

Կենսաբազմազանության ինտեգրված Կառավարումը Հարավային Կովկասում

«Կանաչ» աշխատաշուկայի գնահատում



Ի-ՎԻ Քոնսալթինգ ՓԲԸ

Հաշվետվություն

Երախտագիտության խոսք

«Հայաստանյան «կանաչ» աշխատաշուկայի գնահատումը» հաշվետվությունը պատրաստվել է ԳՄՀԸ հայաստանյան գրասենյակի պատվերով՝ Ի-ՎԻ Քոնսալթինգ ընկերության կողմից:

Զեկույցը մշակվել է ԵՊՀ Կարիերայի կենտրոնի աջակցությամբ և ԵՊՀ կենսաբանության ֆակուլտետի մասնակցությամբ: Զեկույցի բովանդակության համար պատասխանատու է Ի-ՎԻ Քոնսալթինգը, և այն չի կարող դիտարկվել որպես աջակցող կողմերի տեսակետների, մոտեցումների արտացոլում:



Գերմանական
համագործակցություն
DEUTSCHE ZUSAMMENARBEIT

Published by:

giz Deutsche Gesellschaft
für Internationale
Zusammenarbeit (GIZ) GmbH



Համառոտ ակնարկ

Սույն հետազոտության ուշադրության կենտրոնում *կենսաբանության ոլորտն է* և այսպես կոչված «կանաչ» աշխատաշուկան: Հետազոտության ընդհանուր նպատակն է օժանդակել Երևանի պետական համալսարանի (ԵՊՀ) կենսաբանության ֆակուլտետին ուսումնական ծրագրերը բարելավելու և «կանաչ» աշխատաշուկայի հետ ավելի ամուր կապեր հաստատելու գործընթացում: Իրականացված գնահատումը կարող է նաև նպաստել «կանաչ» աշխատատեղերի ստեղծմանն ուղղված պետական քաղաքականության ձևավորմանը: Աշխատաշուկայի և կրթական համակարգի միջև կապը կարևոր նշանակություն ունի տնտեսության ցանկացած ճյուղի համար: Այլ կերպ ասած, սա կրթությունից՝ դեպի զբաղվածություն տանող ճանապարհն է, որի արդյունավետ կառուցումն օգնում է բարելավել տնտեսական գործունեության արդյունավետությունը, երկրի ընդհանուր տնտեսական վիճակը: Այն դեպքում, երբ այդ ճանապարհն արդյունավետ չէ և կրթական համակարգի ու գործատուների միջև հարաբերություններում առկա են էական բացեր, առաջանում է հակասական իրավիճակ. **մի կողմից երիտասարդների շրջանում արձանագրվում է գործազրկության բարձր մակարդակ, մյուս կողմից՝ առկա է անհրաժեշտ աշխատանքային հմտություններ ունեցող մարդկանց պակաս:**

Անկախ սահմանումներից, ներկայումս բացակայում է հստակ պետական քաղաքականություն՝ միտված «կանաչ» տնտեսության ու հետևաբար «կանաչ» աշխատատեղերի ստեղծման խթանմանը: Երկրի տնտեսական զարգացման քաղաքականությունը «կանաչ» աշխատանքը պետք է դարձնի իր գործողությունների կարևորագույն բաղադրիչը, առանցքը՝ հանրապետական և մարզային մակարդակներում «կանաչ» աշխատանքային նախաձեռնությունների և ռազմավարությունների մշակման ու իրականացման միջոցով:

Մեր ուսումնասիրությանը չհաջողվեց Հայաստանի կառավարության քաղաքականությունների փաթեթում հայտնաբերել «կանաչ» աշխատատեղերին առնչվող ծրագրեր: Անհրաժեշտ է նշել սակայն, որ ներկայիս փոփոխությունների լույսի ներքո, կանաչ աշխատատեղերի ստեղծման ընթացքը կարող է մեծ հետաքրքրություն ներկայացնել նորաստեղծ կառավարության համար, և այս հետազոտությունը ևս պետք է հետապնդի այդ նպատակը:

Ի-Վի Քոնսալթինգը հարցազրույց է անցկացրել գործատու 55 կազմակերպությունների շրջանում, որոնք ուղղակի կամ անուղղակի կերպով գործում են «կանաչ» ոլորտում: Դրանք տարբեր բնագավառներ ներկայացնող (կենսաբազմազանություն, շրջակա միջավայրի եւ բնապահպանական խնդիրների ուսումնասիրություն, սննդի վերամշակում) ընկերություններ ու կազմակերպություններ են:

Հայաստանում «կանաչ» մասնագետներին ներկայացվող պահանջները

Այն հարցին, թե որոնք են «կանաչ» մասնագետներին ներկայացվող հիմնական պահանջները առավել հաճախ տրվում էին հետևյալ 4 պատասխանները. (i) կրթություն, (ii)

աշխատանքային փորձ, (iii) մոտիվացիա և (iv) անձնային հատկանիշներ, սոցիալական միջավայրում հաղորդակցվելու կարողություններ: Հետազոտության մեջ ներգրավված երիտասարդներից շատերի կարծիքով, այն ինչ սովորել են համալսարանում, միայն մասնակիորեն է բավարարում կամ ընդհանրապես չի բավարարում գործատուների կողմից ներկայացվող պահանջները: Գործատուների շուրջ 80% նշում է, որ չափազանց դժվար կամ բարդ է հմուտ մասնագետներ գտնել, իսկ հետազոտությանը մասնակցած շրջանավարտների 84% -ի կարծիքով էլ ԵՊՀ –ն ավարտելուց հետո դժվար կամ ծայրահեղ դժվար է աշխատանք գտնելը:

Անձնակազմի համալրման աղբյուրները

Ուսանողների ու շրջանավարտների շրջանում անցկացված հարցման արդյունքները ցույց են տալիս, որ համալսարանի շրջանավարտները աշխատանք են փնտրում սոցիալական ցանցերի միջոցով (գործատուների կողմից ընտրված պատասխանների միայն 7 %-ում են որպես անձնակազմի համալրման հիմնական միջոց նշվում սոցիալական ցանցերը): Սա ցույց է տալիս, որ աշխատանքի որոնման և անձնակազմի համալրման գործընթացների միջև առկա է որոշակի անհամապատասխանություն, քանի որ պահանջարկի ու առաջարկի արտացոլման միջոցները տարբեր են:

Հարցվածների մեծ մասը նշում է, որ իրենց ընկերությունների անձնակազմը «կանաչ» մասնագետներով համալրվում է Երևանի պետական համալսարանի կամ Հայաստանի ազգային ազգարային համալսարանի շրջանավարտների միջոցով (այս երկու բուհերը նշվում են պատասխանների 50%-ում): Ընկերությունները, որոնք ունեն «կանաչ» ոլորտի արտասահմանյան մասնագետների հետ համագործակցության փորձ, շատ դեպքերում նշում են արտասահմանյան և տեղական մասնագետների միջև առկա տարբերությունների մասին (արտասահմանյան մասնագետներն ունեն առավելություններ): Պատասխանների մեծ մասում նշվում են հմտություններում առկա տարբերությունները (հիմնականում՝ ոչ մասնագիտական հմտությունները՝ (soft skills), անձնային հատկանիշներն ու սոցիալական միջավայրում հաղորդակցվելու կարողությունները), որոնք կարևոր են համարվում գործատուների կողմից:

Հայաստանում «կանաչ» աշխատանքային ոլորտում իրականացվող աշխատանքային պրակտիկան ու կամավորական ծրագրեր

Այն, թե ինչ հաճախությամբ են Հայաստանում, «կանաչ» ընկերություններում կազմակերպվում աշխատանքային պրակտիկաները ցույց է տալիս, որ ինչպես աշխատաշուկայում այնպես էլ ուսանողների շրջանում բացակայում է այն փոխհամաձայնությունը, մշակույթը, որն անհրաժեշտ է աշխատանքային պրակտիկայի նպատակային և հստակ ձևակերպված ծրագրերի մշակման ու իրականացման համար, որոնք օգտակար կլինեն ինչպես գործատուների, այնպես էլ պոտենցիալ աշխատակիցների համար: Հարցազրույցներում ներգրավված ընկերությունների կեսը չունի աշխատանքային պրակտիկայի անցկացման վերաբերյալ համաձայնագրեր ուսումնական հաստատությունների հետ: Սա ևս վկայում է նշված երկու ոլորտների միջև թույլ

համագործակցության և իրականացվող աշխատանքներում կողմերի ոչ բավարար ներգրավվածության մասին (այսպես՝ ուսանողները հազվադեպ են մասնակցում աշխատաշուկայում ներկայացված կողմերի աշխատանքներին, իսկ ընկերությունները գրեթե երբեք չեն մասնակցում ուսումնական գործընթացներում, ինչպիսին են օրինակ, ուսումնական ծրագրերի մշակումը, հրապարակային ելույթները, դասախոսությունները և այլն):

Այն տարամիտումը, որ առկա է միջնաժամկետ կամ երկարաժամկետ աշխատանքային պրակտիկայի անցկացմանը վերաբերող հարցի պատասխաններում ցույց է տալիս աշխատանքային պրակտիկա անցկացնելու դժկամությունը՝ կանաչ ընկերությունների շրջանում: Սա կարող է լինել նախկինում իրականացված ոչ արդյունավետ և ժամանակատար ծրագրերի հետևանք, որոնց ընթացքում ուսանողները գրեթե ներգրավված չեն եղել աշխատանքային գործընթացներում և ունեցել են շատ ցածր մոտիվացիա (հարցվածներից շատերը նշում էին, որ եղել են դեպքեր, երբ ուսանողները որևէ հետաքրքրություն չեն դրսևորել պարտադիր ուսումնաաշխատանքային պրակտիկայում ներգրավվելու նկատմամբ):

Հարցվածների մեծամասնությունը պատրաստակամ է կամավորական ծրագրեր իրականացնել: Հիմնականում հետաքրքրության շրջանակը ներառում է ծառատունկերը, թափոնների կառավարման և վերամշակման աշխատանքները:

Մեր հետազոտությունը ցույց տվեց, որ առկա է առանցքային անհամապատասխանություն գործատուների ակնկալիքների, պահանջների և կրթական համակարգի կողմից կենսաբանության ոլորտում ձևավորվող հմտությունների միջև (ինչը շատ չի տարբերվում այլ ոլորտներից):

Ստացված արդյունքների հիման վրա մենք մի շարք առաջարկներ ենք մշակել՝ քննարկումները խթանելու և հետագա գործունեության համար իբրև հարթակ ծառայելու նպատակով.

1. ձևավորել սերտ համագործակցային կապեր՝ կրթական ոլորտի և գործատուների միջև,
2. բարելավել ուսումնական ծրագրերը՝ վերածելով դրանք ավելի կիրառական, պրակտիկ գիտելիքների շրջանակի, խթանել ձեռնարկատիրական գործունեությունը,
3. կառավարության և ոլորտային քաղաքականության դերը կարող է ավելի լայն լինել՝ ընդհանուր «կանաչ» հատվածի զարգացումը խթանելու տեսանկյունից:

Ընդհանուր առմամբ, այսօր, կրթությունից՝ զբաղվածություն համակարգում պակասում են սիներգիաները, փոխադարձ կապերը, որոնք անհրաժեշտ են ստանալու համար այն ցանկալի արդյունքները, որ ակնկալվում են արդյունավետ տնտեսության և կայուն հասարակության պայմաններում: «Կանաչ» ոլորտը բացառություն չէ: Աշխատաշուկայի և կրթական

համակարգի միջև ձևավորված ոչ բավարար կապերը չեն կարող ապահովել կայուն և նշանակալի արդյունքներ, և աճին լրացուցիչ թափ հաղորդելու համար անհրաժեշտ են արտաքին ազդակներ: Ուսումնական հաստատությունները, աշխատաշուկայում ներկայացված միավորները, կառավարությունը կամ այս երեք միավորները համատեղ կարող են իթանել համագործակցության զարգացումը՝ նոր ծրագրերի նախաձեռնությունների և նոր քաղաքականությունների մշակման միջոցով:

Աղյուսակների ցանկ

Աղյուսակ 1. Պահանջվող որակավորումների բաշխումն՝ ըստ ընկերությունների չափի և տեսակի.... 16

Գծապատկերների ցանկ

Գծապատկեր 1. Հետազոտված ընկերությունների բաշխումն՝ ըստ իրենց գործունեության ոլորտի.....	4
Գծապատկեր 2. Հետազոտված ընկերությունների բաշխումն՝ ըստ չափի և տեսակի.....	5
Գծապատկեր 3. «Կանաչ» աշխատաշուկայի ծավալը Հայաստանում.....	8
Գծապատկեր 4. Հայաստանում որակյալ «կանաչ» մասնագետ գտնելու դժվարությունը.....	10
Գծապատկեր 5: «Կանաչ» մասնագետներին աշխատանքի ընդունելիս հաղնիպող խնդիրներ.....	11
Գծապատկեր 6: «Կանաչ» բնագավառում, աշխատանքի ընթացքում առաջացող հիմնական խնդիրները.....	12
Գծապատկեր 7. «Կանաչ» մասնագետներին ներկայացվող պահանջները աշխատանքի ընդունման համար	13
Գծապատկեր 8: Ուսանողների գիտելիքները համապատասխանում են գործատուների պահանջներին.....	14
Գծապատկեր 9. «Կանաչ» մասնագետների ընտրության գործընթացում ներկայացվող պահանջները.....	15
Գծապատկեր 10. Անհրաժեշտ որակավորումների բաշխումն՝ ըստ միջազգային կազմակերպությունների	16
Գծապատկեր 11. Հայաստանում անձնակազմը «կանաչ» մասնագետներով համալրելու մեթոդները.....	17
Գծապատկեր 12. Հիմնական համալսարանները, որոնց միջոցով գործատուները «կանաչ» մասնագետներով են համալրում իրենց անձնակազմը.....	18
Գծապատկեր 13. Արտասահմանյան «կանաչ» մասնագետների առավելությունները՝ հայաստանյան մասնագետների նկատմամբ.....	19
Գծապատկեր 14. «Կանաչ» մասնագետների համար նախատեսված աշխատանքային պրակտիկաների անցկացման հաճախությունը	20
Գծապատկեր 15. «Կանաչ» մասնագետների համար նախատեսված աշխատանքային պրակտիկայի անցկացման հաճախությունն՝ արտահայտված %-ով.....	21
Գծապատկեր 16: Հայաստանյան բուհերի հետ «կանաչ» աշխատանքային պրակտիկայի անցկացման շուրջ պայմանագրերի առկայություն.....	22

Գծապատկեր 17. Հետաքրքրությունը՝ «կանաչ» մասնագետների համար միջնաժամկետ կամ երկարաժամկետ աշխատանքային ծրագրերի իրականացման հանդեպ23

Գծապատկեր 18: Հետաքրքրությունը՝ «կանաչ» մասնագետների համար կամավորական ծրագրերի իրականացման հանդեպ23

Գծապատկեր 19. Կանաչ ոլորտում ծառայությունների իրականացման պատվիարկում՝ պայմանագրային հիունքներով.....24

Բովանդակություն

Երախտագիտության խոսք	ii
Համառոտ ակնարկ	iii
Աղյուսակների ցանկ	vii
Գծապատկերների ցանկ	viii
Հապավումների ցանկ	xi
1. Ներածություն	1
1.1 Հետազոտության մեթոդաբանությունը	2
Հարցման արդյունքները	8
2. Եզրակացություններ և առաջարկություններ	25
3. Հավելվածներ	32

Հապավումների ցանկ

ՀԱԱՀ	Հայաստանի ազգային ագրարային համալսարան
ԵՊՄՀ	Երևանի պետական մանկավարժական համալսարան
ԿՍՊ	Կորպորատիվ սոցիալական պատասխանատվություն
CV	ինքնակենսագրություն
Հայրուսակ	Երևանի Հայրուսակ համալսարան
ԱՏՀ	Աշխարհագրական տեղեկատվական համակարգ
ՀՀ	Հայաստանի Հանրապետություն
ԵՊՀ	Երևանի պետական համալսարան

1. Ներածություն

Աշխատաշուկայի և կրթական համակարգի միջև արդյունավետ կապը կարևորագույն նշանակություն ունի տնտեսության ցանկացած ճյուղի համար: Այլ կերպ ասած, սա կրթությունից՝ դեպի զբաղվածություն տանող ճանապարհ է, որի արդյունավետ կառուցումն օգնում է բարելավել տնտեսական գործունեության արդյունավետությունը: Այն դեպքում, երբ այդ ճանապարհին արդյունավետ չէ և կրթական համակարգի ու գործատուների միջև հարաբերություններում առկա են էական բացեր, առաջանում է հակասական իրավիճակ. մի կողմից երիտասարդների շրջանում արձանագրվում է գործազրկության բարձր մակարդակ, մյուս կողմից՝ առկա է անհրաժեշտ աշխատանքային հմտություններ ունեցող մարդկանց պակաս:

Այս իրավիճակը բնորոշ է նաև Հայաստանին:

Մույն հետազոտությունն ուշադրությունը կենտրոնացնում է *կենսաբանության ոլորտի* և այսպես կոչված «կանաչ» աշխատաշուկայի վրա: Հետազոտության ընդհանուր նպատակն է օժանդակել Երևանի պետական համալսարանի (ԵՊՀ) կենսաբանության ֆակուլտետին ուսումնական ծրագրերը բարելավելու և «կանաչ» աշխատաշուկայի հետ ավելի ամուր կապեր հաստատելու գործընթացում: Իրականացված հետազոտությունը կարող է նաև նպաստել «կանաչ» աշխատատեղերի ստեղծմանն ուղղված պետական ոլորտային քաղաքականության ձևավորմանը:

Այս համատեքստում, մշակվել և իրականացվել է հարցում՝ ոլորտի գործատուների շրջանում՝ նպատակ հետապնդելով իրականացնել հետևյալ առանցքային խնդիրների գնահատումը.

