
**ԺԱՄԱՆԱԿԱԿԻՑ ՀԱՅ ՈՒՍԱՆՈՂՈՒԹՅԱՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ
ԱՊԱՀՈՎՎԱԾՈՒԹՅԱՆ ՀԻՄՆԱԽՆԴԻՐՆԵՐԸ**

ԵՂԻԱԶԱՐՅԱՆ Ս. Ժ.

Կրթությունը մարդկության տնտեսական զարգացման և առաջընթացի հիմքն է: Այն մարդու ունակությունների բացահայտման բանալին է, որը նրան օգնում է մասնագիտություն ձեռք բերել և լիարժեք մասնակցություն ունենալ մշակութային և հասարակական կյանքին: Կրթության անհրաժեշտությունը և դրա որակի խնդիրը տարբեր կերպ են ընկալում ուսանողները և գործատուները: Եթե առաջինները կրթության որակը մեկնաբանում են որպես համապատասխանություն աշխատաշուկայի պահանջներին, ապա գործատուներն այն համարում են աշխատանքային պարտականությունների արդյունավետ կատարման երաշխիք:

Աշխատաշուկան բավական հստակ ազդակներ է տալիս աշխատողների կարիք ունենալու մասին: Հենց այս ազդակներն են նպաստում կրթական համակարգի զարգացմանը: Աշխատաշուկայում բուհերի ուսանողների և շրջանավարտների մրցունակությունը ապահովելու համար անհրաժեշտ է զարգացնել կրթական համակարգը՝ ի նպաստ ուսանողների գործնական հմտությունների և իրավիճակային մտածողության ձևավորման: Ըստ նրանց տարիքային, մասնագիտական, կրթական և արժեհամակարգային առանձնահատկությունների՝ աշխատաշուկայում ընդգրկված երիտասարդներին կարելի է բաժանել երեք խմբի.

առաջինում ներգավկված են 14-18 տարեկանները, որոնք հիմնականում ավագ դպրոցների աշակերտներ են, վարժարանների և համալսարանների ուսանողներ: Այս տարիքում ձևավորվում են արժեքային համակարգը, աշխարհայացքը, հասարակության մեջ դրսևորվելու վարքի կանոնները, նոր իրավիճակներում հարմարվելու հմտությունները և այլն,

երկրորդում 18-24 տարեկան երիտասարդներն են, որոնք ավարտում են կամ արդեն ավարտել են ուսումնական հաստատությունները, ինչպես նաև անցել զինվորական պարտադիր ծառայություն: Այս խումբը, ինչպես առաջինը, խոցելի են աշխատաշուկայում, քանի որ չունեն բավարար մասնագիտական հմտություններ, աշխատանքային և սոցիալական փորձ, հետևաբար, թույլ է նրանց մրցունակության մակարդակը,

երրորդ՝ 25-30 տարիքային խմբում ընդգրկվածները հիմնականում կողմնորոշվում են իրենց մասնագիտության ոլորտում և ունեն որոշակի աշխատանքային փորձ:

Ժամանակակից պայմաններում առաջանում են նոր պահանջներ և միտումներ՝ կապված աշխատատեղերի կառուցվածքի և բովանդակության հետ: Այս միտումների ընկալման տեսաբանական հիմքը Դ. Բելլի՝ հետադարձ-նախնական հասարակության և Մ. Կաստելսի՝ տեղեկատվական հասարակության հայեցակարգերն են: Նոր մարտահրավերներին արձագանքել և համապատասխանել ցանկացող գործատունն ձգտում է ապահովել վարձու աշխատանքի կազմակերպման ճկունություն՝ աշխատանքային գրաֆիկի, աշխատատեղերի փոխատեղման (ռոտացիայի), հարմարվողականության բարձրացման, աշխատանքային գործողությունների և հմտությունների բազմազանության ապահովման միջոցով:

Եթե արդյունաբերական կապիտալիզմի ժամանակաշրջանում աշխատողից պահանջվում էր միայն յուրացնել գիտելիքների և հմտությունների որոշակի համալիր, որն արդիական կլինեք ողջ կյանքի համար, ապա ներկայումս՝ գիտատեխնիկական առաջընթացի պայմաններում, աշխատողը պետք է մշտապես ձեռք բերի նոր հմտություններ:

