



ՀՖԿՍՊԻ ՎԱՐՉԱԿԱՆ, ՍՊԱՍԱՐԿՈՂ ԵՎ ԱՆՎՏԱՆԳՈՒԹՅԱՆ
ԱՆՁՆԱԿԱԶՄԻ ԿԱՐԻՔՆԵՐԻ ՎԵՐՀԱՆՄԱՆ, ԳՆԱՀԱՏՄԱՆ
ՀԱՐՑՄԱՆ ԱՐԴՅՈՒՆՔՆԵՐԻ ՎԵՐԼՈՒԾՈՒԹՅՈՒՆ

Որակի ապահովման բաժին

ԲՈՎԱՆԴԱԿՈՒԹՅՈՒՆ

ՆԵՐԱԾՈՒԹՅՈՒՆ.....	3
Ինստիտուտի վարչական կազմի կարիքների գնահատման և առկա խնդիրների վերհանմանն ուղղված հարցման վերլուծություն	6
Սպասարկող համակարգում առկա խնդիրների և կարիքների գնահատման հարցման վերլուծություն	22
Անվտանգության ոլորտում առկա խնդիրների և ծառայությունների գնահատման և բարելավմանն ուղղված հարցման արդյունքների վերլուծություն	33
ԵԶՐԱԿԱՑՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ	37
ԱՌԱՋԱՐԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ	38
ՀԱՎԵԼՎԱԾ 1	39

ՆԵՐԱԾՈՒԹՅՈՒՆ

Բուիը ուսումնական, գիտական ամբողջություն է, որի բոլոր ստորաբաժանումները մասնակցում են նրա ուսումնական, կրթական և գիտահետազոտական գործընթացների կազմակերպմանը: Ուսումնական հաստատությունում առկա խնդիրների բացահայտման և շտկման, ինչպես նաև բարեփոխումներ իրականացնելու համար շատ կարևոր է ներքին շահակիցների՝ այդ թվում վարչական համակազմի հետադարձ կարծիքի պարբերական ուսումնասիրումն ու գնահատումը:

Այդ նպատակով Հայաստանի ֆիզիկական կուլտուրայի և սպորտի պետական ինստիտուտի (այսուհետ՝ ՀՖԿՍՊԻ) Որակի ապահովման բաժինը (այսուհետ՝ ՈԱԲ) իրականացրել է հետազոտություն, որի շրջանակում գնահատվել է վարչական և սպասարկող անձնակազմին բուհի տրամադրած ռեսուրսների/ծառայությունների առկայությունն ու հասանելիությունը, կիրառելիության արդյունավետությունը: Ինստիտուտի աշխատակազմի կարիքների գնահատումը ու վերհանված բացթողումների վերացման ուղղությամբ իրականացվող գործընթացների արդյունավետության վերլուծումը և հետադարձ կապի հաստատումը ՀՖԿՍՊԻ-ի որակի ապահովման ներքին համակարգի կարևորագույն բաղադրիչներից մեկն է և կարևորվում է, որ այն կրի շարունակական բնույթ:

Հետազոտության հիմնական նպատակներն են՝

1. Վեր հանել և գնահատել ինստիտուտի ներքին շահակիցների կարիքները,
2. Մշակել և ներկայացնել բացահայտված խնդիրների և բացթողումների լուծմանն ուղղված կոնկրետ առաջարկություններ:

Հետազոտության խնդիրներն են՝

1. Վեր հանել վարչական և սպասարկող կազմի կարիքների այն ենթահամակարգերը, որտեղ խորքային ուսումնասիրությունների կարիք է նկատվում,
2. Արձանագրել այն խնդիրները, որոնց ուղղությամբ բարեփոխումներ իրականացնելու անհրաժեշտություն կա,
3. Մշակել վարչական և սպասարկող անձնակազմի կարիքների վերհանման մեխանիզմի արդյունավետության բարձրացմանն ուղղված առաջարկություններ:

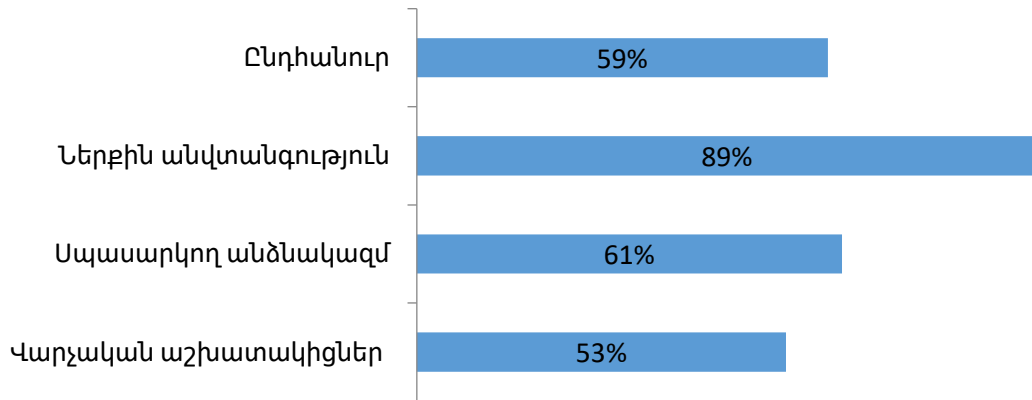
Հետազոտության ընտրանքը և մեթոդաբանությունը

Պահպանելով սոցիոլոգիական հետազոտության ընտրանքի բոլոր կանոնները, իրականացվել է հարցում:

Հարցմանը մասնակցել են ինստիտուտի աշխատակազմի 156 աշխատակիցներից 92-ը՝ 59%-ը: Հարցմանը հրաժարվել են մասնակցել 19,8%-ը՝ 21 աշխատակից: Իսկ 43 անձանց հետ չի հաջողվել ապահովել հետադարձ կապ:

Հարցմանը մասնակցած յուրաքանչյուր անձնակազմի մասնակցությունը տոկոսային հարաբերությամբ ներկայացված է գծապատկերում 1-ում:

Գծապատկեր 1. Մասնակցությունը ըստ բաժինների



Սպասարկող անձնակազմի 38 աշխատակիցներից մասնակցել են 23-ը՝ 61%-ը, վարչական կազմի 100 աշխատակիցներից մասնակցել են 53-ը՝ 53%, և անվտանգության 18 աշխատակիցներից 16-ը՝ 89%):

Ելնելով երկրում ստեղծված համավարակային իրավիճակից, ինստիտուտի վարչական կազմի հարցումները անցկացվել են էլեկտրոնային տարբերակով (Google forms), իսկ սպասարկող և անվտանգության անձնակազմինը՝ թղթային տարբերակով: Հարցաթերթում համադրվել են որակական և քանակական գործիքները, ինչպես նաև փակ, բաց և կիսափակ հարցերը:

Հարցման անցկացման և արդյունքների ամփոփման ընթացքը

Ուսումնասիրության գործնական նշանակությունը միայն առկա խնդիրների արձանագրումը չէ, այլև դրանց համակարգված ներկայացումը, անհատական դժգոհությունների ու պահանջմունքների ձևակերպումը և դրանց հիման վրա բարեփոխումների մեխանիզմի մշակումն ու առաջարկումը:

Էլեկտրոնային և թղթային հարցման, ինչպես նաև բաց և կիսափակ հարցերը մշակվել են ՈԱԲ-ի սոցիոլոգի կողմից: Իրականացվել են տվյալների միաչափ վերլուծություններ: Հարցումն իրականացվել է նախապես մշակված և ՀՖԿՍՊԻ-ի Գիտական խորհրդի կողմից հաստատված հարցաթերթերի հիման վրա (տե՛ս՝ Հավելված 1): Հարցաթերթերը լրացվել են անանունության սկզբունքով:

Հարցման անցկացման և արդյունքների ամփոփման ընթացքում առաջացած խնդիրները

Հետազոտության ընթացքում հանդիպեցինք որոշ խնդիրների: Ինստիտուտի վարչական շահակիցներից քչերն էին մասնակցում հարցմանը՝ պատճառաբանելով ժամանակի սղությունը: Մասնակցության համեմատաբար ցածր ցուցանիշը պայմանավորված էր նաև աշխատակիցների հեռավար աշխատաձևին անցնելով: Իսկ սպասարկող անձնակազմի աշխատակիցները խուսափում էին պատասխանել բաց հարցերին:

Վերլուծության ընթացքում հակասություն առաջացրեց նաև հարցաթերթում սոցիալական փաթեթի վերաբերյալ հարցը: Հարցի պատասխանների վերլուծությունը փաստեց, որ հարցը կամ չի հասկացվել հարցվողների մեծ մասի կողմից, կամ հարցվողները չունեն համապատասխան տեղեկություն:

Հարցումների կանոնավոր և պարբերական անցկացումը՝ որպես որակի ապահովման ներքին մեխանիզմ

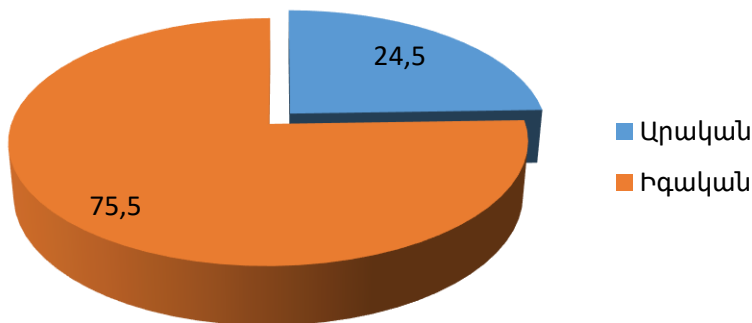
Հաշվի առնելով այն հանգամանքը, որ ինստիտուտում վարչական, սպասարկող և անվտանգության աշխատակիցների շրջանում հարցումներ, ինպես նաև հարցման արդյունքների վերլուծություններ կանոնավոր կերպով չեն իրականացվել, այս հետազոտությունը միտված է կարևորելու այդ մեխանիզմի ներդրումը:

Հարցումների արդյունքները ի հայտ են բերել վարչական և սպասարկող կազմի կարիքները և առկա խնդիրները: Հետազոտության արդյունքում մշակվել և ներկայացվել են վերհանված խնդիրների լուծման առաջարկություններ ու ԳՈՐԾՆԱԿԱՆ ՔԱՅԼԵՐ:

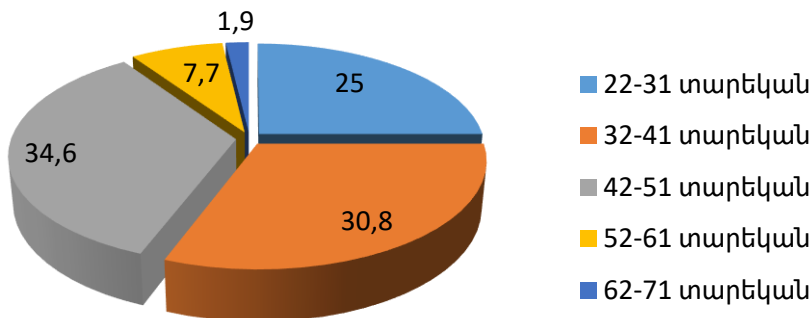
**ՀՖԿՍՊԻ ՎԱՐՉԱԿԱՆ ԿԱԶՄԻ ԿԱՐԻՔՆԵՐԻ ԳՆԱՀԱՏՄԱՆ ԵՎ ԱՌԿԱ
ԽՆԴԻՐՆԵՐԻ ՎԵՐՀԱՆՄԱՆՆ ՈՒՂՂՎԱԾ ՀԱՐՑՄԱՆ
ՎԵՐԼՈՒԾՈՒԹՅՈՒՆ**

Հարցմանը մասնակցած ինստիտուտի վարչական կազմի սեռատարիքային պատկերը ներկայացված է ստորև (տես՝ Գծապատկեր 2, 3):

Գծապատկեր 2. Հարցման մասնակիցների սեռը (%)



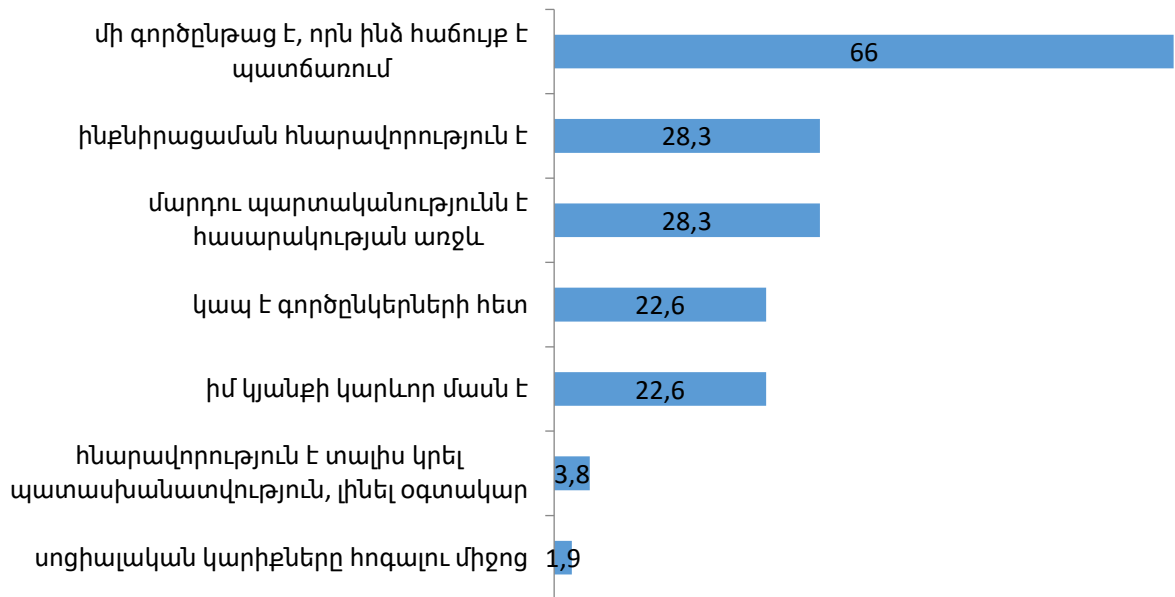
Գծապատկեր 3. Հարցման մասնակիցների տարիքային կազմը (%)



Հարցման մասնակիցների գերակշիռ մեծամասնությունը իգական սեռի է (75,5%), իսկ տարիքային տեսանկյունից համեմատաբար մեծ մաս է կազմում 42-51 տարիքային խումբը (34,6%), ապա՝ 32-41 (30,8%):

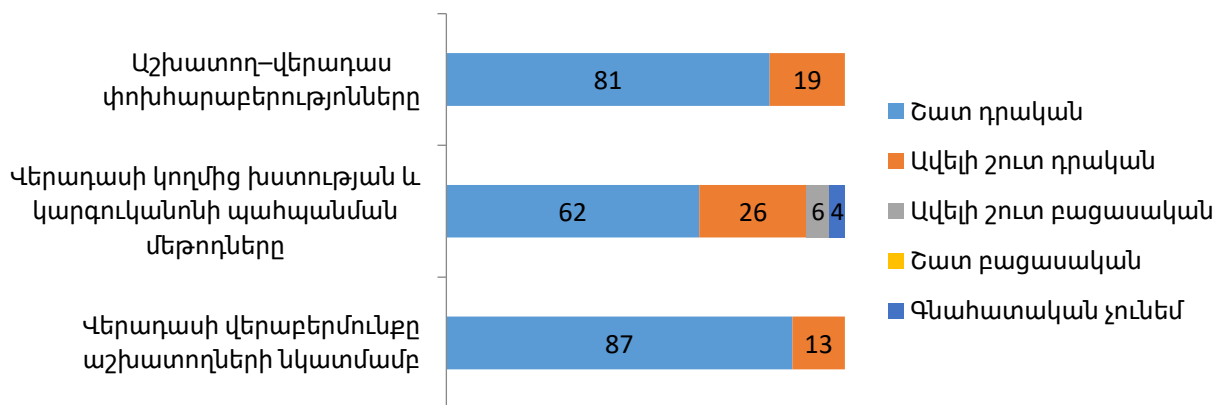
Գծապատկեր 4-ից երևում է, թե ինչպես է ընկալվում աշխատանքը բուհում հարցված վարչական աշխատակիցների համար:

Գծապատկեր 4. «Ձեր կարծիքով աշխատանքը բուհում...» (%)



Հարցման մասնակիցների մեծ մասի համար (66%) աշխատանքը բուհում հաճելի գործընթաց է, որը կազմում է կյանքի կարևոր մասը: Ըստ հարցվածների 28,3%-ի, աշխատանքը բուհում ինքնիրացման հնարավորություն է, մարդու պարտականությունն է հասարակության առջև, և կապ է գործընկերների հետ (22,6%):

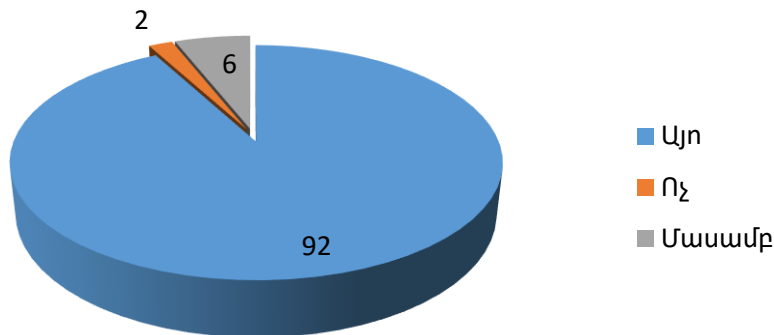
Գծապատկեր 5. «Ինչպե՞ս կգնահատեք Ձեր...» (%)



Ինչպես երևում է գծապատկեր 5-ից, պատասխանների համամասնությունը հիմնականում պահպանվում է՝ վերադասի վերաբերմունքը աշխատողների նկատմամբ և աշխատող-վերադաս փոխհարաբերությունները աշխատակիցները գնահատում են շատ դրական: Վերադասի կողմից խստության և կարգուկանոնի պահպանման մեթոդներին բացասական գնահատական է տվել հարցվող աշխատակիցների 6%-ը: Ըստ հարցվողների՝ վերադասը միշտ ցուցաբերում է հետաքրքրություն աշխատակիցների գաղափարների նկատմամբ: Իսկ, թե

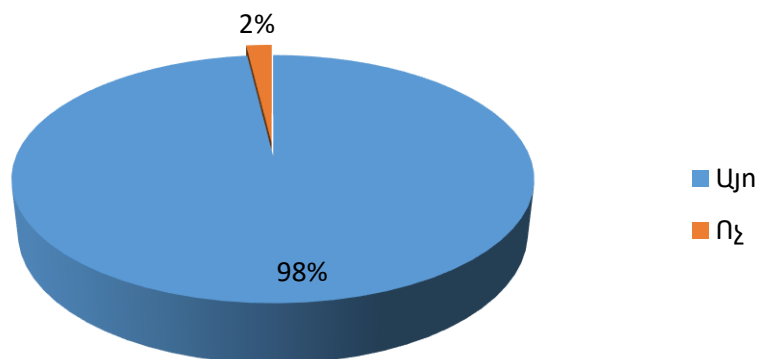
վերադասը որքանով է աջակցում աշխատակիցների գաղափարների իրականացմանը, ներկայացված է գծապատկեր 6-ում:

Գծապատկեր 6. «Ձեր վերադասը աջակցում է արդյոք Ձեր գաղափարների իրականացմանը» (%)



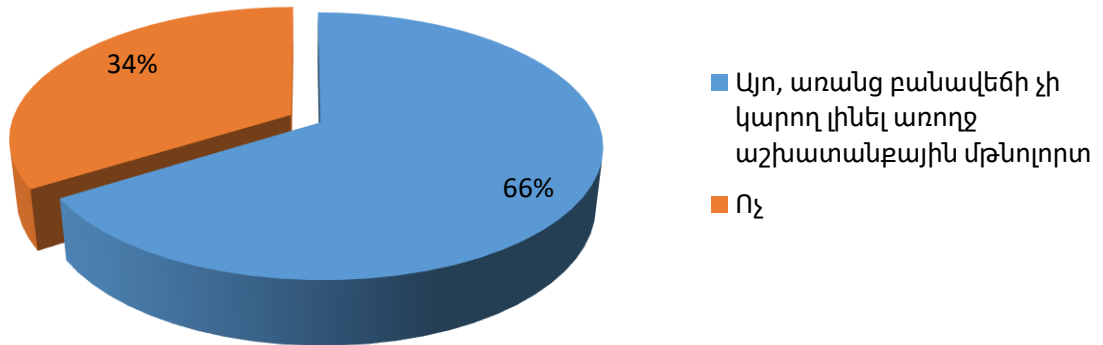
Պատասխանների նման պատկերը թույլ է տալիս նշել, որ վերադասը գրեթե միշտ աջակցում է աշխատակիցների գաղափարների իրականացմանը: Նշենք նաև, որ աշխատակիցների մեծ մասը (98%) նշել է, որ վերադասը ցուցաբերում է հավասար և ոչ խտրական վերաբերմունք բոլոր աշխատակիցների նկատմամբ (տես՝ Գծապատկեր 7):

Գծապատկեր 7. «Ձեր վերադասը ցուցաբերում է հավասար և ոչ խտրական վերաբերմունք բոլոր աշխատակիցների նկատմամբ» (%)



Աշխատանքային միջավայրում կոնֆլիկտների առկայության և դրանց հարթման ուղիների վերաբերյալ հարցի պատասխանները ներկայացված է գծապատկեր 8-ում և 9-ում:

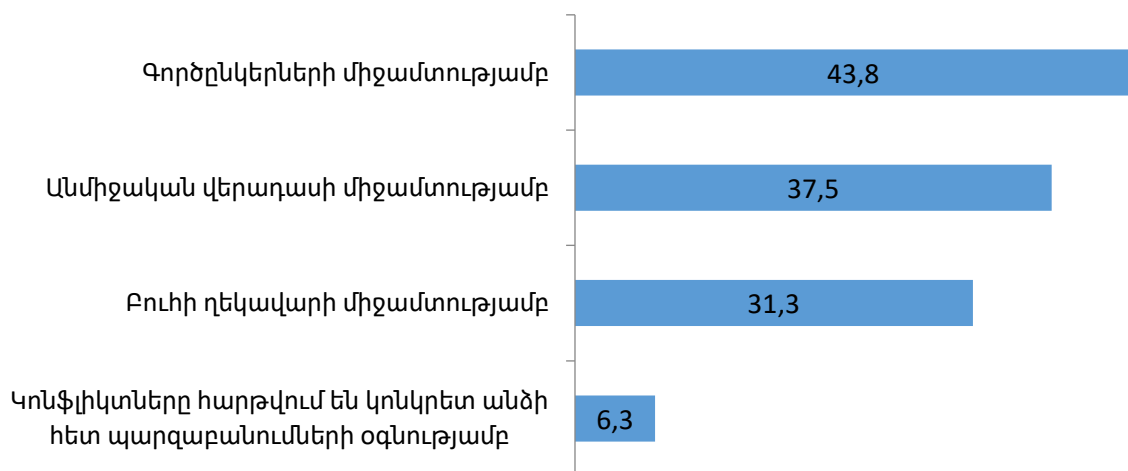
Գծապատկեր 8. «Ձեր աշխատավայրում ծագո՞ւմ են կոնֆլիկտներ»



Ինչպես երևում է պատասխանների վերլուծությունից, աշխատավայրում երբեմն ծագում են կոնֆլիկտներ և դա բնական է, քանի որ առանց բանավեճի չի կարող լինել առողջ աշխատանքային մթնոլորտ: Հարցմանը մասնակցած վարչակազմի 34%-ի կարծիքով աշխատավայրում կոնֆլիկտներ չեն ծագում:

Աշխատակիցները նշել են նաև, թե ինչպես են հարթվում աշխատավայրում ծագած կոնֆլիկտները (տես՝ Գծապատկեր 9):

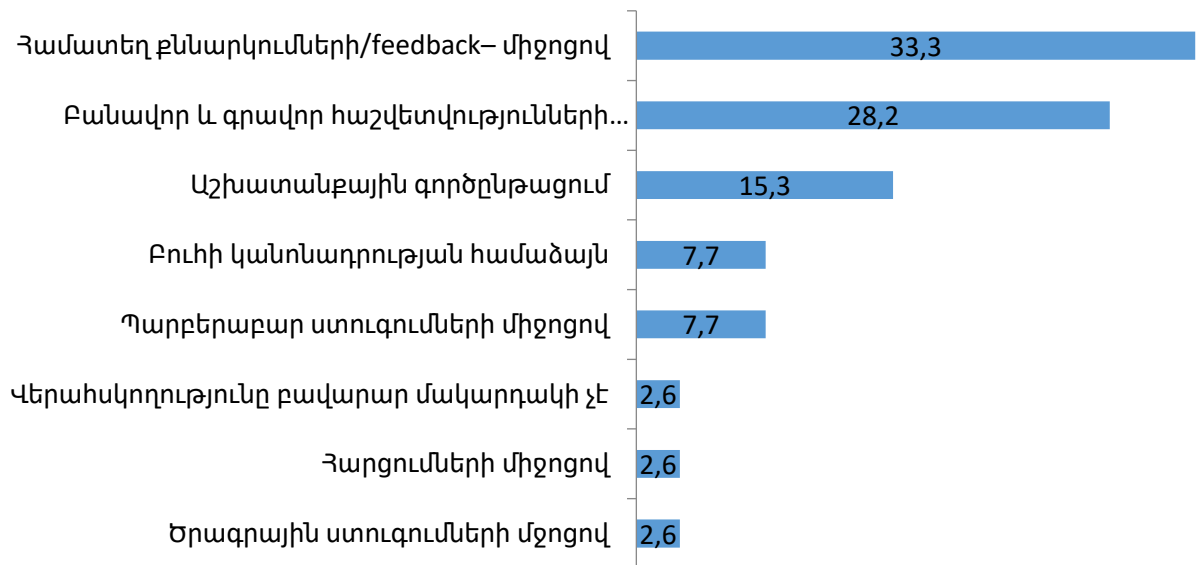
Գծապատկեր 9. «Ինչպե՞ս են հարթվում ծագած կոնֆլիկտները» (%)



Ինչպես երևում է գծապատկեր 9-ից, աշխատավայրում ծագած կոնֆլիկտները հիմնականում հարթվում են՝ գործընկերների, անմիջական վերադասի կամ բուհի ղեկավարի միջամտությամբ:

Նկատենք նաև, որ աշխատակիցները նշել են, որ թիմային աշխատանքը լիովին խրախուսվում է վերադասի կողմից, ինչպես նաև կատարվում է վերահսկողություն կատարված աշխատանքի նկատմամբ: Իսկ թե ինչպես է վերադասը կատարում աշխատանքի վերահսկողությունը, ներկայացված է գծապատկեր 10-ում:

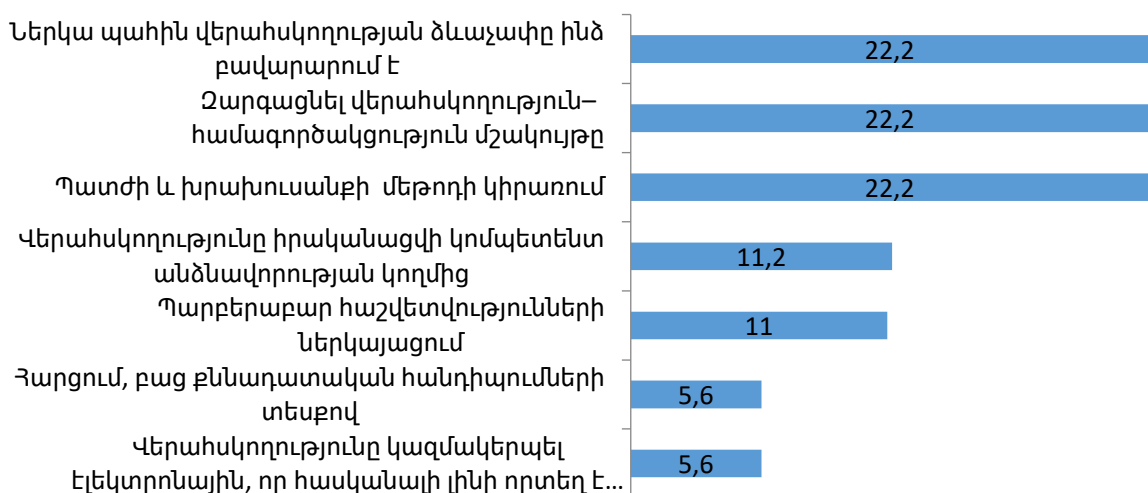
Գծապատկեր 10. «Ինչպե՛ս է կատարվում վերահսկողությունը» (%)



Ինչպես երևում է գծապատկեր 10-ից, կատարված աշխատանքը վերադասի կողմից հիմնականում վերահսկվում է համատեղ քննարկումների, բանավոր ու գրավոր հաշվետվությունների, և աշխատանքային գործընթացում: Աշխատանքի վերահսկողությունը իրականացվում է նաև պարբերաբար ստուգումների միջոցով և բուհի կանոնադրության համաձայն:

Չնայած, ընդհանուր առմամբ, աշխատակիցները գոհունակություն են հայտնել աշխատանքի արդյունավետության վերահսկման գործող մեխանիզմներից, բայցև ներկայացրել են դրանց բարելավման որոշակի առաջարկություններ (տես՝ Գծապատկեր 11):

Գծապատկեր 11. «Ի՞նչ առաջարկություններ ունեք վերահսկողության մեթոդների հետ կապված» (%)



Աշխատակիցների կարծիքով կարևոր է վերջնաժամկետների պահպանումը, պատժի և խրախուսանքի մեթոդի կիրառումը և կատարված աշխատանքի

ամենամայա մշտադիտարկումն ու կոլեգիալ համագործակցության մշակույթի ամրապնդումը:

Չնայած վերահսկողության մեթոդների հետ կապված առաջարկներին, աշխատակիցների 22,2%-ը իր գոհունակությունն է հայտնել ներկայիս վերահսկողության ձևաչափից:

Ինստիտուտի վարչակազմի աշխատակիցները նշել են, որ վերադասը աշխատակիցների բարձրացրած խնդիրները հասանելի է դարձնում ղեկավար կազմին, եթե խնդրի լուծումը իր անմիջական վերահսկողությունից դուրս է լինում, իսկ մնացած դեպքերում վերադասն է լուծում աշխատակիցների բարձրացրած խնդիրները: Իսկ, թե ինչպես են լուծվում աշխատակիցների բարձրացրած խնդիրները, ներկայացված է Աղյուսակ 1-ում:

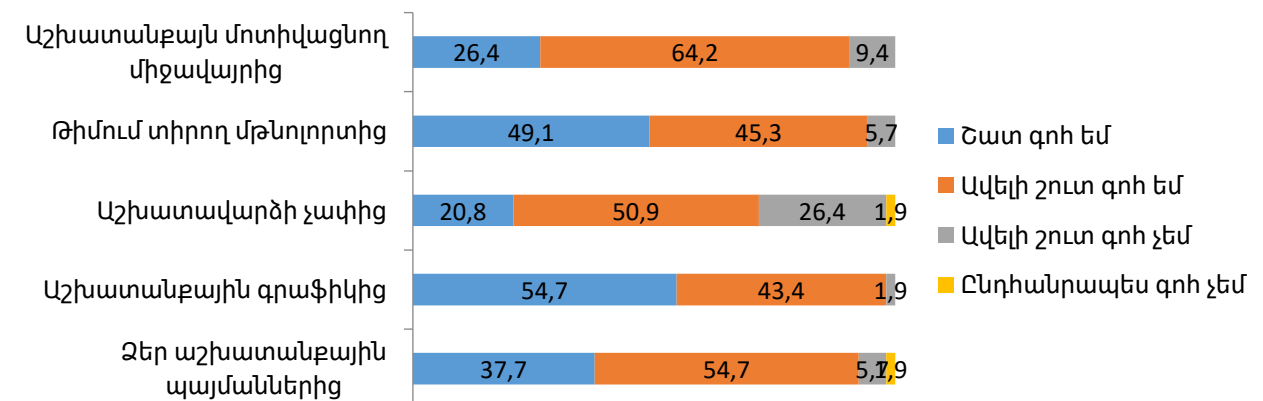
Աղյուսակ 1. Ինչպես են լուծվում աշխատողների բարձրացրած խնդիրները (%)

<i>Ինչպես են լուծվում աշխատողների բարձրացրած խնդիրները</i>	<i>%</i>
<i>Վեր հանած խնդիրների համապատասխան պատասխանատուների հետ քննարկման և փոխըմբռնման միջոցով</i>	<i>52,9</i>
<i>Ըստ սահմանված ընթացակարգի</i>	<i>18,3</i>
<i>Վերադասի անմիջական միջամտությամբ, եթե չի կարողանում լուծել, ապա կազմակերպում է այդ խնդրի լուծումը</i>	<i>15,9</i>
<i>Արագ արձագանքով</i>	<i>5,1</i>
<i>Դեռևս ոչ այդքան գոհացուցիչ</i>	<i>5,1</i>
<i>Ներկայացվում է ռեկորդատում, ֆակուլտետի նիստերում, որից հետո մշակվում է խնդիրների լուծման ճանապարհային քարտեզը</i>	<i>2,6</i>

Ինչպես տեսնում ենք աղյուսակ 1-ում, վարչակազմի բարձրացրած խնդիրները լուծվում են տվյալ ոլորտի պատասխանատուների հետ քննարկման արդյունքում, երկկողմանի փոխըմբռնմամբ և ըստ սահմանված ընթացակարգի: Միայն հարցվողների 5,1%-ի մոտ է աշխատակիցների բարձրացրած խնդիրների լուծման եղանակները դժգոհություն առաջացնում:

Հաջորդ հարցի շրջանակում վարչակազմը գնահատել է աշխատանքային հիմնական գործոնները (տես՝ Գծապատկեր 12):

Գծապատկեր 12. «Որքանո՞վ եք գոհ աշխատանքային հիմնական գործոններից» (%)



Գծապատկեր 12-ից պարզ է դառնում, որ թիմում տիրող մթնոլորտից, աշխատանքային գրաֆիկից, աշխատանքային մոտիվացնող միջավայրից իրենց գոհունակությունն են հայտնել հարցվող աշխատակիցների կեսից ավելին (51-64%-ը): Իսկ աշխատավարձի չափից դժգոհել է աշխատակիցների 26,4%-ը: Աշխատողները նշել են, որ իրենց աշխատավայրում տիրում է գործընկերների հետ փոխաջակցող միջավայր և հարցվողների 22,8%-ը բուհի միջավայրի բարելավման խնդիր չի տեսնում¹: Չնայած աշխատանքային առողջ միջավայրի առկայությանը՝ աշխատակիցները առաջարկություններ են արել իրենց և իրենց գործընկերների աշխատանքային միջավայրը բարելավելու համար, որոնք ներկայացված են ստորև (տես՝ Աղյուսակ 2):

Աղյուսակ 2. Աշխատանքային միջավայրը բարելավելու առաջարկություններ (%)

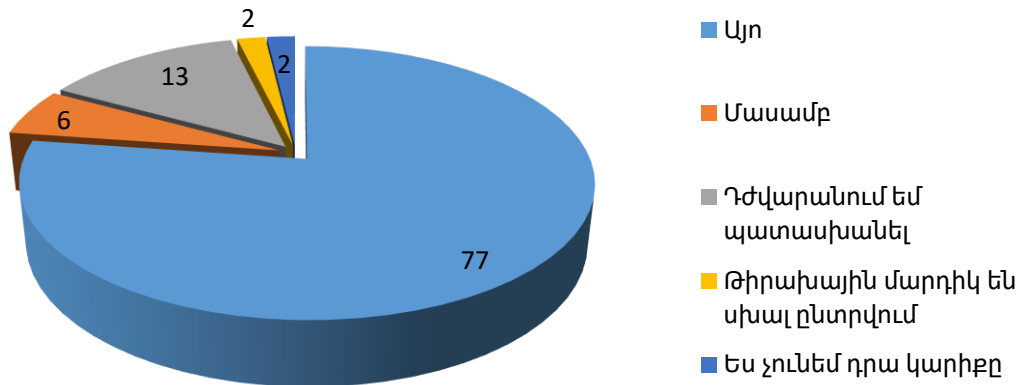
Աշխատանքային միջավայրը բարելավելու առաջարկություններ	%
Տարատեսակ կորպորատիվների կազմակերպում	17
Պետք է լինի թիմային աշխատանք և մեկ նպատակ բոլորի համար	17
Նյութատեխնիկական բազայի բարելավում/տարածքի ընդլայնում	11,3
Գործառույթների հստակ բաժանում/ Պաշտոնների նշանակում ըստ մասնագիտության	8,5
Օբյեկտիվ վերաբերմունք բոլոր աշխատակիցների նկատմամբ	5,7
Պահպանել վերջնաժամկետի մշակույթը	3,7
Կախված է ֆինանսական խնդիրներից	2,8
Արտագնա սեմինարների կազմակերպում	2,8
Ֆորմալ և ոչ ֆորմալ հանդիպումների կազմակերպում առաջացած խնդիրների լուծման համար	2,8

Ինչպես երևում է աղյուսակ 2-ից, հիմնական առաջարկները կապված են կորպորատիվ միջոցառումների կազմակերպման, սրտացավ ու առավել մեծ պատասխանատվությամբ աշխատելու, նյութատեխնիկական բազայի բարելավման, գործառույթների բաժանման, օբյեկտիվ վերաբերմունքի և վերջնաժամկետների պահպանման հետ:

Թե արդյո՞ք ինստիտուտը ապահովում է աշխատակիցների կարիերայի աճի հնարավորությունը, ներկայացված է գծապատկեր 13-ում:

¹ Ամփոփված են բաց հարցի պատասխանները:

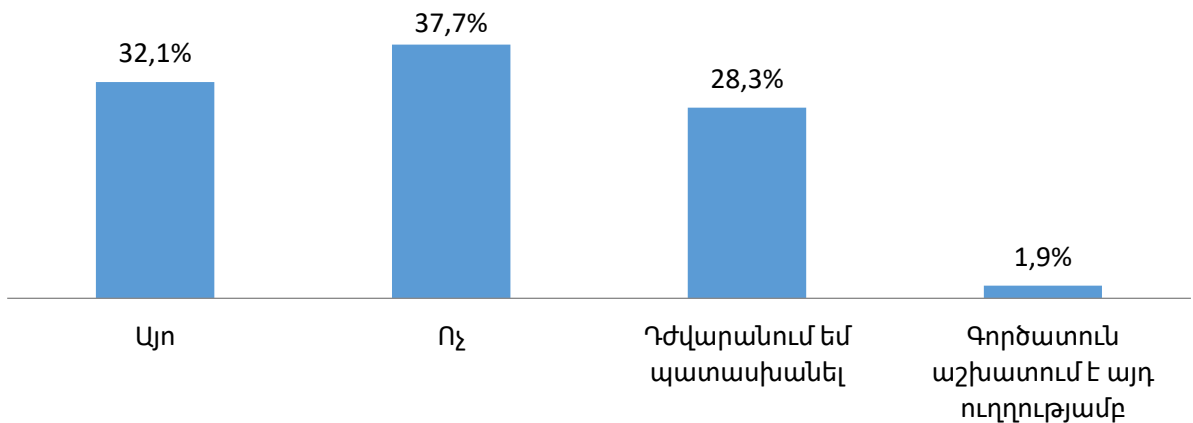
Գծապատկեր 13. «Ինստիտուտը ապահովում է աշխատակիցների կարիերայի աճի հնարավորությունը» (%)



Ինչպես երևում է գծապատկեր 13-ից, ինստիտուտը հիմնականում ապահովում է աշխատակիցների կարիերայի աճի հնարավորությունը:

Հետաքրքիր է, որ բուհում սոցիալաբեթի առկայությանը վերաբերող հարցին հարցման մասնակիցները տվել են հակասական պատասխաններ (տես՝ Գծապատկեր 14):

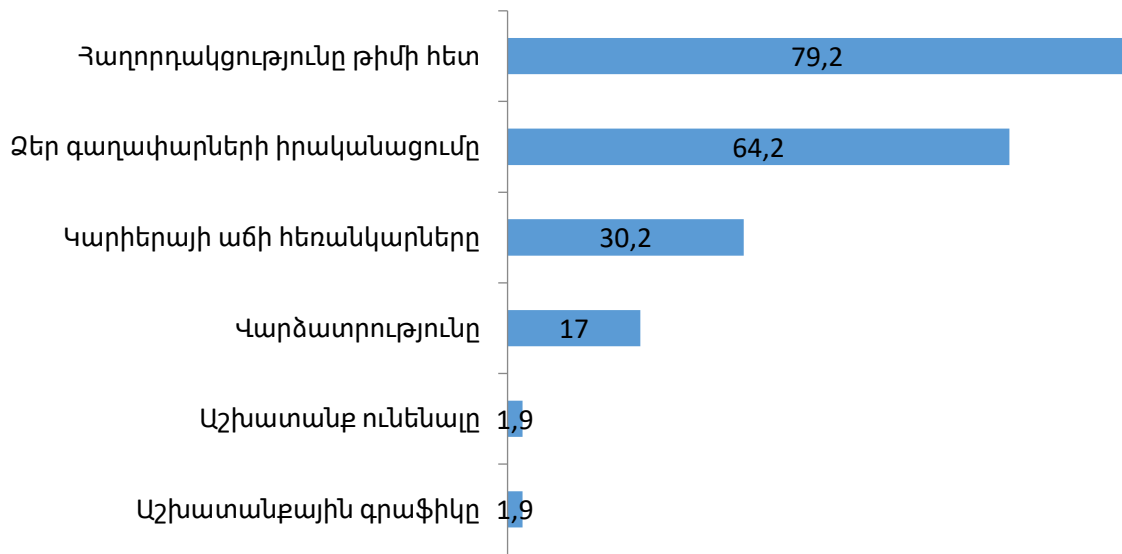
Գծապատկեր 14. «Ձեր գործատուի կողմից տրամադրվում են համապատասխան սոցիալական երաշխիքներ (առողջական, հանգստի, անշարժ գույքի ձեռքբերման ծառայություններից օգտվելու սոցիալական հնարավորություն)»



Ներկայումս ինստիտուտում չկա սոցիալաբեթի համակարգ և պատասխանների հակասությունը թույլ է տալիս ենթադրել, որ աշխատակիցների շրջանում իրազեկման անհրաժեշտություն կա:

Հետազոտության շրջանակում պարզեցինք նաև բուհում աշխատանքի գրավիչ կողմերը՝ ըստ աշխատակցների (պատասխանները՝ Գծապատկեր 15-ում):

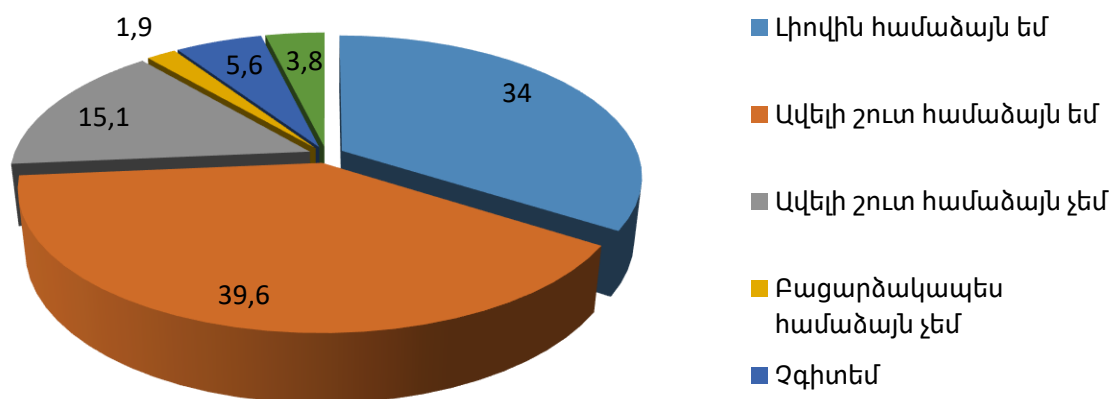
Գծապատկեր 15. «Ի՞նչն է Ձեզ գրավում Ձեր աշխատանքում» (%)



Ինչպես երևում է գծապատկերից, աշխատակիցներին իրենց աշխատանքում գրավում է հաղորդակցությունը թիմի հետ (79.2%), իրենց գաղափարների իրականացումը (64.2%), ինչպես նաև՝ կարիերայի աճի հնարավորությունը (30.2%): Աշխատանքում վարձատրությունը գրավում է միայն աշխատակիցների 17%-ին:

Աշխատակիցները իրենց կարծիքն են արտահայտել բուհի տրամադրած փորձի փոխանակման և միջազգային վերապատրաստման ծրագրերին մասնակցելու հնարավորությունների վերաբերյալ (տես՝ Գծապատկեր 16):

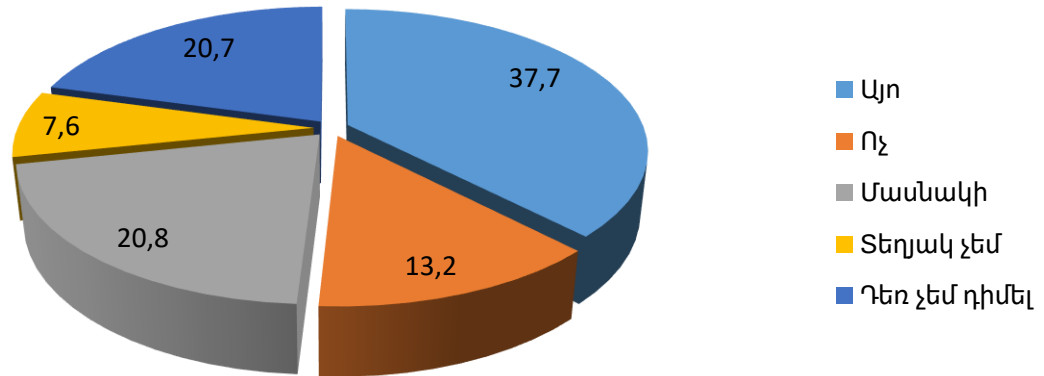
Գծապատկեր 16. «Որքանո՞վ եք համաձայն, որ բուհը Ձեզ տրամադրում է փորձի փոխանակման և միջազգային վերապատրաստման ծրագրերին մասնակցելու հնարավորություն» (%)



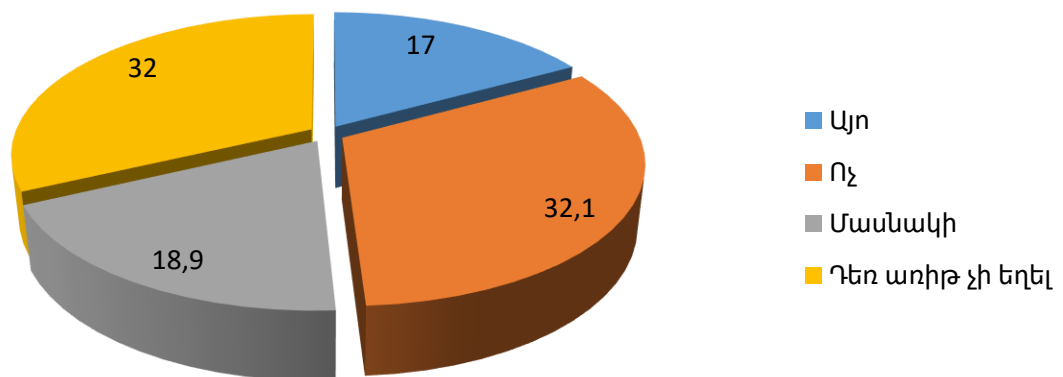
Հարցմանը մասնակցած աշխատողների 73,6%-ը համաձայն է և 17%-ը համաձայն չէ, որ ինստիտուտը տրամադրում է փորձի փոխանակման և միջազգային վերապատրաստման ծրագրերին մասնակցելու հնարավորություն: Աշխատակիցները նշել են, որ ինստիտուտը հիմնականում օժանդակում է իրենց մասնագիտական կարողությունների զարգացմանը: Իսկ, թե որքանո՞վ է բուհը ֆինանսավորում և

աջակցում իր աշխատակիցներին տեղական և արտերկրյա վերապատրաստման ծրագրերին մասնակցելուն, ներկայացված է գծապատկեր 17 և 18-ում:

Գծապատկեր 17. «Բուհը ֆինանսավորում և աջակցում է Ձեզ տեղական վերապատրաստման ծրագրերին մասնակցելու հարցում» (%)



Գծապատկեր 18. «Բուհը աջակցում և ֆինանսավորում է Ձեզ արտերկրյա վերապատրաստման գործում» (%)



Ըստ պատասխանների վերլուծության, հարցվողների միայն 37.7%-ն է համամիտ այն պնդմանը, որ Ինստիտուտը ֆինանսավորում և աջակցում է իր աշխատակիցների տեղական, իսկ 17%-ը՝ արտերկրյա վերապատրաստման ծրագրերի մասնակցելուն: Պետք է նշենք, որ ըստ Ինստիտուտի զարգացման ռազմավարական ծրագրի, բուհական կրթության բարեփոխումների նպատակով ինստիտուտը իրականացնում է վարչական կազմի մասնագիտական որակների կատարելագործման գործընթաց², ինչը ներառում է նաև վերապատրաստման հնարավորություններ: Այդ հնարավորություններից էին 2019-2020 ուսումնական

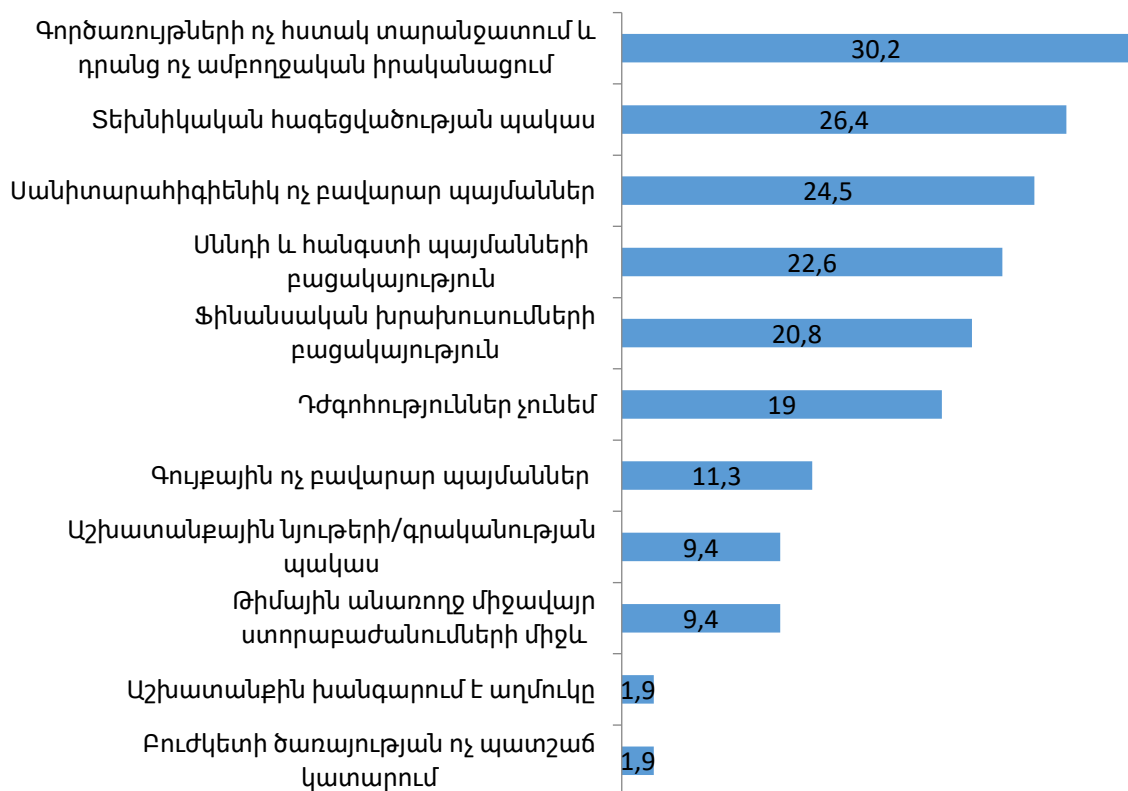
² Տես <http://sportedu.am/wp-content/uploads/2021/01/strategy.pdf>

տարում հեռավար թրեյնինգների, վեբինարների և սեմինարների կազմակերպումը տեղական և արտասահմանյան գործընկերների հետ:

Այսպիսով կարող ենք նշել, որ հարցմանը մասնակցած ինստիտուտի վարչական աշխատակազմի ներկայացուցիչները կամ տեղեկացված չեն եղել անցկացվող վեբինարներից, կամ էլ ցանկություն չեն ունեցել մասնակցելու դրանց: Իսկ գործուղումների բացակայությունը կարող է պայմանավորված լինել նաև համավարակային իրավիճակով:

Իսկ թե աշխատանքային որ պայմաններն են դժգոհություն առաջացնում վարչակազմի մոտ, ներկայացված է գծապատկեր 19-ում:

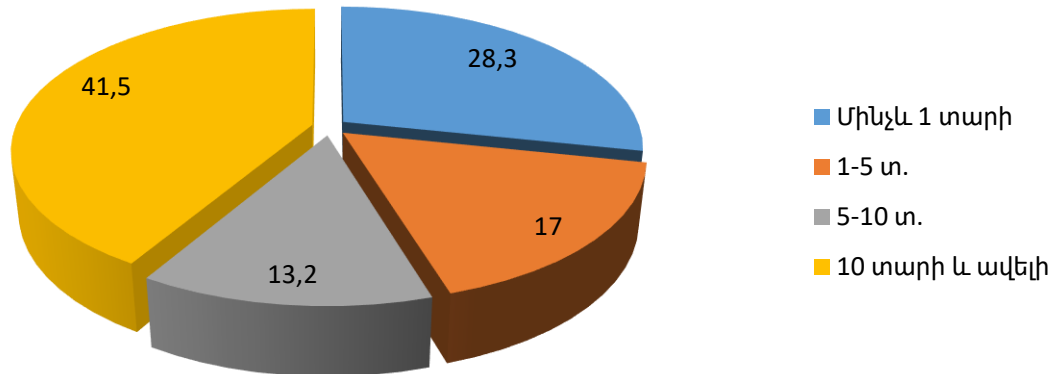
Գծապատկեր 19. Աշխատանքային պայմաններից հիմնական դժգոհությունները (%)



Ամփոփելով պատասխանները տեսնում ենք, որ աշխատակիցները հիմնականում դժգոհում են գործառույթների ոչ հստակ տարանջատումից և դրանց ոչ ամբողջական իրականացումից (30,2%), տեխնիկական հագեցվածության պակասից (26,4%), սանիտարահիգիենիկ ոչ բավարար պայմաններից (24,5%), սննդի և հանգստի պայմանների բացակայությունից (22,6%), ինչպես նաև ֆինանսական խրախուսումների բացակայությունից (20,8%):

Ինստիտուտի վարչակազմի աշխատանքային գործունեությունը (փորձը) բուրիում ներկայացված է գծապատկեր 20-ում:

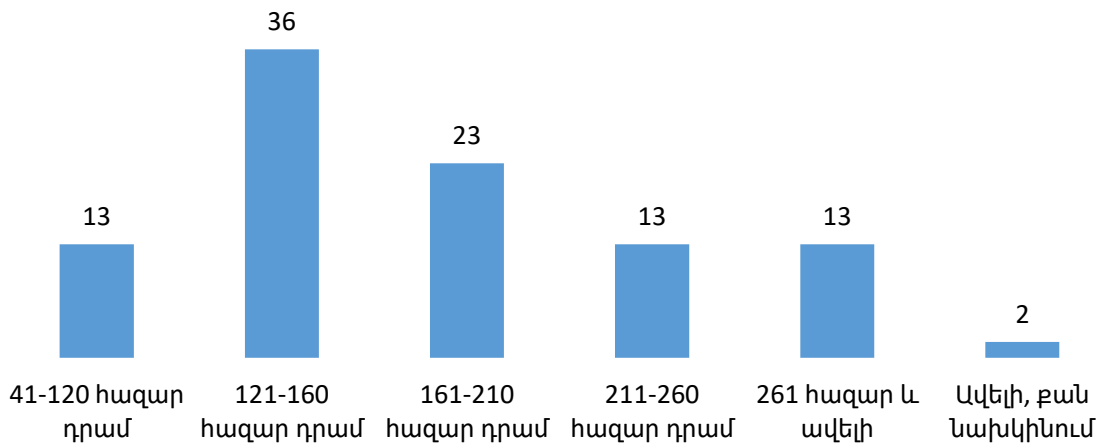
Գծապատկեր 20. Ինստիտուտի վարչակազմի աշխատանքային գործունեությունը (փորձը) բուհում (%)



Ինչպես տեսնում ենք գծապատկեր 20-ում, համեմատաբար մեծ տոկոս է կազմում 10 տարի և ավելի բուհում աշխատողների թիվը՝ 41,5% և մինչև 1 տարի աշխատողների թիվը՝ 28,3%: Ստացված պատկերը թույլ է տալիս եզրակացնել, որ բուհի վարչակազմում վերջին տարվա ընթացքում փոփոխություններ է եղել, ինչպես նաև հարցմանը ավելի ակտիվ ներգրավվածություն են ունեցել համեմատաբար նոր աշխատակիցները և բուհում ավել երկար (10 տարի և ավելի) աշխատողները:

Աշխատակիցները նշել են իրենց վարձատրության չափը (տես՝ Գծապատկեր 21) և խոսել են կատարած աշխատանքի դիմաց ակնկալվող վարձատրության մասին (տես՝ Աղյուսակ 3):

Գծապատկեր 21. «Որքա՞ն աշխատավարձ եք ստանում ինստիտուտում առանց եկամտահարկի» (%)



Աղյուսակ 3. Աշխատանքի դիմաց ակնկալվող վարձատրության չափը

Աշխատանքի դիմաց ակնկալվող վարձատրության չափը	%
150 -200 հազար դրամ	14.7
200 հազար և ավելի	17.6
250-300 հազար դրամ	23.5
310-350 հազար դրամ	5.9
350-400 հազար դրամ	5.9
450 հազար դրամ	2.9
500 հազար և ավելի	5.9
700 հազար դրամ	2.9
757 հազար դրամ	2.9
Աշխատավարձս բավարար է	5.9
Կեղտոտ աշխատավարձի չափով	5.9

Ինչպես երևում է գծապատկեր 21-ից, աշխատակիցների զգալի մասը (59%) միջինացված հաշվարկով ստանում է մոտ 121-210 հազար դրամ աշխատավարձ, իսկ իրենց կատարած աշխատանքի դիմաց ինստիտուտի վարչական կազմի աշխատակիցների 41,1%-ը ակնկալում են ստանալ միջինում 200-300 հազար դրամ վարձատրություն առանց եկամտահարկի: Նկատենք, որ աշխատակիցներից 3-ը գոհ են իրենց վարձատրությունից, իսկ 3 աշխատակից դժվարացել է նշել, թե որքան վարձատրություն է ակնկալում ստանալ իր կատարած աշխատանքի դիմաց:

«Ըստ Ձեզ ի՞նչ հիմնախնդիրներ կան ՀՖԿՍՊԻ-ում այսօր» բաց հարցին աշխատակիցների մի մասը պատասխանել է, որ հիմնախնդիրները լուծվում են ըստ ժամանակի հրամայականի: Չնայած դրան, կան աշխատակիցներ, որոնք ունեն ՀՖԿՍՊԻ-ում առկա խնդիրների հստակ շրջանակ, որն էլ ներկայացված է աղյուսակ 4-ում:

Աղյուսակ 4. ՀՖԿՍՊԻ-ում առկա հիմնախնդիրները

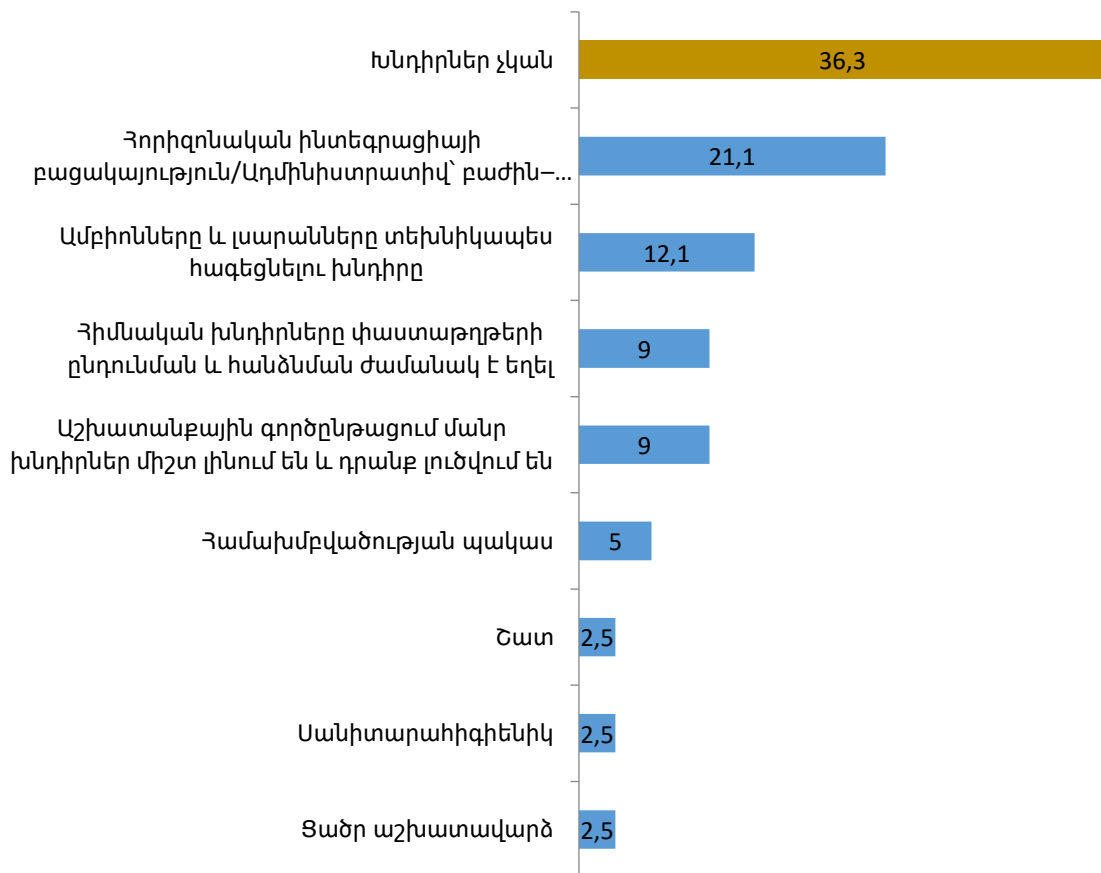
ՀՖԿՍՊԻ-ում առկա հիմնախնդիրները	Պատասխանի հաճախությունը
1. Կրթության և գիտության ցածր մակարդակը	6
2. Նորություններին ընդդիմանալը	4
3. Մարզաբազաների և մարզագույքի ոչ բարվոք վիճակը	3
4. Ռազմավարական խնդիրների ոչ հստակ լինելը	2
5. Կուրակված խնդիրների մեծ ծավալը	2
6. Համագործակցության բացակայությունը	2
7. Համակարգային կառավարման բացը	1
8. Գործողությունների սպոնտանությունը և նպատակի բացակայությունը	2
9. Ուսումնական գործընթացի կազմակերպման գործառույթների ոչ ճիշտ բաժանում	1
10. Ուսման վարձերի ոչ ժամանակին հավաքագրում	1

11.Սոցիալական տարբեր փաթեթներից օգտվելու հնարավորության բացակայություն	1
12.Ուսանողների և դասախոսների մոտիվացիայի բացակայությունը	1
13.Բուհում լսարանային դասերի բացակայություն	1

Ինչպես երևում է աղյուսակից, վարչական աշխատակիցների մի մասը Ինստիտուտում առկա հիմախնդիր է համարում կրթության և գիտության ցածր մակարդակը, նորություններին ընդդիմանալը, մարզաբազաների և մարզագույքի ոչ բարվոք վիճակը, ինչպես նաև ռազմավարական խնդիրների չհստակեցումը:

Հարցման շրջանակում ուսումնասիրել ենք նաև վարչակազմի բաժիններում խնդիրների առկայությունը («Ի՞նչ խնդիրներ կան Ձեր բաժնում» բաց հարցի միջոցով): Աշխատակիցների 36,3%-ը նշել են, որ ամեն ինչ կայացման փուլում է և խնդիրներ գրեթե չկան: Հարցվածների 21,1%-ը նշել են, հորիզոնական ինտեգրացիայի բացակայությունը, ադմինիստրատիվ՝ բաժին-ֆակուլտետ-ամբիոն համագործակցության ցածր մակարդակը, ինչպես նաև ամբիոնների և լսարանների տեխնիկապես թերի հագեցվածությունը (12,1%): (Տես՝ Գծապատկեր 22)

Գծապատկեր 22. «Ի՞նչ խնդիրներ կան Ձեր բաժնում» (%)



Բաժիններում առկա խնդիրներից զատ, հարցման մասնակիցները իրենց ստորաբաժանման աշխատանքը բարելավելու հետ կապված կատարել են դիտարկումներ (տես՝ Աղյուսակ 5) և ներկայացրել են առաջարկություններ (տես՝ Աղյուսակ 6):

Աղյուսակ 5. Դիտարկումներ ստորաբաժանման աշխատանքի վերաբերյալ

Դիտարկումներ
1. Բոլոր առաջարկները իրագործման փուլում են և աշխատանքները իրականացվում են իրավիճակին համապատասխան
2. Ֆակուլտետի գործունեության արդյունավետության բարձրացման համար կազմվել է գործողությունների պլան, որը համաձայնեցվել է ամբիոնների հետ
3. Իրականացվում են մշտադիտարկման աշխատանքներ և վերհանված խնդիրներին ընթացիկ լուծումներ են տրվում
4. Ֆակուլտետը սահմանել է նոմինացիաների շարք, ինչը կբարձրացնի աշխատակիցների մոտիվացիան
5. Այս պահին տարածքի հետ կապված խնդիր կա
6. Քննարկվում է կանոնակարգ, որի առկայության դեպքում յուրաքանչյուրին ավելի պարզ կլինեն իր գործառույթները:

Աղյուսակ 6. Առաջարկություններ ստորաբաժանման աշխատանքի բարելավման վերաբերյալ

Առաջարկություններ
1. Գիտելիքների շարունակական կատարելագործում/մասնագիտական որակների բարելավմանն ուղղված վերապատրաստումների կազմակերպում
2. Ֆինանսական խրախուսանքի առկայություն
3. Վերանորոգման աշխատանքների իրականացում
4. Ֆակուլտետի աշխատանքի արդյունավետ կատարման համար անհրաժեշտ է դեկանի օգնական
5. Ամբիոններից որևէ տեղեկություն ստանալու համար տեղեկացնել դեկանին
6. Ժամանակակից նյութատեխնիկական բազայի առկայություն
7. Կատարվող աշխատանքի նկատմամբ պատասխանատվության բարձրացում
8. Գործավարներին տրամադրել առանձին սենյակ՝ աշխատանքը ավելի արդյունավետ կատարելու համար

Ինչպես երևում է աղյուսակներից, ինստիտուտում իրականացվում են բարելավման աշխատանքներ և աշխատակիցների բոլոր առաջարկները հիմնականում հասնում են ղեկավարությանը և արձագանք ստանում, որի

արդյունքում էլ բոլոր առաջարկները իրագործման փուլում են: Վարչական աշխատակիցները առաջարկում են նաև մասնագիտական որակների բարելավմանն ուղղված վերապատրաստումներ կազմակերպել, ֆինանսական խրախուսանքների համակարգ ներդնել, վերանորոգման աշխատանքներ կատարել և անհրաժեշտ նյութատեխնիկական բազայով ապահովել աշխատակիցներին:

ՀՖԿՍՊԻ-ի ներքին շահակից հանդիսացող վարչական աշխատակիցները ինստիտուտի բարելավման ու զարգացման հետ կապված դիտարկումներ չունեն, իսկ առաջարկությունները ներառված են աղյուսակ 7-ում:

Աղյուսակ 7. Բուհի բարելավման ու զարգացման հետ կապված առաջարկներ

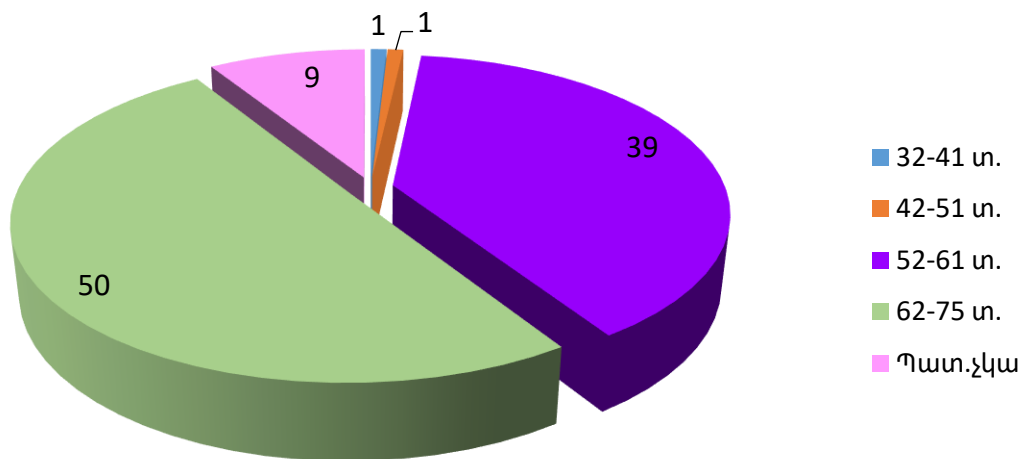
Բուհի բարելավման ու զարգացման առաջարկություններ	Հաճախականությունը
1. Աշխատանքի նկատմամբ սիրո և պատասխանատվության զգացում	7
2. Խրախուսանքի և պատժի մեթոդի կիրառում	7
3. Մասնագիտական վերապատրաստման դասընթացների և գործուղումների կազմակերպում	6
4. Տարբեր կորպորատիվ միջոցառումների իրականացում/Սփորաբաժանումների համագործակցային մթնոլորտի բարելավում	6
5. Հանրապետության և արտերկրյա բուհերի, մարզադպրոցների, ազգային ֆեդերացիաների, օլիմպիական կոմիտեի հետ համագործակցություն	4
6. Հետադարձ կապի ապահովում	2
7. Դասավանդման և ուսումնառության մեթոդների և կրթական ծրագրերի արմատական վերանայում	3
8. Աշխատանքի հստակ բաժանում	2
9. Բոնուսային համակարգի և տարբեր անվանակարգերի ներդնում	2
10. Նոր ռազմավարական ծրագրերի կազմում	1
11. Աշխատավարձի բարձրացում	1
12. Ինտելեկտուալ խաղերի կազմակերպում	1
13. Աշխատանքային մոտիվացիայի խթանում	1
14. Ցանկացած որոշում, կապված ուսումնական գործընթացի կազմակերպման հետ, քննարկել նաև ամբիոններում	1
15. Ուսանողների շրջանում հասարակական և գիտական գործունեության խրախուսում	1
16. Բուհի ճանաչելիության աստիճանի բարձրացում՝ գիտական հոդվածների, զեկույցների և այլ ձևաչափերով	1
17. Տեխնիկական միջոցների համալրում	1

Ինչպես երևում է աղյուսակից, աշխատակիցները ինստիտուտի բարելավման և զարգացման կարևոր տարր են համարում խրախուսանքի և պատժի մեթոդի կիրառումը, մասնագիտական վերապատրաստման դասընթացների և գործուղումների կազմակերպումը, ինչպես նաև հանրապետության և արտերկրյա բուհերի, մարզադպրոցների, ազգային ֆեդերացիաների ու կոմիտեների հետ համագործակցությունը: Աշխատակիցներն առաջարկում են նաև կազմակերպել տարբեր կորպորատիվ միջոցառումներ, որի արդյունքում կբարելավվի ստորաբաժանումների համագործակցային մթնոլորտը:

ՍՊԱՍԱՐԿՈՂ ՀԱՄԱԿԱՐԳՈՒՄ ԱՌԿԱ ԽՆԴԻՐՆԵՐԻ ԵՎ ԿԱՐԻՔՆԵՐԻ ԳՆԱՀԱՏՄԱՆ ՀԱՐՑՄԱՆ ՎԵՐԼՈՒԾՈՒԹՅՈՒՆ

ՀՖԿՍՊԻ սպասարկող անձնակազմի շրջանում առաջին անգամ ՈԱԲ-ը իրականացրել է հարցում, որին մասնակցել է ինստիտուտի սպասարկող անձնակազմի 38 աշխատակցներից 23-ը՝ 61%-ը: Հարցման մասնակիցների 15%-ը արական, իսկ 85%-ը իգական սեռի ներկայացուցիչներ են: Աշխատակիցների տարիքային միջակայքի պատկերը ներկայացված է գծապատկեր 23-ում:

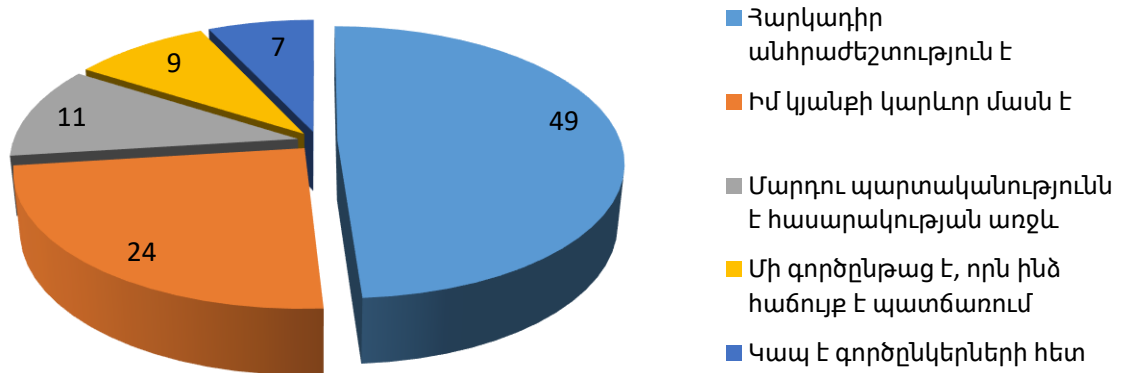
Գծապատկեր 23. Հարցման մասնակիցների տարիքային կազմը (%)



Ինչպես երևում է գծապատկերից, բուհի սպասարկող անձնակազմը հիմնականում միջինից բարձր տարիքի աշխատակիցներից է կազմված:

Թե ի՞նչ է աշխատանքը սպասարկող անձնակազմի համար, ներկայացված է գծապատկեր 24-ում:

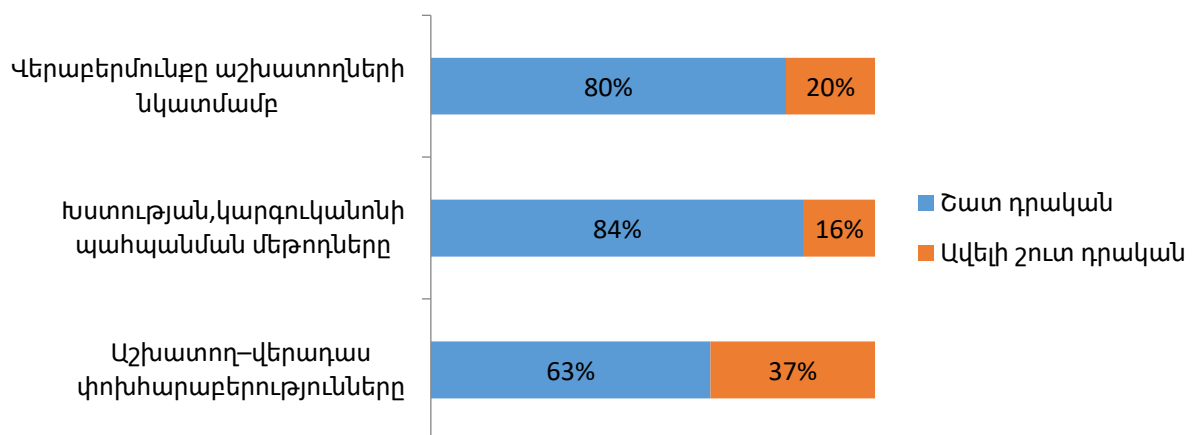
Գծապատկեր 24. «Ձեր կարծիքով՝ աշխատանքը...» (%)



Ինչպես երևում է գծապատկերից, աշխատակիցների 49%-ի համար աշխատանքը հարկադիր անհրաժեշտություն է, 24%-ը նշել է, որ աշխատանքը իր կյանքի կարևոր մասն է, իսկ 11%-ի համար աշխատանքը պարտականություն է հասարակության առջև: Պատասխանների վերլուծության արդյունքից կարող ենք եզրակացնել, որ ինստիտուտի սպասարկման ոլորտի աշխատողների համար աշխատանքը հիմնականում հարկադիր անհրաժեշտություն է, առանց որի ապրելը դժվար է: Ինչն էլ թույլ է տալիս եզրակացնել, որ միջին տարիքից բարձր (62-75 տ.) աշխատակիցների համար աշխատանքը գոյատևման և գուցե նաև հասարակության մի մասը զգալու միջոց է:

Աշխատակիցները գնահատել են իրենց անմիջական վերադասի և աշխատակիցների փոխհարաբերությունները (պատասխանները՝ Գծապատկեր 25-ում):

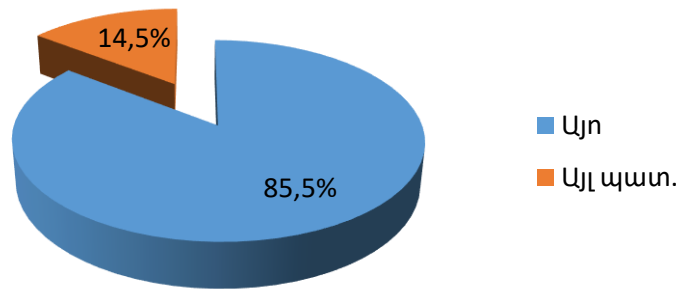
Գծապատկեր 25. «Ինչպե՞ս կգնահատեք Ձեր անմիջական վերադասի ...» (%)



Ինչպես երևում է գծապատկերից, աշխատողները իրենց անմիջական վերադասի խստությունը, վերաբերմունքը աշխատակիցների նկատմամբ և աշխատող-վերադաս փոխհարաբերությունները մեծամասամբ (63-84%) գնահատել

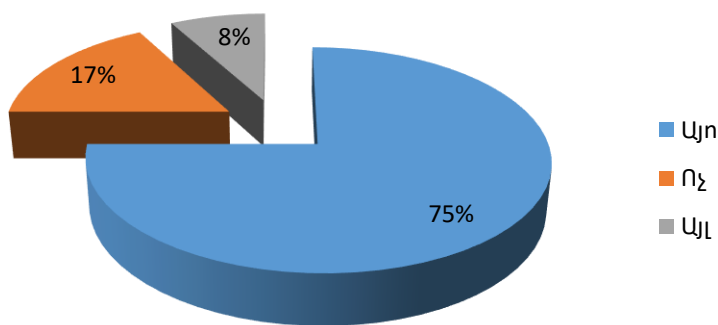
Են շատ դրական: Նկատենք նաև, որ աշխատողների մեծ մասի (85,5%) գաղափարների նկատմամբ վերադասը ցուցաբերում է հետաքրքրություն, չնայած դրան կան աշխատակիցներ (14,5%), ովքեր չեն արտահայտում իրենց գաղափարները վերադասին: (Տես՝ Գծապատկեր 26)

Գծապատկեր 26. «Ձեր վերադասը հետաքրքրություն ցուցաբերում է աշխատողի գաղափարների նկատմամբ»

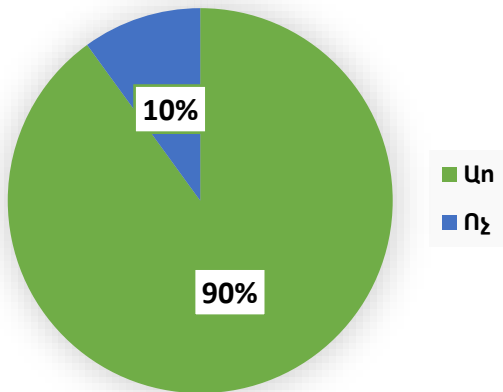


Ըստ հարցման արդյունքների, աշխատակիցների 75%-ը իրենց գաղափարների իրականացման համար արժանանում է վերադասի աջակցությանը, իսկ 17%-ը նշել է, որ վերադասի կողմից աջակցություն չի ստանում: Հետաքրքիր է այն հանգամանքը, որ սպասարկման ոլորտի աշխատակիցները չեն արտահայտում իրենց գաղափարները վերադասին՝ մտածելով, որ այն վերադասին հետաքրքիր չի լինի (8%): (Տես՝ Գծապատկեր 27)

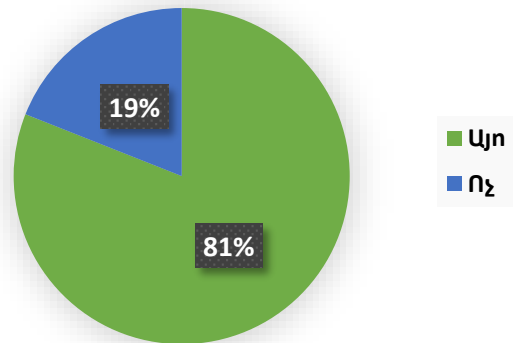
Գծապատկեր 27. «Ձեր վերադասը աջակցում է արդյոք Ձեր գաղափարների իրականացմանը»



Գծապատկեր 28
Ձեր վերադասը ցուցաբերում է հավասար և ոչ խտրական վերաբերմունք բոլոր աշխատակիցների նկատմամբ



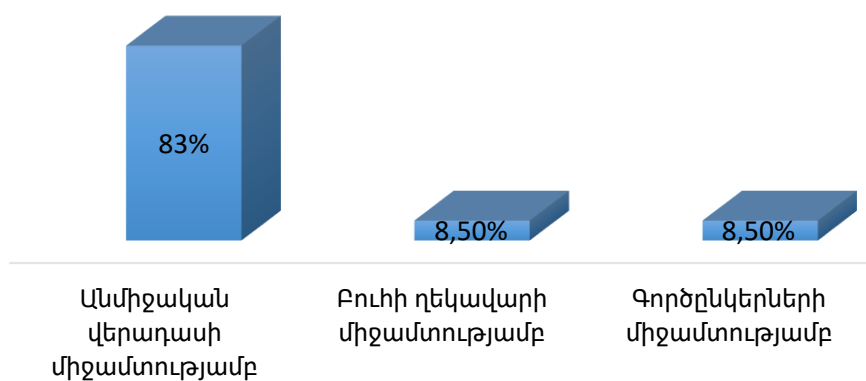
Գծապատկեր 29
Ձեր աշխատավայրում ծագում են կոնֆլիկտներ



Ինչպես երևում է գծապատկեր 28-ից, աշխատանքային միջավայրում հիմնականում տիրում է ոչ խտրական վերաբերմունք բոլոր աշխատակիցների նկատմամբ: Չնայած այդ հանգամանքին աշխատակիցների 81%-ը նշել է, որ աշխատավայրում ծագում են կոնֆլիկտներ (տես՝ Գծապատկեր 29): Այստեղ նկատում ենք պատասխանների հակասություն, սակայն ստացված պատկերը թույլ է տալիս եզրահանգել, որ աշխատանքային միջավայրում կոնֆլիկտներ ծագում են աշխատակիցների միջև, այլ ոչ թե աշխատող-վերադաս փոխհարաբերություններում:

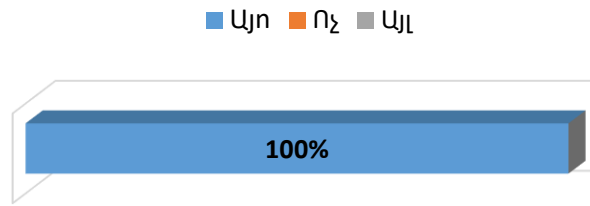
Իսկ, թե ինչպես են հարթվում ծագած կոնֆլիկտները, ներկայացված է գծապատկեր 30-ում:

Գծապատկեր 30. «Ինչպե՞ս են հարթվում ծագած կոնֆլիկտները» (%)

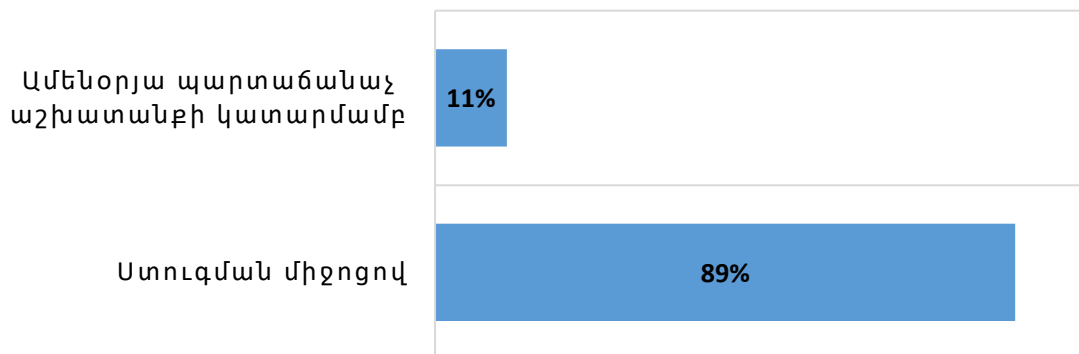


Վերլուծության արդյունքները ցույց տվեցին, որ անմիջական վերադասի դերը շատ մեծ է (83%) աշխատանքային միջավայրում կոնֆլիկտները հարթելու գործում:

Գծապատկեր 31. «Ձեր վերադասի կողմից կատարվում է վերահսկողություն Ձեր կատարած աշխատանքի նկատմամբ»



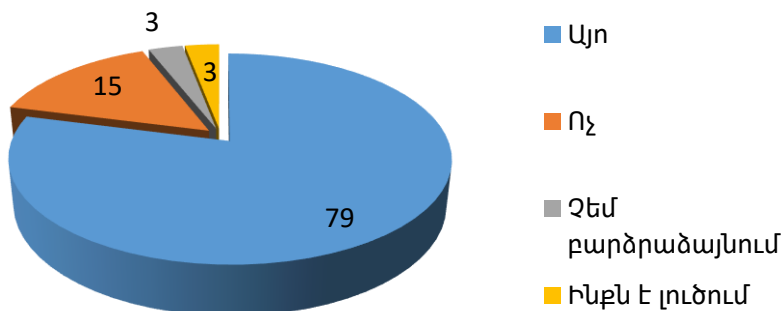
Գծապատկեր 32. «Ինչպե՞ս է կատարվում վերահսկողությունը»



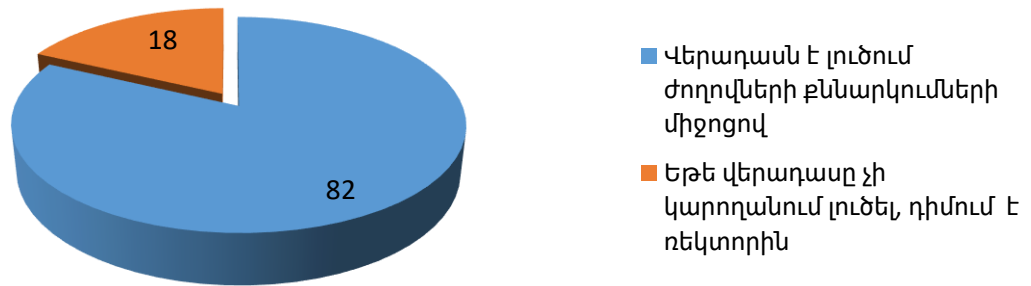
Ինչպես երևում է գծապատկեր 31-ից և 32-ից, վերադասի կողմից լիովին կատարվում է վերահսկողություն աշխատակցի կատարած աշխատանքի նկատմամբ և այդ վերահսկողությունը կատարվում է հիմնականում ստուգումների միջոցով: Ստացված պատկերը փաստում է, որ վերադասի կողմից աշխատանքի վերահսկողությունը իրականացվում է լիարժեք և արդյունավետ:

Իսկ թե որքանով է վերադասը աշխատակիցների բարձրացրած խնդիրները հասանելի դարձնում ղեկավար կազմին և ինչպես են լուծում բարձրացրած խնդիրները, ներկայացված է գծապատկեր 33-ում և 34-ում:

Գծապատկեր 33. «Արդյո՞ք Ձեր վերադասը Ձեր կողմից բարձրացրած խնդիրները հասանելի է դարձնում ղեկավար կազմին» (%)



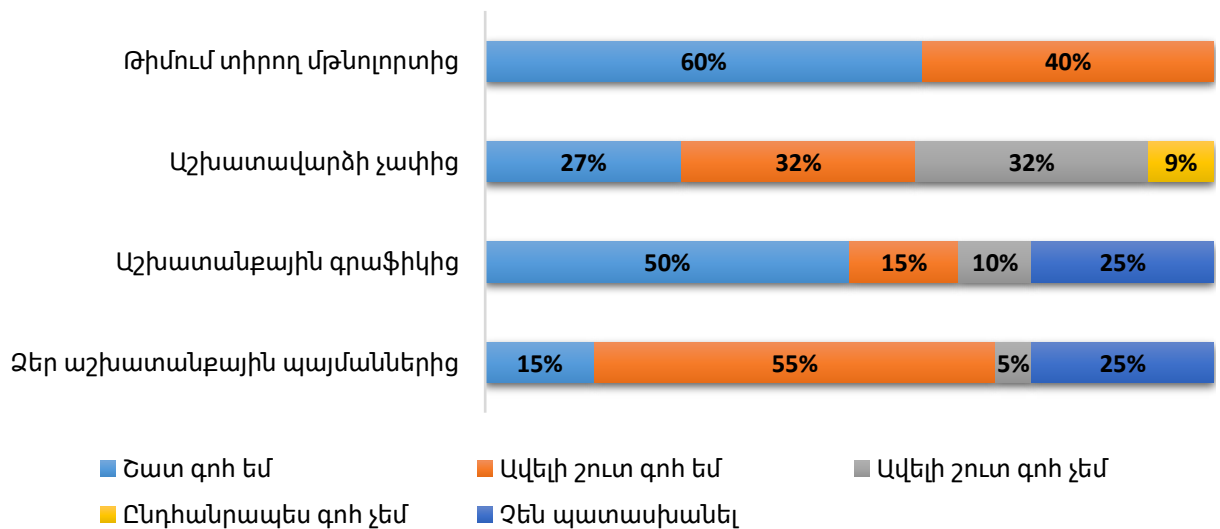
Գծապատկեր 34. «Ինչպե՛ս են լուծվում աշխատողների բարձրացրած խնդիրները» (%)



Ստացված պատասխաններից պարզ է դառնում, որ աշխատակիցների բարձրացրած խնդիրները վերադասը հիմնականում հասանելի է դարձնում ղեկավար կազմին: Իսկ աշխատողների կողմից բարձրացրած խնդիրները մեծ մասամբ լուծվում են անմիջական վերադասի կողմից՝ ժողովների և քննարկումների միջոցով: Եթե վերադասը չի կարողանում լուծել բարձրացրած խնդիրները, ապա դիմում է բուհի ռեկտորին:

Աշխատակիցների գոհունակությունը աշխատանքային հիմնական գործոններից ներկայացված է գծապատկեր 35-ում:

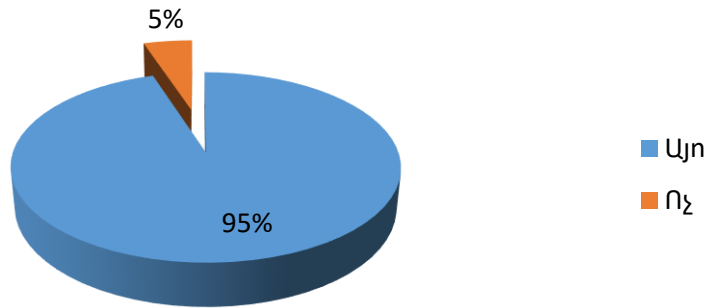
Գծապատկեր 35. «Գնահատեք, թե որքանո՞վ եք գոհ աշխատանքային հիմնական գործոններից» (%)



Ինչպես երևում է հարցման արդյունքների վերլուծությունից, աշխատողները իրենց դժգոհությունն են հայտնել աշխատավարձի չափից: Նկատենք, որ աշխատանքային պայմաններից, թիմում տիրող մթնոլորտից և աշխատանքային գրաֆիկից իրենց գոհունակությունն են հայտնել աշխատակիցների կեսից ավելին (65-100%):

Հարցվածները նշել են նաև, որ աշխատավայրում տիրում է գործընկերային փոխաջակցող միջավայր: (Տես՝ Գծապատկեր 36)

Գծապատկեր 36. «Ձեր աշխատավայրում տիրում է գործընկերների հետ փոխաջակցող միջավայր» (%)



Ստացված պատկերը թույլ է տալիս ենթադրել, որ չնայած տարածայնություններին և կոնֆլիկտներին, սպասարկող անձնակազմում տիրում է փոխաջակցող միջավայր:

ՀՖԿՍՊԻ սպասարկող անձնակազմի ներկայացուցիչները իրենց աշխատանքային միջավայրը բարելավելու համար ներկայացրել են առաջարկություններ, որոնք ամփոփված են աղյուսակ 8-ում:

Աղյուսակ 8. Աշխատանքային միջավայրը բարելավելու առաջարկություններ

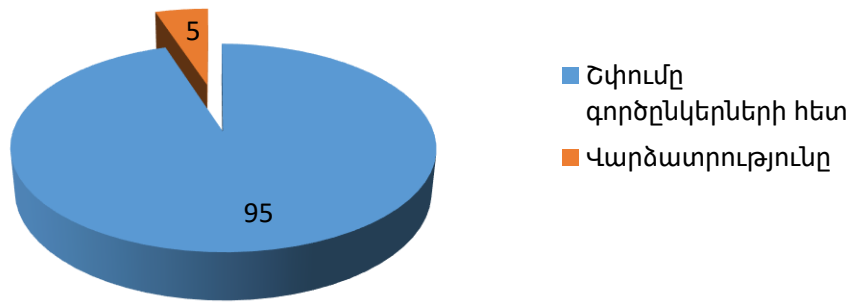
<i>Աշխատանքային միջավայրը բարելավելու առաջարկություններ</i>	<i>Պարասխանների հաճախականություն</i>
1. Ինստիտուտի բարեկարգում/վերանորոգում	3
2. Կորպորատիվների հաճախակի կազմակերպում	2
3. Անձնական պահարանի առկայություն	2

Աշխատանքային միջավայրը բարելավելու առաջարկություններ արել են հարցվող աշխատակիցների 30%-ը: Նրանց կարծիքով ինստիտուտը վերանորոգման կարիք ունի, իսկ աշխատակիցները հաճախակի շփումների և անձնական պահարանների կարիք ունեն: Ինչպես երևում է վերլուծության արդյունքներից, հարցվածները ջերմ մթնոլորտում աշխատակիցների հետ շփումը համարում են աշխատանքային միջավայրի կարևոր մաս:

Հարցաթերթի հաջորդ հարցը վերաբերում էր աշխատակիցների սոցիալաթերթի առկայությանը, որի պատասխանների վերլուծությունը հակասական պատկեր է դուրս բերել, ինչն էլ թույլ է տալիս ենթադրել, որ հարցը չի հասկացվել պատասխանողների կողմից կամ սոցիալական փաթեթի վերաբերյալ աշխատակիցների շրջանում իրազեկման անհրաժեշտություն կա: Ինստիտուտում չկա սոցիալական փաթեթի համակարգ, բայց հարցվողների 50%-ը հարցին տվել է դրական պատասխան:

Իսկ թե ինչն է գրավում աշխատակիցներին իրենց աշխատանքում, ներկայացված է գծապատկեր 37-ում:

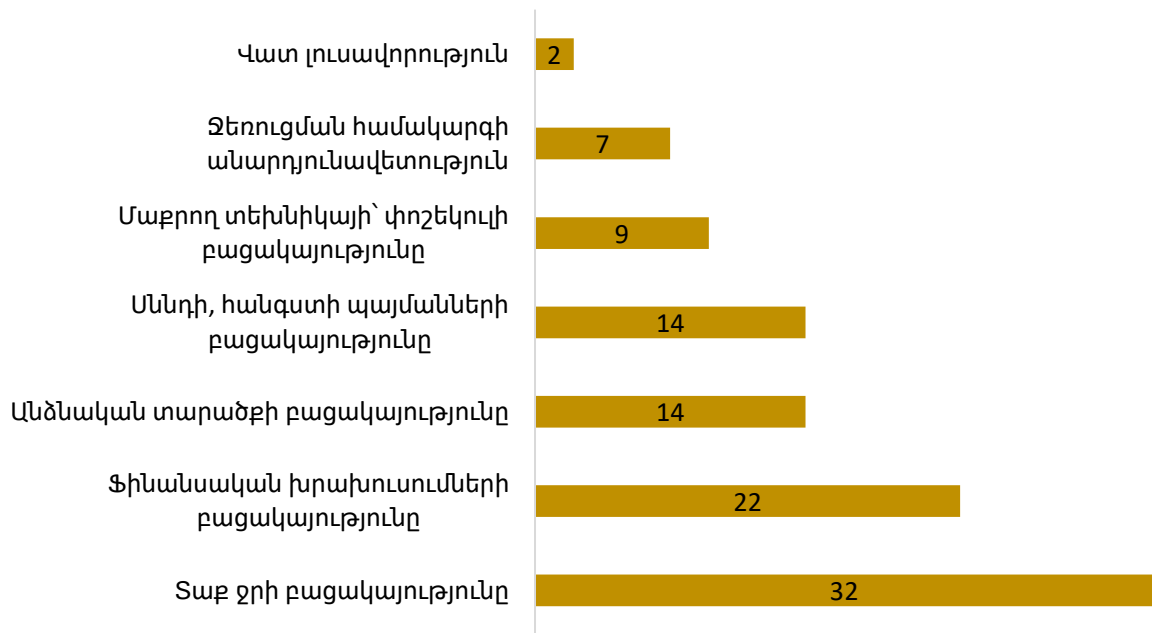
Գծապատկեր 37. «Ի՞նչն է Ձեզ գրավում Ձեր աշխատանքում» (%)



Ինչպես ներկայացված է գծապատկերից, բուհի սպասարկող անձնակազմի գերակշիռ մասին՝ 95%-ին աշխատանքում գրավում է շփումը գործընկերների հետ, իսկ 5%-ին աշխատանքում գրավում է վարձատրությունը:

Աշխատակիցները նշել են նաև այն աշխատանքային պայմանները, որոնք իրենց մոտ դժգոհություն են առաջացնում (պատասխանները՝ Գծապատկեր 38-ում):

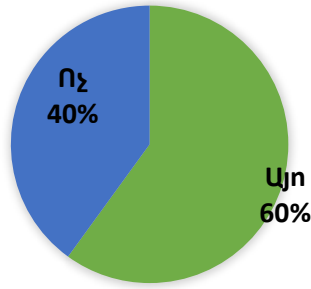
Գծապատկեր 38. «Որո՞նք են Ձեր աշխատանքային պայմաններից հիմնական դժգոհությունները» (%)



Ինչպես երևում է հարցման արդյունքներից, ինստիտուտի սպասարկող անձնակազմը իր աշխատանքային պայմաններից ունի որոշակի դժգոհություններ: Աշխատակիցները հիմնականում դժգոհում են տաք ջրի (32%) և ֆինանսական խրախուսումների (22%) բացակայությունից:

Հարցաթերթում ներառված հաջորդ հարցը վերաբերում էր աշխատակիցների աշխատանքային համազգեստ կրելուն (պատասխանները՝ Գծապատկեր 39-ում):

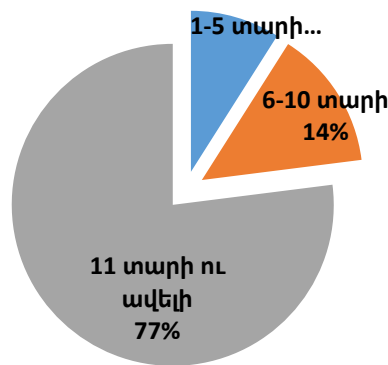
Գծապատկեր 39. «Կցանկանայի՞ք կրել աշխատանքային համազգեստ»



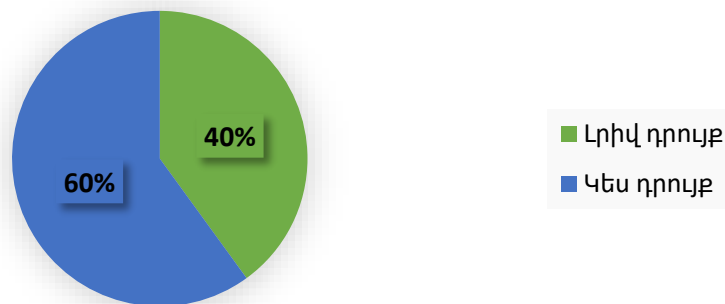
Ներկայացված տվյալներից պարզ է դառնում, որ սպասարկման անձնակազմի կեսից ավելին՝ 60%-ը ցանկություն է հայտնել համապատասխան աշխատանքային համազգեստ կրելու:

Ինստիտուտում սպասարկման ոլորտի աշխատակիցների աշխատանքային ներգրավվածության/ստաժի և ծանրաբեռնվածության (դրույքաչափ) մասին պատկերացում կարող ենք կազմել տեսնելով գծապատկեր 40-ը և 41-ը:

Գծապատկեր 40. «Որքա՞ն ժամանակ եք աշխատում բուհում» (%)



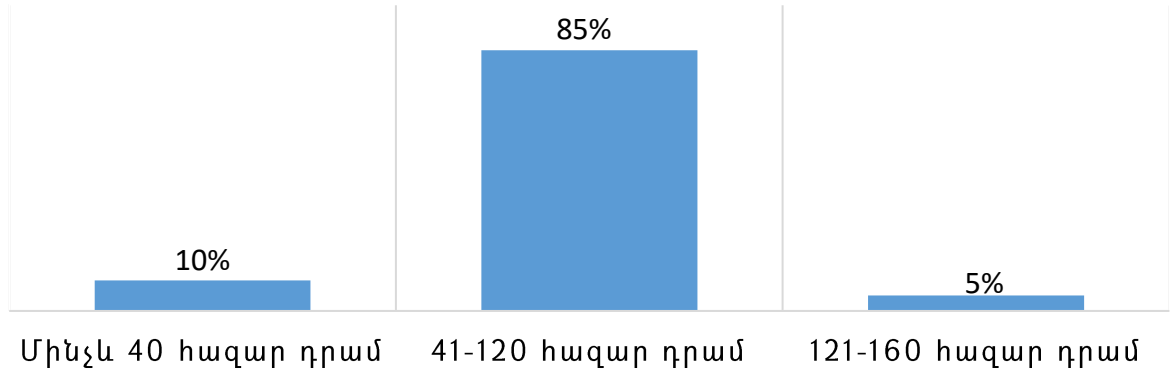
Գծապատկեր 41. «Որքա՞ն է Ձեր աշխատանքային ծանրաբեռնվածությունը (դրույք)»



Ներկայացված տվյալներից պարզ է դառնում, որ աշխատակիցների 77%-ը բուհում աշխատում է 11 տարի և ավելի, 14%-ը աշխատում է Ինստիտուտում 6-10

տարի, իսկ 9%-ը՝ 1-5 տարի: Ստացված պատկերից կարող ենք եզրակացնել, որ աշխատակիցների զգալի մասը բուհում երկար ժամանակ է աշխատում: Աշխատակիցների վարձատրության պատկերը ներկայացված է գծապատկեր 42-ում:

Գծապատկեր 42. «Որքա՞ն աշխատավարձ եք ստանում ինստիտուտում»

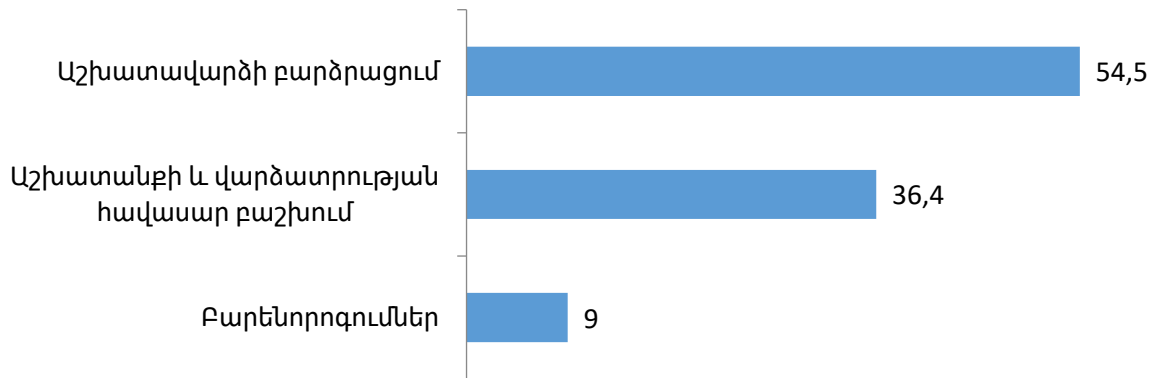


Ինչպես երևում է գծապատկերից, հարցվածների մեծ մասը (85%-ը) ստանում է 41-120 հազար դրամ աշխատավարձ (առանց եկամտահարկի): Նշենք նաև, որ ակնկալվող վարձատրության մասին բաց հարցին ոչ բոլոր հարցվողներն են պատասխանել: Սակայն դրանից չի փոխվում պատասխանների որակական արժեքը: Աշխատակիցներից 5-ը իր կատարած աշխատանքի դիմաց ակնկալում է ստանալ 150 հազար դրամ աշխատավարձ, իսկ 4 աշխատակից ցանկություն է հայտնել վարձատրվել մեկ դրույքի չափով՝ 106 հազար դրամ: Նկատենք նաև, որ 4 աշխատակցի իրենց վարձատրությունը գոհացնում է:

Հարցումն ամփոփվել է բաց հարցերով, որոնց հարցման մասնակիցները հիմնականում խուսափել են պատասխանել՝ մտավախություն ունենալով, որ իրենց պատասխանները գուցե անդրադառնան աշխատանքային փոխհարաբերությունների վրա: Նշենք նաև, որ մտավախությունները գուցե կախված էին այն բանից, որ աշխատակիցները առաջին անգամ էին մասնակցում նմանատիպ հարցման և գուցե լիարժեք չէին պատկերացնում հարցման էությունը և կարևորությունը: Որոշակի տեղեկատվական և բացատրական զրույցից հետո աշխատակիցների որոշ մասը լրացրեց հարցումն ամփոփող բաժինը, որտեղ նշել են Ինստիտուտում և իրենց բաժնում առկա խնդիրները, ինչպես նաև կատարել են իրենց ստորաբաժանման աշխատանքի բարելավման հետ կապված առաջարկություններ: Հարցման մասնակիցներից 3-ի մոտ դժգոհություն է առաջացնում իր բաժնի լուսամուտների հին լինելը, իսկ 2 աշխատակցի կարծիքով՝ բաժնում վերանորոգման անհրաժեշտություն կա: Աշխատակիցներից մեկն էլ դժգոհություն է հայտնել վերելակի անկանոն աշխատանքից:

Սպասարկող անձնակազմի դիտարկումներն ու առաջարկությունները իրենց ստորաբաժանման աշխատանքի բարելավման հետ կապված ներկայացված է գծապատկեր 43-ում:

Գծապատկեր 43. «Ձեր դիտարկումներն ու առաջարկությունները Ձեր ստորաբաժանման աշխատանքի բարելավման հետ կապված» (%)



Պատասխանների վերլուծությունից երևում է, որ աշխատակիցները հիմնականում ֆինանսական խնդիրներ են առաջ քաշում (աշխատավարձի բարձրացում - 54,5%): Հարցման մասնակիցների մոտ դժգոհություն է առաջացնում աշխատանքային ծանրաբեռնվածության և վարձատրության անհամապատասխանությունը: Աշխատակիցները մանրամասնել են, որ նույն ծանրաբեռնվածությամբ են աշխատում, ինչ մեկ դրույքաչափով աշխատողները, բայց ստանում են քիչ վարձատրություն, ինչն էլ միջանձնային խնդիրների պատճառ կարող է դառնալ (36,4%):

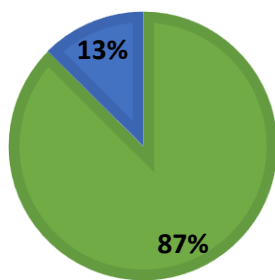
**ԱՆՎՏԱՆԳՈՒԹՅԱՆ ՈԼՈՐՏՈՒՄ ԱՌԿԱ ԽՆԴԻՐՆԵՐԻ ԵՎ
ԾԱՌԱՅՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԳՆԱՀԱՏՄԱՆ ԵՎ ԲԱՐԵԼԱՎՄԱՆՆ ՈՒՂՂՎԱԾ
ՀԱՐՑՄԱՆ ԱՐԴՅՈՒՆՔՆԵՐԻ ՎԵՐԼՈՒԾՈՒԹՅՈՒՆ**

ՀՖԿՍՊԻ ներքին անվտանգության աշխատակիցների շրջանում իրականացված հարցմանը մասնակցել են անվտանգության բաժնի 18 աշխատակիցներից 16-ը՝ 89%-ը: Հարցմանը մասնակցած աշխատակիցների սեռատարիքային պատկերը ներկայացված է գծապատկեր 44 և 45-ում:

Գծապատկեր 44.

Հարցման մասնակիցների սեռը

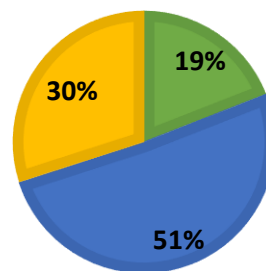
■ Արական ■ Իգական



Գծապատկեր 45.

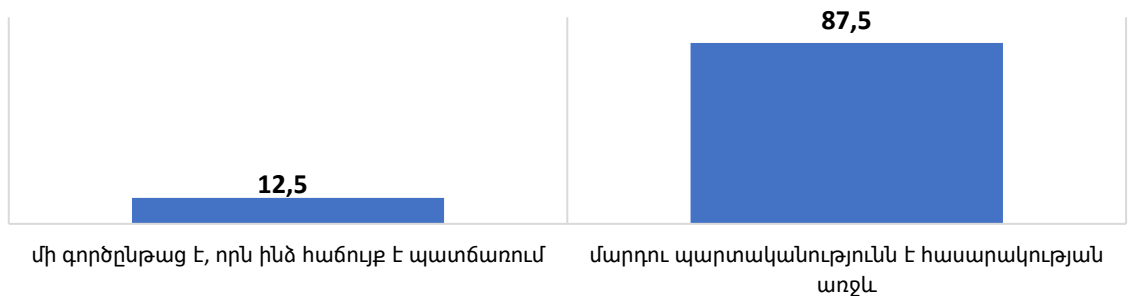
Տարիքային կազմը

■ 25-39 տ ■ 40-56 տ ■ 65-74 տ



Իսկ թե ինչ է աշխատանքը անվտանգության աշխատակիցների համար, ներկայացված է գծապատկեր 46-ում:

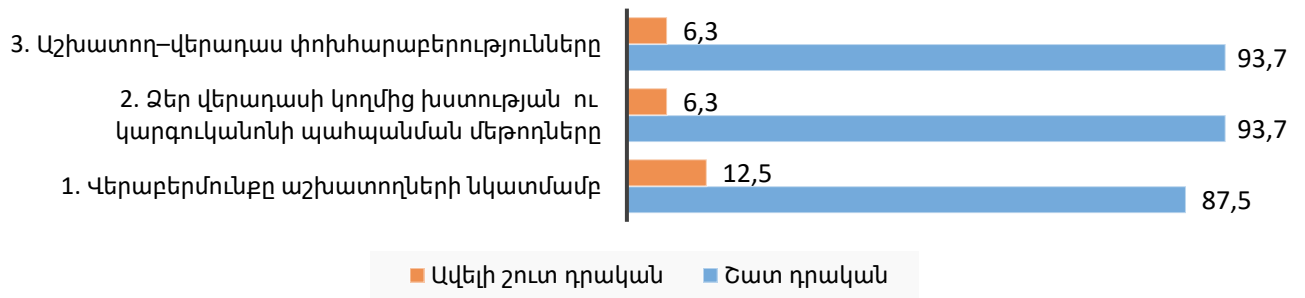
Գծապատկեր 46. «Ձեր կարծիքով՝ աշխատանքը...» (%)



Ինչպես երևում է ներկայացված պատասխաններից, աշխատակիցների մեծ մասի համար (87,5%) իր աշխատանքը պարտականություն է հասարակության առջև, իսկ 12,5%-ի համար աշխատանքը գործընթաց է, որը հաճույք է պատճառում:

Աշխատակիցները գնահատել են իրենց անմիջական վերադասին և գնահատման արդյունքները ներկայացված են գծապատկեր 47-ում:

Գծապատկեր 47. «Ինչպե՞ս կգնահատեք Ձեր անմիջական վերադասին» (%)



Ինչպես երևում է պատասխանների վերլուծությունից, ինստիտուտի ներքին անվտանգության աշխատակիցները բարձր են գնահատել իրենց անմիջական վերադասին: Բոլոր հարցվողները նշել են, որ իրենց վերադասը հետաքրքրություն է ցուցաբերում աշխատողի գաղափարների նկատմամբ և աջակցում է այդ գաղափարների իրականացմանը: Հարցման մասնակիցները նշել են նաև, որ աշխատավայրում տիրում է ոչ կոնֆլիկտային և ջերմ մթնոլորտ, ինչպես նաև՝ վերադասը ցուցաբերում է հավասար և ոչ խտրական վերաբերմունք բոլոր աշխատակիցների նկատմամբ³:

Նշենք նաև, որ վերադասը վերահսկում է կատարված աշխատանքը (Տես՝ Գծապատկեր 48):

Գծապատկեր 48. «Ինչպե՞ս է կատարվում վերահսկողությունը Ձեր կադրած աշխատանքի նկատմամբ» (%)



Ինչպես տեսնում ենք գծապատկերում, կատարված աշխատանքի նկատմամբ վերահսկողությունը հիմնականում կատարվում է աշխատանքային և անվտանգության նորմերին համապատասխան, իսկ աշխատակիցների բարձրացրած խնդիրները լուծվում են հիմնականում ընդհանուր խորհրդակցության և փոխհամաձայնության արդյունքում (տես՝ Գծապատկեր 49):

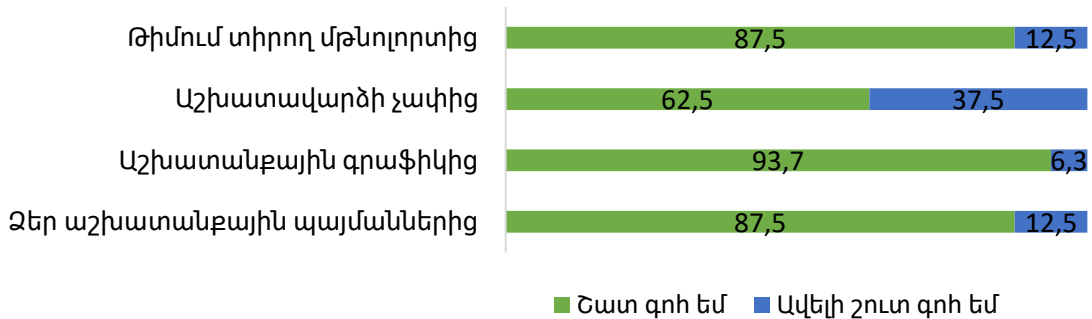
Գծապատկեր 49. «Ինչպե՞ս են լուծվում աշխատողների բարձրացրած խնդիրները» (%)



³ Հարցաթերթի այս հարցերի պատասխանները լիարժեք 100% են կազմել:

Հարցվածների գոհունակությունը աշխատանքային հիմնական գործոններից պատկերված է գծապատկեր 50-ում:

Գծապատկեր 50. «Գնահատեք, թե որքանով եք գոհ աշխատանքային հիմնական գործոններից» (%)

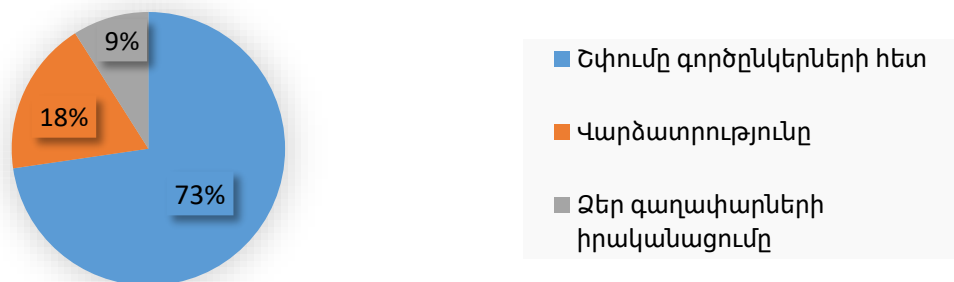


Ինչպես երևում է ներկայացված արդյունքներից, աշխատակիցները գոհ են աշխատանքային հիմնական գործոններից և նշել են, որ աշխատավայրում տիրում է գործընկերների հետ փոխաջակցող միջավայր, իսկ աշխատանքային միջավայրը բարելավելու առաջարկներ չեն նշել՝ մանրամասնելով, որ իրենց ամեն ինչ դուր է գալիս⁴:

Հետաքրքիր է այն հանգամանքը, որ հարցաթերթի 12-րդ հարցը՝ «Ձեր գործատուի կողմից արդյոք տրամադրվում են համապատասխան սոցիալական երաշխիքներ (առողջական, հանգստի, անշարժ գույքի ձեռքբերման ծառայություններից օգտվելու սոցիալական հնարավորություն)» չի հասկացվել աշխատակիցների կողմից կամ աշխատակիցները չունեն համապատասխան տեղեկատվություն, քանի որ բոլորը այս հարցին տվել են դրական պատասխան, չնայած այն բանին, որ այսօր Ինստիտուտում դեռևս չի գործում սոցիալական ապահովման համակարգ:

«Ի՞նչն է Ձեզ գրավում Ձեր աշխատանքում» հարցի պատասխանները ամփոփված են գծապատկեր 51-ում:

Գծապատկեր 51. «Ի՞նչն է Ձեզ գրավում Ձեր աշխատանքում» (%)

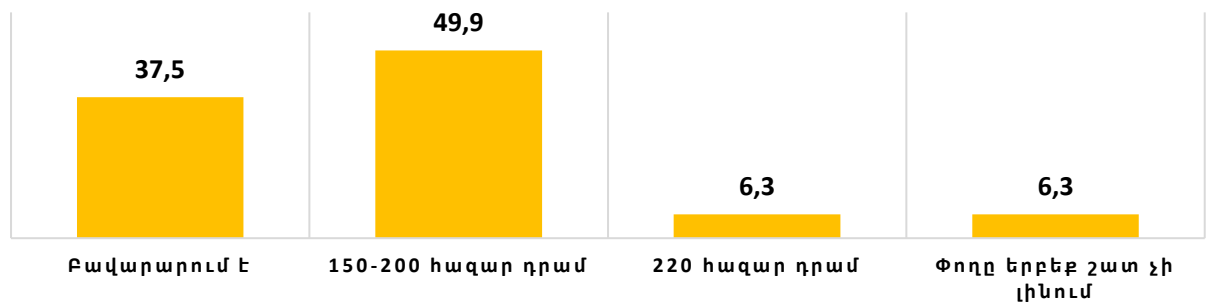


Ինչպես երևում է գծապատկերից, աշխատողներին իրենց աշխատանքում գրավում է շփումը գործընկերների հետ, վարձատրությունը և իրենց գաղափարների իրականացման հնարավորությունը:

⁴ «Աշխատանքային միջավայրը բարելավելու համար ի՞նչ առաջարկներ ունեք» բաց հարցի պատասխանների հավաքական պատկերն է:

Ինստիտուտի անվտանգության համակարգում տիրում է ջերմ գործընկերային մթնոլորտ, աշխատողները ոչ մի դժգոհություն չունեն իրենց աշխատանքային պայմաններից: Բոլորը բուհում աշխատում են լրիվ դրույքով, հիմնականում 1 տարուց պակաս: Բոլոր աշխատողները, բացի մեկից, ստանում են 121-160 հազար դրամ աշխատավարձ առանց եկամտահարկի, իսկ մեկ աշխատող ստանում է 211-260 հազար դրամ աշխատավարձ⁵: Իսկ, թե որքան աշխատավարձ են ակնկալում ստանալ անվտանգության աշխատակիցները իրենց կատարած աշխատանքի դիմաց, ներկայացված է գծապատկեր 52-ում:

Գծապատկեր 52. «Ձեր կատարած աշխատանքի դիմաց որքա՞ն աշխատավարձ եք ակնկալում ստանալ առանց եկամտահարկի» (%)



Ինչպես երևում է գծապատկերից, ինստիտուտի ներքին անվտանգության աշխատակիցների 37,5%-ը գոհ է իր վարձատրության չափից, իսկ 49,9%-ը իր կատարած աշխատանքի դիմաց ակնկալում է ստանալ 150-200 հազար դրամ վարձատրություն (առանց եկամտահարկի):

Հարցաթերթում ներառված բաց հարցերի միջոցով ուսումնասիրել ենք Ինստիտուտում առկա հիմնախնդիրները, ինչպես նաև բուհի վարչական ստորաբաժանումների խնդիրները: Պետք է ուշադրություն դարձնել այն փաստին, որ բուհի ներքին անվտանգության աշխատակիցների կարծիքով ՀՖԿՍՊԻ-ում այսօր հիմնախնդիրներ չկան: Չկան հիմնախնդիրներ նաև իրենց բաժնում, ուստի իրենց ստորաբաժանման աշխատանքի բարելավման հետ կապված առաջարկներ ևս չկան:

Հարցման արդյունքների վերլուծությունը թույլ է տալիս եզրահանգել, որ ինստիտուտի աշխատակիցները գոհ են իրենց աշխատանքային հիմնական գործոններից և աշխատանքային միջավայրից:

⁵ Ներկայացված է հարցաթերթի բաց հարցերի ընդհանրացված պատասխանները:

ԵԶՐԱԿԱՑՈՒԹՅՈՒՆ

ՀՖԿՍՊԻ-ի ներքին շահակիցների՝ վարչական և սպասարկող անձնակազմի շրջանակում իրականացրած հարցման արդյունքների վերլուծությունը ամփոփելով կարող ենք եզրակացնել.

1. ՀՖԿՍՊԻ-ում ներդրվել է ներքևից վերև կառավարման համակարգը, ինչն էլ գոհունակություն է առաջացնում բուհի վարչակազմի և սպասարկող անձնակազմի մոտ:
2. ՀՖԿՍՊԻ ներքին շահակիցները՝ վարչական և սպասարկող համակարգում աշխատողները, իրենց գոհունակությունն են հայտնել անմիջական վերադասից:
3. Վարչակազմի աշխատանքային միջավայրում տիրում է ջերմ, գործընկերային հարաբերություններ, սակայն սպասարկող կազմի աշխատանքային միջավայրում ծագում են կոնֆլիկտներ, որոնք հիմնականում հարթվում են անմիջական վերադասի միջամտությամբ:
4. ՀՖԿՍՊԻ աշխատակիցները գոհ են աշխատանքային հիմնական գործոններից, սակայն դժգոհություն են հայտնել գործառույթների ոչ հստակ տարանջատումից և ֆինանսական խրախուսումների բացակայությունից:
5. Սպասարկման ոլորտի աշխատակիցները դժգոհում են աշխատանքի ծանրաբեռնվածության և վարձատրության անհավասարությունից:
6. Ինստիտուտը չի ֆինանսավորում վարչակազմի մասնագիտական կարողությունների զարգացմանն ուղղված արտասահմանյան վերապատրաստումներին մասնակցությունը:
7. ՀՖԿՍՊԻ աշխատակիցները առաջարկում են ներդնել խրախուսանքի և պատժի մեթոդներ, ինչպես նաև կազմակերպել մասնագիտական գործուղումներ և տարբեր կորպորատիվ միջոցառումներ:

ԱՌԱՋԱՐԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ

Ինչպես ցանկացած կառույցի, այնպես էլ ուսումնական հաստատության տարբեր ոլորտների գործունեության որակի բարձրացման գործընթացներում առանցքային նշանակություն ունի ներքին և արտաքին շահակիցների պահանջմունքների ուսումնասիրությունը, թերությունների հետևողական և ճիշտ ժամանակին բացահայտումը և շտկումը, ինչպես նաև շահակիցների կանոնավոր ներգրավվածությունը որոշումների կայացման գործընթացում:

ՀՖԿՍՊԻ Որակի ապահովման բաժինը, նպատակ ունենալով բարելավել ինստիտուտի ներքին շահակիցների՝ վարչական և սպասարկող անձնակազմի աշխատանքային միջավայրը, իրականացրել է հետազոտություն, որի արդյունքների վերլուծության հիման վրա արվում են հետևյալ առաջարկությունները՝

1. Հստակեցնել և տարանջատել աշխատակազմի գործառույթները՝ ներդնելով պատժի և խրախուսանքի մեթոդներ:
2. Մշակել մեխանիզմներ ստորաբաժանումների միջև համագործակցությունը խթանելու համար՝ ներդնելով կորպորատիվ միջոցառումների մշակույթը:
3. Շարունակաբար կազմակերպել և հնարավորության դեպքում ֆինանսավորել աշխատակազմի օտարերկրյա և տեղական վերապատրաստումներն ու գործուղումները:
4. Պարբերաբար վերահսկել սպասարկող անձնակազմի աշխատածավալի և վարձատրության համաչափ բաշխվածությունը:



«Հայաստանի ֆիզիկական կուլտուրայի և սպորտի պետական ինստիտուտ» հիմնադրամի հիտական խորհրդի 2020 թվականի նոյեմբեր 27-ի թիվ _____ Լ որոշման

ՎԱՐՉԱԿԱՆ ԿԱՌՈՒՑՎԱԾՔՆԵՐՈՒՄ ԱՌԿԱ ԽՆԴԻՐՆԵՐԻ ԵՎ ԾԱՌԱՅՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԳՆԱՀԱՏՄԱՆ ԵՎ ԲԱՐԵԼԱՎՄԱՆՆ ՈՒՂՂՎԱԾ ՀԱՐՑԱԹԵՐԹ

Հարգելի՛ գործընկեր,

ՀՖԿՍՊԻ-ն իրականացնում է հարցում՝ վարչական կազմի կարիքների վերհանման, առկա խնդիրների բացահայտման և շտկման, ինչպես նաև ոլորտում բարեփոխումներ իրականացնելու նպատակով: Հարցումն անանուն է, և Ձեր օբյեկտիվ գնահատականը շատ կարևոր է, քանի որ Դուք, լինելով ՀՖԿՍՊԻ-ի կազմի անդամ, լավագույնս կարող եք մեկնաբանել՝ որքանով է բուհի ղեկավարությունը արդյունավետ աշխատում և փոխհամագործակցում բուհի վարչական ենթակառուցվածքների հետ:

Նշեք Ձեր սեռը՝

- 1. Արական
- 2. Իգական

Ձեր Տարիքը՝

- 1.22-31 տարեկան
- 2.32-41 տարեկան
- 3.42-51 տարեկան
- 4.52-61 տարեկան
- 5.62-75 տարեկան
- 6. 76-85 տարեկան

Բաժինը՝ _____

1. Ձեր կարծիքով՝ աշխատանքը բուհում ...

1. իմ կյանքի կարևոր մասն է
2. հարկադիր անհրաժեշտություն է
3. մի գործընթաց է, որն ինձ հաճույք է պատճառում
4. մարդու պարտականությունն է հասարակության առջև
5. ինքնիրացման հնարավորություն է
6. կապ է գործընկերների հետ
7. Այլ

2. Ինչպե՞ս կգնահատեք Ձեր անմիջական վերադասին

Ձեր վերադասի	Շատ դրական	Ավելի շուր դրական	Ավելի շուր բացասական	Շատ բացասական
1. Վերաբերմունքը աշխատողների նկատմամբ				
2. Խստությունը և կարգուկանոնի պահպանումը				
3. Աշխատող-վերադաս փոդի հարաբերությունները				

3. Ձեր վերադասը հետաքրքրություն ցուցաբերո՞ւմ է աշխատողի գաղափարների նկատմամբ:

1. Այո
2. Ոչ
3. Այլ

4. Աջակցում է արդյո՞ք Ձեր գաղափարների իրականացմանը:

1. Այո
2. Ոչ
3. Այլ

5. Ձեր վերադասը ցուցաբերո՞ւմ է հավասար և ոչ խտրական վերաբերմունք բոլոր աշխատակիցների նկատմամբ:

1. Այո
2. Ոչ

3.Այլ

6. Ձեր աշխատավայրում ծագո՞ւմ են կոնֆլիկտներ:

1.Այո

2.Ոչ

3.Այլ

6.1.Եթե այո, ապա ինչպե՞ս են հարթվում ծագած կոնֆլիկտները:

1. Անմիջական վերադասի միջամտությամբ

2. Բուհի ղեկավարի միջամտությամբ

3. Գործընկերների միջամտությամբ

4. Չեն հարթվում

5.Այլ

7.Ձեր վերադասը խրախուսո՞ւմ է թիմային աշխատանքը:

1.Այո

2.Ոչ

3.Այլ

8.Ձեր վերադասի կողմից կատարվո՞ւմ է վերահսկողություն Ձեր կատարած աշխատանքի նկատմամբ:

1.Այո

2.Ոչ

3.Այլ

8.1. Ինչպե՞ս է կատարվում վերահսկողությունը:

8.2.Ի՞նչ առաջարկություններ ունեք վերահսկողության մեթոդների հետ կապված:

9.Արդյո՞ք Ձեր վերադասը Ձեր կողմից բարձրացրած խնդիրները հասանելի է դարձնում դեկավար կազմին:

1.Այո

2.Ոչ

3.Այլ

9.1.Ինչպե՞ս է լուծվում աշխատողների բարձրացրած խնդիրները:

10.Գնահատե՞ք, թե որքանո՞վ եք գոհ աշխատանքային հիմնական գործոններից

Գործոններ	Շատ գոհ եմ	Ավելի շուտ գոհ եմ	Ավելի շուտ գոհ չեմ	Ընդհանրապես գոհ չեմ
1.Գո՞հ եք Ձեր աշխատանքային պայմաններից				
2.Գո՞հ եք Ձեր աշխատանքային գրաֆիկից				
3.Որքանո՞վ եք գոհ Ձեր աշխատավարձի չափից				
4.Գո՞հ եք աշխատանքային մոտիվացնող միջավայրից				
5.Որքանո՞վ եք գոհ թիմում տիրող մթնոլորտից				

11.Արդյո՞ք Ձեր աշխատավայրում տիրում է գործընկերների հետ փոխաջակցող միջավայր:

1.Այո

2.Ոչ

3.Այլ

12. Ձեր և Ձեր գործընկերների աշխատանքային միջավայրը բարելավելու համար ի՞նչ առաջարկություններ ունեք:

13. Ինստիտուտը ապահովո՞ւմ է աշխատակիցների կարիերայի աճի հնարավորությունը:

1. Այո

2. Ոչ

3. Այլ

14. Ձեր գործատուի կողմից արդյոք տրամադրվո՞ւմ են համապատասխան սոցիալական երաշխիքներ (առողջական, հանգստի, անշարժ գույքի ձեռքբերման ծառայություններից օգտվելու սոցիալական հնարավորություն):

1. Այո

2. Ոչ

3. Այլ

15. Ի՞նչն է Ձեզ գրավում Ձեր աշխատանքում (նշել մի քանի տարրերակ)

1. Հաղորդակցություն թիմի հետ
2. Վարձավրություն
3. Կարիերայի աճի հեռանկարներ
4. Ձեր գաղափարների իրականացում
5. Այլ

16. Որքանով եք համաձայն, որ ...

	Լիովին համաձայն եք	Ավելի շուտ համաձայն եք	Ավելի շուտ համաձայն չեք	Բացարձակապես համաձայն չեք
1. Ինստիտուտը Ձեզ տրամադրում է փորձի փոխանակման և միջազգային վերապատրաստման ծրագրերին մասնակցելու հնարավորություն				
2. Ինստիտուտը օժանդակո՞ւմ է Ձեր մասնագիտական կարողությունների զարգացմանը:				

17. Արդյո՞ք բուհը ֆինանսավորում և աջակցում է Ձեզ տեղական վերապատրաստման ծրագրերին մասնակցելու հարցում:

1. Այո 2. Ոչ 3. Մասնակի

17.1. Արդյո՞ք բուհը ֆինանսավորում և աջակցում է Ձեզ արտերկրյա վերապատրաստման գործում

1. Այո 2. Ոչ 3. Մասնակի

18. Որո՞նք են Ձեր աշխատանքային պայմաններից հիմնական դժգոհությունները: (կարող եք նշել մի քանի տարբերակ)

1. Թիմային անառողջ միջավայր ստորաբաժանումների միջև
 2. Գործառույթների ոչ հստակ տարանջատում և դրանց ոչ ամբողջական իրականացում
 3. Աշխատանքային նյութերի/համապատասխան գրականության պակաս
 4. Ֆինանսական խրախուսումների բացակայություն
 5. Գույքային ոչ բավարար պայմաններ (սեղան, աթոռ, պահարան և այլն)
 6. Տեխնիկական հագեցվածության պակաս (համակարգիչներ, պրոյեկտորներ, ձայնարկիչներ, տեսախցիկներ և այլն)
 7. Սննդի և հանգստի պայմանների բացակայություն
 8. Սանիտարահիգիենիկ ոչ բավարար պայմաններ
 9. Բուժկերի ծառայության ոչ պատշաճ կատարում
 10. Անվտանգության համակարգի ոչ լիարժեք աշխատանք
 11. Այլ
-

19. Որքա՞ն ժամանակ եք աշխատում բուհում

1. մինչև 1 տարի	3. 5-10 տարի
2. 1-5 տարի	4. 10 տարի և վելի

20. Որքա՞ն աշխատավարձ եք ստանում ինստիտուտում առանց եկամտահարկի

1. Մինչև 40 հազար դրամ	4. 161-210 հազար դրամ	Այլ
2. 41-120 հազար դրամ	5. 211-260 հազար դրամ	
3. 121-160 հազար դրամ	6. 261 հազար դրամ և ավելի	

21. Ձեր կատարած աշխատանքի դիմաց որքա՞ն աշխատավարձ եք ակնկալում ստանալ (առանց եկամտահարկի)

22. Ըստ Ձեզ ի՞նչ հիմնախնդիրներ կան ՀՖԿՍՊԻ-ում այսօր (կարող եք նշել մինչև 3 պատասխան)

23. Ի՞նչ խնդիրներ կան Ձեր բաժնում (կարող եք նշել մինչև 3 պատասխան)

24. Գրեք Ձեր մեկնաբանությունները ու առաջարկությունները Ձեր ստորաբաժանման աշխատանքի բարելավման հետ կապված

25. Գրեք Ձեր դիտարկումներն ու առաջարկները բուհի բարելավման ու զարգացման հետ կապված

Շնորհակալություն հարցմանը մասնակցելու համար