- «կանաչ» տնտեսության տարբեր ճյուղերում առկա աշխատատեղերի քանակական գնահատական
- հիմնական որակավորումները եւ հմտությունները, որոնք պահանջված են «կանաչ» աշխատաշուկայի տարբեր ոլորտներում
- նոր աշխատատեղերի ստեղծման հնարավորությունները և այլն:

Մույն ուսումնասիրության արդյունքների, ինչպես նաև Երևանի պետական համալսարանում ուսումնական ծրագրերի փոփոխության նախնական ուսումնասիրության և կարիքների գնահատման¹ արդյունքների հիման վրա վեր են հանվել նորավարտ մասնագետների և աշխատաշուկայի միջև հարաբերություններում առկա հիմնական մտահոգիչ խնդիրները:

¹ Անուշ Շահվերդյան «Երևանի պետական համալսարանում ուսումնական ծրագրերի փոփոխության նախնական ուսումնասիրություն, կարիքների գնահատում», Երևան, 2017 թ.

Առկա բացերն ու պոտենցիալ աշխատակիցների և աշխատաշուկայի միջև կապերի ձևավորման հնարավորություններն ավելի խորն ուսումնասիրելու նպատակով ԵՊՀ շրջանավարտների և կարիերայի կենտրոնը կենսաբանության ֆակուլտետի շրջանավարտների շրջանում, իրականացրել է անկախ հետազոտություն, հարցում, որի արդյունքները ընդգրկված են սույն զեկույցում:

Բարձրագույն կրթության և զբաղվածության ոլորտի միջև արդյունավետ երկխոսությունը բավականին բարդ է կազմակերպել և, բնական է, որ այստեղ առկա են նաև բացեր: Ակնհայտ է, որ գործատուները պետք է աշխատեն կրթական ծառայություններ մատուցողների հետ, այնպես որ ուսանողները տիրապետեն այն հմտություններին, որ անհրաժեշտ են աշխատանքում հաջողության հասնելու համար: Այստեղ առանցքային դերակատարություն ունեն նաև պետական կառույցները:

Սույն զեկույցի նպատակն է սկիզբ դնել առկա խնդիրների լուծմանն ուղղված երկխոսություններին և ապահովել հարթակ՝ հետագա քննարկումների ու զարգացումների համար:

1.1 Հետազոտության մեթոդաբանությունը

Հիմնական նպատակները և ընդհանուր ծանոթություն

Հայաստանում «կանաչ» աշխատաշուկայի զարգացման շարժիչ ուժը գնահատելու համար «Ի-Վի Քոնսալթինգ»-ն իրականացրել է հետազոտություն, որի շրջանակներում արվել է հարցում և մի շարք հարցազրույցներ՝ ոլորտի ներկայացուցիչների հետ:

Ի-Վի Քոնսալթինգը իրականացրել է նաև դաշտային հետազոտություն՝ «կանաչ ոլորտը» ներկայացնող մի շարք անկախ փորձագետների հետ հանդիպումների, ինչպես նաև կենսաբանության ֆակուլտետի շրջանավարտների հետ հեռախոսազրույցների միջոցով (հարցազրույցներ են անցկացվել այն շրջանավարտների հետ, որոնց հաջողվել է աշխատանք գտնել իրենց մասնագիտական ոլորտում, ինչպես նաև նրանց հետ, որոնք վերջերս են ավարտել են ԲՈՒՀ-ը, սակայն դեռևս չեն կարողացել իրենց մասնագիտությամբ աշխատանք գտնել):

Ընտրանքի չափը և բաշխումը

Որպես «կանաչ» ոլորտի աշխատանքային սահմանում հիմք ենք ընդունել ՄԱԿ-ի Շրջակա միջավայրի ծրագրի սահմանումը, որի համաձայն «կանաչ» աշխատանք է համարվում գյուղատնտեսության ոլորտում, արտադրական գիտահետազոտական, ադմինիստրատիվ ծառայությունների բնագավառում ծավալվող գործունեությունը, որն էապես նպաստում է **շրջակա միջավայրի որակի** պահպանմանը կամ վերականգնմանը: Այն ներառում է, հատկապես, (սակայն ոչ միայն) այն աշխատանքները, որոնք օգնում են պաշտպանել

Էկոհամակարգերը և կենսաբազմազանությունը, արդյունավետ ռազմավարությունների միջոցով նվազեցնել էներգիայի, ջրի սպառումը, **տնտեսության ածխածնային կախվածությունը**, ինչպես նաև նվազագույնի հասցնել կամ ընդհանրապես խուսափել **ցանկացած տիպի թափոնների և աղտոտման առաջացումից**: (Պարենի և գյուղատնտեսության կազմակերպություն (ՊԳԿ) 2017):

Մույն հետազոտության հիմնական թիրախը եղել է կենսաբազմազանության ոլորտը:

Համաձայն վերը ներկայացված սահմանման, «կանաչ» աշխատաշուկան լայն հասկացություն է, որը կարող է ընդգրկել տարբեր ոլորտներ ներկայացնող մասնագետների: Մույն ուսումնասիրության համատեքստում, «կանաչ» աշխատաշուկայում առանձնացվել է երկու մակարդակ (նկար 1).

1. Բուն «կանաչ» աշխատանքային գործունեության ոլորտը (որը ներառում է, սակայն չի սահմանափակվում բնության պաշտպանության, շրջակա միջավայրի, կենսաբազմազանության կառավարման և էկոհամակարգային ծառայությունների, վերականգնվող էներգետիկայի և այլ բնագավառներով):
2. «կանաչ» աշխատանքային գործունեությանն անուղղակիորեն առնչվող ոլորտները (տնտեսության այլ ճյուղերը, որոնք, շրջակա միջավայրի իրենց ունեցած բացասական ազդեցության հետևանքով, պահանջում են «կանաչ» աշխատատեղեր՝ այդ ազդեցությունը վերացնելու համար): Ոլորտների ցանկը, որտեղ պահանջվում են բնապահպանական մոնիտորինգի և բնության պաշտպանությանը միտված ջանքեր, սահմանված է **Շրջակա միջավայրի վրա ազդեցության գնահատման և փորձաքննության մասին օրենքով**:

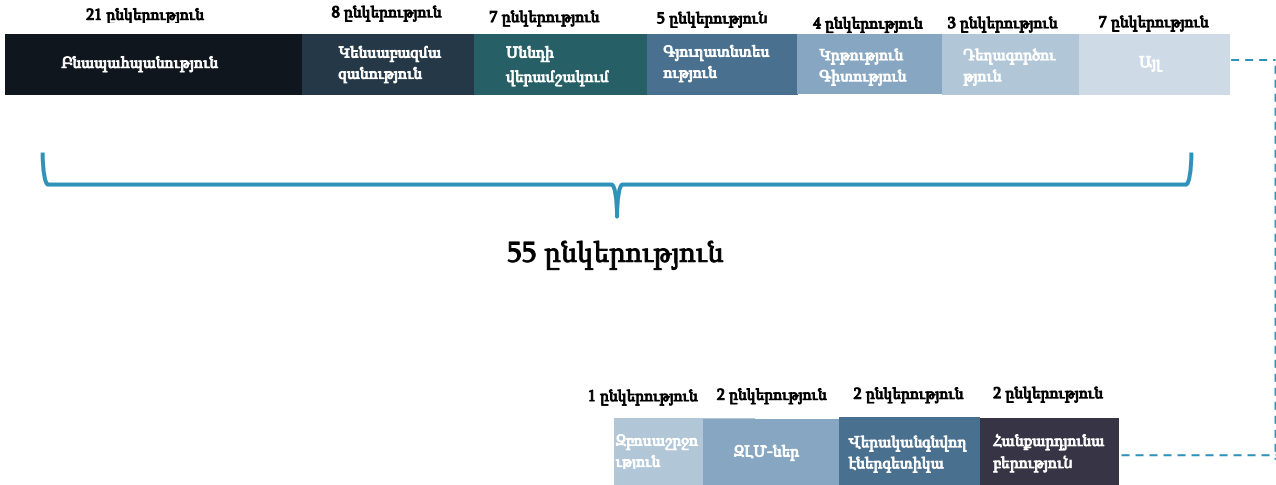
«Կանաչ» աշխատաշուկայի այս երկու հատվածների համար պահանջվում են տարբեր ոլորտների մասնագետներ, որոնք շատ ավելի ընդգրկուն են իրենց բնույթով, քան այս ուսումնասիրությունը, (**որի ուշադրության կիզակետում հիմնականում ԵՊՀ կենսաբանության ֆակուլտետի գործունեությունը և հեռանկարներն են**):

Մեր ուսումնասիրությունը նպատակ է հետապնդել գնահատել «կանաչ» աշխատաշուկան, որն անմիջականորեն կապված է ԵՊՀ կենսաբանության ֆակուլտետի հետ: Արդյունքում, ուսումնասիրությունը կվերհանի նաև հայաստանյան կրթական համակարգի բացերը, որոնք անհրաժեշտ է լրացնել՝ «կանաչ» աշխատաշուկայի զարգացումը խթանելու համար, այսինքն՝ ուսումնասիրությունը կվերհանի, թե «կանաչ աշխատաշուկայի որ ենթաոլորտների համար անհրաժեշտ մասնագետներ չի պատրաստում ներկայիս հայաստանյան կրթական համակարգը:

Ի-Վի Քոնսալթինգը հարցազրույց է անցկացրել գործատու 55 ընկերությունների հետ, որոնց գործունեությունն ուղղակի կամ անուղղակի կերպով ծավալվում է «կանաչ» ոլորտում (ամբողջական ցանկը տես՝ Հավելված 1-ում): Դրանք տարբեր ոլորտներ ներկայացնող ընկերություններ ու կազմակերպություններ են (օրինակ՝ կենսաբազմազանություն,

բնապահպանական և էկոլոգիական հետազոտություններ, սննդի վերամշակում, հանքարդյունաբերություն և այլն): Ոլորտներն՝ ըստ 7 խոշոր խմբերի ներկայացված են ստորև.

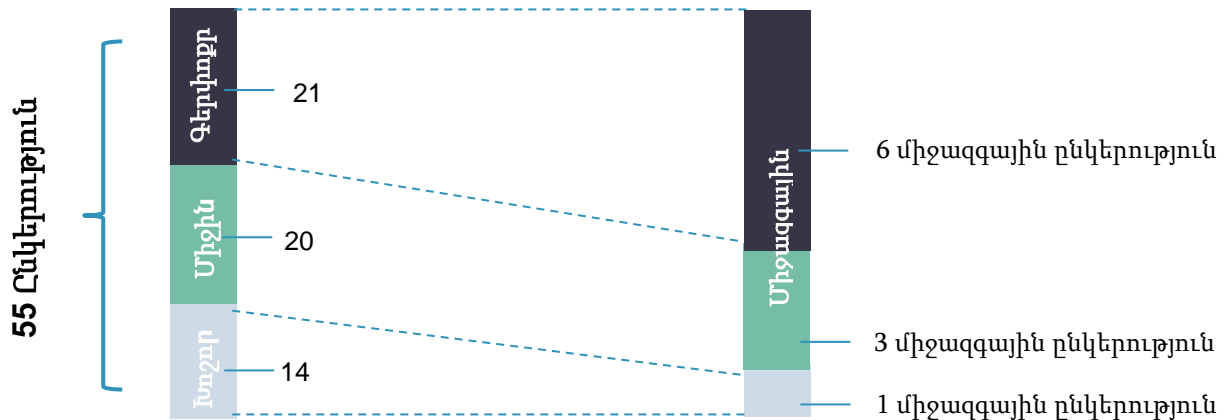
Գծապատկեր 1. Հետազոտված ընկերությունների բաշխումն՝ ըստ իրենց գործունեության ոլորտի



Ի-Վի Քոնսալթինգը ուսումնասիրությունն անցկացրել է 10 միջազգային (արտասահմանյան, միջազգային ընկերությունների Հայաստանում գործող մասնաճյուղեր և ներկայացուցչություններ) և 45 տեղական կազմակերպությունների շրջանում: Հարցված ընկերությունների բաշխումն ըստ չափսերի հետևյալն է՝

- Գերփոքր կազմակերպություններ (մինչև 15 աշխատող)
- Միջին կազմակերպություններ (16-100 աշխատող)
- Խոշոր կազմակերպություններ (100 և ավելի աշխատողներ)

Գծապատկեր 2. Հետազոտված ընկերությունների բաշխումն՝ ըստ չափսի և տեսակի



Ընտրանքում ներառված միջազգային կազմակերպությունների մեծ մասը գերփոքր է (մինչև 15 աշխատակից): Վերոնշյալ ընկերությունները ներկայացնում են այնպիսի ոլորտներ, ինչպիսին են շրջական միջավայրի և կենսաբազմազանության պահպանությունը, գյուղատնտեսությունը: Վերջիններս ակտիվորեն ներգրավված են նաև հարակից ոլորտներում ծրագրերի իրականացման և դրանց ֆինանսավորման գործընթացում:

Խոշոր ընկերությունները հիմնականում ներկայացնում են սննդի վերամշակման ոլորտը (4 ընկերություն), հանքարդյունաբերությունը (2 ընկերություն), վերականգնվող էներգետիկայի ոլորտը (2 ընկերություն) և ուսումնական/գիտահետազոտական հաստատությունները (2 կազմակերպություն):

Հարցաշարի մշակում

«Կանաչ» ոլորտի կազմակերպությունների համար մշակված հարցաշարը կազմված է 4 հիմնական բաժիններից, որոնք վերաբերում են ընկերությունների գործունեության առանցքային ուղղություններին, անձնակազմի համալրման գործընթացներին, պահանջվող որակավորումներին: Վերը նշված բաժիններն են.

- ընդհանուր տեղեկություններ՝ ընկերության/կազմակերպության մասին,
- անձնակազմի համալրման գործընթաց,
- անհրաժեշտ որակավորումները,
- ուսումնաարտադրական պրակտիկա և կամավորական աշխատանք:

Հարցաշարը ներառում է 16 հարց՝ ուշադրությունը կենտրոնացնելով հետևյալի կետերի վրա.

- ընկերությունում առկա աշխատանքային ռեսուրսների քանակը,
- «կանաչ» ոլորտի մասնագետների համար անհրաժեշտ կարողությունները և հմտությունները,
- անձնակազմի համալրման միջոցները,

- աշխատանքային պրակտիկայի կամ կամավորական ծրագրի իրականացման հանդեպ հետաքրքրության վերհանում և այլն:

Ամբողջական հարցաշարը տես՝ Հավելված 2-ում.

