

ՀՀ ԿՐԹՈՒԹՅԱՆ ԵՎ ԳԻՏՈՒԹՅԱՆ ՆԱԽԱՐԱՐՈՒԹՅՈՒՆ
ԵՐԵՎԱՆԻ ՊԵՏԱԿԱՆ ՀԱՄԱԼՍԱՐԱՆ

ՀՈՎՀԱՆՆԻՍՅԱՆ ԹԱՄԱՐԱ ԳԱԳԻԿԻ

ՁԵՌՆԱՐԿԱՏԻՐԱԿԱՆ ՁԻՐՔԻ ԿԻՐԱՌՄԱՆ ԵՎ ԿԱՌԱՎԱՐՄԱՆ ԱՌԱՆՁՆԱՀԱՏԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ ՀՀ-ՈՒՄ

Ը.00.02. «Տնտեսության, նրա ոլորտների տնտեսագիտություն և կառավարում»
մասնագիտությամբ տնտեսագիտության թեկնածուի գիտական աստիճանի
հայցման ատենախոսության

ՍԵՂՍԱԳԻՐ

ԵՐԵՎԱՆ 2014

Ատենախոսության թեման հաստատվել է Երևանի պետական համալսարանի
տնտեսագիտության ֆակուլտետի գիտխորհրդում

Գիտական դեկավար՝

տնտեսագիտության թեկնածու, դոցենտ

ԱՆԱՀԻՏ ՀԱՄԱՐՁՈՒՄԻ ՀԱՄԱՐՁՈՒՄՅԱՆ

Պաշտոնական ընդդիմախոսներ՝

տնտեսագիտության դոկտոր, պրոֆեսոր

ԷԴՈՒԱՐԴ ՀԱՄԱՐՁՈՒՄԻ ՕՐԴՅԱՆ

տնտեսագիտության թեկնածու

ՔՐԻՍՏԻՆԵ ԱՂԱՍՈՒ ԱՆՈՆՅԱՆ

Առաջատար կազմակերպություն՝

ՀՀ ԳԱԱ Մ. Քոթանյանի անվան

Տնտեսագիտության ինստիտուտ

Պաշտպանությունը կայանալու է 2014թ. Դեկտեմբերի 24-ին ժամը 15⁰⁰-ին Երևանի
պետական համալսարանում գործող ՀՀ ԲՈՀ-ի տնտեսագիտության թիվ 015
մասնագիտական խորհրդի նիստում:

Հասցեն՝ 0009, ք. Երևան, Արուսյան 52:

Ատենախոսությանը կարելի է ծանոթանալ Երևանի պետական համալսարանի
գրադարանում:

Սեղմագիրն առաքված է 2014թ. նոյեմբերի 22-ին:

Մասնագիտական խորհրդի գիտական քարտուղար,

տեխ. գիտությունների դոկտոր, պրոֆեսոր՝



Ա.Հ.Առաքելյան

Ատենախոսության թեմայի արդիականությունը: Վերջին տասնամյակում հետազոտողները սկսել են մեծ ուշադրություն դարձնել ձեռնարկատիրական ձիրքի վրա մարդկային կապիտալի ազդեցությանը և՛ մակրոտնտեսական, և՛ միկրոտնտեսական տեսանկյուններից: Նրանք փորձում են պատասխանել այնպիսի հարցերի, ինչպիսիք են՝ ինչ ազդեցություն կունենա մարդկային կապիտալը ձեռնարկատեր դառնալու հավանականության վրա, ինչպես կարող է մարդկային կապիտալը ազդել ձեռնարկատիրոջ հաջողության, նրա ստացած շահույթի և նրա ստեղծած կազմակերպության երկարակեցության վրա, ինչ մակարդակի մարդկային կապիտալ պետք է կուտակել մինչև ձեռնարկատիրությամբ զբաղվելը, ինչու գոյություն ունի տարբերություն ձեռնարկատիրոջ մարդկային կապիտալի փոխհատուցման և վարձու աշխատողի մարդկային կապիտալի փոխհատուցման միջև:

Թեոդոր Շուլցը ձեռնարկատիրական ձիրքը դիտարկում էր որպես մարդկային կապիտալի մի տեսակ, որը կարող է կուտակվել և մեծանալ կրթության, ուսուցման (training), փորձի, առողջության պահպանման միջոցով¹: Այսինքն, ըստ այս տնտեսագետի՝ ֆորմալ կրթությունը ձեռնարկատիրական մարդկային կապիտալի ձեռքբերման միջոց կարող է հանդիսանալ²: Սակայն նրա այս վարկածը շատ հետազոտություններում չի հաստատվում, ավելին, պարզվում է, որ ձեռնարկատիրական ձիրքի՝ ձեռնարկատիրական մարդկային կապիտալի վերածվելը բավականին յուրահատուկ գործընթաց է ու պահանջում է « սովորել անելով » (“learning by doing”) մոտեցում: Սա է վկայում նաև Բ.Ջովանովիկի տեսությունը (1982), ըստ որի՝ ձեռնարկատերերն իրենց ունակությունների մասին տեղեկանում են ժամանակի ընթացքում, որը կարող է տեղի ունենալ միայն ձեռնարկատիրության մեջ ներգրավվելով³:

Կոլորադոյի համալսարանի գիտնականները համարում են, որ մասնագետներն իրենց կուտակած մարդկային կապիտալի պաշարն օգտագործում են տնտեսական գործարքները հեշտացնելու համար, իսկ ձեռնարկատերերը՝ նոր գաղափարներ, նոր ապրանքներ ու արտադրության նոր եղանակներ ստեղծելու համար⁴: Այս երկու տեսակի մարդկային կապիտալները փոխլրացնող են ու կարևոր առողջ տնտեսության համար, սակայն, ըստ նրանց, ձեռնարկատիրական մարդկային կապիտալի կուտակումն ավելի կարևոր է միջին և ցածր եկամտով երկրների համար: Ձեռնարկատիրական մարդկային կապիտալը կարող է ավելի արդյունավետ կիրառվել նոր տեխնոլոգիաների զարգացման գործում, իսկ մասնագիտական մարդկային կապիտալը՝ արդեն իսկ ստեղծված տեխնոլոգիաների: Այսպիսով, Հայաստանը, որն այսօր նորարար տեխնոլոգիաների ոլորտում մրցակցային դիրքեր է փորձում ապահովել, մասնագիտական մարդկային կապիտալի հետ զուգահեռ եթե կուտակի նաև ձեռնարկատիրական մարդկային կապիտալ, ապա նրա տնտեսությունը շոշափելի ձեռքբերումներ կունենա:

¹ **Schultz, T.W.** “The Value of the Ability to Deal with Disequilibria.” J. Econ. Lit. 13, no.3 (September 1975): 827–46.

² **Schultz, T.** (1980): .Investment in Entrepreneurial Ability, The Scandinavian Journal of Economics, 82(4), 437-448.

³ **Jovanovic, B.** (1982). Selection and the evolution of industry, *Econometrica*, vol 50/3 , pp 649-670

⁴ **Murat F Iyigun, Ann L Owen** ” Risk, entrepreneurship, and human-capital accumulation” American Economic Association 1998/5/1 p. 454-457

Ձեռնարկատիրական մարդկային կապիտալի կուտակման մասին խոսելիս նախևառաջ պետք է պարզել, թե Հայաստանում ովքեր են օժտված ձեռնարկատիրական ձիրքով, արդյո՞ք կան պայմաններ, որ այդ ռեսուրսը վերածվի կապիտալի:

Հիմնականորեն ուսումնասիրվածության աստիճանը: Շուրջ երկու դար է, ինչ գիտնականներն ու հետազոտողները սկսել են մեծ ուշադրություն դարձնել ձեռնարկատիրության ֆենոմենի վրա: Չնայած այսօր համաշխարհային գրականությունում կան բազմաթիվ գրքեր, դասագրքեր, գիտական հոդվածներ ձեռնարկատիրության և ձեռնարկատիրոջ վերաբերյալ, սակայն դրանք հիմնականում համակարգված չեն, մասնատված են ու վիճահարույց են:

Այս ոլորտում հայտնի ամերիկացի գիտնական Ուիլյամ Գարսոները «ձեռնարկատեր» բառը հաճախ վերագրում էր նոր կազմակերպություն հիմնողին կամ «նրան, ով հիմնել է մի այնպիսի կազմակերպություն, որի նմանը երբևէ չի եղել»⁵: 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, որ ձեռնարկատիրոջը դիտարկում են և՛ որպես կազմակերպության հիմնադրող, և՛ որպես ֆինանսավորող, և՛ որպես առաջնորդող, և՛ որպես կառավարող: Օրինակ Շումպետերը, գտնում էր, որ ձեռնարկատեր է նա, ով նորարար ու ստեղծարար է: Ըստ Չարլզ Գարֆիլդի՝ ձեռնարկատեր է այն մարդը, ով գրավում է շուկայի մի սեգմենտ և մշակում իր հաճախորդների կարիքները բավարարող ռազմավարություններ⁶: Հենց ձեռնարկատիրոջ անձին անհամապատասխան բազիսի ընտրությունը և այս ոլորտի երիտասարդ լինելն էլ առաջացնում են տարաձայնություններ գիտնականների ու հետազոտողների միջև:

1991 թվականի հունվար ամսին Վիկտորիայի և Կանադայի Կալգարիի Համալսարանի երկու պրոֆեսորների կողմից տպագրվեց մի ուշագրավ հոդված⁷, որում նրանք, փորձելով համակարգել ձեռնարկատիրության բոլոր տեսությունները, բաժանեցին դրանք վեց առանձին դպրոցների, որոնցից յուրաքանչյուրն առանձնահատուկ տեսակետներով պարզաբանում են, թե ո՞վ է ձեռնարկատերը, որո՞նք են նրա առանցքային ֆունկցիաները և հաջողության չափանիշները: *Հենց այդ վեց դպրոցների հայեցակարգերն էլ հանդիսացել են հետազոտության ու աստեղախոսության տեսական հիմքերը:*

Հայալեզու տնտեսագիտական գրականության մեջ ձեռնարկատիրության հետազոտությունը միկրոմակարդակում ընդգրկում է միայն փոքր ու միջին ձեռնարկությունների քանակի, դրանցում զբաղվածության, ընդհանուր շրջանառության, նրանց կողմից մուծած հարկերի ու ՀՆԱ-ում մասնակցության ցուցանիշները: Բայց դեռևս չկան միկրոմակարդակի ուսումնասիրություններ՝ կապված ձեռնարկատիրոջ անձի, նրա ձեռնարկատիրական ձիրքի, կուտակած մարդկային, սոցիալական կապիտալի, անձնային հատկությունների, դրդապատճառների և հաջողության չափանիշների ու դրանց դետերմինանտների վերաբերյալ:

Հետազոտության նպատակն ու խնդիրները: Հետազոտության հիմնական նպատակն է ձեռնարկատիրական ձիրքի կիրառման ու կառավարման մոդելի

⁵ Gartner, W.B. (1985) "A conceptual Framework for Describing the Phenomena of New Venture Creation" Vol. 10, 4, p. 696-706

⁶ Garfield, Charles (1986), Peak Performers: The new heroes of American Business. New York: Avon Books

⁷ Cunningham J B, Lischeron J. 1991. Defining entrepreneurship. Journal of small business management. Vol 29/1, pp 45-61.

կառուցման համար բացահայտել ՀՀ-ում գործող ձեռնարկատերերի հաջողությունը պայմանավորող դետերմինանտները և ուսումնասիրել պոտենցիալ ձեռնարկատերերի (կառավարման մասնագիտացումով մագիստրանտներ ու վարձու աշխատողներ (լատենտ ձեռնարկատերեր)) ձեռնարկատիրական ձիրքի վրա ազդող անձնային հատկությունները, կուտակած մարդկային կապիտալը, ժողովրդագրական պատկերը, ընտանեկան նախադրյալները: Այն իրականացնելու համար առաջադրվել և լուծվել են հետևյալ հիմնական խնդիրները.

- հիմնադիր ձեռնարկատերերի, ՀՀ տարբեր բուհերի կառավարման մասնագիտացումով մագիստրանտների և վարձու աշխատողների ընտրանքային հետազոտությունները իրականացնել անմիջական հարցազրույցի, այլ ոչ թե էլեկտրոնային կամ հեռախոսազրույցի միջոցով կիրառելով հեղինակի կողմից մշակված հարցաթերթիկները

- կառուցել միաչափ և բազմաչափ էկոնոմետրիկ մոդելներ, հետևյալ հիպոթեզները ստուգելու նպատակով

Հիպ. 1 – Իրական ձեռնարկատերերի հաջողության առաջին չափանիշի՝ շահույթի և ձեռնարկատիրոջ ժողովրդագրական գործոնների միջև կա վիճակագրորեն նշանակալի կապ:

Հիպ. 2 – Իրական ձեռնարկատերերի հաջողության առաջին չափանիշի՝ շահույթի և ձեռնարկատիրոջ մարդկային կապիտալի, սոցիալական կապիտալի ու մեկնարկային կապիտալի միջև կա վիճակագրորեն նշանակալի կապ:

Հիպ. 3 – Իրական ձեռնարկատերերի հաջողության առաջին չափանիշի՝ շահույթի և ձեռնարկատիրոջ տեսակի (կարիքից, հնարավորությունից) միջև կա վիճակագրորեն նշանակալի կապ:

Հիպ. 4 – Իրական ձեռնարկատերերի հաջողության առաջին չափանիշի՝ շահույթի և Ֆիրմային բնութագրող գործոնների միջև կա վիճակագրորեն նշանակալի կապ:

Հիպ. 5 – Իրական ձեռնարկատերերի հաջողության առաջին չափանիշի՝ շահույթի և ձեռնարկատիրությամբ զբաղվելու դրդապատճառների միջև կա վիճակագրորեն նշանակալի կապ:

Հիպ. 6 – Իրական ձեռնարկատերերի հաջողության երկրորդ չափանիշի՝ աշխատողների քանակի և ձեռնարկատիրոջ ժողովրդագրական գործոնների միջև կա վիճակագրորեն նշանակալի կապ:

Հիպ. 7 – Իրական ձեռնարկատերերի հաջողության երկրորդ չափանիշի՝ աշխատողների քանակի և ձեռնարկատիրոջը մարդկային կապիտալի, սոցիալական կապիտալի ու մեկնարկային կապիտալի միջև կա վիճակագրորեն նշանակալի կապ:

Հիպ. 8 – Իրական ձեռնարկատերերի հաջողության երկրորդ չափանիշի՝ աշխատողների քանակի և ձեռնարկատիրոջ տեսակի (կարիքից, հնարավորությունից) միջև կա վիճակագրորեն նշանակալի կապ:

Հիպ. 9 – Իրական ձեռնարկատերերի հաջողության երկրորդ չափանիշի՝ աշխատողների քանակի և Ֆիրմային բնութագրող գործոնների միջև կա վիճակագրորեն նշանակալի կապ:

Հիպ. 10 – Իրական ձեռնարկատերերի հաջողության երկրորդ չափանիշի՝ աշխատողների քանակի և ձեռնարկատիրությամբ զբաղվելու դրդապատճառների միջև կա վիճակագրորեն նշանակալի կապ:

Հիպ. 11 – Իրական ձեռնարկատերերի հաջողության երրորդ չափանիշի՝ կազմակերպության երկարակեցության և ձեռնարկատիրոջ ժողովրդագրական գործոնների միջև կա վիճակագրորեն նշանակալի կապ:

Հիպ. 12 – Իրական ձեռնարկատերերի հաջողության երրորդ չափանիշի՝ կազմակերպության երկարակեցության և ձեռնարկատիրոջը մարդկային կապիտալի, սոցիալական կապիտալի ու մեկնարկային կապիտալի միջև կա վիճակագրորեն նշանակալի կապ:

Հիպ. 13 – Իրական ձեռնարկատերերի հաջողության երրորդ չափանիշի՝ կազմակերպության երկարակեցության և ձեռնարկատիրոջ տեսակի (կարիքից, հնարավորությունից) միջև կա վիճակագրորեն նշանակալի կապ:

Հիպ. 14 – Իրական ձեռնարկատերերի հաջողության երրորդ չափանիշի՝ կազմակերպության երկարակեցության և Ֆիրմային բնութագրող գործոնների միջև կա վիճակագրորեն նշանակալի կապ:

Հիպ. 15 – Իրական ձեռնարկատերերի հաջողության երրորդ չափանիշի՝ կազմակերպության երկարակեցության և ձեռնարկատիրությամբ զբաղվելու դրդապատճառների միջև կա վիճակագրորեն նշանակալի կապ:

Հիպ. 16 – Իրական ձեռնարկատերերի հաջողության չափանիշների (շահույթ, աշխատողների քանակ, կազմակերպության երկարակեցություն) ու ձեռնարկատիրական ձիրքը պայմանավորող անձնային հատկությունների (ձեռքբերումների պահանջմունք, վերահսկողության ներքին լոկուս, ռիսկի հակվածություն, անորոշության նկատմամբ տոլերանտություն, ինքնավստահություն, նորարարության նկատմամբ հակում) միջև կա վիճակագրորեն նշանակալի կապ:

Հիպ. 17 – Պոտենցիալ ձեռնարկատերերի (մագիստրանտների) ձեռնարկատիրական ձիրքի և ժողովրդագրական ու ընտանեկան նախադրյալների միջև կա վիճակագրորեն նշանակալի կապ:

Հիպ. 18 – Պոտենցիալ ձեռնարկատերերի (մագիստրանտների) ձեռնարկատիրական ձիրքի և անձնային հատկությունների միջև կա վիճակագրորեն նշանակալի կապ:

Հիպ. 19 – Պոտենցիալ ձեռնարկատերերին (վարձու աշխատողներին) տրված «Արդյո՞ք կզբաղվեիք ձեռնարկատիրությամբ, եթե երաշխավորվեր նույնքան ամսական եկամուտ, որքան հիմա եք ստանում» հարցի պատասխանի և ժողովրդագրական ու ընտանեկան նախադրյալների միջև կա վիճակագրորեն նշանակալի կապ:

Հիպ. 20 – Իրական ձեռնարկատերերի, վարձու աշխատողների ու մագիստրանտների ձեռնարկատիրական ձիրքը պայմանավորող անձնային հատկությունների միջև կան տարբերություններ:

Հետազոտության օբյեկտը և առարկան: Հետազոտության օբյեկտ են հանդիսացել բուհերում սովորող մագիստրանտները, վարձու աշխատողները և հիմնադիր ձեռնարկատերերը, իսկ հետազոտության առարկա՝ այն բոլոր հայտանիշները, որոնք կարող են վկայել նրանց մոտ ձեռնարկատիրական ձիրքի առկայության մասին:

Հետազոտության տեսական, տեղեկատվական և մեթոդաբանական հիմքերը: Հետազոտության համար տեսական հիմք են ծառայել տնտեսագիտական գրականության մեջ առկա ձեռնարկատիրության տեսության վեց դպրոցները, վարկածները, տեսակետները և հիմնավորումները ձեռնարկատիրական ձիրքի վերաբերյալ: Որպես տեղեկատվական հիմք են հանդիսացել մեր կողմից անցկացված հարցադրման արդյունքները, ՀՀ ԱԳՄ-ի, ՓՆՁ ԶԱԳ-ի և Սփյուռ տեղեկատվական ծառայության տվյալները:

Ատենախոսության հիմնական գիտական արդյունքները և նորույթը: Ատենախոսության շրջանակներում արծածված խնդիրների լուծման արդյունքում ստացված գիտական նորույթը հետևյալում է.

- հիմնվելով ձեռնարկատիրության տեսության ոլորտում կատարված լայնամասշտաբ վերլուծության ու ՀՀ-ում իրական և պոտենցիալ ձեռնարկատերերի էմպիրիկ հետազոտությունների վրա՝ սահմանվել է ձեռնարկատիրական ձիրք հասկացությունն ու գնահատվել դրա հետ կապ ունեցող գործոնները,
- սույն ատենախոսության շրջանակներում առաջին անգամ ՀՀ-ում կատարվել են միկրոմակարդակի ուսումնասիրություններ ձեռնարկատիրոջ անձի, նրա ձեռնարկատիրական ձիրքի, կուտակած մարդկային կապիտալի, սոցիալական կապիտալի, դրդապատճառների և հաջողության 3 չափանիշների դետերմինանտների վերաբերյալ,
- բացահայտվել են պոտենցիալ ձեռնարկատերերի ժողովրդագրական, ընտանեկան ու հոգեբանական այն առանձնահատկությունները, որոնք ձեռնարկատիրական ձիրքի հետ ունեն վիճակագրական նշանակալի կապ,
- մշակվել է հարցաթերթիկ, որը 73% հավանականությամբ կարող է կանխատեսել ավագ դպրոցականների և ուսանողների ձեռնարկատիրական ձիրքը,
- իրական ձեռնարկատերերի հաջողության և պոտենցիալ ձեռնարկատերերի ձեռնարկատիրական ձիրքի դետերմինանտների դիտարկման և կառուցված տնտեսաչափական մոդելների հիման վրա առաջարկվել է ձեռնարկատիրական ձիրքի կառավարման մոդել:

Հետազոտության արդյունքների գիտական և գործնական նշանակությունը:

Հետազոտության արդյունքների գիտագործնական նշանակությունը նրանում է, որ այն կարող է կիրառվել ՀՀ-ում ձեռնարկատիրական մարդկային կապիտալի կուտակման, վերարտադրության կառավարման գործընթացներն օրենսդրորեն կարգավորելու գործառնություններում: Ատենախոսությունում կատարված եզրակացություններն օգտակար կարող են լինել կրթության նախարարության, ձեռնարկատերերի միության, ինչպես նաև հետազոտողների, բուհերի ուսանողների համար: Գիտաժողովների ղեկույցների ու հոդվածների հրապարակումներից հետո ստացվել են առաջարկներ: Մասնավորապես աշխատանքի և սոցիալական հարցերով նախարարությանը կից «Մասնագիտական կողմնորոշման մեթոդական կենտրոնը» ՀՀ Կարիերայի ուղղորդման 2015-2020թթ. ռազմավարության մշակման ծրագրի շրջանակներում արդեն ցանկություն է հայտնել օգտագործելու ձեռնարկատիրական ձիրքը կանխատեսող մեր հարցաթերթիկը, որի հետ համադրելով հոգեբանական անհատական հարցազրույցներ՝ ՀՀ-ում կներդրվի ողջ կյանքի ընթացքում, ավագ դպրոցի աշակերտներից մինչև սոցիալ-աշխատանքային տարբեր իրավիճակներում գտնվող անձանց մասնագիտության արդյունավետ ընտրության, փոփոխության և կարիերայի շարունակական զարգացման համակարգ՝ հաշվի առնելով մարդու անձնային հատկությունները, ինչպես նաև աշխատաշուկայի պահանջարկի փոփոխվող իրավիճակը:

Հետազոտության արդյունքների փորձարկումը և հրապարակումները:

Ատենախոսությունը քննարկվել է ԵՊՀ տնտեսագիտության ֆակուլտետի կառավարման և գործարարության ամբիոնում: Հետազոտության արդյունքները ղեկույցվել են 2 գիտաժողովներում: Հետազոտության հիմնական դրույթներն իրենց արտացոլումն են գտել հեղինակի կողմից հրատարակված 7 գիտական հոդվածներում:

Ատենախոսության կառուցվածքը և ծավալը: Ատենախոսությունը բաղկացած է ներածությունից, երեք գլուխներից, եզրակացությունից, գրականության ցանկից և հավելվածից: Այն պարունակում է 56 աղյուսակ, 23 գծանկար և շարադրված է 165 մեքենագիր էջի վրա (ներառյալ օգտագործված գրականության ցանկը):

Ատենախոսության առաջին՝ **«Ձեռնարկատիրության եվ մարդկային կապիտալի փոխգործակցման տեսամեթոդական հիմնահարցերը»** գլխում կատարվել է ձեռնարկատիրության տեսության 6 դպրոցների խորքային համեմատական վերլուծություն, քննարկվել է ձեռնարկատիրական գործունեության ընտրության և շահույթի վրա մարդկային կապիտալի ազդեցությունը համաշխարհային բազմաթիվ հետազոտությունների շրջանակներում, ինչպես նաև ներկայացվել են ձեռնարկատիրության վերաբերյալ միջազգային բոլոր այն ինդիկատորները, որոնցում ներգրավված է Հայաստանը:

Քանի որ համաշխարհային գրականությունում ձեռնարկատիրության և ձեռնարկատիրոջ վերաբերյալ տեսությունները հիմնականում համակարգված ու ամբողջական չէին, 1991թ Վիկտորիայի և Կալգարիի համալսարանների երկու պրոֆեսորների կողմից տպագրվեց մի ուշագրավ հոդված⁸, որում նրանք ձեռնարկատիրության բոլոր տեսությունները բաժանեցին վեց առանձին դպրոցների:

«Մեծ անձնավորության» դպրոցի ուսումնասիրության առանցքը ձեռնարկատիրոջ՝ որպես գեղարվեստական կերպարի, ի ծնե ինտուիտիվ ունակություններն ու բնագոյն են: *Դասական դպրոցի* դրույթները բխում են Կանտիլիոնի, Մեյի, Մարշալի, Շումպետերի, Նայթի և Գիրզների հայեցակարգերից, որոնք հիմնված են «գործելու պրոցեսի գերակայությունը սեփականության պրոցեսի համեմատ» հարացույցի վրա, այսինքն ընդգծում են այնպիսի հասկացություններ, ինչպիսիք են՝ ստեղծարարություն, հաջողության չափանիշներ, որոշումների կայացում, հնարավորությունների շուտ նկատում ու կիրառում, նոր գործի ստեղծում: *Հոգեբանական դպրոցի* ներկայացուցիչները գտնում են, որ այս մարդիկ ունեն հատուկ արժեհամակարգ և փորձում են գտնել այն անձնային հատկությունները, որոնցով նրանք օժտված են (ձեռքբերումների մեծ պահանջմունք, վերահսկողություն ներքին լոկուս, ռիսկի և նորարարության հակվածություն, ինքնավստահություն, անորոշության նկատմամբ տոլերանտություն և այլն): *Մենեջերի դպրոցն* առաջարկում է գործիքներ տեխնիկական հմտությունների բարելավման համար: *Առաջնորդության դպրոցը*, ուշադրությունը սևեռելով միջանձնային հարաբերությունների վրա, ձեռնարկատերերին դիտում է՝ որպես մարդկանց առաջնորդող և մոտիվացնող: Վերջապես *կորպորատիվ ձեռնարկատիրության դպրոցը* պնդում է, որ կորպորացիայի ներսում կառավարիչների ձեռնարկատիրորեն գործելու ունակությունը կրերի ժամանակակից կազմակերպությունների ճկունության ու հարմարվողականության:

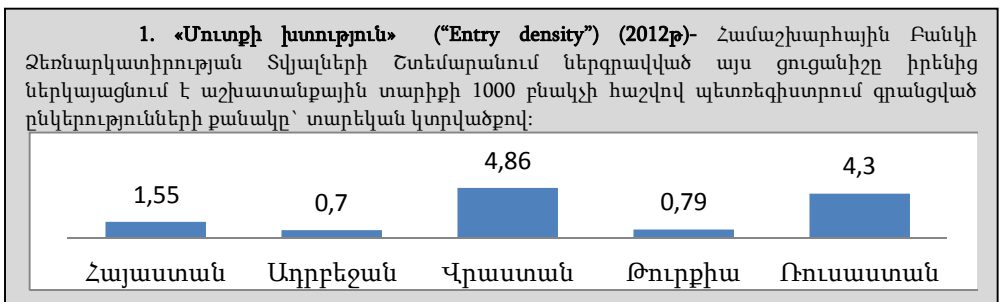
Բազմաթիվ հետազոտություններ ցույց են տվել, որ մարդկային կապիտալի կուտակումը մեծացնում է ձեռնարկատիրոջ՝ հնարավորություններն արագ նկատելու ու օգտագործելու ունակությունները, ֆինանսական կապիտալի ձեռքբերման կարողությունը, նոր գիտելիքների ու հմտությունների կուտակման հնարավորությունները, որոնք էլ մեծացնում են ձեռնարկատիրոջ հաջողության հասնելու հավանականությունը: Չնայած այդ դրական կապին, դեռևս հստակ որոշված չէ, թե որքանով է այդ կապը ուժեղ, ինչ հանգամանքներում է ի հայտ գալիս և մարդկային կապիտալի հատկապես որ բաղադրիչն է առավել ուժեղ ազդում: 70 անկախ ընտրանքների (ձեռնարկատերերի ընդհանուր թիվը՝ 24733) մեթավերլուծության

⁸ Cunningham J B, Lischeron J. 1991. Defining entrepreneurship. Journal of small business management. Vol 29/1, pp 45-61.

(հետազոտությունների համադրում)⁹ արդյունքում ստացվել է, որ մարդկային կապիտալի համընդհանուր ազդեցությունը ձեռնարկատիրոջ հաջողության վրա նշանակալի է, բայց կապի սերտությունը ուժեղ չէ (կոռելյացիայի գործակիցը՝ $r=0.098$): Սակայն երբ մարդկային կապիտալը դիտարկել են որպես ոչ թե հենց ուղղակի մարդկային կապիտալ ներդրումներ (փորձ, կրթություն), այլ մարդկային կապիտալի պաշարից ստեղծված արդյունքներ (գիտելիք, հմտություն), այդ կապի սերտությունը ավելի ուժեղ է ստացվել (կոռելյացիայի գործակիցը՝ $r=0.204$): Հենաբար, հաշվի առնելով որ ձեռնարկատիրոջ անուղղակի մարդկային կապիտալի (ի հակառակ ուղղակի կապիտալի) ու հաջողության միջև կապը ավելի թույլ է, կարելի է եզրակացնել, որ մարդկային կապիտալ ներդրումների արդյունքների վերաժվելը կախված է անձնային հատկություններից ու միջավայրից¹⁰:

Տնրմալ կրթության և ձեռնարկատիրոջ եկամտի փոխադարձ կապի վերաբերյալ 288 տարբեր հետազոտությունների սինթեզի արդյունքում պարզ դարձավ, որ հավելյալ մեկ տարվա կրթությունը ավելացնում է ձեռնարկատերերի եկամուտները մոտ 7 %-ով, ինչն աննշան ցածր էր վարձու աշխատողների նույն ցուցանիշից: Ամերիկացի ձեռնարկատերերի կրթության հատուցումը ավելի բարձր է, քան իրենց Եվրոպացի գործընկերներին: Սակայն երբ կրթության տարիների գործակիցը գնահատվում է ոչ թե փոքրագույն քառակուսիների (OLS), այլ գործիքային փոփոխականների (IV) մեթոդով (հաշվի առնելով, որ կրթությունը էնդոգեն գործոն է), գնահատված կրթության հատուցումը վարձու աշխատողների համար հասնում է 10.7%, իսկ ձեռնարկատերերի համար 14.2%: Ինչո՞վ է բացատրվում վերջիններիս համար կրթության ավելի արժեքավոր և փոխհատուցվող լինելը: Նրանք իրենց կրթության արդյունքները և ընդհանրապես մարդկային կապիտալն ավելի ազատ օգտագործելու հնարավորություն ունեն, իրենց գիտելիքների օգտագործումը սահմանափակող կանոններ չունեն: Այս ամենը հաստատելու համար հետազոտում պահանջվում է կիրառել տարբեր վիճակագրական և էկոնոմետրիկ մեթոդներ՝ ընդգրկելով ավելի շատ երկրներ, կրթության հետ ավելի սերտ կապ ունեցող գործիքային փոփոխականներ:

Ատենախոսության առաջին գլխում քննարկվել են նաև ձեռնարկատիրությանն առնչվող հետևյալ ինդիկատորները.

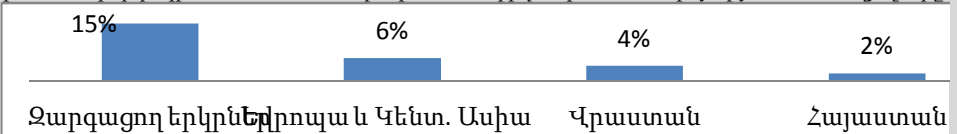


⁹ Jens M. Unger, Andreas Rauch, Michael Frese, Nina Rosenbusch "Human Capital and Entrepreneurial Success: A Meta-Analytical Review", Journal of Business Venturing 26 (2011) pp 341–358

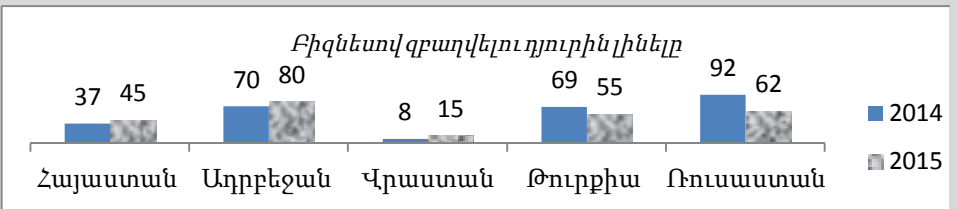
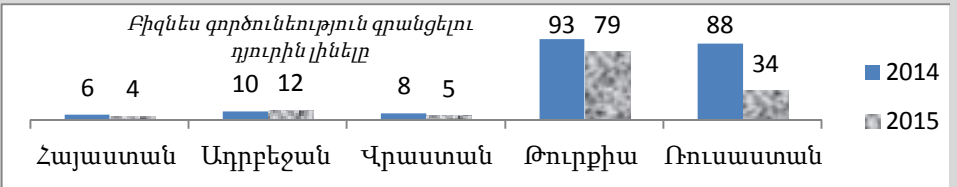
¹⁰ Quinones, M. A., Ford, J. K., & Teachout, M. S., 1995. The relationship between work experience and job performance: A conceptual and meta-analytic review. Personnel Psychology, 48, 887-910.

Reuber, R., & Fischer, E., 1994. Entrepreneur's experience, expertise, and the performance of technology based firms. IEEE Transactions on Engineering Management, 41, 365-374.

2. Բիզնես սեփականության առկայություն (2011)- Gallup World Poll տվյալների բազան իրենից ներկայացնում է յուրաքանչյուր երկրից 1000-ական անհատի ժողովրդագրական, եկամուտների, կենսամակարդակի ու սեփական բիզնեսի առկայության տվյալները:



3. Doing-Business 2014թ, 2015թ (դիրքը 189 երկրների շարքում)



Ատենախոսության երկրորդ՝ «Իրական և պոտենցիալ ձեռնարկատերերի ընտրանքային հետազոտությունները և արդյունքները» գլխում վերլուծվել են հեղինակի կողմից կատարված 3 ընտրանքային հետազոտությունների արդյունքներն ու ստուգվել հիպոթեզները: Որպես իրական ձեռնարկատերեր՝ հեղինակի կողմից կազմված հարցաթերթիկով և անմիջական հարցազրույցի միջոցով հետազոտվել են 153 մասնավոր կազմակերպությունների հիմնադիրներ, իսկ որպես պոտենցիալ ձեռնարկատերեր՝ ՀՀ 5 բուհերի 261 կառավարման մասնագիտացումով մագիստրանտներ և տարբեր ոլորտներից 256 վարձու աշխատողներ(լատենտ ձեռնարկատերեր):

Ձեռնարկատիրական ձիրքը՝ որպես արդյունքային մեծություն չափելու համար հարցադրում էր կատարվել, թե 1.արդյո՞ք մոտակա 3 տարում պատրաստվում են ձեռնարկատիրությամբ զբաղվել և 2.արդյո՞ք իրենց մեջ տեսնում են ձեռնարկատիրական ունակություններ: Այն մագիստրանտները, ովքեր նշված հարցերին դրական են պատասխանել են, համարվում են ձեռնարկատիրական ձիրքով օժտված անձինք: Բսկ մնացածը, ովքեր պատասխանել են «ոչ» կամ «չգիտեմ», համարվում են ձեռնարկատիրական ձիրք չունեցողներ: Այսպիսով, ստեղծվում է մի նոր, դիստոմֆիկ փոփոխական Ձեռնարկատիրական ձիրք անվանումով (աղ. 2.1): Ձեռնարկատիրական ձիրքը պայմանավորող 6 անձնային հատկությունների հաշվարկման նպատակով 30 հարցադրումների համար կատարվել է գործոնային վերլուծություն (factor analysis) և ստուգվել են հիպոթեզներ 17-ը և 18-ը (աղ. 3):

Աղյուսակ 1 Մագիստրանտների ընտրանքային համակցության նկարագիրը
(N=261)¹¹

1.Ձեր մեջ տեսնո՞ւմ եք ձեռնարկատիրական ունակություններ (%)			
ոչ	5.7		
Չգիտեմ	13.4		
Այո	80.8		
2.Արդյոք նախատեսո՞ւմ ե՞ք մոր գործ ձեռնարկել մոտակա 3 տարում (%)		6.Արդյո՞ք ամուսնացած եք (%)	
Ոչ	17.2	ոչ	90.8
Չգիտեմ	29.5	այո	9.2
Այո	53.3		
3.Ձեր ընտանիքում կա՞ ձեռնարկատիրությամբ զբաղվող որևէ մեկը (%)		7.Տարիք (%)	
Չկա	65.5	Մինչև 20	2.7
Ես	1.9	21-25	89.7
Հայրս	24.9	26-30	5.4
Մայրս	1.1	30–ից բարձր	2.3
Եղբայրս	2.7	8.սեռ (%)	
4.Արդյո՞ք մերկայումս զբաղվում եք ձեռնարկատիրությամբ (%)		իգական	73.9
Ոչ	88.9	արական	26.1
Այո	11.1		

Այս ընտրանքում ձեռնարկատիրական ձիրք ունեցող և ձեռնարկատիրական ձիրք չունեցող մագիստրանտները տարբերվում են ըստ սեռի, ընտանիքում ձեռնարկատեր անդամի առկայության, անորոշության նկատմամբ տոլերանտության, ինքնավստահության, նորարարության հակման 99,9% ճշտությամբ ու ըստ վերահսկողության լոկուսի՝ 98% ճշտությամբ (աղ. 2): Կապ չգտնվեց ձիրքի ու տարիքի, ամուսնական կարգավիճակի, ձեռքբերումների պահանջմունքի ու ռիսկի հակվածության միջև: Այսպիսով, հիպոթեզ 17–ը հաստատվում է սեռը և հերքվում է տարիքն ու ամուսնական կարգավիճակը դիտարկելիս: Հիպոթեզ 18–ը հաստատվում է անորոշության նկատմամբ տոլերանտությունը, ինքնավստահությունը և նորարարության հակումը դիտարկելիս և հերքվում է ձեռքբերումների պահանջմունքն ու ռիսկի հակվածությունը դիտարկելիս:

Աղյուսակ 2 χ^2 և Մանն-Ուիթնի թեսթի արդյունքները¹²

	χ^2 -value	Df	p-value
Սեռ	17.217	1	0.000
Ամուսնական կարգավիճ.	0.470	1	0.493
Ընտանիքում ձեռնարկատեր անդամ	10.292	1	0.001

¹¹ Աղյուսակը կազմվել է հեղինակի՝ մագիստրանտների հետազոտության տվյալների հիման վրա

¹² Նույն տվյալների հիման վրա

	Mann-Whitney U	Wilcoxon W	Z	Asymp. Sig. (2-tailed)
Տարիք	8.288E3	1.774E4	-.642	0.521
Ձեռքբերումների պահանջմունքը	7527.500	16980.500	-1.614	0.107
Վերահսկողության լոկուս	7125.000	16578.000	-2.287	0.022
Ռիսկի դիմելու հակվածություն	7440.000	16893.000	-1.768	0.077
Անորոշության նկատմամբ տոլերանտություն	5471.500	14924.500	-5.056	0.000
Ինքնավստահությունը	6206.000	15659.000	-3.814	0.000
Նորարարության հակվածություն	6121.500	15574.500	-4.027	0.000
a. Grouping Variable: ZIRQ				

Մագիստրանտների համար կառուցած երկակի լոջիստիկ ռեգրեսիոն մոդելը, որը ադեկվատ է ըստ Հոսմեր Լեմեշովի թեսթի, 72.4 % ճիշտության հավանականությամբ կանխատեսում է ուսանողների ձեռնարկատիրական ձիրքը, եթե հայտնի է նրանց սեռը, ընտանիքում ձեռնարկատեր անդամի առկայությունը, նորարարության նկատմամբ հակվածության ու անորոշության նկատմամբ տոլերանտության քանակական մեծությունները (աղ. 3, 4):

Աղյուսակ 3 Դասակարգման աղյուսակ¹³

Փաստացի		Կանխատեսվող		
		Ձեռ.ձիրք		%
		չունի	ունի	
Ձեռ.ձիրք	չունի	106	31	77.4
	ունի	41	83	66.9
Ընդ. %				72.4

Աղյուսակ 4 Հավասարման փոփոխականները

		1	2	3	4	5	6
		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Քայլ 4	Նորարար. հակվածություն	.697	.228	9.383	1	.002	2.008
	Անորոշ. նկտ. տոլերանտություն	.655	.199	10.807	1	.001	1.925
	Սեռ	1.299	.344	14.281	1	.000	3.665
	Ընտանիքում ձեռնարկատիրոջ առկայություն	1.025	.300	11.669	1	.001	2.788
	Constant	-5.912	1.098	28.969	1	.000	.003
a. Variable(s) entered on step 1: meanANT30_14. b. Variable(s) entered on step 2: yntzer.							
c. Variable(s) entered on step 3: ser. d. Variable(s) entered on step 4: meanNO20_16.							

Վարձու աշխատողներին տրված «Արդյո՞ք կգրադվեիք ձեռնարկատիրությամբ, եթե երաշխավորվեր նույնքան ամսական եկամուտ, որքան հիմա եք ստանում» հարցին ձեռնարկատեր ընտանիքի անդամ ունեցողները 96% ճշտությամբ հակված են դրական պատասխանելուն (աղ. 6): 99% ճշտությամբ ամուսնացած վարձու աշխատողը կիրաժարվի այս առաջարկից: Նույն ճշտությամբ տարիքի աճի հետ համընթաց նրանք հակված են հրաժարվել այս ընտրությունից (Sig.=0.003): Այս հարցի պատասխանը կապ ունի նաև սեռի հետ : Հաստատվում է հիպոթեզ 19-ը ամբողջությամբ

¹³ Աղյուսակը կազմվել է հեղինակի՝ մագիստրանտների հետազոտության տվյալներով կառուցված երկակի լոջիստիկ ռեգրեսիոն մոդելի հիման վրա

Աղյուսակ 5 Վարձու աշխատողների ընտրանքի նկարագիրը¹⁴

Արդյո՞ք կգրադվեիք ձեռնարկատիրությամբ, եթե երաշխավորվեր նույնքան ամսական եկամուտ որքան հիմա եք ստանում (%)	
ոչ	59.4
այո	40.6
Արդյո՞ք կգրադվեիք ձեռնարկատիրությամբ, եթե երաշխավորվեր կրկնակի շատ ամսական եկամուտ որքան հիմա եք ստանում (%)	
ոչ	19.9
այո	80.1
Ձեր ընտանիքում կա ձեռնարկատիրությամբ զբաղվող որևէ մեկը (%)	
չկա	78
Ամուսին/կին	8.3
հայր	8.3
մայր	2.0
եղբայր	3.1
զավակ	0.4

Արդյոք ամուսնացած եք (%)	
ոչ	44.7
այո	55.3
Տարիք (%)	
20-25	25.5
26-30	28.3
31-35	19.5
36-40	10.8
41-45	7.2
46-50	3.2
51-55	3.2
56-60	2.4
Սեռ (%)	
իգական	73
արական	27

Աղյուսակ 6 Արդյո՞ք կգրադվեիք ձեռնարկատիրությամբ, եթե երաշխավորվեր նույնքան ամսական եկամուտ, որքան հիմա եք ստանում¹⁵

	x ²	d f	Asymp. Sig. (2-sided)
Ընտանիքում ձեռնարկատիրոջ առկայություն	4.204	1	0.040
Ամուսնական կարգավիճակը	8.812	1	0.003
Սեռը	6.616	1	0.010

	Mann-Whitney U	Wilcoxon W	Asymp. Sig. (2-tailed)
Տարիք	5.940E3	1.119E4	0.003
Վերահսկողության լուծու	6775.500	18403.500	0.050
Ռիսկի հակվածություն	7325.000	12785.000	0.312
Բնակավայրի տեսակ	7872.500	13332.500	0.956
Նորարարության հակվածություն	7250.000	18878.000	0.254

Երկակի լոջիստիկ ռեգրեսիոն մոդելը վկայում է, որ մշտական աշխատանքից հրաժարվելու հավանականությունը մինչև 30 տարեկան տղամարդկանց համար մոտ 2 անգամ ավելի մեծ է, քան մինչև 30 տարեկան կանանց համար (աղ. 6): Մշտական աշխատանքից հրաժարվելու հավանականությունը մինչև 30 տարեկան տղամարդկանց համար մոտ 2 անգամ ավելի մեծ է, քան 30-ից բարձր տարիքի տղամարդկանց համար:

Հետազոտված իրական ձեռնարկատերերը միջինում 42 տարեկան են, գերակշռող մասը արական սեռի ներկայացուցիչներ և զգալի մասն ամուսնացած: Նրանք կուտակել են ֆորմալ մարդկային կապիտալի բավականին մեծ պաշար, քանի որ միայն 15%-ն է, որ ունի բուհականից ցածր կրթական մակարդակ: Հիմնադիրներն ունեն միջինում 13 տարվա ձեռնարկատիրական գործունեության փորձ և մոտ 75%-ն ունի մեկ և ավել տարիների վարձու աշխատանքային փորձ: Այս գործարարների մոտ 57%-ը սերիական

¹⁴ Աղյուսակը կազմել է հեղինակի՝ վարձու աշխատողների հետազոտության տվյալների հիման վրա

¹⁵ Աղյուսակը կազմել է նույն տվյալներով կազմած χ^2 և Mann-Whitney U թեստերի հիման վրա

ձեռնարկատերեր են, այսինքն՝ իրենց կյանքում հիմնել են մեկից ավելի բիզնես գործունեություններ(աղ. 8):

Ինչ վերաբերում է ընտանեկան նախադրյալներին, հիմնադիրների կրթական մակարդակն ավելի բարձր է, քան ծնողներինը: Հիմնադիրների միայն 22%-ն ունի կամ ունեցել է ձեռնարկատեր հայր: Ձեռնարկատիրությունը ընտրելու դրդապատճառներից ամենակարևորն անկախություն ձեռք բերելն է: Ըստ կարևորության՝ հաջորդ դրդապատճառներն ավելի շատ գումար վաստակելու ցանկությունն է և ընդունակություններն ավելի լավ իրացնելու հնարավորությունը:

Աղյուսակ 7 Իրական ձեռնարկատերերի ընտրանքի նկարագիրը¹⁶

	N	Min	Max	Mean	Std. Dev.
Ձեռնարկատիրոջ տարիքը	153	23	74	42.18	11.254
Տարիների փորձը որպես ձեռնարկատեր	153	1	40	13.07	8.168
Տարիների փորձը որպես վարձու աշխատող	153	0	45	9.14	9.979
Առաջին գործը հիմնած տարիքը	153	7	64	27.09	10.785
Ողջ կյանքում հիմնած գործերի քանակը	153	1	15	2.70	2.452
Հարցման պահին ֆինանսի տարիքը	153	1	26	8.77	6.126
Սեռը(%)					
Իգական	28.1				
Արական	71.9				
Ամուսնական կարգավիճակը(%)					
Ամուսնացած	85.0				
չամուսնացած	11.8				
Ամուսնալուծված	2.6				
Այրի	.7				
Ձեռնարկատիրոջ տեսակը(%)					
«Կարիքից» ձեռնարկատեր	13.7				
«Հնարավորությունից» ձեռնարկատեր	86.3				
Գործունեության ոլորտը(%)					
Արդյունաբերություն	15.7				
Առևտուր	28.1				
Ծառայություններ	39.2				
Տեղ.տեխնոլոգիաներ	11.8				
Շինարարություն	5.2				
Միջին ամսական եկամուտը (դրամ) (%)					
Մինչև 400 000	42.5				
401 000-800 000	25.5				
801 000-1 200 000	12.4				
1200 000-1 600 000	6.5				
1 600 000-2 000 000	3.9				
2 000 000-2 400 000	2.0				
2 400 000-2 800 000	.7				
2 800 000 և ավել	4.6				
Հրաժարվել են պատասխանել	2.0				
Մշտական աշխատողների քանակը(%)					
Մինչև 5	49.7				
6-15	26.8				
16-25	13.1				
26-50	5.2				
51-100	2.0				
101 և ավել	3.3				

¹⁶ Աղյուսակը կազմվել է հեղինակի՝ իրական ձեռնարկատերերի հետազոտության արդյունքների հիման վրա

Ձեռնարկատիրոջ կրթությունը (%)	
Թերի միջնակարգ	0
Միջնակարգ	6.5
Միջին մասնագիտական	8.5
Բուհական	66.7
Հետբուհական	18.3
Ձեռնարկատիրոջ հոր կրթությունը (%)	
Տարրական	.7
Թերի միջնակարգ	2.0
Միջնակարգ	15.7
Միջին մասնագիտական	15.0
Բուհական	62.1
Հետբուհական	4.6
Ձեռնարկատիրոջ մոր կրթությունը (%)	
Թերի միջնակարգ	3.9
Միջնակարգ	23.5
Միջին մասնագիտական	13.7
Բուհական	56.2
Հետբուհական	2.6
Ձեռնարկատեր ծնողներ (%)	
չունի	66.7
ունի	33.3
Ուսման ընթացքում ձեռնարկատիրական պլանների առկայություն (%)	
Չի եղել	56.9
Եղել է	43.1
Մեկնարկային կապիտալը (%)	
Բանկից	10.5
Ընտանիքից կամ ըներոջից	26.8
Մեփական	62.7
Կառավարության կողմից աջակցության գնահատականը (%)	
Կարևոր չէ	67.3
Կարևոր է	30.1
Չափազանց կարևոր է	2.6
Ձեր գործերի հաջողության ու անհաջողության պատճառը միայն դուք եք, այլ ոչ թե պետության տնտեսական քաղաքականությունը (%)	
Համաձայն չեմ	30.1
Անորոշ	15.0
Համաձայն եմ	17.0
Գործերի հաջողության հարցում կապերի ու ծանոթությունների գնահատականը (%)	
1	20.3
2	4.6
3	11.1
4	13.7
5	50.3

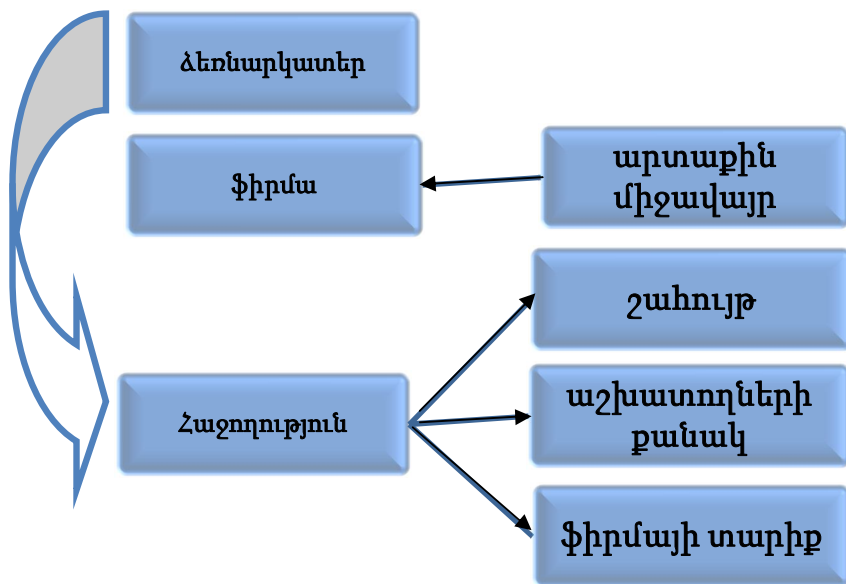
Իրական ձեռնարկատերերի **շահույթը** (որպես ձեռնարկատիրոջ հաջողության առաջին չափանիշ) կուտակած մարդկային կապիտալի հետ մասամբ կապ ունի (աղ.9, գծապ.1): Շահույթի հետ դրական կապ ունի միայն ողջ կյանքում հիմնած ձեռնարկությունների քանակը: Դրական կապ է հայտնաբերվել նաև աշխատողների քանակի ու շահույթի միջև, կապ կա նաև սեռի ու շահույթի միջև: Ոլորտներից միայն տեղեկատվական տեխնոլոգիաների ոլորտն ունի կապ շահույթի հետ:

Իրական ձեռնարկատիրոջ **աշխատողների քանակը** (որպես ձեռնարկատիրոջ հաջողության երկրորդ չափանիշ) ավելի մեծ է, եթե ձեռնարկատիրության մեջ նա ավելի

շատ տարիների փորձ ու կրթության ավելի բարձր մակարդակ ունի և ողջ կյանքում ավելի շատ կազմակերպություններ է հիմնել: Հետաքրքիր է այն փաստը, որ ինչքան երիտասարդ տարիքում են սկսել զբաղվել ձեռնարկատիրությամբ, այնքան ավելի շատ աշխատողներ ունեն հարցման պահին: Հիմնադիրներն արդյունաբերության և SS ոլորտներում ավելի շատ, իսկ առևտրի ոլորտում ավելի քիչ աշխատողներ ունեն: Կանայք ավելի քիչ վարձու աշխատողներ ունեն, քան տղամարդիկ:

Ֆիրմայի երկարակեցությունը որպես երրորդ չափանիշ, կապ ունի հիմնադրի տարիքի, փորձի՝ որպես ձեռնարկատեր, հիմնած կազմակերպությունների քանակի հետ: Տեղեկատվական տեխնոլոգիաների ոլորտի սուբյեկտների ֆիրմաները, համեմատած մյուս ոլորտներին, ավելի երիտասարդ են: Շինարարության ոլորտում ընկերություններն ավելի երկարակյաց են: Չամուսնացած հիմնադիրների ֆիրմաներն ավելի երիտասարդ են, քան ամուսնացած տնտեսվարող սուբյեկտներինը: Բզական սեռի հիմնադիրների կազմակերպություններն ավելի երիտասարդ են, քան արական սեռինը:

Գծապատկեր 1 Ձեռնարկատիրոջ և հաջողության չափանիշների կապը



Աղյուսակ 8 Հաջողության 3 չափանիշների ու դրանց դետերմինանտների փոխադարձ կապը¹⁷

	Շահույթ	Ստեղծած աշխատատեղեր	Ֆիրմայի երկարակեցություն
Մարդկային կապիտալ			
տարիք	չկա	չկա	կա
փորձ՝ որպես ձեռնարկատեր	չկա	կա	կա
փորձ՝ որպես վարձու աշխատող	չկա	չկա	չկա
առաջին գործը ձեռնարկած տարիքը	չկա	կա	չկա
ողջ կյանքում հիմնած ձեռարկությունների քանակը	կա	կա	կա
ձեռնարկատիրոջ կրթությունը	չկա	կա	չկա
հոր կրթությունը	չկա	չկա	չկա
մոր կրթությունը	չկա	չկա	չկա
Մեկնարկային կապիտալ			
սեփական խնայողություններ, բանկից փոխառություն, ընտանիքից կամ ընկերոջից փոխառություն	չկա	չկա	չկա
Մոցիական կապիտալ			
ծանոթությունների կարևորության գնահատականը	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 գնահատականը	չկա	չկա	չկա
շահույթ	-	կա	չկա
ստեղծած աշխատատեղերը	կա	-	կա
ֆիրմայի երկարակեցությունը	չկա	կա	-
ՊՋՐՍ			
արդյունաբերություն	չկա	կա	չկա
առևտուր	չկա	կա	չկա
ծառայություններ	չկա	չկա	չկա
տեղ.տեխնոլոգիաներ	կա	կա	կա
շինարարություն	չկա	չկա	կա
Ժողովրդագրական գործոններ			
ամուսնացած կարգավիճակը	չկա	չկա	կա
սեռ	կա	կա	կա
Անձնային հատկություններ			
Նորարարության հակում	կա	չկա	չկա
Ռիսկի գնալու հակում	չկա	չկա	չկա
Վեր. ներքին լուրս	չկա	չկա	չկա
Ինքնավստահություն	չկա	չկա	չկա
Անորոշության նկատմամբ տոլերանտություն	չկա	չկա	կա

¹⁷ Աղյուսակը կազմվել ու հաշվարկվել է հեղինակի՝ իրական ձեռնարկատերերի հետազոտության արդյունքներով կատարված Chi-Square, Mann-Whitney U և Kruskal Wallis թեստերի ընդհանրացված արդյունքների հիման վրա

Բազմաչափ վերլուծության արդյունքները

«Շահույթի մոդել»-Ստեղծվել է շահույթի նոր դիստոմիկ կախյալ փոփոխական՝ «մինչև 400.000 դր» և «400.000 դր-ից բարձր» և կառուցվել երկակի լոգիստիկ ռեգրեսիոն մոդելը forward LR մեթոդով, որը ադեկվատ է ըստ Հոսմեր-Լեմեշովի թեստի (Sig.=0.444): Կախյալ փոփոխականներ են սեռը, ձեռնարկատիրոջ տեսակը, ոլորտները, կառավարության աջակցության կարևորության գնահատականը և աշխատողների քանակը: Ըստ այս մոդելի՝ ձեռնարկատիրոջ տեսակը, աշխատողների քանակը, կառավարության աջակցության գնահատականը, սեռը և ոլորտը միասին 71.2% հավանականությամբ կանխատեսում են, թե հիմնադիրների միջին ամսական եկամուտը 400.000 դրամից ցածր է, թե՞ բարձր :

Աղյուսակ 9 Հավասարմանը մասնակցող փոփոխականները¹⁸

		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 5	աշխատողների քանակ	.702	.222	9.974	1	.002	2.019
	արդյունաբերություն	1.126	.571	3.884	1	.049	3.083
	կառավարության աջակցության կարևորության գնահատականը	-.767	.353	4.712	1	.030	.464
	սեռը	.899	.408	4.854	1	.028	2.457
	ձեռնարկատիրոջ տեսակը	1.110	.537	4.277	1	.039	3.034
	Constant	-1.680	1.204	1.946	1	.163	.186
a. Variable(s) entered on step 1: աշխատողների քանակ, b. Variable(s) entered on step 2: կառավարության աջակցության կարևորության գնահատականը, c. Variable(s) entered on step 3: ձեռնարկատիրոջ տեսակը, d. Variable(s) entered on step 4: սեռը, e. Variable(s) entered on step 5: արդյունաբերություն							

Հավասարմանը մասնակցող փոփոխականների մեկնաբանությունը՝ (աղ. 9).

1. Եթե աշխատողների քանակը, ձեռնարկատիրոջ տեսակը, կառավարության աջակցության կարևորության գնահատականը և սեռը նույնն են, ապա այլ ոլորտների ձեռնարկատերերի, համեմատած արդյունաբերության ոլորտի հետ, ամսական եկամուտների 400.000 դր-ից բարձր լինելու հավանականությունը մոտ 3 անգամ ավելի մեծ է:
2. Եթե աշխատողների քանակը, ձեռնարկատիրոջ տեսակը, կառավարության աջակցության կարևորության գնահատականը նույնն են, ապա արական սեռի հիմնադիրների եկամուտների 400.000 դր-ից բարձր լինելու հավանականությունը 2,5 անգամ ավելի մեծ է, քան իգական սեռինը:
3. Եթե աշխատողների քանակը, կառավարության աջակցության կարևորության գնահատականը և սեռը նույնն են, ապա հնարավորությունից դրդված ձեռնարկատերերի, ի հակառակ կարիքից դրդված ձեռնարկատերերի, ամսական եկամտի 400.000 դրամից բարձր լինելու հավանականությունը մոտ 3 անգամ ավելի մեծ է:
4. Աշխատողների քանակի դրական գործակիցը վկայում է, որ ինչքան շատ աշխատողներ ունեն հիմնադիրները, այնքան ավելի հավանական է, որ ստանում են 400.000 դրամից բարձր եկամուտ:
5. Կառավարության աջակցության կարևորության գնահատականի գործակիցի բացասական նշանը վկայում է, որ ինչքան այդ աջակցության կարևորության գնահատականը բարձր է, այնքան հավանական է, որ ամսական եկամուտը 400.000 դրամից ցածր է:

¹⁸ Աղյուսակը կազմվել ու հաշվարկվել է հեղինակի՝ իրական ձեռնարկատերերի հետազոտության տվյալներով կառուցված Երկակի լոգիստիկ ռեգրեսիոն «Շահույթի մոդել»-ի հիման վրա

«Սկսնակի մոդել»- Որպես կախյալ փոփոխական՝ վերցվել է «սկսնակ» դիխոտոմիկ փոփոխականը: Մինչև 1 տարեկան կազմակերպություն ունեցողները համարվում են սկսնակ ձեռնարկատերեր, 1 տարեկանից բարձր տարիքի ֆիրմաների հիմնադիրները համարվում են ոչ սկսնակներ: Որպես անկախ փոփոխականներ միաժամանակ դիտարկվել են փորձը՝ որպես ձեռնարկատեր, եկամուտը, ուսման ընթացքում ձեռնարկատիրական պլանների առկայությունը, ձեռնարկատիրոջ տեսակը, առաջին գործը հիմնած տարիքը: Այս փոփոխականները բոլորը միասին վերցրած կանխատեսում են բացատրում են հիմնադրի սկսնակ կամ ոչ սկսնակ լինելը 95.4% հավանականությամբ: Մոդելը ադեկվատ է՝ ըստ Հոսմեր –Լեմեշովի թեստի (Sig.=0.358):

Աղյուսակ 10 Հավասարման փոփոխականները¹⁹

		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Քայլ 5	փորձը՝ որպես ձեռնարկատեր	-.732	.288	6.456	1	.011	.481
	եկամուտը (մեծ/փոքր 400.000դր)	1.904	.866	4.832	1	.028	6.710
	ուսման ընթացքում ձեռնարկատիրական պլանների առկայությունը	3.132	1.129	7.695	1	.006	22.918
	ձեռնարկատիրոջ տեսակը	3.320	1.244	7.119	1	.008	27.669
	առաջին գործը հիմնած տարիքը (ցածր/բարձր 20տ)	-20.911	4.971E3	.000	1	.997	.000
	Constant	-3.878	1.371	7.997	1	.005	.021
a. Variable(s) entered on step 1: փորձը՝ որպես ձեռնարկատեր							
b. Variable(s) entered on step 2: եկամուտը (մեծ/փոքր 400.000դր)							
c. Variable(s) entered on step 3: ուսման ընթացքում ձեռնարկատիրական պլանների առկայությունը							
d. Variable(s) entered on step 4: ձեռնարկատիրոջ տեսակը							
e. Variable(s) entered on step 5: առաջին գործը հիմնած տարիքը (ցածր/բարձր 20տ)							

Մոդելի փոփոխականների մեկնաբանությունը հետևյալն է (աղ. 10).

1. Ամսական մինչև 400.000 դրամ եկմուտ ունեցող հիմնադրի սկսնակ լինելու հավանականությունը մոտ 7 անգամ մեծ է՝ համեմատած 400.000 դրամից բարձր եկամուտ ունեցողի սկսնակ լինելու հավանականությանը, եթե աղյուսակ 2.45-ի մնացած փոփոխականները նույնն են:
2. Ուսման ընթացքում ձեռնարկատիրական պլաններ ունեցած հիմնադրի սկսնակ լինելու հավանականությունը մոտ 23 անգամ ավելի մեծ է, քան ձեռնարկատիրական պլաններ չունեցածինը, եթե երկուսն էլ միևնույն տեսակի ձեռնարկատեր են, ունեն նույն քանակի փորձ ու եկամուտ:
3. Կարիքից դրդված ձեռնարկատիրոջ՝ սկսնակ լինելու հավանականությունը մոտ 28 անգամ ավելի մեծ է հնարավորությունից դրդված ձեռնարկատիրոջ սկսնակ լինելու հավանականությունից, եթե մյուս բոլոր փոփոխականները նույնն են:
4. Եթե հիմնադիրը իր առաջին գործը հիմնել է մինչև 20 տարեկանը, ապա այս փոփոխականի գործակցի բացասական նշանը վկայում է, որ հավանական է նրա սկսնակ չլինելը:

«Աշխատողների քանակի մոդել» - Երկակի լոգիստիկ ռեգրեսիա կառուցելու նպատակով «աշխատողների քանակ» օրդինալային փոփոխականը վերածվել է դիխոտոմիկ

¹⁹ Աղյուսակը կազմվել ու հաշվարկվել է հեղինակի՝ իրական ձեռնարկատերերի հետազոտության տվյալներով կառուցված Երկակի լոգիստիկ ռեգրեսիոն «Սկսնակի մոդել»-ի հիման վրա

փոփոխականի՝ մինչև 5 աշխատող և 5-ից ավելի աշխատող: Անկախ փոփոխականներն են՝ փորձ՝ որպես ձեռնարկատեր, եկամուտ, կրթություն, ոլորտ, ֆիրմայի տարիք: Մոդելը ադեկվատ է՝ ըստ Հոսմեր-Լեմեշովի թեստի(Sig.=0,423): Մոդելի ճիշտ կանխատեսման հավանականությունը 81.7% է:

Աղյուսակ 11 Հավասարման փոփոխականները²⁰

		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 6	փորձ՝ որպես ձեռնարկատեր	.528	.176	8.975	1	.003	1.695
	եկամուտ (մինչև 400.000դր/400.000դր բարձր)	1.437	.471	9.322	1	.002	4.208
	կրթություն (բուհական / ոչ բուհական)	1.675	.749	4.995	1	.025	5.336
	առևտրի ոլորտ	3.690	.686	28.924	1	.000	40.056
	ծառայությունների ոլորտ	1.545	.558	7.679	1	.006	4.689
	սկսնակ/ոչ սկսնակ	-21.436	9.924E3	.000	1	.998	.000
	Constant	-7.189	1.403	26.248	1	.000	.001
a. Variable(s) entered on step 1: առևտրի ոլորտ, b. Variable(s) entered on step 2: սկսնակ/ոչ սկսնակ, c. Variable(s) entered on step 3: ծառայությունների ոլորտ, d. Variable(s) entered on step 4: եկամուտ (մինչև 400.000դր/400.000դր-ից բարձր), e. Variable(s) entered on step 5: փորձ որպես ձեռնարկատեր f. Variable(s) entered on step 6: կրթություն (բուհական / ոչ բուհական)							

Երրորդ մոդելի փոփոխականների մեկնաբանությունը հետևյալն է(աղ. 11).

1. Ամսական 400.000 դրամից բարձր եկամուտ ունեցող ձեռնարկատիրոջ՝ 5-ից ավելի աշխատող ունենալու հավանականությունը մոտ 4 անգամ ավելի մեծ է, քան 400.000 դրամից ցածր եկամուտ ունեցողի՝ 5-ից ավելի աշխատող ունենալու հավանականությունը, եթե փորձը՝ որպես ձեռնարկատեր, ֆորմալ կրթությունը, գործունեության ոլորտը և սկսնակ/ոչ սկսնակ լինելը նույնն են:
2. Բուհական կրթություն ունեցող հիմնադիրների՝ 5-ից ավելի աշխատող ունենալու հավանականությունը, համեմատած ոչ բուհականի, մոտ 5 անգամ ավելի մեծ է, եթե աղյուսակ 2.48-ի մնացած փոփոխականները նույնն են :
3. Այլ ոլորտների, համեմատած առևտրի ոլորտի, 5-ից ավելի աշխատող ունենալու հավանականությունը 40 անգամ ավելի մեծ է մնացած փոփոխականների՝ նույնը մնալու պայմանի դեպքում:
4. Այլ ոլորտների, համեմատած ծառայությունների ոլորտի, 5-ից ավելի աշխատող ունենալու հավանականությունը մոտ 5 անգամ ավելի մեծ է մնացած փոփոխականների՝ նույնը մնալու պայմանի դեպքում:
5. Փորձ՝ որպես ձեռնարկատեր փոփոխականի գործակցի դրական նշանը վկայում է, որ ավելի շատ ձեռնարկատիրական փորձ ունենցողը հավանական է, որ կունենա 5-ից ավելի աշխատող:

«Պոտենցիալ ու իրական ձեռնարկատերերի ընդհանուր մոդել» (N=670)-Չորրորդ մոդելը կառուցելու նպատակով միացվել են 261 մագիստրանտների, 256 վարձու աշխատողների և 153 հիմնադիրների տվյալների շտեմարանները: Ստեղծվել է նոր դիխոտոմիկ փոփոխական (ձեռնարկատեր/ոչ ձեռնարկատեր: Կառուցած երկակի լոջիսթիկ մոդելը (forward LR մեթոդով) ադեկվատ է՝ ըստ Հոսմեր-Լեմեշով թեստի (Sig.=0.802): Այն 91,3%-ով կանխատեսում է, թե անձը ձեռնարկատեր է, թե ոչ, եթե հայտնի են սեռը, տարիքը,

²⁰ Աղյուսակը կազմվել ու հաշվարկվել է հեղինակի՝ իրական ձեռնարկատերերի հետազոտության տվյալներով կառուցված Երկակի լոգիստիկ ռեգրեսիոն «Աշխատողների քանակի մոդել» -ի հիման վրա

ամուսնական կարգավիճակը, ընտանիքում ձեռնարկատեր անդամի առկայությունը, անորոշության նկատմամբ տոլերանտությունը և ռիսկի նկատմամբ հակումը:

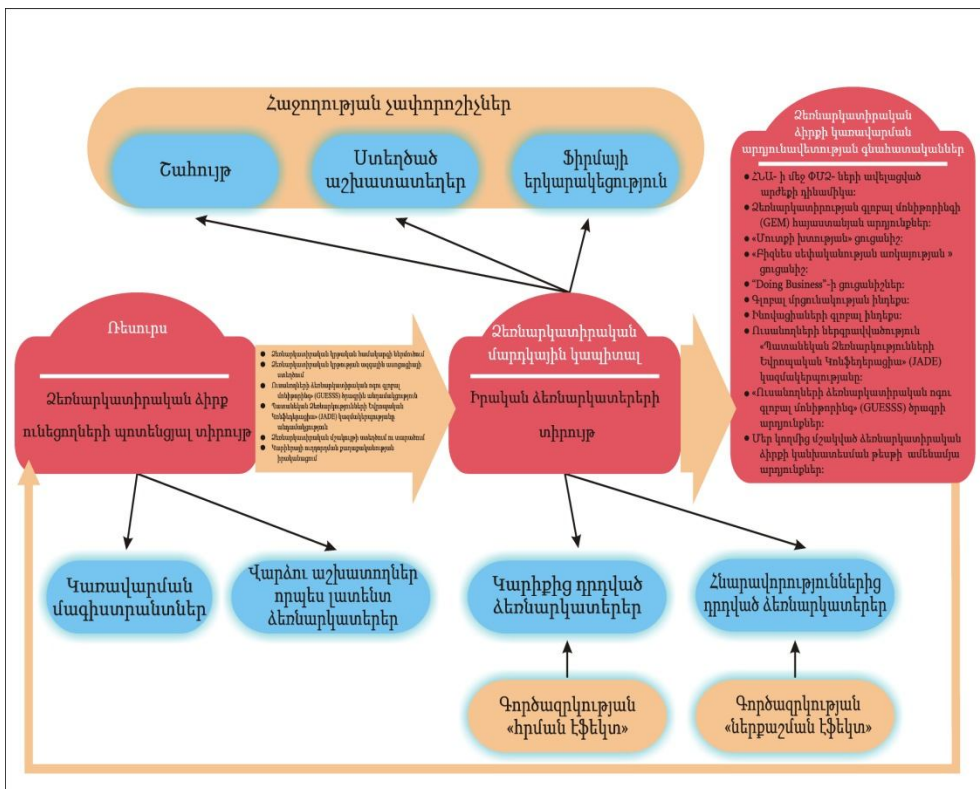
Աղյուսակ12 Հավասարման փոփոխականները²¹

		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Քայլ 6	սեռ	1.990	.422	22.268	1	.000	7.313
	Ընտանիքում ձեռնարկատեր անդամ	2.555	.479	28.451	1	.000	12.877
	Ամուսնական կարգավիճակ	1.475	.558	6.978	1	.008	4.370
	Տարիք	2.222	.390	32.486	1	.000	9.230
	Անորոշության նկ. տոլերանտություն	.473	.189	6.234	1	.013	1.604
	Ռիսկի նկատմամբ հակում	.519	.181	8.249	1	.004	1.681
	Constant	-11.627	1.526	58.086	1	.000	.000
a. Variable(s) entered on step 1: amusnkarg. b. Variable(s) entered on step 2: tariqxumb.							
c. Variable(s) entered on step 3: ynt21. d. Variable(s) entered on step 4: ser21							
e. Variable(s) entered on step 5: RHmean7and15and17m. f. Variable(s) entered on step 6: ANTmean19and8m.							

- Մոդելի փոփոխականների մեկնաբանությունը հետևյալն է (աղ.12).
1. Արական սեռի՝ ձեռնարկատեր լինելու հավանականությունը, համեմատած իգականի, մոտ 7 անգամ մեծ է, եթե ընտանիքում ձեռնարկատիրոջ առկայությունը, ամուսնական կարգավիճակը, տարիքը, ռիսկի հակումն ու անորոշության նկատմամբ տոլերանտությունը նույնն են :
 2. Ընտանիքում ձեռնարկատեր անդամ ունեցող անձի՝ ձեռնարկատեր լինելու հավանականությունը, ի հակառակ ձեռնարկատեր անդամ չունեցողի, մոտ 13 անգամ ավելի մեծ է, եթե աղյուսակ 2.51-ի մնացած փոփոխականները նույնն են :
 3. Ամուսնացած անձի՝ ձեռնարկատեր լինելու հավանականությունը 4 անգամ ավելի մեծ է, քան չամուսնացածի՝ ձեռնարկատեր լինելու հավանականությունը, եթե աղյուսակ 2.51-ի մնացած փոփոխականները նույնն են:
 4. Տարիքի, ռիսկի հակման ու անորոշության նկատմամբ տոլերանտության դրական գործակիցները վկայում են, որ ինչքան անձը տարիքով է, ինչքան բարձր է ռիսկի հակումը և ինչքան անորոշության նկատմամբ տոլերանտ է, այքան մեծ է ձեռնարկատեր լինելու հավանականությունը:

Ատենախոսության երրորդ՝ «**Ձեռնարկատիրական ձիրքի կիրառման ու կառավարման մոդել**» գլխում նախ հիմնավորվել է Հայաստանում ձեռնարկատիրական ձիրքի՝ ձեռնարկատիրական մարդկային կապիտալի վերածման անհրաժեշտությունն ու կառավարման հրատապությունը և առաջարկվել է դրա մոդելը՝ հաշվի առնելով հիդինակի կողմից կատարված հետազոտությունների էմպիրիկ արդյունքներն ու եզրակացությունները (գծապ. 2): Մոդելում ձեռնարկատիրական ձիրքը դիտարկվում է՝ որպես պոտենցիալ ձեռնարկատերերի շրջանակներում ի հայտ բերված ռեսուրս, իսկ իրական ձեռնարկատերերի հաջողությունը՝ որպես ձեռնարկատիրական մարդկային կապիտալ: Հաջողության չափանիշները՝ շահույթը, աշխատողների քանակը և ֆիրմայի երկարակեցությունը, դիտարկվում են որպես նրանց ձեռնարկատիրական ձիրքի դրսևորման արտահայտչաձևեր: Իսկ այդ չափանիշների դետերմինանտները հանդիսանում են որպես ձեռնարկատիրական ձիրքի՝ ձեռնարկատիրական մարդկային կապիտալի վերածման փուլում կառավարման միջոցառումների առաջարկման ուղեցույցներ:

²¹ Աղյուսակը կազմվել ու հաշվարկվել է հեղինակի՝ իրական ձեռնարկատերերի հետազոտության տվյալներով կառուցված Երկակի լոգիստիկ ռեգրեսիոն «Պոտենցիալ ու իրական ձեռնարկատերերի ընդհանուր մոդել»-ի հիման վրա



Կառավարման առանցքը համարվում է ձեռնարկատիրական կրթական համակարգի ներդրումը, ըստ որի առաջարկվում է ձեռնարկատիրական կրթության ներմուծում միջին դպրոցներում հիմնական կրթական ծրագրերին ձեռնարկատիրական դիդակտիկ տարրերի հորիզոնական ինտեգրման, ավագ դպրոցներում «ձեռնարկատիրության հիմունքներ» առարկայի մոդուլի և դասագրքի մշակման, գործարար իրավիճակների սիմուլյացիայի, «Մինի – գործարար ընկերությունների» գործարկման, հաջողակ ձեռնարկություններ այցելության, բուհերում (բակալավրիատում) «ձեռնարկատիրության պատմություն», «ձեռնարկատիրության սցիոլոգիա», «ձեռնարկատիրության հոգեբանություն», «ձեռնարկատիրության իրավունք», «ձեռնարկատիրության հիմունքներ», «ձեռնարկատիրական ռիսկեր», «ձեռնարկատիրությունը և պետական քաղաքականությունը» և «Գործարար բարոյագիտություն» առարկաների մոդուլների մշակման, սկսնակ ձեռնարկատերերի համար մենթորների ինստիտուտի ներդրմամբ գործարար ծրագրերի կազմման, մարկեթինգային հետազոտությունների անցկացման, ֆինանսական ռեսուրսների ներգրավման, իրավական եւ հարկային խորհրդատվության տրամադրման, հաշվապահության ու աշխատանքային օրենսգրքի հիմունքների ուսուցման, հաղորդակցման, ժամանակի կառավարման, թիմային աշխատանքի հմտությունների ձեռքբերման, պետական կառույցներում շահերի ներկայացման, գործարար կապերի

հաստատման ուսուցման դասընթացների ու գործող ձեռնարկատերերի վերապատրաստման միջոցով, ԿԳՆ-ի, ՓՄՁ ԶԱԿ-ի, ԱԱՊ-ի, ԷՆ-ի մասնակցությամբ:

Որպես ձեռնարկատիրական ձիրքի կառավարման արդյունավետության բարձագման մեխանիզմ առաջարկվել է կարիերայի ուղղորդման քաղաքականության իրականացում դպրոցների, Զբաղվածության պետական գործակալության ու Աշխատանքի և սոցիալական հարցերով նախարարությանը կից «Մասնագիտական կոդմորոշման մեթոդական կենտրոնի» կողմից հեղինակի մշակած ձեռնարկատիրական ձիրքը կանխատեսող հարցաթերթիկի միջոցով:

Որպես ձեռնարկատիրական ձիրքի կառավարմանն օժանդակող լծակ առաջարկվել է ձեռնարկատիրական մշակույթի ստեղծումն ու տարածումը ազգի գիտակցության մեջ ձեռնարկատերերին՝ որպես աշխատատեղեր ստեղծողներ սերմանելու, նրանց հաջողությունների ու ձեռքբերումների մասին տեղեկություններ տարածելու, ձեռնարկատերերի օրը որպես տոն ընդունելու, ձախողվելուց ու սնկանալուց չընկճվելն ու այն որպես փորձ դիտարկելը քարոզելու միջոցով մամուլի և ԶԼՄ-երի կողմից:

Որպես ձեռնարկատիրական ձիրքի կառավարման արդյունավետության գնահատականներ առաջարկվել են ձեռնարկատիրության գլոբալ մոնիթորինգ «Global Entrepreneurship Monitor» հետազոտության հայաստանյան արդյունքները, ուսանողների ներգրավվածությունը «Պատանեկան ձեռնարկությունների Եվրոպական Կոնֆեդերացիա» (JADE) կազմակերպությանը, «Ուսանողների ձեռնարկատիրական ոգու գլոբալ մոնիթորինգ» (GUESSE) ծրագրի արդյունքները, հեղինակի կողմից մշակված ձեռնարկատիրական ձիրքի կանխատեսման թեստի ամենամյա արդյունքները, «Մուտքի խտության», «Բիզնես սեփականության առկայության» և «Doing Business»-ի ցուցանիշները, Գլոբալ մրցունակության ինդեքսը և «Ինովացիաների գլոբալ ինդեքսը»:

Որպես ձեռնարկատիրական ձիրքի կառավարման հենապյուններ են համարվել երկրում Ֆինանսական ռեսուրսների հասանելիությունը, ինովացիոն զարգացած տնտեսությունը և առողջ մրցակցությունը:

Հետազոտության թեմայի շրջանակներում դրված խնդիրներին ու նպատակներին համապատասխան արված հետազոտություններն ու վերլուծությունները թույլ են տալիս կատարել մի շարք **եզրակացություններ**, որոնք հանգում են հետևյալին՝

1. Ձեռնարկատիրական ձիրքը անորոշության պայմաններում նոր հնարավորություններ ու համակցություններ, միևնույն քանակի ռեսուրսներով ավելին անելու ճանապարհներ որոնելու, գտնելու, օգտագործելու աշարջության բնածին ընդունակություն, շնորհք, տաղանդ ու բնության պարգև է:

2. Հայ ձեռնարկատերերը դեռևս համապատասխանում են Սեյի ու Նայթի ձեռնարկատիրոջ բնութագրիչներին: Նրանք գործում են սպառողների պահանջմունքների ու գնողունակության փոփոխության անորոշության պայմաններում: Ի տարբերություն պոտենցիալ ձեռնարկատերերի, նրանք անորոշության նկատմամբ ավելի տոլերանտ են: Նրանց մեծ մասը դիսկի գնացող է, քանի որ որպես մեկնարկային կապիտալ օգտագործում են սեփական խնայողությունները: Ի տարբերություն իրական ձեռնարկատերերի ու վարձու աշխատողների՝ մագիստրանտների նորարարության նկատմամբ հակման բարձր ցուցանիշը հանգեցնում է այն մտքին, որ նոր սերնդի հայ ձեռնարկատերերը կլինեն շուկայետերյան ու կիրգնետյան ձեռնարկատերեր, այսինքն՝ տեխնոլոգիական առաջընթացը, տեսական ու հիմնարար գիտելիքները համադրելով գործնական հմտությունների հետ՝ կդառնան տնտեսական հավասարակշռությունը խախտող ու ավելի բարձր մակարդակում հավասարակշռություն հաստատող

ստեղծարար ձեռնարկատերեր, ինչը հանդիսանում է այն ելակետը, որ տարբերակում է մտցնում իրական և պոտենցիալ ձեռնարկատերերի միջև:

3. Հիպոթեզների ստուգման արդյունքում ստացվել է հետևյալը

- Հաստատվել է Հիպ.1-ը միայն սեռը՝ որպես ժողովրդագրական գործոն դիտարկելիս:
- Հաստատվել է Հիպ.2-ը միայն ողջ կյանքում հիմնած ձեռարկությունների քանակը՝ որպես մարդկային կապիտալի բաղադրիչ դիտարկելիս:
- Հաստատվել է Հիպ.3-ը ամբողջությամբ:
- Հաստատվել է Հիպ.4-ը միայն SS ոլորտը և աշխատողների քանակը դիտարկելիս:
- Հերքվել է Հիպ.5-ը:
- Հաստատվել է Հիպ.6-ը միայն սեռը՝ որպես ժողովրդագրական գործոն դիտարկելիս:
- Հաստատվել է Հիպ.7-ը միայն ձեռնարկատիրական, ողջ կյանքում հիմնած ձեռարկությունների քանակը, ձեռնարկատիրոջ կրթությունը՝ որպես մարդկային կապիտալի բաղադրիչ դիտարկելիս:
- Հաստատվել է Հիպ.8-ն ամբողջությամբ:
- Հաստատվել է Հիպ.9-ը միայն արդյունաբերության, առևտրի և SS ոլորտները, ֆիրմայի երկարակեցությունը և շահույթը դիտարկելիս:
- Հերքվել է Հիպ.10-ը:
- Հաստատվել է Հիպ.11-ն ամբողջությամբ:
- Հաստատվել է Հիպ.12-ը փորձը՝ որպես ձեռնարկատեր և ողջ կյանքում հիմնած ձեռարկությունների քանակը՝ որպես մարդկային կապիտալի բաղադրիչ դիտարկելիս:
- Հաստատվել է Հիպ.13-ն ամբողջությամբ:
- Հաստատվել է Հիպ.14-ը SS և շինարարության ոլորտները ու աշխատողների քանակը դիտարկելիս:
- Հերքվել է Հիպ.15-ը:
- Հաստատվել է Հիպ.16-ը միայն շահույթի ու նորարարության հակման կապով:
- Հաստատվել է Հիպ.17-ը:
- Հաստատվել է Հիպ.18-ն անորոշության նկատմամբ տոլերանտության, ինքնավստահության, նորարարության հակման ու վերահսկողության ներքին լոկուսի տեսանկյուններից:
- Հաստատվել է Հիպ.19-ը:
- Հաստատվել է Հիպ.20-ը:

4. Ողջ կյանքում ձեռնարկած գործերի քանակը և սեռը միակ դետերմինանտներն են, որոնք կապ ունեն և՛ շահույթի, և՛ աշխատողների քանակի, և՛ ֆիրմայի երկարակեցության հետ: Ստացվում է, որ սերիական ձեռնարկատերերն ամենահաջողակներն են այս ընտրանքում:

5. *Իրական ձեռնարկատերերի* համար կառուցած «շահույթի մոդել»-ից հետևում է, որ

- Արդյունաբերության ոլորտի ձեռնարկատերերի (համեմատած այլ ոլորտների) ամսական եկամտի 400.000 դր-ից բարձր լինելու հավանականությունը մոտ 3 անգամ ավելի փոքր է:
- Արական սեռի հիմնադիրների եկամուտների 400.000 դր-ից բարձր լինելու հավանականությունը 2,5 անգամ ավելի մեծ է, քան իգական սեռիները:
- Հնարավորությունից դրդված ձեռնարկատերերի, ի հակառակ կարիքից դրդված ձեռնարկատերերի ամսական եկամուտի 400.000 դրամից բարձր լինելու հավանականությունը մոտ 3 անգամ ավելի մեծ է:

- Որքան կառավարության աջակցության կարևորության գնահատականը բարձր է, այնքան հավանական է, որ ամսական եկամուտը 400.000 դրամից *ցածր* է:
6. Իրական ձեռնարկատերերի համար կառուցված «Սկսնակի մոդել»-ից հետևում է, որ
- Ամսական մինչև 400.000 դրամ եկամուտ ունեցող հիմնադրի սկսնակ լինելու հավանականությունը մոտ 7 անգամ մեծ է՝ համեմատած 400.000 դրամից բարձր եկամուտ ունեցողի սկսնակ լինելու հավանականությանը:
 - Ուսման ընթացքում ձեռնարկատիրական պլաններ ունեցող հիմնադրի սկսնակ լինելու հավանականությունը մոտ 23 անգամ ավելի մեծ է, քան ձեռնարկատիրական պլաններ չունեցողինը:
 - Կարիքից դրդված ձեռնարկատիրոջ՝ սկսնակ լինելու հավանականությունը մոտ 28 անգամ ավելի մեծ է հնարավորությունից դրդված ձեռնարկատիրոջ՝ սկսնակ լինելու հավանականությունից:
7. Իրական ձեռնարկատերերի «Աշխատողների քանակի մոդել»-ից հետևում է, որ
- Ամսական 400.000 դրամից բարձր եկամուտ ունեցող ձեռնարկատիրոջ՝ 5-ից ավել աշխատող ունենալու հավանականությունը մոտ 4 անգամ ավելի մեծ է, քան 400.000 դրամից ցածր եկամուտ ունեցողի 5-ից ավելի աշխատող ունենալու հավանականությունը:
 - Բուհական կրթություն ունեցող հիմնադիրների՝ 5-ից ավելի աշխատող ունենալու հավանականությունը, համեմատած ոչ բուհականի, մոտ 5 անգամ ավելի մեծ է:
 - Այլ ոլորտների՝ 5-ից ավելի աշխատող ունենալու հավանականությունը, համեմատած առևտրի ոլորտի, 40 անգամ ավելի մեծ է:
 - Այլ ոլորտների՝ 5-ից ավելի աշխատող ունենալու հավանականությունը, համեմատած ծառայությունների ոլորտի, 5 անգամ ավելի մեծ է:
8. «Պոտենցիալ ու իրական ձեռնարկատերերի ընդհանուր մոդել» -ից ($n=670$) հետևում է, որ.
- Արական սեռի՝ ձեռնարկատեր լինելու հավանականությունը, համեմատած իգականի, մոտ 7 անգամ մեծ է, եթե ընտանիքում ձեռնարկատիրոջ առկայությունը, ամուսնական կարգավիճակը, տարիքը, ռիսկի հակումն ու անորոշության նկատմամբ տոլերանտությունը նույնն են:
 - Ընտանիքում ձեռնարկատեր անդամ ունեցող անձի՝ ձեռնարկատեր լինելու հավանականությունը, ի հակառակ ձեռնարկատեր անդամ չունեցողի, մոտ 13 անգամ ավելի մեծ է, եթե ամուսնական կարգավիճակը, տարիքը, սեռը, ռիսկի հակումն ու անորոշության նկատմամբ տոլերանտությունը նույնն են:
 - Ամուսնացած անձի ձեռնարկատեր լինելու հավանականությունը 4 անգամ ավելի մեծ է, քան չամուսնացածի ձեռնարկատեր լինելու հավանականությունը, եթե ընտանիքում ձեռնարկատիրոջ առկայությունը, տարիքը, սեռը, ռիսկի հակումն ու անորոշության նկատմամբ տոլերանտությունը նույնն են:
 - Որքան անձը տարիքով է, որքան բարձր է ռիսկի հակումը և որքան անորոշության նկատմամբ տոլերանտ է, այնքան մեծ է ձեռնարկատեր լինելու հավանականությունը:
9. Ձեռնարկատիրական ձիրքի կառավարման համար առաջարկվել է մի մոդել, որտեղ ձեռնարկատիրական ձիրքը դիտարկվել է որպես պոտենցիալ ձեռնարկատերերի շրջանակներում ի հայտ բերված ռեսուրս, իսկ իրական ձեռնարկատերերի հաջողությունը՝ որպես ձեռնարկատիրական մարդկային կապիտալը: Նրանց հաջողության չափանիշները՝ շահույթը, աշխատողների քանակը և ֆիրմայի

երկարակեցությունը, դիտարկվել են որպես նրանց ձեռնարկատիրական ձիրքի դրսևորման արտահայտչաձևեր: Իսկ այդ չափանիշների դետերմինանտները ձեռնարկատիրական ձիրքի՝ ձեռնարկատիրական մարդկային կապիտալի վերածման փուլում կառավարման միջոցառումների առաջարկման ուղեցույցներ: Կառավարման առանցքը համարվել է ձեռնարկատիրական կրթական համակարգի ներդրումը, արդյունավետության բարձրացման մեխանիզմը կարիերայի ուղղորդման քաղաքականության իրականացումը, օժանդակող լծակը՝ ձեռնարկատիրական մշակույթի ստեղծումն ու տարածումը, արդյունավետության գնահատականները՝ ձեռնարկատիրության զուբալ մոնիթորինգ «GEM» հետազոտության հայաստանյան արդյունքները, ուսանողների ներգրավվածությունը «Պատանեկան Ձեռնարկությունների Եվրոպական Կոնֆեդերացիա» (JADE) կազմակերպությանը, «Ուսանողների ձեռնարկատիրական ոգու զուբալ մոնիթորինգ» (GUESS) ծրագրի արդյունքները, մեր կողմից մշակված թեստի ամենամյա արդյունքները և առաջին գլխում քննարկված ինդիկատորները: Իսկ կառավարման հենասյուներ են համարվել երկրում Ֆինանսական ռեսուրսների հասանելիությունը, ինովացիոն զարգացած տնտեսությունը և առողջ մրցակցությունը:

Ատենախոսության հիմնական արդյունքները տպագրված են հեղինակի հետևյալ գիտական հոդվածներում՝

1. Հովհաննիսյան Թ., Գ., «Կինը և ձեռնարկատիրությունը Հայաստանում», ԲԱՆԲԵՐ Երևանի համալսարանի «Սոցիոլոգիա, տնտեսագիտություն» հանդես, 2, 2014թ, էջ 44-55
2. Հովհաննիսյան Թ., Գ. , «Ձեռնարկատիրական ձիրքի կիրառման բարելավումը Հայաստանում», «Այլընտրանք», գիտական հանդես, 3, 2014թ, էջ 79-98
3. Հովհաննիսյան Թ., Գ. , «Ձեռնարկատիրական ձիրքը և ձեռնարկատիրական հոգեբանական առանձնահատկությունները «Երևանի 261 մագիստրանտների հետազոտություն », «Ֆինանսներ և էկոնոմիկա» հանդես, 7(157), 2013թ, էջ 41-42
4. Հովհաննիսյան Թ., Գ. , «Ապագա կառավարիչների ձեռնարկատիրական ձիրքի ու միտումների համեմատական վերլուծությունն ըստ ՀՀ ԲՈԲՀ-երի », «Ֆինանսներ և էկոնոմիկա» հանդես, 2(164), 2014թ, էջ 54-57
5. Հովհաննիսյան Թ., Գ. , «Հայ ձեռնարկատիրոջ բնութագիրը, ֆորմալ մարդկային կապիտալ, ընտանեկան նախադրյալներ և դրդապատճառները», «Ֆինանսներ և էկոնոմիկա» հանդես, 3(165), 2014թ, էջ 53-56
6. Համբարձումյան Ա., Հովհաննիսյան Թ., Գ. , «Ո՞վ է ձեռնարկատերը և ի՞նչ է ձեռնարկատիրությունը. Ձեռնարկատիրության տեսության վեց դպրոցներ», «Հայաստանի հանրապետության սոցիալ-տնտեսական կայուն զարգացման հիմնախնդիրները» գիտական հոդվածների ժողովածու, 4(20), 2013թ, էջ 47-63
7. Հովհաննիսյան Թ., Գ. , «Ապագա կառավարիչների ու վարձու աշխատողների ձեռնարկատիրական ձիրքի համեմատական վերլուծություն», ԵՊՀ Տարեգիրք, Տնտեսագիտության ֆակուլտետ, Եր.: ԵՊՀ հրատ. 2013թ, էջ 477-490

**“ПРИМИНЕНИЕ И УПРАВЛЕНИЕ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОГО ДАРА В
АРМЕНИИ”**

Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.02. “Экономика, управление хозяйством и его сферами”.

Защита диссертации состоится 24-го декабря 2014г. в 15⁰⁰, на заседании Специализированного Совета по экономике 015 ВАК Республики Армении, действующего в Ереванском государственном университете, по адресу г. Ереван, 0009, ул. Абовяна 52.

РЕЗЮМЕ

На протяжении последних десятилетий ученые начали больше обращать внимание влиянию человеческого капитала на предпринимательской дар. Они пытаются ответить на вопросы: каким образом человеческий капитал влияет на вероятность становления предпринимателем; может ли человеческий капитал определять успех предпринимателя (прибыль, количество работников, возраст компании); почему существует разница между отдачей человеческого капитала предпринимателя и человеческого капитала наемного работника; почему предпринимательский человеческий капитал относительно важнее для стран среднего дохода, в то время как профессиональный человеческий капитал важнее для богатых стран?

Тем не менее, прежде чем говорить о развитии предпринимательского человеческого капитала в Армении, необходимо выявлять потенциальных предпринимателей, их предпринимательский дар и создать такую экосистему, которая способствует превращению этого уникального ресурса в предпринимательский человеческий капитал.

В армянском научном обществе нет никаких исследований о человеческом капитале, социальном капитале, мотивации, семейных предпосылках, психологических характеристиках и детерминантах, определяющих их успех.

Объектами исследования являются магистры экономических вузов РА, наемные работники (как потенциальные предприниматели) и учредители (как реальные предприниматели). Предметами исследований являются все факторы, определяющие предпринимательский дар и предпринимательский успех. Главной целью является создание модели управления предпринимательским даром, принимая во внимание выше указанные факторы.

Для достижения указанной цели, в рамках исследования поставлены и решены следующие задачи:

- Построить однофакторные и многофакторные модели, которые показывают зависимость предпринимательского дара от личностных качеств, от человеческого капитала, от демографических и семейных факторов.

- Сравнить личностные качества потенциальных и реальных предпринимателей, определяющие предпринимательский дар.
- Осуществить выборочные исследования учредителей, магистров и наемных работников, путем личного собеседования (а не по телефону или виртуально), при помощи заранее разработанных анкет.

В ходе исследований получен ряд теоретических, методических и практических результатов, некоторые из которых содержат научную новизну:

1. На основе анализа теории предпринимательства и крупномасштабных эмпирических исследований потенциальных и реальных предпринимателей Армении, определена концепция «предпринимательский дар» и факторы статистически связанные с ним.
2. В рамках этой диссертации впервые в Армении на микроуровне проводились исследования личности предпринимателя, его предпринимательской одаренности, накопленного человеческого капитала, социального капитала, мотивации и детерминантов успеха по трем критериям.
3. Раскрыты демографические, семейные и психологические особенности потенциальных предпринимателей, которые статистически значимо определяют предпринимательский дар.
4. Разработана анкета, которая вероятностью 73% может определять наличие предпринимательского дара у старшеклассников и студентов.
5. Предложена модель управления предпринимательским даром на основе его детерминантов и успехов реальных предпринимателей.

Научно-практическая ценность данного исследования является возможность его использования в законопроектах для регулирования накопления и воспроизводства предпринимательского человеческого капитала в РА.

После публикаций некоторых статей, получены предложения. В частности, Методический центр профессиональной ориентации изъявил желание использовать анкеты автора, прогнозирующие предпринимательский дар, совмещая с индивидуальным психологическим собеседованием в разных возрастных группах для оказания помощи при выборе профессии, изменении деятельности, учитывая личностные качества человека и потребность рынка труда.

TAMARA G. HOVHANNISYAN

**"THE APPLICATION AND MANAGEMENT OF ENTREPRENEURIAL
INCLINATION IN ARMENIA"**

The abstract of the Dissertation for pursuing the Degree of PHD of Economics in the Field 08.00.02. "Economics, Management of Economy and its Sectors".

The defense of the Dissertation will take place on December 24, 2014, at 15:00 at the meeting of the Specialized Council 015 in Economics of the Supreme Certifying Committee of the Republic of Armenia acting at the Yerevan State University.
Address: Abovyan St. 52, Yerevan, 0009 Armenia

SUMMARY

Over the past decades, researchers have paid more attention to the impact of human capital on entrepreneurial inclination and intention. They have tried to answer such questions as: what's the impact of human capital on the probability of becoming an entrepreneur; does the amount of human capital determine the entrepreneur's success (profit, generated employment, survival time); why there is a difference between returns on entrepreneur's human capital and wage worker's human capital; why entrepreneurial human capital is relatively more important for intermediate-income countries, whereas professional human capital for richer countries.

However, before talking about the entrepreneurial human capital accumulation in Armenia there is a need to find out who potential entrepreneurs are and whether they have entrepreneurial inclination and corresponding ecosystem to convert such unique resource into entrepreneurial human capital.

In Armenian scientific society there is no research about entrepreneurs' human capital, social capital, motivations, entrepreneurial family background, psychological characteristics and determinants of success. The objects of this research are the Armenian MBA students, wage-workers as latent entrepreneurs and actual entrepreneurs (founders). The subjects of the thesis are all the factors that determine entrepreneurial inclination and entrepreneurial success. The main goal of the thesis is to build a model of entrepreneurial inclination management taking into account the determinants of real entrepreneurs' success.

To achieve the above stated goal, the following issues have been set and resolved in the frameworks of the research:

- ❖ to build univariate and multivariate econometric models that show statistically significant relationship between entrepreneurial inclination and psychological characteristics, human capital, demographic factors, family background and determinants of success.
- ❖ to compare the real and potential entrepreneurs' entrepreneurial psychological characteristics,
- ❖ to realize the survey of founders (real entrepreneurs), MBA students and wage-workers(potential entrepreneurs) only with direct interviews not with telephone or electronic means, using questionnaires designed by author

In the result of studies and analyzes a number of theoretical, methodological and practical outcomes have been obtained from which the basic scientific innovations reflect the following provisions:

1. Based on analysis of six schools on entrepreneurship and empirical research on real and potential entrepreneurs in RA it was defined the concept of "entrepreneurial inclination" and the factors statistically associated with it.
2. For the first time in Armenia in the micro level of entrepreneurship a detailed study on entrepreneurs' psychological characteristics, human capital, social capital, motivations and determinants of 3 success measures was conducted.
3. Demographic, family and psychological characteristics of potential entrepreneur's entrepreneurial inclination were disclosed.
4. A questionnaire, which can predict entrepreneurial inclination with 75% accuracy rate was developed.
5. Entrepreneurial inclination management model was proposed based on real entrepreneurs' and potential entrepreneurs' determinants of success and entrepreneurial inclination.

The scientific significance of the research is, that it can be used in accumulation and reproduction of entrepreneurial human capital and in regulations controlled by the law. There were offers after publishing the conference reports and articles. Particularly, they were provided from “Methodological Center for Vocational Orientation”, RA career guidance 2015-2020 in the frames of strategy program. It has already made a desire to use the questionnaire predicting the entrepreneurial inclination of the author, combining private psychological interviews. The latter will have a lifelong investment starting from high school pupils finishing with individuals of diverse social areas considering their productive choice of profession, change and career ongoing development system, as well as their personal qualities and changeable situation regarding demands in the labor market.

