Չանգվածային բաց առցանց դասընթացներ
ՀԱՉԾ	Հայաստանում աշխատուժի զարգացման ծրագիր
ՀՀ	Հայաստանի Հանրապետություն
ՀՆԱ	Համախառն ներքին արդյունք
ՄԱԲՀ	ՄԱԿ-ի բնակչության հիմնադրամ
ՄԱԿ	Միավորված ազգերի կազմակերպություն
ՄԿՈՒ	Մասնագիտական կրթություն և ուսուցում
ՄՈՒՀ	Մասնագիտական ուսումնական հաստատություններ
ՊԳԿ	Պարենի և գյուղատնտեսության կազմակերպություն
ՏՀՁԿ	Տնտեսական համագործակցության և զարգացման կազմակերպություն
ՏՀՏ	Տեղեկատվական հաղորդակցության տեխնոլոգիաներ
ՏՏ	Տեղեկատվական տեխնոլոգիաներ
ՓՄՁ	Փոքր և միջին ձեռնարկություններ

Երախտիքի խոսք

Աշխատաշուկայի անհամապատասխանության և հմտությունների բացերի քարտեզագրման հետազոտությունն իրականացվել է ԱՄՆ Միջազգային զարգացման գործակալության ֆինանսավորմամբ՝ Աշխատուժի զարգացման ծրագրի շրջանակներում (այսուհետ՝ Ծրագիր):

Մենք շնորհակալ ենք բոլորին, ովքեր աջակցել են Ծրագրի թիմին իրականացնելու ելակետային հետազոտությունը, այդ թվում՝

- Պետական մարմիններին և դոնոր կազմակերպություններին, որոնք ապահովել են թիրախային ոլորտներին առնչվող տեղեկատվությամբ և Ծրագրի թիմի հետ կիսվել են առկա ուսումնասիրություններով և զեկույցներով,
- Կոնսորցիումի անդամ կազմակերպությունների ներկայացուցիչներին, ովքեր աջակցել են փորձագիտական հարցազրույցների և ֆոկլուս խմբային քննարկումների իրականացմանը՝ տրամադրելով ռեսուրսներ կոնսուլտներ, ինչպես նաև նրանց մարզային ներկայացուցիչներին, ովքեր մասնակցել են քանակական հետազոտության դաշտային աշխատանքներին:

Հետազոտական թիմը շնորհակալություն է հայտնում դոկտոր Յեդինե Մանասյանին, ով առաջնորդել է հետազոտական թիմը և նպաստել հետազոտության գործիքների մշակմանը: Նա մեծ ներդրում է ունեցել հետազոտության մեթոդաբանության, երկու ենթագլուխների, ինչպես նաև զեկույցի եզրակացությունների և առաջարկությունների մշակման գործում:

Հատուկ շնորհակալություն ենք հայտնում Կրթական տեխնոլոգիաների ազգային կենտրոնին (ԿՏԱԿ) և դրա տնօրեն պարոն Արտակ Պողոսյանին՝ հետազոտական թիմին Dasaran.am առցանց հարթակը տրամադրելու համար, որի շնորհիվ հնարավոր դարձավ աշակերտների և ծնողների հարցումների իրականացումը:

Մենք երախտապարտ ենք Երևանի պետական համալսարանի շրջանավարտների և կարիերայի կենտրոնի փոխտնօրեն տիկին Կարինե Նազարյանին՝ շրջանավարտների հարցման տվյալների հավաքագրման գործընթացում աջակցության համար:

Մեր թիմը ցանկանում է շնորհակալություն հայտնել Հայաստանի Հանրապետության Վիճակագրական կոմիտեին և, մասնավորապես, Աշխատանքի վիճակագրության բաժնի ղեկավար տիկին Լուսինե Քալանթարյանին, ով մեծ դեր ունեցավ թիրախային 3 ոլորտներում զբաղվածության վերաբերյալ տվյալների ձեռքբերման գործում:

Ցանկանում ենք նաև շնորհակալություն հայտնել Գյումրիի և Վանաձորի VOL2 կամավորներին, ովքեր մեծ ներդրում ունեցան հունիսի 22-ին Երևանում կայացած Աշխատուժի զարգացման առաջին ազգային համաժողովի կազմակերպման գործում: Շատ ոգևորիչ էր տեսնել երիտասարդ և եռանդուն մարդկանց, ովքեր ոչ միայն աջակցում էին համաժողովի բնականոն ընթացքին, այլև ակտիվորեն մասնակցում էին պանելային քննարկումներին, տեղում տեսաերիզներ էին պատրաստում և կազմակերպում հետադարձ կապի հանդիպումներ պանելիստներից մի քանիսի հետ: Սա երիտասարդների արդյունավետ ներգրավվածության վառ օրինակ է, երբ երիտասարդները ծրագրի շահառուներից վերափոխվում են ծրագրի շահագրգիռ կողմերի: Նրանք համաժողովի հիմնական բացահայտումներն ու եզրակացությունները կշարունակեն քննարկել իրենց հասակակիցների հետ և կօգտագործեն իրենց հետագա նախաձեռնություններում և ծրագրերում:

Երախտիքի խոսք ենք հղում նաև պետական կառույցների, կրթական հաստատությունների, հասարակական կազմակերպությունների ներկայացուցիչներին, անկախ փորձագետներին, ովքեր ժամանակ տրամադրեցին և, մասնակցելով խորին հարցազրույցներին և ֆոկլուս խմբային քննարկումներին, կիսվեցին գյուղատնտեսության, հյուրընկալության, ՏՀՏ և բարձր տեխնոլոգիաների ոլորտների վերաբերյալ արժեքավոր տեղեկատվությամբ:

Աղյուսակներ

Աղյուսակ 1. Չանգվածային բաց առցանց դասընթացներ (mooc)	28
Աղյուսակ 2. Աշխատանքի շուկայի ցուցանիշներ, 2008-2020 թթ	36
Աղյուսակ 3. Շրջանավարտների թիվը և նոր աշխատատեղերի քանակը, 2017-2020 թթ (կուտակային).....	42
Աղյուսակ 4. Չբաղվածության կարգավիճակը և աշխատանք-մասնագիտություն անհամապատասխանությունը, շրջանավարտներ, 2022	49
Աղյուսակ 5. Աշխատանքային ռեսուրսներ և հաշմանդամություն ունեցող անձինք, 2020, հազ. մարդ	67

Գծապատկերներ

Գծապատկեր 1. Քանակական և որակական հետազոտության որոշ մանրամասներ	17
Գծապատկեր 2. Նոր տեխնոլոգիաների ներդրման խոչընդոտները (խոչընդոտը նշած կազմակերպությունների տեսակարար կշիռը, %).....	21
Գծապատկեր 3. Աշխատանքային առաջադրանքների ստանձնումը մեքենաների և մարդկանց կողմից մինչև 2024 թվականը	23
Գծապատկեր 4. Չբաղվածության կառուցվածքն ըստ կրթական մակարդակի, հազար մարդ	29
Գծապատկեր 5. Կանանց և տղամարդկանց զբաղվածությունը թիրախ ոլորտներում, հազար մարդ	30
Գծապատկեր 6. Չբաղվածությունը և շրջանառությունը առաջնային գյուղատնտեսության և սննդի վերամշակման ոլորտում.....	31
Գծապատկեր 7. Շրջանառությունը և զբաղվածությունը SS/բարձր տեխնոլոգիաների ոլորտում	32
Գծապատկեր 8. Շրջանառությունը և աշխատողների թվաքանակը հյուրընկալության ոլորտում	33
Գծապատկեր 9. Մինչև 18 տարեկան բնակչության թվաքանակը*, փաստացի և կանխատեսվող, 2010-2030 թթ	37
Գծապատկեր 10. Ուսանողների ընդհանուր թիվը միջնակարգ և բարձրագույն ուսումնական հաստատություններում, 2010-2020 թթ.....	38
Գծապատկեր 11. Գյուղատնտեսական մասնագիտություններով ուսանողների թիվն ըստ կրթության մակարդակների, 2017-2020 թթ.....	39
Գծապատկեր 12. Հյուրընկալություն մասնագիտությամբ ուսանողների թիվն ըստ կրթության մակարդակների, 2017-2020 թթ	40
Գծապատկեր 13. ՏՀՏ և բարձր տեխնոլոգիաներ մասնագիտություններով ուսանողների թիվն ըստ կրթության մակարդակների, 2017-2020 թթ.....	41
Գծապատկեր 14. Չարգացման միտումներն ըստ ոլորտների, % ամբողջի մեջ.....	44
Գծապատկեր 15. Ինչպե՞ս է փոխվել անձնակազմը վերջին 3 տարիներին, գործատուներ, 2022 (n = 269)	44
Գծապատկեր 16. Խիստ պահանջարկված աշխատանքներն ըստ հարցված գործատուների, ըստ ոլորտի	45
Գծապատկեր 17. Արդյո՞ք հեշտ է ձեր ընկերության համար մասնագիտացված աշխատուժ գտնելը: Գործատուներ, 2022 (n = 269)	45

Գծապատկեր 18: Ինչպե՞ս եք աշխատակիցներ հավաքագրում, Գործատուներ, 2022 (N = 269).....	46
Գծապատկեր 19. Աշխատանքի ընդունվելու պահին բարձրագույն և միջին մասնագիտական կրթությամբ աշխատակիցների մասնագիտական պատրաստվածության գնահատում, Գործատուներ, 2022 (n = 269).....	47
Գծապատկեր 20. Ինչպե՞ս կգնահատեք կրթական համակարգը ձեր ոլորտի համար որակյալ մասնագետներ պատրաստելու տեսանկյունից, Գործատուներ, 2022 (n = 269).....	48
Գծապատկեր 21. Արդյո՞ք ձեր ուսումնական հաստատության կողմից տրամադրված գիտելիքը արժեք է այն ռեսուրսները, որ ծախսել եք, շրջանավարտներ, 2022 (n=1041).....	48
Գծապատկեր 22. Ո՞րն է մասնագիտություն ընտրելու ձեր հիմնական պատճառը: 4 ամենահաճախ պատասխանները, շրջանավարտներ, 2022 (n = 1041)	49
Գծապատկեր 23. Արդյո՞ք ձեր աշխատանքը համապատասխանում է ձեր որակավորմանը: Շրջանավարտներ, 2022 (n = 627)	50
Գծապատկեր 24: Բիզնեսի համար կարևոր հմտությունների գնահատումը և աշխատակիցների դրանց տիրապետման մակարդակ ըստ գործատուների (միջին գնահատական) և հմտությունների զարգացման կարիքը ըստ շրջանավարտների	51
Գծապատկեր 25. Խնդրում ենք 1-5 բալային սանդղակով գնահատեք, թե որքանո՞վ եք համաձայն հետևյալ պնդումների հետ, համաձայնության %, գործատուներ, 2022, (n=269).....	54
Գծապատկեր 26. Հմտությունների բացի լրացմանն ուղղված դասընթացներ, գործատուներ, 2022 (n=269).....	55
Գծապատկեր 27. Հմտությունների կատարելագործում և վերաորակավորում, շրջանավարտներ, 2022	56
Գծապատկեր 28. Գնահատեք բիզնեսի և ուսումնական հաստատությունների համագործակցության արդյունավետությունը, գործատուներ, 2022 (n=269)	57
Գծապատկեր 29. Ուսումնական հաստատությունների հետ համագործակցության ձևերը, գործատուներ, 2022, (n=269)	58
Գծապատկեր 30. Նախընտրելի մասնագիտությունների բաշխումն ըստ սեռի, դպրոցականներ, 2022, (N=2358)	60
Գծապատկեր 31. Երազանքի մասնագիտությունը, դպրոցականներ, 2022, (N=2358)	61
Գծապատկեր 32. Աշխատավարձի ակնկալիքներն ըստ համայնքի տիպի, դպրոցականներ, 2022, (n=2358).....	62
Գծապատկեր 33. Ակնկալվող աշխատավարձ, ուսանողների հարցում, 2019, (N=1100)	62
Գծապատկեր 34. Որքանո՞վ կարող է ձեր երեխան/Դուք իրացնել իր/Ձեր մասնագիտական երազանքները հայաստանում: (n=2048), (n=2358).....	63
Գծապատկեր 35. Խնդրում ենք թվարկեք մինչև 5 հատկանիշ, որը կարծում եք ամենից ցանկալին է աղջիկ և տղա երեխաների համար: ծնողներ, 2022, (N=2048)	64
Գծապատկեր 36. Հայաստանում ամենահաջողակ մարդիկ ըստ դպրոցականների, 2022, (N=2358)	65
Գծապատկեր 37. Հաշմանդամություն ունեցող աշխատանքային ռեսուրսներն ըստ կրթամակարդակի, 2020, հազ. մարդ	67
Գծապատկեր 38. Արդյո՞ք ձեր տարածքը/գրասենյակը հարմարեցված է հաշմանդամություն ունեցող անձանց համար, գործատուներ, 2022 («այո»-ների բաժինը).....	68
Գծապատկեր 39. Հաշմանդամություն ունեցող անձինք կարող են իրացվել այս ոլորտում, գործատուներ, 2022, (N=269).....	68

Հավելվածներ

Հավելված 1. Նախնական մասնագիտական կրթություն, ուսանողների թվաքանակ, 2020 թ	77
Հավելված 2. Միջին մասնագիտական կրթություն, ուսանողների թվաքանակ, 2020 թ.....	77
Հավելված 3. Բարձրագույն կրթություն, ուսանողների թվաքանակ, 2020 թ	77
Հավելված 4. Բիզնեսի համար հմտությունների կարևորության և աշխատակիցների կողմից դրանց տիրապետման մակարդակի գնահատումն ըստ գործատուների (միջին գնահատական) և հմտությունների զարգացման կարիքն ըստ շրջանավարտների.....	78
Հավելված 5. Բիզնեսի համար հմտությունների կարևորության և աշխատակիցների կողմից դրանց տիրապետման մակարդակի գնահատումն ըստ գործատուների (միջին գնահատական) և հմտությունների զարգացման կարիքն ըստ շրջանավարտների.....	79
Հավելված 6. Բիզնեսի համար հմտությունների կարևորության և աշխատակիցների կողմից դրանց տիրապետման մակարդակի գնահատումն ըստ գործատուների (միջին գնահատական) և հմտությունների զարգացման կարիքն ըստ շրջանավարտների.....	80

Նախաբան

Աշխատաշուկայի անհամապատասխանությունը և հմտությունների բացը դրսևորվում է գործազրկության բարձր մակարդակով, որոշ ոլորտներում և հաստիքներում որակյալ աշխատուժի բացակայությամբ, աշխատուժի առաջարկած և գործատուների պահանջած հմտությունների անհամապատասխանությամբ, ինչպես նաև երիտասարդների, կանանց, հաշմանդամություն ունեցող անձանց ոչ համարժեք եկամտով: Վերոնշյալ խնդիրները առավել ցայտուն են հանդիպում: Սրա արդյունքը հասարակության շրջանում սոցիալ-տնտեսական հիասթափության բարձր մակարդակն է, ապատիան, երիտասարդների ցածր ինքնագնահատականը, գյուղական համայնքներում միգրացիայի և աղքատության բարձր մակարդակը: Այս խնդիրների հիմնական պատճառներն են երիտասարդների համար կարիքի և պահանջարկի վրա հիմնված կրթական ծրագրերի և դասընթացների պակասը, աշխատաշուկայի զարգացման և հնարավորությունների վերաբերյալ հասանելի տեղեկատվության սակավությունը, ինչպես նաև առկա ոչ ֆորմալ սոցիալական նորմերը, նախապաշարմունքները և գենդերային կարծրատիպերը:

Այս ուսումնասիրությունը փորձ է լույս սփռելու վերը թվարկված խնդիրների վրա: Ուսումնասիրությունը հնարավոր է դարձել ԱՄՆ ՄԶԳ-ի ֆինանսավորմամբ իրականացվող Աշխատուժի զարգացման հնգամյա ծրագրի (Ծրագիր) շրջանակներում, որը իրագործվում է Ձեռնարկությունների ինկուբատոր հիմնադրամի, Հայաստանի Ազգային համալսարանի, Հայ օգնության ֆոնդի և Սիվիտա-Հայաստանի կողմից: Ծրագրի նպատակն է բարելավել երիտասարդների և կանանց փափուկ և կոշտ հմտությունները, խորացնել նրանց կապը մասնագիտությունների հետ թիրախային երեք ոլորտներում (գյուղատնտեսություն և սննդի վերամշակում, հյուրընկալություն, ՏՀՏ և բարձր տեխնոլոգիաներ), ինչպես նաև նվազեցնել նրանց՝ աշխատաշուկա մուտք գործելու խոչընդոտները:

«Աշխատաշուկայի անհամապատասխանության և հմտությունների բացերի քարտեզագրում» ուսումնասիրության **հիմնական նպատակն է** հավաքագրել և վերլուծել տեղեկատվություն աշխատաշուկայի ներկա և ապագա մասնակիցների վերաբերմունքի, ընկալումների, փորձի և ակնկալիքների վերաբերյալ, փոխանցել տեղեկատվությունը Կոնսորցիումի անդամներին և նպաստել Ծրագրի հիմնական նպատակի՝ աշխատուժի հմտությունների բացերի նվազեցման իրականացմանը:

Սիվիտա Հայաստանի հետազոտական թիմը հավաքագրել է տեղեկատվություն գործատուների, նրանց ասոցացիաների, աշխատակիցների, շրջանավարտների, կրթական հաստատությունների և պետական մարմինների ներկայացուցիչների, ավագ դասարանների աշակերտների և նրանց ծնողների ընկալումների, վերաբերմունքի և կենսափորձի վերաբերյալ, որպեսզի օգնի մշակելու կրթության և աշխատանքի կարիք ունեցող երիտասարդների, նրանց ընտանիքների և համայնքի համար ավելի լավ աջակցող համակարգեր:

Վերջնական ուսումնասիրության հետ միասին այս ելակետային ուսումնասիրությունը թույլ կտա գնահատել, թե որքանով է Ծրագիրը հասել իր նպատակներին: Մասնավորապես, հետազոտությունը կգնահատի Ծրագրի առանձին նպատակների հետևյալ արդյունքները.

- Ծրագրին մասնակցած և փափուկ հմտությունները կատարելագործած անձանց թիվը,
- Թիրախային ոլորտների գործատուների մասնաբաժինը, որոնք գոհունակություն են հայտնել Ծրագրի շնորհիվ աշխատակիցների ձեռք բերած հմտություններից, գիտելիքից և որակավորումից,
- Բնակչության մասնաբաժինը, որոնց վերաբերմունքը միջին մասնագիտական և ոչ ֆորմալ կրթության նկատմամբ Ծրագրի շնորհիվ բարելավվել է:

Այս ուսումնասիրության արդյունքները կօգտագործվեն կարիերայի կարիքներ ունեցող երիտասարդների և նրանց ընտանիքների առջև ծառացած մարտահրավերների մասին իրազեկվածության մակարդակը բարձրացնելու և նրանց աջակցող քաղաքականության մշակման համար:

Ընդունելով, որ հմտությունների անհամապատասխանությունը բազմաչափ և բարդ չափելի երևույթ է, ուսումնասիրության շրջանակում փորձ է արվել.

- գնահատել տեսական ու գործնական գիտելիքի և հմտությունների առկա բացը գործատուների և աշխատողների տեսանկյունից, ինչպես նաև նկարագրել նոր աշխատակիցներ հավաքագրելու և աշխատանք գտնելու մարտահրավերները,
- գնահատել աշխատակիցների հմտությունների կատարելագործման և վերաորակավորման կարիքները և նկարագրել վերջինիս իրագործման եղանակները,
- նկարագրել դպրոցականների կարիերայի նախընտրությունները, ընկալումները, արժեքները և դերային մոդելները,
- նկարագրել ծնողների և համայնքի ազդեցությունը նոր սերնդի մասնագիտական կողմնորոշման վրա:

Ամփոփագիր

Սույն զեկույցն ամփոփում է ԱՄՆ ՄՁԳ կողմից ֆինանսավորվող և «Ձեռնարկությունների ինկուբատոր» հիմնադրամի, Հայաստանի ազգային ագրարային համալսարանի, Հայ օգնության ֆոնդի ու ՍԻՎԻՏՏԱ-Հայաստանի կողմից իրագործվող «Հայաստանում աշխատուժի զարգացման ծրագրի» (ՀԱԶԾ) շրջանակում կատարված հետազոտության հիմնական բացահայտումները:

Զեկույցում քննարկվում են աշխատանքի շուկայի, կրթական Էկոհամակարգի, գյուղատնտեսության, ՏՀՏ/բարձր տեխնոլոգիաների և հյուրընկալության ոլորտների զարգացման համաշխարհային և հայաստանյան միտումները, ժողովրդագրական համատեքստը և աշխատուժի առաջարկը, ինչպես նաև 2022թ-ի հունվար-փետրվար ամիսներին ձեռնարկությունների, շրջանավարտների, դպրոցականների և նրանց ծնողների շրջանում անցկացված հարցումների առավել էական բացահայտումները:

Հարցումների նպատակն է եղել բացահայտել մասնագետների ներգրավման և աշխատանք գտնելու հետ կապված խնդիրները, հմտությունների անհամապատասխանությունները/բացերը, կարիերայի աճի ընկալումները, բիզնեսի և կրթական հաստատությունների համագործակցության ներկա վիճակը և դրա նկատմամբ վերաբերմունքը, ինչպես նաև աշխատանքի շուկայում անհավասարակշռության հետ կապված այլ խնդիրներ:

Գլոբալ միտումներ. աշխատանքի շուկայի, տնտեսության ճյուղերի եւ կրթական Էկոհամակարգի զարգացումները

Ավտոմատացման հետչանքով հմտությունների բացերն ընդլայնվում են: Մեքենասարքավորումները կարող են կատարել բազմաթիվ աշխատանքներ՝ դուրս մղելով մարդկանց: Միևնույն ժամանակ, տեխնոլոգիական առաջընթացը կարող է ընդլայնել աշխատանքի հնարավորությունները և ստեղծել նոր զբաղմունքներ: Ըստ «Համաշխարհային տնտեսական ֆորում»-ի կանխատեսման, մինչև 2025 թ-ը տեխնոլոգիաներն ամբողջ աշխարհում դուրս կմղեն 85 միլիոն աշխատատեղ, բայց փոխարենը կստեղծեն 97 միլիոն նոր աշխատատեղ:

Դրանով իսկ, տեխնոլոգիաները փոխակերպող, ոչ թե քայքայող ազդեցություն կունենան աշխատատեղերի քանակի վրա: Միևնույն ժամանակ, այս տեղաշարժերը հարուցում են հմտությունների բացերի ընդլայնման և գործազրկության աճի վտանգ:

Քովիդ-19 համավարակը շեշտակի ընդլայնել է հեռավար աշխատանքի քանակը: Աշխատանքի ճկուն կազմակերպումը կարող է բարելավել աշխատողների ներգրավումը և նվազեցնել հոսունությունը: Միևնույն ժամանակ, աշխատողների տեղակայման ճկունությունը կարող է կրճատել ծախսերը, ինչպես նաև բարձրացնել արտադրողականությունը և աշխատողների ներգրավվածությունը:

Հեռավար աշխատանքին անցումը համեմատաբար դյուրին է ՏՀՏ/բարձր տեխնոլոգիաների ոլորտում, մինչդեռ դրա հնարավորությունները գյուղատնտեսության և սննդի վերամշակման ոլորտներում սահմանափակ են:

Համագործակցային տնտեսության եւ աշխատաշուկայի թվային հարթակների աճը թույլ է տալիս նվազեցնել գործարքների իրականացման ծախսերը և կրճատել տեղեկատվության անհամաչափությունը՝ դրանով իսկ բարելավելով աշխատուժի առաջարկի համապատասխանեցումը պահանջարկին:

Աշխատատեղերի հոսքը դեպի համագործակցային հարթակներ հատկապես ակնհայտ է ՏՀՏ ոլորտում: Բացի այդ, թվային հարթակները խթանում են ՏՀՏ ծառայությունների արտահանումը:

Աշխատատեղերի բյեռացումն ավելի է խորացրել աշխատավարձերի անհավասարությունը: Տեխնոլոգիան փոխարինում է «կրկնվող» առաջադրանքների կատարումը, քանի որ այդ առաջադրանքների ավտոմատացումն ավելի դյուրին է, արդյունքում միջին որակավորում

պահանջող աշխատատեղերի մասնաբաժինը նվազում է: ՏՀԶԿ երկրներում վերջին երկու տասնամյակում միջին որակավորում պահանջող աշխատատեղերի մասնաբաժինը նվազել է շուրջ 12 տոկոսային կետով:

Աշխատատեղերի կառուցվածքի բեռնացումը, մասնավորապես՝ բարձր և ցածր վարձատրվող աշխատատեղերի մասնաբաժինների աճը հանգեցրել է անհավասարության խորացմանը և միջին խավի կշռի նվազմանը:

Գյուղատնտեսության համաշխարհային միտումները: Գյուղատնտեսությունում տեղի է ունենում տվյալների լայնամասշտաբ կիրառության վրա հիմնված տեխնոլոգիական փոխակերպում, իսկ տեխնոլոգիաների առաջընթացը հանգեցրել է գյուղատնտեսության մեջ մասշտաբի, արագության, արտադրողականության և բերքատվության աճի:

Ճշգրիտ գյուղատնտեսությունը, որը հիմնվում է խելացի հողագործական լուծումների վրա, ապահովում է ռեսուրսների արդյունավետ օգտագործում, բարձր բերքատվություն և գործառնական ծախսերի կրճատում: Այնուամենայնիվ, հմտությունների բացերը, ներդրումների և բարձրորակ կադրերի պակասը շարունակում են մնալ Նոր տեխնոլոգիաների ներդրման հիմնական խոչընդոտները:

Բարձր տեխնոլոգիական լուծումների ներդրման արդյունքում նվազում է ձեռքի աշխատանքի պահանջարկը: «Համաշխարհային տնտեսական ֆորումի» գնահատմամբ՝ գյուղատնտեսության ոլորտում ավտոմատացման պատճառով մինչև 2025 թ-ն աշխատանքը կորցնելու վտանգի տակ է աշխատողների շուրջ 11.2%-ը:

Տղամարդկանց արտագաղթը գյուղական բնակավայրերից, որը բնորոշ է ցածր եկամուտ ունեցող բազմաթիվ երկրների, հանգեցնում է գյուղատնտեսության «կանաչիացմանը», քանի որ կանայք շարունակում են ներգրավված մնալ գյուղատնտեսությունում: Գյուղատնտեսության այս «կանաչիացումը» մեծապես ազդում է կանանց դերի, տնային տնտեսությունների բարեկեցության և գյուղատնտեսության արտադրողականության վրա:

ՏՀՏ/բարձր տեխնոլոգիաների համաշխարհային միտումները: Նոր տեխնոլոգիաների արագ ներդրումը նպաստում է ՏՀՏ/բարձր տեխնոլոգիաների արդյունաբերության ընդլայնմանը:

«Համաշխարհային տնտեսական ֆորումը» կանխատեսում է, որ մինչև 2024 թ-ը ՏՀՏ ոլորտում բոլոր առաջադրանքների շուրջ 51%-ը կիրականացվի մեքենաների կողմից: Ընդ որում, մինչև 2025 թ-ը ՏՀՏ ոլորտում աշխատանքը կորցնելու վտանգի տակ է աշխատողների շուրջ 17.5%-ը: Միևնույն ժամանակ, ՏՀՏ/բարձր տեխնոլոգիաների արդյունաբերության հիմնական մարտահրավերը անհրաժեշտ հմտություններ ունեցող աշխատողների պակասն է:

Անհրաժեշտ որակավորում ունեցող մասնագետներ պատրաստելու համար գործատուները ակտիվորեն ներդրումներ են կատարում աշխատողների հմտությունների կատարելագործման և վերաորակավորման մեջ, ինչը կարիերայի աճի լրացուցիչ հնարավորություններ է ստեղծում:

Հյուրընկալության ոլորտի համաշխարհային միտումները: Քովիդ-19 համավարակի և առնչվող սահմանափակումների հետևանքով ամբողջ աշխարհում հյուրընկալության ոլորտը հսկայական կորուստներ կրեց, ինչի պատճառով 62 միլիոն աշխատատեղ կրճատվեց: Նվազումը հատկապես բացասաբար է ազդել ՓՄՁ-ների, կանանց, երիտասարդների և փոքրամասնությունների ներկայացուցիչների վրա:

Նոր տեխնոլոգիաների ներդրումը փոխում է ճանապարհորդային ծառայությունների մատուցման մոտեցումները: Մարդկանց կողմից իրականացվող աշխատանքները ստանձնում են ռոբոտները և ավտոմատացված համակարգերը:

Նորահայտ միտումների թվում են առցանց ճանապարհորդական գործակալները և կացության հարթակները, որոնք փոխակերպել են հյուրընկալության ոլորտը՝ միմյանց կապակցելով համաշխարհային պահանջարկն ու առաջարկը:

Կրթական էկոհամակարգի վերափոխումը: Փափուկ հմտությունների նկատմամբ պահանջարկը շարունակաբար աճում է, մինչդեռ ձեռքի հմտությունների նշանակությունը նվազում է:

Համաշխարհային միտումները պահանջում են, որ կրթական հաստատություններն ավելի արագ արձագանքեն աշխատաշուկայի պահանջներին: Ընդհանուր առմամբ, կրթական համակարգի ապագան ձևավորվելու է հետևյալ միտումների ազդեցությամբ.

- սովորողակենտրոն մոտեցում կրթությանը,
- կրթության ներառականություն,
- ողջ կյանքի ընթացքում և փորձարարական ուսուցում,
- մոդուլային կրթություն և թվային տեխնոլոգիաների կիրառություն:

Հայաստանում թիրախային ոլորտների զարգացման միտումները. գյուղատնտեսություն, ՏՀՏ և բարձր տեխնոլոգիաներ, հյուրընկալություն

Աշխատանքի շուկան Հայաստանում բնութագրվում է աշխատուժի մասնակցության ցածր և գործազրկության բարձր մակարդակներով, ինչը հանգեցնում է մարդկային ռեսուրսների սահմանափակ կիրառության: Ընդ որում, որոշակի խմբեր՝ երիտասարդները, կանայք և հաշմանդամություն ունեցող անձինք, հատկապես խոցելի են:

Գյուղատնտեսություն. Հայաստանում զբաղված բնակչության մեկ հինգերորդը ներգրավված է առաջնային գյուղատնտեսությունում: Միևնույն ոլորտի ներդրումը ՀՆԱ-ում կազմում է 11.3%:

Նախորդ հինգ տարիների ընթացքում առաջնային գյուղատնտեսության և սննդի վերամշակման ոլորտում շրջանառության աճի հստակ միտում է արձանագրվել, թեպետ 2017-2020 թթ-ին առաջնային գյուղատնտեսության ոլորտում զբաղվածների թիվը 87 հազարով նվազել է:

Գյուղատնտեսության ոլորտում բարձր է ոչ ֆորմալ զբաղվածության մակարդակը. մասնավորապես, 2020 թ-ին առաջնային գյուղատնտեսության շրջանառության միայն 11%-ը և ոլորտում զբաղվածների միայն 5.3%-ն է եղել ֆորմալ գրանցված:

Սննդի վերամշակման ոլորտում Հայաստանում ներկայումս ընթանում է կարողությունների վերազինում և նորագույն սարքավորումներով հագեցում: «Հայաստանի ազգային մրցունակության զեկույցի» գնահատմամբ՝ գյուղատնտեսությունում զբաղվածության կրճատմանը զուգահեռ, աշխատանքի արտադրողականության աճը մինչև 2030 թ-ը շուրջ 20%-ով կբարձրացնի աշխատավարձերը:

ՏՀՏ/բարձր տեխնոլոգիաներ. ՏՀՏ/բարձր տեխնոլոգիաների ոլորտը Հայաստանի տնտեսության ամենից արագ աճող ճյուղերից է: 2021 թ-ին ոլորտում զբաղված էր շուրջ 40 հազար մարդ, որից 42.6%-ը՝ կանայք:

ՏՏ ոլորտի մասնագետները Հայաստանում առավել բարձր վարձատրվողներից են. ամսական աշխատավարձը կազմում է միջինը 645 հազար դրամ (կամ շուրջ 1320 ԱՄՆ դոլար), միևնույն երկրի միջին ամսական աշխատավարձը մոտ երեք անգամ ցածր է:

ՏՀՏ/բարձր տեխնոլոգիաների ոլորտում առկա է բարձր որակավորում ունեցող մասնագետների պակաս, այդ պատճառով ընկերությունները՝ որակյալ կադրեր հավաքագրելու նպատակով աշխատանքային պրակտիկայի լայն հնարավորություններ են ընձեռում և աջակցում են իրենց աշխատողների հմտությունների կատարելագործմանն ու վերաորակավորմանը:

Հյուրընկալություն. Կացության և հյուրընկալության ոլորտը վերջին տարիների ընթացքում դինամիկ աճ է արձանագրել, թեպետ ոլորտը ծանր հարված կրեց Քովիդ-19 համավարակից:

2021 թ-ին հյուրընկալության ոլորտում զբաղված էր շուրջ 61.7 հազար մարդ, որոնց կեսից ավելին կանայք էին:

Էլեկտրոնային ծառայությունների ընդլայնման արդյունքում նվազում է ամրագրող գործակալների նկատմամբ պահանջարկը: Միևնույն ժամանակ, գործատուներն առաջնահերթություն են տալիս հաճախորդների սպասարկման և կառավարման, սոցիալական մեդիայի կառավարման, թվային մարքեթինգի, սննդի պատրաստման և անվտանգության, միջոցառումների ու կոնֆերանսների կազմակերպման գիտելիքներին և հմտություններին:

Ժողովրդագրական համատեքստը եւ աշխատուժի առաջարկը

Հայաստանի ժողովրդագրական անկումը և բնակչության ծերացումն առաջիկա տասնամյակում ավելի կխորացնեն աշխատուժի պակասը՝ դանդաղեցնելով Հայաստանի տնտեսական աճը:

2020 թ-ին Հայաստանի աշխատանքային տարիքի բնակչության միայն 58.5%-ն էր տնտեսապես ակտիվ: Միևնույն ժամանակ, 2020 թ-ին ոչ ֆորմալ զբաղվածությունը կազմում էր ընդհանուր զբաղվածության 36.9%-ը:

Միևնույն ժամանակ, երիտասարդների տեսակարար կշիռը, որոնք ո՛չ սովորում են, ո՛չ աշխատում, շարունակել է բարձր մնալ: 2018-2020 թթ-ին 15-29 տարեկան չսովորող և չաշխատող երիտասարդների մասնաբաժինը կազմել է 31.6%:

Նախորդ տասնամյակի ընթացքում նախնական և միջին մասնագիտական կրթության ոլորտում ուսանողների թիվը քիչ է նվազել, մինչդեռ բարձրագույն կրթության ոլորտում ուսանողների թիվը նվազել է շեշտակի՝ մեկ երրորդով:

Գյուղատնտեսության ոլորտի ուսանողների թիվը 2017-2020 թթ-ին նվազել է մեկ քառորդով, մինչդեռ նոր ընդունվածների և շրջանավարտների թիվը նվազել է երկու հինգերորդով:

ՏՀՏ եւ բարձր տեխնոլոգիաների ոլորտի մասնագիտությունների նկատմամբ պահանջարկը 2017-2020 թթ-ին շարունակել է մնալ բարձր, ընդ որում նոր ընդունվածների թիվն աճել է 80%-ով, իսկ շրջանավարտներինը՝ 56.5%-ով:

Հյուրընկալության ոլորտի ուսանողների և նոր ընդունվածների թիվը 2017-2020 թթ-ին ավելացել է մեկ երկրորդով, իսկ շրջանավարտներինը՝ մեկ հինգերորդով:

Ելակետային հետազոտության հիմնական արդյունքները

Երեք թիրախային ոլորտների գործատուները նշել են, որ որակյալ աշխատուժի պակասը ոլորտի աճին խոչընդոտող ամենակարևոր գործոնն է, և մասնագետների հավաքագրումն ու թափուր աշխատատեղերի լրացումը լուրջ բարդությունների հետ է կապված: Այս երևույթը կարծես ավելի սուր է արտահայտված ՏՀՏ/բարձր տեխնոլոգիաների և ագրոպարենային ոլորտներում, քանի որ առաջին ոլորտի գործատուների 76%-ը և երկրորդ ոլորտի գործատուների 72%-ը նշել է, որ դժվարություններ է ունեցել որակյալ աշխատուժ գտնելու հարցում:

Որակյալ աշխատուժ ներգրավելու խոչընդոտները տարբեր ոլորտներում տարբեր են: Մինչ հյուրընկալության ոլորտում աշխատողների ներգրավմանը խոչընդոտում են սոցիալ-մշակութային կարծրատիպերը և աշխատանքի սեզոնային բնույթը, ագրոպարենային ոլորտում էական դեր է խաղում աշխատավարձերի ցածր լինելը:

Շրջանավարտները դժվարությամբ են աշխատանք գտնում՝ ԲՈՒՀ/ՄԿՈՒ-ում ձեռք բերված հմտությունների՝ աշխատաշուկայի պահանջներին չհամապատասխանելու պատճառով, և երբեմն մասնագիտական վերապատրաստման կարիք են ունենում՝ աշխատանք գտնելու իրենց հնարավորությունները բարելավելու համար:

Քարտեզագրման ուսումնասիրության շրջանակում գործատուները գնահատել են բարձրագույն կամ միջին մասնագիտական կրթություն ունեցող իրենց աշխատողների մասնագիտական պատրաստվածության մակարդակը նրանց աշխատանքի ընդունելիս:

Հայաստանում բուհերի և ՄԿՈՒ շրջանավարտների գիտելիքներն ու հմտություններն էապես հեռու են բիզնեսի ակնկալիքներից և կարիքներից, ու գործատուներից շատերն անձնակազմի հմտությունները բարելավելու համար ուսուցում և վերաորակավորման դասընթացներ են կազմակերպում:

Բուհերի և ՄԿՈՒ-ների նորավարտ շրջանավարտների զգալի մասը կա՛մ գործազուրկ է (նախորդ երեք տարում ֆորմալ կրթությունն ավարտածների շուրջ 37%-ը), կա՛մ զբաղված է այնպիսի աշխատանքում, որը չի համապատասխանում իր մասնագիտությանը (գյուղատնտեսական մասնագիտություններով կրթություն ստացած աշխատող շրջանավարտների կեսը) կամ կրթական

մակարդակին: Աշխատանք գտնելու կամ աշխատանքում առաջխաղացման համար նորավարտ շրջանավարտների զգալի մասը (հաճախ՝ իր հաշվին) տարբեր դասընթացների է մասնակցում (գյուղատնտեսական մասնագիտություններով շրջանավարտների՝ 21%-ը, ՏՏ/բարձր տեխնոլոգիաների մասնագիտություններով՝ 45%-ը, հյուրընկալության մասնագիտություններով՝ 14%-ը):

Գործատուների կողմից տարբեր հմտությունների պահանջարկի և աշխատողների կողմից այդ հմտությունների տիրապետման մակարդակի գնահատումը բացահայտել է զգալի անհամապատասխանություն: Տեսական և գործնական գիտելիքների հետ մեկտեղ գործատուները պահանջում են փափուկ հմտություններ, հատկապես՝ սոցիալական հմտություններ, ինչպիսիք են թիմում աշխատելու կարողությունը, ջանասիրությունը և սովորելու պատրաստակամությունը, հաշվետվողականությունն ու պատասխանատվությունը, ինքնուրույն աշխատելու կարողությունը, կազմակերպչական և ժամանակի կառավարման հմտությունները և այլն:

Աշխատանք ունեցող շրջանավարտներն իրենց հերթին նշել են, որ կարիերայի առաջխաղացման համար անհրաժեշտ փափուկ հմտությունների պակաս ունեն: Որպես ամենաանհրաժեշտ հմտություն՝ նրանք նշել են զգացմունքների կառավարումն ու ինքնատիրապետումը (շրջանավարտների՝ 46.7%-ը): Պակասող այլ հմտությունների թվում շրջանավարտները նշել են թիմում աշխատելու կարողությունը (36.8%), հաշվետվողականությունն ու պատասխանատվությունը (35.8%), սովորելու պատրաստակամությունը (30.8%), ինքնուրույն աշխատելու կարողությունը, համակարգչային հմտությունները և լեզուների իմացությունը (յուրաքանչյուրը՝ մոտ 18%):