Հարցաշարում ներառված են ինչպես բազմակի ընտրության հարցեր, այնպես էլ բաց հարցեր: Բազմակի ընտրության հարցերի հատվածում լրացուցիչ տեղ է հատկացվել՝ ծավալուն պատասխանների համար՝ խնդիրների վերաբերյալ ավելի խորքային պատկերացում կազմելու նպատակով:

«Կանաչ» աշխատաշուկայում առկա պահանջարկի ու առաջարկի հարաբերակցության առավել համապարփակ վերլուծության նպատակով որոշում կայացվեց իրականացնել լրացուցիչ հետազոտություն՝ միտված առաջարկի գնահատմանը: ԵՊՀ շրջանավարտների և կարիերայի կենտրոնի կողմից անցկացված հարցումը ներառում է 8 հարց, որոնք վերաբերում են աշխատանքի տեղավորման համար դիմած շրջանավարտների թվին և հարցվածների մասնաբաժնին, որոնց ի վերջո հաջողվել է ընդունվել աշխատանքի, հիմնական հմտություններին ու որակավորումներին, որոնք հետաքրքրություն են ներկայացնում գործատուների համար, ուսանողների գիտելիքների համապատասխանությանը՝ կոնկրետ աշխատանքի համար ներկայացվող պահանջներին (ամբողջական հարցաշարը տես՝ Հավելված 3-ում): Հարցվածների վերջնական ընտրանքը ներառում էր 65 ուսանողներ և շրջանավարտներ, որոնք մասնագիտանում են կենսաբանության ֆակուլտետի կողմից առաջարկվող տարբեր ոլորտներում և բնագավառներում:

Իրականացում

Մշակվել են երկու տարբեր հարցաշարեր, որոնք նախատեսված են հիմնական թիրախային խմբերի՝ Հայաստանում «կանաչ» ոլորտը ներկայացնող ընկերությունների և կենսաբանության բնագավառում մասնագիտացող ուսանողների համար: Այդ հարցումներն անցկացվել են հետևյալ կարգով՝

- դեմ առ դեմ (կամ հեռախոսային) հարցում,
- անցանց հարցում:

Թիրախային ընկերությունների գերակշիռ մասի հետ (41 ընկերություն) անցկացվել են դեմ առ դեմ հարցազրույցներ, ինչը նպաստել է տնտեսվարող սուբյեկտների շրջանում «կանաչ» միջավայրի վերաբերյալ ավելի լայն պատկերացման ձևավորմանը:

Հարցազրույցներն անցկացվել են հիմնականում մարդկային ռեսուրսների կառավարման մասնագետների և ընկերություններում գործող կոնկրետ տվյալ թեմային առնչվող ստորաբաժանումների ղեկավարների (օր. լաբորատորիաների կամ արտադրության ղեկավարների այլն) հետ: Գերփոքր ձեռնարկությունների դեպքում, որտեղ մարդկային ռեսուրսների կառավարման բաժիններ սովորաբար չեն գործում, հարցազրույցներն անցկացվել են այն աշխատակիցների հետ, ովքեր ներգրավված են մարդկային ռեսուրսների կառավարման գործառնությունների իրականացման գործընթացում:

Հետազոտության անցկացման նպատակով 2018 թ. մարտի 5 –ից մինչև մարտի 19-ն ընկած ժամանակահատվածում իրականացվել է տվյալների հավաքագրում: Կախված հարցվողի զբաղեցրած դիրքից, պաշտոնից հարցազրույցի անցկացման և հարցաթերթիկի լրացման համար պահանջվել է 10-60 րոպե:

Հարցման արդյունքները

Մինչ բազմաթիվ շրջանավարտներ դժվարություններ ունեն ըստ մասնագիտության աշխատանք գտնելու հարցում, բազմաթիվ գործատուներ էլ դժվարանում են իրենց անհրաժեշտ մասնագետներ գտնելու հարցում: Այս հակասության պատճառներն ուսումնասիրելու նպատակով կազմակերպել ենք համապարփակ հարցում թե՛ ուսանողների, թե՛ գործատուների շրջանում:

Հմուտ մասնագետների պահանջարկի քանակական արտահայտումը

Հարցված գրեթե բոլոր 55 ընկերությունները մոտ ապագայում նոր աշխատակիցների ներգրավման պլաններ ունեն:

Ընտրված ընկերություններում «կանաչ» աշխատակիցների ընդհանուր թիվը հասնում է 1000-ի, ինչը կազմում է հետազոտությանը մասնակցած ընկերություններում առկա հաստիքների ընդհանուր թվի 13.5%-ը: Առկա կանաչ աշխատատեղերի մեծ մասը գրադեցնում են կենսաբանության ոլորտն մասնագետները:

Գծապատկեր 3. «Կանաչ» աշխատաշուկայի ծավալը Հայաստանում



Վերջին 3 տարիների ընթացքում աշխատանքի է ընդունվել շուրջ 690 «կանաչ» մասնագետ

Նախատեսվում է, որ առաջիկա 5 տարիներին նոր աշխատակիցների պահանջարկը կհասնի մոտ 250-ի

Վերջին երեք տարիների ընթացքում հարցմանը մասնակցած ընկերություններում աշխատանքի է անցել «կանաչ» ոլորտը ներկայացնող շուրջ 690 մասնագետ, մինչդեռ կանխատեսվում է, որ առաջիկա 5 տարիներին կպահանջվի 250 մասնագետ: Կարևոր է ընդգծել, որ որոշ ընկերություններ դժվարացան կանխատեսել իրենց ապագա կարիքները, ինչն ավելի շատ Հայաստանում կորպորատիվ բյուջետավորման/պլանավորման պրակտիկայի պակասի հետեւանք է քան, մասնագետների ցածր պահանջարկի նշան: Հարցվածներն իրենց պատասխաններում առավել հաճախ նշում էին այնպիսի մասնագիտություններ, ինչպիսին են.

- բնապահպանության մասնագետ (պահանջվում է 37 մասնագետ),

- «կանաչ» մասնագետ՝ ընդհանուր մասնագիտացմամբ (պահանջվում է 32 մասնագետ),
- սննդի անվտանգության և պարենամթերքի տեխնոլոգիաների մասնագետ (անհրաժեշտ է 24 մասնագետ),
- կենսաբան (պահանջվում է 19 մասնագետ) և այլն.

Հարցվածներն ավելի հազվադեպ նշում էին այնպիսի մասնագետների հնարավոր պահանջարկի մասին, ինչպիսին են ԱՏՀ և անտառային տնտեսության մասնագետները, կենսաքիմիկոսները, քիմիկոսները, գյուղատնտեսները և այլն: Որոշ ընկերություններ էլ նշել են «կանաչ» ոլորտի մասնագետների ընդհանուր թիվը, որը կպահանջվի ապագա ծրագրերի համար, սակայն չկարողանալով հստակեցնել, թե կոնկրետ ի՞նչ մասնագետներ անհրաժեշտ կլինեն այս կամ այն ծրագրի իրականացման համար:

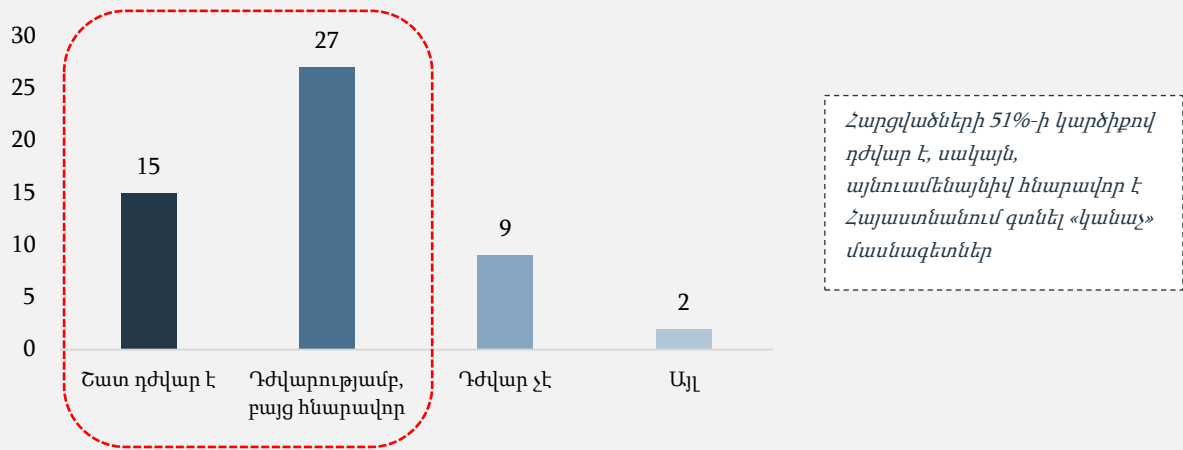
Այսպիսով, միայն ընտրանքում ներառված ընկերությունների բնականոն զարգացման համար անհրաժեշտ է տարեկան շուրջ 50 մասնագետ: Առանց խորը վիճակագրական վերլուծության (քանի որ հաշվետվության նպատակն է ոչ թե հմտություններում առկա բացերի քանակական արտացոլումը, այլ որակական պատկերի ներկայացումը), ակնհայտ է դառնում, որ ողջ տնտեսության կտրվածքով «կանաչ» մասնագետների պահանջարկը չի լինի պակաս ԵՊՀ կենսաբանության ֆակուլտետի շուրջ 100 շրջանավարտների թվից:

Գործատուների 80% նշում է որ չափազանց դժվար է (կամ դժվար է) հմուտ մասնագետներ գտնելը, իսկ հարցմանը մասնակցած շրջանավարտների 84%-ի կարծիքով էլ ԵՊՀ –ն ավարտելուց հետո դժվար կամ ծայրահեղ դժվար է աշխատանք գտնելը:

Հարցադրում արվեց նաև այն մասին թե արդյո՞ք հնարավոր է գտնել անհրաժեշտ մասնագիտական որակավորումներ ու հմտություններ ունեցող համապատասխան թեկնածուի, քանի որ միջին կամ միջինից ցածր պահանջները բավարարող մասնագետ գտնելն առանձնապես մեծ խնդիր չէ:

Ուշագրավ է, որ տեղական ընկերությունների գնահատմամբ, համեմատաբար հեշտ է անձնակազմը համարել նոր որակյալ աշխատակիցներով, ինչը կարող է միջազգային ընկերությունների համեմատ աշխատանքի ընդունման պակաս խիստ պահանջների ներկայացման արդյունք լինել:

Գծապատկեր 4. Հայաստանում որակյալ կանաչ մասնագետ գտնելու դժվարությունը



Ընտրանքը: 53

Աղբյուր՝ Ի-ՎԻ Քոնսալթինգ, «կանաչ» շուկայի ուսումնասիրություն 2018թ.

Միևնույն ժամանակ, հարցմանը մասնակցած շրջանավարտների 84% կարծիքով ԵՊՀ-ն ավարտելուց հետո դժվար կամ չափազանց դժվար է աշխատանք գտնել:

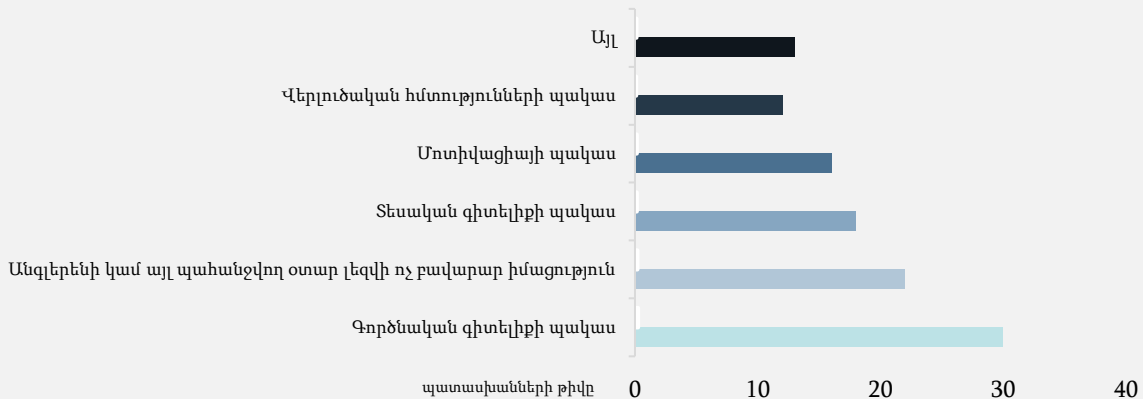
Հարցվածների միայն կեսն է (53%) կարողացել աշխատանք գտնել՝ իր մասնագիտությամբ:

Գործատուների 75% նշում է, որ աշխատատեղերը նորավարտ մասնագետներով համալրելու հիմնական խոչընդոտը հմտությունների պակասն է:

Գործատուների մեծ մասը նշել է, որ խնդիրը գործնական հմտությունների պակասն է, այն է՝ ուսանողները գործնականում որևէ պատկերացում չունեն, թե ի՞նչ պետք է անեն աշխատանքի վայրում, ինչպե՞ս պետք է կատարեն իրենց բուն ծառայողական պարտականությունները:

Այնուամենայնիվ, մտահոգիչ է այն փաստը, որ հարցվածների 16% որպես նոր աշխատակիցներ ներգրավելու հիմնական խոչընդոտ նշում է տեսական գիտելիքների պակասը:

Գծապատկեր 5: «Կանաչ» մասնագետներին աշխատանքի ընդունելիս հաղնիպող խնդիրներ



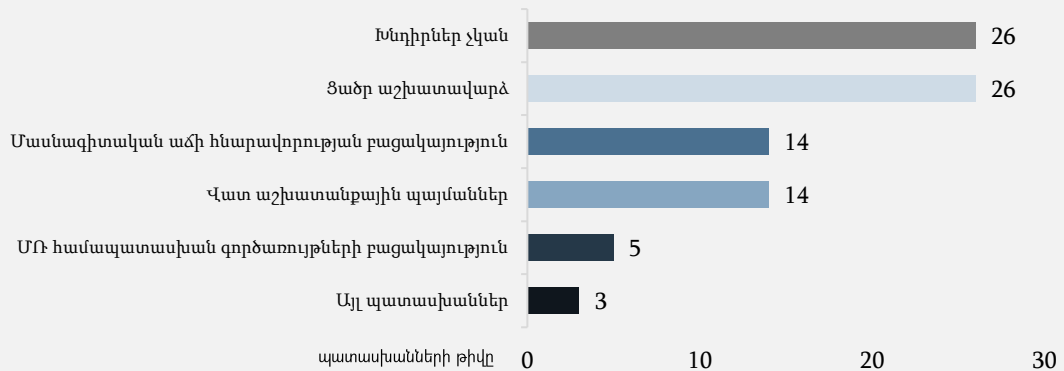
**Բազմակի ընտրության հարցեր. ընտրել հնարավոր պատասխանի մի քանի տարբերակ
Աղբյուր՝ Ի-ՎԻ Քոնսալթինգ, «Կանաչ» շուկայի ուսումնասիրություն 2018թ.**

Հարցված գործատուների մեծ մասը նշել է անգլերենի իմացությունը, որպես ամենակարևոր պահանջներից մեկը, որ ներկայացվում է նոր աշխատակիցներին: Օտար լեզվի չիմացությունը նոր, որակյալ աշխատակիցներով անձնակազմը համալրելու ճանապարհին հանդիպած հիմնական դժվարություններից է: Բնականաբար, հարցմանը մասնակցած միջազգային կազմակերպություններն ավելի մեծ ուշադրություն են դարձնում անգլերենի իմացությանը:

Հավակնորդների շրջանում մոտիվացիայի ցածր մակարդակը ևս մեկ տարածված խոչընդոտներից է, որ գործատուները նշում են իբրև անձնակազմի համալրման ճանապարհին հանդիպող դժվարություն: Խնդրի վերաբերյալ ուսանողների տեսակետը հասկանալու համար հարցադրում արվեց այն մասին թե, ինչ հիմնական խնդիրների են վերջիններս բախվում (կամ կարծում են, որ կբախվեն) աշխատանքի ընդունվելիս:

Ցածր աշխատավարձերի խնդիրը հատուկ է ողջ Հայաստանին, այլ ոչ միայն «կանաչ» ոլորտին: Ուսանողների և շրջանավարտների հետ հարցազրույցներում, վերջիններս շեշտեցին, որ մասնավոր հատվածում աշխատավարձերը միջին կամ միջինից բարձր մակարդակում են, մինչդեռ պետական հատվածում վարձատրությունը զգալիորեն ցածր է:

Գծապատկեր 6. «Կանաչ» բնագավառում, աշխատանքի ընթացքում առաջացող հիմնական խնդիրները

