

ԹԱՄԱՐԱ ՀՈՎՀԱՆՆԻՍՅԱՆ
ԵՊՀ տնտեսագիտության ֆակուլտետի
տնտեսագիտության տեսության ամբիոնի դասախոս

ՀԱՅ ԳՈՐԾԱՐԱՐԻ ԲՆՈՒԹԱԳԻՐԸ. ՀԱՋՈՂՈՒԹՅԱՆ 3 ՉԱՓԱՆԻՇՆԵՐԻ ԴԵՏԵՐՄԻՆԱՆՏՆԵՐԸ

Հոդվածում տնտեսագիտական (էկոնոմետրիկ) թեստերի միջոցով ստուգվել են 153 հայ հիմնադիր ձեռնարկատերերի հետ հարցազրույցների արդյունքում առաջ քաշված վարկածները, որոնք վերաբերում են նրանց հաջողության 3 չափանիշների (շահույթ, աշխատողների թիվ, կազմակերպության երկարակեցություն) և մարդկային կապիտալի, սոցիալական, մեկնարկային կապիտալների, ձեռնարկատիրության ընտանեկան նախադրյալների ու դրդապատճառների փոխներգործությանը:

Հիմնաբառեր. ձեռնարկատիրոջ մարդկային կապիտալ, ձեռնարկատիրոջ հաջողության գործոններ, ֆիրմայի տարիք, շահույթ, աշխատողների քանակ

Սկսած Հռոմի անկումից (մ.թ. 476 թ.) մինչև 18-րդ դարը արևմուտքում մեկ շնչի հաշվով ազգային հարստության կուտակման աճ չի գրանցվել: Ձեռնարկատիրության հայտնությանն ու զարգացմանը համընթաց, այս ցուցանիշը, ինչպես նաև մեկ շնչի հաշվով եկամուտը սկսեցին աճել երկրաչափական պրոգրեսիայով (20%-ով՝ 1700-ականներին, 200%-ով՝ 1800-ականներին, 740%-ով՝ 1900-ականներին)¹: Թերևս այս պատճառով շուրջ երկու դար է արդեն, ինչ գիտնականներն ու հետազոտողները սկսել են մեծ ուշադրություն դարձնել ձեռնարկատիրության ու ձեռնարկատիրոջ ֆենոմենի վրա: Չնայած այսօր ամբողջ աշխարհում կան բազմաթիվ գրքեր, դասագրքեր, գիտական հոդվածներ ձեռնարկատիրության և ձեռնարկատիրոջ վերաբերյալ, սակայն դրանք հիմնականում համակարգված չեն, մասնատված, ոչ ամբողջական ու վիճահարույց են: Հենց ձեռնարկատիրոջ՝ անձին անհամապա-

¹ Տե՛ս **Murphy P., Liao J., Welsch H.**, A conceptual history of entrepreneurial thought, Journal of Management History, Vol. 12, Issue 1, 2006, էջ 12-35:

տասխան բազիսի ընտրությունը և այս ոլորտի երիտասարդ լինելն էլ առաջացնում են տարածայնությունների գիտնականների ու հետազոտողների միջև: Գիտական այս ասպարեզում հայտնի ամերիկացի Ուիլյամ Գարտները «ձեռնարկատեր» բառը հաճախ վերագրում էր նոր կազմակերպություն հիմնողին կամ «նրան, ով հիմնել է մի այնպիսի կազմակերպություն, որի նմանը երբևէ չի եղել»²: Եթե դիտարկենք այս հեղինակի մոտեցումը, ապա պետք է եզրակացնել, որ այն մարդը, ով ժառանգություն է ստացել (օրինակ՝ Հենրի Ֆորդ 2-րդը) կամ գնել է որևէ կազմակերպություն, ձեռնարկատեր չէ: Կան նաև այնպիսի գիտնականներ, ովքեր այս հարցին նայում են բոլորովին այլ տեսանկյունից՝ դիտարկելով ձեռնարկատիրոջը և՛ որպես կազմակերպության հիմնադրող, և՛ որպես ֆինանսավորող, և՛ որպես առաջնորդող, և՛ որպես կառավարող:

Այսօր համաշխարհային գիտական հանրություն արդեն քչերն են հավատում, որ միայն փոքր ու միջին ձեռնարկությունների վիճակագրական տվյալների հավաքագրումը և ՀՆԱ-ի մեջ տեսակարար կշռի վերաբերյալ հրապարակումները լիարժեք տեղեկատվություն են պարունակում ձեռնարկատիրության ակտիվության վերաբերյալ, քանի որ ձեռնարկությունների չափերի ու ծավալների չափանիշները միանշանակ չեն թե՛ ճյուղային, թե՛ երկրների առումով: Ոչ բոլոր ձեռնարկատերերն են փոքր կամ միջին ֆիրմաների սեփականատերեր, և ոչ բոլոր փոքր ու միջին ֆիրմաներն են պատկանում միայն ձեռնարկատերերի³: Միկրոմակարդակում միայն ֆիրմաների ուսումնասիրություններն ընդգրկելն առնվազն սխալ է: Այսպիսով՝ ձեռնարկատիրությունը նաև անհատի ուսումնասիրությունն է, ընդ որում՝ նոր հնարավորություններն արագ նկատող ու օգտագործող, նոր աշխատատեղեր ստեղծող ու շումպետերյան տնտեսական հավասարակշռությունը խախտող նորարար անհատի:

ՀՀ-ում ձեռնարկատիրության հետազոտությունը միկրոմակարդակում ընդգրկում է միայն փոքր ու միջին ձեռնարկությունների քանակի, դրանցում զբաղվածության, ընդհանուր շրջանառության, մուծված հարկերի ու ՀՆԱ-ում մասնակցության ցուցանիշները: Բայց դեռևս չկան միկրոմակարդակի ուսումնասիրություններ՝ կապված ձեռնարկատիրոջ անձի, նրա ձեռնարկատիրական ծիրքի, կուտակած մարդկային կապիտալի և հաջողության հասնելու դետերմինանտների (որոշիչների) վերաբերյալ: Սրա անհրաժեշտությունը թերևս կա, առավել ևս, եթե հաշվի առնենք Հայաստանի փոքր ու միջին ձեռնարկատիրության զարգացման ազգային կենտրոնի հրապարակած այն տվյալները, ըստ որոնց, 2012 թ. դեկտեմբերի 31-ի դրությամբ Հայաստանում գործունեություն է իրականացրել 73,925 ՓՄՁ, ինչը կազմում է ակտիվ գործունեություն իրականացնող տնտեսավարողների ընդհանուր թվաքանակի 98.0%-ը: 2012 թ. ընթացքում ՓՄՁ-ների քանակը, 2010 թ. համեմատությամբ, ավելացել է մոտ 25%-ով, և տոկոսային մասնակցությունը ՀՆԱ-ում կազմել է 27.1%⁴:

Հայն ավանդաբար համարվել է ձեռնարկող, և այդ ֆենոմենը հատկապես ակնառու է հայկական գաղթօջախներում: Հայաստանում, ցավոք, չկա

² Տե՛ս **Gartner W.B.**, A conceptual Framework for Describing the Phenomena of New Venture Creation, 1985, Vol. 10, 4, էջ 696-706:

³ Տե՛ս **Brock W.** and **Evans D.**, The Economics of Small Businesses: Their Role and Regulation in the US Economy, New York, Holmes and Meier, 1986:

⁴ Տե՛ս http://www.smednc.am/sites/default/files/private/SMEs_in_figures_Statistics_2010-2012_am.pdf

նույն դրսևորումը: Ձեռնարկատիրական մշակույթի թուլացմանը և անգամ գրեթե ոչնչացմանն էապես նպաստել է ԽՍՀՄ համակարգը, որը ձեռներեցությունը դիտում էր որպես հանցավոր երևույթ՝ տասնամյակներ շարունակ կրթական բոլոր մակարդակներում սերունդների միջից արմատախիլ անելով ձեռնարկատիրության նկատմամբ ավանդական հարգանքն ու հակումը: Այս առումով այսօր հետաքրքրության օբյեկտ են դառնում հայ ձեռնարկատերերը, մասնավորապես՝ տարբեր ոլորտների մասնավոր, ոչ պետական կազմակերպությունների հիմնադիրները, նրանց մարդկային կապիտալի պաշարները, ընտանեկան նախադրյալներն ու դրդապատճառները, հաջողության չափանիշներն ու որոշակի գործոնները:

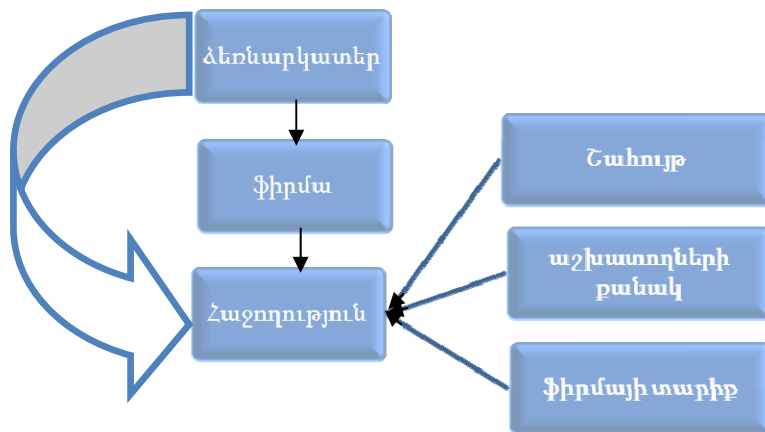
2013 թ. նոյեմբեր-դեկտեմբեր ու 2014 թ. հունվար-փետրվար ամիսներին անանուն հարցաթերթիկներով *անմիջական* հարցազրույց է անցկացվել ՀՀ-ում տնտեսության 5 տարբեր ոլորտների առևտրային կազմակերպությունների 153 հիմնադիրների հետ: Հետազոտության ընտրանքի համար անհրաժեշտ համակցությունը ձևավորվել է «Սփյուռ» տեղեկատվական համակարգի տվյալների բազայից: Հարցազրույցը կազմակերպելիս միակ ու խիստ պայմանը եղել է այն փաստը, որ ներգրավվեն կազմակերպությունների միայն հիմնադիր տնօրենները: Հիմնադիրների գործունեության 39%-ը ծառայությունների, 28%-ը առևտրի, 16%-ը արդյունաբերության, 12%-ը տեղեկատվական տեխնոլոգիաների (այսուհետ՝ ՏՏ), 5.2%-ը շինարարության ոլորտներին են պատկանում:

Ընտրանքային համակցության ձեռնարկատերերը միջինում 42 տարեկան, 72%-ը արական և 28%-ը իգական սեռի ներկայացուցիչներ են, 85%-ը ամուսնացած են: Նրանք կուտակել են ֆորմալ մարդկային կապիտալի բավականին մեծ պաշար. 153 հիմնադիրների 85%-ը ունի բուհական ու հետբուհական կրթական մակարդակ, միջինում 13 տարվա ձեռնարկատիրական գործունեության փորձ, և մոտ 75%-ն ունի առնվազն 1 տարվա վարձու աշխատանքային փորձ: Այս գործարարների մոտ 57%-ը սերիական ձեռնարկատերեր են⁵, նրանց 67%-ը առաջինն է ընտանիքում, որ զբաղվում է ձեռնարկատիրական գործունեությամբ, և միայն 22%-ն ունի կամ ունեցել է ձեռնարկատեր հայր: Ձեռնարկատեր դառնալու 10 դրդապատճառներից ամենակարևորը անկախություն ձեռք բերելն է: Ըստ կարևորության հաջորդ դրդապատճառներն են. ավելի շատ գումար վաստակելու ցանկությունը և ընդունակություններն ավելի լավ իրացնելու հնարավորությունը: Վերջինը կանանց համար ավելի կարևոր է, քան տղամարդկանց համար⁶:

Սույն հոդվածում, *միաչափ վերլուծության* շրջանակներում, կքննարկվեն հաջողության չափանիշներն ու դրանց դետերմինանտները:

⁵ «Սերիական» են համարվում այն ձեռնարկատերերը, ովքեր իրենց կյանքում ստեղծել ու հետո դադարեցրել կամ վաճառել են շահույթ հետապնդող մեկից ավելի կազմակերպություն, իսկ սրան հակառակ՝ «մի գործ հիմնած» ձեռնարկատերը՝ միայն մեկ կազմակերպություն:

⁶ Ընտրանքի նկարագրի մանրամասները տես «Հայաստան. ֆինանսներ և էկոնոմիկա», 2014 թ., մարտ, 3(165), էջ 53-56:



Գծապատկեր 1. *Ձեռնարկատիրոջ հաջողության չափանիշները*

Ձեռնարկատիրության տեսության մեջ չկա հստակ ու հետազոտողների կողմից միաձայն ընդունված մեկ չափանիշ կամ չափանիշների մի խումբ, ըստ որի կարելի է առանձնացնել հաջողակ ձեռնարկատերերին: Ընդհանրապես ձեռնարկատիրոջ հաջողությունը չափվում է իր հիմնած ընկերության հաջողությամբ: Ըստ սրա էլ հիմնականում որպես հաջողության չափանիշներ են դիտարկվում.

