

ժամկետ վարձակալության և մասնավորեցման խրախուսում, հեռագնա արտոնների արդյունավետ օգտագործմանը նպաստող մեխանիզմների ներդրում, արտաավայրերի վարձակալների և սեփականատերերի կողմից արտոնների բարելավմանն ուղղված միջոցառումներին տեխնիկական աջակցության և խորհրդատվության ապահովում, բազմաձև կերային մշակաբույսերի տարածքների ընդլայնման միջոցով դաշտային կերարտադրության կառուցվածքի բարելավում, հատիկային և համակցված կերերի, ինչպես նաև սպիտակուցային և վիտամինային հավելումների արտադրության համար փոքր և միջին ձեռնարկատիրության աջակցություն, լեռնային արտաավայրերի դեգրադացման աստիճանի գնահատում և դրանց բարելավման միջոցառումների մշակում:

- Կենդանիների վարակիչ հիվանդությունների կանխարգելում, կենդանիների և մարդու համար ընդհանուր հիվանդություններից ազգաբնակչության պաշտպանություն և հանրապետությունում հակահամաճարակային կայուն իրավիճակի ստեղծում, հիվանդությունների կանխարգելման ծրագրերի իրականացման շնորհիվ ապահովել առավել վտանգավոր հիվանդություններով վարակված կենդանիների գլխաքանակի նվազեցում:

- Գյուղական համայնքներում անասնաբույժների իմստիտուտի ամրապնդում՝ դրանց նյութատեխնիկական բազայի համալրման, ՀՀ պետական բյուջեից հատկացումների ավելացման և վճարովի անասնաբուժական ծառայությունների ընդլայնման միջոցով:

Գյուղատնտեսական արտադրության տնտեսական արդյունավետության բարձրացման կարևորագույն խնդիրներից է գոտիական մասնագիտացումը և արտադրության ռացիոնալ տեղաբաշխումը:

Ազատական տնտեսության պայմաններում այս գործընթացները հիմնականում կարգավորվում են շուկայական գործոններով, սակայն, նկատի ունենալով հիմնախնդրի ռազմավարական նշանակությունը, անհրաժեշտ է, որ պետությունը տարածքային զարգացման քաղաքականությունը նպատակաուղղի արտադրության մասնագիտացմանը և ռացիոնալ տեղաբաշխմանը:

ԱՇՈՏ ՄԱՐԿՈՍՅԱՆ

ՀՀ ԳԱԱ Մ.Քոթանյանի անվան տնտեսագիտության
ինստիտուտի գլխավոր գիտաշխատող, տ.գ.դ., պրոֆեսոր

ԱՆՆԱ ՄԱՔՍՈՒՅԱՆ

ԵՊՀ դասախոս

ԱՐՏԱԴՐՈՒԹՅԱՆ ԿԱԶՄԱԿԵՐՊՄԱՆ, ՄԵՆԵՋՄԵՆԹԻ ԵՎ ՍԵՓԱԿԱՆՏԻՐԱԿԱՆ ՀԱՐԱԲԵՐՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՎԵՐԱԲԵՐՅԱԼ ԱՆՑԿԱՑՎԱԾ ՍՈՑԻՈԼՈԳԻԱԿԱՆ ԴԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅԱՆ ԱՐԴՅՈՒՆՔՆԵՐԸ

Հետազոտությունը բաղկացած է հետևյալ փուլերից.

1. Նախապատրաստական փուլ
Հետազոտության ծրագրի կազմում.

- Հետազոտության օբյեկտի, առարկայի ընտրություն.

Օբյեկտ՝ կազմակերպության աշխատակիցներ.

Առարկա՝ արտադրական և սեփականատիրական հարաբերությունները, կազմակերպության կառավարման առանձնահատկությունները:

- Հետազոտության նպատակների նկարագրում.

Հետազոտության հիմնական նպատակն է պարզել արտադրական և սեփականատիրական հարաբերությունների և կառավարման առանձնահատկությունները Հայաստանում գործող կազմակերպություններում:

- Տեղեկատվության հավաքման մեթոդի ընտրություն.

Տեղեկատվության հավաքման մեթոդն է հարցաթերթիկով իրականացվող հարցումը:

1. Հետազոտության գործիքի (հարցաթերթիկի) ստեղծում.

2. Ընտրանքի կազմում:

Կազմվեց բազմաստիճան պատահական ընտրանք, որը ներկայացրեց Հայաստանում գործող կազմակերպությունների աշխատակիցներին: Ստրատիֆիկացիան կատարվեց հետևյալ 2 չափանիշներով՝ «մեծ և փոքր կազմակերպություններ», «պետական և մասնավոր կազմակերպություններ»: Ընտրանքի առաջին քայլի ժամանակ որոշվեց ներառել 30 մեծ և 70 փոքր կազմակերպություններ, որոնցից 3/4-ը պետական էին: Երկրորդ քայլն էր կազմակերպության ներսում ընտրել ռեսպոնդենտներին: Ընտրությունը կատարվեց աշխատակցի կազմակերպությունում զբաղեցրած դիրքի հիման վրա, և առանձնացվեց 2 կատեգորիա՝ ղեկավար և որոշում չընդունող աշխատակից:

Ընտրությունը կատարվեց պատահական հավանական ընտրանքի սկզբունքներով:

Հետազոտության ընթացքում հարցվել է 350 ռեսպոնդենտ:

Ընտրանքի սահմանային սխալը 0,99 վստահելի հավանականությամբ չի գերազանցի 2.2% (բացառությամբ խաչաձև աղյուսակների).