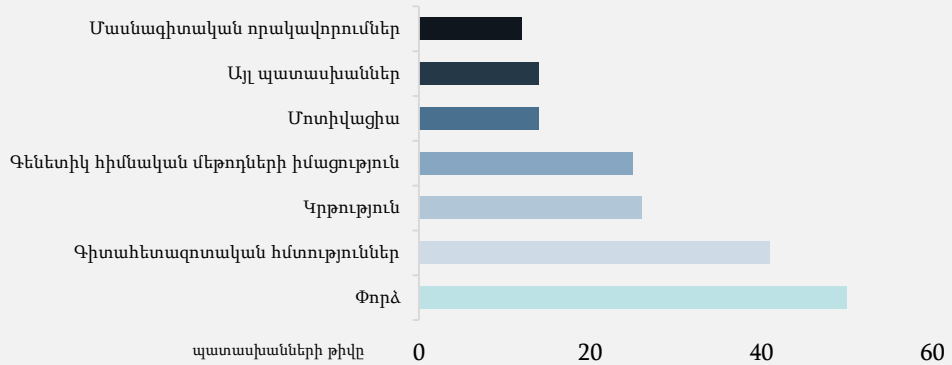


**Բազմակի ընտրության հարցեր. ընտրել հնարվոր պատասխանի մի քանի տարբերակ
Աղբյուր՝ Ի-ՎԻ Քոնսալթինգ, «Կանաչ» շուկայի ուսումնասիրություն**

Աշխատանքի ընդունման համար ներկայացվող պահանջների վերաբերյալ ուսանողների պատկերացումները (ինչպես վերջիններիս շրջանում անցկացված հարցազրույցների, այնպես էլ ուսումնասիրության արդյունքները) հաստատեցին, որ իրենց և գործատուների տեսակետները համընկնում են, այսինքն՝ փորձը՝ ամենաառաջնային պահանջն է, որ ներկայացվում է գործատուների կողմից:

ԵՊՀ շրջանավարտների և ուսանողների շրջանում անցկացված հարցում

Գծապատկեր 7. «Կանաչ» մասնագետներին ներկայացվող պահանջները՝ աշխատանքի ընդունման համար



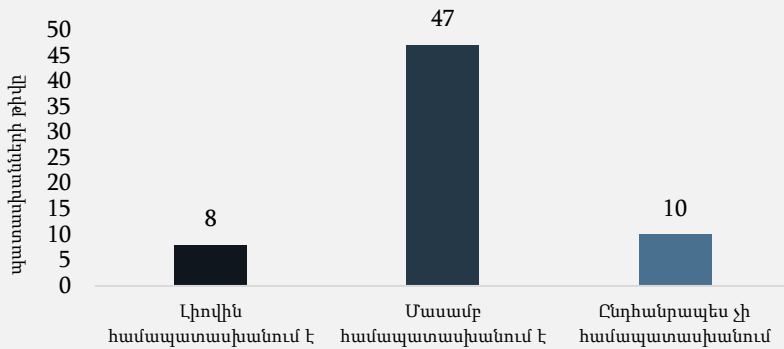
Բազմակի ընտրության հարցեր. ընտրել հնարվող պատասխանի մի քանի տարբերակ
 Աղբյուր՝ Ի-ՎԻ Ֆոնսալթինգ, «Կանաչ» շուկայի ուսումնասիրություն 2018թ.

Այլ պատասխաններում նշվում է գիտահետազոտական աշխատանքների իրականացման փորձը և համապատասխան կրթությունը: «Այլ» վերնագիրը կրող հատվածում հարցվածները հիմնականում նշել են անգլերենի իմացությունը, ևս մեկ անգամ ընդգծելով դրա կարևորությունը՝ հայաստանյան «կանաչ» աշխատաշուկայում:

Հարցմանը մասնակցած երիտասարդներից շատերի կարծիքով այն, ինչ իրենք սովորում են համալսարանում մասամբ է համապատասխանում կամ ընդհանրապես չի համապատասխանում իրական կյանքում գործատուների կողմից ներկայացվող պահանջներին:

Ուսանողների ու շրջանավարտների մեծ մասը նշում է, որ իրենց ձեռք բերած գիտելիքները մասամբ են համապատասխանում աշխատանքի շուկայի պահանջներին, և այս հանգամանքը ևս մեկ անգամ ցույց է տալիս այն անհամապատասխանությունը, որն առկա է բակալավրիատի եւ մագիստրատուրայի ընթացքում ստացված գիտելիքների և «կանաչ» աշխատաշուկայում պահանջվող հմտությունների ու մասնագիտական ունակությունների միջև:

Գծապատկեր 8. Ուսանողների գիտելիքների համապատասխանությունը գործատուների պահանջներին



Հարցվածների 72%-ը նշել է, որ իրենց գիտելիքները մասամբ են բավարարում հայաստանյան կանաչ ընկերությունների պահանջները:

Ընտրանքի չափը: 65

Աղբյուր՝ ԵՊՀ Գարիբեդյանի կենտրոն, «կանաչ» շուկայի ուսումնասիրություն 2018թ.

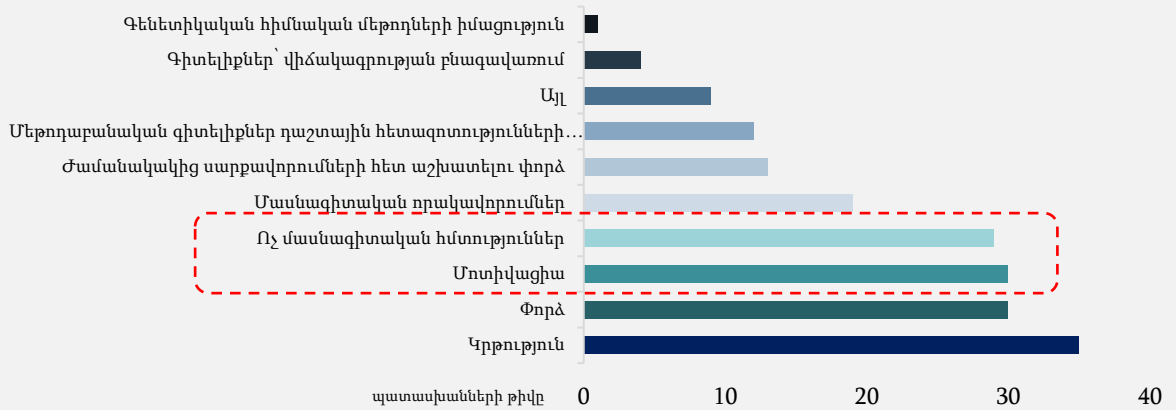
Այն հարցին, թե որո՞նք են «Կանաչ» մասնագետներին ներկայացվող հիմնական պահանջները առավել հաճախ տրվում էին հետևյալ 4 պատասխանները. (i) կրթություն, (ii) աշխատանքային փորձ, (iii) մոտիվացիա և (iv) ոչ մասնագիտական հմտություններ (soft skills. անձնային հատկանիշներ, սոցիալական միջավայրում հաղորդակցվելու կարողություններ): Հետազոտության մեջ ներգրավված երիտասարդներից շատերի կարծիքով, այն ինչ սովորել են համալսարանում, միայն մասնակիորեն է բավարարում կամ ընդհանրապես չի բավարարում գործատուների կողմից ներկայացվող պահանջները:

Բացի ավանդական պահանջներից, ինչպիսին են օրինակ փորձն ու կրթությունը, հարցվածները հաճախ նշում էին նաև ոչ մասնագիտական հմտությունների և մոտիվացիայի առկայությունը՝ որպես «կանաչ» ոլորտի մասնագետների համար անհրաժեշտ որակներ (չնայած այն հանգամանքին, որ սա տեխնիկական ոլորտ է, որտեղ պահանջվում է մասնագիտական գիտելիքների մեծ պաշար և գիտափորձերի ու վերլուծությունների անցկացման փորձառություն):

Ոչ մասնագիտական հմտությունները² մարդկանց հետ շփման, սոցիալական, հաղորդակցման հմտությունների, անձնական հատկանիշների, սոցիալական և էմոցիոնալ ինտելեկտի համադրություն է, որը հնարավորություն է ընձեռում մարդկանց կողմնորոշվել շրջապատում, հաջողությամբ համագործակցել այլ աշխատակիցների հետ, ցուցաբերել բարձր կատարողական և հասնել նպատակներին՝ ամբողջացնելով մասնագիտական կարողությունները:

² Workforce connections: Key soft skills that foster youth workforce success, Child Trends, June 2015

Գծապատկեր 9. «Կանաչ» մասնագետների ընտրության գործընթացում ներկայացվող պահանջները

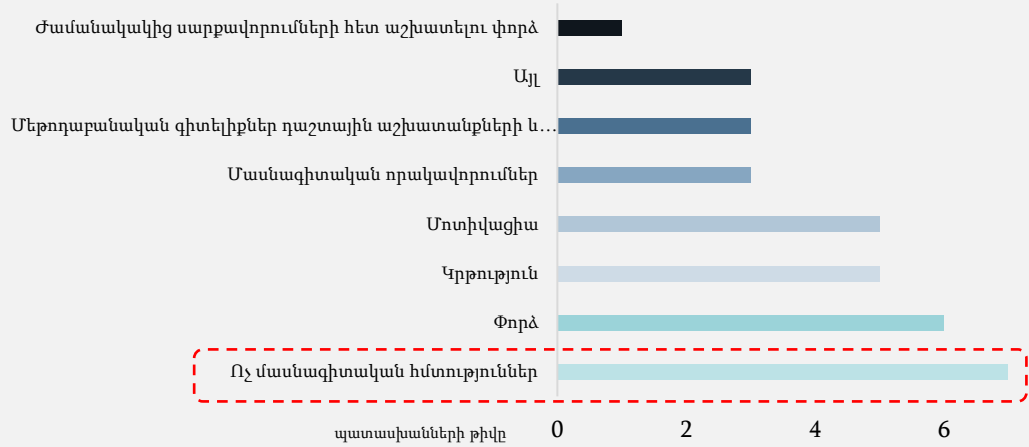


Բազմակի ընտրության հարցեր, թույլատրվում է պատասխանի մի քանի տարբերակ ընտրել
 Աղբյուր՝ Ի-ՎԻ Քոնսալթինգ, «Կանաչ» շուկայի ուսումնասիրություն 2018թ.

Այս միտումը հատկապես նկատելի է միջազգային ընկերությունների պատասխաններում: Այսպես, միջազգային 10 ընկերություններից 7-ը « կանաչ» մասնագետներին ներկայացվող պահանջների շարքում նշում են ոչ մասնագիտական հմտությունները: Power Point ձևաչափով պրեզենտացիաների ներկայացումը, արտասահմանյան գործընկերների հետ շփումները, միջազգային փորձի կիրառումը տեղական համայնքներում սովորական պրակտիկա է միջազգային ընկերությունների համար, որտեղ ոչ մասնագիտական հմտություններին ու անգլերենի իմացությանն առավել մեծ կարևորություն է տրվում:

Ընդհանուր առմամբ, հարցվածները հաճախ առաջարկում էին անհրաժեշտ որակավորումների շարքում ավելացնել անգլերենի իմացությունը (որը նշված չէ պատասխանների ցանկում):

Գծապատկեր 10. Անհրաժեշտ որակավորումների բաշխումն՝ ըստ միջազգային կազմակերպությունների



Բազմակի ընտրության հարցեր. թույլատրվում է պատասխանի մի քանի տարբերակ ընտրել
 Աղբյուր՝ Ի-ՎԻ Քոնսալթինգ, «կանաչ» շուկայի ուսումնասիրություն 2018թ.

Կրթությունը և ոչ մասնագիտական հմտությունները այն 2 փոփոխական ցուցանիշներն են, որոնցով պայմանավորված են խմբերի պատասխաններում առկա տարբերությունները: Այսպես, երբ որպես «կանաչ» մասնագետներին ներկայացվող հիմնական պահանջ դիտարկվում է կրթությունը, ապա պատասխանները ցույց են տալիս, որ խոշոր ընկերությունները շատ ավելի են այն արժևորում, քան գերփոքրերը: Երբ դիտարկվում են ոչ մասնագիտական հմտությունները, ապա նշված գործոնն ավելի կարևորելու միտում է նկատվում միջազգային կազմակերպությունների պատասխաններում:

Աղյուսակ 1. Պահանջվող որակավորումների բաշխումն՝ ըստ ընկերությունների չափի և տեսակի

Որակավորում/Ընկերություն	Միջազգային	Տեղական	Գերփոքր	Միջին	Խոշոր
Կրթություն	15%	19%	13%	20%	27%
Փորձ	18%	16%	14%	16%	20%
Մասնագիտական որակավորում	9%	11%	10%	11%	11%
Մոտիվացիա	15%	17%	19%	14%	16%
Ոչ մասնագիտական հմտություններ	21%	15%	18%	14%	16%
Վիճակագրության իմացություն	0%	3%	3%	4%	0%
Ժամանակակից սարքերով աշխատելու փորձ	3%	8%	8%	9%	4%
Գենետիկայում կիրառվող հիմնական մեթոդների և տեխնոլոգիաների իմացություն	0%	1%	1%	0%	0%
Դաշտային աշխատանքների և հետազոտությունների իրականացման մեթոդաբանության իմացություն	9%	6%	6%	7%	7%
Այլ	9%	3%	6%	4%	0%

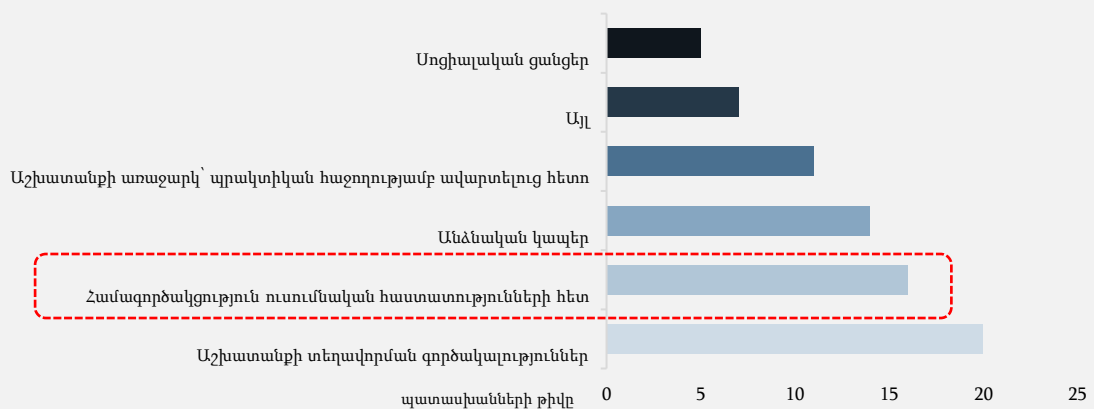
Անձնակազմի համալրման ուղիները

Ակնհայտ է, որ հաջորդ հարցը պետք է վերաբերի անձնակազմի համալրման նախընտրելի միջոցներին: Ինչպես և ակնկալվում էր, գործատուները հիմնականում օգտվում են ավանդական միջոցներից, ինչպիսին են օրինակ աշխատանքի տեղավորման գործակալությունները: Մա որոշակի հույս է ներշնչում, որ հարցվողները ձգտում են կապ հաստատել ուսումնական հաստատությունների հետ՝ դիտարկելով այն որպես աշխատակազմի համալրման առավել արդյունավետ միջոց:

Հայաստանում, «կանաչ» ընկերությունները նախընտրությունը տալիս են աշխատանքի տեղավորման գործակալություններին, կոնկրետ ուսումնական հաստատություններին, ինչպես նաև անձնական կապերին: Աշխատանքի տեղավորման գործակալությունները, որպես անձնակազմի համալրման ավանդական աղբյուր, պահպանում են իրենց առաջատար դիրքը: Այն հանգամանքը, որ «Համագործակցություն՝ ուսումնական հաստատությունների հետ» պատասխանն առավել տարածվածներից է, վկայում է կրթության և զբաղվածության ոլորտներում իրականացվող որոշակի աշխատանքների մասին՝ ամուր հիմքեր ստեղծելով հետագա գործողությունների համար:

Ուսանողների և շրջանավարտների շրջանում անցկացվող հարցման արդյունքները ցույց են տալիս, որ վերջիններս հիմնականում թափուր աշխատատեղերի մասին հայտարարությունները փնտրում են սոցիալական ցանցերում (գործատուների կողմից ընտրված պատասխանների միայն 7%-ում է սոցիալական ցանցերը նշվում որպես անձնակազմի համալրման հիմնական ուղի): Մա ցույց է տալիս աշխատանքի որոնման և անձնակազմի համալրման գործընթացների միջև առկա որոշակի անհամապատասխանությունը, քանի որ պահանջարկի ու առաջարկի արտացոլման միջոցները տարբեր են:

Գծապատկեր 11. Հայաստանում անձնակազմը կանաչ մասնագետներով համալրելու մեթոդները



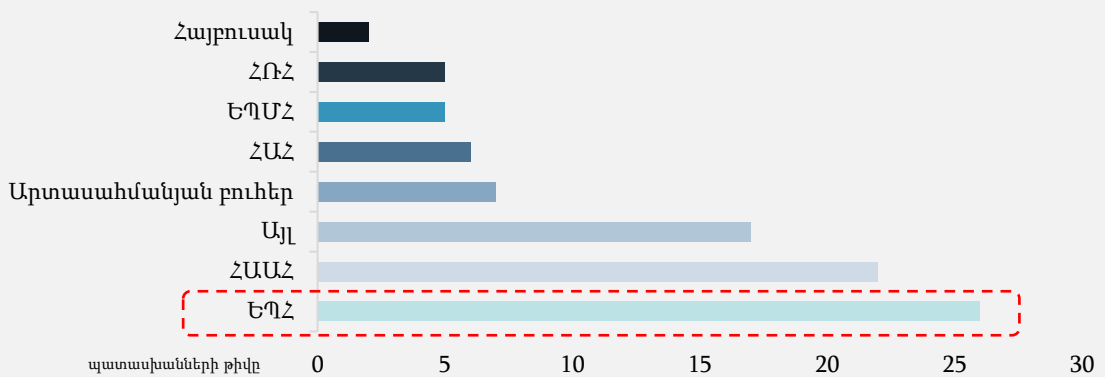
Բազմակի ընտրության հարցեր. թույլատրվում է պատասխանի մի քանի տարբերակ ընտրել
 Աղբյուր՝ Ի-ՎԻ Քոնսալթինգ, «կանաչ» շուկայի ուսումնասիրություն 2018թ.