- **Հաճույթ:** Հաջողակ ձեռնարկատերը հիմնականում զուգահեռվում է հենց այս չափանիշի հետ: Ձեռնարկատիրությանը վերաբերող գրականության մեջ անվիճելի է այս փաստը, թեև դասական տարբեր տեսություններ կարևորության տարբեր աստիճաններով են դիտարկել դա:

Աղյուսակ 1

Ձեռնարկատիրության դասական տեսություններում հաճույթի կարևորությունը

	Կանտիլիոն 1931	Սեյ 1845	Մարշալ 1961	Նայթ 1921	Շումպետեր 1934;1942	Կիրզներ 1979;1981
Հաճույթի կարևորությունը	++	+	++	+++	++	+++

+՝ հաճույթը ասոցացվում է ձեռնարկատիրոջ հետ

++՝ հաճույթը ձեռնարկատիրական գործունեության կարևոր արդյունք է համարվում

+++՝ հաճույթը համարվում է տեսության առանցքը

- **Ստեղծած աշխատատեղերը:** Հաճույթը որոշում է անձնական հաջողությունները, մինչդեռ երկրորդ չափանիշը՝ ձեռնարկատիրոջ ստեղծած աշխատատեղերի քանակը, որոշում է «հասարակության հաջողությունները»:
- **Ֆիրմայի երկարակեցությունը:** Հետազոտողները այս չափանիշի կարևորությունը գերազնահատում են: Միշտ չէ, որ ֆիրմայի երկարակեցությունը արտահայտում է ձեռնարկատիրոջ հաջողությունները: Վերջինս կարող է ավելի երկար ժամանակ զբաղվել ձեռնարկատիրական գործունեությամբ, քան իր ֆիրմայի երկարակեցությունն է: Օրինակ՝ սերիական ձեռնարկատերերը ավելի երկարակյաց են, քան իրենց ստեղծած ֆիրմաները, ինչը բացատրում է անհատի՝ այս գործունեությունից ելքի ավելի ցածր մակարդակը՝ համեմատած ֆիրմա-

ների լուծարման կամ դադարեցման մակարդակի հետ¹⁰: Սրա արդյունքում էլ հաճախ ֆիրմայի երկարակեցության ու հեռանկարների դետերմինանտները տարբերվում են ձեռնարկատիրոջ՝ ընդհանրապես ձեռնարկատիրության մեջ մնալու ցանկության դետերմինանտներից:

Հաշվի առնելով վերը շարադրվածը՝ ձեռնարկատիրոջ հաջողությունների դետերմինանտների վերլուծությունը սույն հոդվածում դիտարկվելու է և՛ շահույթի, և՛ ստեղծած աշխատատեղերի, և՛ ֆիրմայի երկարակեցության չափանիշների տեսանկյուններից առանձին-առանձին:

Աղյուսակ 2

Հաճախականություններ

Աշխատողների քանակը			Գործունեության ոլորտը		
մինչև 5	76	49.7%	Արդյունաբերություն	24	15.7%
6-15	41	26.8%	Առևտուր	43	28.1%
16-25	20	13.1%	Ծառայություններ	60	39.2%
26-50	8	5.2%	SS	18	11.8%
51-100	3	2.0%	Շինարարություն	8	5.2%
101 և ավելի	5	3.3%	ընդ.	153	100%
ընդ.	153	100.0%			
Հարցման պահին ֆիրմայի տարիքը			Անձնական ամսական շահույթը (միջին, դր.)		
1-5	59	38.6%	մինչև 400 000	65	42.5%
6-10	39	25.5%	401 000-800 000	39	25.5%
11-15	28	18.3%	801 000-1 200 000	19	12.4%
16-20	24	15.7%	1200 000-1 600 000	10	6.5%
21 և ավելի	3	2.0%	1 600 000-2 000 000	6	3.9%
ընդ.	153	100.0%	2 000 000-2 400 000	3	2.0%
			2 400 000-2 800 000	1	.7%
			2 800 000 և ավելի	7	4.6%
			հրաժարվել են պատասխանել	3	2.0%
			ընդ.	153	100%

Շահույթը որպես ձեռնարկատիրոջ հաջողության չափանիշ: Քանի որ ընտրանքային համակցության ձեռնարկությունների հիմնադիրները համա-հիմնադիրներ չունեն, ուստի նրանց անձնական ամսական միջին շահույթը (ինչպես որ հարցադրվել էր հարցաթերթիկում) նույնացվում է ֆիրմայի շահույթի հետ (աղյուսակ 1): Հիմնական փոփոխականներն ունեն ոչ նորմալ բաշխում, հետևաբար՝ կիրառվել են ոչ պարամետրիկ մեթոդներ. Ս թեստ՝ ըստ Ման-Ուիթնիի և միակողմանի դիսպերսիոն վերլուծություն՝ ըստ Կրասկել-Ուոլիսի:

¹⁰Տե՛ս **Ronstadt R.**, Exit, stage left: why entrepreneurs and their entrepreneurial careers before retirement, Journal of Business Venturing, 1, 1986, էջ 323–38:

Աղյուսակ 3

Շահույթի և ողջ կյանքում ձեռնարկած գործերի քանակի կապը

Ողջ կյանքում ձեռնարկած գործերի քանակը			Ողջ կյանքում ձեռնարկած գործերի քանակը	
ամսական միջին եկ. (դր.)	N	միջին ռանգ	χ^2	14.765
մինչև 400 000	65	67.5	df	7
401 000-800 000	39	68.60	Asymp. Sig.	.039
801 000-1 200 000	19	84.92	ա. Կրասկել-Ուոլիսի թեստ	
1200 000-1 600 000	10	101.25	բ. խմբ. փոփոխ.	
1 600 000-2 000 000	6	114.75	շահույթ	
2 000 000-2 400 000	3	92.67		
2 400 000-2 800 000	1	103.50		
2 800 000 և ավելի		80.14		
հրաժ. պատասխանել	3			
Ընդ.	153			