Երեք թիրախային ոլորտների բազմաթիվ գործատուներ իբրև բիզնեսի աճի հիմնական խոչընդոտ նշել են աշխատուժի կրթվածության անբավարար լինելը: Շրջանավարտները նշել են, որ ուսումնական ծրագրերը չեն համապատասխանում աշխատաշուկայի պահանջներին (տեսական գիտելիքները գերակշռում են, այնինչ գործնական հմտություններին բավարար ուշադրություն չի դարձվում), իսկ գործատուները համոզմունք են հայտնել, որ բուհերի և ՄԿՈՒ շրջանավարտների պատրաստվածությունը վերջին 5 տարիների ընթացքում վատթարացել է:

Բիզնեսի և կրթական հաստատությունների միջև ավելի սերտ համագործակցությունը կարող է շահավետ լինել ինչպես գործատուների, այնպես էլ ապագա աշխատողների համար: Սակայն համագործակցության ներկա վիճակը գործատուների գերակշիռ մասը բավարար արդյունավետ չի համարել (ՏՅՏ/բարձր տեխնոլոգիաների ոլորտի գործատուների միայն 22%-ը, հյուրընկալության ոլորտի գործատուների 24%-ը և գյուղատնտեսության ոլորտի գործատուների 46%-ն է համագործակցությունը բավարար արդյունավետ համարել):

Չնայած բիզնեսի և ուսումնական հաստատությունների միջև համագործակցության ընդլայնման հրատապ անհրաժեշտությանը, համագործակցության ամենատարածված ձևը շարունակում է մնալ աշխատանքային պրակտիկան (բացառություն են կազմում ՏՅՏ և բարձր տեխնոլոգիաների ոլորտի գործատուները, որոնց 76.9%-ը հայտնել է կրթական գործընթացին մասնակցելու, իսկ 34.6%-ը՝ ուսումնական ծրագրերի մշակմանը մասնակցելու մասին):

Թեև միջազգային փորձը փաստում է, որ աշխատանքի պատրաստ մասնագետներ թողարկելու արդյունավետ ուղիներից մեկը «դուալ կրթությունն» է, սակայն գործատուների փոքր մասն է տեղյակ դրանից. գյուղատնտեսության և հյուրընկալության ոլորտի գործատուների՝ 11-12%-ը, ՏՅՏ/բարձր տեխնոլոգիաների ոլորտի գործատուների՝ 46%-ը: Միևնույն ժամանակ, զգալի թվով գործատուներ պատրաստակամ են ներգրավվել դուալ կրթության (աշխատանքի վրա հիմնված ուսուցման) ոլորտում:

Աշխատաշուկայի միջնորդ կազմակերպությունները, ինչպիսիք են զբաղվածության պետական և մասնավոր ծառայությունները և ուսումնական հաստատությունների կարիերայի կենտրոնները, աշխատուժի առաջարկի և պահանջարկի համապատասխանեցման խնդրում էական դեր չեն կատարում: Նոր կադրեր ներգրավելու համար ձեռնարկությունների միայն չնչին մասն է օգտվում պետական (5.9%) և մասնավոր (3.3%) զբաղվածության ծառայությունների կամ ուսումնական հաստատությունների կարիերայի կենտրոնների (5.5%) ծառայություններից: Փոխարենը,

ձեռնարկությունները նախընտրում են թափուր աշխատատեղերի վերաբերյալ հայտարարությունները տեղադրել սոցիալական մեդիայի հարթակներում (դեպքերի 34.6%-ը), իրենց կայքերում (18.8%) և աշխատանքի հայտարարությունների հարթակներում (17.8%):

Աշակերտները գիտակցում են կրթության (հատկապես բարձրագույն կրթության) նշանակությունը կարիերայի աճի ապահովման խնդրում և բավական կողմնորոշված են իրենց ապագա մասնագիտության ընտրության հարցում (11-րդ դասարանցիների 62%-ը և 12-րդ դասարանցիների՝ 80%-ը):

Մասնագիտական կողմնորոշման գործոնների թվում աշակերտները նշել են տվյալ ոլորտի գրավչությունը (37%), պահանջված լինելը (14-15%) և բարձր աշխատավարձը: Ընդ որում, աշակերտների՝ աշխատավարձի սպասումներն ավելի քան կրկնակի գերազանցում են ՀՀ միջին աշխատավարձը: Տղաներն ավելի նախընտրելի են համարել ՏՀՏ/բարձր տեխնոլոգիաների ոլորտի մասնագիտությունները (16%), իսկ աղջիկները՝ արվեստը և հումանիտար գիտությունները (14%): Գյուղատնտեսական մասնագիտությունները նախընտրելի է համարել աշակերտների միայն 0.4%-ը, իսկ հյուրընկալության ոլորտի մասնագիտությունները՝ 2.9%-ը:

ԳԼՈՒԽ 1: Մեթոդաբանություն. Նախագծում եւ իրագործում

Տնտեսական զարգացման, մարդկային կապիտալի որակի, աշխատաշուկայի և կրթական համակարգի, այդ թվում՝ վերապատրաստումների միջև փոխկախվածությունը Հայաստանում վերջերս դարձել է ավելի կենսական և խոչընդոտներով լի՝ պայմանավորված տարբեր զլոբալ և տեղական գործոններով, ինչպիսիք են թվային փոխակերպումը, Քովիդ-19 համաճարակը, ժողովրդագրական փոփոխությունները և այլն, որոնք հանգեցրել են կադրերի բարձր հոսունության և շարունակական կրթության պահանջի մեծացման, ինչն էլ իր հերթին պահանջում է նոր մոտեցումներ՝ ուղղված աշխատաշուկայի հմտությունների բացերի նեղացմանը և անհամապատասխանությունների կրճատմանը: Հայտնի է, որ բարձր որակավորում ունեցող աշխատուժը և դրա պատշաճ օգտագործումը կարևոր նշանակություն ունեն նորարարության և արտադրողականության, այսինքն՝ բիզնեսի հաջողության և ազգային բարգավաճման համար: Տեխնոլոգիաների, հատկապես ՏՀՏ-ի զարգացումը արագացրել է տնտեսական զլոբալացումը և մարդկանց համար բացել նոր հնարավորություններ, բայց միևնույն ժամանակ՝ նաև նոր ռիսկեր:

Աշխատաշուկայի և աշխատուժի հմտությունների անհամապատասխանություն եզրույթը շատ լայն է և վերաբերում է աշխատաշուկայի խոտորումների բազմաթիվ ձևերին, ներառյալ ուղղահայաց (թեր և գերորակավորում) և հորիզոնական (ոչ մասնագիտական աշխատանք) անհամապատասխանությունը, իրենց ընթացիկ աշխատանքը կատարելու համար անհրաժեշտ հմտությունների պակասը, թափուր կամ դժվար համալրվող աշխատատեղերի առկայությունը և առկա հմտությունների չպահանջարկվածությունը: Այս ուսումնասիրությունը փորձում է գնահատել անհամապատասխանության տարբեր ձևերը Հայաստանի աշխատաշուկայի հիմնական դերակատարների տեսանկյունից:

Ուսումնասիրությունն իրականացվել է խառը մեթոդաբանությամբ՝ ներառելով գրասենյակային, քանակական և որակական հետազոտություններ:

Մաս 1. Գրասենյակային հետազոտություն

Գրասենյակային հետազոտությունը ներառել է գրականության ուսումնասիրությունը՝ բացահայտելու աշխատաշուկայի անհամապատասխանությունը և հմտությունների բացերը, ապագա աշխատատեղերի/զբաղմունքների հիմնական միտումներն աշխարհում՝ միաժամանակ սևեռվելով երեք թիրախային ոլորտների՝ գյուղատնտեսության/սննդի վերամշակման, հյուրընկալության և ՏՀՏ/բարձր տեխնոլոգիաների (ներառյալ ճարտարագիտությունը, ծրագրային ապահովման մշակումը, ստեղծագործական տեխնոլոգիան) վրա:

Տարբեր աղբյուրներից (պետական մարմիններ, միջազգային կազմակերպություններ, ՀԿ-ներ և այլն) փաստաթղթերի, Հայաստանում աշխատաշուկայի և երիտասարդության զարգացման հետ կապված երկրորդական տվյալների, ինչպես նաև ոլորտային զարգացման ռազմավարությունների վերլուծությունը կազմել է գրասենյակային վերլուծության մի այլ մաս:

Մաս 2. Քանակական եւ որակական տվյալների հավաքագրում

Նախագծված և իրականացված քանակական ուսումնասիրության շրջանակում հավաքագրվել է առաջնային տեղեկատվություն գործատուներից, բուհերի և ՄԿՈՒ-ների շրջանավարտներից (աշխատողներ և գործազուրկներ), դպրոցականներից (9, 11-12 դասարաններ), ինչպես նաև նրանց ծնողներից՝ գնահատելու հմտությունների անհամապատասխանությունը, ընկալումները,

ակնկալիքները, վերաբերմունքը և վարքագիծը: Ավագ դպրոցականների շրջանում անցկացված հարցումը նաև հնարավորություն է տվել բացահայտել նրանց կարիերայի կողմնորոշման, մասնագիտական ընտրության և արժեքների միտումները:

Որակական ուսումնասիրության շրջանակում իրականացվել են խորը հարցազրույցներ, առանցքային տեղեկատվություն հարցազրույցներ, ֆոկուս խմբային և կլոր սեղան քննարկումներ, ինչպես նաև մտազրոհներ հիմնական շահագրգիռ կողմերի ներկայացուցիչների՝ թիրախային ճյուղերի, դրանց համար մասնագետներ պատրաստող բուհերի և ՄԿՈԻ-ների, աշխատանքի տեղավորման գործակալությունների և կադրեր հավաքագրող ընկերությունների ներկայացուցիչների, պետական պաշտոնյաների և փորձագետների շրջանում:

Որոշ մանրամասներ ներկայացված են Գծապատկեր 1-ում:

Գծապատկեր 1. Քանակական եւ որակական հետազոտության որոշ մանրամասներ

Քանակական			Որակական
Ընտրանքի չափ	1 041 շրջանավարտ <ul style="list-style-type: none"> Գյուղատնտեսություն- 68 ՏՅՏ և ԲՏ-58 Հյուրընկալություն-143 Իգական. 44% 	269 գործատուներ <ul style="list-style-type: none"> Գյուղատնտեսություն- 68 ՏՅՏ և ԲՏ -58 Հյուրընկալություն - 143 Իգական -44% 	Խորին հարցազրույցներ Թիրախային ոլորտների գործատուների և ուսումնական հաստատությունների ներկայացուցիչների հետ: Առանցքային տեղեկատվության հարցազրույցներ Պետական մարմինների ներկայացուցիչների, միջազգային կազմակերպությունների, գործակալությունների, հասարակական կազմակերպությունների ներկայացուցիչների և փորձագետների հետ:
Տվյալների հավաքագրում	Փետրվար-ապրիլ 2022 Մեթոդ- Առցանց և հեռախոսային (CATI) Ընտրանքի սխալ (+/- 3%)	Հունվար-մարտ 2022 Առցանց և հեռախոսային (CATI)	
Ընտրանքի չափ	2 358 դպրոցական <ul style="list-style-type: none"> Երևան -779 Այլ քաղաքներ -913 Գյուղեր -666 Իգական -75% 	2 048 ծնող <ul style="list-style-type: none"> Երևան -828 Այլ քաղաքներ - 789 Գյուղեր -431 Իգական -94% 	Ֆոկուս խմբային քննարկում Գործատուների, շրջանավարտների, կրթական հաստատությունների և հասարակական կազմակերպությունների ներկայացուցիչների հետ: Մտազրոհներ Աշխատաշուկայի զարգացման գլոբալ և տեղական միտումների մասին՝ թիրախային և ակադեմիական ոլորտների առաջատարների հետ:
Տվյալների հավաքագրում	Փետրվար-ապրիլ 2022 Մեթոդ -Առցանց (dasaran.am) Ընտրանքի սխալ (+/- 2%)		

Մշակված, նախապես փորձարկված և կիրառված հարցաթերթիկները կառուցվել են այնպես, որ հնարավորություն են տալիս ուսումնասիրել աշխատաշուկայի անհամապատասխանությունը և հմտությունների բացերը Հայաստանի թիրախային ոլորտներում: Օրինակ, գործատուների շրջանում հարցման համար նախատեսված ձևայնացված հարցաշարը պարունակում էր հետևյալ հիմնական բաժինները.

- Հիմնական հարցեր/բիզնեսի նկարագիր,
- Նախկին և ապագա զարգացման միտումների ընկալումները և աշխատատեղերի ստեղծման հնարավորությունները,
- Նոր աշխատակիցների հավաքագրման փորձառությունը և թափուր հաստիքների լրացման հիմնական խոչընդոտները,
- Տեսական և գործնական գիտելիքի, փափուկ և կոշտ հմտությունների բացերը նորավարտ շրջանավարտների և աշխատակիցների շրջանում,
- Կրթական հաստատությունների հետ համագործակցության ձևերը և փորձառությունը,
- Աշխատակիցների վերաորակավորման հիմնական ձևերը և փորձառությունը:

Շրջանավարտների (գրադված և գործազուրկ) հարցման հարցաշարը ներառում էր բաժիններ նրանց գրադվածության, դրա մասնագիտությանը և որակավորմանը համապատասխանության, աշխատանք գտնելու հիմնական մարտահրավերների, աշխատավայրում գիտելիքների և հմտությունների հիմնական բացերի, ինչպես նաև լրացուցիչ կրթության կարիքների և հնարավորությունների մասին:

Դպրոցականներին և նրանց ծնողներին հարցեր են ուղղվել այն գործոնների մասին (սոցիալ-մշակութային, սոցիալ-տնտեսական), որոնք հիմնական ազդեցություն են ունեցել մասնագիտական կողմնորոշման վրա, թիրախային ոլորտների աշխատանք գտնելու հեռանկարների վերաբերյալ նրանց ընկալումների և տեղեկացվածության մասին, ինչպես նաև ընդհանուր կրթական գործընթացից (միջավայր, հմտությունների և գիտելիքի ձեռք բերման մեթոդներ) նրանց բավարարվածության, արժեքների և դերային մոդելների մասին:

Ուսումնասիրության սահմանափակումներ. Ձեկույցն ընթերցելիս անհրաժեշտ է հաշվի առնել, որ այն պիլոտային է: Հետազոտական թիմը, իրականացնելով աշխատաշուկայի անհամապատասխանությունների արագ գնահատում, բախվել է մի շարք սահմանափակումների, որոնք փորձել է հաղթահարել նորարարական լուծումներով, ինչպիսիք են գլխավոր համակցությանը համամասնականին մոտարկված ընտրանքի կիրառումը և մշակված առցանց գործիքներով առկա հարթակներով (dasar.am) տվյալների հավաքագրումը աշակերտներից և ծնողներից: Որոշ սահմանափակումներ կապված էին թիրախային ոլորտների բազմազանության և առարկայի՝ գլոբալ և տեղական ոլորտային զարգացումների, ինչպես նաև ժողովրդագրության և կրթության միտումների ուսումնասիրությունը ենթադրող, բարդության հետ: Աշխատաշուկայի առաջարկը հասկանալու համար պաշտոնական վիճակագրական տվյալների վերլուծությունը համակցվել է միայն պետական բուհերի և միջին մասնագիտական ուսումնական հաստատությունների շրջանավարտների շրջանում անցկացված հարցումներով հավաքագրված տվյալների վերլուծության հետ: Չնայած թվարկված սահմանափակումներին՝ հետազոտական թիմը հավատում է, որ ուսումնասիրության արդյունքները պատշաճորեն բացահայտում են թիրախային խմբերի, այդ թվում՝ երիտասարդների, կանանց և ՀՈւԱ-ների վերաբերմունքն ու ընկալումները:

Հաջորդ գլուխները լուսաբանում են ուսումնասիրության հիմնական արդյունքները: Երկրորդ գլխում անդրադարձ է կատարվել աշխատաշուկայի, թիրախային ոլորտների և կրթական համակարգի վերջին տարիների և ապագայի զարգացման գլոբալ միտումներին: Երրորդ գլուխն անդրադարձել է Հայաստանում թիրախային ոլորտների զարգացման միտումներին, իսկ չորրորդը՝ Հայաստանի ժողովրդագրությանը՝ որպես աշխատաշուկայի պահանջարկը պայմանավորող հիմնական գործոնի: Հինգերորդ գլխում ներկայացված են ուսումնասիրության շրջանակում առաջնային տվյալների հավաքագրման արդյունքում վեր հանված հիմնական բացահայտումները: Վեցերորդ գլուխը ներառում է հիմնական եզրակացությունները և առաջարկությունները:

ԳԼՈՒԽ 2. Աշխատաշուկայի եւ կրթության զարգացման համաշխարհային միտումներ

Մաս 2.1. Աշխատաշուկայի զարգացման համաշխարհային միտումներ

Աշխատանքի համաշխարհային շուկան անցնում է բազմակողմանի վերափոխումների ալիքով: Տեխնոլոգիական առաջընթացը, թվայնացումը և մի շարք այլ ազդակներ վերափոխումներ են գրադարձությունը ողջ աշխարհում: Հիմնովին վերափոխվում են մասնագիտական չափորոշիչները, աշխատանքի մեթոդները, գործիքները և տեխնոլոգիաները: Աշխատաշուկայի զարգացման համաշխարհային միտումները հանգեցնում են գրադարձության բովանդակության և կառուցվածքի փոփոխությունների ինչպես տարածաշրջանային, այնպես էլ ազգային մակարդակներում: Համաշխարհային միտումների վերլուծությունը էական նշանակություն ունի Հայաստանի աշխատաշուկայի ապագան ձևավորելու համար:

Ավտոմատացման հետևանքով կառուցվածքային փոփոխություններ

Թվայնացումը հնարավոր է դարձնում կրճատել մարդկանց ստանձնած մի շարք տեխնիկական առաջադրանքների կատարման ժամանակը: Ենթադրվում է, որ տեխնոլոգիաների հետագա զարգացումը

Տեխնոլոգիաների տարածումը կհանգեցնի որոշ աշխատատեղերի վերացման՝ խթանելով հեռավար աշխատանքի և թվային հարթակների կիրառումը:

կհանգեցնի որոշ աշխատատեղերի վերացման, քանի որ մարդկանց փոխարեն աշխատանքային առաջադրանքները կկատարեն մեքենաները: Մյուս կողմից, տեխնոլոգիական առաջընթացը կարող է ստեղծել նոր մասնագիտություններ և ընդլայնել աշխատանքային հնարավորությունները: Համաշխարհային տնտեսական ֆորումի կանխատեսումների համաձայն՝ մինչև 2025 թվականը տեխնոլոգիաները կհանգեցնեն 85 միլիոն աշխատատեղերի վերացման՝ միաժամանակ նպաստելով 97 միլիոն նոր աշխատատեղերի առաջացման: (World Economic Forum, 2020) Այսպիսով, տեխնոլոգիական առաջընթացն աշխարհում աշխատատեղերի քանակի վրա կունենա փոխակերպող, ոչ թե կործանարար ազդեցություն: Ավելին, պարբերաբար կրկնվող աշխատանքային առաջադրանքները կանգնած են ավտոմատացման ավելի մեծ վտանգի առաջ, մինչդեռ իրավիճակի առանձնահատկություններից բխող առաջադրանքները կկատարվեն ավելի մեծ ինտենսիվությամբ: Այս երևույթի հետևանքով, մարդկանց ներգրավվածությունը որոշ աշխատանքներում (գանձապահ, գործավար և այլն) դառնում է ավելորդ: (European Training Foundation, 2021) Ստեղծված հնարավորությունների ճիշտ օգտագործման դեպքում այս փոփոխությունները կարող են բերել սոցիալ-տնտեսական զարգացման: Այնուամենայնիվ, դրանց հետևանքով աշխատաշուկան ենթարկվում է գործազրկության աճի և հմտությունների բացերի ընդլայնման ռիսկի:

Հեռավար եւ հիբրիդային աշխատանք

Քովիդ-19 համավարակի հետևանքով հեռավար աշխատանքը ողջ աշխարհում կտրուկ աճել է: Հեռավար աշխատանքի հիմնական առավելությունները ճկուն աշխատանքային պայմաններն են՝ աշխատաժամանակի և աշխատավայրի ընտրության տեսանկյունից: Աշխատանքի կատարման

ընդունված օրինաչափությունների փոփոխությունը թույլ է տալիս հասնել հավասարակշռության աշխատանքի և անձնական կյանքի միջև:

Ի տարբերություն մենդի վերամշակման և գյուղատնտեսության ոլորտի, որտեղ հեռավար աշխատանքի հնարավորությունները սահմանափակ են, ՏՀՏ ոլորտը հեշտությամբ անցում է կատարում հեռավար և հիբրիդային աշխատանքի, քանի որ աշխատանքային առաջադրանքների մեծ մասը կարող է կատարվել առցանց եղանակով:

Համատեղ սպառման տնտեսության եւ թվային հարթակների տարածում

Թվային հարթակների և համատեղ սպառման տնտեսության տարածումը թույլ է տալիս նվազեցնել գործարքային ծախսերը և տեղեկատվության անկատարությունը՝ դրանով իսկ բարելավելով աշխատանքի պահանջարկի և առաջարկի համադրման գործընթացը: Երկարաժամկետ աշխատանքային պայմանագրերի կնքմանը և կայուն կարիերայի կառուցմանը փոխարինում են գործատու-աշխատող համաձայնությունները՝ որոշակի աշխատանքային առաջադրանքների կատարման պայմանավորվածությամբ: (European Training Foundation, 2021)

Աշխատուժի տեղաշարժը դեպի առցանց թվային հարթակներ հատկապես ակնհայտ է ՏՀՏ ոլորտում: Առցանց հարթակներին բնորոշ է աշխատանքային առաջադրանքների ստացման և դրաց կատարման բարձր ճկունությունը: Ավելին, նման հարթակները խթանում են ՏՀՏ ծառայությունների արտահանումը:

Աշխատանքի բյեռացում եւ անհավասարություն

Աշխատանքի բևեռացումը վերաբերում է այն երևույթին, որի արդյունքում միջին որակավորում պահանջող աշխատատեղերի մասնաբաժինը նվազում է, իսկ բարձր և ցածր որակավորում պահանջող աշխատատեղերինը՝ աճում: Համաձայն ՏՀԶԿ տվյալների՝ 1990-ականների կեսերից մինչև 2010-ական թվականները ՏՀԶԿ երկրներում միջին որակավորում պահանջող աշխատատեղերի մասնաբաժինը նվազել է գրեթե 12 տոկոսային կետով: Միաժամանակ բարձր և ցածր որակավորում պահանջող աշխատատեղերի տեսակարար կշիռներն աճել են համապատասխանաբար 9 և 3 տոկոսային կետով: (OECD, 2020)

Աշխատանքի բևեռացումը հանգեցնում է աշխատավարձերի և աշխատանքային պայմանների անհավասարության: Միջին որակավորում ունեցող աշխատողները սկսում են կատարել ցածր որակավորում պահանջող աշխատանքներ՝ բախվելով ցածր աշխատավարձի և անբարենպաստ աշխատանքային պայմանների խնդրի:

Մաս 2.2. Աշխատաշուկայի փոխակերպման համաշխարհային միտումները գյուղատնտեսության, ՏՀՏ/բարձր տեխնոլոգիաների եւ հյուրընկալության ոլորտներում

Աշխատաշուկայի համաշխարհային միտումների ազդեցության արդյունքում փոփոխվում է աշխատատանքի բովանդակությունը: Ի հայտ եկող փոփոխությունները տարբեր են կախված տնտեսության ոլորտներից: Ծրագրի թիրախ ոլորտներին բնորոշ միտումները նկատվում են նաև Հայաստանում: Ստորև ներկայացված են աշխատաշուկայի հիմնական միտումները գյուղատնտեսության, ՏՀՏ/բարձր տեխնոլոգիաների և հյուրընկալության ոլորտներում:

Գյուղատնտեսություն եւ սննդի վերամշակում

Աշխարհի բնակչության էքսպոնենցիալ աճի արդյունքում սննդի համաշխարհային պահանջարկն ավելանում է, սակայն մյուս կողմից, գյուղատնտեսական նշանակության հողերի և ռեսուրսների շահագործումը սահմանափակում է սննդի առաջարկը: ՄԱԿ-ի Պարենի և գյուղատնտեսության կազմակերպության (ՊԳԿ) կանխատեսումների համաձայն՝ 2050 թվականին 2005/2007 թվականների համեմատ սննդամթերքի արտադրությունն ամբողջ աշխարհում կաճի 70%-ով: (FAO, 2009) Նման պարագայում, գյուղատնտեսության և սննդի վերամշակման ոլորտում էական է դառնում արտադրողականության բարձրացումը:

Նոր տեխնոլոգիաների ներդրում

Տեխնոլոգիական առաջընթացն ընդլայնել է գյուղատնտեսության

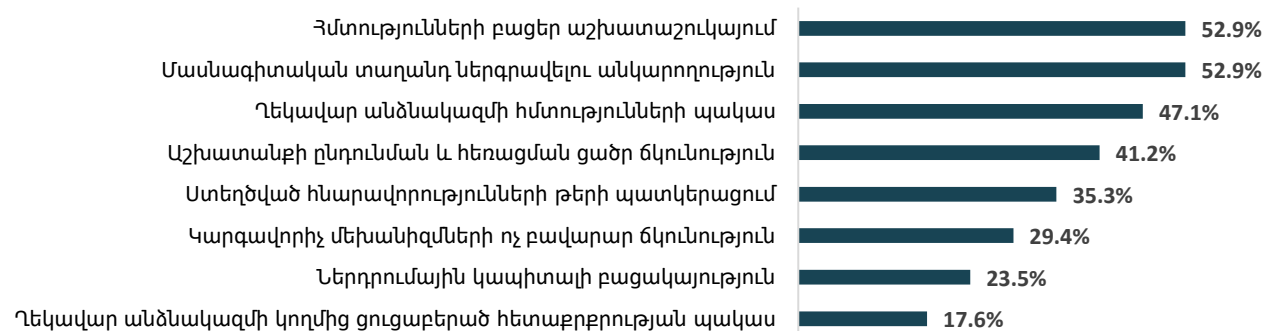
արտադրողականությունը, բերքատվությունը և եկամտաբերությունը: Ներկայումս ոլորտում ընթանում է տվյալների և կապի փոխակերպում:

Ագրոնոմիայի, սննդի գիտության և վերամշակման ոլորտներում ներդրվող նոր տեխնոլոգիաների թվում են բանացանցը (IoT) և կապակցված սարքերը, մեծ տվյալների վերլուծությունը, էլեկտրոնային և թվային առևտուրը, ամպային հաշվարկները, արհեստական բանականությունը (AI), 3D և 4D տպագրությունն ու մոդելավորումը, կենսատեխնոլոգիաները, և այլն:

Գյուղատնտեսության համաշխարհային միտումները պայմանավորված են նոր տեխնոլոգիաների ներդրմամբ, ձեռքի աշխատանքի նվազմամբ և արտադադրով:

Հիմնվելով բանացանցի և խելացի գյուղատնտեսական լուծումների վրա՝ ճշգրիտ գյուղատնտեսությունը թույլ է տալիս ապահովել ռեսուրսների արդյունավետ օգտագործում, բարձր բերքատվություն և ցածր գործառնական ծախսեր: Բանացանցային տեխնոլոգիաների հիմքում ընկած են սենսորներ, որոնք թույլ են տալիս վերահսկել բերքի մշակման պայմանները (օրինակ լուսավորություն, խոնավություն, ջերմաստիճան, հողի խոնավություն, մշակաբույսի առողջություն, և այլն), ինչպես նաև ավտոմատացնել ոռոգման համակարգերը: Գյուղատնտեսության մեջ բանացանցի կիրառումը կարող է հանգեցնել ձեռքի աշխատանքի պահանջարկի նվազմանը: (IoT Solutions World Congress, 2022) Այնուամենայնիվ, կապի ենթակառուցվածքի թերզարգացվածությունը և թվային գործիքների դանդաղ ներդրումը խոչընդոտում են տեխնոլոգիական վերափոխումը: (McKinsey and Co., 2020) Հմտությունների բացերը և ներդրումային կապիտալի սղությունը շարունակում են մնալ նոր տեխնոլոգիաների ներդրման հիմնական մարտահրավերը (Գծապատկեր 2):

Գծապատկեր 2. Նոր տեխնոլոգիաների ներդրման խոչընդոտները (խոչընդոտը նշած կազմակերպությունների տեսակարար կշիռը, %)



Կառուցվածքային փոփոխություններ եւ զբաղվածություն

Գյուղատնտեսության ոլորտում 2019 թվականին ներգրավված էր աշխարհի զբաղված բնակչության շուրջ 27%-ը, որը հավասարագոր է մոտ 1 միլիարդ մարդու: (World Bank, 2022) Այնուամենայնիվ, բարձր տեխնոլոգիական լուծումների կիրառման արդյունքում ձեռքի աշխատանքի նկատմամբ պահանջարկը նվազում է:

Ոլորտում առավել մեծ պահանջարկ վայելող մասնագետներից են տվյալների վերլուծաբանները, թվային մարքեթինգի, ռազմավարության և մեծ տվյալների մասնագետները, մինչդեռ գրասենյակային ծառայողների նկատմամբ պահանջարկը նվազում է: Համաշխարհային տնտեսական ֆորումի համաձայն՝ ավտոմատացման արդյունքում աշխատանքը կորցնելու վտանգը սպառնում է այս ոլորտում զբաղվածների 11.2%-ին: (World Economic Forum, 2020)

Վերջին 50 տարիների ընթացքում գյուղատնտեսության կշիռը ՀՆԱ-ում և զբաղվածության մեջ գրեթե բոլոր երկրներում նվազել է: Փոքր ֆերմերները բազմազանեցնում են իրենց եկամտի աղբյուրները մուտք գործելով այլ ենթաոլորտներ կամ էլ լիովին դուրս գալով գյուղատնտեսությունից: Գյուղատնտեսության ոլորտում զբաղվածները հիմնականում ներգրավվում են սննդի վերամշակման արժեչղթաներում և կիրառում առաջադեմ տեխնոլոգիաներ՝ եկամուտների բարձրացման նպատակով:

Արտագաղթ եւ գյուղատնտեսության կանաչիացում

Արտագաղթը համաշխարհային երևույթ է, որն աճի միտում ունի : Միջազգային դրամական փոխանցումների շուրջ 40%-ն ուղարկվում է գյուղական վայրեր, ինչը ցույց է տալիս, որ արտագաղթյալների զգալի մասն ապրում է գյուղական բնակավայրերում: Ըստ ՊԳԿ-ի՝ գյուղատնտեսությունը գյուղական բնակչության 86%-ի եկամտի աղբյուրն է, ինչը վկայում է, որ արտագաղթյալների մեծ մասը ներգրավված է գյուղատնտեսությունում: Աղքատությունը, կլիմայի փոփոխությունը և բնական ռեսուրսների պակասը արտագաղթի աճի ներուժ ունեն: (OECD/FAO, 2021; FAO, 2018)

Ակնկալվում է, որ արտագաղթը և աշխատուժ խնայող տեխնոլոգիաների կիրառումը կհանգեցնեն գյուղատնտեսության ոլորտում զբաղվածության նվազման, որի արդյունքում և՛ կանայք, և՛ տղամարդիկ կտեղափոխվեն այլ ոլորտներ: Այնուամենայնիվ, ցածր եկամուտ ունեցող բազմաթիվ երկրների բնորոշ է տղամարդկանց արտագաղթը և դուրս գալը գյուղատնտեսությունից, որի հետևանքով գյուղատնտեսությամբ շարունակում են զբաղված մնալ կանայք և ոլորտը ենթարկվում է կանաչիացման: Ավելին, ագրոպարենային արժեչղթաների համաշխարհայինացումը կանանց համար ստեղծում է աշխատանքային հնարավորություններ ընտանեկան ֆերմերային տնտեսություններից դուրս: (FAO, 2018)

ՏՀՏ/բարձր տեխնոլոգիաներ

Տեխնոլոգիական առաջընթացը կարող է խթանել աճը ՏՀՏ ոլորտում, մասնավորապես ճարտարագիտության, ծրագրային ապահովման և ստեղծագործական տեխնոլոգիաների ենթաոլորտներում:

Ավտոմատացման արդյունքում ՏՀՏ/բարձր տեխնոլոգիաների ոլորտի զբաղվածության կառուցվածքը և պահանջարկը զգալի փոփոխություններ են կրելու:

Ներկայումս ՏՀՏ սարքավորումների արտադրությունը, ծրագրային ապահովումն ու սպասարկումը կազմում են ոլորտի շուրջ 56%-ը: Ոլորտի թողարկման 25%-ը կազմում են հեռահաղորդակցության ծառայությունները, իսկ մնացած 19%-ը՝ այնպիսի զարգացող տեխնոլոգիաները, ինչպիսիք են բանացանցը, անօդաչու սարքերը, և այլն: Ծրագրային ապահովման և սպասարկման ճյուղում

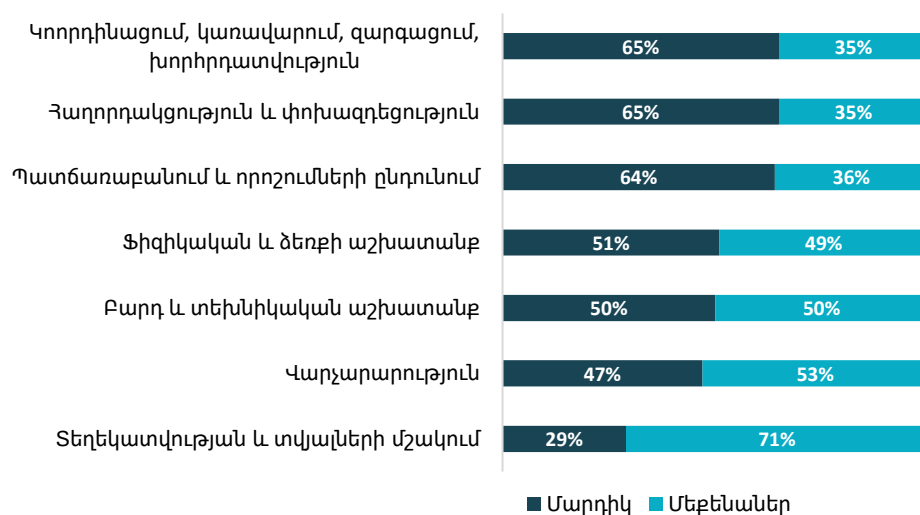
նկատվում է աճի միտում, մինչդեռ ՏՀՏ սարքավորումների արտադրության և հեռահաղորդակցության ենթաոլորտում սպասվում է անկում: ՏՀՏ ոլորտի ավելացված արժեքի ավելի քան 80%-ը ստեղծվում է ծրագրային ապահովման և սպասարկման ենթաոլորտի կողմից: (CompTIA, 2021)

Ավտոմատացում եւ աշխատանքի փոփոխություն

Ոլորտում պահանջված մասնագիտությունների շարքում են արհեստական բանականության և մեքենայական ուսուցման մասնագետները, տվյալների վերլուծաբանները, տվյալների անվտանգության վերլուծաբանները, գործընթացների ավտոմատացման մասնագետները: Որպես ՏՀՏ ոլորտում համեմատաբար նոր ճյուղ՝ տվյալագիտությունը ամենաարագ աճող մասնագիտություններից է: Այնուամենայնիվ, ի տարբերություն մյուս ՏՏ մասնագետների, տվյալագետների առաջարկը աշխատաշուկայում սահմանափակ է: Կանխատեսվում է, որ մինչև 2030 թվականը տվյալագետների թիվը կաճի շուրջ 30%-ով: (CompTIA, 2021)

Տվյալներ մուտքագրողների, հաշվապահների, գործավարների, քարտուղարների, հաճախորդների սպասարկման մասնագետների, աուդիտորների պահանջարկը ավտոմատացման արդյունքում նվազում է: Համաշխարհային տնտեսական ֆորումի կանխատեսումների համաձայն՝ ՏՀՏ ոլորտում բոլոր աշխատանքային առաջադրանքների մոտ 51%-ը մինչև 2024 թվականը կիրականացվի մեքենաների կողմից: Ոլորտում կրճատման վտանգի տակ գտնվող աշխատողների միջին մասնաբաժինը գնահատվում է մոտ 17.5%: (World Economic Forum, 2020) Կանխատեսվում է, որ մինչև 2024 թվականը տեղեկատվության և տվյալների մշակման, ինչպես նաև վարչական աշխատանքային առաջադրանքների մեծ մասը կկատարվի մեքենաների կողմից, մինչդեռ մարդիկ կստանան համակարգման, հաղորդակցման, պատճառաբանման և որոշումներ կայացնելու հետ կապված պարտականությունները: (Գծապատկեր 3)

Գծապատկեր 3. Աշխատանքային առաջադրանքների ստանձնումը մեքենաների եւ մարդկանց կողմից մինչ 2024 թվականը



Աղբյուր. World Economic Forum, 2020

ՏՏ ոլորտի մասնագետները ներկայումս խիստ պահանջարկված են ինչպես տեխնոլոգիական, այնպես էլ ոչ տեխնոլոգիական ոլորտներում՝ օրինակ, մանրածախ առևտրում, ֆինանսներում, արդյունաբերությունում, առողջապահության մեջ և այլն, այսինքն տեխնոլոգիաները ներթափանցում են տնտեսության բոլոր ոլորտներ:

Պահանջվող հմտություններ եւ հմտությունների բացեր

ՏՀՏ/բարձր տեխնոլոգիաների ոլորտում ամենապահանջված հմտություններն են վերլուծական մտածողությունը և նորարարությունը, տեխնոլոգիաների նախագծումը և ծրագրավորումը, բարդ խնդիրների լուծումը, ակտիվ ուսուցումը, համբերությունը, սթրեսակայունությունը և ճկունությունը: (World Economic Forum, 2020) Ոլորտում աշխատողների ամենատարածված հմտություններից է ծրագրավորումը, որի արդյուբնում տեխնոլոգիաներն առավել հասանելի են դառնում ողջ հանրության համար, մինչդեռ նախկինում ծրագրային ապահովման մշակման կարողություններ ունեին միայն խոշոր ընկերությունները:

ՏՀՏ ոլորտի հիմնական մարտահրավերը ներկայումս աշխատաշուկայում հմտությունների պակասն է: Համաշխարհային տնտեսական ֆորումի կողմից հարցված ՏՀՏ ընկերությունների 60%-ը նշել է, որ տեղական աշխատաշուկայում հմտությունների բացը հանդիսանում է նոր տեխնոլոգիաների ներդրման հիմնական խոչընդոտը: (World Economic Forum, 2020)

Անհրաժեշտ որակավորում ունեցող մասնագետներ պատրաստելու համար գործատուները ներդրումներ են կատարում աշխատուժի վերապատրաստման մեջ: Վերջինս լրացուցիչ հնարավորություններ է ստեղծում կարիերայի շարժունակության համար: Արդյունքում, ՏՀՏ/բարձր տեխնոլոգիաների ընկերությունների համար ավելի էական է դառնում հմուտ մասնագետներ ներգրավելն ու պահպանելը:

Հյուրընկալություն

Զբոսաշրջության և հյուրընկալության ոլորտը շարունակաբար հանդիսացել է զբաղվածության հիմնական շարժիչ ուժն աշխարհում. 2014-2019 թվականների ընթացքում յուրաքանչյուր 4 նոր աշխատատեղից մեկը ստեղծվել է զբոսաշրջության և հյուրընկալության ոլորտում: Ենթադրվում է, որ համաշխարհային մասշտաբով ոլորտում զբաղվածների թիվը կազմում է շուրջ 272 միլիոն մարդ: (WTTC, 2021)

Քովիդ-19 եւ փոփոխություններ սպառողական ծախսերում

Քովիդ-19-ի և համավարակով պայմանավորված սահմանափակումների արդյունքում ոլորտը կրել է մոտ 4.5 տրիլիոն ԱՄՆ դոլարի վնաս: 2020 թվականին, 2019 թվականի համեմատ, ոլորտի մասնաբաժինը համաշխարհային ՀՆԱ-ում նվազել է 49.1%-ով:

Ներքին զբոսաշրջության ծախսերը նվազել են 45%-ով, իսկ միջազգային զբոսաշրջության ծախսերը՝ 69.4%-ով: Ոլորտը կորցրել է շուրջ 62 միլիոն աշխատատեղ: Այս անկումը մասնավորապես բացասաբար է ազդել ՓՄՁ-ների, կանանց, երիտասարդների և փոքրամասնությունների վրա: (WTTC, 2021)

Մյուս կողմից, համավարակը հանգեցրել է սպառողական վարքագծի փոփոխության: Այժմ սպառողները խուսափում են ինքնաբերական գնումներից՝ հենվելով նախապես պլանավորած և առցանց գնումների վրա: Ակնկալվում է, որ սպառման նման օրինաչափությունները ապագայում առավել մեծ տարածում կստանան:

Աշխատանքային առաջադրանքների ավտոմատացում

Ոլորտում հիմնական միտումներից են ավտոմատացումը և ռոբոտների կիրառումը: Նոր տեխնոլոգիաների ներդրումը փոփոխում է ճանապարհորդելու և ծառայություններ մատուցելու

Հյուրընկալության ոլորտում ապագա աճը պայմանավորված կլինի նոր տեխնոլոգիաների կիրառմամբ, ինչը կհանգեցնի մեքենաների կողմից մի շարք աշխատատեղերի զբաղեցման:

ընթացքը: Ռոբոտները կամ ավտոմատացված համակարգերը, ինչպիսիք են օրինակ չաթ-բոտերը, ստանձնում են մարդկանց կողմից իրականացվող աշխատանքային առաջադրանքները: Թվային տեխնոլոգիաների լայն կիրառումը հնարավորություն է տալիս առցանց եղանակով գտնել և ամրագրել կազմակերպություններ ու ռեսուրսներ, ինչի արդյունքում վերափոխվում է հյուրանոցային և ռեստորանային կառավարումը:

Ընդունարանի աշխատակիցների և զբոսաշրջային գործակալների աշխատանքի մի մասն այժմ կատարվում է մասնագիտացված ծրագրային ապահովման և սարքավորումների միջոցով: Ակնկալվում է, որ տեխնոլոգիական առաջընթացը ապագայում կհանգեցնի նման մասնագիտությունների վերացմանը և ձեռքի աշխատանքի նկատմամբ պահանջարկի նվազմանը: Համաշխարհային տնտեսական ֆորումի կանխատեսումների համաձայն՝ ոլորտում զբաղվածների միջինում 16.8%-ը տեխնոլոգիական զարգացման արդյունքում հայտնվելու է կրճատման վտանգի առջև: Մինչև 2024 թվականը ոլորտում բոլոր առաջադրանքների 49.3%-ը կիրականացվի մեքենաների միջոցով: (World Economic Forum, 2020)

Թվային հարթակներ եւ համատեղ սպառման տնտեսություն

Առցանց զբոսաշրջային գործակալների և թվային հարթակների կիրառումը ոլորտում լայն տարածում է ստանում: Վերջիններս թույլ են տալիս համադրել համաշխարհային պահանջարկը և առաջարկը: Առցանց գործակալների միջոցով ճանապարհորդները կարողանում են հեշտությամբ գտնել և ամրագրել կացարան, իսկ հյուրանոցները հնարավորություն են ունենում հասնելու ավելի մեծ լսարանի: Այժմ առցանց գործակալները հանդիսանում են հյուրանոցների վաճառքի և մարքեթինգային ռազմավարության պարտադիր բաղադրիչ: Ոլորտում նկատվող միտումներից է նաև համատեղ սպառման տնտեսությունը (օրինակ՝ Airbnb), որը, մուտք գործելով կացության կազմակերպման համաշխարհային ոլորտ, դարձավ հյուրանոցային բիզնեսին սպառնացող հիմնական մրցակցային ուժը: Ակնկալվում է, որ 2022 թվականի վերջում կացության կազմակերպման ոլորտում համատեղ սպառման հատվածի արժեքը կկազմի շուրջ 40 միլիարդ դոլար: (OECD, 2020)

Մաս 2.3. Կրթական Էկոհամակարգի վերափոխում

Աշխատաշուկայի համաշխարհային միտումները հանգեցրել են հմտությունների պահանջարկի և առաջարկի միջև բացի ընդլայնման: Չնայած բնակչության կրթական մակարդակի բարձրացմանը, աշխատաշուկան կանգնած է ցածր և բարձր որակավորում ունեցող մասնագետների պակասի խնդրի առջև: Միևնույն ժամանակ, շարունակաբար աճում է «ոչ ճանաչողական հմտությունների» կամ փափուկ հմտությունների պահանջարկը (օրինակ՝ լայնախոհություն, սովորելու և փոփոխությունների դիմելու պատրաստակամություն, ճկունություն, նորարարություն, ստեղծագործականություն, նախաձեռնողականություն, հաղորդակցություն, հուզական ինտելեկտ և այլն), մինչդեռ ձեռքի հմտությունների նշանակությունը նվազում է: (European Training Foundation, 2021) Այժմ կրթական հաստատություններից պահանջվում է արագ արձագանքել աշխատաշուկայի կարիքներին և պատրաստել ճկուն, նոր տեխնոլոգիաներին տիրապետող և խնդիրներ լուծելու հմտություններ ունեցող մասնագետներ: Ստորև ներկայացված միտումները ձևավորելու են կրթական համակարգի ապագան:

Կրթության սովորողակենտրոն մոտեցում

Սովորողակենտրոն մոտեցման հիմքում կրթական գործընթացի անհատականացումն է՝ ըստ սովորողի հետաքրքրությունների և կարիքների: Ուսումնական հաստատություններն այժմ անցկացնում են ընտրովի դասընթացներ, որպեսզի սովորողը հնարավորություն ունենա

ձևավորելու այն առաջադրանքների կամ թեմաների շրջանակը, որը ցանկանում է ուսումնասիրել: Ուսումնական գործընթացում սովորողի ներգրավվածությունն ապահովելու համար կարևոր են թիմային աշխատանքը և փոխադարձ ուսուցումը, որոնք կարելի է խթանել ուսանողների միջև երկխոսության և առողջ փոխազդեցության միջավայր ստեղծելու միջոցով: Սովորողակենտրոն մոտեցումը ենթադրում է նաև գնահատման արդյունավետ մեթոդների կիրառում և բովանդակային հետադարձ կապի ապահովում՝ սովորողների առաջընթացը վերահսկելու և նրանց զարգացումն ուղղորդելու նպատակով: (European Training Foundation, 2022)

Կրթության ներառականություն

Ներառականությունը կրթական համակարգի շարժիչ ուժերից մեկն է, որը բացառում է խտրականությունը և ենթադրում է կրթության հասանելիության ապահովում բոլոր երեխաների համար՝ անկախ նրանց տարբերություններից և կարողություններից:

Ողջ աշխարհում ուսումնական հաստատությունները կենտրոնացնում են ջանքերը ներառական կրթական միջավայր ձևավորելու վրա՝ նպատակը ունենալով բոլորի համար հասանելի և մատչելի դարձնել կրթությունը և հմտությունների զարգացումը: Ներառական կրթական միջավայրը խթանում է բազմազանությունը և ընդունում է բոլոր սովորողներին՝ անկախ նրանց սոցիալ-տնտեսական, էթնիկական և մշակութային պատկանելությունից: (European Training Foundation, 2022)

Շարունակական եւ նախագծային կրթություն

Շարունակական կրթությունը վերաբերում է աշխատողների մասնագիտական կրթության ու հմտությունների զարգացմանը ողջ կյանքի ընթացքում: Աշխատաշուկայում առկա հմտությունների բացի պատճառով աշխատողների վերաորակավորումը և կատարելագործումն անհրաժեշտ են դարձել ողջ աշխարհում: Հետևաբար, կրթական համակարգում պահանջարկի շարժիչ ուժ են ոչ միայն հիմնական, այլև շարունակական և մեծահասակների կրթությունը:

Այժմ, շարունակական կրթությանն աջակցելու նպատակով երկրներն իրականացնում են տարատեսակ համագգային ծրագրեր: Վերջին հինգ տարիների ընթացքում Սինգապուրը SkillsFuture ծրագրի շրջանակներում ներդրել է տարեկան մոտ 600 միլիոն ԱՄՆ դոլար՝ շարունակական կրթության և վերապատրաստման զարգացման նպատակով: Ներդրումներն ուղղված են հմտությունների զարգացման այնպիսի ծրագրերի իրականացմանը, որոնք թիրախավորում են ուսանողներին և կարիերայի զարգացման վաղ և միջին փուլերում գտնվող աշխատողներին¹:

Նպատակ ունենալով աջակցել հմտությունների զարգացմանն ու շարունակական ուսուցմանը՝ նախաձեռնությունն օգտագործում է վարկային, սուբսիդավորման, խորհրդատվական և կրթաթոշակային մեխանիզմներ, ինչպես նաև տրամադրում աջակցություն կարիերան փոփոխող և կրթությունն աշխատանքի հետ համատեղող ուսանողներին:

Համաձայն ՄակՔինզիի կողմից իրականացված հետազոտության՝ մի շարք կազմակերպություններ իրենց աշխատակիցների վերաորակավորումն ու կատարելագործումը համարում են առաջնահերթություն հմտությունների բացերը վերացնելու համար: Այնուամենայնիվ, քչերն են հասկանում, թե ինչպես է հնարավոր հաղթահարել աշխատաշուկայի խտրորումները:

Կրթական հաստատությունների կողմից շարունակական ուսուցման հայեցակարգի արմատավորմանը զուգահեռ անհրաժեշտ է դառնում ներդնել ուսուցման նոր մեթոդներ և

¹ Սինգապուրի կառավարություն, 2022, <https://www.skillsfuture.gov.sg>

գործիքներ: Ներկայումս, արժեքավոր ուսուցումը կազմված է նախագծային կամ «փորձարկման միջոցով սովորելու» բաղադրիչից, որը հնարավորություն է տալիս սովորողներին կիրառել տեսական գիտելիքն իրական կյանքում: Սեմինարները, լաբորատոր աշխատանքները, պրակտիկաները, դեպքերի, նախագծերի և խնդիրների վրա հիմնված ուսուցումը փորձարարական ուսուցման մոդելներն են:

Դեպքերի վրա հիմնված ուսուցումը թույլ է տալիս սովորողներին կիրառել իրենց ստացած գիտելիքներն ու փափուկ հմտությունները՝ իրական կյանքի խնդիրները վերլուծելու և դրանց լուծում տալու համար: Այս մեթոդը սովորաբար օգտագործվում է բժշկության, բիզնեսի և իրավաբանության ոլորտներում: Փորձարարական կրթության մոդելներից մեկը նախագծերի վրա հիմնված ուսուցումն է, որի ընթացքում ուսանողները երկար ժամանակ աշխատում են որևէ նախագծի վրա՝ փորձելով լուծում տալ իրական կյանքում առաջացած խնդիրներին: Արդյունքում սովորողները հնարավորություն են ստանում զարգացնելու քննադատական մտածողության, թիմային աշխատանքի և հաղորդակցման հմտություններ:

Մոդուլային կրթություն և թվայնացում

Փորձարարական ուսուցման մեթոդների լայն կիրառման հետևանքով կրթական հաստատություններն անցում են կատարում մոդուլային ուսումնական ծրագրերի: Այժմ կրթական աստիճանի ստացման գործընթացը բաժանվում է կրեդիտների վրա հիմնված առանձին բաղադրիչների, որոնցից յուրաքանչյուրը թույլ է տալիս ձեռք բերել տարբեր հմտություններ: Մոդուլային ուսուցման լայն տարածումը ստեղծում է ինչպես հնարավորություններ, այնպես էլ մարտահրավերներ: Այս մեթոդն ուսանողներին ընձեռնում է շարժունակության, ճկունության, շարունակական ուսուցման հնարավորություններ, իսկ բարձրագույն ուսումնական հաստատություններին թույլ է տալիս առավել արդյունավետ արձագանքել աշխատաշուկայի կարիքներին: Մյուս տեսանկյունից, մոդուլային կրթությունը պարունակում է ուսումնական գործընթացի մասնատման և ուսումնառության արդյունքների նվազման վտանգ:

Ներկայումս թվային գործիքներն ու տեխնոլոգիաները լայն կիրառություն են ստանում ուսումնական գործընթացի տարբեր փուլերում: Տարատեսակ սարքավորումների և առցանց հարթակների միջոցով ուսումնական հաստատությունները բարելավում են ուսուցման գործընթացը և վերահսկում սովորողների առաջընթացը տվյալների ստացման և վերլուծության միջոցով: Թվային գործիքներն օգտագործվում են նաև բաց կրթական ռեսուրսների ստեղծման համար: Այժմ մոդուլային կրթական աստիճաններ և հավաստագրեր տրամադրելու մեխանիզմներից մեկը ֆորմալ և ոչ ֆորմալ կրթական հաստատությունների կողմից զանգվածային բաց առցանց դասընթացների (ՉԲԱԴ) մշակումն է:

Վերոնշյալ միտումների ազդեցության արդյունքում ուսումնական հաստատությունների դերը ողջ աշխարհում փոխվում է: Նախկինում ՄԿՈՒ հաստատությունները չէին ընկալվում որպես ակադեմիական աշխարհի նշանակալից դերակատարներ: ՄԿՈՒ հաստատությունների շուրջ մինչ այժմ առկա է մասնագիտական կրթության «երկրորդ լավագույն տարբերակը» լինելու կարծրատիպը: Այնուամենայնիվ, աշխարհում աճող հմտությունների բացը վերափոխում է ՄԿՈՒ հաստատություններին՝ դարձնելով նրանց հմուտ աշխատուժի հիմնական մատակարարներ աշխատաշուկայում: Զարգացնելով սովորողների գործնական հմտությունները և պատրաստելով նրանց աշխատանքի՝ ՄԿՈՒ հաստատությունները հնարավորություն ունեն փակելու աշխատաշուկայում առկա հմտությունների բացը: Մի շարք երկրներում կառավարությունները ներդրումներ են կատարում ՄԿՈՒ-ների կարողությունների զարգացման և վերաբրենդավորման ծրագրերում՝ հասարակության բացասական ընկալումները հաղթահարելու համար: Օրինակ, ՄԿՈՒ համակարգը Ֆինլանդիայում հիմնված է մոդուլային կառուցվածքի վրա, որը թույլ է տալիս

ապահովել ավելի մեծ ճկունություն և աջակցում է շարունակական կրթության գաղափարին: Ֆինանսական ՄԿՈՒ հաստատությունները մասնագիտական կրթություն են տրամադրում ցանկացած տարիքային խմբում և կարիերայի փուլում գտնվող անձի: Ավելին, Ֆինլանդիայի ՄԿՈՒ հաստատություններում սովորողների մոտ կեսը մեծահասակներ են: ՄԿՈՒ-ները հնարավորություն են տալիս համատեղել մոդուլները և Նախագծել անհատական ուսումնական պլաններ՝ հիմնված կարիերայի ձգտումների և աշխատանքի բովանդակության վրա: Մասնավոր հատվածի հետ ակտիվ համագործակցությունը ֆիննական ՄԿՈՒ համակարգի հաջողության հիմքն է: Գործատուների և ՄԿՈՒ հաստատությունների համագործակցության շնորհիվ ուսանողները ստանում են պրակտիկ ուսուցում և ձեռք են բերում կիրառական գիտելիքներ: ՄԿՈՒ-ները աջակցում են աշխատուժի վերաորակավորման և կատարելագործման գործընթացին հատուկ մոդուլների ներդրման միջոցով: Արդյունքում, աշխատակիցները կուտակում են աշխատաշուկայում պահանջված հմտություններ և գիտելիքներ՝ առանց լիարժեք կրթական աստիճան ստանալու: Շարունակական կրթությանն աջակցելու և ուսումնական ուղին ավելի ճկուն դարձնելու նպատակով՝ Ֆինլանդիան արմատավորել է նոր համակարգ, որը թույլ է տալիս հեշտությամբ մուտք գործել բարձրագույն ուսումնական հաստատություններ:

Խոշոր վերափոխումների են ենթարկվում նաև բարձրագույն ուսումնական հաստատությունները: Մի շարք բուհեր ներդնում են կարճատև սերտիֆիկացված դասընթացներ, որոնք լուծում են բարձր որակավորում ունեցող մասնագետների աճող պահանջարկի խնդիրը: Քովիդ-19-ի սահմանափակումների արդյունքում ՉԲԱԴ-ներն առավել լայն տարածում են ստանում. 2020 թվականին ՉԲԱԴ-ների թիվը 2012 թվականի համեմատ աճել է մոտ 65 անգամ: (Աղյուսակ 1).

Աղյուսակ 1. Չանգվածային բաց առցանց դասընթացներ (mooc)

	2012	2020
Ֆինանսավորում	~\$100 միլիոն	~\$900 միլիոն
Սովորողներ	2 միլիոն	180 միլիոն
Գործընկեր համալսարաններ	40	950
Դասընթացներ	250	16.3 հազար

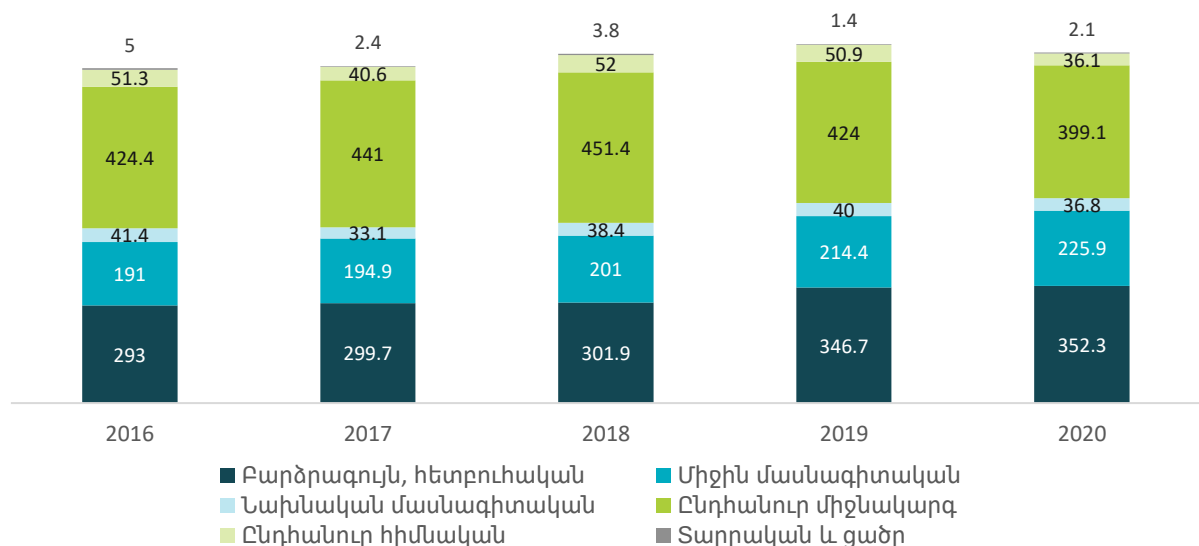
Աղբյուր. Class Central, 2021

Գլուխ 3. Ծրագրի թիրախ ոլորտների զարգացման միտումները Հայաստանում. գյուղատնտեսություն, ՏՀՏ եւ բարձր տեխնոլոգիաներ, հյուրընկալություն

Հայաստանի աշխատաշուկան բնութագրվում է աշխատուժի մասնակցության ցածր և գործազրկության բարձր մակարդակներով: 2013 թվականից ի վեր աշխատուժի մասնակցության մակարդակը նվազում է. 2020 թվականին զբաղվածություն-բնակչություն հարաբերակցությունը կազմել է 35.5%, իսկ գործազրկության մակարդակը՝ 18.2%: (Armstat, 2021b)

Զբաղվածության մակարդակն ամենաբարձրն է բարձրագույն կրթություն ունեցող մարդկանց շրջանում՝ 61.5%, մինչդեռ ընդհանուր միջնակարգ և ընդհանուր հիմնական ու ցածր կրթություն ունեցողների շրջանում զբաղվածությունը կազմում է 44.5% և 19.6%, համապատասխանաբար: (Armstat, 2021b) Հայաստանում զբաղված բնակչության շուրջ 33%-ն ունի բարձրագույն կրթություն, իսկ 38%-ը՝ ընդհանուր միջնակարգ կրթություն (Գծապատկեր 4):

Գծապատկեր 4. Զբաղվածության կառուցվածքն ըստ կրթական մակարդակի, հազար մարդ



Աղբյուր. ՀՀ Վիճակագրական կոմիտե, 2017-2021

Գործազրկության բարձր և աշխատուժի մասնակցության ցածր մակարդակը հանգեցնում են մարդկային ռեսուրսների սահմանափակ օգտագործման: Հատկապես խոցելի են երիտասարդները, կանայք և հաշմանդամություն ունեցող անձինք:

Կանանց զբաղվածություն

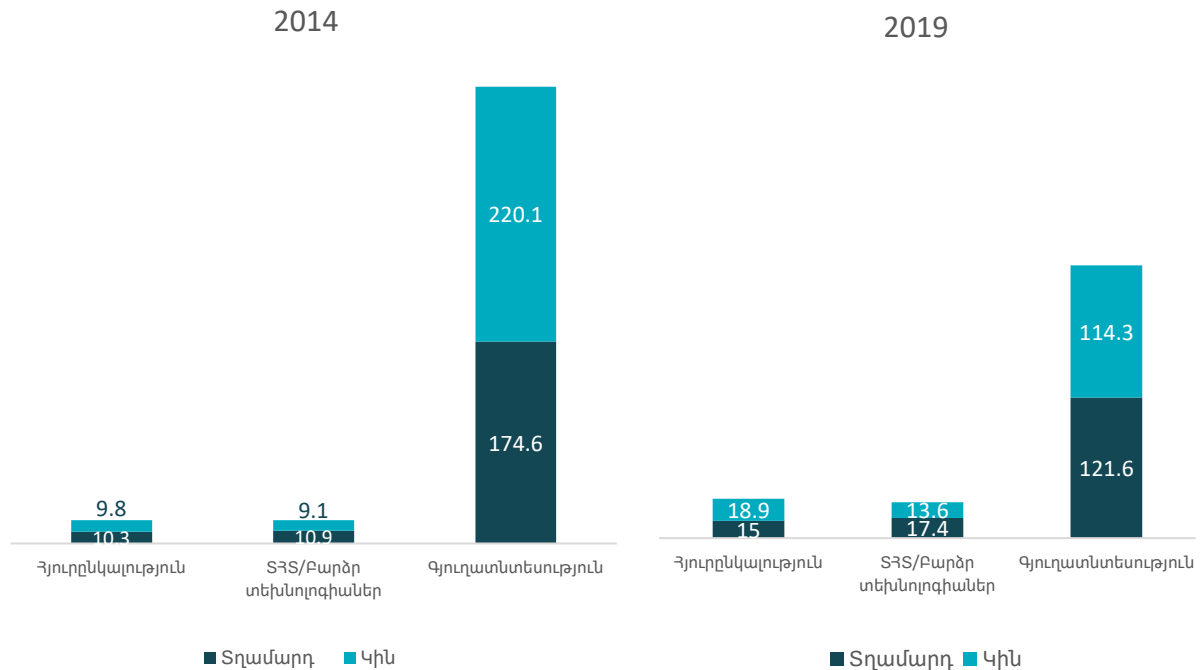
Տղամարդկանց արտագաղթի աճի բարձր տեմպերը հանգեցրել են բնակչության մեջ կանանց մասնաբաժնի ավելացման՝ 90 տղամարդ յուրաքանչյուր 100 կնոջ հաշվով: Հետևաբար, կանանց մասնաբաժինն աշխատանքային ռեսուրսներում (54%) գերազանցում է տղամարդկանց (46%): Սակայն, կանանց աշխատուժի մասնակցության մակարդակն, ի տարբերություն տղամարդկանց, էականորեն ցածր է. տնտեսապես ակտիվ է կանանց ընդամենը 49.9%-ը, իսկ տղամարդկանց՝ 69.3%-ը: Կանանց տեսակարար կշիռը զբաղված բնակչության մեջ կազմում է 47.6%: Ավելին, 2020 թվականին բարձրագույն և հետբուհական կրթություն ունեցող կանանց մոտ 34%-ը մուտք չի գործել աշխատաշուկա, իսկ նրանցից զբաղված է եղել միայն 55.5%-ը: (Armstat, 2021b)

Զբաղված կանանց տեսակարար կշիռը համեմատաբար բարձր է կացության կազմակերպման և հյուրընկալության ոլորտում, մինչդեռ գյուղատնտեսությունում գերակշռում են տղամարդիկ (Գծապատկեր 5):

Վերջին տասնամյակների ընթացքում տղամարդ և կին աշխատողների եկամուտների միջև տարբերությունն էականորեն կրճատվել է: Այնուամենայնիվ, 2020 թվականի վիճակագրական տվյալների համաձայն, տղամարդկանց միջին ամսական աշխատավարձը մոտ 1.54 անգամ գերազանցել է կանանց աշխատավարձը: (Armstat, 2021b) Այս օրինաչափության հնարավոր

բացատրություններն են բարձր պաշտոններում տղամարդկանց գերակայությունը և խտրականությունը:

Գծապատկեր 5. Կանանց եւ տղամարդկանց զբաղվածությունը թիրախ ոլորտներում, հազար մարդ



Աղբյուր. ՀՀ Վիճակագրական կոմիտե, 2015-2020

Զբաղվածությունը գյուղական բնակավայրերում եւ երիտասարդների շրջանում

Գործազրկության մակարդակը գյուղերում (12.1%) ավելի ցածր է, քան քաղաքային բնակավայրերում (22.3%): Վերջինս պայմանավորված է այն հանգամանքով, որ գյուղական բնակչությունը հիմնականում զբաղված է գյուղատնտեսությամբ, ինչը ինքնազբաղվածության ավելի մեծ հնարավորություններ է ստեղծում: 2020 թվականին աշխատունակ տարիքի գյուղական բնակչության մոտ մեկ երրորդը ներգրավված է եղել գյուղատնտեսության ոլորտում: (Armstat, 2021)

Հայաստանի աշխատաշուկայի համար հատկապես մտահոգիչ խնդիրներից է երիտասարդների գործազրկությունը: 2020 թվականին երիտասարդների (15-29 տարեկան) 26.5%-ը ճանաչվել են գործազուրկ, իսկ 15-19 տարիքային խմբում գրանցվել է գործազրկության ամենաբարձր մակարդակը (41.7%): Համաձայն Ի-Վի Քոնսալթինգի կողմից անցկացված հետազոտության՝ բուհերի ուսանողների միայն մի մասն է համատեղում ուսումնական աշխատանքի հետ: Ավելին, հարցված կին ուսանողներից աշխատում են միայն 29%-ը, իսկ տղամարդկանցից՝ 41%-ը: (UNDP/EV Consulting, 2019)

Հաշմանդամություն ունեցող անձինք

Հայաստանում հաշմանդամություն ունեցող անձինք կազմում են աշխատունակ տարիքի բնակչության մոտ 8%-ը: ՀՈՒԱ-ների շրջանում աշխատաշուկայի մասնակցության մակարդակը կազմում է 30.6%, իսկ գործազրկության մակարդակը՝ 13.7%: 2020 թվականին հաշմանդամություն ունեցող զբաղվածների թիվը կազմել է 45.7 հազար, որոնցից շուրջ 20.8%-ը՝ բարձրագույն կրթական մակարդակով: Ավելին, զբաղված ՀՈՒԱ-ների մեծ մասը (30.3 հազար մարդ) ներգրավված է ոչ գյուղատնտեսական ոլորտներում: (Armstat, 2021)

Մաս 3.1. Գյուղատնտեսություն եւ սննդի վերամշակում

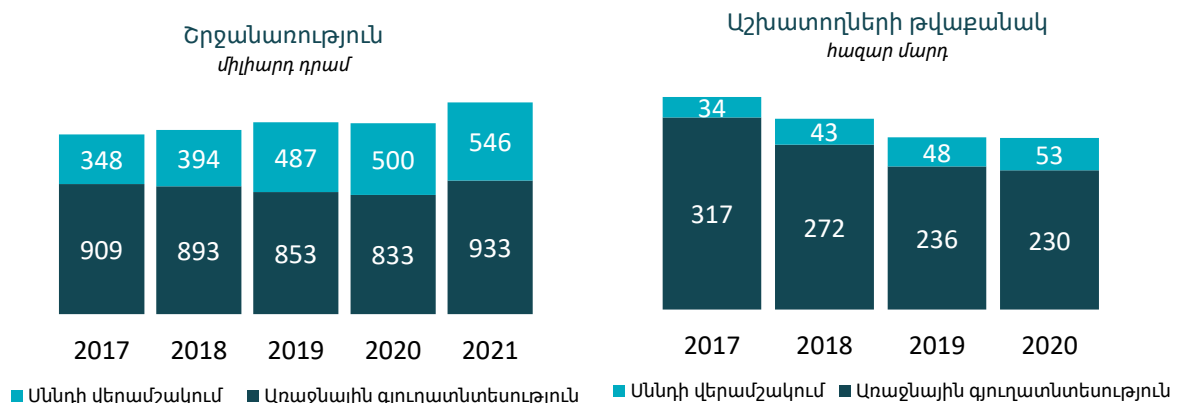
Հայաստանում զբաղվածության հիմնական աղբյուրը գյուղատնտեսությունն է: Հայաստանի զբաղված բնակչության 21.8%-ը (2020 թվականին շուրջ 230 հազար մարդ) ներգրավված է եղել առաջնային գյուղատնտեսության ոլորտում: Միաժամանակ, ոլորտի մասնաբաժինը ՀՆԱ-ում կազմել է 11.3%: Վերջինս աշխատանքի արտադրողականության ցածր մակարդակի հետևանք է. ոլորտում մեկ զբաղվածի հաշվով ՀՆԱ-ն կազմում է մոտ 6.2 հազար ԱՄՆ դոլար: (Armstat, 2021b)

Հայաստանում գյուղատնտեսության և սննդի վերամշակման ոլորտների շրջանառությունը վերջին տարիներին ունեցել է աճի միտում, մինչդեռ ակնկալվում է, որ զբաղվածների թիվը ոլորտում էականորեն կրճատվելու է:

Առաջնային գյուղատնտեսությունում գերակշռում են տղամարդիկ, մինչդեռ կանայք կազմում են ոլորտում զբաղվածների միայն 34%-ը: Զբաղվածությունը սննդի վերամշակման ոլորտում համեմատաբար ավելի ցածր է. ոլորտում զբաղված են շուրջ 53 հազար մարդ, որոնց կեսից ավելին (53%-ը) կանայք են:

Ե՛վ առաջնային գյուղատնտեսության, և՛ սննդի վերամշակման ոլորտներում վերջին 5 տարիների ընթացքում նկատվել է շրջանառության աճի միտում, սակայն 2017-2020 թվականներին առաջնային գյուղատնտեսությունից դուրս է եկել շուրջ 87 հազար աշխատող: (Գծապատկեր 6) Համաձայն Սիվիտտա ԷյԷմ-ի կանխատեսման՝ մինչև 2030 թվականը կախված տնտեսության աճի տեմպերից առաջնային գյուղատնտեսությունում զբաղվածների թիվը կնվազի մոտ 50 հազար աշխատողով:

Գծապատկեր 6. Զբաղվածությունը եւ շրջանառությունը առաջնային գյուղատնտեսության եւ սննդի վերամշակման ոլորտում



Աղբյուր. ՀՀ Պետական եկամուտների կոմիտե, 2017-2021; ՀՀ Վիճակագրական կոմիտե, 2017-2021

Քանի որ Հայաստանում առաջնային գյուղատնտեսությունը հիմնականում ազատված է հարկերից, պաշտոնապես գրանցված շրջանառության ծավալը և զբաղվածների թիվը ցածր են իրական ցուցանիշներից: Համաձայն մեր գնահատականների՝ գյուղատնտեսության ոլորտում ստեղծված շրջանառության միայն 11%-ն է գրանցվում Պետական եկամուտների կոմիտեի կողմից: Նույն պատկերը նկատվում է զբաղվածության ցուցանիշներն ուսումնասիրելիս. պաշտոնապես գրանցված են գյուղատնտեսությունում զբաղվածների միայն 5.3%-ը: Այնուամենայնիվ, վերջին 5 տարիների ընթացքում ոչ ֆորմալ տնտեսությունն ունեցել է կրճատման միտում:

Ավտոմատացման հետևանքով սննդի վերամշակման ոլորտում ձեռքի աշխատանքը փոխարինվում է նորագույն տեխնոլոգիաներով: Ըստ Հայաստանի ազգային մրցունակության զեկույցի՝ մինչև 2030

թվականը զբաղվածության կրճատումը կհանգեցնի աշխատանքի արտադրողականության աճի և աշխատավարձերի բարձրացման մինչև 20%-ով: Ոլորտում պահանջված աշխատատեղերի շարքում կարելի է առանձնացնել արտադրական գծերի օպերատորներին, մեխանիկական հսկիչներին և ճարտարագետներին: Այնուամենայնիվ, փորձի և հմտությունների բացերի արդյունքում գործատուները բախվում են աշխատուժի ներգրավման մարտահրավերների: (EV Consulting, 2019)

Մաս 3.2. ՏՀՏ եւ բարձր տեխնոլոգիաներ

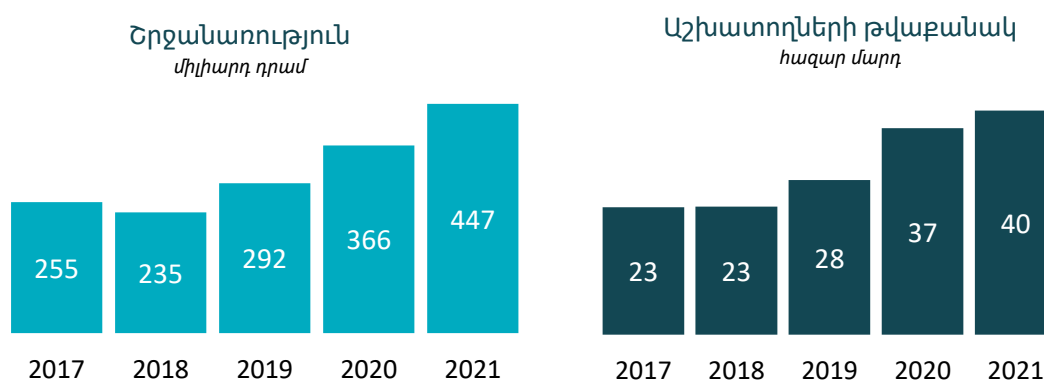
ՏՀՏ/բարձր տեխնոլոգիաների ոլորտը Հայաստանի տնտեսության ամենաարագ աճող ճյուղերից է: Ոլորտը բնութագրվում է աշխատանքի բարձր արտադրողականությամբ՝ շուրջ 18 հազար ԱՄՆ դոլար 2020 թվականի դրությամբ: Այնուամենայնիվ, ոլորտի մասնաբաժինը ՀՆԱ-ում համեմատաբար փոքր է (3.8%):

Հայաստանի ՏՀՏ/բարձր տեխնոլոգիաների ոլորտը վերջին հինգ տարիներին գրանցել է շրջանառության և զբաղվածության կայուն աճ:

Ե՛վ զբաղվածությունը, և՛ շրջանառությունը վերջին 5 տարիների ընթացքում ունեցել են աճի միտում: (Գծապատկեր 7) 2021 թվականին ոլորտում աշխատողների թիվը կազմել է շուրջ 40 հազար, որոնց 42.6%-ը եղել են կանայք: Մասնագետների մեծ մասը (59%-ը) զբաղված է ծրագրային ապահովման մշակման և սպասարկման ոլորտում, իսկ մնացածները հիմնականում զբաղված են տեղեկատվության և ինտերնետ հասանելիության ծառայությունների մատուցմամբ (ՀՀ ՊԵԿ, 2021)

Հայաստանում ՏՏ ոլորտի մասնագետները վաստակում են ամենաբարձր աշխատավարձը՝ ամսական միջինում 645 հազար դրամ (կամ մոտ 1,320 ԱՄՆ դոլար), մինչդեռ երկրում միջին ամսական աշխատավարձը կազմում է մոտ 182 հազար դրամ (374 ԱՄՆ դոլար): (Armstat, 2021b)

Գծապատկեր 7. Շրջանառությունը եւ զբաղվածությունը ՏՏ/բարձր տեխնոլոգիաների ոլորտում



Աղբյուր. ՀՀ ՊԵՏԱԿԱՆ ԵԿԱՄՈՒՆՆԵՐԻ ԿՈՄԻՏԵ, 2017-2021

ՏՏ ոլորտն ունի արտահանման մեծ ներուժ, որը խթանում է տնտեսական աճը: ՏՀՏ ծառայությունների արտահանումը կազմում է ոլորտի շրջանառության շուրջ 57%-ը: (ՊԵԿ, 2021) 2020 թվականին ՏՀՏ ծառայությունների արտահանումը կազմել է ծառայությունների արտահանման ընդհանուր արժեքի մոտ մեկ երրորդը: 2020 թվականին, 2019 թվականի համեմատ, վերոնշյալ ցուցանիշն աճել է 18.9 տոկոսային կետով, ինչը պայմանավորված է Քովիդ-19-ի սահմանափակումների հետևանքով ծառայությունների արտահանման նվազմամբ: (World Development Indicators, 2019-2020)

Համաձայն Ձեռնարկությունների ինկուբատոր հիմնադրամի կողմից իրականացված հետազոտության՝ ընդամենը մեկ տարում (2017-2018 թթ.) SS ոլորտում ստեղծվել է ավելի քան 4,200 նոր աշխատատեղ: Այնուամենայնիվ, ոլորտը բախվում է բարձր որակավորում ունեցող ավագ մասնագետների սակավության խնդրի, քանի որ վերջիններս նախընտրում են աշխատել արտասահմանյան ընկերություններում՝ ելնելով մրցունակ աշխատավարձերից և կարիերայի աճի հնարավորություններից: (Enterprise Incubator Foundation, 2018) Աշխատաշուկայում մասնագետների բացը լրացնելու համար տեղական SS ընկերությունները վարձում են օտարերկրյա մասնագետների, մասնավորապես Հնդկաստանից և Իրանից: Ավելին, 2022 թվականի ռուս-ուկրաինական պատերազմի հետևանքով նկատվել է SS մասնագետների զգալի ներհոսք դեպի Հայաստան:

Հայաստանում ՏՀՏ աշխատուժի զգալի մասն ունի բարձրագույն կրթություն, սակայն գործատուները դեռևս բախվում են հմտությունների բացի խնդրին: Այժմ մի շարք SS ընկերություններ ստեղծում են պրակտիկայի հնարավորություններ ուսանողների և շրջանավարտների համար՝ նպատակ ունենալով պատրաստել հմուտ մասնագետներ, որոնք կարող են կատարել առաջադրված աշխատանքները: SS ոլորտում զբաղվածներն ունեն մասնագիտական զարգացման ավելի լայն հնարավորություններ՝ ի տարբերություն մյուս ոլորտների, քանի որ SS ընկերությունները կենտրոնացնում են մեծ ջանքեր՝ աջակցելու աշխատողների վերաորակավորմանը և կատարելագործմանը:

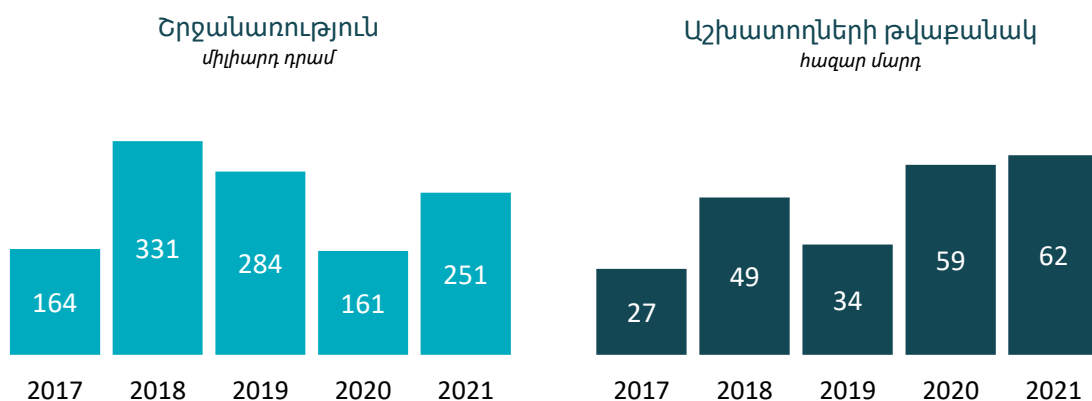
Մաս 3.3. Հյուրընկալություն

Կացության ապահովման և հյուրընկալության ոլորտը վերջին մի քանի տարիների ընթացքում ցուցաբերել է դինամիկ աճ: Այնուամենայնիվ, ոլորտը մեծապես տուժել է Քովիդ-19 համավարակի արդյունքում, որի հետևանքով ոլորտի շրջանառությունը 2020 թվականին, 2019 թվականի համեմատ, շուրջ 32%-ի անկում է ապրել:

Հայաստանում հյուրընկալության ոլորտը կրել է ամենամեծ վնասները Քովիդ-19 համավարակից և դեռևս չի վերականգնվել:

2021 թվականին ոլորտի մասնաբաժինը ՀՆԱ-ում կազմել է 1.7%, մինչդեռ ոլորտի ընկերությունների ընդհանուր շրջանառությունը կազմել է մոտ 250 միլիարդ դրամ: Ոլորտում աշխատում է շուրջ 61.7 հազար մարդ, որոնց կեսից ավելին (56%-ը) կանայք են: (Գծապատկեր 8)

Գծապատկեր 8. Շրջանառությունը եւ աշխատողների թվաքանակը հյուրընկալության ոլորտում



Աղբյուր. Պետական եկամուտների կոմիտե, 2017-2021

Հանրային սննդի ծառայությունների ոլորտում զբաղվածների թիվը գերազանցում է կացության ապահովման ոլորտում զբաղվածների թվին, թեև երկու ճյուղն էլ բնութագրվում են աշխատուժի բարձր հոսունությամբ: 2021 թվականի դրությամբ ժամանակավոր աշխատողները կազմել են ոլորտի աշխատուժի ավելի քան 15%-ը: (ՊԵԿ, 2021)

Ընդհանուր առմամբ, Հայաստանը հետևում է զբոսաշրջության և հյուրընկալության ոլորտում դիտվող համաշխարհային միտումներին: Թվայնացման արդյունքում ամրագրման գործակալների և ընդունարանի աշխատակիցների պահանջարկը նվազում է: Միևնույն ժամանակ, գործատուները առաջնահերթություն են տալիս գիտելիքների և հմտությունների առկայությանը հատուկ բնագավառներում, ինչպես օրինակ հաճախորդների սպասարկում և կառավարում, սոցիալական մեդիայի կառավարում, թվային մարքեթինգ, սննդի պատրաստում և անվտանգություն, միջոցառումների և կոնֆերանսների կազմակերպում:

ԳԼՈՒԽ 4. Ժողովրդագրական համատեքստը եւ աշխատուժի առաջարկը

Հայաստանի ժողովրդագրական անկումը, որն ակնկալվում է, որ կշարունակվի նաև հաջորդ տասնամյակում, էական ազդեցություն կունենա աշխատուժի առաջարկի վրա: Աշխատանքային տարիքի բնակչության կրճատումն ու բնակչության ծերացումն էլ ավելի կխորացնեն աշխատուժի պակասը՝ դանդաղեցնելով Հայաստանի տնտեսական աճը:

Բնակչության, աշխատուժի զբաղվածության միտումները | Վերջին տասնամյակում մշտական բնակչության թվաքանակը տատանվել է 3 միլիոնից փոքր-ինչ պակաս մակարդակում, ընդ որում 2020 թ-ին բնակչության թվաքանակը 1.8%²-ով ցածր էր, քան 2010 թ-ին³:

Հայաստանում աշխատաշուկան բնութագրվում է աշխատուժի մասնակցության ցածր մակարդակով ⁴ 2020 թ-ին Հայաստանի աշխատանքային տարիքի (15-ից 74 տարեկան) բնակչության միայն 58.5% էր տնտեսապես ակտիվ (աշխատուժը կազմում էր 1.3 մլն մարդ, մինչդեռ աշխատանքային ռեսուրսները կազմում էին 2.2 մլն մարդ): Ըստ Վիճակագրական կոմիտեի տվյալների՝ 2018-2020 թթ-ին աշխատուժի մասնակցության մակարդակը 2013-2015 թթ-ի համեմատ շուրջ չորս տոկոսային կետով ցածր էր (Աղյուսակ 2):

2018-2020 թթ-ին բարձրագույն կրթություն ունեցող անձանց զբաղվածության մակարդակը կազմել է 62.1%, իսկ միջնակարգ կրթություն ունեցողներինը՝ 45.4%:

2018-2020 թթ-ին 20-24 տարեկանների 36.8%-ը և 25-29 տարեկանների 43.7%-ը ո՛չ սովորում էր, ո՛չ աշխատում:

Աշխատուժից դուրս բնակչության թվում (շուրջ 0.9 մլն 2020 թ-ին) 17%-ը եղել են սովորողներ, 25%-ը՝ տնային տնտեսություն վարողներ, 27%-ը՝ թոշակառուներ և 31%-ը՝ այլ աշխատանք չունեցող և աշխատանք չփնտրող անձինք:

Հայաստանում զբաղված բնակչության (2020 թ-ին 1.06 մլն) մեծամասնությունը ներգրավված է ծառայությունների ոլորտում՝ 57%, մինչդեռ գյուղատնտեսությանը բաժին է ընկնում 22%-ը, արդյունաբերությանը՝ 14%-ը, շինարարությանը՝ 7%-ը: Ծառայությունների թվում հյուրընկալության և ՏՀՏ ոլորտներն են ներգրավված է զբաղված բնակչության 3%-ը:

Միևնույն ժամանակ, ոչ ֆորմալ զբաղվածությունը, հատկապես գյուղատնտեսության ոլորտում, շարունակում է մնալ բարձր: 2020 թ-ին ոչ ֆորմալ զբաղվածությունը (376.6 հազար աշխատատեղ) կազմել է ընդհանուր (ֆորմալ և ոչ ֆորմալ) զբաղվածության 36.9%-ը: 2020 թ-ին գյուղատնտեսության ոլորտում ոչ ֆորմալ զբաղվածության մակարդակը կազմել է 95.7%, իսկ ոչ գյուղատնտեսական ոլորտներում՝ 15.3%:

Ինչ վերաբերում է գործազրկության մակարդակին, ապա 2020 թ-ին այն կազմել է 18.2%, ընդ որում կանանց համար այդ ցուցանիշը 17.2% էր, իսկ տղամարդկանց համար՝ 19.1%:

Պաշտոնական վիճակագրությունը փաստում է, որ որքան բարձր է կրթության մակարդակը, այնքան ցածր է գործազրկության մակարդակը: 2018-2020 թթ-ին բարձրագույն կրթությամբ անձանց զբաղվածության մակարդակը կազմել է 62.1%, միջին մասնագիտական կրթությամբ՝ 47.1%, ընդհանուր միջնակարգ կրթությամբ՝ 45.4%:

² Բոլոր ժողովրդագրական տվյալներն այս գլխում ներկայացված են տարեվերջի դրությամբ:

³ Արմատատ, Ժողովրդագրական տվյալների բազա, 2022 թ.:

⁴ Աշխատանքի շուկայի վերաբերյալ այս գլխի բոլոր տվյալների աղբյուրը Արմատատի «Աշխատանքի շուկան Հայաստանում» հրապարակումներն են:

Միևնույն ժամանակ, երիտասարդների տեսակարար կշիռը, որոնք ո՛չ սովորում են, ո՛չ աշխատում, շարունակել է բարձր մնալ: 2018-2020 թթ-ին 15-29 տարեկան չսովորող և չաշխատող երիտասարդների մասնաբաժինը կազմել է 31.6%:

Այսպիսով, տվյալները վկայում են, որ Հայաստանի աշխատաշուկայում ներկայում առկա են զգալի հիմնախնդիրներ: Ինչ վերաբերում է ապագային, ապա ստորև քննարկվում են այն հիմնական ժողովրդագրական գործոնները, որոնք պայմանավորելու են աշխատաշուկայի հետագա զարգացումները:

2010-2020 թթ-ին բնակչության ամենամեծ անկումը գրանցվել է 0-3 և 14-17 տարիքային խմբերում, որոնց թվաքանակը նվազել է 13.5%-ով: Մինչդեռ 4-ից 13 տարեկան բնակչության թվաքանակն աճել է 15.7%-ով (Գծապատկեր 9):

Աղյուսակ 2. Աշխատանքի շուկայի ցուցանիշներ, 2008-2020 թթ

Ցուցանիշ	2008-2010	2013-2015	2018-2020*
Աշխատուժի մասնակցության մակարդակ	60.0%	63.0%	59.1%
Զբաղվածության մակարդակ, <i>ընդամենը</i>	49.2%	52.0%	51.8%
<i>ըստ տարիքային խմբերի</i>			
15-19 տարիքային խումբ	6.9%	9.9%	7.5%
20-24 տարիքային խումբ	33.1%	36.5%	38.2%
<i>ըստ կրթական մակարդակի</i>			
Բարձրագույն	60.2%	62.6%	62.1%
Միջին մասնագիտական	50.1%	53.6%	47.1%
Ընդհանուր միջնակարգ	47.9%	48.9%	45.4%
Գործազրկության մակարդակ	18.0%	17.4%	18.5%
<i>Չսովորող և չաշխատող երիտասարդներ (%-ով նույն տարիքային խմբի բնակչության նկատմամբ)</i>			
15-19 տարիքային խումբ	24.0%	14.9%	9.8%
20-24 տարիքային խումբ	50.1%	42.6%	36.8%
25-29 տարիքային խումբ	47.3%	45.5%	43.7%

* Աշխատուժի հետազոտության մեթոդաբանությունը 2018թ-ին վերանայվել է:

Աղբյուր՝ Արմատատ, արմատատեանկ, զբաղվածություն և գործազրկություն

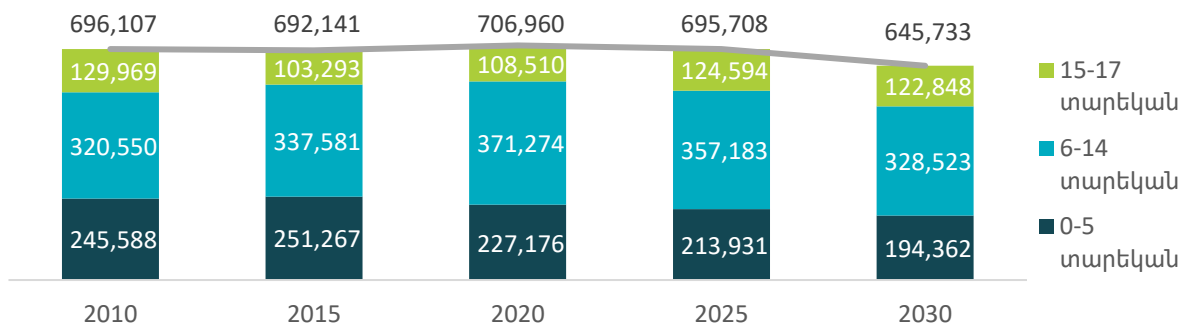
Նույն ժամանակահատվածում, 15 տարեկան բնակչության, որը միջին մասնագիտական ուսումնական հաստատություններ ընդունվելու հիմնական տարիքն է՝ թվաքանակը նվազել է 13.8%-ով, իսկ 18 տարեկան բնակչության՝ բարձրագույն կրթության մուտքի հիմնական տարիքը, թվաքանակը նվազել է 33.4%-ով:

Կանխատեսվում է, որ ընթացիկ տասնամյակում 15 և 18 տարեկան բնակչության, որը միջնակարգ և բարձրագույն մասնագիտական կրթության մուտքի հիմնական տարիքն է, թվաքանակը կընդլայնվի:

ՍԻՎԻՏՏԱ-ի կանխատեսմամբ 2020-20230 թթ-ին մինչև 18 տարեկան բնակչության թվաքանակը կնվազի 8.7%-ով՝ 2030 թ-ին հասնելով 645.7 հազարի (Գծապատկեր 9): Բնակչության թվաքանակի անկումը, սակայն, հավասարաչափ չի լինի: Մասնավորապես, մինչև 13 տարեկան բնակչության թվաքանակը կնվազի, մինչդեռ 14-17 տարիքային խմբի թվաքանակը կընդլայնվի:

Միջին մասնագիտական և բարձրագույն ուսումնական հաստատություններ ընդունվելու հիմնական տարիքի առումով՝ 15 տարեկան բնակչության թվաքանակը կանխատեսվում է, որ կընդլայնվի 10.7%-ով, իսկ 18 տարեկան բնակչության թվաքանակը կընդլայնվի 22.7%-ով:

Գծապատկեր 9. Մինչև 18 տարեկան բնակչության թվաքանակը*, փաստացի եւ կանխատեսվող, 2010-2030 թթ



*Բնակչության թվաքանակը ներկայացված է տարվա վերջի դրությամբ

Աղբյուր: Արմատատ, 2022թ. Ժողովրդագրական տվյալների բազա:
Բնակչության կանխատեսումները կատարվել են ՍԻՎԻՏՏԱ ԷյԷՄ-ի կողմից:

Ուսանողների թվաքանակի միտումները | Անցած տասնամյակի ընթացքում մինչև 18 տարեկան բնակչության թվաքանակի փոփոխությունները կրթության տարբեր մակարդակներում սովորողների թվի վրա տարբեր ազդեցություն են ունեցել:

2010-2020 թթ-ին միջնակարգ կրթությունում (1-12-րդ դասարաններ) ընդգրկվածների ընդհանուր թվաքանակը թեպետ աճել է 7.7%-ով, այնուհանդերձ, 10-12-րդ դասարաններում ընդգրկվածների թվաքանակը նվազել է 11.7%-ով⁵: Վերջինը կապված է հիմնական դպրոցի այն շրջանավարտների մասնաբաժնի աճի հետ, որոնք ուսումը շարունակում են միջնակարգ մասնագիտական ուսումնական հաստատություններում: Հանգամանք, որը մասամբ պայմանավորված է նրանով, որ 2017 թ-ից հանրակրթության երրորդ մակարդակը դարձել է պարտադիր:

Արդյունքում, միջնակարգ մասնագիտական կրթությունում վերջին տասնամյակի ընթացքում ուսանողների թիվը նվազել է ընդամենը 2.9%-ով⁶: Միևնույն ժամանակ, ուսանողների թվաքանակի այս համեմատաբար մեղմ անկումն արտացոլում է միջնակարգ մասնագիտական կրթության՝ իբրև կենսունակ կարիերայի ուղու ընկալման բարելավումը: Մինչդեռ բարձրագույն կրթության ոլորտում ուսանողների թիվը կտրուկ՝ մեկ երրորդով, նվազել է (Գծապատկեր 10):

**Կրթության բոլոր մակարդակներում
գյուղատնտեսական
մասնագիտությունները եղել են
ամենից քիչ պահանջվածներից մեկը:**

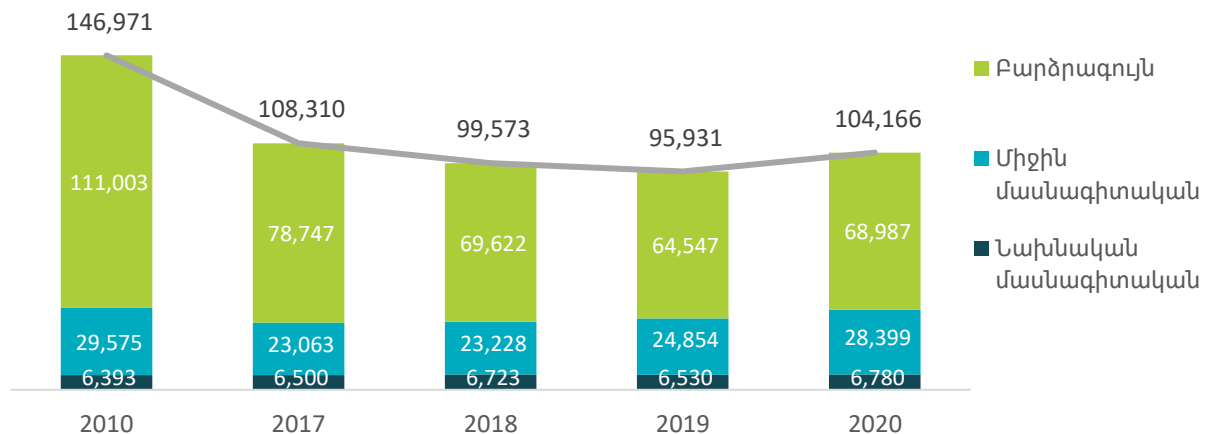
Միջնակարգ մասնագիտական ուսումնական հաստատություններ ընդունվող հիմնական դպրոցի շրջանավարտների և՛ թվաքանակը, և՛ մասնաբաժինը 2017 թ-ից հետո աճել է: 2017 թ-ին միջնակարգ (նախնական և միջին) մասնագիտական ուսումնական հաստատություններ է ընդունվել հիմնական դպրոցի շրջանավարտների 23.6%-ը, մինչդեռ 2020 թ-ին միջնակարգ մասնագիտական ուսումնական հաստատություններում ուսումը շարունակողների մասնաբաժինն աճել է մինչև 30.4%⁷:

⁵ Արմատատ, արմատատեանկ, կրթություն, 2022թ.

⁶ Նախնական մասնագիտական, միջին մասնագիտական և բարձրագույն ուսումնական հաստատություններում սովորողների թվաքանակի վերաբերյալ բոլոր տվյալները վերցված են Արմատատի «ՀՀ սոցիալական վիճակը» հրապարակումներից:

⁷ ԿՏԱԿ, տվյալների բազա, 2022թ., reports.emis.am

Գծապատկեր 10. Ուսանողների ընդհանուր թիվը միջնակարգ եւ բարձրագույն ուսումնական հաստատություններում, 2010-2020 թթ



Աղբյուր՝ Արմստատ, ՀՀ սոցիալական վիճակը 2010թ-ին և 2017-2020թթ-ին

Այսպիսով, միջնակարգ մասնագիտական ուսումնական հաստատություններում վերջին շրջանում նկատվում է նոր ընդունված ուսանողների (բոլոր տարիքի) ընդհանուր թվի աճի հստակ միտում. նրանց թիվը 2020 թ-ին կազմել է 13,258 մարդ՝ 2017 թ-ի համեմատ աճելով 11.9%-ով: Այս աճը հիմնականում պայմանավորված է հիմնական դպրոցի շրջանավարտներով, որոնց մասնաբաժինը միջնակարգ մասնագիտական ուսումնական հաստատություններ նոր ընդունված ուսանողների թվում 2017 թ-ի 58.6%-ի համեմատ 2020 թ-ին բարձրացել և կազմել է 72.9%:

Սեռային կազմի առումով, 2017-2020 թթ-ին նոր ընդունված ուսանողների թվում կանանց տեսակարար կշիռը միջին հաշվով կազմել է 46.6% միջնակարգ մասնագիտական և 52.1% բարձրագույն ուսումնական հաստատություններում: Մինչդեռ շրջանավարտների թվում կանանց տեսակարար կշիռը միջնակարգ մասնագիտական կրթությունում կազմել է 52.1%, իսկ բարձրագույն կրթությունում՝ 59.8%: Կին ուսանողների ավելի մեծ մասնաբաժինը շրջանավարտների թվում՝ համեմատած նոր ընդունվողների հետ, ըստ երևույթին արտացոլում է արական սեռի ուսանողների՝ ուսումը թողնելու ավելի բարձր մակարդակը, ինչը կարող է պայմանավորված լինել նաև այն հանգամանքով, որ արական սեռի որոշ ուսանողներ չեն շարունակում իրենց կրթությունը պարտադիր զինվորական ծառայությունից հետո:

Ըստ մասնագիտությունների՝ 2020 թ-ին նախնական մասնագիտական (արհեստագործական) կրթությունում ուսանողների մասնաբաժինն ամենից մեծը եղել է հյուրընկալություն մասնագիտությունում (31.4%): Իսկ ՏՀՏ և ճարտարագիտություն մասնագիտություններով սովորող ուսանողների մասնաբաժինը կազմել է 17.2%: Մինչդեռ գյուղատնտեսությունը՝ ուսանողների 1.5% մասնաբաժնով, ամենից քիչ պահանջարկ վայելող մասնագիտություններից է եղել (Հավելված 1):

Միջին մասնագիտական կրթությունում ուսանողների մասնաբաժինն ամենից մեծն է եղել բիզնեսի կառավարում (բոլոր ուսանողների 25.7%-ը) ու առողջապահություն (20.5%) մասնագիտություններով: Իսկ ՏՀՏ և ճարտարագիտություն մասնագիտություններով ուսանողների մասնաբաժինը կազմել է 19.3%: Մինչդեռ հյուրընկալություն և գյուղատնտեսական մասնագիտությունները միջին դիրք են գրավել՝ ուսանողների 5.0% գումարային մասնաբաժնով (Հավելված 2):

Բարձրագույն կրթությունում ամենաշատ ուսանողներ ունեցող 6 մասնագիտությունները եղել են բիզնեսի կառավարումը (16.3%), կրթությունը (13.0%), սոցիալական գիտությունները (10.5%), առողջապահությունը (10.0%), իրավագիտությունը (7.6%) և ՏՀՏ-ն (6.9%): Գյուղատնտեսական մասնագիտությունները եղել են ամենից քիչ պահանջվածներից մեկը, իսկ հյուրընկալությունը միջին դիրք է գրավել: Հյուրընկալություն և գյուղատնտեսական մասնագիտություններով ուսանողների ընդհանուր թիվը 2020 թ-ին մոտավորապես հավասար է եղել ճարտարագիտություն մասնագիտությամբ ուսանողների թվին, որոնց մասնաբաժինը կազմել է 4.3% (Հավելված 3):

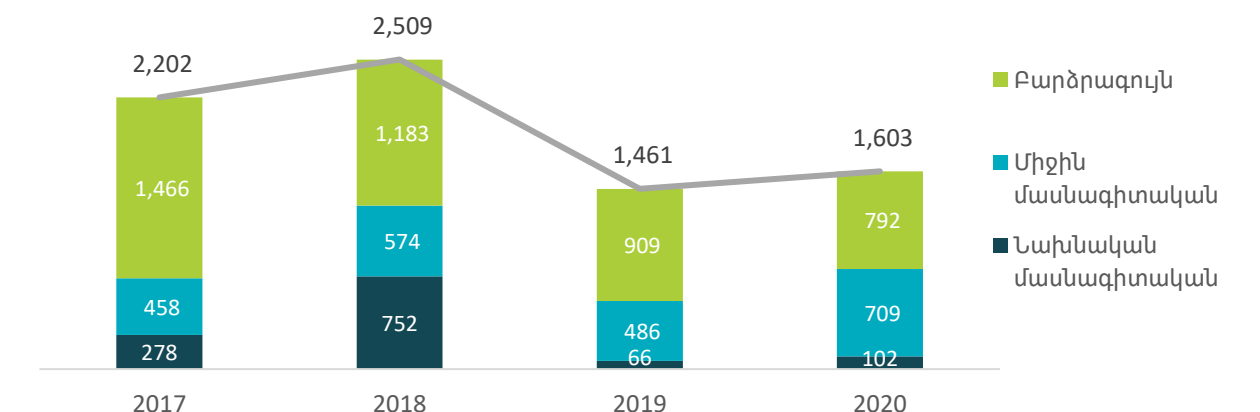
Ընդհանուր առմամբ, 2017-2020 թթ-ին երեք թիրախային ոլորտների՝ ՏՀՏ և բարձր տեխնոլոգիաներ, գյուղատնտեսություն և հյուրընկալություն, մասնագիտությունների ուսանողների գումարային մասնաբաժինը կազմել է նախնական մասնագիտական կրթությունում 46.2%, միջին մասնագիտական կրթությունում 12.7%, իսկ բարձրագույն կրթությունում 15.3%: Ընդ որում, թեպետ այդ մասնաբաժինն աճել է կրթության բոլոր մակարդակներում, բայց ամենից կտրուկ աճ արձանագրվել է միջին մասնագիտական կրթությունում:

Գյուղատնտեսական մասնագիտություններով ուսանողների թվաքանակի միտումները | 2020 թ-ին միջնակարգ և բարձրագույն ուսումնական հաստատություններում գյուղատնտեսական մասնագիտություններով սովորում էր ընդամենը 1,603 ուսանող, մինչդեռ նոր ընդունվածների թիվը 424 էր, իսկ շրջանավարտներինը՝ 245: Գյուղատնտեսական մասնագիտությունների թվում էին առաջնային գյուղատնտեսությունը, ձկնաբուծությունը, անասնաբուժությունը և սննդի վերամշակումը: 2017-2020 թթ-ին գյուղատնտեսական մասնագիտություններով ուսանողների թիվը նվազել է մեկ քառորդով, իսկ նոր ընդունվածների և շրջանավարտների թիվը նվազել է երկու հինգերորդով:

2017-2020 թթ-ին նախնական մասնագիտական և բարձրագույն կրթությունում գյուղատնտեսական մասնագիտություններով ուսանողների թիվը նվազել է, իսկ միջին մասնագիտական կրթությունում զգալիորեն աճել է:

Ըստ կրթական մակարդակների՝ 2020 թ-ին գյուղատնտեսական մասնագիտություններով ուսանողների շուրջ կեսը սովորում էր բարձրագույն ուսումնական հաստատություններում, իսկ մնացածը՝ հիմնականում միջին մասնագիտական ուսումնական հաստատություններում: 2017-2020 թթ-ին գյուղատնտեսական մասնագիտություններով ուսանողների թիվը նվազել է նախնական մասնագիտական և բարձրագույն կրթությունում, սակայն զգալիորեն աճել է միջին մասնագիտական կրթությունում (Գծապատկեր 11):

Գծապատկեր 11. Գյուղատնտեսական մասնագիտություններով ուսանողների թիվն ըստ կրթության մակարդակների, 2017-2020 թթ



Աղբյուր՝ Արմստատ, ՀՀ սոցիալական վիճակը 2017-2020 թթ-ին

Սեռային կազմի առումով, 2020 թ-ին կանանց տեսակարար կշիռը գյուղատնտեսական կրթության բոլոր մակարդակներում միասին վերցրած կազմել է 24.5%⁸, ինչը զգալիորեն բարձր էր 2017 թ-ի մակարդակից, երբ այն 11.0% էր: Միևնույն ժամանակ, նոր ընդունվածների թվում կանանց

⁸ Այս ենթաբաժնում կիրառվող «կրթության բոլոր մակարդակներ» տերմինը վերաբերում է նախնական մասնագիտական, միջին մասնագիտական և բարձրագույն կրթությանը:

մասնաբաժինն ավելի ցածր էր, քան շրջանավարտների թվում, ինչն, ըստ երևույթին, վկայում է արական սեռի ուսանողների շրջանում ուսումը թողնելու ավելի բարձր մակարդակի մասին:

Ըստ մասնագիտությունների՝ ուսանողների հիմնական մասը սովորել է առաջնային գյուղատնտեսություն մասնագիտությամբ, միևնույն ժամանակ, համեմատաբար զգալի թվով ուսանողներ սովորել են նաև սննդի վերամշակման (2018 թ., նախնական մասնագիտական կրթություն) և անասնաբուժական (բարձրագույն կրթություն) մասնագիտություններով:

2017-2020 թթ.-ին գյուղատնտեսական մասնագիտություններով ուսանողների տեսակարար կշիռը կազմել է 4.5% նախնական մասնագիտական կրթությունում, 2.2%՝ միջին մասնագիտական կրթությունում և 1.5%՝ բարձրագույն կրթությունում՝ արտացոլելով երիտասարդության շրջանում գյուղատնտեսական մասնագիտությունների հարաբերականորեն ոչ գրավիչ լինելը:

Հյուրընկալություն մասնագիտությամբ ուսանողների թվաքանակի միտումները | 2020 թ-ին
կրթության բոլոր մակարդակներում հյուրընկալություն մասնագիտությամբ ուսանում էր 5,112 ուսանող, որից 1,844 նոր ընդունվածներ էին, ընդ որում, այդ տարվա շրջանավարտների թիվը կազմել է 1,232: Ընդհանուր միտումը վերընթաց էր. 2017-2020 թթ-ին ուսանողների և նոր ընդունվածների թիվը աճել է մեկ երկրորդով, իսկ շրջանավարտներինը՝ մեկ հինգերորդով:

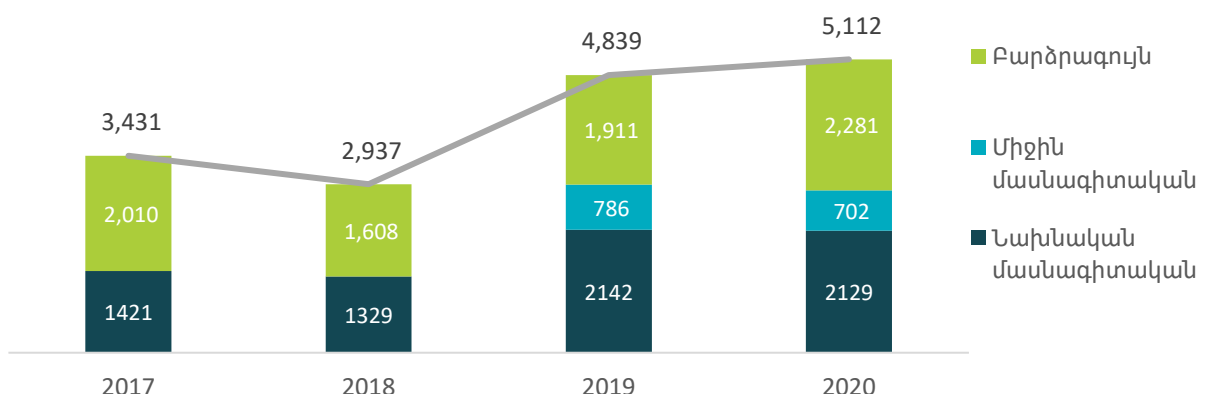
2017-2020 թթ-ին հյուրընկալություն մասնագիտությամբ ուսանողների թվաքանակը կրթության բոլոր մակարդակներում ընդլայնվել է:

2020 թ-ին նոր ընդունվածների տեսակարար կշիռը հյուրընկալություն մասնագիտությամբ ուսանողների թվում (36.1%) զգալիորեն ավելի բարձր էր, քան գյուղատնտեսական մասնագիտություններով ուսանողների թվում (26.2%), ինչը վկայում էր հյուրընկալություն մասնագիտության նկատմամբ աճող պահանջարկի մասին:

Ըստ կրթական մակարդակների՝ 2020 թ-ին հյուրընկալության ոլորտի ուսանողների մոտ 86%-ը գրեթե հավասար բաժնեմասերով սովորում էր նախնական մասնագիտական և բարձրագույն ուսումնական հաստատություններում (Գծապատկեր 12): Հյուրընկալություն մասնագիտությամբ ուսանողների թիվն աճել է կրթության բոլոր մակարդակներում, ընդ որում, սկսած 2019 թ-ից միջին մասնագիտական ուսումնական հաստատությունները ևս առաջարկում են հյուրընկալություն մասնագիտությամբ ուսումնական ծրագրեր:

Սեռային կազմի առումով, կանանց մասնաբաժինն ակնկալելիորեն բարձր է: 2020 թ-ին կանայք կազմել են նոր ընդունվածների և շրջանավարտների 54%-ը՝ կրթության բոլոր մակարդակները միասին վերցրած: Ավելին, կանանց մասնաբաժինն էլ ավելի բարձր էր բարձրագույն (մոտ երկու երրորդ) և միջին մասնագիտական (մոտ երեք քառորդ) ուսումնական հաստատությունների դիմորդների և շրջանավարտների թվում:

Գծապատկեր 12. Հյուրընկալություն մասնագիտությամբ ուսանողների թիվն ըստ կրթության մակարդակների, 2017-2020 թթ



ՏՀՏ և բարձր տեխնոլոգիաներ մասնագիտություններով ուսանողների թվաքանակի միտումները

| ՏՀՏ և բարձր տեխնոլոգիաներ մասնագիտություններով սովորող ուսանողների թիվը 2020 թ-ին կրթության բոլոր մակարդակներում կազմել է 14,176, նոր ընդունվածների թիվը՝ 4,326, շրջանավարտներինը՝ 2,738: 2017-2020 թթ-ին ՏՀՏ և բարձր տեխնոլոգիաներ մասնագիտությունների պահանջարկը շարունակել է մնալ բարձր, ընդ որում, դիմորդների թիվն ընդլայնվել է 80%-ով, շրջանավարտներինը՝ 56.5%-ով:

Ըստ կրթական մակարդակների՝ 2020 թ-ին ՏՀՏ և բարձր տեխնոլոգիաներ մասնագիտություններով սովորող ուսանողների կեսից փոքր-ինչ ավելին ստանում էր բարձրագույն կրթություն (Գծապատկեր 13): 2017-2020 թթ-ին, ՏՀՏ և բարձր տեխնոլոգիաներ մասնագիտություններով սովորող ուսանողների թիվը միջնակարգ մասնագիտական կրթությունում թեպետ զգալիորեն աճել է, սակայն բարձրագույն կրթությունում մնացել է համեմատաբար կայուն:

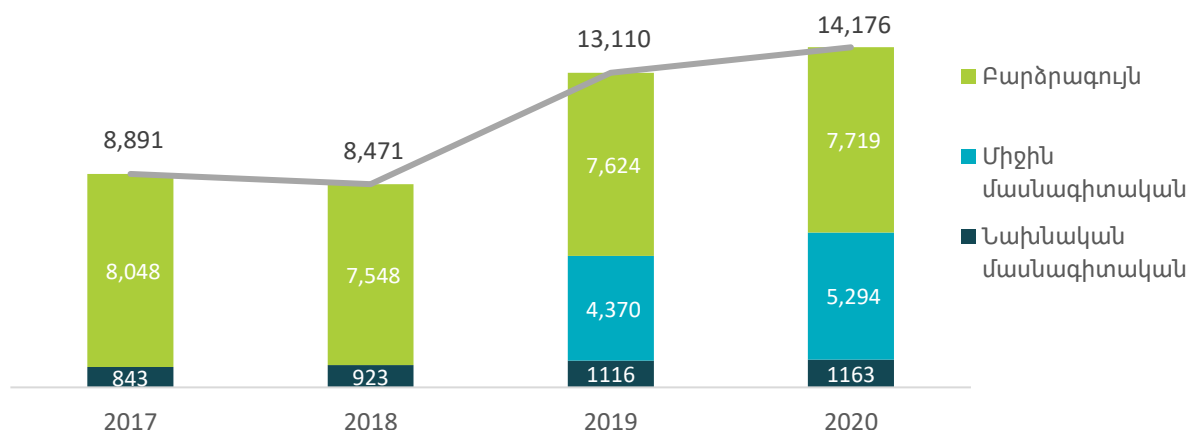
Սեռային կազմի առումով, 2017-2020 թթ-ին կանանց մասնաբաժինը ՏՀՏ և բարձր տեխնոլոգիաներ մասնագիտություններով (կրթության բոլոր մակարդակներում) սովորող ուսանողների թվում մնացել է համեմատաբար կայուն՝ մեկ հինգերորդից փոքր-ինչ ավելի: Միաժամանակ, կին ուսանողների թվաքանակն ավելացել է ավելի քան մեկ երկրորդով:

Մասնագիտությունների կազմի առումով, 2017-2020 թթ-ին միջին մասնագիտական և բարձրագույն ուսումնական հաստատություններում ՏՀՏ և բարձր տեխնոլոգիաներ մասնագիտություններով սովորող ուսանողների համապատասխանաբար 28%-ը և 44%-ը ուսանել են ճարտարագիտություն, իսկ մնացածը՝ ՏՀՏ մասնագիտություն:

Ընդհանուր առմամբ, ՏՀՏ և բարձր տեխնոլոգիաներ մասնագիտություններով շրջանավարտների մասնաբաժինը բոլոր շրջանավարտների թվում 2017-2020 թթ-ին կազմել է 15.2% նախնական մասնագիտական, 9.1% միջին մասնագիտական և 11.0% բարձրագույն կրթության ոլորտում:

ՏՀՏ և բարձր տեխնոլոգիաներ
մասնագիտությամբ սովորող
ուսանողները կազմել են բարձրագույն
և միջին մասնագիտական
ուսումնական հաստատությունների
ուսանողների մեկ տասներորդը և
նախնական մասնագիտական
ուսումնական հաստատությունների
ուսանողների մեկ յոթերորդը:

Գծապատկեր 13. ՏՀՏ և բարձր տեխնոլոգիաներ մասնագիտություններով ուսանողների թիվն ըստ կրթության մակարդակների, 2017-2020 թթ



Շրջանավարտներ եւ զբաղվածներ | 2017-2020 թթ-ին միջնակարգ մասնագիտական և բարձրագույն ուսումնական հաստատությունները երեք թիրախային ոլորտների մասնագիտություններով տվել են ընդհանուր առմամբ 14,357 շրջանավարտ, որոնցից 60.7%-ը ՏՀՏ և բարձր տեխնոլոգիաների ու միայն 9.2%-ը՝ գյուղատնտեսության և սննդի վերամշակման մասնագիտություններով (Աղյուսակ 3):

Աղյուսակ 3. Շրջանավարտների թիվը եւ նոր աշխատատեղերի քանակը, 2017-2020 թթ (կուտակային)

ՈԼՈՐՏ	ՇՐՋԱՆԱՎԱՐՏՆԵՐ	ՆՈՐ ԱՇԽԱՏԱՏԵՂԵՐ*
ՏՀՏ և բարձր տեխնոլոգիաներ	8,711	14,188
Գյուղատնտեսություն և սննդի վերամշակում	1,315	25,702
Հյուրընկալություն	4,331	32,235
Ընդամենը	14,357	72,125

* Մասամբ պայմանավորված է աշխատատեղերի՝ ոչ ֆորմալ հատվածից դեպի ֆորմալ հատված տեղաշարժով

Շրջանավարտների թիվն ըստ Արմստատ, ՀՀ սոցիալական վիճակը 2017-2020 թթ-ին:
Աշխատատեղերի քանակն ըստ Պետական եկամուտների կոմիտե:

Այսպիսով, երեք ոլորտները միասին 2017-2020 թթ-ին ստեղծել են 72,125 աշխատատեղ, որից 44.7%-ը հյուրընկալության, իսկ 35.6%-ը՝ գյուղատնտեսության և սննդի վերամշակման ոլորտում:

ԳԼՈՒԽ 5. Ելակետային հետազոտության հիմնական արդյունքները

Մաս 5.1. Աշխատաշուկայի և հմտությունների բացի գնահատում ըստ ոլորտների գործատուների, աշխատակիցների եւ շրջանավարտների տեսանկյունից

Ուսումնասիրության շրջանակում իրականացվել են հարցումներ գործատուների և շրջանավարտների շրջանում բացահայտելու նոր մասնագետների հավաքագրման և աշխատանք գտնելու գործընթացների հիմնական խնդիրները, ինչպես նաև նկարագրելու հմտությունների բացերը, ներկա իրավիճակը և կարիերայի հնարավորությունները, մասնավորի և կրթական հաստատությունների միջև համագործակցությունը և վերջինիս նկատմամբ վերաբերմունքը, և աշխատաշուկայի անհամապատասխանությունների վերաբերյալ մի շարք այլ խնդիրներ:

Այսպիսով, հարցմանը մասնակցել են թիրախային ոլորտների գործատուներ, վերջին 3 տարիներին ոլորտային մասնագետներ պատրաստող բարձրագույն և միջին մասնագիտական ուսումնական հաստատությունների շրջանավարտներ:

Թիրախային ոլորտների աճը կհանգեցնի հմուտ մասնագետների պահանջարկի աճին, և գործատուները կբախվեն պահանջարկի և առաջարկի անհամաչափ լինելու խնդրին:

Գործատուների շրջանում խառը տիպի մեթոդաբանությամբ (ինքնալրացվող, դեմ առ դեմ և հեռախոսային) հարցումները (269 ընդամենը, որից՝ 68-ը գյուղատնտեսության ոլորտից, 58-ը՝ բարձր տեխնոլոգիաների և 143-ը՝ հյուրընկալությունից) ցույց են տալիս, որ գործատուները բախվում են նոր աշխատակիցների հավաքագրման և նրանց հմտությունների զարգացման խնդիրների:

Շրջանավարտների շրջանում արված հարցումը ցույց է տվել, որ նրանք բախվում են խնդիրների իրենց մասնագիտությամբ աշխատանք գտնելիս, քանզի բարձրագույն և միջին մասնագիտական հաստատություններից ստացած հմտությունները չեն համապատասխանում գործատուի պահանջներին, և նրանք հաճախ ստիպված են լինում հավելյալ վերապատրաստվել:

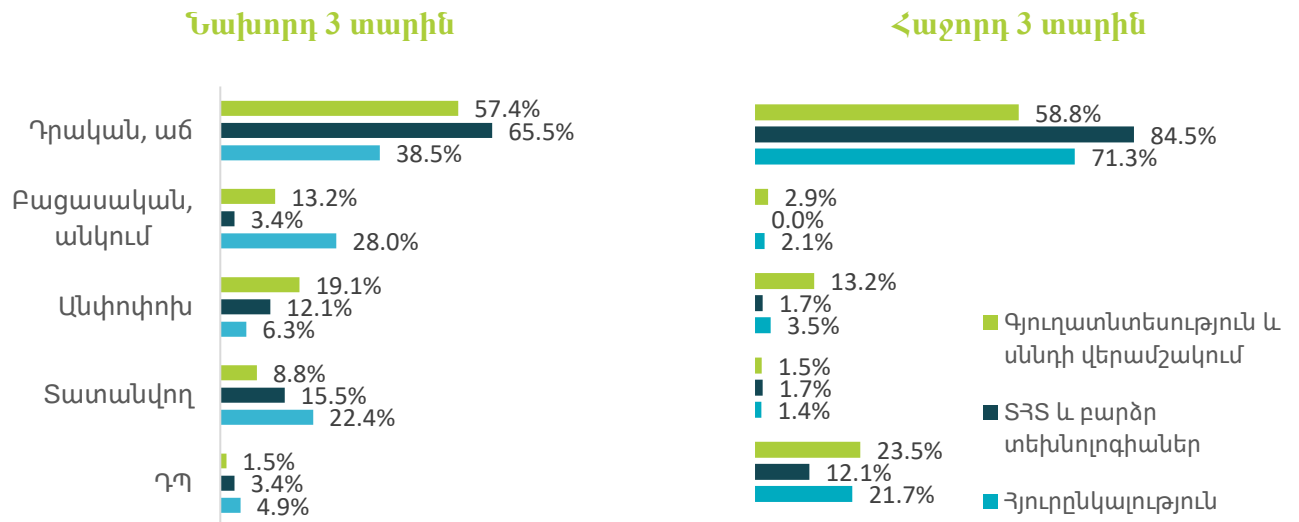
Վերոնշյալ հարցումներով հավաքագրված տվյալների հիման վրա արված որոշ բացահայտումներ ներկայացված են ստորև:

Գործատուների հարցումից ստացված ամենակարևոր ազդանշաններից մեկը երեք ոլորտների հետագա աճի ակնկալիքն է առաջիկա երեք տարիների համար (Գծապատկեր 14): Աճ ակնկալող գործատուների միջին մասնաբաժինը (71%) տատանվում է ըստ ոլորտների. ամենաբարձրը՝ ՏՀՏ և ՏՏ ոլորտում (84.5%) և ամենացածրը՝ գյուղատնտեսության ոլորտում (58.8%):

Հարկ է նշել, որ վերջին երեք տարիներին, որը ներառում է Քովիդ-19 համաճարակի ժամանակաշրջանը, աճի միտումներ արձանագրել են հարցված գործատուների գրեթե կեսը (49%):

Աճ արձանագրածների մասնաբաժինը ամենից բարձրն է ՏՀՏ և բարձր տեխնոլոգիաների ոլորտի գործատուների շրջանում (65.5%): Մինչդեռ հյուրընկալության ոլորտի գործատուների 56.6%-ը նշել է, որ ոլորտը անկում է ապրել կամ տատանվող դինամիկա է ցուցաբերել, կամ մնացել է անփոփոխ:

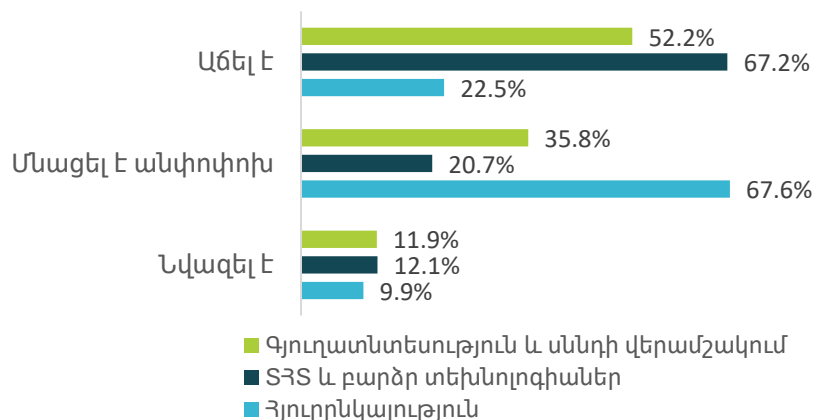
Գծապատկեր 14. Չարգացման միտումներն ըստ ոլորտների, % ամբողջի մեջ



Աղբյուր: Ծրագրի ելակետային հետազոտություն, գործատուներ, 2022

Թեև ՏՀՏ և բարձր տեխնոլոգիաների ոլորտն աճի և աշխատատեղերի ստեղծման առումով լավագույն արդյունքն է գրանցել, այնուամենայնիվ, հյուրընկալության ոլորտի գործատուներին հաջողվել է պահպանել անձնակազմը՝ այդ թվում նաև կառավարության կողմից տրամադրված աջակցության ծրագրերի շնորհիվ (Գծապատկեր 15): Ամեն դեպքում, հյուրընկալության ոլորտում անձնակազմի միջին տարեկան հոսունությունը ամենից բարձրն է (12% է)՝ ի համեմատ գյուղատնտեսության և սննդի վերամշակման ոլորտի (5%) և ՏՀՏ և բարձր տեխնոլոգիաների ոլորտի (7%):

Գծապատկեր 15. Ինչպե՞ս է փոխվել անձնակազմը վերջին 3 տարիներին, գործատուներ, 2022 (n = 269)



Աղբյուր: Ծրագրի ելակետային հետազոտություն, գործատուներ, 2022

Ոլորտների ակնկալվող աճը իրական դառնալու դեպքում կստեղծվեն նոր աշխատատեղեր և կաճի որակավորված հմուտ մասնագետների պահանջարկը: Տեխնոլոգիաների զարգացումը և ինտեգրումը, ինչպես նաև պահանջված հմտությունների լայնամասշտաբ վերափոխումը կհանգեցնի որոշ հաստիքների/մասնագիտությունների կրճատման և այլ մասնագիտությունների ի հայտ գալուն: Մյուս կողմից, Հայաստանում բիզնեսների ցանկությունը ընդլայնվելու ՀՀ մարզերում (ամեն 3-րդ կազմակերպություն այդպիսի մտադրություն է հայտնել) աշխատաշուկայի

գարգացման վրա ազդելու մեկ այլ կարևոր գործոն է, որը պետք է տարբեր միջոցներով խթանել և ցանկությունը վերածել իրական գործողությունների:

Ապագայում ամենից պահանջված մասնագիտություններն ըստ գործատուների ներկայացված է Գծապատկեր 16-ում:

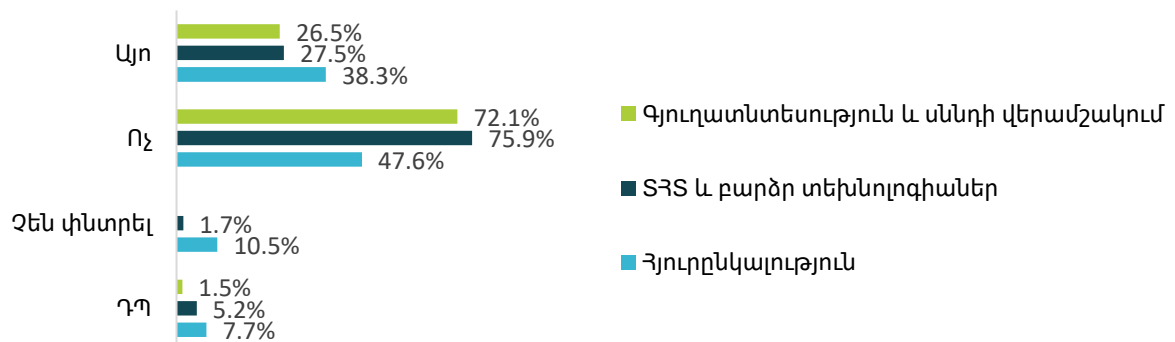
Գծապատկեր 16. Խիստ պահանջարկված աշխատանքներն ըստ հարցված գործատուների, ըստ ոլորտի

Գյուղատնտեսություն		Հյուրընկալություն		ՏՀՏ և բարձր տեխնոլոգիաներ	
↑	Տեխնոլոգ	↑	Մարբեթուլոգ	↑	Ծրագրային ապահովման ճարտարապետ
↑	Անասնաբույժ	↑	Մարդկային ռեսուրսների կառավարման մասնագետ	↑	Ամպային մասնագետ
↑	Լաբորանտ	↑	Մենեջեր	↑	Ծրագրավորող
↑	Գինեգործ/ կոնյակագործ	↑	Մատուցող	↑	DevOps ճարտարապետ
↑	Վաճառքի մասնագետ	↑	Վաճառքի մասնագետ	↑	Վաճառքի մասնագետ
↑	Արտադրության մասնագետ	↑	Ադմինիստրատոր	↑	Բիզնես վերլուծաբան
↑	Ագրոնոմ	↑	Մաքրող	↑	Թիմի ղեկավար
		↑	Հաշվապահ	↑	Տվյալագետ
				↑	Արհեստական բանականության մասնագետ
				↑	Որակի վերահսկող
				↑	Ծրագրի ղեկավար
				↑	Մեքենայական ուսուցման մասնագետ

Ըստ գործատուների, գրեթե հավասարապես կպահանջվեն թե՛ փորձառու, և թե՛ սկսնակ մասնագետներ: Գրեթե յուրաքանչյուր 3-րդ աշխատանք նախատեսված կլինի փորձառու մասնագետի, իսկ 40%-ը՝ սկսնակի համար:

Բոլոր 3 ոլորտների գործատուները նշել են, որ որակյալ աշխատուժի պակասն իրենց զարգացումը խոչընդոտող հիմնական գործոնն է, և որ իրենք մեծ դժվարությամբ են նոր աշխատակիցներ հավաքագրում (Գծապատկեր 17): Խնդիրն առավել սուր է ՏՀՏ և բարձր տեխնոլոգիաների և գյուղատնտեսության ոլորտներում (համապատասխանաբար 76%-ը և 72%-ը նշել են, որ իրենց համար շատ բարդ է որակավորված մասնագետներ հավաքագրելը): Պատճառները տարբերվում են ըստ ոլորտների: Օրինակ, հյուրընկալության ոլորտում աշխատակիցներ հավաքագրելը հիմնականում բարդ է առկա սոցիալ-մշակութային կարծրատիպերի և աշխատանքների սեզոնային լինելու պատճառով, իսկ գյուղատնտեսությունում՝ պարզապես որակավորված մասնագետների սակավության և աշխատավարձերի ցածր, ոչ գրավիչ լինելու պատճառով:

Գծապատկեր 17. Արդյո՞ք հեշտ է ձեր ընկերության համար մասնագիտացված աշխատուժ գտնելը: Գործատուներ, 2022 (n = 269)



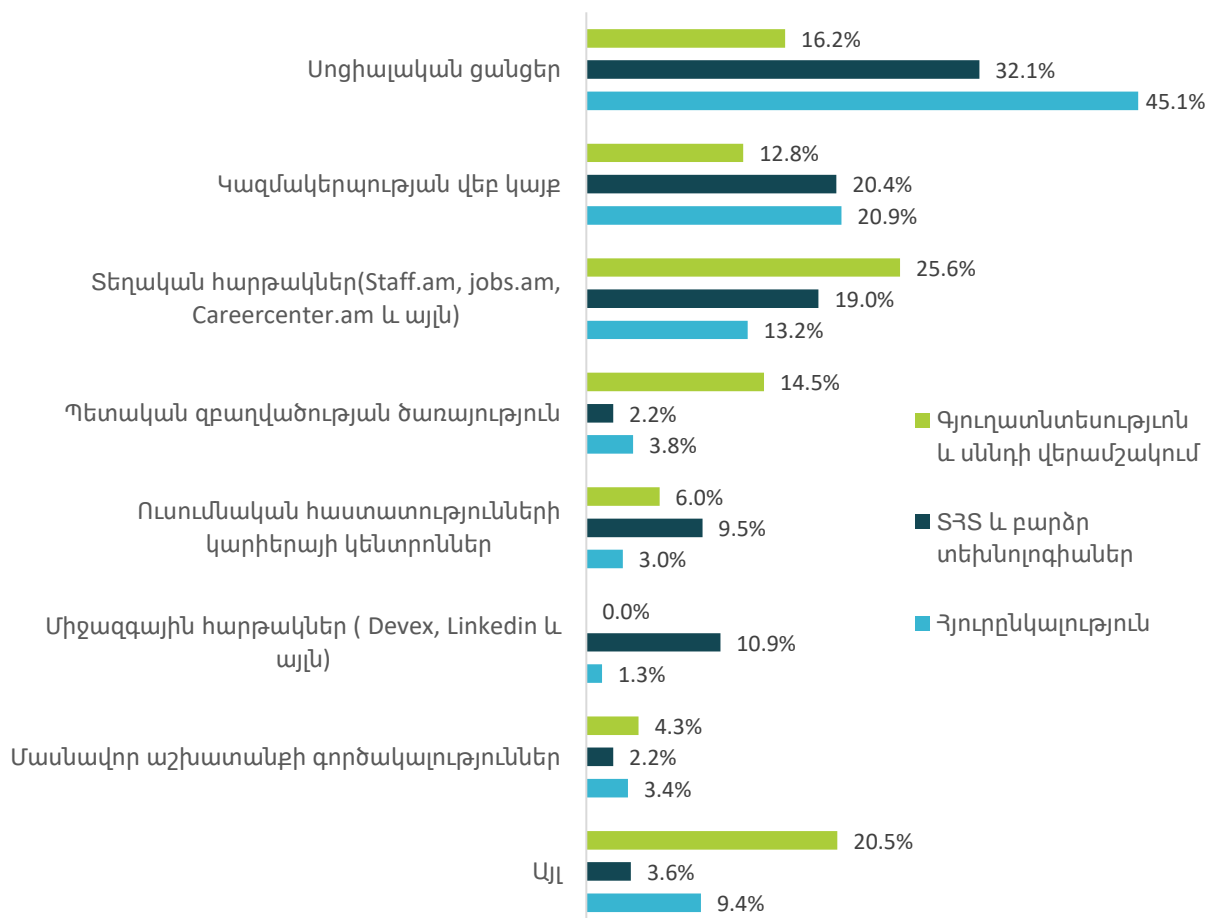
Աղբյուր: Ծրագրի ելակետային հետազոտություն, գործատուներ, 2022

Հարկ է նշել, որ բիզնեսները նոր աշխատակիցներ հավաքագրելու համար օգտագործում են բոլոր հնարավոր ուղիները՝ սկսած սոցիալական ցանցերից (34.6%), սեփական վեբ-կայքերից (18.8%) և աշխատանքի հայտարարությունների տեղադրման տեղական կայքերից (17.8%), վերջացրած պետական (5.9%) և մասնավոր (3.3%) աշխատանքի գործակալություններով, ինչպես նաև ուսումնական հաստատությունների կարիերայի կենտրոններով (5.5%): Միջազգային հարթակները, օրինակ Devex-ը և LinkedIn-ը, նշել են գործատուների 3.7%-ը:

Աշխատաշուկայի առաջարկը և պահանջարկը միմյանց համապատասխանեցնելու նպատակով ստեղծված միջնորդ կազմակերպությունների դերը, ինչպիսիք են մասնավոր և պետական աշխատանքի գործակալությունները և ուսումնական հաստատությունների կարիերայի կենտրոնները, դեռևս նշանակալիչ է:

Ինչպես երևում է Գծապատկեր 18-ից, հյուրընկալության ոլորտի գործատուների համար մասնագետներ որոնելու առավել նախընտրելի ալիքը սոցիալական մեդիան է (45%), մինչդեռ ագրոպարենային ոլորտի գործատուները բավականին հաճախ (26%) դիմում են նաև աշխատանքի գովազդի տեղական հարթակներին: Ամեն դեպքում երևում է, որ աշխատաշուկայի միջնորդ կազմակերպությունների (օրինակ, Միասնական սոցիալական ծառայությունները, զբաղվածության մասնավոր ծառայությունները) և ուսումնական հաստատությունների կարիերայի կենտրոնների դերն այնքան էլ ծանրակշիռ չէ, որքան կարող էր կամ ակնկալվում էր:

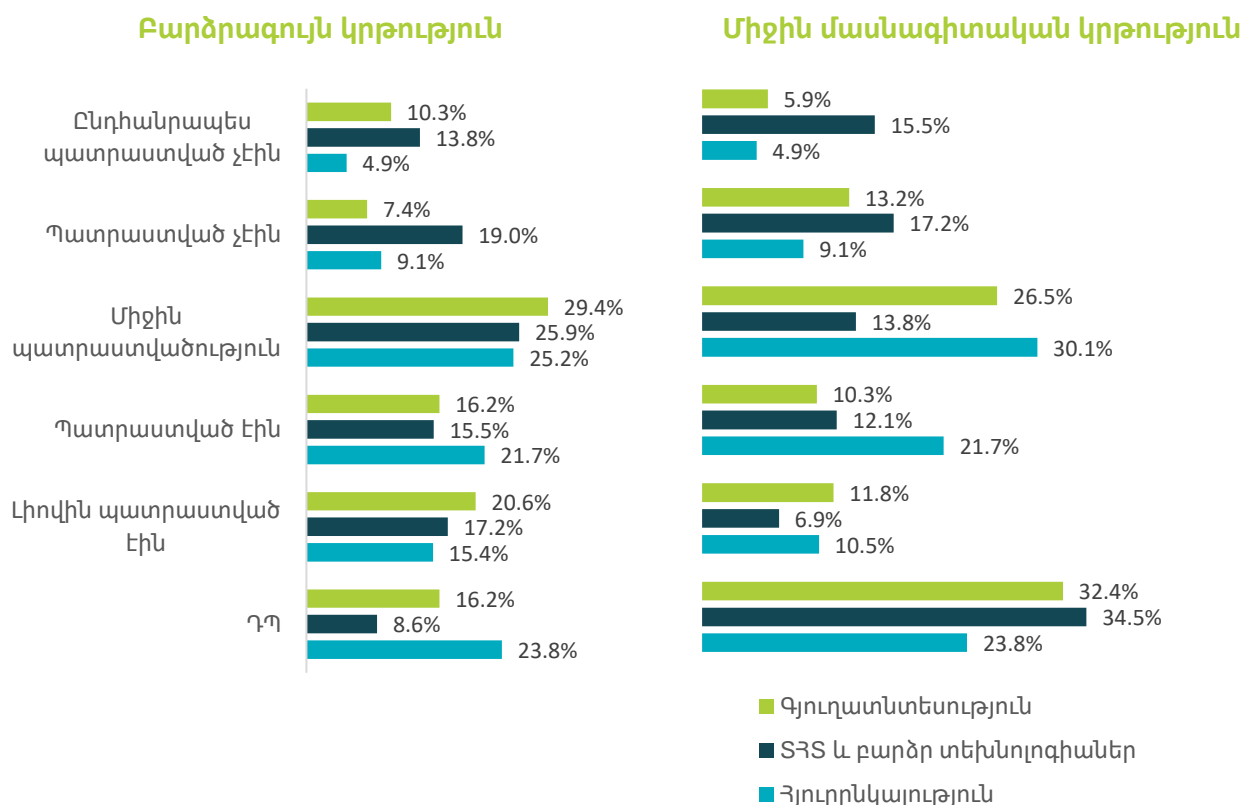
Գծապատկեր 18: Ինչպե՞ս եք աշխատակիցներ հավաքագրում, Գործատուներ, 2022 (N = 269)



Աղբյուր: Ծրագրի ելակետային հետազոտություն, գործատուներ, 2022

Հարցման շրջանակում գործատուները նաև գնահատել են բարձրագույն և միջին մասնագիտական կրթությամբ իրենց աշխատակիցների մասնագիտական պատրաստվածությունն աշխատանքի ընդունվելու պահին: Բարձրագույն ուսումնական հաստատությունների շրջանավարտների պատրաստվածությունը միջինում գնահատվել է 3.3, իսկ միջին մասնագիտականներինը՝ 3.1 (գնահատվել է 1-ից 5 բալային սանդղակով, որտեղ 1-ը նշանակում է ընդհանրապես պատրաստված չեին, իսկ 5-ը՝ լիովին պատրաստված էին): ՏՀՏ և բարձր տեխնոլոգիաների ոլորտի գործատուներն ամենից ցածրն են գնահատել աշխատակիցների մասնագիտական պատրաստվածությունը՝ 3.0 և 2.7 համապատասխանաբար: Գործատուների գնահատականներն ըստ ոլորտների առավել մանրամասն ներկայացված է Գծապատկեր 19-ում: Եթե «դժվարանում եմ պատասխանել» և «հրաժարվում եմ պատասխանել» տարբերակները հաշվարկներից հեռացնենք, ապա ՏՀՏ և բարձր տեխնոլոգիաների ոլորտի գործատուների 44%-ը կարծում է, որ բարձրագույն ուսումնական հաստատություններ ավարտած աշխատակիցները պատրաստ էին աշխատանքին: Միևնույն ժամանակ, այդ ոլորտի գործատուների 37%-ն է կարծում, որ միջին մասնագիտական կրթությամբ շրջանավարտները պատրաստված էին:

Գծապատկեր 19. Աշխատանքի ընդունվելու պահին բարձրագույն եւ միջին մասնագիտական կրթությամբ աշխատակիցների մասնագիտական պատրաստվածության գնահատում, Գործատուներ, 2022 (n = 269)

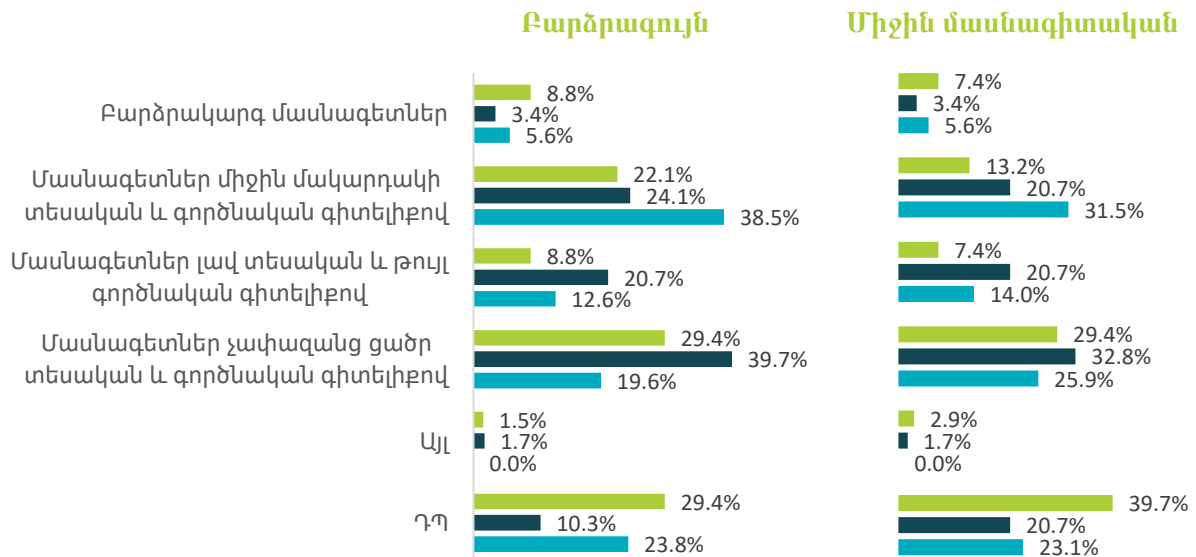


Աղբյուր: Ծրագրի ելակետային հետազոտություն, գործատուներ, 2022

Հայաստանի կրթական համակարգը գնահատելիս գործատուների մի զգալի հատված ցածր է գնահատել շրջանավարտների թե՛ տեսական, թե՛ գործնական գիտելիքի մակարդակը (Գծապատկեր 20): Այստեղ ևս, եթե ոչ նշանակալի պատասխանները բացառենք հաշվարկից, ապա գյուղատնտեսական ոլորտի գործատուների 42.6%-ը, ՏՀՏ և բարձր տեխնոլոգիաների ոլորտի 45.1%-ը և հյուրընկալության 25.7%-ը արձանագրել է մասնագետների տեսական և կիրառական գիտելիքի

պակաս: Ավելին, գյուղատնտեսության և հյուրընկալության ոլորտների յուրաքանչյուր երրորդ գործատու, և ՏՀՏ և բարձր տեխնոլոգիաների ոլորտի յուրաքանչյուր չորրորդ գործատու կարծում է, որ բարձրագույն և միջին մասնագիտական ուսումնական հաստատությունների պատրաստած կադրերի որակը վերջին 5 տարիների ընթացքում ընկել է:

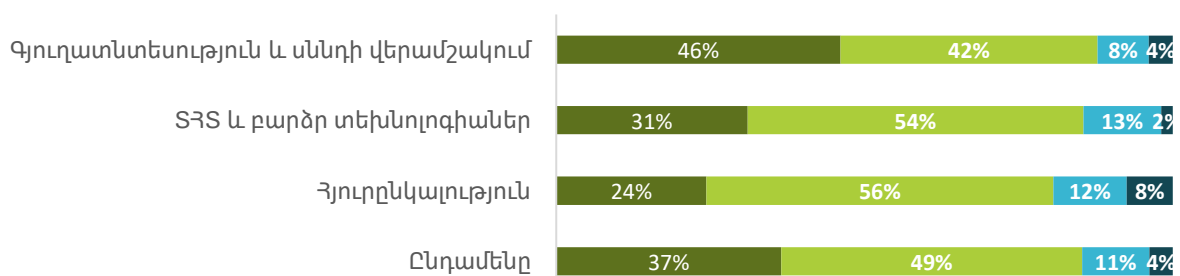
Գծապատկեր 20. ինչպե՞ս կգնահատեք կրթական համակարգը ձեր ոլորտի համար որակյալ մասնագետներ պատրաստելու տեսանկյունից, Գործատուներ, 2022 (n = 269)



Աղբյուր: Ծրագրի ելակետային հետազոտություն, գործատուներ, 2022

Կրթության որակի նկատմամբ համանման, թեև սակավ ընդգծված, վերաբերմունք ունեն նաև վերջին տարիներին ուսումնական հաստատություններն ավարտած շրջանավարտները: Գյուղատնտեսական ոլորտի շրջանավարտների 83%-ը, ՏՀՏ և բարձր տեխնոլոգիաների ոլորտի շրջանավարտների 71%-ը և հյուրընկալության ոլորտի 64%-ը կարծում է, որ ուսումնական հաստատություններում ստացած իրենց կրթությունը համապատասխանում է շուկայի պահանջներին: Շրջանավարտների բառորդ մասը (1041-ից 260-ը) կարծում է, որ իրենց ստացած գիտելիքը չի համապատասխանում շուկայի պահանջներին: Որպես անհամապատասխանության հիմնական պատճառ նրանք նշել են կրթական ծրագրի տեսական բնույթը (42%), ուսումնական ծրագրի և աշխատաշուկայի պահանջների անհամապատասխանությունը (36%), կրթության ցածր որակը (15%): Կրթական ծրագրի տեսական լինելու պատճառով գիտելիքի և շուկայի պահանջների անհամապատասխանությունն ամենից հաճախ նշել են հյուրընկալության ոլորտի շրջանավարտները (55.2%): Շրջանավարտների զգալի մասը կարծում է, որ ուսումնական հաստատությունում ստացած իրենց գիտելիքը համապատասխանում է այն ստանալու համար

Գծապատկեր 21. Արդյո՞ք ձեր ուսումնական հաստատության կողմից տրամադրված գիտելիքը արժեք այն ռեսուրսները, որ ծախսել եք, շրջանավարտներ, 2022 (n=1041)



■ Միանշանակ այո ■ Ավելի շուտ այո ■ Ավելի շուտ ոչ ■ Միանշանակ ոչ

ծախսված ռեսուրսներին: Գյուղատնտեսության ոլորտի շրջանավարտների գրեթե կեսը (46.1%)

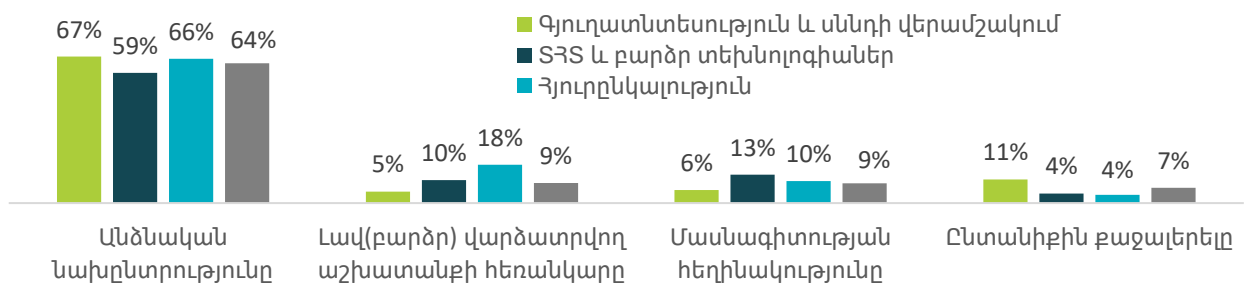
Աղբյուր: Ծրագրի ելակետային հետազոտություն, շրջանավարտներ, 2022

համաձայն է այդ պնդան հետ, մինչդեռ հյուրընկալության ոլորտի շրջանավարտների 24.4%-ն է կիսում այդ կարծիքը (Գծապատկեր 21):

Հնարավորության դեպքում շրջանավարտների 75.5%-ը կընտրի նույն մասնագիտությունը, իսկ 72.3%-ը՝ նույն կրթական հաստատությունը: Հյուրընկալության ոլորտի շրջանավարտների 56.3%-ը կընտրի նույն ուսումնական հաստատությունը: Մասնագիտությունը ընտրելու հիմնական պատճառը ըստ շրջանավարտների անձնական նախընտրությունն է (63.7%): Լավ կարիերայի հնարավորությունները և մասնագիտության հեղինակությունը հաջորդում են անձնական նախընտրությանը (9% յուրաքանչյուրը, Գծապատկեր 22)։

Շրջանավարտների մեծամասնությունը մասնագիտությունը ընտրելիս առաջնորդվել է սեփական նախընտրությամբ, իսկ կարիերայի հնարավորությունը երկրորդ ամենատարծված պատճառն է:

Գծապատկեր 22. Ո՞րն է մասնագիտությունը ընտրելու ձեր հիմնական պատճառը: 4 ամենահաճախ պատասխանները, շրջանավարտներ, 2022 (n = 1041)



Աղբյուր: Ծրագրի ելակետային հետազոտություն, շրջանավարտներ, 2022

Աշխատաշուկայի առաջարկի և պահանջարկի անհամապատասխանությունը դրսևորվում է հետևյալում. ա) գործազրկություն, բ) զբաղվածություն հաստիքներում, որոնք չեն համապատասխանում մասնագիտությանը (հորիզոնական անհամապատասխանություն), և գ) զբաղվածությունը հաստիքներում, որոնք չի համապատասխանում կրթամակարդակին (ուղղահայաց անհամապատասխանություն): Շրջանավարտների պատասխաններից պարզ է դառնում, որ բարձրագույն և միջին մասնագիտական կրթությամբ երիտասարդների 37%-ը աշխատանք չունի և նրանց մարդկային կապիտալը մնում է չիրացված: Գյուղատնտեսության ոլորտում կրթություն ստացածների և չաշխատողների մասնաբաժինը ամենից բարձրն է՝ 54%: Ավելին, գյուղատնտեսության ոլորտի շրջանավարտների կեսը աշխատում է ոչ իր մասնագիտությամբ: Հյուրընկալության և ՏՀՏ և բարձր տեխնոլոգիաների ոլորտների շրջանավարտների դեպքում իրավիճակն առավել բարվոք է (Աղյուսակ 4):

Աղյուսակ 4. Զբաղվածության կարգավիճակը եւ աշխատանք-մասնագիտություն անհամապատասխանությունը, շրջանավարտներ, 2022

Փոփոխական/ոլորտը		Գյուղատնտ.	ՏՀՏ և բարձր	Հյուրընկ.	Այլ	Բոլորը
Ներկա զբաղվածության կարգավիճակը (n=1041)	Այո	46.3%	83.2%	70.6%	54.1%	63.4%
	Ոչ	53.7%	16.8%	29.4%	45.9%	36.6%

Ընդամենը		100	100	100	100	100
Ներկա աշխատանքի և մասնագիտության համապատասխանությունը (n=627)	Այո	49.3%	82.5%	69.0%	51.5%	68.0%
	Ոչ	50.7%	17.5%	31.0%	48.5%	32.0%
Ընդամենը		100	100	100	100	100

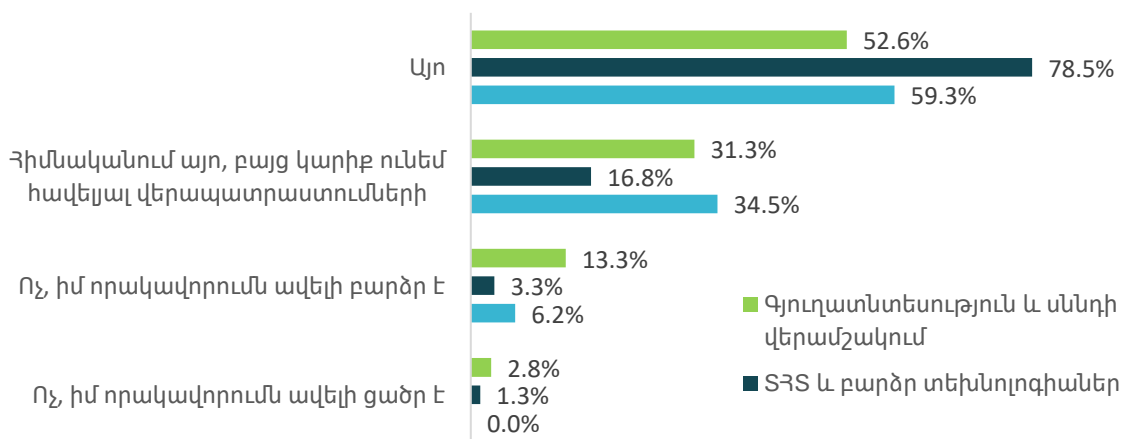
Աղբյուր: Ծրագրի ելակետային հետազոտություն, շրջանավարտներ, 2022

Շրջանավարտները, ովքեր իրենց մասնագիտությամբ չեն աշխատում, որպես դրա հիմնական պատճառ նշել են իրենց մասնագիտությամբ աշխատանքների ցածր վարձատրությունը (39%), համապատասխան աշխատանքների սակավությունը (20%), իրենց գիտելիքի, հմտությունների և աշխատաշուկայի պահանջների անհամապատասխանությունը (18%):

Ուղղահայաց անհամապատասխանության երևույթը ևս զգալիորեն արտահայտված է շրջանավարտների շրջանում: Չնայած աշխատանք ունեցող շրջանավարտների մեծամասնությունը նշել է, որ իր աշխատանքը համապատասխանում է իրենց որակավորմանը (66.5%), այնուամենայնիվ 24.7%-ը նշել է, որ թեև հիմնականում համապատասխանում է, բայց միևնույն ժամանակ կարիք կա հավելյալ վերապատրաստումների: Շրջանավարտների 7%-ը նշել է, որ իր որակավորումն ավելի բարձր է, քան պահանջում է իր աշխատանքը, իսկ 1.7% -ի դեպքում այն ավելի ցածր է եղել: Հավելյալ վերապատրաստումների կարիքի զգացումն առավել բարձր է գյուղատնտեսության և հյուրընկալության ոլորտների շրջանավարտների մոտ (Գծապատկեր 23): Հարկ է նշել, որ նրանք, ովքեր հիմա չեն աշխատում, բայց ավարտելուց հետո աշխատել են, նույնպես նշել են, որ կատարել են իրենց որակավորման անհամապատասխան աշխատանք (48.7%):

Աշխատաշուկայի պահանջարկի և առաջարկի միջև անհամապատասխանությունը, ինչպես նաև հորիզոնական և ուղղահայաց անհամապատասխանությունները առկա են հայկական աշխատաշուկայում:

Գծապատկեր 23. Արդյո՞ք ձեր աշխատանքը համապատասխանում է ձեր որակավորմանը: Շրջանավարտներ, 2022 (n = 627)



Աղբյուր: Ծրագրի ելակետային հետազոտություն, շրջանավարտներ, 2022

Աշխատաշուկայի անհամապատասխանությունների և հմտությունների բացի ուսումնասիրությունը բացահայտել է նաև գործատուների կողմից ամենից պահանջված մի շարք հմտություններ (հիմնականում փափուկ): Գործատուները 1-4 բալային սանդղակով գնահատել են

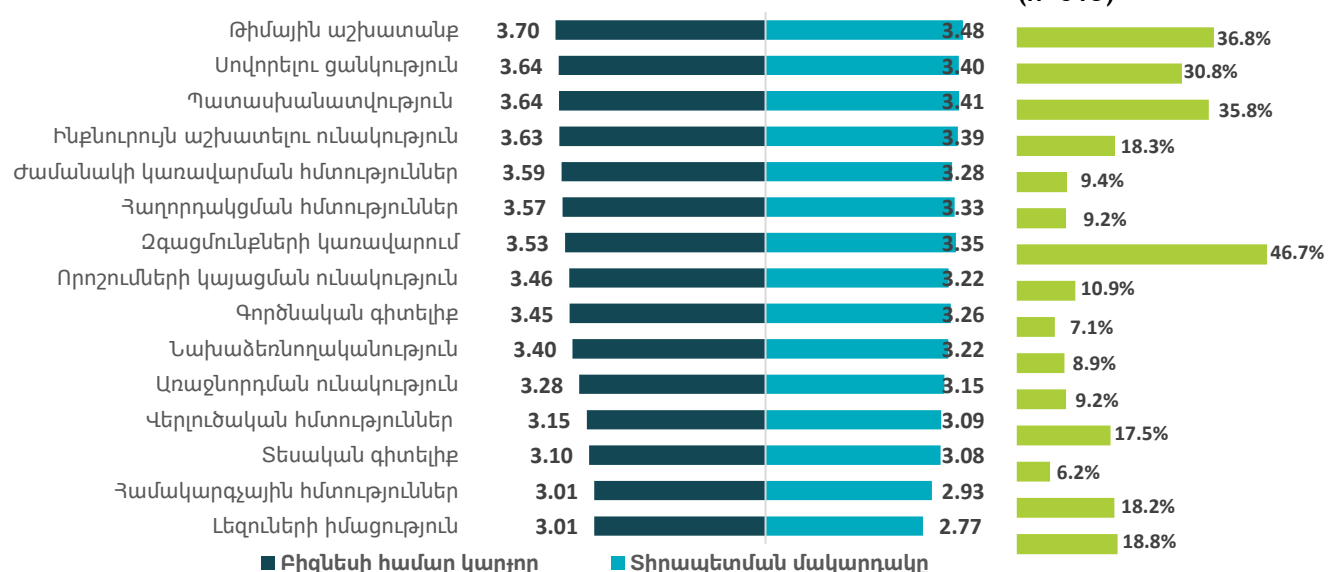
հմտությունների կարևորությունը իրենց բիզնեսի համար, և թե որքանով են աշխատակիցները տիրապետում այդ հմտություններին: Նույնանման հարցը, որը տրվել է նաև շրջանավարտներին, հնչել է այսպես. «Ինչպիսի՞ հմտությունների/գիտելիքի/հավելյալ վերապատրաստումների կարիք ունեք, որպեսզի ավելի արդյունավետ աշխատեք, ավելի բարձր վարձատրվեք կամ ավելի լավ աշխատանքի անցնեք»: Շրջանավարտները հնարավորություն են ունեցել նշելու բոլոր հնարավոր տարբերակները: Գծապատկեր 24-ը ցույց է տալիս նախորդիվ նկարագրված հարցերի պատասխանների բաշխումը:

Ինչպես ցույց է տալիս գծապատկերը, հմտություններին տիրապետելու մակարդակն ավելի ցածր է, քան դրանց կարևորությունը բիզնեսի համար: Բիզնեսների կողմից թվարկված ամենակարևոր 5 հմտություններն են թիմային աշխատանքը, սովորելու ցանկությունը, հաշվետվողականությունը և պատասխանատվությունը, ինքնուրույն աշխատելու ունակությունը, կազմակերպական և ժամանակի կառավարման հմտությունները: Համեմատաբար պակաս կարևոր են համարվել տեսական գիտելիքը, համակարգչային հմտությունները և լեզուների իմացությունը:

Գծապատկեր 24: Բիզնեսի համար կարևոր հմտությունների գնահատումը եւ աշխատակիցների դրանց տիրապետման մակարդակն ըստ գործատուների (միջին գնահատական) եւ հմտությունների զարգացման կարիքը ըստ շրջանավարտների

Գործատուներ, 2022 (n=269, Max=4)

Չարգացման կարիք ունեցող հմտություններ, շրջանավարտներ, 2022 (n=613)



Աղբյուր: Ծրագրի ելակետային հետազոտություն, գործատուներ և շրջանավարտներ, 2022

Աշխատանք ունեցող շրջանավարտների կարծիքով, իրենց աշխատանքային առաջադիմության համար ամենից ավելի կարիք ունեն զարգացնելու էմոցիաների կառավարման ու ինքնատիրապետման հմտությունը (46.7%): Նրանք նշել են նաև թիմային աշխատանքը (36.8%), պատասխանատվությունը և հաշվետվողականությունը (35.8%), սովորելու ցանկությունը (30.8%), ինքնուրույն աշխատելու ունակությունը, համակարգչային հմտությունները և լեզուների իմացությունը (մոտ 18%՝ յուրաքանչյուրը):

Միևնույն ժամանակ, պատկերը տարբեր է թիրախային ոլորտների գործատուների շրջանում (տես Հավելված 4, 5 և 6): Օրինակ, գյուղատնտեսության ոլորտի գործատուներն առաջնային են համարել

թիմային աշխատանքը (կարևորության միջին գնահատականը 3.79, իսկ տիրապետման մակարդակը՝ 3.51), ինչպես նաև, հաշվետվողականությունը և պատասխանատվությունը (3.68 և 3.44): ՏՀՏ և բարձր տեխնոլոգիաների ոլորտի գործատուները կարևորել են համակարգչային հմտությունները (3.72 և 3.52) և սովորելու ցանկությունը (3.69 և 3.36), իսկ հյուրընկալության ոլորտի գործատուները՝ թիմային աշխատանքը (3.67 և 3.49) և հաղորդակցման հմտությունները (3.67 և 3.46). Հետաքրքիր է, որ համակարգչային հմտությունների և լեզուների իմացության մակարդակը գյուղատնտեսության ոլորտի գործատուներն ավելի բարձր են գնահատել, քան դրանց կարևորությունը (2.49 և 2.19; 2.29 և 2.03, համապատասխանաբար):

Ամփոփելով այս հատվածը, պետք է նշել հետևյալը.

- Բիզնեսները դժվարություններ են ունենում նոր որակավորված աշխատակիցներ հավաքագրելիս,
- Շրջանավարտները բախվում են խնդիրների աշխատանք փնտրելու և կարիերա կառուցելու գործընթացում,
- Բարձրագույն և միջին մասնագիտական ուսումնական հաստատությունները կարիք ունեն լուրջ ռեֆորմների, որպեսզի կարողանան ապահովել կրթության բարձր որակ և շրջանավարտների համար աշխատանք գտնելու հնարավորություն,
- Աշխատաշուկայում առաջարկի և պահանջարկի, ինչպես նաև ուղղահայաց և հորիզոնական անհամապատասխանությունը տարածված և վառ արտահայտված երևույթներ են:

Այս մարտահրավերներին դիմակայելու և բացերը լրացնելու համար հարկ է խթանել երկիտությունը շահագրգիռ կողմերի միջև , ինչպես նաև միավորել ջանքերն ու ռեսուրսները: Հաջորդ բաժնում ներկայացված են որոշ կարևոր դրույթներ այն մասին, թե ինչպես են ինքնաբուխ և ոչ համակարգված ձևով լրացվում հմտությունների բացերը:

Մաս 5.2. Կազմակերպությունների եւ աշխատողների հմտությունների կատարելագործման եւ վերաորակավորման կարիքները. աշխատակիցներ հավաքագրելու, աշխատանք գտնելու, վերապատրաստումների մարտահրավերները

Աշխատաշուկայում առկա բացը լրացնելու և շահագրգիռ կողմերի իրականացնելիք գործողություններն ուղղագծելու նպատակով ուսումնասիրության շրջանակում գործատուներին և շրջանավարտներին մի շարք հարցեր են ուղղվել:

Թիրախային երեք ոլորտների գործատուների մեծամասնությունը պատասխանելով այն հարցին, թե որքան լուրջ են իրենց ոլորտում համապատասխան մասնագետներ գտնելու հիմնական մարտահրավերները՝ որպես դժվարության հիմնական պատճառներից մեկը նշել են թեկնածուների/աշխատակիցների

Գործատուներն ինտենսիվ կերպով ներդրում են անում աշխատակիցների հմտությունների զարգացման և վերաորակավորման մեջ՝ հատկապես ՏՀՏ և բարձր տեխնոլոգիաների ոլորտում: Երեք ոլորտների գործատուների մեծամասնությունը դրական վերաբերմունք ունի դուռը կրթության նկատմամբ:

գործնական գիտելիքների/հմտությունների անբավարար մակարդակը: Աղյուսակ 5-ում ներկայացված են բոլոր մարտահրավերների միջին գնահատականներն ըստ ոլորտների 1-ից 5 բալային սանդղակով, որտեղ 1-ը նշանակում է մարտահրավերը լուրջ չէ, իսկ 5-ը՝ շատ լուրջ է: ՏՀՏ և բարձր տեխնոլոգիաների ոլորտի գործատուները մարդկային որակները/արժեքները գնահատել են որպես զարգացման համար ամենալուրջ մարտահրավեր (միջին գնահատականը 4.02՝ 5 հնարավորից), որին հաջորդում է գործնական հմտությունների/գիտելիքի անբավարար մակարդակը (3.61) և փափուկ հմտությունների պակասը (3.56): Հյուրընկալության ոլորտի գործատուների համար ամենամեծ խոչընդոտը մարզերում աշխատուժի պակասն է (3.68): Հետաքրքիր է, որ գյուղատնտեսության ոլորտի գործատուները ոլորտում ցածր աշխատավարձերը չեն համարել լուրջ մարտահրավեր (2.42): ՏՀՏ և բարձր տեխնոլոգիաների ոլորտի գործատուները համոզված են, որ ոլորտը գրավիչ է երիտասարդների համար: Նրանց 69%-ը կարծում է, որ երիտասարդներին ոլորտում ներգրավելը ընդհանրապես կամ ավելի շուտ լուրջ խնդիր չէ (միջին գնահատականը՝ 1.85): Նույն համոզմունքը, մի փոքր ավելի քիչ չափով, առկա է նաև հյուրընկալության ոլորտի գործատուների մոտ (2.4):

Աղյուսակ 5. Մասնագետներ հավաքագրելու խնդիրները, գործատուներ, 2022, (n=269)

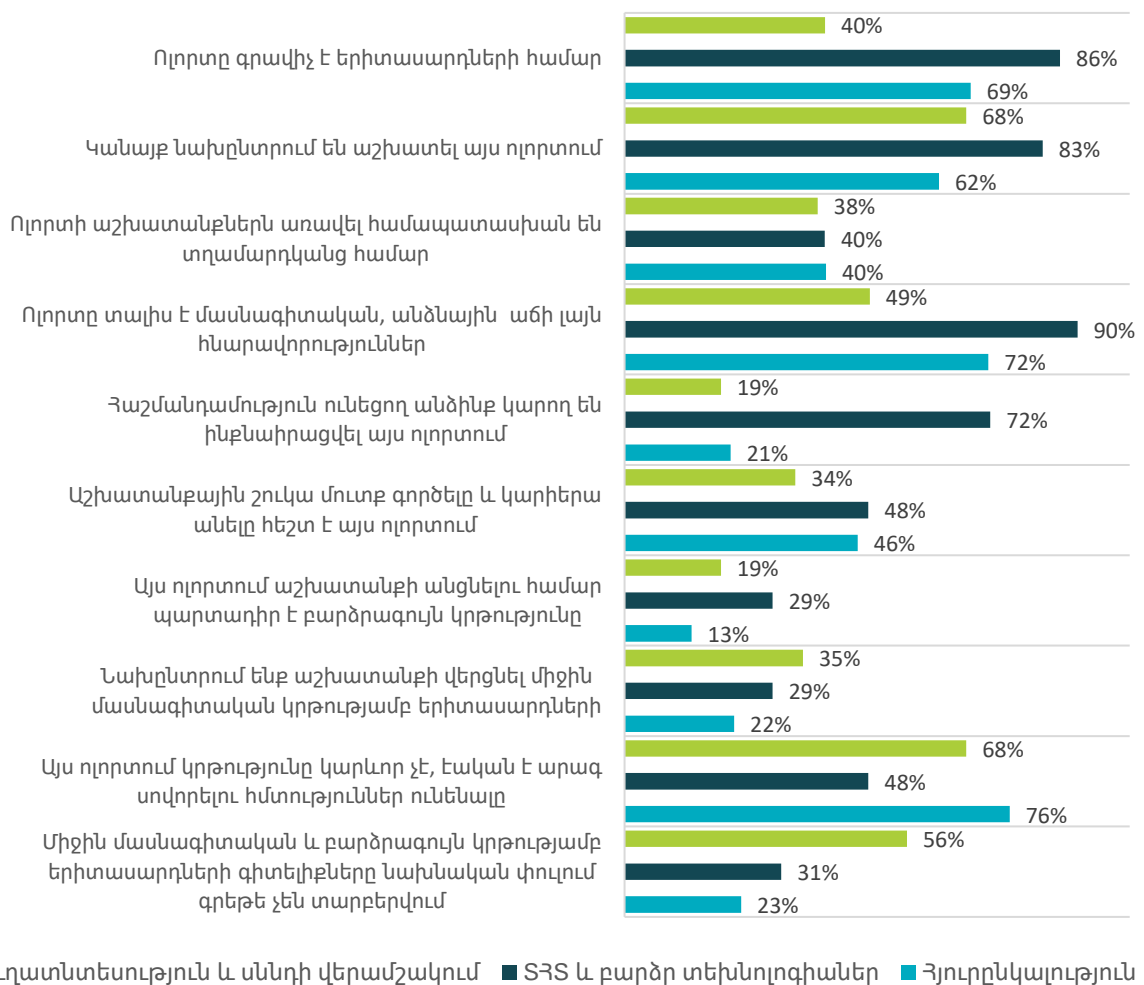
Մարտահրավերներ*	Գյուղատնտեսություն	ՏՀՏ և բարձր տեխնոլոգիաներ	Հյուրընկալություն
Գործնական գիտելիքի/հմտությունների անբավարար մակարդակ	3.17	3.61	3.17
Աշխատանքային փորձի պակաս	3.10	2.30	2.59
Մարզերում աշխատուժի պակաս	3.10	3.44	3.68
Մարդկային որակներ/արժեքներ	3.09	4.02	3.61
Ոլորտը գրավիչ չէ երիտասարդների համար	2.97	1.85	2.40
Փափուկ հմտությունների պակաս	2.95	3.56	3.14
Տեսական գիտելիքի անբավարար մակարդակ	2.80	3.15	2.74
Ոչ գրավիչ աշխատավարձեր	2.42	2.69	2.64

* Քնահատեք, ինդրեմ, թե որքա՞ն լուրջ են ստորև թվարկված պատճառները Ձեր ոլորտում համապատասխան մասնագետներ գտնելու հարցում: Օգտագործեք 1-5 բալային սանդղակը, որտեղ 1-ը նշանակում է բնավ լուրջ չեն, իսկ 5-ը՝ շատ լուրջ են:

Աղբյուր: Ծրագրի ելակետային հետազոտություն, գործատուներ, 2022

Թիրախային ոլորտների գործատուների ընկալումները տարբեր խմբերի (երիտասարդներ, կանայք, հաշմանդամություն ունեցող անձինք) համար ոլորտի գրավչության վերաբերյալ բացահայտելու նպատակով նրանց առաջարկվել են մի քանի պնդումներ, որոնց հետ իրենց համաձայնության աստիճանը գործատուները գնահատել են 1-ից 5 բալային սանդղակով, որտեղ 1-ը նշանակում է ընդհանրապես համաձայն չեն պնդման հետ, իսկ 5-ը՝ լիովին համաձայն են: Գծապատկեր 25-ը ցույց է տալիս պնդումների հետ համաձայնած գործատուների տեսակարար կշիռը («լիովին համաձայն եմ» և «ավելի շուտ համաձայն եմ» կատեգորիաների գումարը): Հատկանշական է, որ գործատուները հիմնականում չեն համաձայնել այն պնդման հետ, որ բարձրագույն կրթությունն անհրաժեշտ է ոլորտում աշխատանք գտնելու համար: Ավելին, գործատուները կարծում են, որ կրթությունը ոլորտում կարևոր չէ, կարևոր է սովորելու հմտությունը:

Գծապատկեր 25. Ինդրում ենք 1-5 բալային սանդղակով գնահատեք, թե որքանո՞վ եք համաձայն հետևյալ պնդումների հետ, համաձայնության %, գործատուներ, 2022, (n=269)

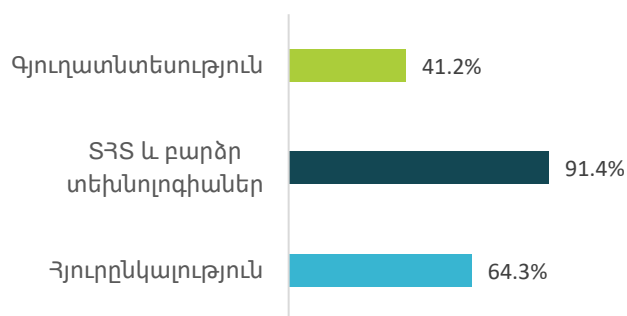


Աղբյուր: Ծրագրի ելակետային հետազոտություն, գործատուներ, 2022

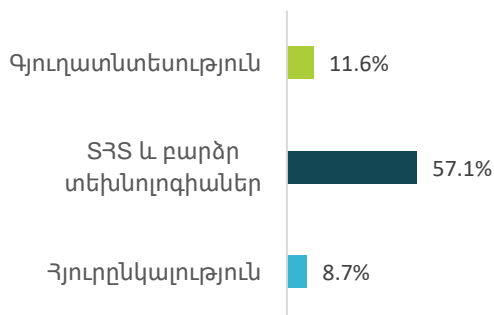
Ուստի, կարևոր է հասկանալ, թե ինչպես և որտեղ է տեղի ունենում հմտությունների կատարելագործման և վերաորակավորման գործընթացը՝ աշխատավայրում, առցանց, թե՛ այլ եղանակով: Ուսումնասիրության արդյունքները ցույց են տալիս, որ ՏՀՏ և բարձր տեխնոլոգիաների ոլորտի գործատուների 91%-ը վերապատրաստումներ է անցկացնում աշխատակիցների համար: Ավելին, ՏՀՏ և բարձր տեխնոլոգիաների ընկերությունների գրեթե 68%-ն այդ դասընթացների համար ինքն է վճարում՝ ներառյալ կազմակերպության ներքին ռեսուրսների օգտագործումը, իսկ 57%-ը նախատեսում է առաջիկա երեք տարիների ընթացքում իրականացնել սեփական կրթական ծրագրեր (Գծապատկեր 26): Գյուղատնտեսության ոլորտի գործատուներն ավելի քիչ են կազմակերպում վերապատրաստումներ (41%), բայց միևնույն ժամանակ առավել հաճախ են վերապատրաստման ծախսերը հոգում կազմակերպության հաշվին (89%):

Գծապատկեր 26. Հմտությունների բացի լրացմանն ուղղված դասընթացներ, գործատուներ, 2022 (n=269)

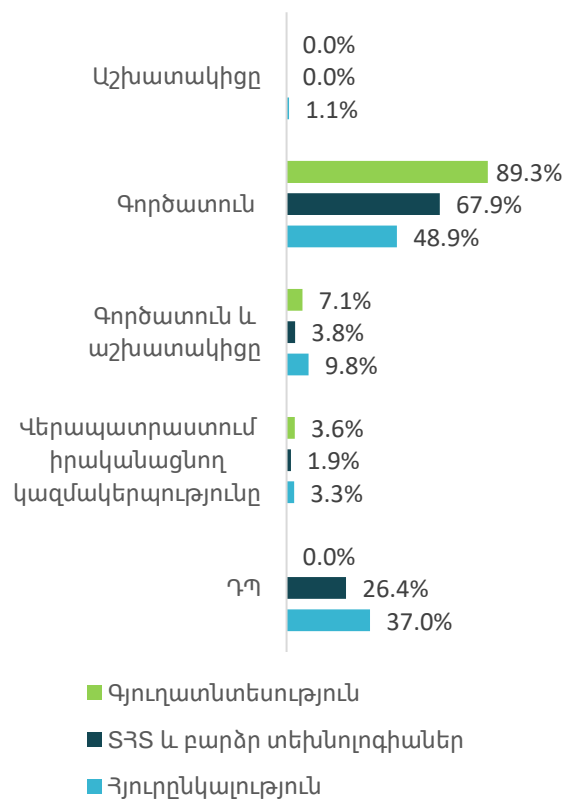
Արդյո՞ք կազմակերպությունն իրականացնում է վերապատրաստումներ («այո»-ների բաժինը):



Արդյո՞ք ունեք պլաններ առաջիկա 3 տարիների ընթացքում Ձեր կազմակերպության կողմից սեփական կրթական ծրագրերի իրականացման («այո»-ների բաժինը):



Ո՞վ է վճարում վերապատրաստումների համար:



Աղբյուր: Ծրագրի ելակետային հետազոտություն, գործատուներ, 2022

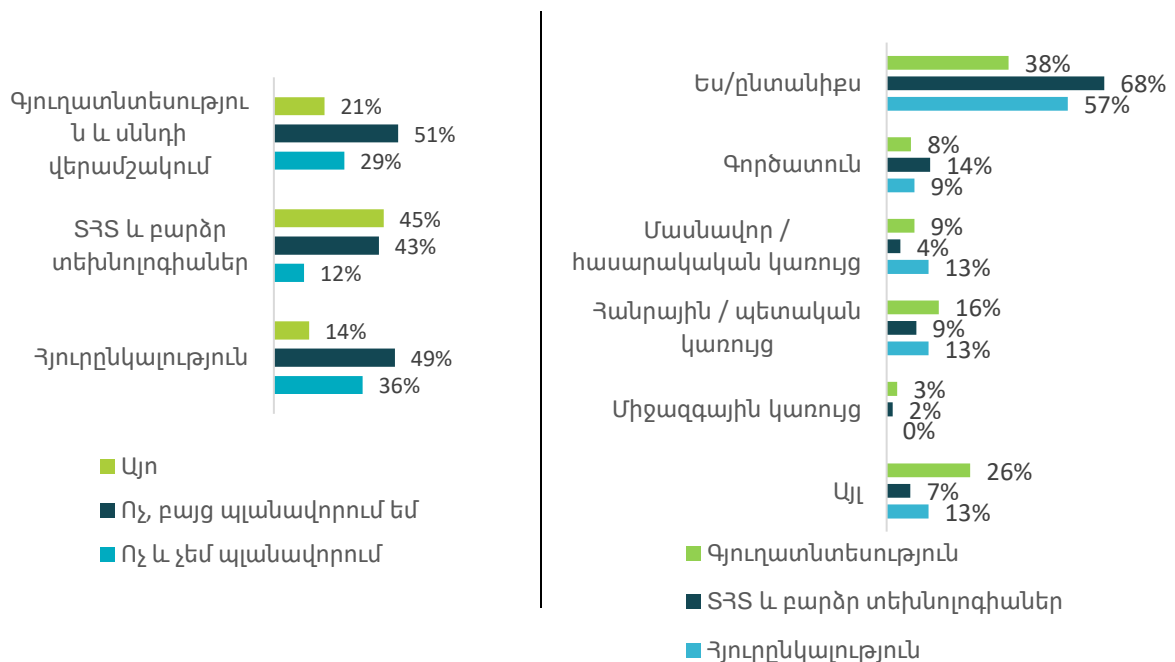
Աշխատաշուկայի պահանջներին համապատասխանելու համար շրջանավարտները ևս քայլեր են ձեռնարկում լրացնելու իրենց գիտելիքի և հմտությունների բացերը: Շրջանավարտների շրջանում անցկացված հարցման արդյունքները ցույց են տալիս, որ շրջանավարտների զգալի մասն արդեն անցել է տարբեր դասընթացներ կամ պլանավորում է դա անել՝ աշխատանք գտնելու կամ առաջիադասման ակնկալիքով: Ինչպես ցույց է տալիս Գծապատկեր 27-ը, գյուղատնտեսության ոլորտի յուրաքանչյուր 5-րդ շրջանավարտ հարցման անցկացման պահին արդեն իսկ մասնակցել է

որևէ դասընթացի, իսկ գրեթե կեսն էլ պլանավորում է մասնակցել: ՏՀՏ և բարձր տեխնոլոգիաների ոլորտում շրջանավարտների համամասնությունը, ով արդեն մասնակցել է որևէ դասընթացի ավելի բարձր է, քան այլ ոլորտներում (45%): Ավարտելուց հետո հավելյալ դասընթացների համար հիմնականում վճարել են հենց շրջանավարտները կամ նրանց ծնողները. գյուղատնտեսության ոլորտի շրջանավարտների 38%-ը, ՏՀՏ և բարձր տեխնոլոգիաների 68%-ը և հյուրընկալության ոլորտի շրջանավարտների 57%-ը:

Գծապատկեր 27. Հմտությունների կատարելագործում եւ վերաորակավորում, շրջանավարտներ, 2022

Ավարտելուց հետո որևէ դասընթացի մասնակցել ե՞ք:

Ո՞վ է վճարել:



Աղբյուր: Ծրագրի ելակետային հետազոտություն, շրջանավարտներ, 2022

Հարկ է նշել, որ աշխատուժի վերաորակավորման և հմտությունների կատարելագործման անհրաժեշտությունը հաստատվում է նաև մեկ այլ՝ Մեծահասակների կրթության հարցումով, որն անցկացվել է 2020-2021 թվականներին DVV Armenia-ի և ՀՌԿԿ-Հայաստանի կողմից: Ընտրանքի ծավալը 2440 է: Հետազոտության շրջանակում 18-64 տարեկան բնակչությունը գնահատել է, թե որքանով են իրենց ուսման ընթացքում ձեռք բերած գիտելիքը ու հմտությունները օգտագործում ընթացիկ աշխատանքում: Հարցման մասնակիցների միայն 37%-ն է նշել, որ ամբողջությամբ (27%) կամ մասնակի (10%) օգտագործում է իր գիտելիքը ու հմտությունները: Դրա հետ մեկտեղ, հարցվածների 45%-ը նշել է, որ չի օգտագործել ուսման ընթացքում ձեռք բերած հմտություններն ու գիտելիքը⁹:

Մեծահասակների կրթության հարցման մասնակիցների մեծամասնությունը (67%-ը) հայտնել է, որ իրենց ոչ ֆորմալ կրթություն ստանալը հիմնականում կապված է եղել աշխատանքի հետ և տեղի է ունեցել աշխատանքային ժամերից դուրս (45%): Ոչ ֆորմալ կրթություն ստանալու

⁹ Մեծահասակների կրթության հետազոտություն, Հայաստան, 2020-2021; https://www.dvv-international.ge/fileadmin/files/caucasus-turkey/Armenia/Other/Survey_ENG_FINAL.pdf, էջ 25

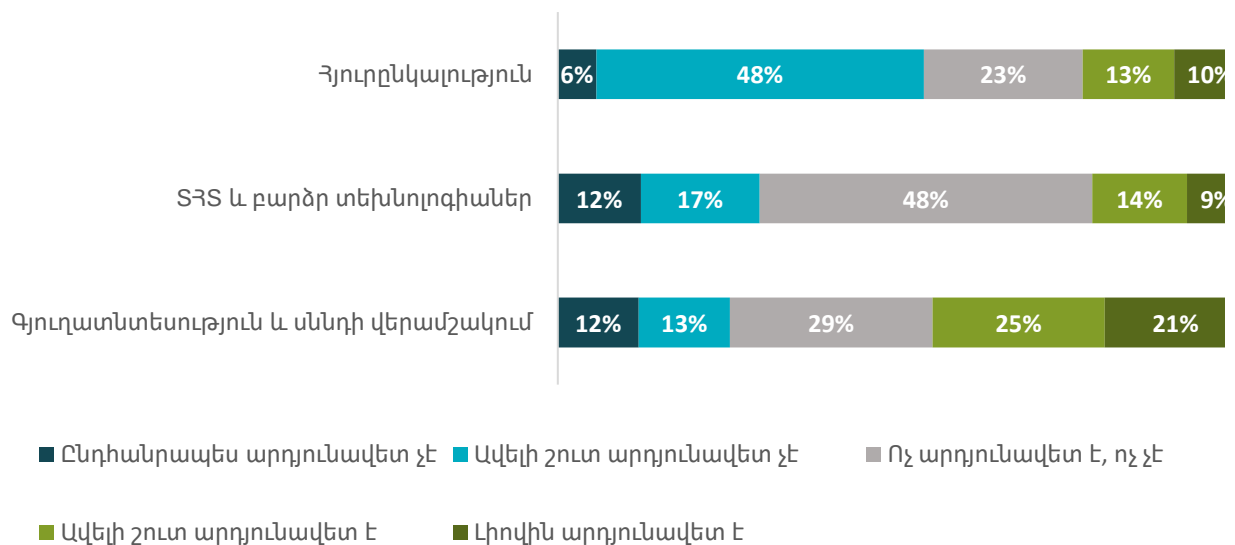
ամենատարածված պատճառներն են եղել աշխատանքի կատարողականը բարելավելու ցանկությունը (44%), առօրյա կյանքում օգտագործվող հմտություններ և գիտելիքներ ձեռք բերելու ցանկությունը (33%) և կարիերայի հեռանկարները (32%)։ Ոչ ֆորմալ կրթության 40%-ն անվճար է եղել, իսկ մնացածը վճարել է հարցվողը (43%) կամ մեկ ուրիշը, առավել հաճախ՝ գործատուն (76%)¹⁰։

Շարունակական կրթության անհրաժեշտությունը երևում է նաև Համաշխարհային արժեքների հետազոտության (2021) արդյունքներից։ Այն հարցին թե «Որքանով եք անհանգստանում աշխատանքը կորցնելու կամ աշխատանք չգտնելու մասին», հարցվածների 48.5%-ն ընտրել է «շատ եմ անհանգստանում» տարբերակը (53.6%-ը 30-49 տարեկանների շրջանում), 18.4%-ը՝ բավականին, և միայն 22.5%-ն է, որ ընդհանրապես չի անհանգստանում։

Շատ դեպքերում պարզապես անհրաժեշտ է, որ մարդիկ Հայաստանում մեծացնեն իրենց թվային գրագիտությունը։ Մինչդեռ, չափահաս բնակչության միայն երկու երրորդն է (68.4%) ամեն օր օգտվում ինտերնետից (50+տարիքի մարդկանց 51.4%-ը), և միջինից բարձր տարիքի անձանց մի մասը կարող է հետ մղվել թվային անջրպետի պատճառով։

Բիզնեսի և կրթական հաստատությունների համագործակցությունը կարող է արդյունավետ լինել աշխատաշուկայի և՛ պահանջարկի, և՛ առաջարկի կողմերի համար։ Համագործակցության ներկա վիճակը գնահատելիս ՏՀՏ և բարձր տեխնոլոգիաների ոլորտի գործատուների միայն 22%-ը, հյուրընկալության ոլորտի՝ 24%-ը և գյուղատնտեսության ոլորտի՝ 46%-ն են այն լիովին կամ ավելի շուտ արդյունավետ համարել (Գծապատկեր 28)։ Բիզնեսի և կրթական հաստատությունների միջև համագործակցության ներկայիս վիճակը հյուրընկալության գործատուների 54%-ը, ՏՀՏ և բարձր տեխնոլոգիաների 29%-ը և գյուղատնտեսության 25%-ը համարել են ոչ արդյունավետ։

Գծապատկեր 28. Գնահատե՞ք բիզնեսի եւ ուսումնական հաստատությունների համագործակցության արդյունավետությունը, գործատուներ, 2022 (n=269)



Աղբյուր: Ծրագրի ելակետային հետազոտություն, գործատուներ, 2022

Գործատուների և ուսումնական հաստատությունների համագործակցության վերաբերյալ ֆոկլոր խմբային քննարկումների ընթացքում բիզնեսի ներկայացուցիչների և կրթական հաստատությունների ներկայացուցիչների կողմից արտահայտած մի քանի կարծիք ներկայացված է ստորև։

¹⁰ Նույն տեղում, էջ 10 և 45-47

Գործատուներ

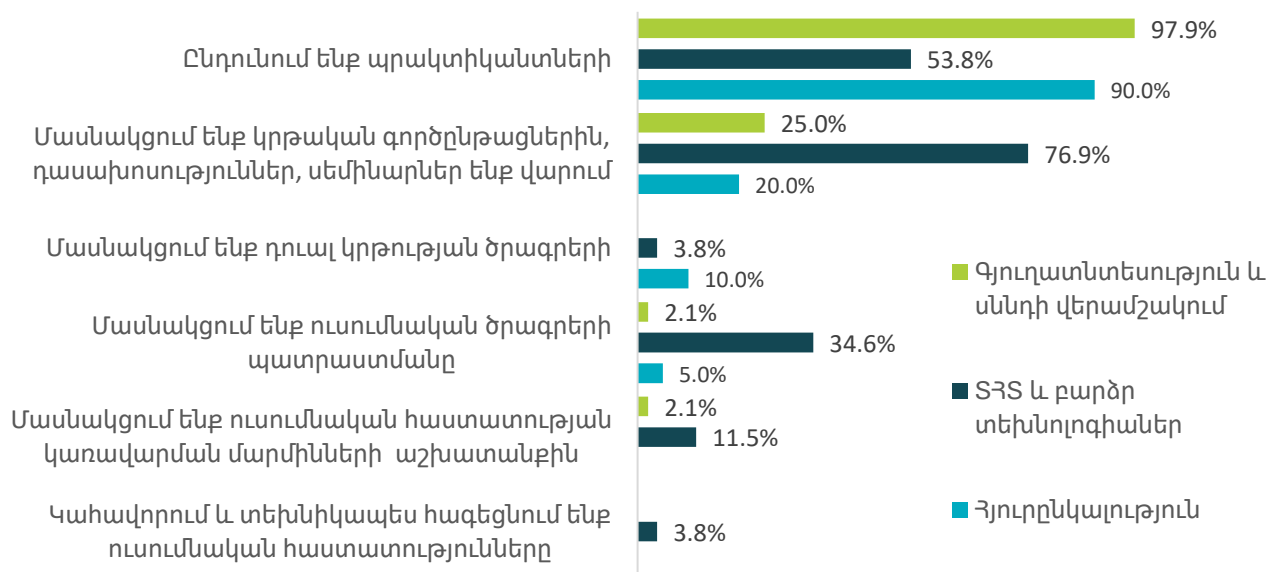
- Կրթական հաստատությունները դուրս են մնացել գործընթացից, գործնականում նրանք որևէ դեր չունեն, մենք ուշադրություն չենք էլ դարձնում նրանց վրա և հույսը դնում ենք միայն մեզ վրա:
- Նրանք ոչ միայն իրենց լավագույնը չեն անում, այլև ընդհանրապես ոչինչ չեն անում, մենք ինքներս ենք աշխատակիցներին վերապատրաստում:
- Սկանում խոհարարական դպրոց կա: Թե ինչ են սովորեցնում նրանք այնտեղ, որևէ կապ չունի խոհարարության հետ: Եթե որևէ մեկը որոշի դառնալ խոհարար, պետք է գա և մասնակցի 6-ամսյա դասընթացի:

Կրթական ներկայացուցիչներ

- Գործատուների պահանջները հստակ չեն, հաճախ նույն հաստիքի համար պահանջում են միմյանցից միանգամայն տարբեր հմտություններ: Հաճախ իրենք էլ չգիտեն, թե ինչ հմտություններով աշխատակից է իրենց անհրաժեշտ:
- Կրթական հաստատությունները նյութապես և տեխնիկապես հագեցված չեն, այդ իսկ պատճառով ի վիճակի չեն

Չնայած բիզնեսի և կրթական հաստատությունների միջև համագործակցության հրատապ անհրաժեշտությանը, համագործակցության ամենատարածված ձևը մնում է պրակտիկանտների ընդունումը: Բացառություն են կազմում միայն ՏՀՏ և բարձր տեխնոլոգիաների ոլորտի գործատուները, որոնց 76.9%-ը մասնակցում է նաև կրթական գործընթացին, իսկ 34.6%-ը՝ ուսումնական ծրագրերի մշակմանը (Գծապատկեր 29):

Գծապատկեր 29. Ուսումնական հաստատությունների հետ համագործակցության ձևերը, գործատուներ, 2022, (n=269)



Աղբյուր: Ծրագրի ելակետային հետազոտություն, գործատուներ, 2022

Ինչպես ցույց է տալիս միջազգային և տեղական փորձը, աշխատանքին պատրաստ մասնագետներ թողարկելու ամենաարդյունավետ միջոցը դուրս կրթության մոտեցումն է: Հետազոտության շրջանակում փորձ է արվել պարզելու, թե արդյո՞ք գործատուները տեղյակ են դուրս կրթությունից և, որ ամենակարևորն է, արդյո՞ք պատրաստ են այն կիրառել: Հարցման արդյունքները ցույց են տալիս, որ գործատուների՝ դուրս կրթությունից տեղեկացվածության մակարդակը բավական ցածր է: Այնուամենայնիվ, տեղեկացված գործատուների մեծ մասը պատրաստ է կիրառել դուրս կրթության (աշխատանքի վրա հիմնված ուսուցման՝ ԱՀՈԻ) մոտեցումը (գյուղատնտեսության գործատուների 63%-ը, ՏՀՏ և բարձր տեխնոլոգիաների՝ 65%-ը, և հյուրընկալության՝ 53%-ը): Այսպիսով, բիզնեսի և կրթական հաստատությունների միջև սերտ համագործակցությունը դուրս կրթության միջոցով ինչ-որ չափով կմեղմի հմտությունների անհամապատասխանությունը, կնվազեցի գործատուների կողմից իրականացվող վերապատրաստումների (ՏՀՏ և բարձր տեխնոլոգիաների ոլորտում 91%, հյուրընկալությունում՝ 64.3% և գյուղատնտեսությունում՝ 42%), անհրաժեշտությունը, ինչպես նաև շրջանավարտների՝ ավարտելուց հետո աշխատանքի անցնելու համար հավելյալ դասընթացների մասնակցելու կարիքը: Հայաստանում, թերևս, անհրաժեշտ են որոշակի քաղաքական գործողություններ՝ ուղղված դուրս կրթության խթանմանը:

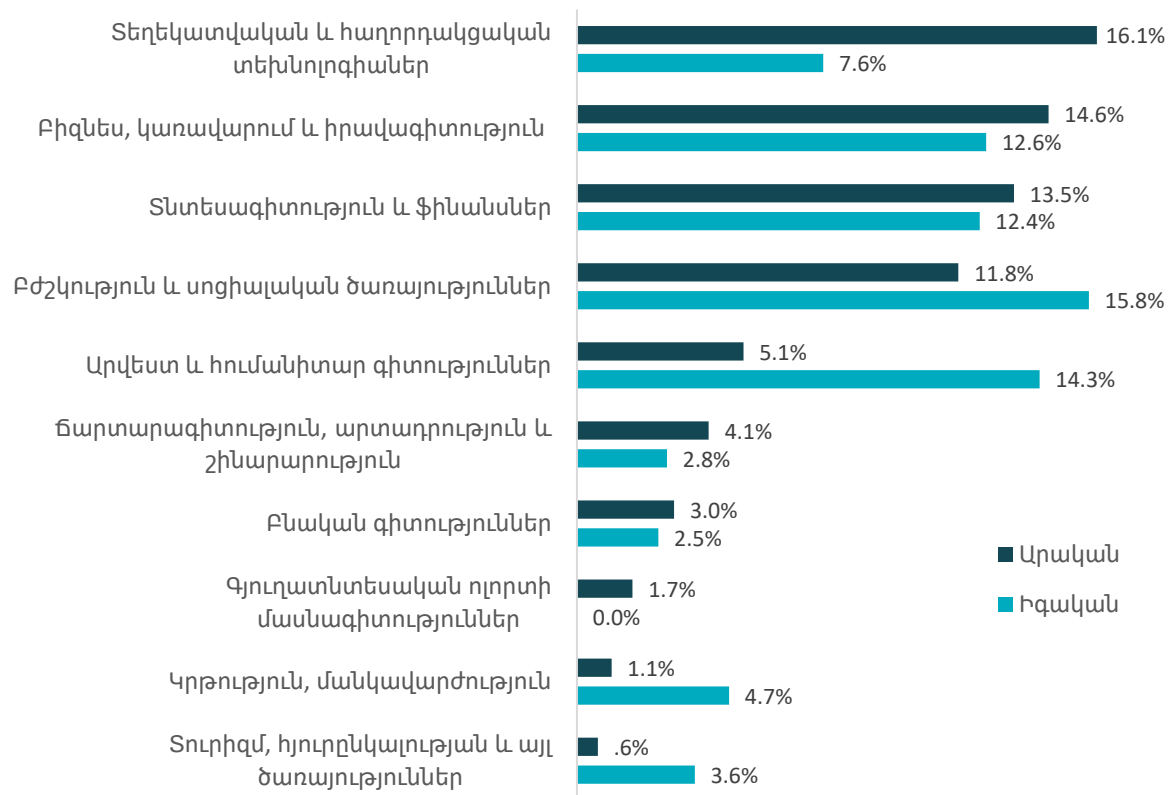
Գյուղատնտեսության և հյուրընկալության ոլորտի գործատուների միայն յուրաքանչյուր 10-րդը, իսկ ՏՀՏ և բարձր տեխնոլոգիաների ոլորտի յուրաքանչյուր 2-րդն է տեղյակ դուրս կրթությունից:

Մաս 5.3. Աշակերտների կարիերայի նախընտրությունները եւ վերաբերմունքը

Համաձայն աշխատաշուկայի և հմտությունների բացերի քարտեզագրման հետազոտության, աշակերտները և նրանց ծնողները միանգամայն կարևորում են կրթության դերը կարիերայի կառուցման մեջ և ապագա մասնագիտության ընտրության հարցում լիովին կողմնորոշված են: Երեխայի մասնագիտության ընտրության վրա մեծապես (48%) ազդում է ընտանիքը: Սոցիալական մեդիայի և ուսուցիչների ազդեցությունը մասնագիտության ընտրության վրա համեմատաբար ավելի փոքր է՝ 12.3% և 7.3% համապատասխանաբար: Այս ամենից հետևում է, որ անհրաժեշտ է ապագայի մասնագիտությունների և աշխատաշուկայի զարգացման միտումների վերաբերյալ իրազեկման միջոցառումներ իրականացնել ոչ միայն դպրոցականների շրջանում, այլև՝ նրանց ծնողների:

Տեղեկատվական և հաղորդակցման տեխնոլոգիաները, բիզնեսի կառավարումը և իրավաբանությունը, տնտեսագիտությունը և ֆինանսներն աշակերտների շրջանում ամենատարածված ոլորտներն են: Տղա աշակերտների համար ամենից նախընտրելի ոլորտը ՏՏ-ն է, մինչդեռ աղջիկ դպրոցականների համար՝ առողջապահությունը և սոցիալական ծառայությունները (համապատասխանաբար՝ 16.1% և 15.8%): Աղջիկների շրջանում ամենանախընտրելի ոլորտներից են նաև արվեստը և հումանիտար գիտությունները (14.3%), բիզնես կառավարումը և իրավագիտությունը (12.6%): ՏՏ-ն աղջիկների կողմից ամենանախընտրելի հինգ մասնագիտությունների շարքում է (7.6%): Գյուղատնտեսության և հյուրընկալության ոլորտի մասնագիտություններն ամենից պակաս գրավիչների շարքում են (Գծապատկեր 30): Վերջիններիս համար որպես ոչ գրավչության հիմնական պատճառ նշվել են ցածր աշխատավարձերը (31.4%) և կարիերայի աճի փոքր հնարավորությունները (21.7%):

Գծապատկեր 30. Նախընտրելի մասնագիտությունների բաշխումն ըստ սեռի, դպրոցականներ, 2022, (N=2358)



Աղբյուր: Ծրագրի ելակետային հետազոտություն, դպրոցականներ, 2022

Բարձր դասարանների աղջիկների 37%-ը և տղաների 28.0%-ը նշել է, որ մասնագիտության ընտրության հիմնական պատճառը վերջինիս գրավիչ լինելն է, իսկ տղաների 23.1%-ը և աղջիկների 14.8%-ը՝ բարձր աշխատավարձերը: Մասնագիտության ընտրության վրա ազդող երրորդ ամենից տարածված գործոնը ոլորտում մասնագետների մեծ պահանջարկն է (տղաներ՝ 14.9%, աղջիկներ՝ 14.3%):

Դպրոցականները պատասխանել են հարցին, թե արդյո՞ք լավ սովորելը բավարար է կյանքում հաջողակ լինելու համար: Նրանց 31.6%-ը համաձայնել է այդ պնդման հետ, միևնույն ժամանակ 21.8%-ը նշել է, որ լավ սովորելը հաջողության հասնելու մեջ ոչ մի նշանակություն չունի: Գյուղական համայնքների աշակերտների 40.1%-ը, մարզային քաղաքների 33.5%-ը և երևանաբնակ աշակերտների 28.1%-ը կարծում են, որ դպրոցում ստացած կրթությունը բավարար է համալսարան կամ միջին մասնագիտական ուսումնական հաստատություն ընդունվելու համար:

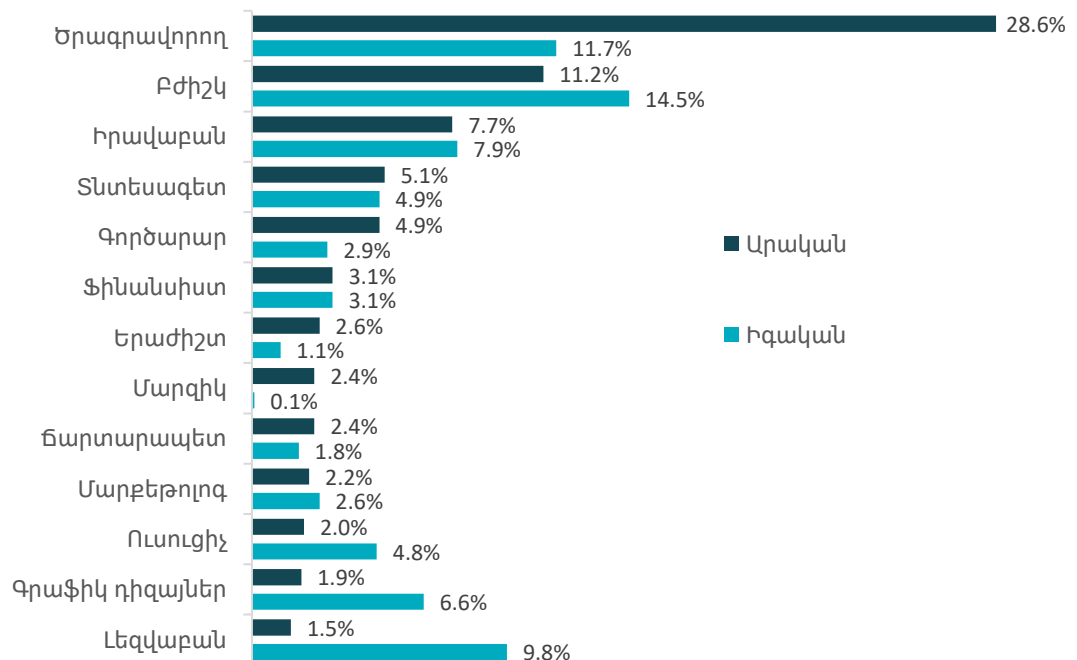
Անդրադառնալով բուհերում կամ նախնական/միջին մասնագիտական ուսումնական հաստատություններում ուսումը շարունակելու որոշման վրա առկա ֆինանսական ռեսուրսների հնարավոր ազդեցությանը, ծնողների 52%-ը և բարձր դասարանների աշակերտների 32%-ը համաձայնել են այն պնդման հետ, որ բուհում սովորելու համար ֆինանսական միջոցների պակասը ստիպում է երիտասարդներին շարունակել կրթությունը նախնական կամ միջին մասնագիտական ուսումնական հաստատություններում: Միևնույն ժամանակ, ծնողների 72%-ը և աշակերտների 48.1%-ը կարծում է, որ առանց բարձրագույն կրթության հնարավոր չէ գտնել լավ աշխատանք: Այնուամենայնիվ, աշակերտների զգալի մասը կարծում է, որ միջին մասնագիտական ուսումնական

հաստատությունների տված կրթությունը բավարար է բարձր վարձատրվող աշխատանք ունենալու համար (39.2%):

Համաշխարհային արժեքների հետազոտության վերջին ալիքով՝ 2021 թվականին Հայաստանում իրականացված հարցման արդյունքները ցույց են տվել, որ 18-29 տարեկան բնակչության 76%-ը աշխատանքը իրենց կյանքում շատ կարևոր է համարում:

Ծրագրի ելակետային հետազոտության շրջանակում դպրոցականները նկարագրել են իրենց երազանքի աշխատանքը՝ մասնագիտությունը, աշխատավայրը և աշխատավարձը: Տղա աշակերտների գրեթե մեկ երրորդի (28.6%) համար երազանքի մասնագիտությունը ծրագրավորումն է, մինչդեռ դպրոցական աղջիկների միայն 11.7%-ն է երազում դառնալ ծրագրավորող: Երազելի հաջորդ մասնագիտություններն են բժշկի և իրավաբանի մասնագիտությունները, ընդ որում բժշկի մասնագիտությունը աղջիկ դպրոցականների շրջանում ամենից տարածվածն է (14.5%, Գծապատկեր 31):

Գծապատկեր 31. Երազանքի մասնագիտությունը, դպրոցականներ, 2022, (N=2358)



Աղբյուր: Ծրագրի ելակետային հետազոտություն, Դպրոցականներ, 2022

Տղա աշակերտների երազանքի աշխատավարձը միջինում 590 հազար դրամ է, որը գերազանցում է աղջիկների երազանքի աշխատավարձին՝ 510 հազար դրամ: Աշխատավարձի ակնկալիքները նշանակալիորեն տարբերվում են Երևանի և մարզերի դպրոցականների միջև (Գծապատկեր 32): Դպրոցականների աշխատավարձի ակնկալիքները երկրում ներկայիս փաստացի միջին համախառն աշխատավարձի հետ (մոտ 256.000 դրամ, որից 317.000-ը՝ տղամարդկանց շրջանում և 199.000-ը՝ կանանց շրջանում, 2021 թվականի դեկտեմբերի դրությամբ¹¹) համեմատելիս կարելի է պատկերացնել աշխատաշուկա մոնետիս սպասվելիք հիասթափության ծավալները:

¹¹ Աղբյուր: ԱԿԾ, [ՀՀ-ում սոցիալ-տնտեսական վիճակը, 2022, դեկտեմբեր](#), էջ 66

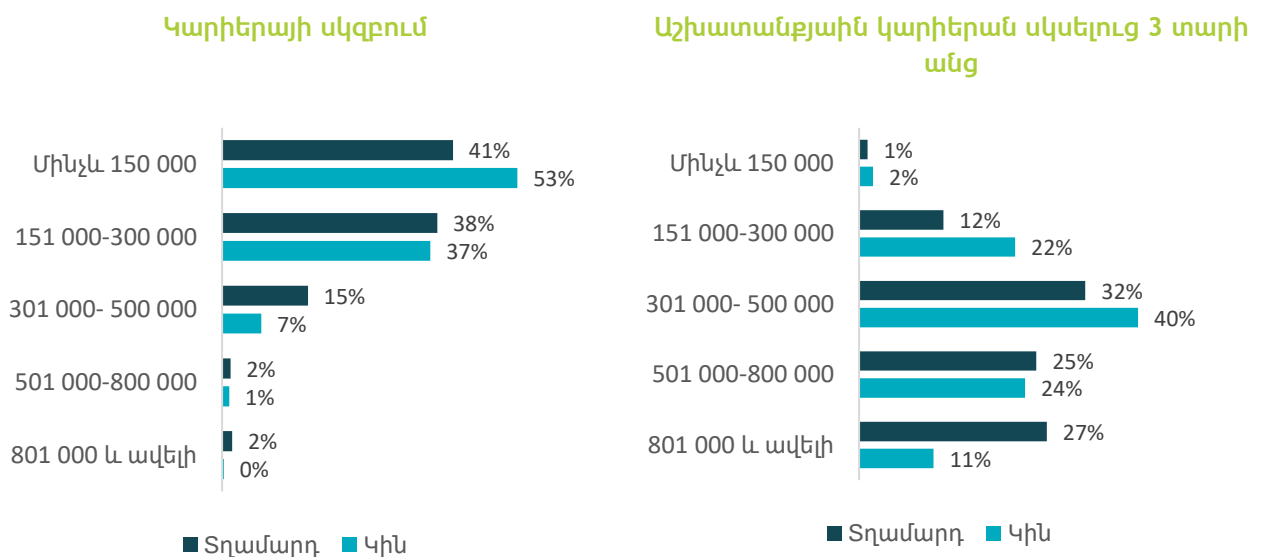
Գծապատկեր 32. Աշխատավարձի ակնկալիքներն ըստ համայնքի տիպի, դպրոցականներ, 2022, (n=2358)



Աղբյուր: Ծրագրի ելակետային հետազոտություն, Դպրոցականներ, 2022

Ավելին, ինչպես ցույց են տալիս մյուս հարցումները, կարիերայի սկզբում աշխատավարձի ակնկալիքները բավականին համեստ են և փոփոխվում են աշխատանքային փորձի կուտակման հետ մեկտեղ: Ըստ 2019 թվականին ուսանողների շրջանում Ի-Վի քննաթիղի կողմից իրականացված հարցման, տղամարդկանց 41%-ը և կանանց 53%-ը պատրաստ է սկսել իր կարիերան 150 հազար դրամ աշխատավարձից: Սակայն, երեք տարվա աշխատանքային փորձ կուտակելուց հետո բոլորը (հատկապես տղամարդիկ) վարձատրության ավելի մեծ ակնկալիքներ ունեն. տղամարդկանց մոտ 52%-ը և կանանց 35%-ը ակնկալում են իրենց աշխատանքի չորրորդ տարում վաստակել 500 հազար դրամ և ավելի (Գծապատկեր 33). Այս դեպքում ևս, մարզաբնակ ուսանողներն ունեն աշխատավարձի ավելի ցածր ակնկալիքներ:

Գծապատկեր 33. Ակնկալվող աշխատավարձ, ուսանողների հարցում, 2019, (N=1100)



Աղբյուր: Ի-Վի քննաթիղի, ուսանողների հարցում, 2019

Ելակետային այս հետազոտության շրջանակում բարձր դասարանների երեխաների ծնողները հարցվել են տղաների և աղջիկների համար աշխատանք գտնելու ամենակարևոր գործոնների մասին: Կրթությունը մատնանշվել է որպես ամենակարևոր գործոն և՛ տղաների, և՛ աղջիկների համար (64% և 67%, համապատասխանաբար):

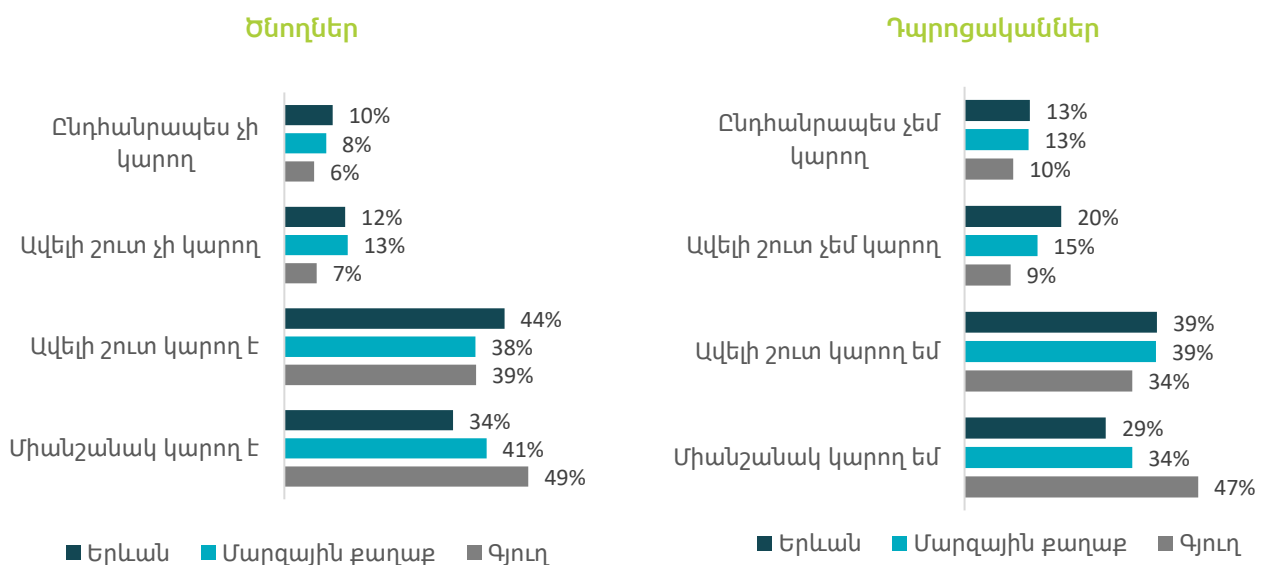
Ի թիվս այլ գործոնների, որոնք կարևոր են աշխատանք գտնելու համար, ծնողները բավական հաճախ նշել են աշխատասիրությունը (54% տղաների և 53% աղջիկների համար), մասնագիտական հմտությունները (53% տղաների և 54% աղջիկների համար) և օտար լեզուների լավ իմացությունը

(43% տղաների և 49% աղջիկների համար): Ծնողների ավելի քան մեկ քառորդը (26%) նշել է, որ արտաքին տեսքը կարևոր գործոն է աղջիկների համար աշխատանք գտնելու հարցում, մինչդեռ ծնողների միայն 7%-ն է կարծում, որ դա կարևոր է նաև տղաների համար: Ըստ ծնողների, աշխատանք գտնելիս տարիքն աղջիկների համար ավելի կարևոր գործոն է, քան տղաների համար՝ համապատասխանաբար 24% և 15%: Ծնողների համեմատաբար քիչ մասն է կարծում (20%), որ հաջողությունը կամ տաղանդը լավ աշխատանք ունենալու կարևոր գործոններ են:

Կրկին, այս արդյունքները համընկնում են ավելի վաղ հղված Մեծահասակների կրթության հետազոտության արդյունքների հետ: Համաձայն վերջինիս, Հայաստանում աշխատանք գտնելու համար առավել հաճախ թվարկված երեք գործոններն են՝ կրթությունը (58%), տեխնոլոգիաները (37%) և մասնագիտական կարողությունները և/կամ աշխատանքային փորձը (37%):¹²

Ծնողների ճշող մեծամասնությունը (80.4%) և բարձր դասարանների աշակերտների 73.1%-ը կարծում են, որ իրենց երեխաները/իրենք կարող են իրենց մասնագիտական նպատակներն ու երազանքներն իրացնել Հայաստանում: Այնուամենայնիվ, երևանաբնակ ծնողները և աշակերտները հայրենիքում իրենց ապագայի նկատմամբ մի փոքր սակավ լավատես են, քան գյուղական համայնքների ծնողները և աշակերտները (Գծապատկեր 34):

Գծապատկեր 34. Որքանով կարող է ձեր երեխան/Դուք իրացնել իր/Ձեր մասնագիտական երազանքները հայաստանում: (n=2048), (n=2358)



Աղբյուր: Ծրագրի ելակետային հետազոտություն, ծնողներ և դպրոցականներ, 2022

Մաս 5.4. Նոր սերնդի արժեքները եւ դերային մոդելները

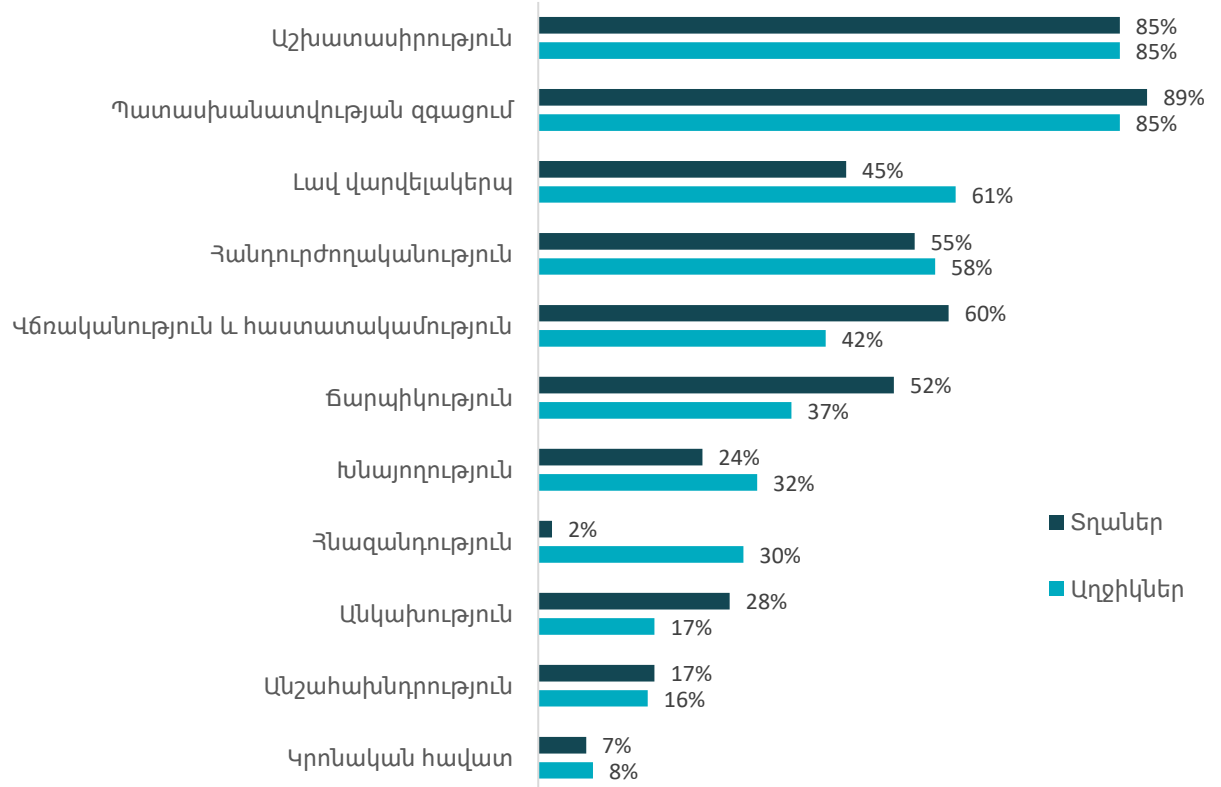
Նոր սերնդի արժեքները նկարագրելու համար դպրոցականներին հարց է ուղղվել, թե ինչպիսին է իրենց «երազանքի մարդը» և ինչ հատկանիշներով է նա օժտված: Ազնվությունը (46.0%), աշխատասիրությունը (41.6%) և նպատակասլացությունը (41.1%) երեք ամենից շատ թվարկված

¹² [Մեծահասակների կրթության հետազոտություն, Հայաստան, 2020-2021](#): Էջ 70

հատկանիշներն են, որոնցով, ըստ աշակերտների, պետք է օժտված լինի իրենց «երազանքի մարդը»: Տղաների և աղջիկների պատասխանների միջև նշանակալի տարբերություններ չկան:

Բարձր դասարանների աշակերտների ծնողները նշել են մինչև հինգ հատկանիշ, որոնք ըստ իրենց կարևոր են աղջիկ և տղա երեխաների համար: Ճնշող մեծամասնության համար աշխատասիրությունը և պատասխանատվության զգացումը երեխաների համար ամենացանկալի հատկանիշներն են (Գծապատկեր 35): Ըստ ծնողների, հնազանդությունն առավել ցանկալի հատկանիշ է աղջիկ երեխաների համար, քան տղաների (30% և 2%, համապատասխանաբար), մինչդեռ անկախությունն առավել ցանկալի հատկանիշ է տղաների, քան աղջիկների համար (28% և 17%, համապատասխանաբար): Ծնողների 52%-ը ճարպկությունը ցանկալի է համարել տղաների համար, իսկ 37%-ը՝ աղջիկների համար: Հետաքրքիր է, որ աշակերտների միայն 3%-ն է համարել ճարպկությունը որպես իրենց երազանքի մարդուն բնութագրող հատկանիշ:

Գծապատկեր 35. Խնդրում ենք թվարկեք մինչև 5 հատկանիշ, որը կարծում եք ամենից ցանկալին է աղջիկ եւ տղա երեխաների համար: Ծնողներ, 2022, (N=2048)





Աղբյուր: Ծրագրի ելակետային հետազոտություն, ծնողներ, 2022

Գալով դերային մոդելներին, հետազոտության արդյունքները ցույց են տալիս, որ աշակերտների համար որպես դերային մոդել հանդիսանում են ընտանիքի անդամները, և հենց նրանց են երեխաները փորձում նմանվել: Հայրը դերային մոդել է հարցված դպրոցական տղաների 24.2%-ի և դպրոցական աղջիկների 9.7%-ի համար: Մայրը դերային մոդել է դպրոցական տղաների 5.3%-ի և աղջիկների 15.0%-ի համար: Դպրոցական տղաների 11.5%-ը և աղջիկների 8.9%-ը նշել են, որ իրենց դերային մոդելը ձեռներեցն է, միևնույն ժամանակ տղաների 5.9%-ը և աղջիկների 9.7%-ը ցանկանում է նմանվել համաշխարհային աստղի: Սակայն, անհրաժեշտ է ընդգծել, որ դպրոցական տղաների 22.4%-ի և դպրոցական աղջիկների 27.5%-ի համար օրինակելի կերպար չկա:

Աշակերտներին ուղղվել է նաև բաց հարց, թե ըստ իրենց ո՞վ է ամենից հաջողակ մարդը Հայաստանում: Ստորև ներկայացված պատասխանները խմբավորվել են ըստ թվարկված անձանց մասնագիտության, պաշտոնի կամ զբաղմունքի (Գծապատկեր 36):

ԳԾԱՊԱՏԿԵՐ 36. Հայաստանում ամենահաջողակ մարդիկ ըստ դպրոցականների, 2022, (N=2358)

	Գործարար	Քաղաքական գործիչ	Աստղ	Մարզիկ	Ընտանիքի անդամ
	17.5%	7.3%	4.6%	8.8%	2.4%
	10.6%	4.8%	8.7%	5.2%	4.2%

Աղբյուր: Ծրագրի ելակետային հետազոտություն, Դպրոցականներ, 2022

Պատասխանների զգալի մասում աշակերտները հիշատակել են հայ գործարարների անուններ: Քաղաքական գործիչներին և մարզիկներին ավելի շատ նշել են տղաները, մինչդեռ աղջիկները հաջողակ են համարել աստղերին/ շոու բիզնեսի ներկայացուցիչներին:

Հարցումը ցույց է տալիս, որ այսօրվա դպրոցականների համար դերային մոդելներ որպես այդպիսիք չկան: Բարձր դասարանների աշակերտների 40%-ը (33.7% տղաներ և 42.2% աղջիկներ) Հայաստանում որևէ հաջողակ մարդու անուն չի նշել:

Մաս 5.5. Առկա կարծրատիպերը, աշխատանքային հնարավորությունները եւ խոչընդոտները հաշմանդամություն ունեցող անձանց համար

• Գենդերային կարծրատիպեր

Չնայած սոցիալական հարաբերություններում վերջին տասնամյակներում գրանցված որակական լուրջ առաջընթացին, այնուամենայնիվ սեռային և տարիքային խտրականությանը, նախապաշարմունքները շարունակում են մնալ ժամանակակից կյանքի մի մասը: Նախապաշարմունքը հաճախ տարիքի, սեռի, ֆինանսական կարգավիճակի և կրթական մակարդակի վրա հիմնված կարծրատիպ է, որը հանդիպում է բոլոր ոլորտներում:

Ըստ Արևելյան գործընկերության երկրներում կարծրատիպերի ելակետային հետազոտության, որը 2022 թվականին հրապարակել են ՄԱԿ-ի կանանց և րոպայի և Կենտրոնական Ասիայի տարածաշրջանային գրասենյակը և ՄԱԿ-ի բնակչության հիմնադրամի (ՄԱԲՀ) և Կենտրոնական Ասիայի տարածաշրջանային գրասենյակը, դեռևս կան որոշ գենդերային կարծրատիպեր, որոնք ազդում են զբաղվածության վրա (ՄԱԿ-կանայք, ՄԱԲՀ, 2022): Հետազոտության արդյունքները հիմնված են յուրաքանչյուր երկրում մոտ 1000 հոգու շրջանում իրականացված ընտրանքային հարցման վրա: Համաձայն վերջինիս, Հայաստանում հարցված տղամարդկանց 23%-ը և կանանց 14%-ը նշել են, որ ընտանիքի տղամարդ անդամը ընտանիքի անդամ կնոջը թույլ չի տալիս աշխատել տնից դուրս: Հարցվածների գրեթե կեսը (կանանց 49%-ը և տղամարդկանց 53%-ը) նշել է, որ կարիերայի առաջխաղացումը տղամարդկանց համար ավելի

կարևոր է, քան կանանց համար: Հայաստանում տղամարդկանց և կանանց մեծամասնությունը (համապատասխանաբար 75% և 66%) համաձայն են պնդման հետ, որ երեխաների համար ավելի լավ է ունենալ չաշխատող մայր, քան հայր: Հայաստանում կանայք ավելի շատ են կատարում կես դրույթով աշխատանք, քան տղամարդիկ (29% և 13% համապատասխանաբար 2017-2020 թվականների համար): Նույն ժամանակահատվածի համար գենդերային աշխատավարձերի տարբերությունը ամսական կտրվածքով կազմել է 33%:

Միայնակ մայրերը բազում դժվարությունների են հանդիպում աշխատանքային և ընտանեկան պարտականությունները համատեղելիս: Նրանք հիմնականում կարողանում են գտնել ցածր որակավորում պահանջող աշխատանքներ, քանի որ միայն այդ դեպքում են կարողանում ունենալ ճկուն աշխատանքային գրաֆիկ: 2019 թվականին հայ կանայք զբաղեցրել են ղեկավար պաշտոնների միայն 26%-ը: Այնուամենայնիվ, կանանց 54%-ը և տղամարդկանց 35%-ը իրենց հարմարավետ են զգում կին ղեկավարի հետ աշխատելիս (ՄԱԿ-կանայք, ՄԱԲՀ, 2022):

Թիրախային ոլորտների զարգացման վրա ազդող կարծրատիպերի բացահայտման համար, սույն հետազոտության շրջանակներում հարցվածներին առաջարկվել է գնահատել, թե որքանով են համաձայն մի քանի պնդումների հետ. պատասխանների արդյունքները ներկայացված է ստորև:

Չյուրընկալություն

- Չնայած հյուրընկալության ոլորտի աշխատողների 52%-ը կին է, նրանք հիմնականում աշխատում են այս ոլորտում այլ ոլորտներում աշխատանք գտնել չկարողանալու պատճառով: Կանայք չեն ցանկանում աշխատել այս ոլորտում առկա կարծրատիպերի պատճառով, այդ իսկ պատճառով մարզերում գործատուները շատ հաճախ աշխատանքի վերցնելիս նախապատվություն են տալիս տղամարդկանց, քանի որ տղամարդիկ գիշերային հերթափոխով աշխատելուն դեմ չեն:
- Տղամարդիկ իրենց հերթին չեն ցանկանում աշխատել այս ոլորտում, քանի որ առկա է կարծրատիպ, որ ոլորտում աշխատավարձերը ցածր են և այդ աշխատավարձով դժվար է հոգալ ընտանիքի ծախսերը: Այնուամենայնիվ, գործատուները նշում են, որ լավ և փորձառու մասնագետները կարող են ամսական վաստակել ավելին քան կես միլիոն դրամ:

Գյուղատնտեսություն

- Չնայած նրան, որ կանայք Հայաստանի պատմության ընթացքում գյուղատնտեսության և սննդի վերամշակման գործում նշանակալի մեծ դեր են ունեցել, այնուամենայնիվ այս ոլորտը համարվում է առավել տղամարդկային ոլորտ: Համաձայն պաշտոնական վիճակագրության գյուղատնտեսության ոլորտի աշխատողների գրեթե կեսը կանայք են (43%): Որպես հավելում, հարկ է նշել, որ գյուղական համայնքներից տղամարդկանց բարձր միգրացիայի պատճառով, գյուղատնտեսությունը դառնում է առավել կանացի ոլորտ:

ՏՀՏ և բարձր տեխնոլոգիաներ

- Համաձայն ՀՀ պաշտոնական վիճակագրության ՏՀՏ և բարձր տեխնոլոգիաների ոլորտի աշխատակիցների գրեթե 43%-ը կանայք են: Այնուամենայնիվ, ճարտարագիտությունը շարունակում է ընկալվել որպես տղամարդկանց հատուկ մասնագիտություն:

- Աշխատանքի հնարավորությունները եւ խոչընդոտները հաշմանդամություն ունեցող անձանց համար

Համաձայն պաշտոնական վիճակագրության հաշմանդամություն ունեցող անձանց միայն 26%-ն է զբաղված: 119 900 հաշմանդամություն ունեցող անձ աշխատուժից դուրս է գտնվում/տնտեսապես ակտիվ չէ (Աղյուսակ 5 և Գծապատկեր 37):

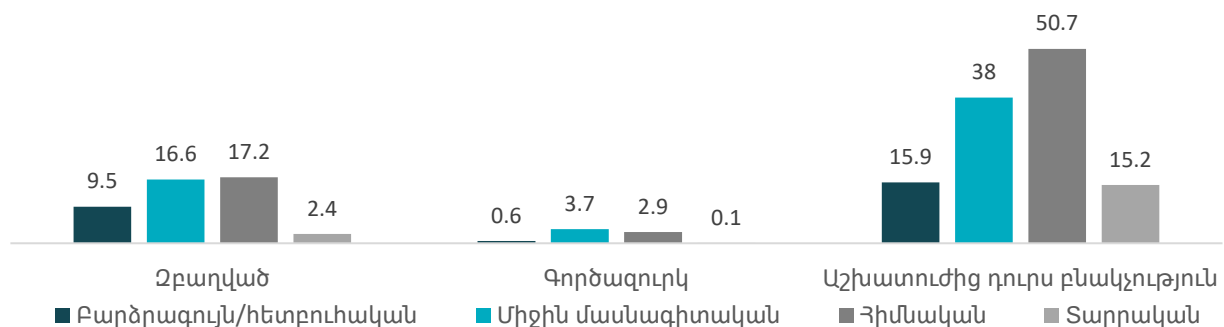
Աղյուսակ 5. Աշխատանքային ռեսուրսներ չ հաշմանդամություն ունեցող անձինք, 2020, հազ. մարդ

	Ընդամենը	Տղամարդ	Կին
Աշխատանքային ռեսուրսներ, ՀՀ	2 200.0	1 009.6	1 190.4
որոնցից: հաշմանդամություն ունեցող անձինք	172.8	89.5	83.3
Զբաղված հաշմանդամություն ունեցող անձինք	45.7	28.1	17.6
Գործազուրկ հաշմանդամություն ունեցող անձինք	7.3	5.0	2.3
Աշխատուժից դուրս հաշմանդամություն ունեցող անձինք	119.9	56.4	63.5

Աղբյուր: ԱՎԾ, Հաշմանդամություն ունեցող բնակչություն, 2019-2020

Հաշմանդամություն ունեցող զբաղվածների բաշխվածությունն ըստ կրթամակարդակի հետևյալն է. 21%-ն ունի բարձրագույն/հետբուհական կրթություն, 36%-ը՝ միջին մասնագիտական, 38%-ը՝ ընդհանուր միջնակարգ և 5%-ը՝ տարրական կրթություն: Աշխատուժից դուրս հաշմանդամություն ունեցող անձանց 42%-ն ունի միջնակարգ կրթություն, գրեթե մեկ երրորդը (32%)՝ միջին մասնագիտական, 13%-ը բարձրագույն/հետբուհական կրթություն, ևս 13%-ը՝ տարրական կրթություն: Հաշմանդամություն ունեցող գործազուրկների մեջ բարձրագույն և ՄԿՈՒ կրթություն ունեցողների մասնաբաժինը կազմում է 59%: Այս բոլոր թվերը վկայում են այն մասին, որ հասարակությունը խնդիր ունի ինտեգրելու հաշմանդամություն ունեցող անձանց և կապիտալիզացնելու նրանց կարողությունները: Հաշմանդամություն ունեցող անձանց շրջանում զբաղվածության ցածր մակարդակը հաճախ կապված է անհրաժեշտ ենթակառուցվածքների բացակայության հետ:

ԳԾԱՊԱՏԿԵՐ 37. Հաշմանդամություն ունեցող աշխատանքային ռեսուրսներն ըստ կրթամակարդակի, 2020, հազ. մարդ

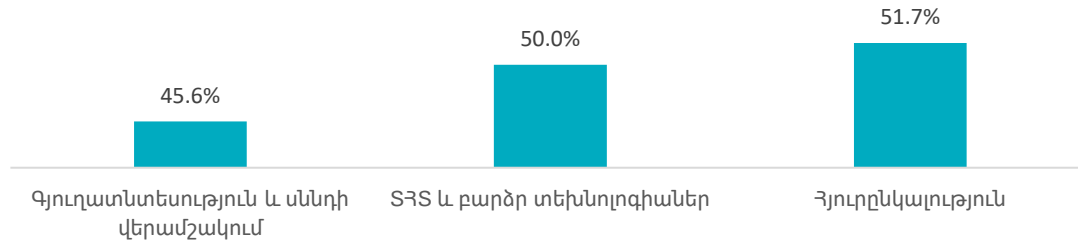


Աղբյուր: ԱՎԾ, Հաշմանդամություն ունեցող բնակչություն, 2019-2020

Աշխատաշուկայի և հմտությունների բացի քարտեզագրման ուսումնասիրության արդյունքների համաձայն՝ գյուղատնտեսության և բարձր տեխնոլոգիաների ոլորտների ընկերությունները միջինում ունեն ընդամենը մեկ հաշմանդամություն ունեցող աշխատող, իսկ հյուրընկալության ոլորտում՝ շատ ավելի քիչ՝ ընդամենը 0.1 աշխատող: Միևնույն ժամանակ, հարցված գործատուների

գրեթե կեսը նշել է, որ իրենց գրասենյակը/տարածքը հարմարեցված է հաշմանդամություն ունեցող անձանց համար (Գծապատկեր 38)։

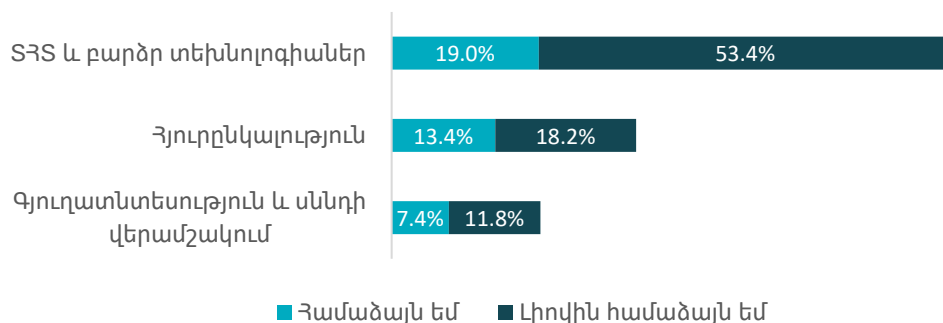
Գծապատկեր 38. Արդյո՞ք ձեր տարածքը/գրասենյակը հարմարեցված է հաշմանդամություն ունեցող անձանց համար, գործատուներ, 2022 («այո»-ների բաժինը)



Աղբյուր: Ծրագրի ելակետային հետազոտություն, գործատուներ, 2022

Ըստ հետազոտության արդյունքների, հաշմանդամություն ունեցող անձանց համար ամենից ներառականը ՏՀՏ և բարձր տեխնոլոգիաների ոլորտն է: ՏՀՏ և բարձր տեխնոլոգիաների ոլորտի գործատուների 72.4%-ը, և հյուրընկալության ոլորտի 31.6%-ը լիովին կամ ավելի շուտ համաձայնել են պնդման հետ, որ իրենց ոլորտում հաշմանդամություն ունեցող անձինք կարող են ինքնաիրացվել: Ըստ գյուղատնտեսության և սննդի վերամշակման գործատուների գրեթե կեսի, հաշմանդամություն ունեցող անձինք չեն կարող ինքնաիրացվել այդ ոլորտում (Գծապատկեր 39):

Գծապատկեր 39. Հաշմանդամություն ունեցող անձինք կարող են իրացվել այս ոլորտում, գործատուներ, 2022, (N=269)



Աղբյուր: Ծրագրի ելակետային հետազոտություն, գործատուներ, 2022

ԳԼՈՒԽ 6. ԵԶՐԱԿԱՑՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ ԵՒ ԱՌԱՋԱՐԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ ԱՊԱԳԱՅԻ ՀԱՄԱՐ

Այս զեկույցի հիմք են ծառայել գրասենյակային հետազոտությունը և Հայաստանի տնտեսության երեք ոլորտների՝ գյուղատնտեսության և սննդի վերամշակման, ՏՀՏ և բարձր տեխնոլոգիաների, և հյուրընկալության բիզնեսների, ինչպես նաև վերջին տարիների շրջանավարտների, դպրոցականների և ծնողների շրջանում անցկացված հարցումները: Ուսումնասիրությունը բացահայտեց Եական քանակական և որակական անհամապատասխանություններ աշխատուժի պահանջարկի և առաջարկի միջև, ներառյալ անհամապատասխանությունները առաջարկվող հմտությունների և դրանց նկատմամբ պահանջների, աշխատանք որոնողների կարողությունների, աշխատավարձի ակնկալիքների և այլնի առումով:

Միևնույն ժամանակ, չնայած աշխատաշուկայի հիմնական դերակատարների (կառավարություն, բիզնես, կրթական հաստատություններ)՝ աշխատաշուկայի բարդ մարտահրավերները լուծելուն ուղղված ջանքերին, դրանք մասնատված են, ռեակտիվ և ոչ միշտ արդյունավետ՝ աշխատուժի հմտությունների բացերը լրացնելու և աշխատանքի արտադրողականության համակարգված տեղաշարժերի համար:

Հայաստանում աշխատուժի վրա մեծապես ազդում են այնպիսի համաշխարհային միտումները, ինչպիսիք են ավտոմատացումը, կրթական Էկոհամակարգի փոփոխությունը, հմտությունների բացերի և անհամապատասխանության ընդլայնումը, բնակչության ծերացումը և այլն:

- Տեխնոլոգիաների արմատավորումը հանգեցնում է որոշ զբաղմունքների վերացման՝ միաժամանակ խթանելով հեռահար աշխատանքի և առցանց հարթակների աճը գլոբալ և տեղական մակարդակում: Քովիդ-19 համաճարակը ևս Էապես արագացրել է հեռահար աշխատանքի դաշտի ընդլայնումը և անհրաժեշտ դարձրել թվային հմտությունները: Մինչդեռ Հայաստանում չափափաս բնակչության միայն երկու երրորդն է (68,4%) ամեն օր օգտվում ինտերնետից, և թվային անջրպետը հետևում է թողնում միջին տարիքի շատ մարդկանց (50+ տարեկանների շրջանում 51,4%): Հավանաբար, սա Է պատճառներից մեկը, որ Հայաստանում շատերը վախենում են կորցնել աշխատանքը կամ նորը չգտնել¹³: Մեկ այլ գործոն, որը սնում է նման վախերը, ավտոմատացման պատճառով բազմաթիվ աշխատատեղերի հնարավոր կրճատումն է և ներկայիս զբաղվածների զգալի մասի հմտությունների բարձրացման/վերապատրաստման անհրաժեշտությունը՝ աշխատաշուկայում ակտիվ մնալու համար:
- Հայաստանի ժողովրդագրական անկումը, որը դրսևորվում է աշխատանքային տարիքի բնակչության նվազմամբ և բնակչության ծերացմամբ (տարեցների խնամառության գործակիցը 2021 թվականին կազմել է 18%- մեկ տասնամյակ առաջվա 16%-ի դիմաց), ինչպես նաև աշխատուժի մասնակցության ցածր մակարդակը (2020 թվականին աշխատունակ տարիքի բնակչության միայն 58.5%-ն էր տնտեսապես ակտիվ), անսխադեպ լարվածություն են ստեղծում աշխատաշուկայում:
- Հայաստանի աշխատաշուկայում առկա անհավասարակշռությունները արտահայտվում են գործազրկության և ոչ ֆորմալ զբաղվածության բարձր մակարդակով: 2020 թվականին ոչ ֆորմալ զբաղվածությունը կազմել է ընդհանուր զբաղվածության 36.9%-ը՝ լինելով ամենաբարձրը գյուղատնտեսության ոլորտում (95.7%), որտեղ արտադրողականությունը

13 Համաշխարհային արժեքների հետազոտության (2021 թ.) շրջանակներում առաջադրված այն հարցին, թե «Որքանով Է Ձեզ մտափոգում աշխատանքը կորցնելը կամ նոր աշխատանք չգտնելը», Հայաստանում հարցվածների 48.5%-ը ընտրել է «շատ» տարբերակը (53.6%-ը՝ 30-49 տարեկանների շրջանում), 18.4%-ը՝ «բավականին», և միայն 22.5%-ը՝ «բոլորովին չի մտափոգում»:

հատկապես ցածր է: Ոչ ֆորմալ զբաղվածությունը տարածված է խոցելի խմբերի շրջանում: Ինչ վերաբերում է գործազրկության մակարդակին, ապա 2020 թվականին այն կազմել է 18,2%, իսկ երիտասարդների (15-29 տարեկան) շրջանում շատ ավելի բարձր է եղել՝ 26,5% (41,7%՝ 15-19 տարեկանների, 30,5%՝ 20-24 տարեկանների և 21,8%՝ 25-29 տարեկանների շրջանում):

- Կրթական Էկոհամակարգը նույնպես վերափոխվում է՝ փորձելով ավելի արագ արձագանքել աշխատաշուկայի կարիքներին և պատրաստելով նոր մտածելակերպով այնպիսի մասնագետներ, որոնք ավելի ճկուն են և արդյունավետորեն են օգտագործում նոր տեխնոլոգիաները: Հմտությունների պահանջարկի և առաջարկի միջև աճող անջրպետը փակելու համար կրթական հաստատությունները արմատավորում են սովորողամետ և ցկյանս ուսումնառության մոտեցումները, ապահովում են ներառականությունը, ներդնում դասավանդման նոր մեթոդներ և գործիքներ և լայնորեն կիրառում են կրթության ոլորտում մոդուլային և թվային տեխնոլոգիաներ: Հայաստանը, հետևելով այս համաշխարհային միտումներին, պետք է արագացնի մասնագիտական կրթության վերափոխումը:

Վերոնշյալ և շատ այլ գործոններ խորը հետևանքներ կունենան հայաստանյան աշխատաշուկայի վրա ինչպես առաջարկի, այնպես էլ պահանջարկի վրա, կխորացնեն աշխատուժի պակասը և կպահանջեն ավելի ակտիվ միջամտություններ՝ աջակցելու շարունակական տնտեսական աճին:

Հիմնական շահագրգիռ կողմերի կողմից այս գործոնների խորը ըմբռնումը նախապայման է քաղաքականության մշակման և ջանքերը մեկտեղելու ու արդյունավետ համագործակցելու համար: Արտադրողական և տոկուն աշխատուժի ստեղծումը պետք է դիտարկվի որպես ներդրում՝ ուղղված բոլորի երկարաժամկետ զարգացմանն ու բարգավաճմանը:

Գործարարների, շրջանավարտների, դպրոցականների և ծնողների շրջանում անցկացված հարցումները հնարավորություն են տվել ընդլայնել Հայաստանի աշխատաշուկայի ներկա իրավիճակի պատկերացումները: Ահա հիմնական եզրակացությունները.

1. Բոլոր թիրախային ոլորտներում էլ ձեռնարկություններն առաջիկա երեք տարիների ընթացքում ակնկալվում աճ և աշխատուժի որակը դիտարկելով որպես աճին խոչընդոտող ամենակարևոր գործոն, դժվարությամբ են կարողանում հավաքագրել պահանջարկված հմտություններով կադրեր: Քանի որ Հայաստանում բուհերի և ՄԿՈՒ շրջանավարտների գիտելիքներն ու հմտությունները զգալիորեն հեռու են բիզնեսի ակնկալիքներից և կարիքներից (գործատուների միայն 44%-ն է հայտնել, որ բուհերի ուսանողներն ավարտելուց հետո պատրաստ են աշխատանքի, իսկ ՄԿՈՒ շրջանավարտների դեպքում՝ 37%-ը), անձնակազմի հմտությունները զարգացնելու համար բիզնեսների մեծ մասը ուսուցանում է աշխատավայրում կամ այլուր:
2. Բուհերի և ՄԿՈՒ-ների շրջանավարտների զգալի մասը կա՛մ գործազուրկ է (նախորդ երեք տարում իրենց ֆորմալ կրթությունն ավարտածների մոտ 37%-ը), կա՛մ ունի իր մասնագիտությանն ու կրթամակարդակին չհամապատասխանող աշխատանք (գյուղատնտեսության ոլորտի մասնագիտություն ունեցող աշխատող շրջանավարտների կեսը): Աշխատանք գտնելու կամ առաջխաղացման համար նոր շրջանավարտների զգալի մասը (գյուղատնտեսության մասնագիտությամբ շրջանավարտների 21%-ը, ՏՏ/բարձր տեխնոլոգիաներ՝ 45%-ը և հյուրնկալության՝ 14%-ը) անցնում է տարբեր դասընթացներ, հաճախ՝ իր հաշվին:
3. Ըստ գործատուների գնահատականների, զգալի են անհամապատասխանությունները՝ կապված տարբեր հմտությունների նկատմամբ իրենց պահանջարկի և ներկայիս աշխատողների կողմից այդ հմտություններին տիրապետելու մակարդակի հետ: Տեսական և գործնական գիտելիքների հետ մեկտեղ բիզնեսները պահանջում/գնահատում են փափուկ հմտությունները, հատկապես սոցիալական հմտությունները, ինչպիսիք են թիմում աշխատելու կարողությունը, ջանասիրությունը և սովորելու պատրաստակամությունը, հաշվետվողականությունն ու պատասխանատվությունը,

ինքնուրույն աշխատելու կարողությունը, կազմակերպչական և ժամանակի կառավարման հմտությունները և այլն:

4. Կարիերայի առաջխաղացման համար անհրաժեշտ փափուկ հմտությունների պակասի մասին հայտնել են նաև զբաղված շրջանավարտները: Որպես ամենաանհրաժեշտ հմտություններ՝ նրանք մատնանշել են զգացմունքների կառավարումն ու ինքնատիրապետումը (շրջանավարտների 46,7%-ը): Բացակայող այլ հմտությունների շարքում շրջանավարտները նշել են թիմում աշխատելու կարողությունները (36,8%), հաշվետվողականությունն ու պատասխանատվությունը (35,8%), սովորելու պատրաստակամությունը (30,8%), ինքնուրույն աշխատելու կարողությունը, համակարգչային հմտությունները և լեզուների իմացությունը (մոտ 18%՝ յուրաքանչյուրի համար):
5. Երեք թիրախային ոլորտներում էլ բազմաթիվ ձեռնարկություններ իրենց զարգացման հիմնական խոչընդոտ են համարել անբավարար կրթված աշխատուժը: Մինչ շրջանավարտները հայտնել են, որ ուսումնական ծրագրերը չեն համապատասխանում աշխատաշուկայի պահանջներին՝ ծրագրերում գերակշռում են տեսական գիտելիքները և սակավ են գործնական հմտությունները, գործատուները հավելել են, որ վերջին 5 տարիների ընթացքում վատթարացել է բուհերի և ՄԿՈՒ շրջանավարտների պատրաստվածությունը:
6. Բիզնեսի և կրթական հաստատությունների միջև ավելի սերտ համագործակցությունը կարող է շահավետ լինել աշխատաշուկայի ինչպես պահանջարկի, այնպես էլ առաջարկի կողմերի համար: Սակայն, համագործակցության ներկա վիճակը գնահատվել է որպես անբավարար արդյունավետ (այն բավարար արդյունավետ է համարել ՏՀՏ/բարձր տեխնոլոգիաների ոլորտում գործատուների միայն 22%-ը, հյուրընկալության ոլորտում՝ 24%-ը և գյուղատնտեսության ոլորտում՝ 46%-ը): Չնայած բիզնեսի և կրթական հաստատությունների միջև համագործակցության խիստ անհրաժեշտությանը, համագործակցության ամենատարածված ձևը մնում է ուսանողների ուսումնական փորձը (պրակտիկան) ձեռնարկություններում (բացառություն է կազմում ՏՀՏ և բարձր տեխնոլոգիաների ոլորտը, որտեղ գործատուների 76,9%-ը հայտնել է նաև ուսումնական գործընթացին, իսկ իսկ 34,6%-ը՝ ուսումնական ծրագրերի մշակմանը մասնակցության մասին):
7. Թեև միջազգային փորձը ցույց է տալիս, որ աշխատանքի պատրաստ մասնագետներ թողարկելու ամենաարդյունավետ միջոցներից մեկը աշխատանքի վրա հիմնված ուսուցման դուալ համակարգն է, գործատուների տեղեկացվածությունը դուալ կրթության մասին բավականին ցածր է: Գյուղատնտեսության և հյուրընկալության ոլորտներում տեղյակ են եղել հարցված գործատուների 11-12%-ը, իսկ ՏՀՏ/բարձր տեխնոլոգիաների ոլորտում՝ 46%-ը: Միևնույն ժամանակ, գործատուների մի մասը ցանկանում է/պատրաստ է որդեգրել դուալ կրթության (կամ աշխատանքի վրա հիմնված ուսուցման) մոտեցումը:
8. Աշխատաշուկայում առաջարկի և պահանջարկի միջև միջնորդ հաստատությունների՝ զբաղվածության պետական և մասնավոր ծառայությունների և ուսումնական հաստատությունների կարիերայի կենտրոնների, դերը նշանակալի չէ: Նոր կադրեր հավաքագրելու համար ձեռնարկությունների միայն չնչին մասն է օգտվում զբաղվածության պետական (5,9%) և մասնավոր (3,3%) կառույցների, ինչպես նաև ուսումնական հաստատությունների կարիերայի կենտրոնների (5,5%) ծառայություններից: Փոխարենը, նրանք նախընտրում են սոցիալական մեդիայի հարթակները (նշված բոլոր դեպքերի 34,6%-ը), սեփական կայքերը (18,8%) և աշխատանքի գովազդի տեղական հարթակները (17,8%):
9. Ներկայիս դպրոցականների սերունդը (IGen կամ GenZ) և նրանց ծնողները կարևորում են կրթության (հատկապես՝ բարձրագույն) դերը կարիերային աճի հարցում և բավականին կողմնորոշված են իրենց ապագա մասնագիտության ընտրության հարցում (11-րդ դասարանցիների 62%-ը և 12-րդ դասարանցիների 80%-ը): Մասնագիտական

կողմնորոշման հիմնական գործոնների թվում դպրոցականները նշել են պահանջարկի վրա հիմնված գործոնները՝ համապատասխան ոլորտում կարիերայի գրավչությունը (նշել է 37%-ը) և մեծ պահանջարկը (14-15%-ը), ինչպես նաև բարձր աշխատավարձի ակնկալիքները: Ուշագրավ է, որ ակնկալվող աշխատավարձի հայտարարագրված միջին մակարդակը ավելի քան երկու անգամ ավելի է, քան տնտեսության ներկայիս միջինը: Դպրոցական տղաների ամենանախընտրելի մասնագիտությունը ՏՀՏ/բարձր տեխնոլոգիաներն են (16%), իսկ աղջիկներինը՝ արվեստը և հումանիտար գիտությունները (14%): Գյուղատնտեսական մասնագիտությունների օգտին «բվետարկել» է միայն 0,4%-ը, իսկ հյուրընկալության ոլորտի օգտին՝ 2,9%-ը: Աշակերտների մասնագիտական կողմնորոշման վրա մեծապես ազդում են ընտանիքի անդամները (ղեպերի 47.6%-ում), մինչդեռ ուսուցիչները և կարիերայի խորհրդատուները համեստ ազդեցություն ունեն (7.3% և 1.8%, համապատասխանաբար): Ավելին, դպրոցականների զգալի մասը համարելով, որ դպրոցական կրթությունն անբավարար է կրթությունը շարունակելու (45.3%) և երազած աշխատանքին հասնելու համար (66.4%), դպրոցական ծրագրից դուրս մասնակցում է առցանց դասընթացների՝ սովորելու ծրագրավորում, լեզուներ, կարիերայի առաջխաղացման և այլնի մասին:

Գալով իրենց կյանքում հետևելու արժանի դերային մոդելներին, ավագ դպրոցի երեխաները հիմնականում մատնանշել են, որ իրենց համար օրինակ են ծառայում ծնողները և կուզենային նմանվել նրանց: Դպրոցական տղաների 22.4%-ը և դպրոցական աղջիկների 27.5%-ը նշել է, որ դերային որևէ մոդել չունի:

10. Չնայած Հայաստանի ՄԿՈՒ համակարգում իրականացված բարեփոխումներին, դրա նկատմամբ վերաբերմունքն ու գրավչությունը մնում են ցածր: Դպրոցականների շրջանում անցկացված հարցման արդյունքների համաձայն՝ կրթությունը շարունակելու մտադրություն ունեցողների միայն յուրաքանչյուր յոթերորդն է թիրախավորել ՄԿՈՒ-ները որպես հետագա ուսման նպատակային վայր: Ավելին, դպրոցականների 52%-ը չի համաձայնել այն պնդման հետ, որ «ՄԿՈՒ կրթական հաստատություններն ապահովում են որակյալ կրթություն»:
11. Հասարակության մեջ դեռևս նկատելի են աշխատանքի վերաբերյալ գենդերային կարծրատիպերը. Գնահատելով արժանապատիվ աշխատանք գտնելու համար տարբեր գործոնների կարևորությունը, հարցված ծնողներն աղջիկների համար ավելի հաճախ են նշել երիտասարդ լինելը և լավ արտաքին ունենալը (24% և 26%, համապատասխանաբար), քան տղաների համար: (15% և 7%):

Առաջարկություններ

Աշխատաշուկայի բոլոր դերակատարները պետք է ընդունեն, որ.

- ա) համաշխարհային միտումները փոխում են աշխատատեղերի ապագան, և մասնագիտական հմտությունների բացակայությունը կարող է շատերին թողնել առանց արժանապատիվ աշխատանքի;
- բ) արժանապատիվ և կայուն զբաղվածության հասանելիությունը կարևոր է կենսամակարդակի բարձրացման, աղքատության և անհավասարության կրճատման և մարդկանց ցնցումներից պաշտպանելու համար;
- գ) Հայաստանում աշխատուժը խոցելի է և ենթակա ճնշումների, քանի որ զբաղվածների մեծ մասը կա՛մ աշխատում է ոչ ֆորմալ հատվածում, կա՛մ անկայուն աշխատատեղերում և, հետևաբար, պաշտպանված չէ աշխատանքի հետ կապված արտակարգ իրավիճակներից;
- դ) աշխատուժի բազմազանությունը նպաստում է ձեռնարկությունների ավելի արագ նորարարություններ կատարելուն և արտադրողականության բարձրացմանը:

Հիմնվելով ուսումնասիրության արդյունքների և 2022 թվականի հունիսի 22-ին կայացած՝ «Աշխատուժի զարգացման համաժողով»-ի ընթացքում պանելային քննարկումների վրա, հեղինակները մշակել են աշխատուժի զարգացման ազգային օրակարգի ձևավորմանը և աշխատուժի զարգացման նախաձեռնությունների ուղղորդմանը միտված հետևյալ առաջարկությունները:

1. Հմտությունների բացը նվազեցնելու և պահանջարկված զբաղմունքների համար որակյալ աշխատուժի առաջարկը մեծացնելու համար անհրաժեշտ են ներդրումներ՝ ուղղված աշխատանքի վրա հիմնված կրթությանը և ակտիվ աշխատաշուկայի գործուն քաղաքականության մշակմանը/իրագործմանը: Աշխատաշուկայի ակտիվ քաղաքականությունը, համակցված մասնագիտական ուսուցման և վերապատրաստման հետ, շատ կարևոր է կտրուկ փոխվող իրավիճակներում առաջացած ցնցումներին (օրինակ՝ Քովիդ-19) աշխատուժի դիմակայելու համար:
2. Տվյալների հավաքագրման և վերլուծության բարելավումը, ինչպես նաև աշխատաշուկայի զարգացումների մոնիտորինգը և առաջարկի կողմի կանխարգելիչ միջոցառումների իրականացումը (դասընթացներ, վերապատրաստում և աշխատանքին համապատասխանեցում) կարող են ձեռնարկել հատուկ հաստատությունները (օրինակ՝ Միասնական սոցիալական ծառայությունները)՝ ապահովելով աշխատողների անցումը դեպի ֆորմալ տնտեսություն, ինչպես նաև ժողովրդագրական ու տեխնոլոգիական փոփոխությունների և տարբեր ռիսկային իրավիճակների համատեքստում նոր հմտությունների փոխանցումը: Աշխատողների և աշխատանքի փնտրողների ավելի բարձր արդյունավետությամբ ու դյուրությամբ իրականացնելու համար Միասնական սոցիալական ծառայությունները պետք է շատ ավելի լավ ֆինանսավորվեն և կահավորվեն (օրինակ, համապատասխան էլեկտրոնային հարթակով): Աշխատակիցներ և աշխատանք գտնելու գործընթացում միջնորդության ներկայիս գործելակերպն արդյունավետ չէ: Էական փոփոխություններ են անհրաժեշտ, և միջնորդ հաստատությունները պետք է թվայնանան և հասնեն ավելի լայն լսարանի:
3. Միաժամանակ, կարիերայի ուղղորդման հարթակները պետք է լավագույնս դիրքավորվեն և տրամադրեն ուղեցույցներ ըստ տնտեսության հիմնական ոլորտների՝ ծառայելով որպես երիտասարդների և առաջին անգամ աշխատանքի ընդունվողների համար կարիերայի կողմնորոշման հստակ գործիք: Այս կամ այն ոլորտում կարիերան ուղեշրջող նյութերը պետք է ներկայացնեն ոլորտի պրոֆիլը, զարգացման հեռանկարները և աշխատանքի հնարավորությունները, ինչպես նաև իրական աշխատողների կողմից ներկայացված աշխատանքային դերերի պատկերավոր օրինակները՝ յուրաքանչյուրի համար մատնաշելով կարիերայի աճի հորիզոնական և ուղղահայաց հնարավորությունները, պահանջվող հմտությունները և կրթական ծրագրերը (ֆորմալ և ոչ ֆորմալ):
4. Օրենսդրական և կարգավորող այնպիսի միջավայրի ստեղծումը/հարմարեցումը, որն ամրապնդում է միջոլորտային և միջգերատեսչական համագործակցությունը, կիրառում է իրավունքների վրա հիմնված մոտեցումներ ու հավասարության քաղաքականություն (ՀՈԱԿ, կանայք և երիտասարդներ), ավելի մեծ ազատություն կտա կրթական հաստատություններին ուսումնական ծրագրերը փոփոխելու և կարճաժամկետ դասընթացներ սկսելու համար: Բուհերի/ՄԿՈՒ-ների հավատարմագրումը, որը հիմնված է շրջանավարտների զբաղվածության մակարդակի և, մասնավորապես, աշխատաշուկայում խոցելի այս խմբերի աշխատանքի տեղավորման արդյունքների վրա, կարող է նպաստել ուսումնառության ավելի լավ արդյունքների հասնելուն:
5. Աշխատանքի համար պատրաստ կադրեր հավաքագրելու դժվարությունները հաղթահարելու համար ձեռնարկությունները պետք է ներդրումներ կատարեն այնպիսի կրթական հաստատություններում, որոնք բուհերի/ՄԿՈՒ-ների ուսանողների համար ապահովում են աշխատանքի վրա հիմնված ուսուցման (ԱՀՈՒ) տարբեր ձևեր:

Դուայ/ԱՅՈՒ ուսուցման արդյունավետ իրականացումը կնվազեցնի ձեռնարկությունների կողմից աշխատակիցներին լրացուցիչ ուսուցում տրամադրելու անհրաժեշտությունը: Կառավարությունն իր հերթին կարող է դիտարկել տարբեր հարկաբյուջետային և ֆինանսական խթաններ բիզնեսի համար՝ կրթության ոլորտում ներդրումներ կատարելու դեպքում:

6. Անցումը թվային դարաշրջանին և նոր ի հայտ եկող աշխատատեղերին գործատուների համար անհրաժեշտ են դարձնում կադրային քաղաքականությունների մշակումը, անձնակազմի վերապատրաստման ու վերաորակավորման կարիքների պարբերական գնահատումն ու դրանք բավարարելու միջոցների հատկացումը: Դա բիզնեսին հնարավորություն կտա պահպանել աշխատուժը և կրճատել անձնակազմի արտահոսքը:
7. Քանի որ փափուկ հմտությունները (համակարգչային գրագիտություն, օտար լեզուների իմացություն և այլն) և սոցիալական հմտությունները (տոկունություն, հուզական ինտելեկտ, որոշումների կայացում, խնդիրների լուծում և այլն) ավելի մեծ նշանակություն են ստանում, աշխատանքային դերերն ավելի արագ են փոփոխվում, գործատուներն ավելի բարձր են գնահատում աշխատողների սովորելու և շարունակաբար նոր գիտելիքներ ու հմտությունների ձեռք բերելու ունակությունը: Ուստի, ֆորմալ կրթական համակարգը՝ բուհերը և ՄԿՈՒ-ները, պետք է վերանայեն կրթական ծրագրերը՝ ներառելով վերոնշյալ հմտությունների զարգացումը:
8. Մասնավոր և պետական հատվածների միջև ռազմավարական համագործակցության զարգացումը կարող է դրական ազդեցություն ունենալ ուսումնական ծրագրերի, ուսուցման և կրթական նորարարությունների վրա: Կրթական հաստատությունները պետք է ընդլայնեն համագործակցությունը մասնավոր գործատուների հետ հատկապես գյուղատնտեսության/սննդի վերամշակման և հյուրընկալության ոլորտներում: Բիզնեսի և կրթական հաստատությունների միջև համագործակցության արդյունավետ մեխանիզմների, օրինակ ոլորտային հմտությունների խորհուրդների, փորձարկումը կարող է ծառայել գործուն հարթակ՝ պահանջարկի վրա հիմնված որակյալ կրթություն ապահովելու համար:
9. Բոլոր բուհերին և ՄԿՈՒ-երին անհրաժեշտ է հզորացնել կարիերայի կենտրոնները և շրջանավարտների ցանցերը: Համագործակցող գործատուներին ավելի լավ դասակարգելը մի կողմից, և ուսանողների/ապագա սովորողների ուսման/զարգացման կարիքները նրանց հետ քննարկելը, մյուս կողմից, կարող են բարելավել կարիերայի կենտրոնների ընդհանուր արդյունավետությունը և մեծացնել ուսանողների աշխատանքի տեղավորման հնարավորությունները: Ակտիվ աշխատաշուկայի ծրագրերի թվում օգտակար կլինի մասնավոր հատվածի խրախուսումը՝ մասնակցելու աշկերտության ծրագրերին, փոխհատուցելով աշակերտի վրա կատարված ծախսերը (պայմանով, որ նա աշխատանք ստանա):
10. Երկարաժամկետ հեռանկարում պետք է վերանայել ֆորմալ կրթության տևողությունը և ուսման վարձերը: Վերջինս պետք է համապատասխան լինի կրթության ոլորտում սովորողների արած ներդրումների հատույցին: Ֆորմալ կրթության տևողության հնարավոր կրճատումը կարող է համադրվել աշխատուժի անմիջական և ծագող կրթական կարիքները ծածկող կարճաժամկետ նպատակային լրացուցիչ դասընթացների մեկնարկի հետ:
11. Հաշվի առնելով Հայաստանում ժողովրդագրական փոփոխությունները (սովորողների թվի կրճատումը), ֆորմալ կրթության մեջ պետք է արմատավորվի շարունակական ուսուցման հայեցակարգը: Կրթական հաստատությունները, հատկապես ՄԿՈՒ-ները, պետք է ինտենսիվորեն զբաղվեն ֆորմալ կրթությունն ավարտած չափահաս բնակչության վերապատրաստմամբ և կատարելագործմամբ:

12. Չնայած ներառական կրթության բարելավմանը, բուհերը/ՄԿՈՒ-ները պետք է ուղիներ գտնեն ավելի մեծ թվով դիմորդների համար՝ հատկապես գյուղական բնակավայրերից/գյուղերից, որակյալ կրթության հասանելիությունն ընդլայնելու համար: Արժե նաև կրթական գործընթացի բոլոր կողմերի համար անցկացնել ներառական կրթության մասին վերապատրաստման դասընթացներ՝ բարձրացնելու նրանց իրազեկվածությունն ու գիտելիքները, ներառական կրթության թեման կրթական գործընթացում ավելի լավ ինտեգրելու և ուղենշային դարձնելու նպատակով:
13. Բուհերում/ՄԿՈՒ-ներում և դպրոցներում, որպես կարիերայի ընտրության հարցում ուղղորդելու մաս, մեկ այլ առաջնահերթություն պետք է դառնա արժեքների և դերային մոդելների արմատավորումը երիտասարդների մոտ և նրանց ընտանիքներում: Երիտասարդների, նրանց ծնողների և ուսուցիչների համար անհրաժեշտ է իրականացնել նաև իրազեկման և/կամ տեղեկատվական արշավներ, որոնք ի ցույց են դնում տեղի հաջողակ երիտասարդների ուսումնառության ուղին՝ ներկայացնելով աշխատաշուկայում պահանջարկված մասնագիտությունները, դրանց համար պահանջվող հմտությունների հավաքածուն, ծագող մարտահրավերները և դրանք հաղթահարելու ուղիները: Այդ արշավները կարող են իրականացվել տարբեր ուղիներով և հասցեագրվել տարբեր թիրախային խմբերի (տարիքային, տարածաշրջանային և ըստ մշակութային համատեքստի):
14. Լայնորեն կարող են ներկայացվել նաև հաշմանդամություն ունեցող անձինք (ՀԱՈՒ) և նրանց գործատուները. դա կնպաստի առկա խնդիրների մասին իրազեկվածության բարձրացմանը, կարծրատիպերը կոտրելուն, կօգնի ՀՈԱ-ներին հաղթահարել թերարժեքության բարդությունները և դառնալ օրինակելի իրենց հասակակիցների համար՝ խրախուսելով վերջիններիս հաստատուն քայլել իրենց կյանքի որակի փոփոխության ուղղությամբ և խթանելով ներառականության մշակույթը:
15. Ավելի շատ ներդրումներ են անհրաժեշտ խոցելի խմբերի, հատկապես հաշմանդամություն ունեցող անձանց, համար աշխատատեղերը կահավորելու և հարմարեցնելու համար: Օրենսդրության մեջ պետք է պատշաճորեն մշակվի և իրականացվի ողջամիտ հարմարեցման հայեցակարգը՝ գործատուներին իրազեկելով, որ ըստ տարբեր հետազոտությունների և փորձագիտական գնահատականների, ողջամիտ հարմարեցումը 50% դեպքերում գործատուներից բյուջե չի պահանջում: Հասկանալի է, որ ավելի մեծ մասշտաբների դեպքում անհրաժեշտ է գործատուների համար վճարման/համավճարի սխեմաներ ներդնել՝ ուղղված հաշմանդամների տարբեր խմբերի համար աշխատավայրերում ողջամիտ հարմարեցումը սահուն դարձնելուն:
16. Գենդերային կարծրատիպերը փոխելու և գենդերային հավասարությունը հանրահռչակելու նպատակով անհրաժեշտ է իրականացնել նպատակային քաղաքականություն՝ սևեռվելով ընտանիքի, դպրոցների և լրատվամիջոցների վրա: Ինչ վերաբերում է կարիերայի զարգացման գենդերային կողմին, ապա խորհուրդ է տրվում խուսափել աղջիկների և տղաների հմտություններն ըստ առարկաների տարբերակելուց, ինչպես նաև խուսափել մասնագիտությունները որպես «կանացի» և «արական» պիտակավորումներից՝ հավասարապես խրախուսելով երկու սեռերին էլ մասնակցել աշխատաշուկայում:

Գրականության ցանկ

- Armstat. (2021). *Socio-Economic Situation of RA, 2021*. Yerevan.
- Armstat. (2021b). *Labour Market in Armenia, 2021*.
- CompTIA. (2021). *IT Industry Outlook 2022*.
- European Training Foundation. (2021). *Changing skills for a changing world: Understanding skills demand in EU neighbouring countries*.
- European Training Foundation. (2022). *Creating New Learning*.
- EV Consulting. (2019). *National Competitiveness Report of Armenia 2019*.
- FAO. (2009). *Global agriculture towards 2050*.
- FAO. (2018). *The future of food and agriculture: Alternative pathways to 2050*.
- IOT Solutions World Congress. (2022). *IoT Transforming the Future of Agriculture*.
- McKinsey and Co. (2020). *Agriculture's connected future: How technology can yield new growth*.
- OECD. (2020). *OECD Employment Outlook 2020: Worker Security and the COVID-19 Crisis*. OECD Publishing, Paris.
- OECD/FAO. (2021). *OECD-FAO Agricultural Outlook 2021-2030*.
- UN Women, UNFPA. (2022). *Baseline study on gender norms and stereotypes in the countries of the Eastern Partnership*.
- UNDP/EV Consulting. (2019). *Survey of Student Perceptions, Expectations and Preferences in Public Administration*.
- World Bank. (2022). *World Development Indicators*.
- World Economic Forum. (2020). *The Future of Jobs*.
- WTTC. (2021). *Global Economic Impact & Trends 2021*.

Հավելվածներ

Հավելված 1. Նախնական մասնագիտական կրթություն, ուսանողների թվաքանակ, 2020 թ

Մասնագիտություն	Ուսանողների թվաքանակ	% ընդհանուրում
Հյուրընկալություն	2,129	31.4%
Տրանսպորտային ծառայություններ	1,157	17.1%
Արվեստ	947	14.0%
Արդյունաբերություն և արտադրություն	784	11.6%
ՏՀՏ	603	8.9%
ճարտարագիտություն	560	8.3%
Գյուղատնտեսություն	102	1.5%
Այլ	498	7.3%
Ընդամենը	6,780	100%

Արմատատ, ՀՀ սոցիալական վիճակը 2020թ-ին

Հավելված 2. Միջին մասնագիտական կրթություն, ուսանողների թվաքանակ, 2020 թ

Մասնագիտություն	Ուսանողների թվաքանակ	% ընդհանուրում
Բիզնեսի կառավարում	7,286	25.7%
Առողջապահություն	5,808	20.5%
Արվեստ	4,151	14.6%
ՏՀՏ	3,994	14.1%
Արդյունաբերություն և տեխնոլոգիա	1,463	5.2%
ճարտարագիտություն	1,300	4.6%
Հյուրընկալություն	702	2.5%
Գյուղատնտեսություն	681	2.4%
Զկնային տնտեսություն	28	0.1%
Այլ	2,986	10.5%
Ընդամենը	28,399	100%

Արմատատ, ՀՀ սոցիալական վիճակը 2020թ-ին

Հավելված 3. Բարձրագույն կրթություն, ուսանողների թվաքանակ, 2020 թ

Մասնագիտություն	Ուսանողների թվաքանակ	% ընդհանուրում
Բիզնես և վարչարարություն	11,223	16.3%
Կրթություն	8,935	13.0%
Սոցիալական գիտություններ	7,235	10.5%
Առողջապահություն	6,898	10.0%
Իրավունք	5,242	7.6%

SՀՏ	4,770	6.9%
ճարտարագիտություն	2,949	4.3%
Հյուրընկալություն	2,281	3.3%
Գյուղատնտեսական գիտություններ	565	0.8%
Անասնաբուժություն	227	0.3%
Այլ	18,662	27.1%
Ընդամենը	68,987	100%

Արմատատ, ՀՀ սոցիալական վիճակը 2020թ-ին

Հավելված 4. Բիզնեսի համար հմտությունների կարփորության եւ աշխատակիցների կողմից դրանց տիրապետման մակարդակի գնահատումն ըստ գործատուների (միջին գնահատական) եւ հմտությունների զարգացման կարիքն ըստ շրջանավարտների

Գործատուների հարցում, գյուղատնտեսություն, 2022 (n=68, Max=4)

Շրջանավարտների հարցում, գյուղատնտեսական մասնագիտությամբ (n=456, հմտությունը նշածների բաժինը, %)

Հմտություններ/գիտելիք	Բիզնեսի համար հմտությունների կարփորությունը	Աշխատակիցների տիրապետման մակարդակը	Հմտություններ, որոնք կարիք ունեն զարգացման, շրջանավարտներ, 2022
Թիմային աշխատանք	3.79	3.51	5.0%
Հաշվետվողականություն և պատասխանատվություն	3.68	3.44	8.0%
Աշխատասիրություն/Սովորելու ցանկություն	3.62	3.37	23.0%
Ինքնուրույն աշխատելու կարողություն	3.60	3.38	17.0%
Կազմակերպչական և ժամանակի կառավարման հմտություններ	3.59	3.31	7.0%
Մասնագիտական գործնական գիտելիք	3.47	3.49	2.0%
Հաղորդակցման հմտություններ	3.47	3.23	11.0%
Չզացմունքների կառավարում, ինքնատիրապետում	3.44	3.15	2.0%
Մասնագիտական տեսական գիտելիք	3.16	3.16	4.0%
Որոշումներ կայացնելու և խնդիրներ լուծելու ունակություն	3.13	3.12	27.0%
Նախաձեռնողականություն	3.07	2.97	49.0%
Առաջնորդելու ունակություն	2.91	3.00	5.0%
Վերլուծական կարողություններ և ստեղծագործական միտք	2.28	2.73	31.0%
Համակարգչային հմտություններ	2.19	2.49	29.0%

Լեզուների իմացություն	2.03	2.29	12.0%
-----------------------	------	------	-------

Աղբյուր: Ծրագրի ելակետային հետազոտություն, գործատուներ, շրջանավարտներ 2022

Հավելված 5. Բիզնեսի համար հմտությունների կարգորության եւ աշխատակիցների կողմից դրանց տիրապետման մակարդակի գնահատումն ըստ գործատուների (միջին գնահատական) եւ հմտությունների զարգացման կարիքն ըստ շրջանավարտների

Գործատուների հարցում, ՏՀՏ և բարձր տեխնոլոգիաներ, 2022 (n=58, Max=4)

Շրջանավարտների հարցում, ՏՀՏ և բարձր տեխնոլոգիաների մասնագիտությամբ (n=364, հմտությունը նշածների բաժինը, %)

Հմտություններ/գիտելիք	Բիզնեսի համար հմտությունների կարգորությունը	Աշխատակիցների տիրապետման մակարդակը	Հմտություններ, որոնք կարիք ունեն զարգացման, շրջանավարտներ, 2022
Համակարգչային հմտություններ	3.72	3.52	39.0%
Աշխատասիրություն/Սովորելու ցանկություն	3.69	3.36	9.0%
Հաշվետվողականություն և պատասխանատվության զգացում	3.64	3.24	12.0%
Թիմային աշխատանք	3.64	3.40	13.0%
Վերլուծական կարողություններ և ստեղծագործական միտք	3.64	3.30	24.0%
Մասնագիտական գործնական գիտելիք	3.63	3.33	24.0%
Ինքնուրույն աշխատելու կարողություն	3.59	3.20	10.0%
Կազմակերպչական և ժամանակի կառավարման հմտություններ	3.58	3.06	23.0%
Որոշումներ կայացնելու և խնդիրներ լուծելու ունակություն	3.55	3.16	9.0%
Նախաձեռնողականություն	3.49	3.17	6.0%
Զգացմունքների կառավարում, ինքնատիրապետում	3.46	3.31	47.0%
Հաղորդակցման հմտություններ	3.46	3.13	18.0%
Լեզուների իմացություն	3.45	2.91	31.0%
Առաջնորդելու ունակություն	3.36	3.02	40.0%
Մասնագիտական տեսական գիտելիք	3.31	3.11	6.0%

Աղբյուր: Ծրագրի ելակետային հետազոտություն, գործատուներ, շրջանավարտներ 2022

Հավելված 6. Բիզնեսի համար հմտությունների կարիքության եւ աշխատակիցների կողմից դրանց տիրապետման մակարդակի գնահատումն ըստ գործատուների (միջին գնահատական) եւ հմտությունների զարգացման կարիքն ըստ շրջանավարտների

Գործատուների հարցում, հյուրընկալություն, 2022 (n=143, Max=4)

Շրջանավարտների հարցում, հյուրընկալության մասնագիտությամբ (n=160, հմտությունը նշածների բաժինը, %)

Հմտություններ/գիտելիք	Բիզնեսի համար հմտությունների կարիքությունը	Աշխատակիցների տիրապետման մակարդակը	Հմտություններ, որոնք կարիք ունեն զարգացման, շրջանավարտներ, 2022
Թիմային աշխատանք	3.67	3.49	37.0%
Հաղորդակցման հմտություններ	3.67	3.46	13.0%
Ինքնուրույն աշխատելու կարողություն	3.66	3.46	9.0%
Աշխատասիրություն/Սովորելու ցանկություն	3.63	3.43	36.0%
Հաշվետվողականություն և պատասխանատվության զգացում	3.62	3.46	26.0%
Կազմակերպչական և ժամանակի կառավարման հմտություններ	3.60	3.36	11.0%
Չգացմունքների կառավարում, ինքնատիրապետում	3.60	3.46	7.0%
Որոշումներ կայացնելու և խնդիրներ լուծելու ունակություն	3.57	3.29	11.0%
Նախաձեռնողականություն	3.51	3.36	13.0%
Առաջնորդելու ունակություն	3.43	3.28	12.0%
Մասնագիտական գործնական գիտելիք	3.37	3.13	12.0%
Վերլուծական կարողություններ և ստեղծագործական միտք	3.36	3.17	9.0%
Լեզուների իմացություն	3.31	2.95	14.0%
Համակարգչային հմտություններ	3.13	2.90	10.0%
Մասնագիտական տեսական գիտելիք	2.99	3.04	34.0%

Աղբյուր: Ծրագրի ելակետային հետազոտություն, գործատուներ, շրջանավարտներ 2022