Հարցման արդյունքները ցույց են տալիս, որ ԵՊՀ-ի հետ համագործակցության մոդելն ունի որոշակի ձեռքբերումներ, այն է՝ հետազոտության մեջ ներգրավված որոշ ընկերություններ հմուտ աշխատակիցներ ձեռք բերելու նպատակով կապեր են հաստատում ուսումնական կենտրոնների հետ:

Հարցվածների մեծ մասը նշում է, որ «կանաչ» ոլորտի մասնագետներով անձնակազմը համալրվում է կամ ԵՊՀ կամ Հայաստանի Ագրարային համալսարանի շրջանավարտների միջոցով (այս երկու բուհերը նշվում են պատասխանների 50%-ում):

ԵՊՀ-ն շարունակում է մնալ ամենահաճախ նշվող համալսարանների շարքում, որը «կանաչ» մասնագետներով է ապահովում շուկան: Սա նաև պայմանավորված է այն հանգամանքով, որ «կանաչ» ոլորտի մասնագետները իրենց մասնագիտությունը հիմնականում ձեռք են բերում կենսաբանության ֆակուլտետում և չկա որևէ այլ նշանակալից ուսումնական հաստատություն կամ ֆակուլտետ, որը կարող է ապահովել այդ որակի մասնագետներով:

Գծապատկեր 12. Հիմնական համալսարանները, որոնց միջոցով գործատուները «կանաչ» մասնագետներով են համալրում իրենց անձնակազմը



Բազմակի ընտրության հարցեր. թույլատրվում է պատասխանի մի քանի տարբերակ ընտրել
 Աղբյուր՝ Ի-ՎԻ Քոնսալթինգ, «կանաչ» շուկայի ուսումնասիրություն 2018թ.

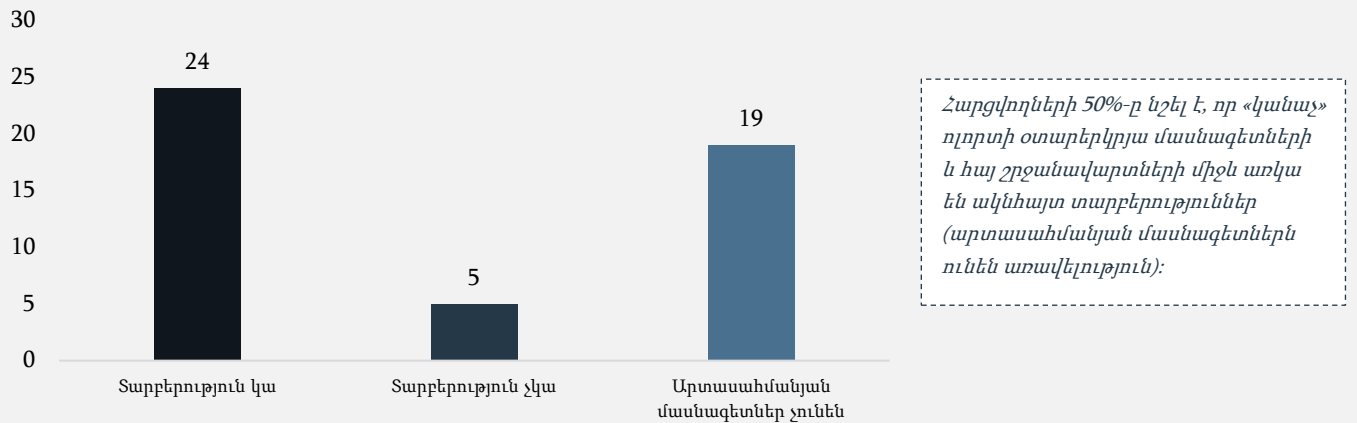
Առավել տարածված պատասխանների շարքը ներառում է նաև արտասահմանյան համալսարանները (որոնք գործում են Հայաստանի սահմաններից դուրս), Հայաստանի Ամերիկյան համալսարանը և Հայ-ռուսական համալսարանը: «Այլ հնարավոր պատասխաններ» սյունակում, հարցվողները նշել են օրինակ՝ համալսարանների «միջև տարբերություն չկա» և «Գիտությունների ազգային ակադեմիա» տարբերակները:

Հարցված խոշոր ընկերությունների գրեթե կեսն ընդգծում է, որ նշված բուհերի միջև տարբերություն չկա: Իրականում, դրա պատճառը կարող է լինել այն հանգամանքը, որ դժվար է ընկերության բոլոր աշխատակիցների հարազատ կրթօջախների մասին

տվյալները վերահսկելը, այդ տվյալները հիշողության մեջ պահելը (հատկապես խոշոր ընկերությունների դեպքում) :

Այն ընկերությունները, որոնք ունեն արտասահմանյան մասնագետների հետ համագործակցելու փորձ մեծ մասամբ նշում են, որ միջազգային և տեղական մասնագետների միջև առկա են տարբերություններ (արտասահմանյան մասնագետներն ունեն առավելություններ): Պատասխանների մեծ մասում նշվում է գործատուների համար կարևոր մի շարք հմտություններում առկա տարբերությունների մասին (հիմնականում՝ ոչ մասնագիտական):

Գծապատկեր 13. Արտասահմանյան «կանաչ» մասնագետների առավելությունները՝ հայաստանյան մասնագետների նկատմամբ



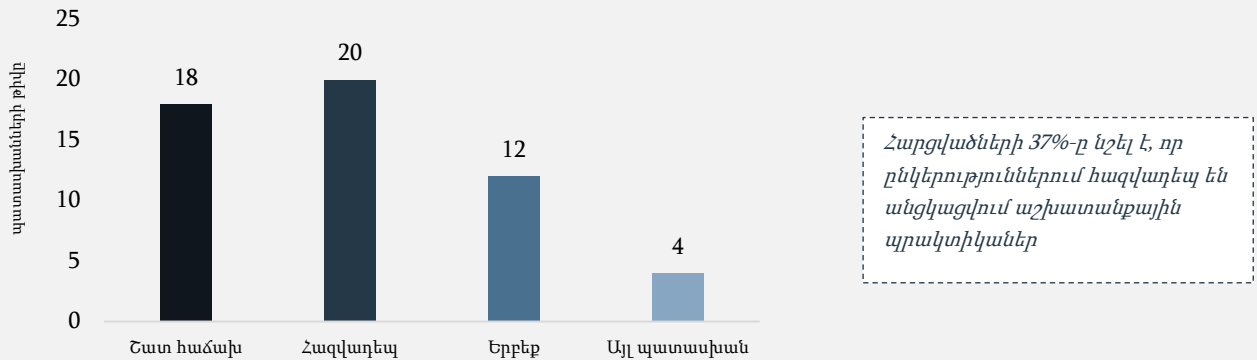
Հարցվողների 50%-ը նշել է, որ «կանաչ» ոլորտի օտարերկրյա մասնագետների և հայ շրջանավարտների միջև առկա են ակնհայտ տարբերություններ (արտասահմանյան մասնագետներն ունեն առավելություն):

Ընտրանքի չափը՝ 48
 Աղբյուր՝ Ի-ՎԻ Ֆոնսայթինգ, «կանաչ» շուկայի ուսումնասիրություն 2018թ.

Հարցվածների կողմից նշվող ամենատարածված տարբերությունները վերաբերում էին ոչ մասնագիտական հմտություններին (օրինակ՝ հաշվետվությունների, հոդվածների պատրաստում, դրանց ներկայացում, գործնական կապերի հաստատման հմտություններ, ինքնավստահություն, հաղորդակցման հմտություններ և այլն), վերլուծական հմտություններին և գործնական գիտելիքներին:

Այն, թե ինչ հաճախությամբ են Հայաստանում, «կանաչ» ընկերություններում կազմակերպվում աշխատանքային պրակտիկաները ցույց է տալիս, որ ինչպես աշխատաշուկայում, այնպես էլ ուսանողների շրջանում բացակայում է այն փոխհամաձայնության մշակույթը, որն անհրաժեշտ է աշխատանքային պրակտիկայի նպատակային և հստակ ձևակերպված ծրագրերի մշակման ու իրականացման համար, որոնք օգտակար կլինեն թե՛ գործատուների, թե՛ պոտենցիալ աշխատակիցների համար:

Գծապատկեր 14. «Կանաչ» մասնագետների համար նախատեսված աշխատանքային պրակտիկաների անցկացման հաճախությունը

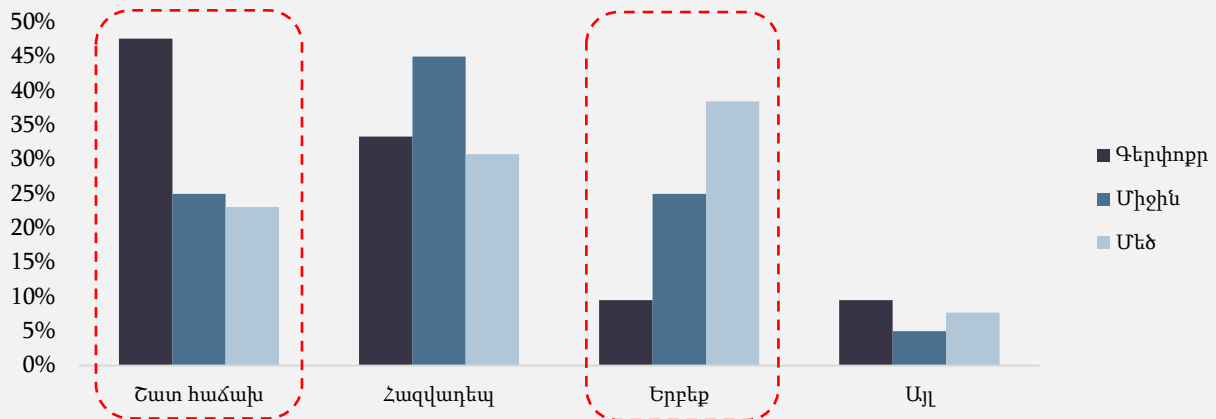


Ընտրանքի չափը: 54

Աղբյուր՝ Ի-ՎԻ Քոնսալթինգ, «Կանաչ» շուկայի ուսումնասիրություն 2018թ.

Կազմակերպվող աշխատանքային պրակտիկաների հաճախությունը որոշակիորեն կապված է ընկերության չափի հետ: Այսպես, գերփոքր ընկերություններն ավելի հաճախ են պատրաստակամություն ցուցաբերում աշխատանքային պրակտիկաների կազմակերպման հարցում, քան միջին և խոշոր ընկերությունները: Ավելին, ամենամեծ թվով պատասխանները, որտեղ նշվել է աշխատանքային պրակտիկայի ծրագրերի բացակայության մասին պատկանում են խոշոր ընկերությունների ներկայացուցիչներին: Մա կարող է լինել խոշոր կազմակերպությունների, ընկերությունների կառուցվածքի բարդության հետևանքով, ինչը դժվարացնում է նմանատիպ ծրագրերի կազմակերպումը, փորձնակ մասնագետին՝ ուղղորդող աշխատակցի կցումը, արդյունքներին հետևելու գործընթացը և այլն: Այսպիսով, գերփոքր և միջին ընկերություններն ընդհանուր առմամբ, ավելի մեծ պատրաստակամությամբ են իրականացնում աշխատանքային պրակտիկայի ծրագրերը:

Գծապակեր 15. «Կանաչ» մասնագետների համար նախատեսված աշխատանքային պրակտիկայի անցկացման հաճախությունն՝ արտահայտված %

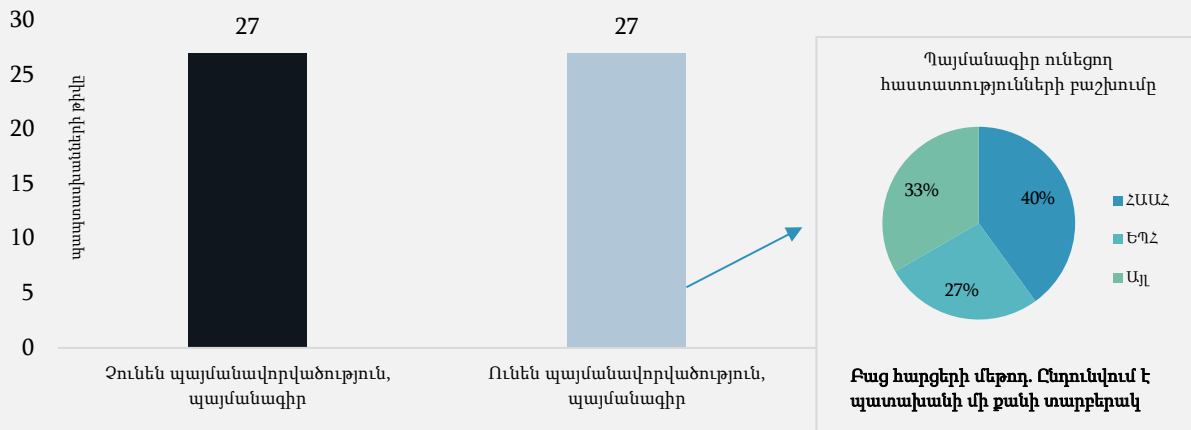


Ընտրանքի չափը 54

Աղբյուր՝ Ի-ՎԻ Ֆոնսայթինգ, «Կանաչ» շուկայի ուսումնասիրություն 2018թ.

Հարցազրույցներում ներգրավված ընկերությունների կեսը չունի աշխատանքային պրակտիկայի անցկացման պայմանագրեր ուսումնական հաստատությունների հետ: Մա ևս վկայում է նշված երկու ոլորտների միջև թույլ համագործակցության և իրականացվող աշխատանքներում կողմերի ոչ բավարար ներգրավվածության մասին (այսպես՝ ուսանողները հազվադեպ են մասնակցում աշխատաշուկայում ներկայացված կողմերի, տնտեսվարող սուբյեկտների աշխատանքներին, իսկ ընկերությունները գրեթե երբեք չեն մասնակցում ուսումնական այնպիսի գործընթացներում, ինչպիսին են օրինակ, ուսումնական ծրագրերի մշակումը, հրապարակային ելույթները, դասախոսությունները և այլն):

Գծապատկեր 16. Հայաստանյան բուհերի հետ «կանաչ» աշխատանքային պրակտիկայի անցկացման շուրջ պայմանագրերի առկայություն



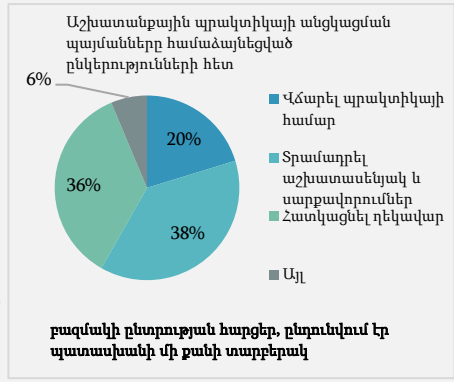
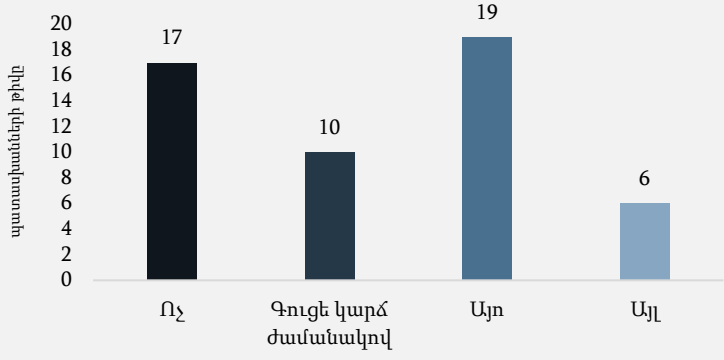
Ընտրանքի չափը 54

Աղբյուր՝ Ի-ՎԻ Քոնսալթինգ, «կանաչ» շուկայի ուսումնասիրություն 2018թ.