Շահույթի և մարդկային կապիտալի բաղադրիչներից միայն ողջ կյանքում ձեռնարկած գործերի քանակի միջև կա վիճակագրական փոխադարձ կապ 95% ճշտությամբ. $\text{sig}=0.039$ (աղյուսակ 3): Այսինքն՝ այս ընտրանքում սերիական ձեռնարկատերերը ստանում են ավելի շատ շահույթ, քան «մի գործ» հիմնածները: Իսկ մնացած բաղադրիչների՝ տարիքի, ֆորմալ կրթության, որպես ձեռնարկատեր փորձի և որպես վարձու աշխատող փորձի միջև փոխադարձ կապ չկա: Փոխադարձ կապ չկա նաև մեկնարկային կապիտալի ձեռքբերման ճանապարհների, սոցիալական կապիտալի (գործարար հոր ու գործարար մոր առկայություն, ուսման ընթացքում ձեռնարկատիրությամբ զբաղվելու նպատակների առկայություն, ծանոթությունների կարևորության գնահատական) ու շահույթի միջև:

Աղյուսակ 4

Շահույթի և SS ոլորտի վիճակագրական կապը

միջին ամսական եկամուտ					շահույթ	
ոլորտ	N	միջին ռանգ	ռանգի գումար	մեդիանա (դր.)	Ման-Ուիլսոնի U	739.000
այլ	132	72.10	9517.00	401000-800000	Վիլքոկսոն W	9517.000
SS	18	100.44	1808.00	801000-1200000	Z	-2.739
հրաժ.	3				Asymp. Sig.	.006
պատասխանել					(2-tailed)	
Ընդ.	153				ա. խմբ. փոփոխ.	2՝ SS, 1՝ այլ

Վիճակագրական փոխադարձ կապ կա ոլորտներից միայն SS-ի ու շահույթի միջև 99% ճշտությամբ. $\text{sig}=0.006$ (աղյուսակ 4): Այսինքն՝ SS ոլորտի հիմնադիրների ստացած շահույթն ավելի բարձր է, քան մյուս բնագավառի տնտեսավարող սուբյեկտներինը:

Շահույթի հետ փոխադարձ կապ ունի նաև սեռը՝ 99.9% ճշտությամբ. $\text{sig}=0.000$ (աղյուսակ 5): Իգական սեռի հիմնադիրների շահույթը զգալիորեն ցածր է արական սեռի հիմնադիրների շահույթից:

Աղյուսակ 5

Շահույթի և սեռի վիճակագրական կապը

միջին ամսական եկամուտ					շահույթ	
սեռ	N	միջին ռանգ	ռանգի գումար	մեդիանա	Ման-Ուիթնիի U	1435.000
իգական	42	55.67	2338.00	մինչև 400000 դր.	Վիլքոկսոն W	2338.000
արական	108	83.21	8987.00	401000- 800000	Z	-3.678
հրաժ. պատ.	3				Asymp. Sig. (2-tailed)	.000
Ընդ.	153				ա. խմբ. փոփոխ.	սեռ

Հարցման պահին ավելի շատ աշխատողներ ունեցող հիմնադիրները 99.9% ճշտությամբ ավելի մեծ շահույթ են ստանում. sig=0.000 (աղյուսակ 6):

Աղյուսակ 6

Շահույթի և աշխատողների թվի վիճակագրական կապը

միջին ամսական եկամուտ				շահույթ	
աշխատող- ների թիվ	N	միջին ռանգ	մեդիանա	χ^2	24.432
մինչև 5	74	60.63	մինչև 400000դր.	df	5
6-15	40	82.31	401000-800000	Asymp. Sig.	.000
16-25	20	95.48	801000-1200000	ա. Կրասկել-Ուոլիսի թեստ	
26-50	8	87.00	801000-1200000	բ. խմբ. փոփոխ. աշխատողների թիվ	
51-100	3	115.33	801000-1200000		
101 և ավելի	5	118.90	1601000-2000000		
ընդ.	150				

Ստեղծած աշխատատեղերը որպես ձեռնարկատիրոջ հաջողության չափանիշ: Մարդկային կապիտալի բաղադրիչներից հարցման պահին ստեղծած աշխատատեղերի հետ վիճակագրական փոխադարձ կապ ունեն փորձը՝ որպես ձեռնարկատեր, ձեռնարկատիրության մեջ առաջին անգամ ներգրավվածների տարիքը, հիմնած ձեռնարկությունների քանակը և ֆորմալ կրթությունը:

Աղյուսակ 7

Աշխատողների թվի և ձեռնարկատիրության փորձի կապը

փորձը՝ որպես ձեռնարկատեր				փորձը՝ որպես ձեռնարկատեր	
աշխատողների թիվը	N	միջին ռանգ	մեդիանա տարի	χ^2	13.680
մինչև 5	76	66.66	11	df	5
6-15	41	79.85	12	Asymp. Sig.	.018
16-25	20	98.35	16	ա. Կրասկել-Ուոլիսի թեստ	
26-50	8	79.31	12	բ. խմբ. փոփոխ. աշխատողների թիվ	
51-100	3	80.33	10		
101 և ավելի	5	119.70	25		
ընդ.	153				

Այսպես՝ 95% ճշտության հավանականությամբ ավելի շատ ձեռնարկատիրական փորձ ունեցողները այս ընտրանքային հետազոտությունում ունեն ավելի շատ վարձու աշխատողներ:

Աղյուսակ 8

Աշխատողների թվի և առաջին անգամ ձեռնարկատիրության մեջ ներգրավվելու տարիքի կապը

առաջին անգամ ձեռնարկատիրության մեջ ներգրավվելու տարիքը				առաջին անգամ ձեռնարկատիրության մեջ ներգրավվելու տարիքը	
աշխատողների թիվ	N	միջին ռանգ	մեդիան տարեկանում	χ^2	18.180
մինչև 5	76	84.19	25	df	5
6-15	41	82.99	26	Asymp. Sig.	.003
16-25	20	49.88	19	ա. Կրասկել-Ուոլիսի թեստ	
26-50	8	67.31	24	բ. խմբ. փոփոխ. աշխատողների թիվ	
51-100	3	7.50	14		
101 և ավելի	5	84.30	28		
ընդ.	153				

99% ճշտության հավանականությամբ ինչքան ավելի երիտասարդ տարիքում են սկսել ձեռնարկատիրական գործունեությամբ զբաղվել, այնքան ավելի շատ աշխատողներ ունեն հարցման պահին:

Աղյուսակ 9

Աշխատողների թվի և ողջ կյանքում ձեռնարկած գործերի քանակի կապը

աշխատողների թիվ					աշխատողների թիվ	
ձեռն. տեսակը ըստ ողջ կյանքում հիմնած գործերի քանակի	N	միջին ռանգ	մեդիան	մեդիան	Ման-Ուիթնիի U	1954.500
մի գործ հիմնած	66	63.11	4165.50	մինչև 5	Վիլքոկսոն W	4165.500
սերիական	87	87.53	7615.50	6-15	Z	-3.650
ընդ.	153				Asymp. Sig. (2-tailed)	.000
					ա. խմբ. փոփոխ.	
					բ. ձեռնարկատիրոջ տեսակը	

Սխալի 0.1% հավանականությամբ վիճակագրական փոխադարձ կապ կա նաև աշխատատեղերի ստեղծման և ողջ կյանքում ձեռնարկած գործերի քանակի միջև (աղյուսակ 9): Սերիական ձեռնարկատերերը ավելի շատ աշխատողներ ունեն հարցման պահին:

Աղյուսակ 10

Աշխատողների թվի և ֆորմալ կրթության կապը

ֆորմալ կրթություն			ֆորմալ կրթություն	
աշխատողների թիվ	N	միջին ռանգ	χ^2	14.290
մինչև 5	76	67.57	Df	5
6-15	41	85.77	Asymp. Sig.	.014
16-25	20	94.00	ա. Կրասկել-Ուոլիսի թեստ	
26-50	8	65.38	բ. խմբ. փոփոխ. աշխատողների թիվ	
51-100	3	74.50		
101 և ավելի	5	100.50		
ընդ.	153			

Ֆորմալ կրթության ու հաջողության այս չափանիշի միջև սխալի 5% հավանականությամբ փոխադարձ կապ կա. $\text{sig}=0.014$ (աղյուսակ 10): Կապը դրական է, այսինքն՝ ավելի բարձր կրթական մակարդակ ունեցող հիմնադիրներն ավելի շատ աշխատատեղեր են ստեղծել հարցման պահին:

Աղյուսակ 11

Աշխատողների թվի և շահույթի վիճակագրական կապը

Շահույթ				Շահույթ	
աշխատողների թիվ	N	միջին ռանգ	մեդիանա դր.	χ^2	19.701
մինչև 5	74	60.63	մինչև 400000	df	5
6-15	40	82.31	401000-800000	Asymp. Sig.	.001
16-25	20	95.48	801000-1200000	ա. Կրասկել-Ուոլիսի թեստ	
26-50	8	87.00	801000-1200000	բ. խմբ. փոփոխ. աշխատողների թիվ	
51-100	3	115.33	801000-1200000		
101 և ավելի	5	118.90	1601000-2000000		
ընդ.	150				

99.9% ճշտության հավանականությամբ աշխատողների թվի ու շահույթի միջև և աշխատողների թվի ու ֆիրմայի երկարակեցության միջև կան փոխադարձ դրական կապեր (աղյուսակ 11, 12):

Աղյուսակ 12

Աշխատողների թվի և հարցման պահին ֆիրմայի տարիքի կապը

Հարցման պահին ֆիրմայի տարիք				Հարցման պահին ֆիրմայի տարիք	
աշխատողների թիվ	N	միջին ռանգ	մեդիանա տարեկան	χ^2	25.963
մինչև 5	76	61.49	5	df	5
6-15	41	84.70	8	Asymp. Sig.	.000
16-25	20	105.78	13.5	ա. Կրասկել-Ուոլիսի թեստ	
26-50	8	85.69	8	բ. խմբ. փոփոխ. աշխատողների թիվ	
51-100	3	66.33	8		
101 և ավելի	5	127.10	17		
ընդ.	153				

Արդյունաբերության և SS ոլորտների հիմնադիրները ավելի շատ աշխատատեղեր էին ստեղծել, քան մյուս բնագավառներինը. $\text{sig}=0.001$, $\text{sig}=0.011$ (աղյուսակ 13): Սրան հակառակ՝ առևտրի ոլորտի հիմնադիրները 99.9% ճշտությամբ ավելի քիչ աշխատողներ ունեն, քան այլ ոլորտների իրենց գործընկերները. $\text{sig}=0.000$ (աղյուսակ 13):

Կին հիմնադիրները նշանակալիության 0.01 մակարդակով ավելի քիչ աշխատողներ ունեն, քան նրանց տղամարդ գործընկերները (աղյուսակ 14):

Աղյուսակ 13

Աշխատողների թվի և ոլորտների վիճակագրական կապը

աշխատողների թիվ				աշխատողների թիվ	
	N	միջին ռանգ	մեդիանա	Ման-Ուիթնիի U	
այլ	129	72.36	մինչև 5	Վիլքոկսոն W	950.000
արդյունաբերություն	24	101.92	6-15	Z	-3.243
ընդ.	153			Asymp. Sig. (2-tailed)	.001
				ա. խմբ. փոփոխ. 2` արդյուն., 1` այլ	

աշխատողների թիվ				աշխատողների թիվ	
	N	միջին ռանգ	մեդիանա	Ման-Ուիթնիի U	
այլ	135	73.92	մինչև 5	Վիլքոկսոն W	9979.000
SS ոլորտ	18	100.11	6-15	Z	-2.546
ընդ.	153			Asymp. Sig. (2-tailed)	.011
				ա. խմբ. փոփոխ. 2` SS, 1` այլ	

աշխատողների թիվ				աշխատողների թիվ	
	N	միջին ռանգ	մեդիանա	Ման-Ուիթնիի U	
այլ	110	87.77	6-15	Վիլքոկսոն W	2126.000
արդյունաբերություն	43	49.44	մինչև 5	Z	-5.199
ընդ.	153			Asymp. Sig. (2-tailed)	.000
				ա. խմբ. փոփոխ. 2` առևտուր, 1` այլ	

Մեկնարկային կապիտալի, սոցիալական կապիտալի ու դրդապատճառների միջև կապեր չեն հայտնաբերվել (աղյուսակ 13):

Աղյուսակ 14

Աշխատողների թվի և հիմնադիրների սեռի վիճակագրական կապը

աշխատողների թիվ				աշխատողների թիվ	
սեռ	N	միջին ռանգ	մեդիանա	Ման-Ուիթնիի U	
իգական	43	57.60	մինչև 5	Վիլքոկսոն W	1531.000
արական	110	84.58	6-15	Z	2477.000
ընդ.	153			Asymp. Sig. (2-tailed)	-3.659
				ա. խմբ. փոփոխ. սեռ	.000

