

ՄԱՍՆԱԳԻՏԱԿԱՆ ՈՐԱԿԱՎՈՐՄԱՆԸ ԵՎ ԿՐԹՈՒԹՅԱՆԸ ՆԵՐԿԱՅԱՑՎՈՂ ՇՈՒԿԱՅԱԿԱՆ ՊԱՅԱՆՋՆԵՐԸ

ՏԻԳՐԱՆ ՂԱԶԱՐՅԱՆ

Երկրի զարգացածության մակարդակն առաջնահերթորեն պայմանավորված է հասարակության մտավոր ներուժով, որի գրավականներից են կրթվածության մակարդակի աճը և մասնագետների պատրաստման որակի բարելավումը, քանի որ գիտատեխնիկական առաջընթացի աննախադեպ արագության, բարձր տեխնոլոգիաների հարածուն ներդրման ու կիրառման հետևանքով ազգային տնտեսություններն անընդհատ վերակառուցվում են՝ դառնալով գիտելիքահենք, իսկ հասարակությունը՝ ավելի տեղեկացված: Փոխվում ու նորոպի են կազմավորվում և վերաբաշխվում աշխատատեղերը, ավելի ու ավելի շատ թվով մարդիկ են ներգրավվում տեխնոլոգիապես բարդ մտավոր-ստեղծագործական աշխատանքի ոլորտ: Որակյալ մասնագետների պահանջարկն աճում է, առաջնահերթ կարևորություն են ձեռք բերում աշխատանքի շուկայի պահանջներից արագ հարմարվելու, տեղաշարժվելու կարողությունները:

Նշված գործընթացների հետևանքով առավել կարևորվում է կրթության դերը, որի նպատակն է մարդու մտավոր, մշակութային և հոգևոր զարգացման պահանջմունքների բավարարումը, այսինքն՝ գիտելիքների և մասնագիտական նորությունների մատուցումը, որը անհատի բազմակողմանի զարգացման և աշխատաշուկայում մրցունակ դառնալու հիմքն են:

ՀՀ անկախացումից հետո տնտեսական և սոցիալական պայմանները սկզբունքորեն նոր պահանջներ առաջադրեցին աշխատողին՝ ճկուն, սովորելու պատրաստական և ունակ իր գործունեության ոլորտը հեշտությամբ փոխելու: Այս բոլորը, անշուշտ, մարտահրավերներ նետեցին կրթական համակարգին՝ փոփոխելու դասընթացների բովանդակությունը, ուսուցանելու մեթոդները և ուսումնական գործընթացի կազմակերպումը:

Այդ իրավիճակում, բնականաբար, սկսվեց կրթական շուկայի ակտիվ հատվածավորման (սեզմենտավորման) գործընթացը: Սկզբնական շրջանում առաջացան նաև ցածրորակ կրթություն մատուցող բազմաթիվ բուհեր, իսկ բարձր վարկանիշ ունեցողների թիվը սահմանափակվում էր պետական բուհերով¹:

Միջազգային չափանիշներով կրթական ծառայությունների մատուցման համար ենթակառուցվածքների թույլ զարգացածությունը մեր հանրապետությունում լուրջ ներդրումներ է պահանջում: Ամբողջ աշխարհում աճում է մասնագիտական կրթության որակի ապահովման ներքին և արտաքին համակարգերի ստեղծման պահանջը: Դա այն բնական արձա-

¹ Ներկայումս հանրապետությունում գործում են 68 բարձրագույն ուսումնական հաստատություններ (պետական և մասնավոր) (տես «Հայաստանի Հանրապետության սոցիալական վիճակը», Եր., 2012, էջ 152):

գանքն է, որը համապատասխանում է մասնագիտական ուսումնական հաստատությունների քանակի և դրանց հատկացվող հանրային ու մասնավոր ներդրումների արագ աճին՝ հաշվի առնելով ազգային կրթական համակարգի առանձնահատկությունները:

Որակյալ կրթության գրավականը մասնագիտական ուսումնական հաստատությունների որակի ապահովման արդյունավետ գործող ներքին համակարգն է, որի համար պատասխանատվություն են կրում ուսումնական հաստատությունները: Միջազգային չափանիշներով ձևավորված որակի համակարգը մեր երկրի համար նոր է: Անցումը որակի վերահսկողությունից դեպի որակի ապահովում պահանջում է մոտեցումների կտրուկ փոփոխություն: Ի պատասխան մարտահրավերներին՝ ՀՀ կառավարությունը նախաձեռնել է մասնագիտական կրթության համակարգի բարեփոխմանն ուղղված միջոցառումների շարք: Նման ռազմավարության իրագործման նպատակով հանրապետությունում ստեղծվել է «Մասնագիտական կրթության որակի ապահովման ազգային կենտրոն» (ՈԱԱԿ):

Մասնագիտական կրթության որակի ապահովումը նոր զարգացող մոտեցում է ՀՀ կրթության համակարգում: ՀՀ-ում որակի ապահովումը պարտադիր գործընթաց է ինչպես պետական, այնպես էլ ոչ պետական մասնագիտական ուսումնական հաստատությունների համար: Այն բաղկացած է երկու հիմնական բաղադրիչներից. ա) որակի ներքին ապահովում, որն ուսումնական հաստատության պատասխանատվությունն է, բ) որակի արտաքին ապահովում, որն իրականացվում է որակի ապահովման անկախ գործակալության կողմից:

Որակի արտաքին ապահովման շրջանակներում ինստիտուցիոնալ փորձաքննությունը պարտադիր գործընթաց է ուսումնական հաստատությունների համար, որի նպատակն է՝ որակի բարելավումը, բարձրագույն կրթության բարեփոխումների խթանումը, որակի ապահովմանը դրանց ներգրավման երաշխավորումը:

Պարտադիր է նաև մասնագիտական կրթական ծրագրի հավատարմագրումը, որակավորումների ճանաչումը ազգային ու միջազգային մակարդակներում և աշխատաշուկայում որակավորումների առավելություն ունենալը:

ՈԱԱԿ-ը նշված ուղենիշները, չափանիշները և չափորոշիչները մշակել է համաձայն միջազգային մոտեցումների՝ հաշվի առնելով ազգային կրթական համակարգի առանձնահատկությունները²:

Որակի ներքին ապահովման քաղաքականությունը պետք է արտացոլի մասնագիտական ուսումնական հաստատությունների առաքելությունն ու որդեգրած արժեքները և սերտորեն կապված լինի թե՛ կառավարման ռազմավարական պլանի և թե՛ իրականացվող գործունեության հետ: Որակի ներքին ապահովման քաղաքականությունը կոչված է կազմակերպության տարբեր գործառույթների ու մակարդակների համար սահմանելու որակի պարզ ու չափելի խնդիրներ:

Որակի ապահովման քաղաքականությունը պետք է տարածվի մաս-

² Տե՛ս «Հայաստանի մասնագիտական կրթության համակարգում որակի ապահովման ուղենիշներ, չափանիշներ և չափորոշիչներ», Եր., 2011, էջ 27, 38:

նագիտական ուսումնական հաստատությունների բոլոր գործողությունների վրա՝ դասավանդում, հետազոտական աշխատանքներ, ուսումնառությանն աջակցելու ծառայություններ, կառույցներ, կացարաններ, կահավորում ու սարքավորումներ, կառավարում, համայնքային ծառայություններ և համագործակցություն տվյալ մասնագիտության պահանջ ունեցող տնտեսավարողների հետ: Ուսանողների կողմից ակնկալվող կրթական արդյունքներին հասնելու աստիճանը պետք է լինի քննարկման հիմնական առարկա:

Որակի ապահովման քաղաքականություն մշակելու և իմստիտուցիոնալ որակը պահպանելու և բարելավելու պատասխանատվությունը, որպես կանոն, մնում է ուսումնական հաստատության կառավարող մարմնի վրա: Վերջինս արտաքին փորձագետներին ներգրավում է որակի բարելավման գործընթացների վերանայման գործում և հատկացնում անհրաժեշտ ռեսուրսներ:

Տնտեսական կայունությանը զուգընթաց սկսեցին ավելի բարձր պահանջներ ներկայացվել աշխատանքի ընդունվողներին. գործատուներն աշխատանքի ընդունելիս հիմնականում առաջնահերթությունը տալիս են բարձրագույն կրթություն ունեցողներին՝ ակնկալելով ոչ միայն գիտելիքների բարձր մակարդակ, այլև աշխատանքային անհրաժեշտ մշակույթ:

Դա հանգեցրեց այն բանին, որ բարձրագույն կրթության նկատմամբ պահանջարկը երիտասարդների մեջ ավելի աճեց:

Հայաստանի Հանրապետությունում բարձրագույն կրթություն ստացածներից տնտեսապես ակտիվ է 75.3%-ը, իսկ միջին մասնագիտական և թերի բարձրագույն կրթություն ունեցողներից՝ 65.8%-ը³: Չբաղվածների 25.1 տոկոսն ունի բարձրագույն կրթություն⁴:

Աշխատաշուկայում մասնագիտական կրթություն ստացած աշխատանքի առաջարկ ներկայացնողների և գործատուների միջև ձևավորվում են սկզբունքորեն նոր հարաբերություններ: Գործատուները աշխատողների նկատմամբ իրենց պահանջների շարքում առանձնացնում են նրանց մոտիվացիաները, խմբում աշխատելու, ոչ ստանդարտ խնդիրներ լուծելու և պատասխանատվություն կրելու ունակությունները:

Նույնիսկ բարձրագույն կրթություն ստացածները հիմնականում լրացուցիչ ուսուցման կարիք են զգում տվյալ աշխատատեղում ընտելանալու ընթացքում: Խոսքն այն մասին է, որ նույն մասնագիտության շրջանակներում աշխատողը կարող է տարբեր պարտականություններ կատարել զանազան արտադրություններում և կազմակերպություններում: Օրինակ՝ կառավարման մասնագետները կարող են պաշտոնավարել որպես գովազդի, անձնակազմի կամ մատակարարման գծով կառավարիչ և այլն, իսկ դա պահանջում է տեղում ուսուցման գործընթաց, որը պետք է կազմակերպի գործատուն: Կազմակերպություններում մասնագիտական ուսուցում ստացածների թվաքանակը ՀՀ տնտեսությունում ըստ ուսուցման ձևերի բաշխվում է հետևյալ կերպ. 2008 թվականին ուսուցանվել է աշխատողների 2.7%-ը կամ 9498 մարդ, որից 7097-ը կամ 74.7%-ը անցել է մասնագի-

³ Տե՛ս «Հայաստանի վիճակագրական տարեգիրք», Եր., 2012, էջ 54:

⁴ Տե՛ս նույն տեղը, էջ 55:

տական պատրաստում և վերապատրաստում: Այդ ցուցանիշները 2011 թվականի համար կազմել են համապատասխանաբար՝ 3.9% կամ 14299 մարդ, որից 12675 կամ 88.6%-ն անցել է մասնագիտական պատրաստում և վերապատրաստում: Ինչպես տեսնում ենք, վերջիններիս քանակը գնալով ավելանում է, որը խոսում է այն մասին, որ ժամանակակից աշխատողը առանց վերապատրաստման չի կարող համապատասխանել գործատուի կողմից ներկայացվող պահանջներին⁵:

Մի շարք հետազոտությունների տվյալներով⁶ բուհական համակարգը սովորողներին տալիս է ընդհանուր գիտելիքներ, որոնք նա ուրիշ ոչ մի տեղ չի կարող ստանալ, բայց միաժամանակ նրանք զգում են լրացուցիչ ուսուցման կարիք:

Աշխարհի զարգացած երկրներում աշխատողների նկատմամբ գործատուների պահանջները ձևավորվել են ժամանակի ընթացքում:

Աշխատանքային ռեսուրսներին ներկայացվող գործատուների պահանջների բնույթը պայմանավորված է աշխատաշուկայի և տնտեսության ճյուղային ձևափոխություններով: Առաջիններից մեկը, որ հիմնավորապես դիտարկել է ետինդուստրիալ հասարակարգը, Դ. Բեյլն էր⁷: Նա նշում է, որ Առաջին համաշխարհային պատերազմից հետո զարգացած երկրների տնտեսություններում գերիշխում էր ծառայությունների ոլորտի կողմից նյութական արտադրության ոլորտի ճյուղերի դուրսմղման միտումը: Այդ պատճառով փոխվում է նաև զբաղվածության բնույթը. աշխատուժի զգալի մասը կենտրոնանում է ծառայությունների ոլորտի ճյուղերում, որը, ըստ Բեյլի, պայմանավորված է տեղեկատվական հասարակության մեջ տեսական գիտելիքների նշանակության փոփոխությամբ:

Հաջորդ տեսակետը, որն արժանի է հիշատակման, ֆորոյան (1945-1973) և ետֆորոյան (1973-ից մինչ հիմա) ժամանակաշրջաններին բնորոշ՝ «համակողմանի ճկունությունն»⁸ է, որն ունի տեղեկատվությունը մշակելու, օգտագործելու և տարածելու միասնական հիմք: Ետֆորոյան ժամանակաշրջանի տարբերիչ գծերն են՝ **1. վարձու աշխատանքի ճկունություն**, որը ենթադրում է աշխատատեղերի ռոտացիա, բարձր աստիճանի հարմարվողականություն, աշխատանքային հմտությունների բազմազանություն, մշտական ուսուցման գործընթաց և այլն, **2. արտադրության ճկունություն**՝ տեղեկատվական համակարգերի առկայություն, արտադրական համակարգերի մոդուլային նախագծում և այլն, **3. սպառման ճկունություն**՝ անցում անհատականացված ապրանքների և ծառայությունների սպառման:

Այդ պայմաններում տեղեկատվական կողմնորոշվածություն ունեցող աշխատողը դառնում է կազմակերպության առաջատար դեմք, որը պետք է կարողանա ազատորեն անցնել մեկ նախագծից կամ պայմանագրից մյուսին՝ իր կարիերան կերտելով սեփական ունակություններով⁹:

⁵ Տե՛ս «Աշխատանքի շուկան Հայաստանի Հանրապետությունում», Եր., 2012, էջ 137:

⁶ Տե՛ս, օրինակ, **Левинсон А., Стучевская О.** Новые процессы в образовании как сигнал о новых процессах в обществе // "Вестник общественного мнения", 2004, № 2, էջ.61-69:

⁷ Տե՛ս **Bell D.** The Coming of Post-industrial Society: A Venture in Social Forecasting. N. Y., 1976:

⁸ Տե՛ս **Piore M., Sabel Ch.** The Second industrial Divide. N. Y., 1984:

⁹ Տե՛ս **Handy CH.** The Age of Unreason. L.: Arrow. 1995:

ՀՀ-ում նույնպես այդ միտումները նկատելի են: Գնալով ավելանում է ծառայությունների ոլորտում զբաղվածների թվաքանակը, ինչպես նաև ընդլայնվում է տեղեկատվության հասանելիությունը:

ТИГРАН КАЗАРЯН – Рыночные требования к профессиональной квалификации и образованию. – В статье рассматриваются основные требования, которые сегодня предъявляют работодатели к профессиональному образованию. Эти требования формулируются на основе положений о взаимодействии работодателей с учреждениями профессионального образования, зафиксированных в экономической литературе. Среди этих требований – высокая квалификация, опыт работы, исполнительность, инициативность. В статье проанализированы статистические данные об образовании и рынке труда в Армении, причем рассматривается вопрос, легко ли получить профессию и поступить на работу.

TIGRAN GHAZARYAN – Requirements to Professional Qualification and Education in the Modern Labor Market. – In the article the main requirements of employers on professional education in contemporary conditions are considered. On the basis of existing explanations on interactions of employers with establishments of professional education in economic literature, the main requirements of contemporary employers to workers are outlined. Those requirements are the follows: education level, experience, sense of duty, initiative. With the help of analysis of statistical data on education and labor market in the Republic of Armenia, the problem is considered from the point of view of education and revenues to work.