Ընդհանուր առմամբ, հարցվածները հետաքրքրված են պրակտիկայի անցկացմամբ և շուրջ 35% պատրաստ է իրականացնել միջնաժամկետ կամ երկարաժամկետ ծրագրեր (3-5 ամիս): Հարցմանը մասնակցած ընկերությունները, մեծ մասամբ պատրաստ են աշխատանքային պրակտիկայի ընթացքում փորձնակ մասնագետներին տրամադրել աշխատասենյակ և սարքավորումներ, ինչպես նաև աջակցություն ու անհատական դեկավար, որը կուղղորդի վերջինս աշխատանքային պրակտիկայի ողջ ընթացքում: Հարցման մասնակիցներից ոմանք պատրաստ են վճարել աշխատանքային պրակտիկայի համար (20%):

Այն տարամիտումը, որ առկա է միջնաժամկետ կամ երկարաժամկետ աշխատանքային պրակտիկայի անցկացմանը վերաբերող պատասխաններում ցույց է տալիս աշխատանքային պրակտիկա անցկացնելու դժկամությունը՝ «կանաչ» ընկերությունների շրջանում: Սա կարող է լինել նախկինում իրականացված ոչ արդյունավետ և ժամանակատար ծրագրերի հետևանք, որոնց ընթացքում ուսանողները գրեթե ներգրավված չեն եղել աշխատանքային գործընթացներում և ունեցել են շատ ցածր մոտիվացիա (հարցվածներից շատերը նշում էին, որ եղել են դեպքեր, երբ ուսանողները որևէ հետաքրքրություն չեն ցուցաբերել պարտադիր ուսումնաարտադրական պրակտիկայում ներգրավվելու նկատմամբ):

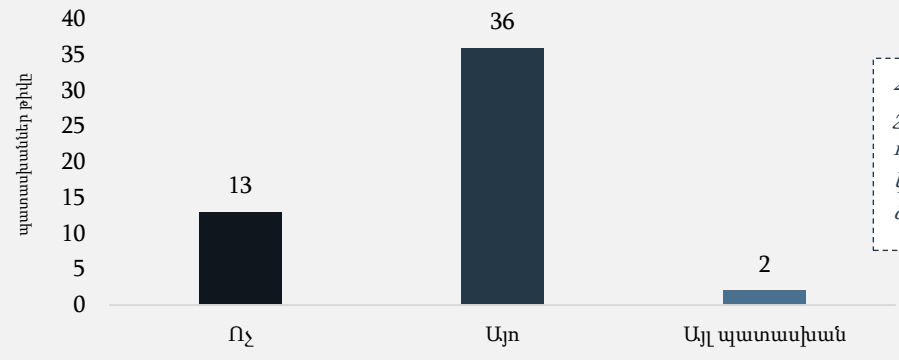
Գծապատկեր 17. Հետաքրքրությունը՝ «կանաչ» մասնագետների համար միջնաժամկետ կամ երկարաժամկետ պրակտիկաների իրականացման հանդեպ



Ընտրանքի չափը՝ 52
Աղբյուր՝ Ի-ՎԻ Քոնսալթինգ, «կանաչ» շուկայի ուսումնասիրություն 2018թ.

Հարցվածների մեծ մասը պատրաստ է իրականացնել կամավորական ծրագրեր: Հիմնականում, հետաքրքրված են ծառատունկերի, թափոնների կառավարման և վերամշակման աշխատանքների իրականացմամբ:

Գծապատկեր 18. Հետաքրքրությունը՝ «կանաչ» մասնագետների համար կամավորական ծրագրերի իրականացման

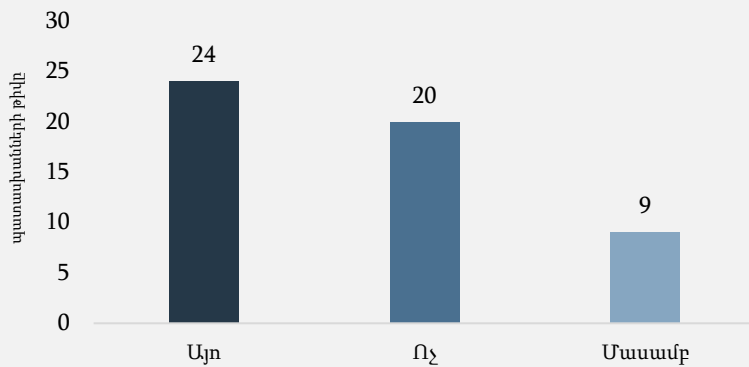


Հարցվածների 70%-ը շահագրգռված է «կանաչ» ոլորտի ուսանողների համար կանոնավոր կամավորական ծրագրեր իրականացնել:

Ընտրանքի չափը: 51
Աղբյուր՝ Ի-ՎԻ Քոնսալթինգ, «կանաչ» շուկայի ուսումնասիրություն 2018թ.

Հարցվածների մեծ մասը նշել է, որ կենսաբանության ոլորտին առնչվող ծառայությունների իրականացումն՝ ամբողջությամբ կամ մասամբ, պատվիրակվում է երրորդ կողմին: Պայմանագրային հիմունքներով պատվիրակվող գործառույթները տարբեր են՝ սկսած զբոսաշրջավարների հետ պայմանագրերի կնքումից մինչև անտառների մոնիթորինգ և գիտափորձերի ու վերլուծությունների իրականացում (հիմնականում ծրագրեր, որոնք պահանջում են լաբորատոր սարքավորումներ):

Գծապատկեր 19. «Կանաչ» ոլորտում ծառայությունների իրականացման արտապատվիրում՝ պայմանագրային հիմունքներով



Հարցվածների 38%-ը նշել է, որ կենսաբանության ոլորտին առնչվող ծառայությունների իրականացումը պայմանագրային հիմունքներով չի պատվիրակում որևէ երրորդ կողմի

Ընտրանքի չափը: 53

Աղբյուր՝ Ի-ՎԻ Ֆունայթինգ, «Կանաչ» շուկայի ուսումնասիրություն 2018թ.

Հարցման արդյունքները ցույց տվեցին, որ կրթությունից՝ զբաղվածություն անցում կատարելու ճանապարհին առկա են խուփեր և դժվարություններ:

Ուսանողները և շրջանավարտները հաճախ չեն տիրապետում պահանջվող հմտություններին ու որակներին, և հարցմանը մասնակցած ուսանողների մեծ մասը համաձայնում է, որ իրենք ստացել են տեսական ու գործնական գիտելիքներ, որոնք միայն մասամբ են համապատասխանում ներկայացվող պահանջներին: «Կանաչ» աշխատաշուկայի ծավալը սահմանափակ է, սակայն, հարցման մասնակիցները հաճախ նշում էին հնարավոր նախագծերի, ծրագրերի մասին, որոնց համար կպահանջվի «կանաչ» մասնագետների նոր հոսք աշխատաշուկա: Հարցված ընկերությունները նշում են, որ հիմնականում, պատրաստ են իրականացնել աշխատանքային պրակտիկաներ և կամավորական ծրագրեր, ինչը կարող է վկայել այն դրական տեղաշարժերի մասին, որ տեղ են գտել աշխատաշուկայի և ուսումնական հաստատությունների միջև ավելի ամուր համագործակցության ձևավորման ասպարեզում:

2. Եզրակացություններ և առաջարկություններ

Մեր ուսումնասիրությունը ցույց տվեց, որ առկա է խոր անհամապատասխանություն գործատուների ակնկալիքների, պահանջների և այն գիտելիքների միջև, որ կրթական ոլորտը առաջարկում է կենսաբանության ոլորտում (ինչը շատ չի տարբերվում այլ ոլորտներից): Չնայած երկու կողմից էլ կան համագործակցությանն ուղղված որոշակի ջանքեր և ձեռքբերումներ, այնուամենայնիվ, դրանք ընդամենը հատվածական ջանքեր են և չեն կրում համակարգային բնույթ: Իրավիճակը բարելավելու նպատակով, անհրաժեշտ է ընդլայնել դրանք՝ ընդգրկելով ողջ ոլորտը:

Հետազոտության արդյունքների հիման վրա մշակել ենք մի շարք առաջարկներ՝ քննարկումների խթանման և հետագա գործունեության համար իբրև հարթակ ծառայելու նպատակով:

1. Ձևավորել ամուր համագործակցային կապեր՝ կրթական ոլորտի և գործատուների միջև

Ոլորտային մակարդակում արդյունավետ համագործակցության հաստատումը կարող է առանցքային կարևորություն ունենալ:

Այն կարող է օգնել կրթական ոլորտում կիրառելի և հազեցած ուսումնական ծրագրերի մշակմանը, որի արդյունքում կձևավորվեն հմուտ մասնագետներ: Սա կարող է նաև նպաստել մասնավոր հատվածի/գործատուների կողմից ավելի մեծ թվով վերապատրաստումների իրականացմանը որոնք կկազմակերպվեն առավել ծախսարդյունավետ կերպով:

Ավելի կիրառական և հազեցած ուսումնական ծրագիր ասելով մենք նկատի ունենք այնպիսի ծրագիր, որով ավելի շատ ժամանակ կհատկացվի ոչ մասնագիտական հմտությունների զարգացմանը, անզերենի ուսուցմանը և պրակտիկ այնպիսի հմտությունների ամրապնդմանը, որոնք առավել պահանջված են գործատուների կողմից: Նման ուսումնական ծրագրերի մշակումը կպահանջի ջանքեր՝ ուղղված գործատուների հետ ավելի արդյունավետ կապերի հաստատմանը՝ նպատակ հետապնդելով իրական ժամանակի ռեժիմով գնահատել, թե ինչն է առավել պահանջված վերջիններիս կողմից: Անհրաժեշտ է ուսումնական ծրագրերը գործատուների պահանջներին համապատասխանեցնելուն ուղղված առավել հետևողական աշխատանք:

Համագործակցությունը կնպաստի գործարար հատվածի ներկայացուցիչների ավելի ակտիվ ներգրավմանը իրազեկման աշխատանքներում՝ մասնագիտական դասընթացների շրջանակում ուսանողների հետ տեղեկատվության փոխանակման և պարբերաբար անցկացվող սեմինարների ընթացքում որպես հրավիրյալ դասախոս հանդես գալու միջոցով:

Ոլորտի մասնագետների և ուսանողների ու (կամ) շրջանավարտների միջև փորձի փոխանակումը կարող է ամուր հիմքեր ստեղծել հետագա արդյունավետ համագործակցության համար: Հրավիրյալ բանախոսները կարող են առաջարկել իրենց պատկերացումները, մտքերը ոլորտի զարգացման վերաբերյալ, ինչպես նաև ներկայացնել իրենց ընկերություններն ու ապագա ծրագրերը: Սա կարող է նաև ուսանողներին ուղղորդել՝ օգնելով ընտրել այն ընկերությունը, որտեղ կցանկանային ապագայում աշխատել, ինչպես նաև կապեր հաստատել հրավիրյալ բանախոսների / ընկերությունների ներկայացուցիչների հետ:

Մանրակրկիտ մշակված աշխատանքային պրակտիկայի ծրագրերը

Ցանկալի արդյունքի հասնելու համար անհրաժեշտ է մանրամասն մշակել, ներդնել պարտադիր աշխատանքային պրակտիկայի ծրագրերը և հետևել դրանց ընթացքին: Ցանկալի կլինի, որ աշխատաշուկայի ներկայացուցիչները մասնակցեն ծրագրերի մշակման գործընթացին, ձևակերպեն վերջնական նպատակները, սահմանեն գործողությունների ժամանակացույցն ու ժամկետները, հետևեն արդյունքներին (ուսումնական հաստատության հետ համատեղ), ինչպես նաև գնահատեն աշխատանքային պրակտիկայի արդյունավետությունը: Ուսանողների համար աշխատանքային պրակտիկան ուսումնառության ընթացքում գործնական գիտելիքների ու փորձի ձեռքբերման հիմնական աղբյուրը պետք է հանդիսանա:

Կորպորատիվ վերապատրաստումների զարգացման խթանում

Կորպորատիվ համալսարաններն ավելի ու ավելի լայն տարածում, ճանաչում են ձեռք բերում ողջ աշխարհում: Հիմնական պատճառն այն է, որ այդ համալսարանները հնարավորություն են ընձեռում սովորել՝ բիզնես ոլորտի զարգացումներին զուգընթաց: Այսպիսով, երկրում կորպորատիվ վերապատրաստումների կայացած համակարգի առկայությունը, որը սերտորեն կապված կլինի ուսումնական հաստատությունների հետ, կերաշխավորի թե՛ մեկի, թե՛ մյուսի արդյունավետությունը (ավելի ամուր կապեր դասախոսների և բիզնես ոլորտի միջև, փոխկապակցված միջոցառումներ, անձնակազմի համալրում՝ անմիջապես համալսարաններից):

Կորպորատիվ համալսարանները բարձրագույն կրթության ոլորտի ապագան են և բացառիկ օգուտ կարող են պարգևել՝ անկախ այն հանգամանքից, կրթական համակարգը լավն է թե վատը:

Այս երևույթը գնալով ավելի ու ավելի լայն տարածում է ստանում աշխարհում: Մասնավորապես զարգացած երկրներում գրեթե բոլոր խոշոր կորպորացիաներն ունեն իրենց ուսումնական կենտրոնները՝ ապահովված կազմակերպության «պատերի ներսում» հմտությունների զարգացման համար անհրաժեշտ պայմաններով: Հայաստանում զարգացած կորպորատիվ համալսարանների առկայությունն էլ ավելի կամրապնդի բարձրագույն կրթության համակարգը՝ դառնալով կարևոր օղակ՝ ողջ ոլորտի համար:

2. Որակյալ տվյալների հավաքագրում

Զարգացումը պահանջում է բարձրորակ տեղեկատվություն: Հասկապես ներկայիս պայմաններում՝ երբ տվյալների հավաքագրումը, հաշվետվությունների ներկայացումն ու վերլուծությունները բեկումնային դեր են կատարում:

Հավաքագրել և ակտիվորեն տարածել տեղեկություններ՝ ուսանողների մասնագիտական աճի հնարավորությունների և գործատուների հետ ռազմավարական համագործակցության վերաբերյալ:

Ուսանողները պետք է տեղեկացված որոշումներ կայացնելու հնարավորություն ունենան: Ուստի ոլորտում գործող կազմակերպություններին, առկա զարգացման հնարավորություններին վերաբերող տվյալների բազան կարող է իբրև լավ սկզբնաղբյուր ծառայել:

Մա մենք ընդհանրական կարգով անվանում ենք «տվյալների բազա», որը կարող է լինել վեր կայքի կամ որևէ ծրագրի տեսքով, ուսանողներին հասանելի տվյալների մշտապես թարմացվող աղբյուր:

Տվյալների բազան պետք է բաց լինի ուսանողների և ֆակուլտետի աշխատակիցների համար՝ նպատակ հետապնդելով առավել դյուրին դարձնել հնարավորությունների փնտրտուքը (ուսանողների աշխատանքի տեղավորման և աշխատանքային պրակտիկայի/կամավորական ծրագրերի նպատակով):