Բնչպես նշում է սոցիալական պատմաբան Հ. Պերկինը, «Տեղի է ունենում երրորդ մասնագիտական հեղափոխություն»¹, երբ բարձր մրցակցության պայմաններում առաջին պլան են գալիս «ազատ մասնագիտացում» և բարձր որակավորում ունեցող աշխատողները: Այս մասնագետներին Պերկինն անվանում է «տրանսպրոֆեսիոնալներ», որոնք պետք է կարողանան իրենց մտածողության և մասնագիտական գործունեությունը կազմակերպելու միջոցով աշխատել տարբեր միջավայրերում: Նրանց համար կարևոր չէ կազմակերպական կառուցվածքում իրենց ունեցած դիրքը: Նրանց բնորոշ են ստեղծագործական խնդիրների լուծման համար զանազան մեթոդների կիրառումը, հրաժարումը ձևական չափանիշներից, ստեղծագործական մտածողությունը, հիմնախնդրի նկատմամբ իրավիճակային մոտեցումը և այլն²:

Տրանսպրոֆեսիոնալների սոցիալական և մասնագիտական միավորման գերակշռող ձևը ցանցերն են: Դինամիկ զարգացող տեղեկատվական ենթակառուցվածքի շնորհիվ ցանցերը վերածվում են որոշակի նախագծեր կյանքի կոչելու արդյունավետ միջոցի: Տրանսպրոֆեսիոնալ կապերի ձևավորման և զարգացման հետ առաջին պլան են մղվում այնպիսի երևույթներ, ինչպիսիք են մասնագիտական հարմարումը, սոցիալականացումը և վերապատրաստումը:

¹ Авраамова Е. М., Верпаховская Ю. Б. Работодатели и выпускники вузов на рынке труда: взаимные ожидания (Социологические исследования, 2006, №4, с.37-46) <http://demoscope.ru/weekly/2007/0291/analit01.php>
² <https://www.bookdepository.com/Rise-Professional-Society-Professor-Harold-Perkin/9780415301787>
<http://www.amazon.com/The-Rise-Professional-Society-England/dp/0415301785>

«Տրանսպրոֆեսիոնալներ» հասկացությունը գիտական շրջանառության մեջ է դրել Հ. Պերկինը (տե՛ս Perkin H. The Rise of Professional Society, England Since 1880, NY, 2002):

Սոցիալ-տնտեսական տարածության գլոբալացումը, նորարարական տեխնոլոգիաների գործունեությունը, տեղեկատվական ռեսուրսի դերակատարության մեծացումը, ազգային և համաշխարհային շուկաներում մրցակցության մակարդակի աճը գործոններ են, որոնք մարդկանց դրդում են աշխատաշուկայում իրենց ուրույն տեղը զբաղեցնելու համար մրցակցային առավելություններ ձեռք բերել: Ահա այսպիսի պայմաններում էլ գործատուն ավելի բարձր պահանջներ է ներկայացնում «մարդկային կապիտալին»:

Ժամանակակից աշխատողը պետք է ունենա, այսպես ասած, «նախագծային մտածողություն», որի հիմքում ընկած են ոչ թե աշխատանքի կայունությունը և անփոփոխությունը, այլ որոշակի նախագծերի նկատմամբ հետաքրքրությունը և գործընկեր մասնագետների շրջանում վստահության ու հարգանքի ձեռքբերումը: Նախագծային մտածողություն ունեցող աշխատողը պետք է կա-րողանա հեշտությամբ մի նախագծից անցում կատարել մյուսին: Աշխատանքի նախագծային ձևը և իրավիճակային մոտեցումը հանգեցնում են կորպորատիվ չեզոքության մակարդակի և «սոցիալական կապիտալի» նվազեցմանը, դրա պակասը հաճախ լրացնում են մասնագիտական ցանցերը:

Հիշենք, որ բուհական կրթությունը երիտասարդության մասնագիտական պատրաստման միայն մի փուլ է: Կրթական համակարգի զարգացման միջոցով անհրաժեշտ է ապահովել աշխատաշուկայում բուհերի շրջանավարտների մրցունակությունը, իսկ մասնագիտական կրթության հիմքը պետք է դառնա ուսանողների՝ մշտապես զարգանալու և կատարելագործվելու ձգտումը: Ընդհանրապես, շրջանավարտների մրցունակության խնդիրը կապված է կրթության գործընթացից բուն աշխատանքային գործունեության անցնելուն, և այս ամենը տեղի է ունենում աշխատանքային ազատ շուկայի պայմաններում, որն ունի իր օրենքները և դիպլոմավոր մասնագետների նկատմամբ իր պահանջները: Աշխատանքային շուկայի՝ «պահանջարկը պայմանավորում է առաջարկը» սկզբունքը արտահայտություն է գտնում կրթական ծառայությունների ոլորտում և արտացոլվում է գործատուների կողմից բուհերի շրջանավարտների նկատմամբ անընդհատ աճող պահանջների մեջ: Այսինքն՝ «առաջարկը պետք է համապատասխանի պահանջարկին», բուհերը պետք է ունակ լինեն պատրաստելու աշխատաշուկայի պահանջներին համապատասխանող մրցունակ մասնագետներ: Այդպիսով, երիտասարդ մասնագետների աշխատանքային փորձի պակասը աշխատաշուկա մտնելու լուրջ արգելք է, որը պայմանավորված է մասնագիտական կարողությունների բացակայությամբ և տեսական գիտելիքները գործնական հմտությունների վերածելու անկարողությամբ: Այս խնդիրը կրթական հաստատությունների թերացման արդյունք է, ուստի և վերջիններս պետք է մեծ ուշադրություն դարձնեն արտադրական պրակտիկաների պատշաճ կազմակերպմանը:

Բացի այդ, տեխնոլոգիաների զարգացմանը զուգնթաց մեծանում են կադրերի նկատմամբ ցուցաբերվող ոչ միայն մասնագիտական, այլև հոգեբանական, սոցիալական և անհատական պատրաստվածության պահանջները: Որքան ավելի հստակ սահմանվեն շրջանավարտների՝ աշխատանքի տեղավորման չափորոշիչները, նրանք այնքան ավելի պահանջված կլինեն: Այսպիսով, մի շարք խոչընդոտներ խանգարում են դիպլոմավոր մասնագետներին՝ իրենց տեղը գտնելու աշխատաշուկայում³: Դրանք են՝

- աշխատաշուկայի և կրթական ծառայությունների շուկաների փոխադարձ կապն ապահովող կառուցակարգերի բացակայությունը,
- կրթական հաստատությունների՝ իրենց շրջանավարտների աշխատանքի տեղավորման հարցում հետաքրքրվածության բացակայությունը,
- ընկերությունների կադրային քաղաքականությունը՝ կողմնորոշված միայն դեպի ընթացիկ արդյունքները, բայց ոչ երբեք հեռանկարային նպատակները,
- աշխատաշուկայում ինքնորոշման և կողմնորոշման, ինչպես նաև գործատուի հետ կառուցողական երկխոսության մեջ մտնելու՝ շրջանավարտների մեծ մասի անկարողությունը:

Այդուհանդերձ, նմանատիպ խնդիրներից կարելի է խուսափել՝ ձեռնարկելով հետևյալ միջոցառումները.

- Երիտասարդ սերնդի մասնագիտական կողմնորոշման համակարգի զարգացում, ինչին կարող են աջակցել ինչպես վերջիններիս ընտանիքի անդամները, այնպես էլ ուսուցիչները, բուհերի դասախոսները, զբաղվածության գործակալությունները, կենտրոնները և այլն,
- ուսանողների սոցիալ-հոգեբանական և մասնագիտական հարմարման համակարգերի ներդրում. այսինքն, անհրաժեշտ է դեռևս դպրոցում օգնել երեխաներին՝ հասկանալու և ճիշտ գնահատելու իրենց հնարավորություններն այս կամ այն մասնագիտության ձեռքբերման առումով, իսկ մասնագիտացված կրթական հաստատությունները պետք է աջակցեն ուսանողների սոցիալ-մասնագիտական հարմարմանը՝ կողմնորոշվելու աշխատաշուկայի իրական պահանջների նկատմամբ:
- Աշխատաշուկայի և կրթական ծառայությունների շուկայի մշտադիտարկման համակարգի ձևավորում, որը թույլ կտա վերհանել գործատու (պահանջարկ) - դիպլոմավոր մասնագետ (առաջարկ) անհամապատասխանությունները:

³ *Տե՛ս Լավրենտև Գ. Բ., Լավրենտևա Ն. Բ., Неудихина Н. А. Инновационные обучающие технологии в профессиональной подготовке специалистов.*
<http://www2.asu.ru/cppkp/index.files/ucheb.files/innov/Part2/ch7/glava71.html>

- Դիպլոմավոր մասնագետների աշխատանքի տեղավորմանն առնչվող խնդիրների մանրամասն ուսումնասիրություն՝ հաշվի առնելով նրանց շահերն ու պահանջադրույթները:

Դիտարկելով երիտասարդ մասնագետների նկատմամբ աշխատաշուկայի ներկայացրած պահանջները՝ ակնհայտ է դառնում, որ կրթական համակարգը բավական հետ է մնում գործատուների պահանջներից: Թերևս դա է պատճառը, որ կրթական համակարգի հրատապ խնդիրներից են երիտասարդ մասնագետներ պատրաստելը և վերջիններիս՝ աշխատաշուկայի նոր պայմաններին ծանոթացնելը, մասնագիտական հարմարեցմանն աջակցելը: Սակայն հնարավոր չէ լուծել աշխատաշուկա-կրթական ծառայությունների շուկա արդյունավետ փոխգործակցության ապահովման խնդիրը՝ առանց հաշվի առնելու կրթական ծառայությունները, սպառողի նպատակները, խնդիրները, շահերը, պահանջադրույթները: Մեր կարծիքով, ներկայումս երիտասարդ մասնագետների աշխատանքի տեղավորված լինելու մակարդակը պետք է դառնա ոչ միայն բարձրագույն կրթության համակարգի, այլև աշխատաշուկայի և, ընդհանուր առմամբ, տնտեսության գործառնության արդյունավետության գնահատման չափորոշիչ: Գործատուի կողմից մասնագետի պատրաստվածությունը դիտարկվում է որպես նրա մրցունակությունը և աշխատանք գտնելու հնարավորությունը որոշող գործոն: Մյուս կողմից, այսօր աշխատաշուկան ունի մասնագիտական այնպիսի որակների կարիք, որոնք պայմանավորված չեն աշխատանքային որոշակի գործունեության տեսակով:

ՀՀ-ի աշխատաշուկան, ինչպես անցումային տնտեսություն ունեցող մյուս երկրներում, գտնվում է հասարակության և տնտեսության մեջ արմատական փոփոխություններ առաջացրած համակարգային և կառուցվածքային մի շարք գործոնների ազդեցության ներքո, որոնք դեռևս անբավարար են ուսումնասիրվել: Վերջին 25 տարիներին ՀՀ-ում աշխատաշուկայի զարգացումները բնութագրվում են մի շարք օրինաչափություններով.

- Աշխատուժի առաջարկը կրել է ժողովրդագրական մի շարք գործոնների ազդեցությունը: Հայաստանը համարվում է ծերացող, նույնիսկ աշխարհի արագ ծերացող երկրներից մեկը:

- Բնակչության տարիքային կազմը փոփոխվել է հոգուտ ծերացման: Ավելացել է բնակչության կյանքի տևողությունը, իսկ ծնելիությունը՝ նվազել, որի հետևանքով մեծանում է աշխատունակ տարիքում գտնվող բնակչության, տվյալ դեպքում՝ ուսանողության տնտեսական ծանրաբեռնվածությունը: Այն արտահայտվում է տարբեր ցուցանիշներով.

- Ըստ պաշտոնական վիճակագրության՝ շարունակվում է տնտեսապես գործուն բնակչության նվազումը: Տնտեսական ակտիվության անկումը և զբաղված բնակչության թվի նվազումը վերջին տարիներին ցայտուն է դրսևորվել մանավանդ կանանց շրջանում:

- Բավական ցածր է աշխատունակության տարիքում գտնվող բնակչության զբաղվածության մակարդակը՝ մասամբ պայմանավորված նրանով, որ անցումային բարեփոխումների նախաշեմին Հայաստանում աշխատաշուկայի իրավիճակը անբարենպաստ էր, իսկ հետագա բարեփոխումները բացասական ազդեցություն ունեցան դրա վրա⁴:

- Անցյալ տասնամյակում տնտեսական աճի բարձր տեմպերը չեն զուգորդվել զբաղվածության աճով: Ինչպես անցումային շատ երկրներում, Հայաստանում նույնպես արձանագրվել է «աշխատատեղեր չապահովող աճ», անգամ «աշխատատեղերի կորստով զուգորդված աճ»⁵:

- Տնտեսության գլխավոր ճյուղերում, հատկապես արդյունաբերության և շինարարության մեջ տեղի են ունեցել զբաղվածության կառուցվածքի էական փոփոխություններ: Զբաղվածների թվի ամենամեծ կրճատումը դիտարկվել է գիտության մեջ: Ծառայությունների ոլորտում զբաղվածների հարաբերակցությունը մնացել է համեմատաբար կայուն, սակայն այստեղ ևս գրանցվել է զբաղվածների թվի նվազում, շարունակվում է զբաղվածության տեղաշարժը պետականից դեպի մասնավոր ոլորտ⁶:

Ուսանողության զբաղվածության մակարդակի վերլուծությունը կարևորվում է հասարակական հարաբերությունների համակարգում նրանց հատուկ դերով և կարգավիճակով: Տնտեսագետների և սոցիոլոգների մի շարք հետազոտություններ ցույց են տվել, որ աշխատաշուկայում տնտեսապես պաշտպանված չեն 18-24 տարեկան երիտասարդները: Այս խմբի ուսանողությունը յուրահատուկ սոցիալական կատեգորիա է, որը չունի ավարտուն սոցիալականացում, աշխատանքային փորձ, երբեմն նաև աշխատաշուկայում իր ուրույն տեղը⁷:

Հասարակական կառուցվածքը և կրթվածության մակարդակ-գործազրկություն համադրությունն ուսումնասիրելիս նկատվում է, որ գործազուրկների թվում մեծ տեսակարար կշիռ են կազմում բարձրագույն կրթություն ունեցողները: Սա կարող է պայմանավորված լինել մի շարք հանգամանքներով.

- Կրթական ծառայությունների շուկան էականորեն հետ է մնում աշխատաշուկայի պահանջներից,
- Խորանում է աշխատուժի մասնագիտական կարգավիճակի և գործատուի պահանջարկի միջև անհամապատասխանությունը,

⁴ ԱՊՀ վիճակագրություն, 1994 թ. և ՀՀ ԱՎԾ-ի տվյալներ, 2006 թ.: Հայաստանի Հանրապետության 2014-2025 թթ. հեռանկարային զարգացման ռազմավարական ծրագիր 77-78 էջ: <http://www.mtc.am/edfiles/files/voroshumner/442.1k.voroshum-1.pdf>

⁵ Մելքումյան Ա., Աշխատանքի շուկա և զբաղվածություն. արդի հիմնախնդիրները Հայաստանի Հանրապետությունում և ԱՊՀ այլ երկրներում, Ե., 1999:

⁶ Նույն տեղում:

⁷ Николаева П. П. Молодежь в социальном пространстве России, М., 2008, с. 109.

- Գործատուի կողմից առաջարկվող ցածր վարձատրությունը,
- Գործատուի բարձր պահանջները՝ կապված մասնագետների փորձի և որակավորման մակարդակի հետ:

Նոր տնտեսության արժեքներով կողմնորոշվող երիտասարդությունը ձեռք է բերել ձգտում դեպի այն մասնագիտությունները, որոնք կարող են կարճ ժամանակում ապահովել ֆինանսական ինքնուրույնություն և նյութական անկախություն, առաջխաղացում և կարիերային աճ: Վերջին 10-15 տարվա ընթացքում արմատացած այս կողմնորոշումներին մեծապես համապատասխանում են տնտեսության առանձին ճյուղերում, ձեռնարկություններում, հատվածներում երիտասարդների կողմից որոնվող և պահանջվող հնարավորությունները: Հայաստանը փոփոխությունների հետևանքով նախկին արդյունաբերական մակարդակից նահանջեց նախաարդյունաբերական մակարդակին: Արդյունաբերական այլ չափանիշներով առաջընթաց քայլ է կատարվել՝ ընդլայնվել է ծառայությունների ոլորտը, ներմուծվել ու զարգանում են տեղեկատվական տեխնոլոգիաները, մեծանում է բնակչության կրթամակարդակը, հատկապես երիտասարդ սերնդի շրջանում, մտավոր աշխատանքը տնտեսության որոշ ոլորտներում սկսել է հարաբերաբար վարձատրվել⁸: Զբաղվածության մակարդակի աճը ապագայում պայմանավորված է լինելու հիմնականում գործազրկության մակարդակի կրճատմամբ, թեև ակնկալվում է նաև տնտեսական ակտիվության ցուցանիշի ոչ բացասական դինամիկա:

1. Տնտեսական ակտիվության կամ աշխատուժի մասնակցության ցուցանիշը արտացոլում է զբաղվածության մակարդակում տեղի ունեցող պարբերական փոփոխությունները: Վերջին 10 տարիների ընթացքում զբաղվածության և աշխատուժի մասնակցության մակարդակի պարբերական տատանումները խիստ փոխկապակցված են, ինչը վկայում է պասիվից ակտիվ կարգավիճակի անցնելու ՀՀ աշխատուժի կարողության մասին:

2. Մասնակցության և զբաղվածության մակարդակներ պայմանավորող մեկ այլ բացարձակ ցուցանիշ՝ 16 տարեկանից բարձր բնակչության թիվը էական փոփոխության չի ենթարկվելու:

3. Զբաղվածության ճյուղային կառուցվածքի տեսանկյունից ակնկալվում են նկատելի փոփոխություններ: Ենթադրվում է, որ ժամանակի ընթացքում պետք է նվազի գյուղատնտեսությունում զբաղվածների տեսակարար կշիռը՝ հոգուտ արդյունաբերությունում և շինարարությունում աշխատողների, թեև իրականությունն այս առումով քիչ հույսեր է ներշնչում:

⁸ Պողոսյան Գ. Ա., Հայ հասարակությունը XXI դարասկզբին, Ե., 2006, էջ 344:

4. Բնակչության եկամուտների աղբյուրների մասով նշանակալի փոփոխություններ չեն սպասվում: Վարձու աշխատանքից ստացված եկամուտների տեսակարար կշիռը ընդհանուր եկամուտների մեջ վերջին 12-13 տարիների ընթացքում ավելացել է գրեթե 1.8 անգամ՝ 2012 թ. հասնելով շուրջ 54%-ի: Մինչև 2017 թ. այս ցուցանիշը կհասնի 55%-ի, իսկ 2021 թ., ըստ կանխատեսումների, կկազմի 58%:

5. Աշխատաշուկայի վերաբերյալ գործուն քաղաքականություն մշակելիս ապագայում պետք է առանձնահատուկ ուշադրություն դարձնել երիտասարդության շրջանում գործազրկության հիմնախնդիրներին, մասնավորապես մանրամասն վերլուծել բարձր գործազրկության պատճառները: Նման ուսումնասիրության շնորհիվ հնարավոր կլինի մշակել ուսումից դեպի աշխատանքն անցումն ապահովող պրակտիկաները կամ կրթության ֆինանսավորման այնպիսի մեխանիզմներ, որոնք ենթադրում են սահմանված տևողությամբ հանրային աշխատանքի իրականացում կրթաթոշակ ստացողի կողմից: Ընդհանուր առմամբ, աշխատաշուկայի ակտիվ քաղաքականության իրագործման արդյունավետությունը կգնահատվի նաև երիտասարդների գործազրկության և գործազրկության միջին մակարդակի միջև եղած տարբերության կրճատման տեսանկյունից⁹:

Այսպիսով, ուսանողների հիմնախնդիրները պետք է մշտապես գտնվեն պետության ուշադրության կենտրոնում, որը պետք է մշակի և իրականացնի պետական երիտասարդական քաղաքականություն՝ որպես պետության ընդհանուր քաղաքականության կարևորագույն ռազմավարական ուղղություն, նպաստի ակտիվ դիրքորոշում ունեցող երիտասարդ ուսանողի անձի ձևավորմանը՝ ապահովելով նրա իրավունքները և քաջալերելով նախաձեռնություններն ու հետաքրքրությունները:

⁹ Հայաստանի Հանրապետության 2014-2025 թթ. հեռանկարային զարգացման ռազմավարական ծրագիր, էջ 74-75: <http://www.gov.am/files/docs/1322.pdf>

**ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА СОВРЕМЕННОГО АРМЯНСКОГО
СТУДЕНЧЕСТВА****ЕГИАЗАРЯН С. Ж.****Резюме**

Рынок труда сам диктует профессиональный выбор студентов. Высшее образование является лишь этапом в подготовке молодежи для будущей трудовой деятельности. Чтобы обеспечить конкурентоспособность выпускников вузов на рынке труда, необходимо развивать систему специального образования, направленного на обеспечение профессионального развития и подготовку высококвалифицированных специалистов.

PROBLEMS OF EMPLOYMENT OF CONTEMPORARY ARMENIAN STUDENTS**S. YEGHIAZARYAN****Abstract**

The labor market itself dictates the professional choice of students. Higher education is only a stage in the preparation of young professionals. For future employability and competitiveness of graduates in the labor market it is necessary to develop a system of specialized education aimed at providing professional development and training of highly-qualified experts, which should be based on the desire for self-development and self-formation of students.