Ֆիրմայի երկարակեցությունը որպես ձեռնարկատիրոջ հաջողության չափանիշ: Ըստ այս չափանիշի՝ հաջողությունը կապ ունի նրանց մարդկային կապիտալի բաղադրիչներից տարիքի, ձեռնարկատիրական գործունեության փորձի ու ողջ կյանքում հիմնած կազմակերպությունների քանակի հետ:

Աղյուսակ 15

Ֆիրմայի երկարակեցության և հիմնադրների տարիքի կապը

հիմնադրի տարիք				հիմնադրի տարիք	
ֆիրմայի տարիքը	N	միջին ռանգ	մեդիանա տարեկան	χ^2	37.091
1-5	59	51.44	33	df	4
6-10	39	81.22	43	Asymp. Sig.	.000
11-15	28	97.98	45	ա. Կրասկել-Ուոլիսի թեստ	
16-20	24	104.88	50	բ. խմբ. փոփոխ. ֆիրմայի տարիքը	
21 և ավելի	3	106.00	61		
ընդ.	153				

99.9% ճշտության հավանականությամբ ֆիրմայի երկարակեցության և տարիքի միջև կա դրական կապ. sig=0.000 (աղյուսակ15):

Աղյուսակ 16

Ֆիրմայի երկարակեցության և հիմնադրի ձեռնարկատիրական փորձի կապը

հիմնադրի փորձը որպես ձեռնարկատեր				հիմնադրի փորձը որպես ձեռնարկատեր	
ֆիրմայի տարիքը	N	միջին ռանգ	մեդիանա	χ^2	71.414
1-5	59	42.08	4	df	4
6-10	39	81.00	10	Asymp. Sig.	.000
11-15	28	106.86	19	ա. Կրասկել-Ուոլիսի թեստ	
16-20	24	116.40	20	բ. խմբ. փոփոխ. ֆիրմայի տարիքը	
21 և ավելի	3	117.83	27		
ընդ.	153				

Ձեռնարկատիրության մեջ փորձը՝ որպես մարդկային կապիտալի հաջորդ բաղկացուցիչ, կապ ունի ֆիրմայի երկարակեցության հետ նշանակալիության 0.01 մակարդակով, ընդ որում՝ կապը դրական է և ուժեղ. $r=0.68$ (աղյուսակ17):

Աղյուսակ 17

Ֆիրմայի երկարակեցության և ձեռնարկատիրոջ տեսակի կապը

ֆիրմայի տարիք			ֆիրմայի տարիք	
ձեռն.տեսակը ըստ ողջ կյանքում հիմնած գործերի քանակի	N	միջին ռանգ	Ման-Ուիթնիի U	2332.500
մի գործ հիմնած	66	68.84	Վիլքոկսոն W	4543.500
սերիական	87	83.19	Z	-2.073
ընդ.	153		Asymp. Sig. (2-tailed)	.038
			ա. խմբ. փոփոխ. ձեռնարկատիրոջ տեսակը	

Ձեռնարկատիրոջ տեսակը՝ ըստ ողջ կյանքում հիմնած գործերի քանակի, 95% ճշտության հավանականությամբ դրական կապ ունի հիմնադրի կազմակերպության տարիքի հետ: Այսինքն՝ սերիական ձեռնարկատերերի ֆիրմաները ավելի երկարակյաց են: Փոխադարձ կապեր չեն հայտնաբերվել մեկնարկային կապիտալի ձեռքբերման, սոցիալական կապիտալի ու դրդապատճառների միջև:

Աղյուսակ 18

Ֆիրմայի երկարակեցության և աշխատողների թվի կապը

աշխատողների թիվ				աշխատողների թիվ	
Ֆիրմայի տարիք	N	միջին ռանգ	մեդիանա	χ^2	20.005
1-5	59	62.33	մինչև 5	df	4
6-10	39	80.22	6-15	Asymp. Sig.	.000
11-15	28	80.84	6-15	ա. Կրասկել-Ուոլիսի թեստ	
16-20	24	95.48	6-15	բ. խմբ. փոփոխ. Ֆիրմայի տարիքը	
21 և ավելի	3	140.00	26-50		
ընդ.	153				

Այն ձեռնարկատերերը, որոնց ֆիրմաներն ավելի երկարակյաց են, 99.9% ճշտության հավանականությամբ ավելի շատ աշխատողներ ունեն (աղյուսակ 19):

Աղյուսակ 19

Ֆիրմայի երկարակեցության և գործունեության ոլորտի կապը

Ֆիրմայի տարիք				Ֆիրմայի տարիք	
ոլորտ	N	միջին ռանգ	մեդիանա	Ման-Ուիթնիի U	812.500
այլ	135	79.98	6-10	Վիլքոկսոն W	983.500
SS	18	54.64	1-5	Z	-2.381
ընդ.	153			Asymp. Sig. (2-tailed)	.017
				a. խմբ. փոփոխ. 2՝ SS, 1՝ այլ	

Ֆիրմայի տարիք				Ֆիրմայի տարիք	
ոլորտ	N	միջին ռանգ	մեդիանա	Ման-Ուիթնիի U	341.500
այլ	145	75.36	6-10	Վիլքոկսոն W	10926.500
շինարարություն	8	106.81	16-20	Z	-2.042
ընդ.	153			Asymp. Sig. (2-tailed)	.041
				ա. խմբ. փոփոխ. 2՝ շին., 1՝ այլ	

95% ճշտության հավանականությամբ SS ոլորտի հիմնադիրների ֆիրմաներն ավելի երիտասարդ են, իսկ շինարարության ոլորտի հիմնադիրներինը՝ ավելի երկարակյաց, քան մյուս բնագավառների տնտեսավարող սուբյեկտներինը. sig=0.017, sig=0.041 (աղյուսակ 19):

Աղյուսակ 20

Ֆիրմայի երկարակեցության և ընտանեկան կարգավիճակի կապը

Ֆիրմայի տարիք				Ֆիրմայի տարիք	
	N	միջին ռանգ	մեդիանա	Ման-Ուիթնիի U	909.500
ամուսնացած	130	81.50	6-10	Վիլքոկսոն W	1185.500
չամուսնացած	23	51.54	1-5	Z	-3.123
ընդ.	153			Asymp. Sig. (2-tailed)	.002
				ա. խմբ. փոփոխ. ընտան. կարգավիճակ	

Ըստ աղյուսակ 20-ի՝ ամուսնացած հիմնադիրների ֆիրմաներն ավելի երկարակյաց են, քան չամուսնացածներինը. $\text{sig}=0.002$ (աղյուսակ 20):

Աղյուսակ 21

Ֆիրմայի երկարակեցության և հիմնադրի սեռի կապը

Ֆիրմայի տարիք			
	N	միջին ռանգ	մեդիան
իգական	43	64.21	1-5
արական	110	82.00	6-10
ընդ.	153		

Ֆիրմայի տարիք	
Ման-Ուիթնիի U	1815.000
Վիլքսոն W	2761.000
Z	-2.332
Asymp. Sig. (2-tailed)	.020
ա. խմբ. փոփոխ.	սեռ

95% ճշտության հավանականությամբ կանանց կազմակերպություններն ավելի երիտասարդ են, քան նրանց արական սեռի գործընկերներինը. $\text{sig}=0.020$ (աղյուսակ 21): Կապերն ավելի մանրամասն ներկայացված են աղյուսակ 22-ում:

Ընդհանրացնելով վերը շարադրվածը՝ կարելի է եզրակացնել, որ շահույթի (որպես ձեռնարկատիրոջ հաջողության առաջին չափանիշ) հետ վիճակագրական փոխադարձ կապեր ունեն ավելի քիչ թվով գործոններ, քան մյուս երկու չափանիշների հետ (օրինակ՝ Հոլանդիայում և մի շարք այլ զարգացած երկրներում ձեռնարկատերերի բարձրագույն կրթությունը և ձեռնարկատիրական փորձը գրեթե կրկնապատկում են նրա շահույթը¹¹): Այս ընտրանքային հետազոտությունում հիմնադիրների կուտակած մարդկային կապիտալը գրեթե կապ չունի շահույթի հետ. ողջ կյանքում հիմնած ձեռնարկությունների քանակը միայն դրական կապ ունի շահույթի հետ: Դրական կապ է հայտնաբերվել նաև աշխատողների քանակի ու շահույթի միջև: Ոլորտներից միայն SS-ն դրական կապ ունի շահույթի հետ: Արական սեռի ձեռնարկատերերն ավելի շատ շահույթ են ստանում, քան իգական սեռի տնտեսավարող սուբյեկտները: Շահույթի հետ կապերը, թերևս, քիչ են հետևյալ պատճառներով՝ կամ շահույթի հրապարակումները որոշ դեպքերում կանխամտածված, գիտակցված աղավաղված են, կամ հայ ձեռնարկատերերի կուտակած մարդկային կապիտալը, մասնավորապես՝ ֆորմալ կրթությունը, իրոք, կապ չունի ստացած շահույթի հետ:

Ինչ վերաբերում է հարցման պահին աշխատողների թվին (որպես ձեռնարկատիրոջ հաջողության մյուս չափանիշ), ապա այս դեպքում հատկապես մարդկային կապիտալին վերաբերող գործոնների հետ կապերն ավելի շատ են: Ձեռնարկատիրության մեջ ավելի շատ տարիների փորձ, կրթության ավելի բարձր մակարդակ ու ավելի շատ կազմակերպություններ հիմնած տնտեսավարող սուբյեկտներն ավելի մեծ թվով աշխատողներ ունեն: Հետաքրքիր է այն փաստը, որ, ըստ տնտեսաչափական վերլուծության, որքան երիտասարդ տարիքում են սկսել զբաղվել ձեռնարկատիրությամբ, այնքան ավելի շատ աշխատողներ ունեն հարցման պահին: Արդյունաբերության և SS ոլորտներում հիմնադիրներն ավելի շատ, իսկ առևտրի ոլորտում ավելի քիչ աշխատողներ ունեն: Հաջողության այս չափանիշը ևս գենդերային տարբերություն ունի. կանայք ավելի քիչ վարձու աշխատողներ ունեն, քան տղամարդիկ:

¹¹ Տե՛ս N. Bosma, M. van Praag, G. de Wit, Determinants of Successful Entrepreneurship, research report 0002/E, էջ 27:

**Հաջողության 3 չափանիշների ու դետերմինանտների
փոխադարձ կապերը**

	շահույթ	ստեղծած աշխատատեղեր	ֆիրմայի երկարա- կեցություն
մարդկային կապիտալ			
տարիք	չկա	չկա	դր. կապ
փորձ՝ որպես ձեռնարկատեր	չկա	դր. կապ	դր. կապ
փորձ՝ որպես վարձու աշխատող	չկա	չկա	չկա
առաջին գործի ձեռնարկման տարիք	չկա	բացաս. կապ	չկա
ողջ կյանքում հիմնած ձեռնարկությունների քանակ	դր. կապ	դր. կապ	դր. կապ
ձեռնարկատիրոջ կրթություն	չկա	դր. կապ	չկա
հոր կրթություն	չկա	չկա	չկա
մոր կրթություն	չկա	չկա	չկա
մեկնարկային ֆինանսական կապիտալ			
սեփական խնայողություններ, բանկից փոխառություն, ընտանիքից կամ ընկերոջից փոխառություն	չկա	չկա	չկա
սոցիալական կապիտալ			
ծանոթությունների կարևորության գնահատական	չկա	չկա	չկա
գործարար հոր առկայություն	չկա	չկա	չկա
գործարար մոր առկայություն	չկա	չկա	չկա
ուսման ընթացքում ձեռնարկատիրությամբ զբաղվելու նպատակների առկայություն	չկա	չկա	չկա
կառավարության աջակցության կարևորության գնահատական	չկա	չկա	չկա
ձեռնարկատիրությամբ զբաղվելու դրդապատճառներ			
անկախություն ձեռք բերելու	չկա	չկա	չկա
ավելի շատ գումար վաստակելու	չկա	չկա	չկա
ընդունակություններն ավելի լավ իրացնելու ցանկություն	չկա	չկա	չկա
այլ դետերմինանտներ			
շահույթ	-	դր. կապ	չկա
ստեղծած աշխատատեղեր	դր. կապ	-	դր. կապ
ֆիրմայի երկարակեցություն	չկա	դր. կապ	-
ուլորտ			
արդյունաբերություն	չկա	դր. կապ	չկա
առևտուր	չկա	բացաս. կապ	չկա
ծառայություններ	չկա	չկա	չկա
SS	դր. կապ	դր. կապ	բացաս.կապ
շինարարություն	չկա	չկա	դր. կապ
ժողովրդագրական գործոններ			
ընտանեկան կարգավիճակ	չկա	չկա	կա
սեռ	կա	կա	կա