Որպեսզի տվյալների բազան դառնա օգտակար ռեսուրս, այլ ոչ թե վերածվի իր արդիականությունն ակնթարթորեն կորցնող էլեկտրոնային մի ֆայլի այն պետք է մշտապես կառավարել և թարմացնել:

Ուսումնասության ընթացքում և ավարտելուց հետո ուսանողների մոնիթորինգ

Ուսանողներին, նրանց ձեռքբերումներին վերաբերող տվյալների շտեմարանը կարող է հիմնավոր վիճակագրական տվյալներ և խորքային պատկերացում տրամադրել, որոնք անհրաժեշտ են աշխատաշուկայի հետ առավել համակարգված և ամուր համագործակցության համար: Զբաղվածության մակարդակն արտացոլող տվյալները կնպաստեն ձեռքբերումներին հետևելու գործընթացին, ընկերությունների ցանկը, որտեղ շրջանավարտները աշխատանք են գտնում կվերածվի արդյունավետ գործիքի՝ ոլորտում հետագա համագործակցության ամրապնդման համար: Շրջանավարտները, ուսումնական հաստատությունն ավարտելուց հետո պետք է պարբերաբար հետազոտության առարկա դառնան: Զբաղվածությանը, աշխատավարձերին, զբաղեցրած պաշտոններին, մասնագիտական ուղուն և այլ ասպեկտներին առնչվող տեղեկությունները պետք է կանոնավոր կերպով հավաքագրվեն և վերլուծության ենթարկվեն: Հավաքագրված տեղեկությունները պետք է լինեն հասանելի և հրապարակվեն՝ օգնելով ուսանողներին կայացնել հիմնավորված որոշումներ:

Հետագայում, տվյալների այդ շտեմարանները կարող են օգտագործվել համալսարանի համար առանցքային ցուցանիշների համակարգը (KPI system) ձևավորելու նպատակով, ինչպես նաև ընդլայնվել՝ ընդգրկելով բոլոր ֆակուլտետները:

3. Բարելավել ուսումնական ծրագրերը՝ վերածելով դրանք ավելի կիրառական, պրակտիկ գիտելիքների ամբողջության, խթանել ձեռնարկատիրական գործունեությունը,

Գործատուների հետ առավել սերտ համագործակցությունը հնարավորություն կընձեռնի կրթության ոլորտի ներկայացուցիչներին ավելի լավ պատկերացում կազմել ներկայիս պահանջարկի և շրջանավարտներին ներկայացվող պահանջների մասին: Ողջ համակարգն ընդգրկող աշխատանքները և այդ աշխատանքների համար պատասխանատու մարմնի առկայությունը կարող են ապահովել արդյունավետությունը: Կառավարությունը կարող է ստանձնել այդ աշխատանքներն ամբողջացնելու, մեկտեղելու և նախաձեռնելու պատասխանատվությունը: Տվյալ պարագայում, նախաձեռնողի հիմնական պարտականությունները ներառում են .

- բոլոր գործողությունների համակարգում և կենտրոնացում,
- գերակա ոլորտներում շահառուների գործողությունների խթանում, խրախուսում,
- արդյունքների որակի մոնիտորինգ և կառավարում:

Ուսումնական պլանների բարելավմանն ուղղված հիմնական գործողություններից և ջանքերից բացի, որոնք պահանջում են զգալի ներդրումներ, կան նաև որոշակի դյուրին իրականանալի գործողություններ, որոնց իրագործումը համեմատաբար արագ արդյունքներ կարող է ապահովել: Որպես օրինակ կարող են ծառայել.

- կենսաբանության ֆակուլտետում անգլերենի ուսուցման մակարդակի բարձրացումը,
- ուսանողների շրջանում ոչ-մասնագիտական հմտություններին նվիրված դասընթացների անցկացմանն ուղղությամբ ներդրումների իրականացումը,
- գիտահետազոտական աշխատանքների իրականացման նպատակով առկա ռեսուրսների ավելի արդյունավետ օգտագործման խթանումը:

Տասից ավելի լաբորատորիաները, որտեղ աշխատում են բարձրակարգ մասնագետներ, պետք է խթան հանդիսանան համալսարանի գիտահետազոտական գործունեության համար: Փորձը ցույց է տալիս, որ հենց համալսարաններն են հաճախ դառնում գիտական նորարարությունների հեղինակ, իրականացնում ընդգրկուն հետազոտական աշխատանքներ և նպաստում տվյալ ոլորտի զարգացմանը երկրում:

Ուսանողների շրջանում ձեռնարկատիրական գործունեության խթանում

Աշխատաշուկայի սահմանափակությունը և «կանաչ» աշխատատեղերի սակավությունը հնարավոր է մեղմել ուսանողների և շրջանավարտների շրջանում ձեռնարկատիրական գործունեության խրախուսման միջոցով: Ներգրավվածությունը՝ ձեռնարկատիրական

գործունեության մեջ, բիզնեսի հիմնումը կարող է ապահովել անհրաժեշտ փոխլրացնող կապերն ու զարգացումը՝ խթանելով Հայաստանում «կանաչ» ոլորտի էվոլյուցիան և ստեղծելով նոր աշխատատեղեր: Անշուշտ, գիտահետազոտական կամ դեղագործական լաբորատորիաների դեպքում պահանջվող նախնական ներդրումները կարող են մեծ ծավալների հասնել (թանկարժեք սարքավորումներ), սակայն այլ բիզնես գործունեության, օրինակ՝ բնապահպանական խորհրդատվության և գնահատման համար շատ ավելի քիչ կապիտալ ներդրումներ կպահանջվեն, ինչը սահմանափակ ֆինանսական միջոցների պայմաններում եկամտաբեր ներդրումների հնարավորություններ է ընձեռում:

- **Էլեկտրոնային ուսուցման խթանում**

4. Պետական և ոլորտային քաղաքականության դերը կարող է ավելի մեծ լինել՝ ընդհանուր «կանաչ» հատվածի զարգացումը խթանելու տեսանկյունից.

«Կանաչ» աշխատաշուկային միտված քաղաքականության գերակա նպատակն է հնարավորինս մեծ թվով «կանաչ» աշխատատեղերի ստեղծումն ու զարգացման խթանումը: Այդ ուղղությամբ իրականացվող նախաձեռնությունները կարող են ներդրվել հետևյալ ոլորտներում. բնապահպանական, էներգետիկ քաղաքականություն, պետական «կանաչ» նախաձեռնություններ և երկրում իրականացվող ընդհանուր զբաղվածության քաղաքականություն:

Այս ոլորտում հստակ քաղաքականության բացակայությունն առաջ է բերում նմանատիպ նախաձեռնությունների շուտափույթ մշակման ու իրականացման անհրաժեշտություն՝ տնտեսության «կանաչ» հատվածի զարգացման նպատակով:

Չնայած այն հանգամանքին, որ որևէ հստակ սահմանում չկա, այնուամենայնիվ, այն գործողությունները, որոնք նպաստում են օրգանական հանաժո վառելիքի և էներգակիրների սպառման նվազեցմանը կամ շրջակա միջավայրի համար բարենպաստ գործողությունների խթանմանը ընդունված է բնորոշել որպես «կանաչ» գործողություններ:

Արդյունաբերության «կանաչ» ճյուղերն արտադրում են կանաչ ապրանքներ, արդյունքում առաջացնելով կանաչ աշխատուժի պահանջարկ:

Անկախ սահմանումներից, ներկայումս բացակայում է հստակ պետական քաղաքականություն՝ միտված «կանաչ» տնտեսության ու հետևաբար «կանաչ» աշխատատեղերի ստեղծման խթանմանը: Երկրի տնտեսական զարգացման քաղաքականությունը «կանաչ» աշխատանքը պետք է դարձնի իր գործողությունների կարևորագույն բաղադրիչը, առանցքը՝ հանրապետական և մարզային մակարդակներում «կանաչ» աշխատանքային նախաձեռնությունների և ռազմավարությունների մշակման ու իրականացման միջոցով:

Մեր ուսումնասիրությանը չհաջողվեց Հայաստանի կառավարության քաղաքականությունների փաթեթում հայտնաբերել «կանաչ» աշխատատեղերին առնչվող ծրագրեր: Անհրաժեշտ է նշել սակայն, որ ներկայիս փոփոխությունների լույսի ներքո,

կանաչ աշխատատեղերի ստեղծման ընթացքը կարող է մեծ հետաքրքրություն ներկայացնել նորաստեղծ կառավարության համար, և այս հետազոտությունը ևս պետք է հետապնդի այդ նպատակը:

- «Կանաչ» ոլորտի և «կանաչ» գործառույթների նշանակության աճը՝ յուրաքանչյուր ընկերությունում

Պետական ոլորտային քաղաքականությունը պետք է խթանի ողջ տնտեսությանը «կանաչ» ուղղվածության հաղորդելու հրատապ անհրաժեշտության զգացումը: Ներկայումս, Հայաստանում ընկերությունները «կանաչ» գործունեությունն իրականացնում են հիմնականում օրենքների և պետության կողմից սահմանված պահանջների թելադրանքով, այլ ոչ թե կամավոր հիմունքներով: Հայաստանում բացակայում է «կանաչ» նախաձեռնություններին հետամուտ լինելու և դրանք իրականացնելու մշակույթը, այլ ոչ թե կանոնակարգերը և քաղաքականությունները: Երկրում գործող իրավական կարգավորումների թելադրանքով «կանաչ» քաղաքականությունների իրականացման և «կանաչ» մասնագետների ներգրավման առավել ուշագրավ օրինակ են ծառայում հանքարդյունաբերական ընկերությունները: Առավել հաճախ, այդ մասնագետները գուտ ֆորմալ դեր են կատարում: Հաջորդ մակարդակում մշակվող քաղաքականությունները պետք է նպատակ հետապնդեն ապահովել համակարգային խթաններ՝ միտված իրական բնապահպանական ռեժիմի ներդրմանը:

- Ավելի ընդգրկուն և ամուր կորպորատիվ սոցիալական պատասխանատվության ձևավորումը հայաստանյան ընկերություններում կարող է հանգեցնել «կանաչ» հատվածի զարգացմանը:

Ներկայումս միայն միջազգային ընկերություններն են իրականացնում ԿՍՊ միտված գործողություններ: Սա ընկերությունների կողմից կամավորության սկզբունքով ստանձնվող պարտավորություն է, որը սահմանված չէ օրենքով կամ որևէ քաղաքականությամբ, և նպատակ է հետապնդում ապահովել ձեռնարկատիրական գործունեության վարումն՝ էթիկայի նորմերին համահունչ, հաշվի առնելով սոցիալական, տնտեսական և բնապահպանական ազդեցությունն ու հետևանքները և մարդու իրավունքները: Շրջակա միջավայրի պաշտպանությունը, վերամշակումը, ընկերությունների ԿՍՊ շրջանակին առնչվող առավել տարածված գործողություններից են: Սրանք այն գործողություններն են, որ կարող են անմիջական և դրական ազդեցություն ունենալ՝ կենսաբանության բնագավառում մասնագիտացած «կանաչ» մասնագետների նկատմամբ պահանջարկի աճի վրա:

Կրթական համակարգը և աշխատաշուկան փոխկապակցված օրգանիզմներ են և պետք է գործեն միասնաբար: Այս երկու հատվածների միջև ամուր կապը չափազանց կարևոր է մեխանիզմի պատշաճ աշխատանքի համար:

Ընդհանուր առմամբ, այսօր, կրթությունից՝ զբաղվածություն շղթայում պակասում են սիներգիաները, փոխադարձ կապերը, որոնք անհրաժեշտ են ստանալու համար այն

ցանկալի արդյունքները, որ ակնկալվում են արդյունավետ տնտեսության և կայուն հասարակության պայմաններում: «Կանաչ» ոլորտը բացառություն չէ: Աշխատաշուկայի և կրթական համակարգի միջև ձևավորված ոչ բավարար կապերը չեն կարող ապահովել կայուն և նշանակալի արդյունքներ, և աճին լրացուցիչ թափ հաղորդելու համար անհրաժեշտ են արտաքին ազդակներ: Ուսումնական հաստատությունները, գործատուները, պետական մարմինները կամ այս երեք միավորները համատեղ կարող են խթանել համագործակցության զարգացումը՝ նոր ծրագրերի նախաձեռնությունների և նոր քաղաքականությունների մշակման միջոցով:

3. Հավելվածներ

Հավելված 1 – Հետազոտության մեջ ներգրավված ընկերությունների ամբողջական ցանկը

Ընկերություն/կազմակերպությունը	Անձինք, ում հետ անցկացվել է հարցազրույց	Հեռ.
Հայաստանի ազգային ագրարային համալսարան, անտառազիտության ամբիոն և այլ ֆակուլտետներ	Գոհար Հովսեփյան	010 52 45 41
Համայնքների գյուղատնտեսական ռեսուրսների կառավարման և մրցունակության (ՀԳՌԿՄ) ծրագիր	Անրի Մանգասարյան	012 55 15 15
«Կանաչ արահետ» ՀԿ	Լուսինե Մկրտչյան	010 57 59 95
ՄԱԿ-ի պարենի և գյուղատնտեսության կազմակերպություն	Մոսե Ամիրխանյան	010 52 54 53
«Ռազմավարական զարգացման գործակալություն» (ՌԶԳ) ՀԿ	Կարինա Հարությունյան	010 51 75 28
Իջևանի դենդրոպարկ	Սայառյան Մելսակ	094 52 56 88
«Զիկատար» բնապահպանական կենտրոն»	Անդրանիկ Ղուլիջանյան	010 56 30 81
Կովկասի բնության հիմնադրամ	Արման Վերմիշյան	060 27 30 10
Գերմանիայի բնության պահպանության միություն (NABU)	Նարեկ Գրիգորյան	060 27 30 10
«Զանգեզուր» կենտրոնադրամային համալիր	Վ. Գևորգյան	0285 2 00 64
«Արփի լիճ» ազգային պարկ	Արմեն Իգիթյան	077 82 88 08
Բնության համաշխարհային հիմնադրամի հայաստանյան մասնաճյուղ	Արսեն Գասպարյան	010 54 61 56
«Արգելոցապարկային համալիր» ՊՈԱԿ, ՀՀ բնապահպանության նախարարություն	Լիա Ղազարյան	010 67 02 04
«Դիլիջան» ազգային պարկ	Ռոբերտ Բեգլարյան	077 72 32 33
«Սևան» ազգային պարկ	Արփինե Հովհաննիսյան	0261 2 40 44
«Խոսրովի» անտառ պետական արգելոց	Բակուր Շահնազարյան	099 00 60 30
Վայրի բնության և մշակութային արժեքների պահպանման հիմնադրամ	Արթուր Հարությունյան	011 58 58 84
ՍիվիլՆեթ	Լիլիթ Մուրադյան	010 50 01 19
Մոլեկուլային կենսաբանության ինստիտուտ	Գոհար Մելիքսեթյան	010 28 16 26
ԵՊՀ շրջանավարտների և կարիերայի կենտրոն, ԵՊՀ կենսաբանության ֆակուլտետ	Մարինե Առաքելյան Կարինե Նազարյան	010 55 52 40
ՀՀ ԳԱԱ բուսաբանության ինստիտուտ	Ելենա Խանամիրյան	010 62 17 81
«Տապան» Էկո-ակումբ	Հրանտ Մարգարյան	010 52 32 49
ՄԱԶՕ/ Կայուն աճի և զարգացման բաժին	Արմեն Մարտիրոսյան	060 53 00 00
ՄԱԶՕ Կլիմայի փոփոխության տեղեկատվական կենտրոն	Դիանա Հարությունյան	010 58 39 32
Շվեյցարիայի զարգացման և համագործակցության գործակալություն Հայաստանում	Զառա Ալավերդյան	010 52 98 60
«ՕՔՍՖԱՍ» միջազգային բարեգործական ընկերություն	Աղավնի Զաքարյան	010 20 88 08
«ՕքսեՋեն» շահերի պաշտպանության և զարգացման հիմնադրամ	Արթուր Գոմկցյան	010 20 88 28
«Երիտասարդ կենսաբանների ասոցիացիա» ՀԿ	Սարգիս Աղայան	010 55 69 46
ՀՀ ԳԱ Էկոլոգիանոսֆերային հետազոտությունների կենտրոն	Արմեն Սաղաթելյան	010 57 29 24
Համաշխարհային բանկի բնապահպանական ծրագրեր	Աննա Հարությունյան	010 52 09 92
ԵՊՀ իրավագիտության ֆակուլտետի Էկոլոգիական իրավունքի գիտաուսումնական կենտրոն	Աիդա Իսկոյան	060 71 02 37
Յակոբեան բնապահպանական կենտրոն, Հայաստանի ամերիկյան համալսարան	Ալեն Ամիրխանյան	010 32 40 40
«ՄԻՄ ՆԱՏՈՒՐԱԼ» ՓԲԸ	Ռուզաննա Նավասարդյան	010 74 42 88
«Եվրոթերմ» ՓԲԸ	Քրիստինե Նահապետյան	010 63 41 01
Կոկա-Կոլա ՀԲՔ Արմենիա	Ալեքսանդր Տոբակար	010 54 10 28
«Անտառային պետական մոնիտորինգի կենտրոն» ՊՈԱԿ	Արման Ավագյան	010 20 15 98
Կենսառեսուրսների կառավարման գործակալություն, ՀՀ բնապահպանության նախարարություն	Հասմիկ Ղալայան	011 81 00 84
ՀՀ բնապահպանության նախարարություն	Մերի Բաբայան	011 81 00 84
«ՎԱԼԼԵՔՍ-ԳՐՈՒՊ» ընկերություն, «Թեդուտ» ՓԲԸ	Սուրեն Երիցյան	010 51 08 85
«Լիկվոր դեղագործական ձեռնարկություն» ՓԲԸ	Գայանե Պեպանյան	060 37 88 00
«ՀՀ Վերականգնվող Էներգիա արտադրողների ասոցիացիա» իրավաբանական անձանց միություն	Տաթևիկ Ասատրյան	010 56 34 48
«Բարձրավոլտ էլեկտրացանցեր» ՓԲԸ	Դավիթ Բաբայան	010 72 03 30
«Հանուն մարդկային կայուն զարգացման» ՀԿ	Կարինե Դանիելյան	055 52 23 21
«ԷԿՈԳԼՈՒՅ» ՍՊԸ	Էլիզա Պետրոսյան	099 22 12 95