2. Պիլոտային հետազոտության անցկացման և փոփոխությունների ներմուծման փուլ,

3. Դաշտային փուլ՝ տեղեկատվության հավաքում,

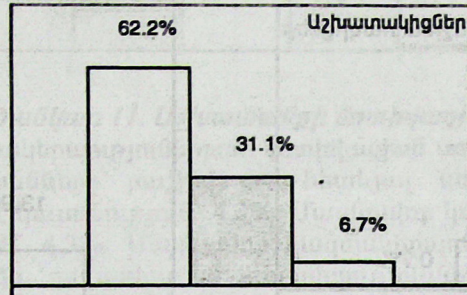
4. Հավաքված տեղեկատվության մշակման համար նախապատրաստման փուլ,

5. Մշակման փուլ,

6. Վերլուծության և հաշվետվության կազմման փուլ:

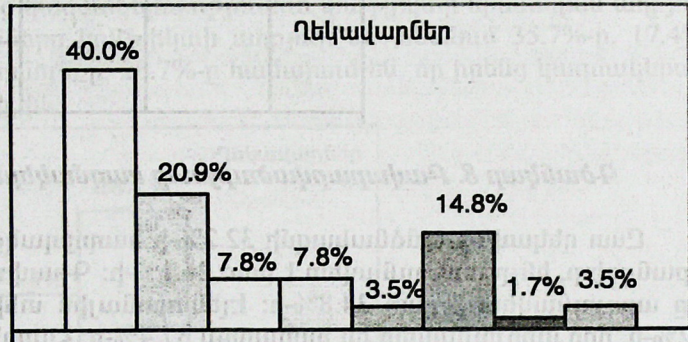
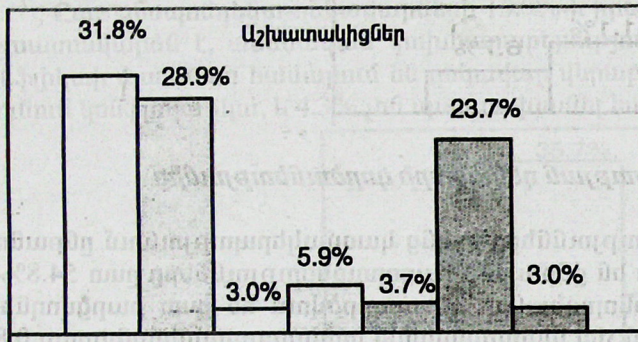
Հետազոտությունը իրականացվել է 2007թ. մարտ-մայիս ամիսներին:

Հարցված աշխատակիցների 62.2% աշխատում է ըստ մասնագիտության, սակայն մեծ զանգված՝ 31.1%, իրենց մասնագիտությամբ չի աշխատում: Հարցվողների 6.7% նախընտրել է հարցին չպատասխանել: Փաստորեն, ուսում ստացած բավականին մեծ զանգված ստիված է աշխատելու ոչ իրենց մասնագիտությամբ: Ինչը վկայում է այն բանի մասին, որ տնտեսությունում դեռևս առկա են սոցիալական բնույթի խնդիրներ:



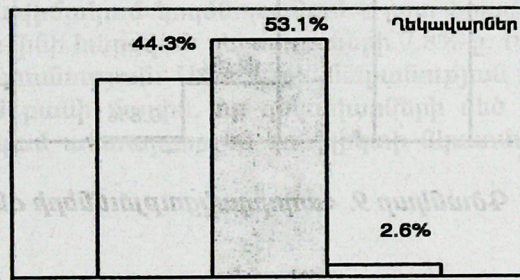
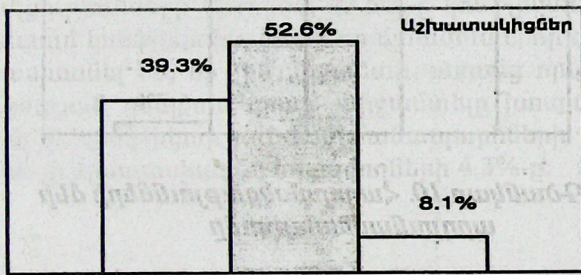
Գծանկար 1. Աշխատելն ըստ մասնագիտության

Հարցված աշխատակիցների 31.8%-ը տվյալ կազմակերպությունը ընտրել են իրենց մասնագիտությանը համապատասխանելու պատճառով, մի փոքր ավելի մեծ է այս տոկոսը ղեկավար անձնակազմի մոտ՝ 40.0%: Աշխատակիցների 28.9%-ի համար հիմնական պատճառ է հանդիսանում նախընտրություններին համապատասխանելը, որը ղեկավար անձնակազմի մոտ կազմում է 20.9%: Աշխատակիցների 3.0%-ի և ղեկավարների 7.8%-ի համար կարևոր է բարձր աշխատավարձը, լավ կոլեկտիվի համար իրենց կազմակերպությունը ընտրել է աշխատակիցների 5.9%-ը և ղեկավար անձնակազմի 7.8%-ը: Ծանոթ անձնակազմը կարևոր է եղել աշխատակիցների 3.7%-ի և ղեկավար անձնակազմի 3.5%-ի համար: Հարցվող աշխատակիցների 23.7%-ը և ղեկավար անձնակազմի 14.8%-ը աշխատում են տվյալ կազմակերպությունում այն պատճառով, որ ղեկավարությունն իրենց ծանոթ է: Հեշտ աշխատանք նախընտրել են աշխատակիցների 3.0%-ը և ղեկավար անձնակազմի 1.7%-ը: Ղեկավար անձնակազմից 3.5%-ը տվյալ հարցին չի պատասխանել:



Գծանկար 2. Տվյալ կազմակերպությունն ընտրելու պատճառը Գծանկար 3. Տվյալ կազմակերպությունն ընտրելու պատճառը

Հարցված աշխատակիցների 39.3%-ի և ղեկավարների 44.3%-ի կարծիքով իրենց կազմակերպությունում որոշումները ընդունվում են ավտորիտար ճանապարհով: Աշխատակիցների 52.6%-ի և ղեկավարների 53.1%-ի կարծիքով որոշումներն ընդունվում են խորհրդակցական ձևով: Վերջապես աշխատակիցների 8.1%-ը և ղեկավարների 2.6%-ը պատասխանել են, որ իրենց կազմակերպությունում որոշումներն ընդունվում բոլորի մասնակցությամբ:

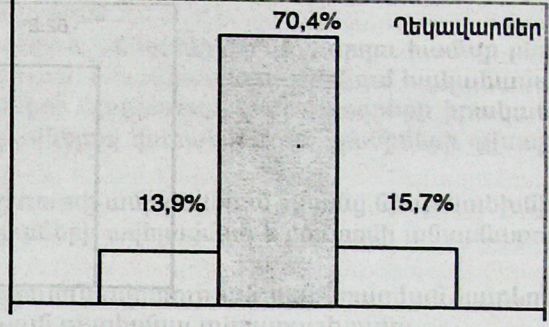
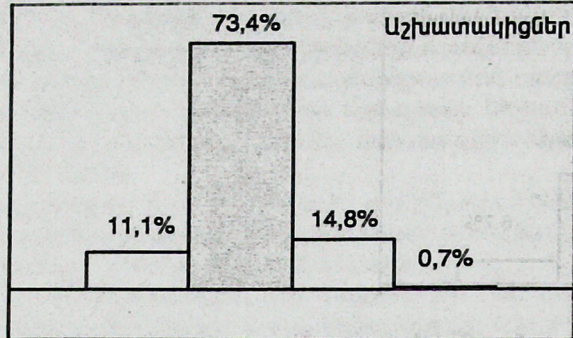


Գծանկար 4. Որոշումների ընդունման ձևը

Գծանկար 5. Որոշումների ընդունման ձևը

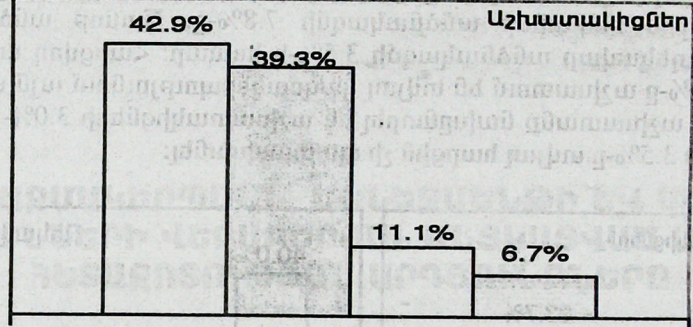
Ինչ վերաբերում է որոշումների ընդունման արդյունավետությանը, ապա ձայները բաշխվեցին հետևյալ կերպ. ավտորիտար՝ աշխատակիցներ՝ 11.1% և ղեկավարներ 13.9%, խորհրդակցական ձև՝ աշխատակիցներ՝

73.4% և ղեկավարներ՝ 70.4, ընդհանուր որոշումների ձև՝ աշխատակիցներ՝ 14.8% և ղեկավարներ 15.7%: Հարցված աշխատակիցների 0.7% հարցին չի պատասխանել: Սա վկայում է, որ չնայած մենք կառուցում ենք ժողովրդավար երկիր, սակայն աշխատանք ունեցող մարդիկ, այդ թվում նաև ղեկավար անձինք, դեռևս չեն ձեռքագատվել «խորհրդային» դաստիարակությունից և այդ ժամանակների մտածողությունից և կարծրատիպերից՝ այդ տարիներին «մեկ անձի» կառավարման սկզբունքի վերաբերյալ: Ուշագրավ է, որ բարձր արդյունավետություն են տեսնում ավտորիտար որոշման ձևի մեջ ոչ միայն ղեկավարները (ուն դա թվում է ավելի ձեռնտու է), այլ նաև սովորական աշխատակիցները, ովքեր ենթարկվում են այդ որոշումներին:



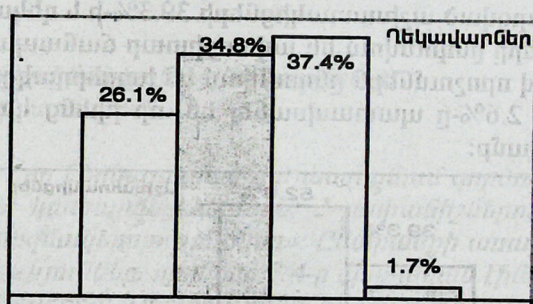
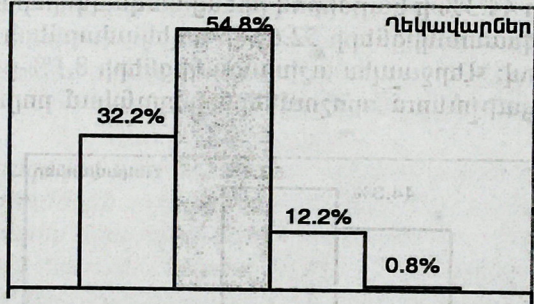
Գծանկար 6. Որոշումների ընդունման արդյունավետությունը **Գծանկար 7. Որոշումների ընդունման արդյունավետությունը**

Հարցված աշխատակիցների 42.9%-ը լիովին բավարարված են իրենց կազմակերպության ղեկավարի գործունեությունից, 39.3%-ը մասամբ են բավարարված, 11.1%-ը բավարարված չեն և 6.7%-ը հարցին չի պատասխանել: Այստեղից կարելի է ենթադրել, որ կազմակերպություններում ճիշտ է ընտրված կառավարման ձևը, սակայն կա մեկ վտանգ, որ մարդկանց մեջ խոսում է գոշությունը և նրանք անկեղծ չեն պատասխանել այս հարցին:



Գծանկար 8. Բավարարվածությունը կազմակերպության ղեկավարի գործունեությունից

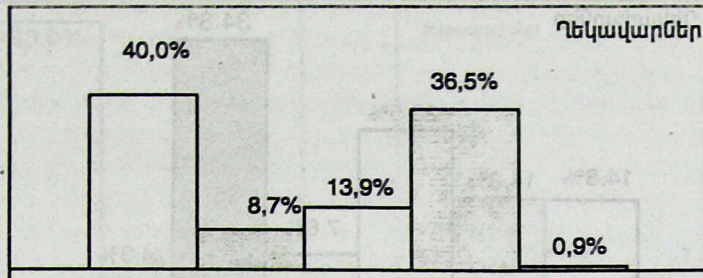
Ըստ ղեկավար անձնակազմի 32.2%-ի հաղորդակցությունները իրենց կազմակերպությունում ընթանում են բանավոր, ինչը արդյունավետ է ըստ 26.1%-ի: Գրավոր են ընթանում հաղորդակցությունները ըստ 54.8%-ի, ինչը արդյունավետ է ըստ 34.8%-ի: Էլեկտրոնային տեխնոլոգիաներ օգտագործվում են ըստ հարցվողների 12.2%-ի, որը արդյունավետ են համարում 37.4%-ը: Հարցին չեն պատասխանել համապատասխանաբար 0.8% և 1.7%: Տեղեկատվական տեխնոլոգիաների օգտագործումը ներկայիս աշխարհում տեղեկատվական տեխնոլոգիաների բոլորն զարգացման ժամանակի համար շատ ցածր մակարդակ է: Սակայն մեծ է այն մարդկանց տոկոսը, ովքեր դրական են ընդունում դրանց կիրառումը:



Գծանկար 9. Հաղորդակցությունների ձևը

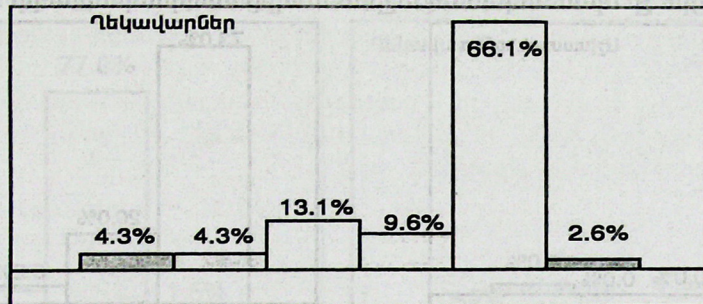
Գծանկար 10. Հաղորդակցությունների ձևի արդյունավետությունը

Ըստ հարցմանը մասնակցած ղեկավար անձանց 40.0%-ի՝ աշխատակցի համար հիմնական մոտիվացիա համարվում է աշխատավարձը, 8.7%-ի՝ կոլեկտիվը, 13.9%-ի՝ դիրքը, 36.5%-ի՝ աճի, զարգացման հնարավորությունը: 0.9%-ը չի պատասխանել հարցին:



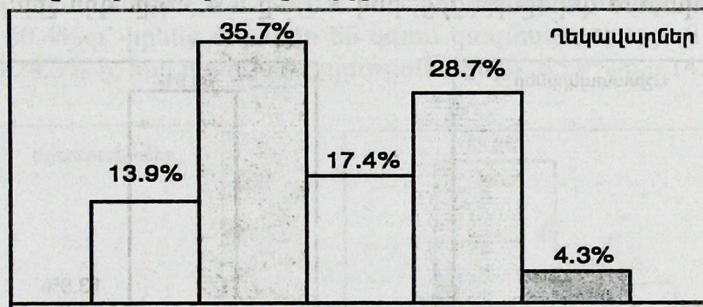
Գծանկար 11. Աշխատանքի մոտիվացիան

Պետական և մասնավոր կազմակերպություններում մոտիվացիոն առանձնահատկությունների վերաբերյալ հարցին ղեկավարների պատասխանները բաշխվեցին հետևյալ կերպ. պետական կառույցներում, ի տարբերություն մասնավորի, առկա է կայունություն՝ 4.3%: Մասնավոր կազմակերպություններում աշխատանքային պայմաններն ավելի լավ են՝ 4.3%: Մասնավոր կազմակերպություններում աշխատավարձը ավելի բարձր է՝ 13.1%: 9.6%-ը գտնում են, որ առկա են տարբերություններ, սակայն չեն նշել որոնք են այդ տարբերությունները: Ըստ հարցվողների մեծամասնության՝ 66.1% պետական և մասնավոր կազմակերպություններում չկա ոչ մի առանձնահատկություն: Տվյալ հարցին չի պատասխանել ղեկավարների 2.6%-ը:



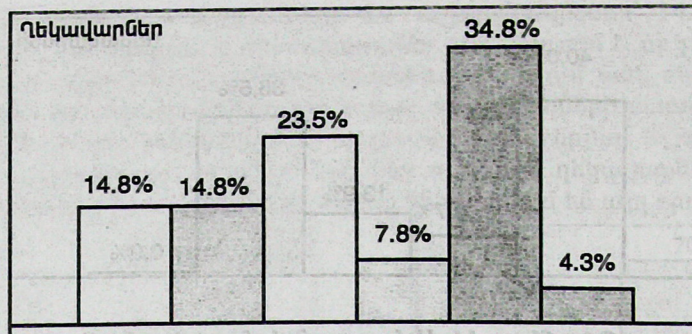
Գծանկար 12. Մոտիվացիոն առանձնահատկությունները պետական և մասնավոր կազմակերպություններում

Ըստ ռեսպոնդենտ-ղեկավարների 13.9%-ի իրենց կազմակերպությունում կոնֆլիկտի հիմնական աղբյուրն աշխատավարձն է, անձնական փոխհարաբերությունները կոնֆլիկտի աղբյուր են տեսնում 35.7%-ը, 17.4%-ը կոնֆլիկտի պատճառ համարում են ղեկավար վերաբերմունքը: 28.7%-ը համարում են, որ իրենց կազմակերպությունում կոնֆլիկտ չկա, և 4.3% չեն պատասխանել հարցին:



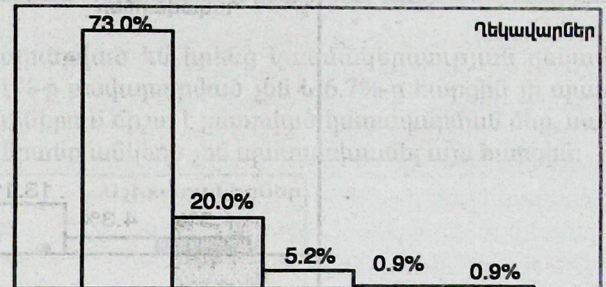
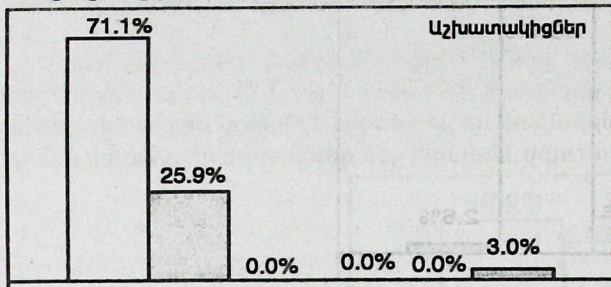
Գծանկար թիվ 13. Կոնֆլիկտի հիմնական պատճառը

Ինչ վերաբերում է կոնֆլիկտային իրավիճակին միջամտելուն և կոնֆլիկտը լուծելուն, ապա ղեկավարների 14.8%-ը չի միջամտում կոնֆլիկտ չլինելու պատճառով, մույնքան ղեկավար (14.8%) կոնֆլիկտը լուծում է բանակցությունների միջոցով, 23.5%-ը կոնֆլիկտային իրավիճակում կողմնորոշվում է ըստ իրավիճակի: Չի միջամտում կոնֆլիկտին, քանի որ մտածում է, որ օգուտ չի լինի հարցված ղեկավարների 7.8%-ը: Իսկ 34.8%-ը պատասխանել են, որ չեն միջամտի, առանց որևէ մեկնաբանության: Առանց մեկնաբանության կոնֆլիկտի առկայության դեպքում դրան չմիջամտելը խոսում է այն բանի մասին, որ ղեկավարների մեծ զանգվածն իրազեկ չէ կոնֆլիկտի լուծման ճանապարհների մասին կամ անտարբեր են կոնֆլիկտի նկատմամբ: Տվյալ հարցին չի պատասխանել հարցվողների 4.3%-ը:



Գծանկար 14. Կոնֆլիկտի միջամտելու դեպքերը

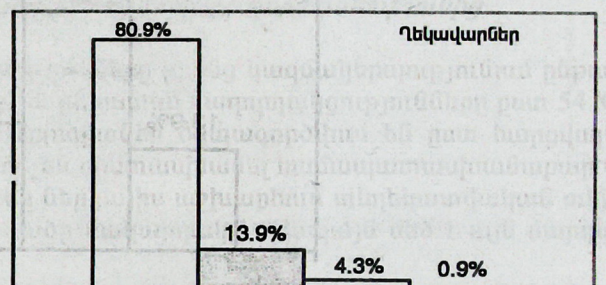
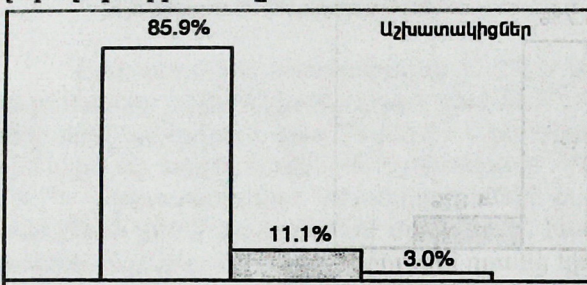
Աշխատակիցների 71.1%-ը և ղեկավարների 73.0%-ը չունեն այդ կազմակերպության բաժնեմաս, քանի որ կազմակերպությունը պետական է: Կազմակերպությունը մասնավոր է, սակայն աշխատակիցների 25.9%-ը և ղեկավարների 20.0%-ը չունի ոչ մի բաժնեմաս: Ղեկավարների 5.2%-ը ունի բաժնեմասերի մինչև 50%: Ղեկավար անձնակազմի 0.9%-ն ունի 50%-ից ավել բաժնեմաս, նույնքան տոկոս կազմում են 100% բաժնեմաս ունեցող հարցվողները: Հարցին չի պատասխանել աշխատակից ռեսպոնդենտների 3.0%-ը:



Գծանկար 15. Կազմակերպության բաժնեմասերի բաշխվածությունը

Գծանկար 16. Կազմակերպության բաժնեմասերի բաշխվածությունը

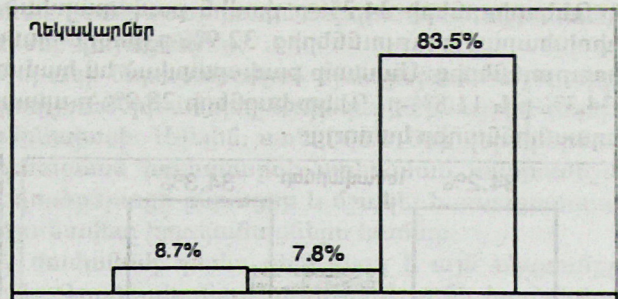
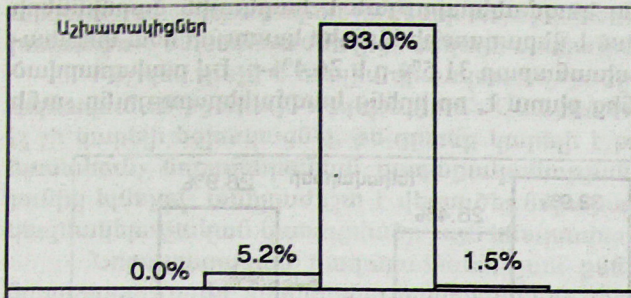
Աշխատակիցների 85.9%-ը և ղեկավարների 80.9%-ը պատասխանել են, որ աշխատում են ոչ սեփականաշնորհված կազմակերպությունում, համապատասխանաբար 11.1%-ը և 13.9%-ը գոհ են իրենց կազմակերպության սեփականաշնորհման գործընթացից, իսկ 3.0%-ը և 4.3%-ը՝ գոհ չեն: Հարցին չի պատասխանել ղեկավարների 0.9%-ը:



Գծանկար 17. Սեփականաշնորհման գործընթացը

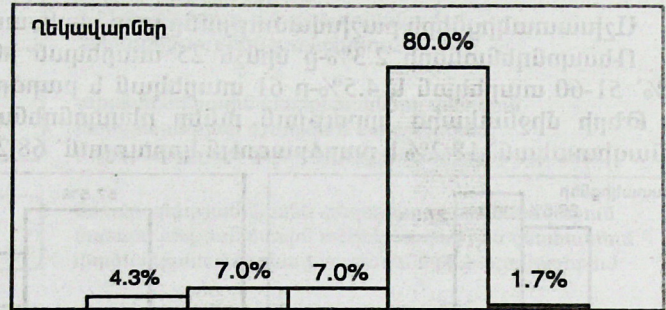
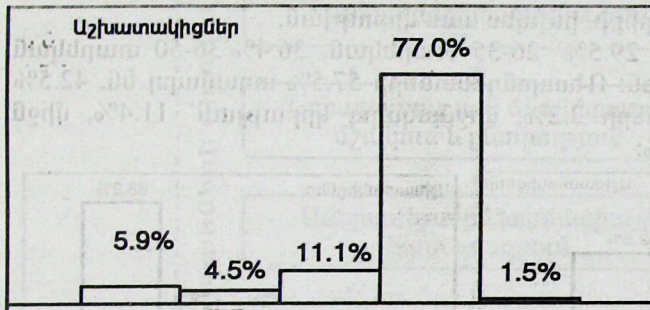
Գծանկար 18. Սեփականաշնորհման գործընթացը

Աշխատակիցների 0%-ը և ղեկավարների 8.7%-ը լիովին մասնակցում են իրենց կազմակերպության շահույթի բաշխման գործընթացին, մասամբ մասնակցում են համապատասխանաբար 5.2%-ը և 7.8%-ը, աշխատակիցների 93.3%-ը և ղեկավարների 83.5%-ը չեն մասնակցում կազմակերպության շահույթի բաշխման գործընթացին: Հարցին նախընտրել է չպատասխանել աշխատակիցների 1.5%-ը:



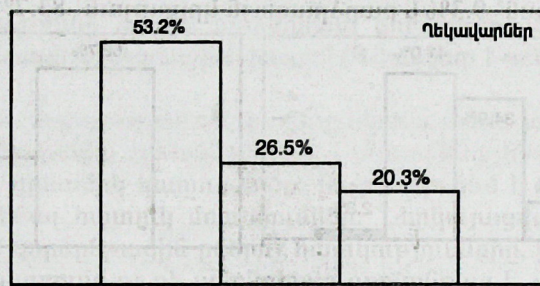
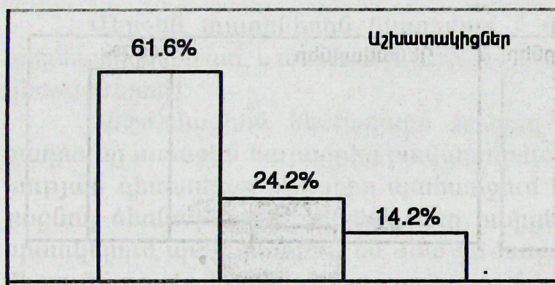
Գծանկար 19. Մասնակցությունը կազմակերպության Գծանկար 20. Մասնակցությունը կազմակերպության շահույթի բաշխման գործընթացին

Իրենց կազմակերպության շահույթի բաշխման գործընթացից լիովին բավարարված են հարցված աշխատակիցների 5.9%-ը և ղեկավարների 4.3%-ը, մասամբ բավարարված են աշխատակիցների 4.5%-ը և ղեկավարների 7.0%-ը, համապատասխանաբար 11.1%-ը և 7.0%-ը բավարարված չեն, ինչպես նաև 77.0%-ը և 80.0%-ը չի մասնակցել սեփականաշնորհման գործընթացին և չունի տեղեկություն այդ մասին: Հարցին մախընտրել է չպատասխանել աշխատակիցների 1.5%-ը և ղեկավարների 1.7%-ը:

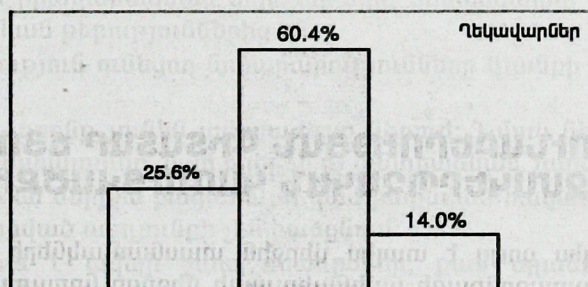
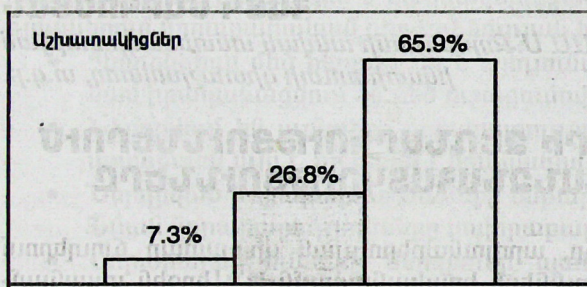


Գծանկար 21. Բավարարվածությունը կազմակերպության Գծանկար 22. Բավարարվածությունը կազմակերպության շահույթի բաշխման գործընթացից

Ինչ վերաբերում է կազմակերպության ներսի մթնոլորտին, ապա աշխատակիցների 61.6%-ը և ղեկավարների 53.2%-ը իրենց զգում են կազմակերպության լիիրավ անդամ, համապատասխանաբար 7.3%-ը և 25.6%-ը՝ իրենց զգում են լիիրավ «տեր», 24.2%-ը և 26.5%-ը իրենց մասամբ են զգում կազմակերպության լիիրավ անդամ, 26.8%-ը և 60.4%-ը՝ իրենց մասամբ են զգում կազմակերպության «տեր», կազմակերպության անդամ չեն զգում 14.2%-ը և 20.3%-ը, իսկ կազմակերպության «տեր»՝ 65.9%-ը և 14.0%-ը:



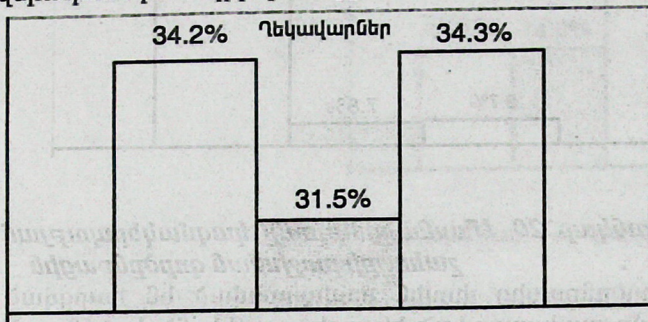
Գծանկար 23. Կազմակերպության լիիրավ անդամ Գծանկար 24. Կազմակերպության լիիրավ անդամ



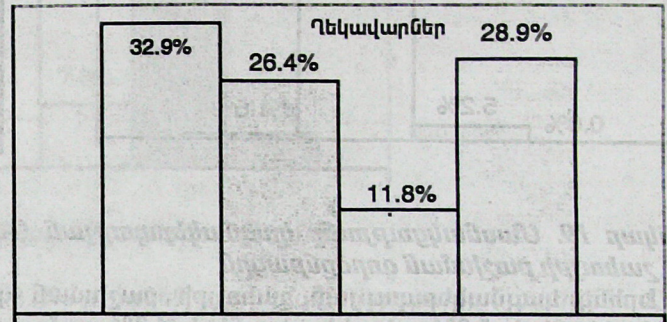
Գծանկար 25. Կազմակերպության «տեր»

Գծանկար 26. Կազմակերպության «տեր»

Ղեկավարների 34.2%-ը լիովին բավարարված է իրենց կազմակերպության և հարկային մարմինների հետ փոխհարաբերություններից, 32.9%-ը լիովին բավարարված է վերադաս/հիմնադիր կառույցի հետ փոխհարաբերություններից: Մասամբ բավարարված են համապատասխանաբար 31.5%-ը և 26.4%-ը: Եվ բավարարված չեն՝ 34.3%-ը և 11.8%-ը: Ղեկավարների 28.9%-ը պատասխանից բխում է, որ իրենց կազմակերպությունը չունի վերադաս/հիմնադիր կառույց:



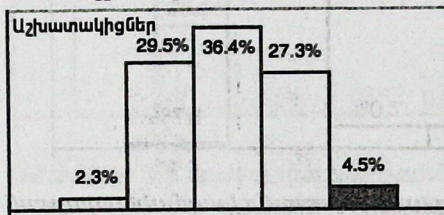
Գծանկար թիվ 27. Հարկային մարմինների հետ փոխհարաբերությունները



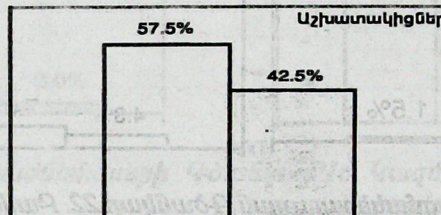
Գծանկար թիվ 28. Վերադաս/հիմնադիր կառույցի հետ փոխհարաբերությունները

Աշխատակիցների բաշխվածությունը ըստ սեռի, տարիքի, ինչպես նաև կրթության.

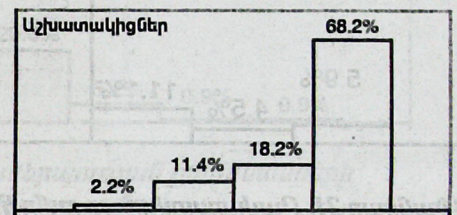
Ռեսպոնդենտների 2.3%-ը մինչև 25 տարեկան են, 29.5%՝ 26-35 տարեկան, 36.4%՝ 36-50 տարեկան, 27.3%՝ 51-60 տարեկան և 4.5%-ը 61 տարեկան և բարձր են: Ռեսպոնդենտների 57.5% տղամարդ են, 42.5%՝ կին: Թերի միջնակարգ կրթություն ունեն ռեսպոնդենտների 2.2%, միջնակարգ կրթություն՝ 11.4%, միջն. մասնագիտական՝ 18.2% և բարձրագույն կրթություն՝ 68.2%:



Գծանկար 29. Տարիքը



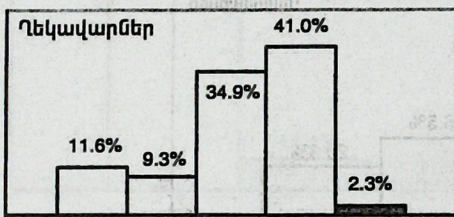
Գծանկար 30. Սեռը



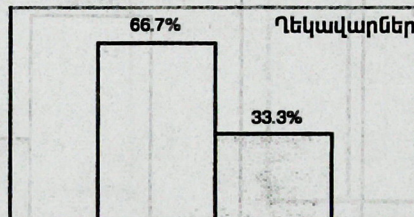
Գծանկար 31. Կրթությունը

Ղեկավարների բաշխվածությունը ըստ սեռի, տարիքի, ինչպես նաև կրթության.

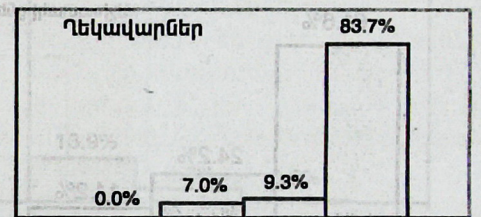
Ռեսպոնդենտների 11.6%-ը մինչև 25 տարեկան են, 9.3%՝ 26-35 տարեկան, 34.9%՝ 36-50 տարեկան, 41.9%՝ 51-60 տարեկան և 2.3%-ը 61 տարեկան և բարձր են: Ռեսպոնդենտների 66.7% տղամարդ են, 33.3%՝ կին: Թերի միջնակարգ կրթություն ունեն ռեսպոնդենտների 0%, միջնակարգ կրթություն՝ 7.0%, միջն. մասնագիտական՝ 9.3% և բարձրագույն կրթություն՝ 83.7%:



Գծանկար 32. Տարիքը



Գծանկար 33. Սեռը



Գծանկար 34. Կրթությունը

ՀԱՅԿ ՄԱՐԿՈՍՅԱՆ

ՀՀ ԳԱԱ Մ.Քոբանյանի անվան տնտեսագիտության
ինստիտուտի գիտաշխատող, տ.գ.թ.

ԱՐԴՅՈՒՆԱԲԵՐՈՒԹՅԱՆ ԳԻՏԱՏԱՐ ՃՅՈՒՂԵՐԻ ՁԵՌՆԱՐԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐՈՒՄ ԿԱԶՄԱԿԵՐՊՉԱԿԱՆ ԿԱՌՈՒՑՎԱԾՔԻ ԱՌԱՆՁՆԱՀԱՏՎՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ

Ինչպես ցույց է տալիս վերջին տասնամյակների փորձը, արդյունաբերության գիտատար ճյուղերում բոլորային առաջընթացի ամենահուսալի միջոցը նորարարությունների իրականացումն է: Վերջին տասնամյակում բազմաթիվ հետազոտողներ իրենց ուսումնասիրություններում հիմնավորում են, որ ոչ բոլոր նորարարական նախագծերը կարող են հաջողությամբ պսակվել՝ անկախ կառավարիչների գործադրած ջանքերի: Այսինքն՝ «անհաջողակ» կառավարիչներին «պատժելու» քաղաքականությունը ոչ միայն սխալ է, այլև լրջորեն