Ֆիրմայի երկարակեցությունը (որպես երրորդ չափանիշ) վիճակագրական դրական կապ ունի հիմնադրի տարիքի, որպես ձեռնարկատեր ունեցած փորձի, հիմնած կազմակերպությունների քանակի հետ: Տեղեկատվական տեխնոլոգիաների ոլորտի սուբյեկտների ֆիրմաները, մյուս ոլորտների հետ համեմատած, ավելի երիտասարդ են: Շինարարության բնագավառում ընկերություններն ավելի երկարակյաց են: Հետաքրքրական է, որ ամուսնացած հիմնադիրների ֆիրմաներն ավելի երիտասարդ են: Հաջողության այս չափա-

միշտ նույնպես սեռային տարբերություն ունի. իզական սեռի հիմնադիրների կազմակերպություններն ավելի երիտասարդ են:

Այսպիսով, մեր ընտրանքի՝ 153 հիմնադիրների մարդկային կապիտալը, որպես հաջողության գործոն, կարևորվում է, երբ դիտարկում ենք աշխատողների քանակն ու ֆիրմայի երկարակեցությունը. սոցիալական կապիտալը՝ գործարար ծնողների և ուսման ընթացքում ձեռնարկատիրությամբ զբաղվելու նպատակի առկայությունը, գոնե մեկ չափանիշի հետ կապ չունի: Մեր կարծիքով՝ սրա պատճառն այն է, որ ընտրանքի ձեռնարկատերերը միջինում 42 տարեկան են, և նրանց ավագ սերունդները՝ որպես ձեռնարկատիրության դերային մոդել, ԽՍՀՄ ժամանակաշրջանի բնակիչներ են, ուր ձեռնարկատիրական մշակույթը թուլացած կամ գրեթե ոչնչացված էր: Նույնը կարելի է ասել ուսման ընթացքում գործարար նպատակների մասին, երբ նույնիսկ ձեռնարկատիրական ծիրքով օժտվածները չէին էլ մտածի ձեռնարկատիրական գործունեության մասին: Մինչդեռ, 2013-ին մեր կողմից հետազոտված ՀՀ բուհերի 261 կառավարման մասնագիտացումով հավանական ձեռնարկատերերի 53.3%-ը պլանավորում է մոտակա 3 տարում ձեռնարկատիրությամբ զբաղվել, իսկ մոտ 30%-ը դեռևս չի կողմնորոշվել¹²: Ավելին, նույն տարում մեր կողմից հետազոտված 253 վարձու աշխատողների 40.6%-ը կլքեին իրենց մշտական վարձու աշխատանքը՝ հանուն նույն աշխատավարձի չափով եկամտով ձեռնարկատիրական գործունեության¹³:

Հայտնաբերվել են երկու գործոններ, որոնք կապ ունեն և՛ շահույթի, և՛ աշխատողների քանակի, և՛ ֆիրմայի երկարակեցության հետ: Դրանցից մեկը ողջ կյանքում ձեռնարկած գործերի քանակն է, այսինքն՝ սերիական ձեռնարկատերերն ավելի շատ շահույթ, աշխատողների քանակ ու ավելի երկարակյաց ֆիրմա ունեն: Փաստորեն, նրանք ամենահաջողակներն են՝ գոնե այս ընտրանքում: Մյուսը գենդերային տարբերությունն է, որ երեք չափանիշները դիտարկելիս էլ արտահայտվում է:

Տվյալ ընտրանքային հետազոտությունը կարող է օգտակար տեղեկատվություն պարունակել թե՛ քաղաքական գործիչների, թե՛ այս ոլորտի ուսումնասիրությունների համար: Առաջին դեպքում դա կարող է որպես սոցիալական խնդիրների լուծման գործիք ծառայել աշխատատեղերի ստեղծման գործոնները դիտարկելիս, երկրորդ դեպքում՝ ավելի մեծ, ընդգրկուն ու դինամիկ ընթացք ապահովող ընտրանքների հետազոտության ելակետ դառնալ:

¹² Տե՛ս http://fineco.am/pdfs/Tamara_Hovhannisyan.pdf

¹³ Տե՛ս ԵՊՀ տարեգիրք-2013, տնտեսագիտության ֆակուլտետ, Եր., ԵՊՀ հրատ., 2014, էջ 477-490:

ТАМАРА ОГАНЕСЯН

Преподаватель кафедры „Экономической теории”
факультета „Экономики и менеджмента” ЕГУ

Характеристика армянского предпринимателя: факторы, влияющие на критерии успеха. - Исследование предпринимательства изучается преимущественно на микроуровне, используя предприятие или предпринимателя как объект анализа. Немногие исследователи считают, что количество малых и средних предприятий отражает предпринимательство в целом. Не все предприниматели занимаются малым и средним бизнесом, и не все малые и средние предприятия принадлежат только предпринимателям. В статье автор изучил 153 армянских учредителей как объект для исследования индивидуального уровня предпринимательства в Армении. Их успех рассматривался по трем критериям: прибыль предпринимателя, количество созданных рабочих мест, и длительность существования предприятия. Выявлена статистически значимая связь между вышеуказанными критериями и такими факторами, как общее образование, опыт работы в качестве предпринимателя и в качестве наёмного работника, семейные предпосылки, отношение к предпринимательству в студенческие годы, мотивация и демографические характеристики.

TAMARA HOVHANNISYAN

Lecturer of the Chair of „Theory of Economics”
at Department of „Economics and Management” at YSU

The Characteristic of Armenian Entrepreneur: 3 Factors Affecting Measures of Success. - Entrepreneurship research is dominated by micro level analysis, predominantly using the firm or the individual as an object of analysis. However, few researchers believe that SMEs are congruent with entrepreneurship. Firm size definitions are arbitrary and industry-specific, and do not obviously represent notions of entrepreneurship. In this article the author has studied 153 Armenian founders as an object of individual level of analysis in her entrepreneurship research. Their success which has been measured by the profits of the entrepreneur, number of job created by the entrepreneur, and the survival period of the firm have been considered. Statistically significant relationships between each success measure and some factors have been revealed. These factors are founders' formal education level, experience as an entrepreneur and as a wage worker, family background, attitude towards entrepreneurship when they were students, motivations, demographic characteristics.