«ԷՖ ԴԻ ԷՅ ԼԱԲՈՐԱՏՈՐԻԱ» ՍՊԸ	Աննա Հակոբյան	060 46 00 76
«Էկոտուր» ՍՊԸ	Տիգրան Աբգարյան	093 08 08 80
Հայաստան ծառատունկ ծրագիր (Էյ-Թի-Փի)	Աննա Գևորգյան	010 44 74 01
«Խազեր» Էկոլոգամշակութային ՀԿ	Ամալյա Համբարձումյան	010 53 46 52
«Աշտարակ-կաթ» արտադրական ձեռնարկություն («ՊԱԲԳԵՎ» ՍՊԸ)	Լևոն Թովիչյան	012 24 98 12
Շեն Պրոդակշն	Սոնա Հովհաննիսյան	010 42 26 82
«Մեդիկալ հորիզոն» ՍՊԸ	Նշված չէ	093 08 08 80
Էկոլուր	Ինգա Զարաֆյան	010 56 20 20
«Մեր Երկիր» ՍՊԸ	Վահան Կարապետյան	093 18 86 61
«ԲԵԿՈՆ ՊՐՈԴՈՒԿՏ» ՍՊԸ	Ցոլակ Թարվամազյան	010 25 20 20
«ԱՐՄԳԱՐ ՊՐՈԴ» պահածոների գործարան	Անուշ Վարժապետյան	093 43 29 69

Հավելված 2 – Հարցաթերթիկ՝ մշակված հետազոտությանը մասնակցող «կանաչ» ընկերությունների համար

1. Խնդրում ենք նշել ներկայումս Ձեր ընկերությունում աշխատող աշխատակիցների թիվը:
2. Արդյո՞ք ներկայումս կազմակերպությունում/ընկերությունում աշխատում են ստորև ներկայացված մասնագիտությունների տեր աշխատակիցներ: Կարող եք ընտրել մի քանի տարբերակ: Խնդրում ենք նշել յուրաքանչյուր բնագավառի մասնագետների թիվը:
 - ա. կենսաբան
 - բ. կենսաքիմիկոս
 - գ. կենսաֆիզիկոս
 - դ. բնապահպանության մասնագետ
 - ե. այլ մասնագետներ, որոնք համարվում են «կանաչ» ոլորտի աշխատակից (խնդրում ենք հստակեցնել)
3. Արդյո՞ք կենսաբանության ոլորտին (նշված մասնագիտություններից որևէ մեկին) առնչվող գործառույթների իրականացումը պայմանագրային հիմունքներով պատվիրակվում է երրորդ կողմին, թե ոչ.
 - ա. Այո
 - բ. Ոչ
 - գ. Մասամբ (խնդրում են նշել, թե կոնկրետ, որ գործառույթների իրականացումն է պատվիրակվում)
4. «Կանաչ» ոլորտի քանի մասնագետ է վերջին 3 տարիների ընթացքում ընդունվել աշխատանքի: Խնդրում ենք ստորև նշել թիվը:
5. Կան արդյո՞ք ընթացիկ/ապագա ծրագրեր, որոնց իրականացման համար պահանջվում է (կայահանջվի) անձնակազմը համարել նոր աշխատակիցներով: Եթե այո, ապա խնդրում ենք նշել (ըստ ստորև ներկայացված մասնագիտությունների) թե շուրջ քանի աշխատակից կպահանջվի առաջիկա 5 տարիների ընթացքում
 - ա. կենսաբան
 - բ. կենսաքիմիկոս
 - գ. կենսաֆիզիկոս
 - դ. Բնապահպանության մասնագետ
 - ե) այլ աշխատակիցներ, որոնք համարվում են «կանաչ» ոլորտի մասնագետներ (խնդրում ենք հստակեցնել)
6. Ձեր կարծիքով, դժվար է արդյո՞ք Հայաստանում գտնել բարձրակարգ, որակյալ «կանաչ» մասնագետ:
 - ա. չափազանց դժվար է
 - բ. դժվար է, բայց հնարավոր է
 - գ. ամենևին դժվար չէ
 - դ. Այլ (խնդրում են հստակեցնել)
7. Որտե՞ղ եք սովորաբար փնտրում թափուր աշխատատեղերի հավակնորդներին: Կարող եք նշել մի քանի տարբերակ:
 - ա. անձնական կապեր
 - բ. ուսումնական հաստատությունների հետ համագործակցություն
 - գ. թափուր աշխատատեղերի մասին հայտարարությունների տեղադրում՝ աշխատանքի որոնման կայքերում,
 - դ. աշխատանքի է ն ընդունվում՝ պրակտիկան հաջողությամբ ավարտելուց հետո,
 - ե. սոցիալական ցանցերի միջոցով (օր. LinkedIn)
 - զ. այլ (Խնդրում ենք հստակեցնել)
8. Ո՞ր բուհերի շրջանավարտներն են սովորաբար աշխատանքի ընդունվում՝ որպես «կանաչ» մասնագետներ: Կարող եք ընտրել մի քանի տարբերակ:
 - ա. Երևանի պետական համալսարան
 - բ. Հայաստանի ազգային ագրարային համալսարան
 - գ. Հայկական պետական մանկավարժական համալսարան,
 - դ. Հայաստանի Ամերիկյան Համալսարան
 - ե. Հայ-ռուսական Համալսարան
 - զ. Երևանի «Հայբուսակ» համալսարան
 - է. Արտասահմանյան համալսարաններ և ուսումնական հաստատություններ
 - ը. Այլ (խնդրում ենք հստակեցնել)
9. Որո՞նք են տվյալ աշխատանքի համար դիմող թեկնածուների («կանաչ» մասնագետի) ընտրության հիմնական չափանիշները: Կարող եք ընտրել մի քանի տարբերակ:
 - ա. կրթություն
 - բ. աշխատանքային փորձը
 - գ. Մասնագիտական որակավորումը (օր. դիպլոմները, վկայականները)
 - կամ վերապատրաստումները, որոնց մասնակցել է
 - դ. հետաքրքրությունը աշխատանքի նկատմամբ, մոտիվացիան
 - ե. ոչ մասնագիտական հմտությունները (օր. հաղորդակցման, ներկայացման հմտություններ, ճկունությունը, ստեղծագործականությունը)
 - զ. գիտելիքները՝ վիճակագրության բնագավառում

- է. Ժամանակակից սարքավորումներով աշխատելու փորձ
 ը. գենետիկայում կիրառվող հիմնական մեթոդների և տեխնոլոգիաների իմացություն
 թ. Դաշտային աշխատանքների, ուսումնասիրությունների իրականացման համար անհրաժեշտ մեթոդաբանության իմացություն
 ժ. այլ գործոններ (խնդրում ենք հստակեցնել)
10. Որո՞նք են կենսաբանության տարբեր բնագավառներում մասնագիտացած շրջանավարտների հետ աշխատանքում հանդիպող հիմնական բարդությունները: Կարող եք ընտրել մի քանի տարբերակ:
 ա. չունեն բավարար գործնական գիտելիք
 բ. չունեն բավարար տեսական գիտելիք
 գ. մոտիվացված չեն
 դ. չունեն անհրաժեշտ վերլուծական հմտություններ
 ե. անգլերենի (կամ այլ լեզուների) իմացությունը անբավարար է
 զ. որակավորումը գերազանցում է առկա թափուր աշխատատեղերը զբաղեցնելու համար ներկայացվող պահանջները
 է. այլ առանձնահատկություններ (խնդրում ենք հավելել):
11. Արդյո՞ք Ձեր ընկերությունում/ կազմակերպությունում աշխատել են/աշխատում են օտարերկրյա մասնագետներ կամ արտասահմանյան բուհերի հայազգի շրջանավարտներ: Եթե այո, ապա նշեք, թե ի՞նչ տարբերություններ կան հայաստանյան բուհերի շրջանավարտների և օտարերկրյա աշխատակիցների միջև և ի՞նչու եք առավել նախընտրում (կամ ինչու կնախընտրեիք) աշխատել վերջիններիս հետ, քան հայաստանյան մասնագետների հետ:
12. Ո՞րքան հաճախ են Ձեր կազմակերպությունում/ընկերությունում անցկացվում աշխատանքային պրակտիկաներ
 ա. շատ հաճախ (տարեկան մի քանի անգամ)
 բ. հազվադեպ (1-2 անգամ՝ մի քանի տարվա կտրվածքով)
 գ. երբեք.
 դ. այլ (խնդրում ենք հստակեցնել)
13. Ունե՞ք արդյո՞ք պայմանագիր հայաստանյան որևէ բուհի կամ ուսումնական հաստատության հետ՝ իրենց ուսանողների համար աշխատանքային պրակտիկան կազմակերպելու վերաբերյալ: Եթե այո, ապա խնդրում ենք նշել, թե որ բուհերի հետ է կնքված պայմանագիրը (եթե դա գաղտնի ինֆորմացիա չէ) և նկարագրեք ծրագիրը (տևողությունը, հազեցածությունը, բնույթը և այլն):
 ա. Ոչ
 բ. Այո
14. Հետաքրքրված կլինե՞ք արդյո՞ք «կանաչ» ոլորտում մասնագիտացող բակլավրիատի կամ մագիստրատուրայի ուսանողների համար աշխատանքային պրակտիկայի միջնաժամկետ կամ երկարաժամկետ (3-5 ամիս տևողությամբ) ծրագրերի կազմակերպմամբ:
 ա. ոչ, դա ժամանակատար է և անարդյունավետ
 բ. հնարավոր է, սակայն ավելի կարճ ժամկետով
 գ. Այո ուրախ կլինենք (խնդրում ենք նշել, թե հատկապես, որ ոլորտի մասնագետների համար (օր. կենսաբաններ, կենսաֆիզիկոսներ կամ կենսաքիմիկոսներ) առավել հետաքրքրված կլինենք կազմակերպել պրակտիկան:
 դ. այլ (խնդրում ենք պարզաբանել)
15. Եթե շահագրգռված եք աշխատանքային պրակտիկայի ծրագրերի կազմակերպման հարցում, ապա խնդրում ենք նշել, ստորև ներկայացվող ի՞նչ ներդրում է պատրաստ իրականացնել Ձեր կազմակերպությունը: Կարող եք նշել մի քանի տարբերակ:
 ա. վճարել աշխատանքային պրակտիկայի համար
 բ. տրամադրել աշխատասենյակ կամ գրասենյակային սարքավորումներ
 գ. Տրամադրել պրակտիկայի ղեկավար/ ուղղորդող
 դ. Այլ (խնդրում ենք հստակեցնել)
16. Հետաքրքրված եք արդյո՞ք ուսանողների համար կանոնավոր կերպով բնապահպանական կամավորական ծրագրեր/միջոցառումներ կազմակերպելու (ծառատունկ, թափոնների կառավարում և այլն):
 ա. Ոչ, դա ժամանակատար և մեր կազմակերպության համար անօգուտ գործունեություն է
 բ. Այո, ուրախությամբ (խնդրում ենք նշել, թե հատկապես ինչ կամավորական գործունեությամբ եք հետաքրքրված)
 գ. այլ (խնդրում ենք հստակեցնել)

Հավելված 3 – Հարցաթերթիկ՝ նախատեսված ԵՊՀ կենսաբանության ֆակուլտետի ուսանողների և շրջանավարտների համար

1. Արդյո՞ք երբևէ դիմել եք Ձեր մասնագիտությամբ թափուր աշխատատեղի համար: Եթե այո, ապա նշեք կազմակերպության անվանումը:
 - ա. Այո
 - բ. Ոչ
2. Արդյո՞ք հաջողվեց ընդունվել աշխատանքի: Եթե ոչ, ապա նշեք թե որն է Ձեր կարծիքով մերժման հիմնական պատճառը:
 - ա) այո
 - բ) Ոչ
3. Ինչպե՞ս եք գնահատում Ձեր մասնագիտությամբ աշխատանք գտնելու հնարավորությունը:
 - ա) չափազանց դժվար
 - բ) դժվար է, բայց հնարավոր
 - գ) հեշտ
 - դ) այլ
4. Ձեր կարծիքով ո՞րոնք են այս ոլորտում աշխատանքային հիմնական պահանջները (կարող եք նշել մեկից ավելի տարբերակ)
 - ա) բարձրագույն կրթություն
 - բ) փորձ
 - գ) մասնակցություն՝ դասընթացների/սեմինարների մոտիվացիա
 - ե) գիտահետազոտականական աշխատանքի իրականացման հմտություններ
 - զ) գենետիկայում կիրառվող տեխնոլոգիաներ մեթոդների իմացություն
 - է) Այլ
5. Արդյո՞ք Ձեր կարծիքով, բարձրագույն կրթությունը տեղին է գործատուների պահանջների շարքում:
 - ա. միանգամայն տեղին է
 - բ. մասամբ, որոշակի բացերով և թերի կողմերով,
 - գ. բոլորովին տեղին չէ
6. Արդյո՞ք երբևէ ունեցել եք աշխատանքային փորձ՝ Ձեր մասնագիտական ոլորտում: Եթե այո, ապա խնդրում ենք նշել հիմնական դժվարությունները, որոնց բախվել եք (կարող եք ընտրել մեկից ավելի տարբերակ)
 - ա. Փորձի բացակայություն
 - բ. ոչ բավարար աշխատավարձ
 - գ. մարդկային ռեսուրսների կառավարման ռազմավարության բացակայություն
 - դ. ոչ բավարար տեխնիկական և աշխատանքային պայմաններ
 - ե. մասնագիտական աճի հեռանկարների բացակայություն
 - զ. Այլ
7. Ի՞նչ աղբյուրներից եք օգտվում աշխատանքը որոնելիս (կարող եք ընտրել մեկից և ավելի տարբերակ)
 - ա. Անձնական կապեր
 - բ. ԵՊՀ կարիերայի կենտրոն
 - գ. Աշխատանքի տեղավորման գործակալություն
 - դ. Սոցիալական ցանցեր (օր. Linked.in, Facebook, և այլն)
 - է. Այլ
8. Խնդրում ենք նշել ոլորտի այն երեք առաջատար ընկերությունները, որոնց հետ կցանկանայիք համագործակցել:



Գերմանական
համագործակցություն
DEUTSCHE ZUSAMMENARBEIT

Published by:

giz Deutsche Gesellschaft
für Internationale
Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

EV Consulting



Կենսաբազմազանության ինտեգրված կառավարում, Հարավային Կովկաս ԿԻԿ

GIZ Հայաստանյան գրասենյակ

Բաղրամյան 4/1, 0019 Երևան, Հայաստանի Հանրապետություն

Հեռ.՝ +374 (0)10 581877

www.giz.de

www.biodivers-southcaucasus.org

Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH