ՀՀ ԿՐԹՈՒԹՅԱՆ ԵՎ ԳԻՏՈՒԹՅԱՆ ՆԱԽԱՐԱՐՈՒԹՅՈՒՆ
ԵՐԵՎԱՆԻ ՊԵՏԱԿԱՆ ՀԱՄԱԼՍԱՐԱՆ

ՆԱՔԱՇՅԱՆ ՍԱՐՈ ՀՐԱՆՏԻ

ՁԵՌՆԱՐԿԱՏԻՐՈՒԹՅԱՆ ԵՎ ԳՈՐԾՈՒՆԱԿՈՒԹՅԱՆ ԱՌԱՆՁՆԱՀԱՏԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ. ԴՐԱՆՑ ԿԱՊՆ ԱՆՀԱՏԻ ԵՎ ԿԱԶՄԱԿԵՐՊՈՒԹՅԱՆ ՀԱՋՈՂՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՀԵՏ (ՊԱՂԵՍՏԻՆԻ ՏԱՐԱԾՔՆԵՐԻ ՕՐԻՆԱԿՈՎ)

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

ՍԵՂՄԱԳԻՐ

ԵՐԵՎԱՆ -2019

Ատենախոսության թեման հաստատվել է Երևանի պետական համալսարանում:

Գիտական ղեկավար տեխնիկական գիտությունների դոկտոր, պրոֆեսոր
Արամ Համայակի Առաքելյան

Պաշտոնական ընդդիմախոսներ

տնտեսագիտության դոկտոր, պրոֆեսոր
Նիդալ Ռաշիդի Սաբրի

տնտեսագիտության թեկնածու, դոցենտ
Գագիկ Սերգեյի Ասլանյան

Առաջատար կազմակերպություն ՀՀ ԳԱԱ Մ. Քոթանյանի անվան
Տնտեսագիտության ինստիտուտ

Ատենախոսության պաշտպանությունը տեղի կունենա 2019 թ. դեկտեմբերի 20-ին ժամը 13.30-ին, Երևանի պետական համալսարանում գործող ՀՀ ԲՈԿ-ի տնտեսագիտության թիվ 015 մասնագիտական խորհրդի նիստում:

Հասցե՝ 0009, ք. Երևան, Աբովյան փ. 52:

Ատենախոսության հետ կարելի է ծանոթանալ Երևանի պետական համալսարանի գրադարանում:

Սեղմագիրն առաքված է 2019 թ նոյեմբերի 10-ին:

Մասնագիտական խորհրդի
գիտական քարտուղար,
տեխնիկական գիտությունների
դոկտոր, պրոֆեսոր՝ Ա. Հ. Առաքելյան

ԱՏԵՆԱԽՈՍՈՒԹՅԱՆ ԸՆԴՀԱՆՈՒՐ ԲՆՈՒԹԱԳԻՐԸ

Թեմայի արդիականությունը: Ատենախոսությունը նվիրված է անհատի և կազմակերպության գործունեության արդյունավետության վրա ձեռնարկատիրության (Entrepreneurial) և գործունակության (Employability) ազդեցության կառավարման հիմնախնդրի ուսումնասիրությանը՝ գործարար միջավայրի ցուցանիշների հաշվեկշռված մոդելի կիրառմամբ: Ձեռնարկատիրությանը վերաբերող հայտնի աշխատանքների շարքում կատարված հետազոտություններում տրվում է ձեռնարկատիրության սահմանումը ըստ Դրուքերի[1], ում կողմից ձեռնարկատիրոջը վերաբերող հասկացությունը տրվում է որպես այն «անձի, որի գործունեության արդյունքում նվազեցվում են օգտագործվող տնտեսական ռեսուրսները և բարձր արտադրողականությամբ ստանում են մեծ եկամուտ»: Ըստ Շումպետերի[2] «Գործարարը նորարար է, որը խախտելով գոյություն ունեցող տնտեսական հավասարակշռության վիճակը՝ առաջարկում է զարգացման այնպիսի ռազմավարություն, որն ապահովում է առաջընթաց: Նշվում է նաև, որ նորարարության ներդրման արդյունքում արտադրվում է նոր որակյալ արտադրանք, բացահայտվում են բարձր արդյունավետություն ունեցող արտադրության մեթոդներ, արտադրանքի մատակարարման նոր շուկաներ, կամ արտադրության կազմակերպման համար անհրաժեշտ ռեսուրսների նոր աղբյուրներ»:

Արդի ժամանակներում ձեռնարկատիրությունը կենսական նշանակություն ունի աշխարհի տարբեր տնտեսական կառույցներում և մասնավորապես՝ ՓՄՁ-ներում: Այսպես, ՓՄՁ-ների դերը կարևորվում է Պաղեստինի տարածքների տնտեսական աճի ապահովման առումով, հետևաբար, աշխատակիցների և կազմակերպության արդյունավետ գործունեության վրա ձեռնարկատիրության և գործունակության ազդեցության կառավարման հիմնախնդրի ուսումնասիրությանը նվիրված թեման արդիական է:

Հետազոտության օբյեկտը և առարկան: Հետազոտության օբյեկտն անհատի և կազմակերպության գործունեության արդյունավետության վրա ձեռնարկատիրության և գործունակության ազդեցության կառավարման գործիքներն են: Հետազոտության առարկան աշխատակիցների և կազմակերպության գործունեության արդյունավետության վրա ձեռնարկատիրության և գործունակության ազդեցության կառավարման աջակցության գործիքներին վերաբերող հարաբերություններն են, այդ աջակցությանն առնչվող արդի հիմնախնդիրների ուսումնասիրությունը և Պաղեստինյան տարածքներում ՓՄՁ-ի արդյունավետ գործունեության ապահովմանը վերաբերող հարցի հետազոտությունը:

Հետազոտության նպատակը և խնդիրները: Հետազոտության նպատակն է՝ հետազոտել և վերլուծել աշխատակիցների և կազմակերպության

[1] Drucker, P. F. (1985) *Innovation and Entrepreneurship* New York: Harper and Row Publishers
[2] Schumpeter, J. A. (1934), *The Theory of Economic Development* Cambridge, MA: Harvard University Press

գործունեության արդյունավետության վրա ձեռնարկատիրության և գործունակության ազդեցության կառավարման գործիքները, որոնք ուղղված են Պաղեստինյան տարածքներում ՓՄՁ-ի գործունեության արդյունավետության բարձրացմանը: Նշված նպատակի իրականացման համար ատենախոսությունում առաջադրվել են հետևյալ խնդիրները.

- Ուսումնասիրել աշխատակիցների և կազմակերպության արդյունավետ գործունեության ապահովման առանձնահատկությունները՝ հիմնված ձեռնարկատիրության և գործունակության աջակցության վրա:
- Ուսումնասիրել Պաղեստինյան տարածքներում գործող ՓՄՁ-ների առանձնահատկությունները, որոնք վերաբերում են ձեռնարկատիրությանը և գործունակությանը, անհատի և կազմակերպության հաջողության հետ ունեցած դրանց կապին:
- Ուսումնասիրել կազմակերպության մարդկային ռեսուրսների դերը՝ ձեռնարկատիրության և գործունակության զարգացման համար՝ հավասարակշռության ապահովման տեսանկյունից:
- Ուսումնասիրել ձեռնարկատիրական կողմնորոշման դերը և նշանակությունը աշխատակիցների և կազմակերպության արդյունավետ գործունեության կանխատեսման համար:
- Գնահատել աշխատակիցների և կազմակերպության գործունեության արդյունավետության մակարդակը՝ կախված ձեռնարկատիրության և գործունակության ազդեցությունից:
- Առաջարկել ձեռնարկատիրության առանձնահատկությունների և գործունակության բնութագրման գիտավարկածներ և դրանց փորձագիտական ստուգման մոտեցում՝ վարկածներում ընդգրկված գործոնների միջև կախվածությունները ներկայացնող մոդելների միջոցով:
- Վերլուծել անհատի և կազմակերպության ձեռքբերումները՝ կախված մասնավորաբար աշխատակիցների գիտելիքների և աշխատանքային ունակություններից:

Հետազոտության գիտական նորույթը: Հետազոտության արդյունքում ստացվել են հետևյալ արդյունքներն ու գիտական նորույթները.

- Բացահայտվել և գնահատվել է գործունակության մակարդակը գործատուների կողմից արդյունավետ քաղաքականության իրականացման համատեքստում, մասնավորաբար ձեռնարկատիրական կողմնորոշվածության և գործունակության, անհատի ու կազմակերպության ձեռքբերումների փոխառնչություններում:
- Բացահայտվել են կազմակերպչական բնութագրիչների առանձնահատկությունները, ինչպես նաև ձեռնարկատիրոջ ձեռնարկատիրական կողմնորոշվածության ու ձեռնարկատիրոջ և կազմակերպության հաջողության միջև փոխադարձ կապը:
- Մշակվել է կազմակերպության գործունեության, աշխատակիցների, ձեռնարկատիրության և գործունակության ցուցանիշները հավասարակշռող մոդել, որը հնարավորություն է տալիս գնահատել ձեռնարկատիրության և

գործունակության ազդեցությունը աշխատակիցների և կազմակերպության գործունեության արդյունավետության վրա:

- Առաջարկվել են կազմակերպության և աշխատակիցների գործունեության վրա ձեռնարկատիրության և գործունակության ազդեցության գնահատման փորձագիտական մոդելներ և ստուգվել են կազմակերպության գործունեությանը վերաբերող գիտավարկածները:

Հետազոտության տվյալների օգտագործումը: Առաջարկվել և ուսումնասիրվել են անհատական և կազմակերպչական հաջողությունների առումով ձեռնարկատիրության հատկանիշների և աշխատունակության հետ կապված հետազոտական հարցաթերթիկները: Պաղեստինյան ՓՄՁ-ի համար մշակված հարցաթերթիկների հիման վրա հարցումների իրականացմամբ ստացված արդյունքներն օգտագործվում են աշխատակիցների և կազմակերպության գործունեության արդյունավետության ուսումնասիրության, ինչպես նաև ձեռնարկատիրության և գործունակության ազդեցության կառավարման հավասարակշռված մոդելի մշակման համար:

Հետազոտության տեսական, գործնական և կիրառական նշանակությունը: Ատենախոսությունն ունի տեսական և գործնական նշանակություն, այն առումով, որ այժմ չեն կատարվում այնպիսի աշխատանքներ, որոնք զբաղվում են ձեռնարկատիրության և գործունակության անհատի և կազմակերպության արդյունավետ կապի ուսումնասիրությամբ: Հետևաբար, տեսական առումով ներկայացվող հետազոտությունը հնարավոր է, որ առաջինն է այն ոլորտում, որն ուսումնասիրում է գործատուների կողմից զբաղվածության ապահովմանը նպատակաուղղված գործունեությունը և, դրանով պայմանավորված, կարիերայի ընտրությանը: Հետազոտության գործնական նշանակությունը հետևյալն է. օգտակար լինել վարչական աշխատողների, մասնավորաբար նրանց, ում գործունեությունն ուղղված է զբաղվածության քաղաքականության մշակմանը և իրագործմանը: Հետազոտությունն ունի գործնական նշանակություն մարդկային ռեսուրսների պլանավորման, զարգացման և կառավարման ոլորտների համար: Մասնանավորապես, հետազոտությունը իրականացված է Պաղեստինյան տարածքներին վերաբերող հիմնախնդիրների ուսումնասիրությամբ, քանի որ Պաղեստինյան տարածքներում գործող ՓՄՁ-երի գործունեությունն առանցքային նշանակություն ունի նշված տարածքների սոցիալ - տնտեսական զարգացման համար:

Ատենախոսության տեսական, մեթոդաբանական և տեղեկատվական հիմքը: Հետազոտության հիմքում դրվել են տնտեսական և ձեռնարկատիրության կողմնորոշվածության և գործունակության կառավարմանը վերաբերող աշխատությունները, աշխատակիցների և կազմակերպության զարգացման գործընթացները նկարագրող մոդելները՝ կառավարման և տնտեսագիտամաթեմատիկական մեթոդներով, տարբեր գիտական կենտրոնների ու կազմակերպությունների գիտաժողովների արդյունքները, ինտերնետային կայքերում տեղադրված գիտական ու տեղեկատվական հոդվածները:

.Աշխատանքի հիմքում դրվել են կազմակերպության ձեռնարկատիրական գործընթացի գիտավարկածների փորձագիտական ստուգման արդյունքները՝ օգտագործելով հարցումների համար մշակված հարցաթերթիկը:

Ատենախոսության կառուցվածքը և ծավալը: Ատենախոսության կառուցվածքը բխում է հետազոտության նպատակից, ուսումնասիրության առարկա հանդիսացող հիմնահարցերի ներկայացումից, համակարգային վերլուծության և կառավարման ու մոդելավորման մեթոդաբանությունից և մոտեցումներից: Ատենախոսությունը բաղկացած է ներածությունից, երեք գլխից, եզրակացությունից, օգտագործված գրականության ցանկից և հավելվածներից: Ատենախոսության ծավալը կազմում է 141 էջ (առանց հավելվածների):

ԱՏԵՆԱԽՈՍՈՒԹՅԱՆ ՀԻՄՆԱԿԱՆ ԲՈՎԱՆԴԱԿՈՒԹՅՈՒՆԸ

Ներածությունում հիմնավորվել է թեմայի արդիականությունը, ներկայացվել են հետազոտության նպատակը, խնդիրները, առարկան և օբյեկտը, ատենախոսության տեղեկատվական և մեթոդական հիմքերը, ձևակերպվել է ատենախոսության գիտական նորույթը, գործնական նշանակությունը և կիրառման հնարավորությունները:

Առաջին՝ **«Աշխատակիցների և կազմակերպության գործունեության արդյունավետության վրա ձերնարկատիրության և գործունակության ազդեցության գնահատման տեսական հիմքերը»** գլուխն ուսումնասիրում է պրոֆեսոր Van der Heijden, B.I.J.M. առաջարկած[3] աշխատունակության, գործարարության առանձնահատկությունները և դրանց կապը զբաղվածության և կազմակերպչական հաջողության հետ: Զարգացնելով նշված հեղինակի հիմնարար մոտեցումները՝ ատենախոսության հեղինակը առաջարկում է ուսումնասիրել նաև ատենախոսության թեմային վերաբերող հետազոտությունների լայն շրջանակ: Ուսումնասիրվում են փոքր և միջին ձեռնարկություններին վերաբերող գործնականում առկա հիմնախնդիրները: Ինչպես նշում է Desphande [4] փոքր և միջին ձեռնարկությունների հիմնախնդիրներին վերաբերող «ուսումնասիրությունները որպես կանոն հիմնված են ՓՄՁ աշխատակազմի քաղաքականության հետազոտման վրա»:

Նշված հետազոտությանն անդրադառնում է[5] Վան դեր Հայնը, նշելով, որ «ՓՄՁ-ների ղեկավարները որոշ չափով հետաքրքրված են իրենց աշխատակիցների երկարաժամկետ հեռանկարներով»: Մի շարք հեղինակների հետազոտություններում նշվում է, որ աշխատունակության սկզբունքը և սկզբունքի

[3] Van der Heijden, B.I.J.M. (2002e), "Prerequisites to Guarantee Life-long Employability." *Personnel Review* Vol. 31 No. 1 and 2, 44-61. Awarded the Literati Club 2003 Highly Commended Award.

[4] Desphande R.,J.U.Farley,F.E.Nefstar Corprate Culture,Customer Orientation and Innovaitivness, Journal of Marketing, vol.57,pp.23-27, 1993

[5] Van der Heijden, Van der Heijden, B.I.J.M. (2001a), "Professional Competence and its Effect Upon Employability Throughout the Career. A Study among Dutch Middle and Higher Level Employees in Small Businesses." *The International Journal of Entrepreneurship and Innovation*, Vol. 2 No. 3, pp. 171-181.

գործնական կիրառմամբ հիմնավորվում է զբաղվածության հիմնախնդրի ուսումնասիրությունը:

Գործարարությանը և աշխատունակությանը վերաբերող հիմնախնդիրները կապված են դրանց և անհատական ու կազմակերպչական հաջողության ուսումնասիրության հետ: Հարկ է նշել, որ այժմ սակավ են այն հետազոտությունները, որտեղ ուսումնասիրվում են ձեռնարկատերերի կողմից կարիերային վերաբերող քաղաքականության կարգավորումը և կատարելագործումը, հետևաբար կասկածի տակ է դրվում այդ հիմնախնդրի ուսումնասիրության լրիվությունը: Ներկայացվող հետազոտությունը, նշված բացը համալրելու նպատակով, առաջարկում է հետազոտել նաև զբաղվածության և կարիերայի հաջողության միջև կապը:

Հրապարակի վրա առկա հետազոտություններում ենթադրվում է, որ բարձր որակավորում ունեցող ձեռնարկատերերն ընդունակ են իրականացնել առավել բարձր շարժունություն և աշխատունակություն, առաջարկել այնպիսի քաղաքականություն, որի արդյունքում հնարավոր է նոր աշխատատեղերի համալրում:

Մարդկային կապիտալի գործոնը և կազմակերպության կառուցվածքային առանձնահատկությունները:

Մարդկային կապիտալը վերաբերում է անհատի առանձնահատկություններին, որոնք գնահատվում են կազմակերպության կողմից: Դրանով է պայմանավորված աշխատակցի կարիերայի առաջխաղացումը և միջանձնյա հարաբերությունների ձևավորումը: Մարդկային կապիտալի առավել բնորոշ գործոններն են մարդու կրթական մակարդակը և կազմակերպությունում նրա պաշտոնավարման տևողությունը: Կրթության մակարդակը և կազմակերպությունում աշխատակցի պաշտոնավարումը, ինչպես նաև ժողովրդագրական գործոնները, այդ թվում՝ սեռը, տարիքը, ընտանեկան կարգավիճակը և խնամքի տակ գտնվողների թվաքանակը կապված են կարիերայի հաջողության հետ՝ Gattiker & Larwood, 1986[6] : Համաձայն Adler[7], աշխատության սեռը հանդիսանում է կարիերայի հաջողության գնահատման նշանակալի և խորությամբ ուսումնասիրված ժողովրդագրական գործոն է: Այսպես, հայտնի են ծավալուն հետազոտություններ՝ նվիրված արհեստավարժ և ղեկավար կանանց աշխատունակության և այն խոչընդոտների ուսումնասիրությանը, որոնք խանգարում են կանանց կարիերայի վերելքին:

Մարդկային կապիտալը, հանդիսանալով նշանակալի գործոն կարիերայի հաջողության ուսունասիրության ուղղությամբ, պայմանավորում է, որպեսզի առաջարկվեն քանակական գնահատականներ: Այս ուղղությամբ կարևորվում են

[6] Gattiker & Larwood, Gattiker, U. E., and L. Larwood (1986), "Subjective Career Success a Study of Managers and Support Personnel." Journal of Business and Psychology. Vol. 1, pp. 78-94.

[7] Adler, N.J. (1993), "An International Perspective on the Barriers to the Advancement of Women Managers." Applied Psychology: An International Review Vol. 42 No. 4, pp. 289-300

Van der Heijden *et al* 2003[8] հետազոտությունները և դրանց հիման վրա ատենախոսությունում առաջարկված մարդկային կապիտալի գնահատման փոփոխականների ընտրությանը Պաղեստինի կազակերպությունների օրինակով:

Շարունակելով և հիմնվելով Judge et al[9] հետազոտության վրա ատենախոսությունում ուսումնասիրվում է անհատի ազգությունը, սեռը, տարիքը և ամուսնական կարգավիճակը: Կարևորելով ժողովրդագրական գործոնները ատենախոսությունում ուսումնասիրվել են նաև անհատի ենթակայության տակ գտնվող աշխատակիցների թվաքանակը և դրանց ազդեցությունը կարիերայի վերելքի վրա: Կարիերայի հաջողության վրա ազդում է նաև կազմակերպության աշխատակիցների թվաքանակը: Կարևորվում է նաև տնտեսության հատվածը, որտեղ գործում է կազմակերպությունը՝ արդյունաբերական կազմակերպություն, ֆինանսական ինստիտուտ, տրանսպորտի ոլորտ, հեռահաղորդակցության ոլորտ, առողջապահական կազմակերպություն և այլն:

Հաշվի առնելով կարիերայի ոլորտում կատարված հետազոտությունների արդյունքները՝ հեղինակը Պաղեստինյան կազմակերպության հետազոտման համար մշակված հարցաշարում հաշվի է առել նաև այնպիսի գործոններ, որոնք վերաբերում են աշխատակցի և կազմակերպության միջև առկա կապին. նա կազմակերպության սեփականատեր է կամ ղեկավար աշխատող, կամ շարքային աշխատակից: Կախված այս գործոններից՝ ատենախոսությունում կարիերայի հաջողության գնահատման համար ուսումնասիրվում են գնահատման կառուցվածքային միջոցները:

Այդ միջոցների շարքին է դասվում զբաղվածության հնարավորությունների գնահատման գործոնը: Համաձայն Goldstein, 1980[10] հետազոտության, մարդկային ռեսուրսների զարգացումը անմիջականորեն է կախված ուսուցման գործընթացից: Զարգացման ծրագրերը հիմնված են այն գործընթացների վրա, որոնք պայմանավորում են կարիերայի հաջողությունը:

Հայտնի է, որ գործարարության հաջողությունը կախված է գործարարի այն անձնական հատկանիշներից, որոնք վերաբերում են նրա կողմից կարիերայի պլանավորմանը և աշխատանքի մեջ ընդգրկվածությանը :

Կարևորվում են այն ուսումնասիրությունները, որոնք նվիրված են ուսուցմանը և ուսուցմամբ պայմանավորված զարգացմանը: Այդ ուղղությամբ կատարված հետազոտություններում է Van der Heiden[11] (2002) կողմից

[8] Van der Heijde, C.M., and B.I.J.M. Van der Heijden (2003) *The Development and Psychometric Evaluation of a Multidimensional Measurement Instrument of Employability.* Proceedings of the 3rd International Conference organized by the Dutch HRM Network 'Innovating HRM? (pp. 105)', November 7th and 8th. Enschede, the Netherlands: University of Twente.

[9] Judge, T.A., D.M.Cable, J.W.Boudreau, and R.D.Bretz (1995), "An Empirical Investigation of the Predictors of Career Success." *Personnel Psychology.* Vol. 48, pp. 485-519.

[10] Goldstein, I.L. (1980), "Training in Work Organizations." *Annual Review of Psychology Vol.* 31, pp. 229-272.

[11] Van der Heijden, B.I.J.M. (2002a), "Age and Assessments of Professional Expertise in Small and Medium-sized Enterprises: Differences Between Self-ratings and Supervisor Ratings." *International Journal of Human Resource Development and Management* Vol. 2 No. 3/4, pp. 329-343.

առաջարկվում է գնահատման քանակական մոտեցումը՝ ուսուցմանը և զարգացմանը նվիրված օրերի/ժամերի քանակի չափանիշով:

Կարևորվում է ընտանիքի և աշխատանքի միջև առաջացող կոնֆլիկտի ուսումնասիրությունը: Ինչպես նշում է (Piotrkowski[12], 1979 հակասություն է առաջանում աշխատանքին նվիրված ժամերի, համարժեք եկամտի և այն ժամանակի միջև, որը հատկացվում է ընտանեկան կյանքին: Այսպիսով, ատենախոսությունում կարևորվում է Աշխատանք-ընտանիք զույգի միջև առաջացող կոնֆլիկտի ուսումնասիրությունը՝ օգտագործելով Պաղեստինյան տարածքներում գործող կազմակերպության անհատական և կազմակերպչական հաջողության ուսումնասիրության համար առաջարկված հարցաշարը: Հիմնվելով աշխատանքի և ընտանիքի միջև հակասությունների ուսումնասիրության վրա՝ հարցաշարի ձևակերպման համար առաջարկվել են այնպիսի հարցեր, որոնց հիման վրա կարելի է գնահատել այն խոչընդոտները, որոնց հաղթահարումը պայմանավորում է աշխատակցի աշխատանքային հաջողությունը: Առաջարկված են հարցեր, որոնք հնարավորություն են տալիս հաշվարկել ընտանիքում անհատի ծառացած խոչընդոտները:

Ատենախոսությունում առաջարկված Պաղեստինյան տարածքներում գործող կազմակերպությունների ուսումնասիրության համար մշակված հարցաշարում հարցերի ձևակերպման համար հիմնվել ենք Netemeyer, Boles and McMurrian[13] (1996) աշխատության վրա: Հայտնի է, որ այժմ կարիերայի մեջ ներգրավման խնդրի ուսումնասիրությանը նվիրված հետազոտությունների քանակը սակավ է: Նշվում է նաև, որ աշխատակցի աշխատանքային բնութագրում գնահատվում է նրա վերաբերմունքը աշխատանքային պարտականությունների կատարման նկատմամբ: Այս ուղղությամբ հայտնի է նաև (Chang, 1999)[14] աշխատությունը, որտեղ կարիերայում ընդգրկվելը բնութագրվում է որպես անհատի՝ անձնական աշխատանքում ներգրավվելու վերաբերմունքը և պատրաստակամությունը :

Ներկայացվող ատենախոսությունում փորձ է արվել համալրել այն հետազոտությունները, որոնք վերաբերում են աշխատակցի կարիերայի մեջ ներգրավմանը և դրանով պայմանավորված՝ նրա հաջողության ուսումնասիրությանը:

Հիմնվելով (Jaskolka, Beyer and Trice (1985)[15] կողմից առաջարկված մոտեցման վրա՝ Պաղեստինի տարածքի կազմակերպության ուսումնասիրության համար կիրառվել են ինդիկատորներ, որոնց հիման վրա գնահատվել է աշխատանքով բավարարվածությունը՝ կախված մասնագիտական պարտականությունների կատարումից: Հաշվի է առնվել նաև կարիերայում

[12] Piotrkowski, C. (1979) *Work and Family System.* New York: The Free Press.

[13] Netemeyer, R.G., Boles, J.S., and McMurrian, R. (1996), "Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales." *Journal of Applied Psychology Vol.* 81 No. 4, pp. 400-410.

[14] Chang, E. (1999), "Career Commitment as a Complex Moderator of Organizational Commitment and Turnover Intention." *Human Relations* Vol. 52, pp. 1257-1278.

[15] Jaskolka, G., Beyer, J.M., and Trice, H.M. (1985), "Measuring and Predicting Managerial Success." *Journal of Vocational Behavior* Vol. 26, pp. 189-205.

աշխատակցի ընդգրկվելու կարևորությունը, նրա՝ ամբողջությամբ ներգրավվելը կարիերայի զարգացմանը:

Աշխատակիցները կարող են կլանվել իրենց աշխատանքով և ստանալ դրանից բավարարվածություն: Համաձայն Csikszentmihalyi, M [16] «խորասուզվելը աշխատաքի մեջ նշանակում է ունենալ այնպիսի օպտիմալ փորձ, որը բնութագրվում է ուշադրության կենտրոնացմամբ, պարզ մտքով և աշխատանքի կատարման գործընթացի լրիվ վերահսկմամբ»:

Կիրառելով կենտրոնացմանը վերաբերող առանձնահատկությունները՝ ատենախոսությունում առաջարկվել են հարցեր Պաղեստինյան տարածքներում հարցումների իրականացման համար: Նշենք, որ հարցերն ընդգրկում են նաև աշխատանքի հոգեբանական առանձնահատկությունները և հնարավորություն են տալիս գնահատել կենտրոնացումը որպես աշխատունակության վրա ազդող գործոն: Համաձայն McClelland's[17] (1961) այն անհատները, որոնք ցանկանում են ինքնուրույն լուծել առաջացած խնդիրները, նպատակադրվում և կենտրոնացնում են իրենց կարողությունները, որպեսզի լուծեն խնդիրները սեփական ուժերով: Պաղեստինյան տարածքների կազմակերպությունների ուսումնասիրության համար կիրառվել է (McClelland and Atkinson)[18] մեթոդաբանությունը՝ ձեռնարկատիրությամբ պայմանավորված նպատակների իրագործման անհրաժեշտությունը գնահատելու համար: Առաջարկվող տասնվեց հարցերը գնահատվում են տասնվեց պատասխանով՝ օգտագործելով հինգ միավորանոց սանդղակը: Համաձայն (Ramaswamy, 2013)[19] ձեռնարկատիրության զարգացման ծրագրերը կենտրոնանում են վերահսկման գործընթացի իրականացման վրա, որպեսզի գնահատվի ձեռնարկատիրության գործընթացի արդյունավետությունը և կազմակերպության հաջողության աստիճանը: (Littunen, 2000)[20] առաջարկած վերահսկման մեխանիզմների գնահատման մեթոդաբանությամբ ատենախոսությունում առաջարկվել են հարցեր, որոնք ընդգրկվել են Պաղեստինյան տարածքների կազմակերպությունների ուսումնասիրության համար: Համաձայն (Bandura, 1991)[21]՝ ինքնարդյունավետությունը ենթադրում է մարդու՝ հնարավորությունները և գիտելիքները գնահատելու ընդունակությունը, որոնց հիման վրա կարելի է գնահատել կատարած աշխատանքի արդյունքները: Այսպիսով՝ ատենախոսությունում առաջարկվել է հարցաշար, որը կիրառվել է Պաղեստինյան տարածքների կազմակերպությունների ուսումնասիրության

[16] Csikszentmihalyi, M. (1990) *Flow. The Psychology of Optimal Experience.* New York: Harper.

[17] McClelland, D. (1965), "Achievement and Entrepreneurship: a longitudinal study." *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 1 No. 4, pp. 389-92.

[18] McClelland, D., Atkinson, J.W., Clark, R.A. and Lowell, E.L. (1953), *The Achievement Motive* New York, NY: The Free Press.

[19] Ramaswamy, G., (2013), "Psuchology and Psycho-Entrepreneurial Predictors- An Exxploratory Study On Indian Women Entreprenurs". *Women's Studies*, 42:163-192.

[20] Littunen, H. (2000), "Entrepreneurship and the characteristics of the entrepreneurial personality." *International Journal of Entrepreneurial Behavior and Research* Vol. 6 No. 6, pp. 295-310.

[21] Bandura, A. (1991), "Social cognitive theory of self-regulation." *Organizational Behavior and Human Decision Processes* Vol. 50, pp. 248-87.

համար: Ձեռնարկատիրության և աշխատունակության առումով աշխատանքին վերաբերող փոփոխականները նշանակալի են ինչպես տեսական, այնպես էլ գործնական տեսանկյունից: Այդ ուղղությամբ կատարված ուսումնասիրությունները (Arthur, Hall & Lawrence, 1989)[22] անհատի կարիերան սահմանում են, որպես «մարդու աշխատանքային փորձի փոփոխությունը՝ կախված ժամանակից»: Կիրառելով կարիերայի պատմության և աշխատանքի արժեքի քանակական գնահատման համար մոտեցումը՝ ատենախոսությունում առաջարկվել է հարցաշար Պաղեստինյան տարածքներում գործող կազմակերպության ուսումնասիրության համար:

Ատենախոսության երկրորդ՝ «Ձեռնարկատիրական կողմնորոշմանը և գործունակությանը վերաբերող հետազոտությունների մեթոդաբանական հիմքերը» գլուխը նվիրված է ձեռնարկատիրական կողմնորոշվածության ու աշխատունակության և հետազոտական մեթոդաբանության սկզբունքների ուսումնասիրությանը:

Ուսուցման եղանակը կազմակերպչական այն գործոնն է, որի հիման վրա հնարավորություն է ստեղծվում գնահատել աշխատակիցների գիտելիքների բարելավումը, նրանց մասնագիտական ունակությունների զարգացումը, կազմակերպությունում ներդրվող առաջատար տեխնոլոգիաներին ադապտացվելու և զբաղվածության ապահովման համար մրցակցային հատկանիշներ ձեռք բերելու ընդունակությունը: Այս առումով ատենախոսությունում ներկայացվում են (Bergmann et al., 2000[23]) հետազոտությունը, որը նվիրված է աշխատանքային գործընթացների ուսումնասիրությանը՝ նկարագրելով ինքնուրույնությանը վերաբերող գործոնները: Կիրառելով նշված ուղղությամբ կատարված հետազոտությունների արդյունքները՝ ատենախոսությունում առաջակվում է հարցաշար և գնահատվում է Պաղեստինայան տարածքներում գործող կազմակերպության կազմակերպչական գործընթացների ուսումնասիրության համար:

(Bartram, Foster & Lindley, 1993)[24] աշխատությունում առաջարկված 30 գործոնային համակարգի հիման վրա տրվում է կազմակերպչական ուսուցման եղանակի գնահատման մոտեցում:

Կազմակերպչական գործոնների շարքում կարևոր է ղեկավարի և աշխատակցի միջև փոխհարաբերությունների ուսումնասիրությունը, ինչպես նշվում է Graen & Uhl-Bien (1995) աշխատությունում: Հեղինակներն առաջարկում են ղեկավարի և աշխատակցի միջև հարաբերությունների գնահատման մոտեցում և բացահայտում են ղեկավարի և աշխատակցի միջև հարաբերությունների

[22] Arthur, M.B., D.T. Hall, and B.S. Lawrence (1989) Generating new directions in career theory. In: M.B. Arthur, D.T. Hall and B.S. Lawrence (Eds.), *Handbook of Career Theory* (pp. 7-25). Cambridge: Cambridge University Press.

[23] Bergmann, B., A. Fritsch, P. Göpfert, F. Richter, B. Wardajan, and S. Wilczek (2000) *Kompetenzentwicklung und Berufsarbeit.* [Development of Competencies and Occupational Work] Munster: Waxmann Verlag.

[24] Bartram, D., J. Foster, and P.A. Lindley (1993) *Learning Climate Questionnaire (LCQ): Background and Technical Information* Employment Service and Newland Park Associates Limited.

հոգեբանական հայեցակարգերը: Արդյունքում առաջարկվում են ղեկավարի և աշխատակցի միջև հարաբերությունների գնահատման գործոնները, որոնք ընդգրկում են հարաբերությունների հոգեբանական առանձնահատկությունները:

(Mitchell, 1969, p. 2)[25] նշում է, որ սոցիալական ցանցը «կապերի հատուկ բազմություն է, որը գործում է որոշակի մասնակիցների միջև՝ հաշվի առնելով կապերի այն առանձնահատկությունները, որոնք կարելի է օգտագործել ցանցի մեջ ընդգրկված անդամների սոցիալական վարքը բնութագրելու համար: Կիրառելով Bozionelos (2003)[26] աշխատության մոտեցումը՝ առաջարկվում են կազմակերպչական ցանցի գնահատման գործոններ և դրանց հիման վրա մշակվել է հարցաշար՝ գնահատելու համար Պաղեստինյան տարածքներում գործող ՓՄՁ-ի ներքին հարաբերությունների սոցիալական բնույթը:

Աշխատունակությունը սկզբունք է, որն ուսումնասիրվում է տարբեր տեսանկյուններից և որոշվում է ըստ հասարակության, արդյունաբերության, կազմակերպության և անհատական մակարդակների: Ատենախոսությունում, հիմնվելով Van der Heijde[27] կողմից առաջարկված սկզբունքի աշխատունակությունը սահմանվում է որպես «անհատի կողմից իրականացվող աշխատանքի մշտապես կատարելագործում, մասնագիտական նոր ունակությունների ձեռքբերում կամ ստեղծում՝ կիրառելով մրցակցությունն ապահովող արդյունավետ միջոցներ»: Forrier & Sels[28], (2002)-ի՝ աշխատունակությանը վերաբերող սահմանումը, հետևյալն է. «աշխատունակությունը անհատին տրվող ներքին և արտաքին շուկաներում զբաղվածություն ապահովող հնարավորություն է: Դա ենթադրում է նաև կազմակերպությունում կամ դրանից դուրս առկա աշխատանքային տեղերի զբաղեցում»:

Մրցակցության վրա հիմնված աշխատունակությունը ենթադրում է աշխատակցի մրցունակության վարքի ուսումնասիրություն: Այսպիսով, աշխատունակության գնահատման համար առաջարկվում են Մասնագիտական փորձի գնահատման գործոնները ըստ Van der Heijden[29], ընդգրկում են անհատի կողմից ինքնագնահատումը, նախկին ժամանակահատվածներում նրա զբաղվածության ապահովման հնարավորությունները: Ատենախոսությունում, օգտագործելով մասնագիտական փորձի գնահատման գործոնները, առաջարկվել է հարցաշար Պաղեստինի տարածքներում գործող ՓՄՁ-երի ուսումնասիրության

[25] Mitchell, J.C. (1969). The concept and use of social networks. In: J. Clyde Mitchell (Ed.), *Social networks in urban situations*. Manchester, England: Manchester University Press.

[26] Bozionelos, N. (2003), "Intra-organizational Network Resources: Relation to Career Success and Personality." *International Journal of Organizational Analysis* Vol. 11, pp. 41-66.

[27] Van der Heijden, B.I.J.M. (2003b), "Organizational Influences Upon the Development of Occupational Expertise Throughout the Career." *International Journal of Training and Development Vol. 7 No.* 3, 142-165.

[28] Forrier, A., and L. Sels (2002), "The Concept Employability: a Complex Mosaic." *International Journal of Human Resources Development and Management* Vol. 3, No. 2, pp. 102-124.

[29] Van der Heijden, B.I.J.M. (2000b), "The Relationship Between Career Mobility and Occupational Expertise. A Retrospective Study Among Higher-level Dutch Professionals in Three Age Groups." *Employee Relations*, vol. 25, No. 1, pp. 81-109.

համար: Ակնհայտ է, որ կարիերայի զարգացման, աշխատունակության կարողությունների կատարելագործումը և զբաղվածության ապահովումը սերտ կապված են անհատի աշխատանքի կատարմանը վերաբերող անձնական ճկունության հետ: Այս ամենը հանդես է գալիս որպես նախադրյալ՝ անհատի աշխատունակության բարձրացման համար: Արդյունքում անհատի զբաղվածությամբ պայմանավորվում է նրա անձնական և կազմակերպչական հաջողությունը:

Կորպորատիվ զգացողությունը սահմանվում է որպես՝ մասնակցություն տարբեր աշխատանքային խմբերում, օրինակ, կազմակերպությունում, աշխատանքային թիմերում, համայնքային զբաղվածության հանգույցներում և զբաղվածության այլ ցանցերում: Կորպորատիվ զգացողության սկզբունքը ենթադրում է բարի դրացիական հարաբերություններ, որոնք մատչելի են առանձին մարդկանց կամ մարդկանց խմբերին: Ասվածի հիմքում ընկած է մասնակիցների սոցիալական հարաբերությունների կառուցվածքը: Հարաբերությունների հետևանքները առաջանում են տեղեկատվության առկայությունից, փոխադարձ ազդեցությունից և համերաշխությունից, որոնք հասանելի են մասնակիցներին: Հավասարակշռությունը աշխատունակության ուսումնասիրության նշանակալի գործոն է: Այսպես, Paauwe (1997)[30] պնդում է, որ «աշխատունակությունն առանց գործատուի և աշխատակցի միջև ազնիվ հարաբերությունների փոխանակման ընդունելի չէ»: Ավելին, «գործատուի և աշխատակցի միջև ենթադրվում է հավասարակշռության ներդրում և այդպիսով կազմակերպչական շահույթի ապահովում»:

Գործարարական կողմնորոշվածությունը, որպես ատենախոսությունում ուսումնասիրվող հիմնախնդիր, հետազոտվել է տարբեր մասնագետների կողմից և դարձել է լայնորեն քննարկվող առարկա: Գործարարական կողմնորոշվածության առումով (Covin & Slevin, 1989)[31] առանձնացրել են հետևյալ երեք միաժամանակ գործող բաղադրիչները՝ նորարարություն, ակտիվություն և ռիսկի ընդունում: Այս բաղադրիչներով ձևակերպվում են հիմնական, միակողմանի ռազմավարական կողմնորոշումը և ձեռնարկատիրության ոլորտում իրականացվող հետազոտությունների մեխանիզմի համաձայն՝ պահանջում են իրականացնել միասնական մոտեցում:

Կարիերայի հաջողության գործոնը ներառում է զանազան փոփոխականներ, որոնք վերաբերվում են անհատական, կազմակերպչական և սոցիալական նորմերին: Այս գործոնը հասկանալու և գնահատելու համար Judge et al.,[32](1995) առաջարկել է հետևյալ բացատրությունը. «Կարիերայի վերելքը կապված է օբյեկտիվ իրականության հետ և արտահայտում է անհատների կատարած աշխատանքի արդյունքի սուբյեկտիվ ընկալում»: Կարիերայի

[30] Paauwe, J. (1997). Zonder eerlijke ruilrelatie geen employability. [No employability without an honest exchange relationship]. *Trouw*, 14 okt '97, p11.

[31] Covin, J.G and D.P. Slevin (1991), "Entrepreneurial Versus Conservative Firms: a Comparison of Strategies and Performance." *Journal of Management Studies* Vol. 28 No.5, pp. 439-62.

[32] Judge, T.A., D.M.Cable, J.W.Boudreau, and R.D.Bretz (1995), "An Empirical Investigation of the Predictors of Career Success." *Personnel Psychology* Vol. 48, pp. 485-519.

հաջողության չափանիշը հիմնված է զբաղվածության պատմության արդյունքների գնահատման վրա: Այսպիսով, առաջարկվել է 7 գործոն, որոնք արտահայտում են անհատի կողմից աշխատանքի ընկալումը, որպես նոր ունակությունների ձեռքբերման միջոց, ինչպես նաև անհատի՝ կարիերային վերաբերող բոլոր նպատակներն իրականացնելու պատրաստակամությունը:

Կազմակերպչական հաջողությունը սերտորեն է կապված անձնական հաջողության հետ: Այսպես McFetridge[33] (1995) առաջարկում է օգտագործել շահութաբերությունը, արժեքը, արդյունավետությունը և շուկայի մասնաբաժինը՝ որպես մրցունակության գնահատման գործոններ: Դրա հետ մեկտեղ ուսումնասիրում է մրցունակությունը որպես կապիտալի և իրացվելիության առումով փողի հոսքերի աճ: Առաջարկվել են նաև կազմակերպչական հաջողության գնահատման գործոններ, որոնք վերաբերում են յուրաքանչյուր տարվա շահույթի համեմատությանը նախորդ տարվա շահույթի հետ, ինչպես նաև սպասվող շահույթին, հիմնված նախորդ տարիների փորձի վրա:

Միավորելով կախյալ և անկախ փոփոխականները՝ առաջարկվում է հետազոտական մոդել (նկար 1-ում): Առաջարկված մոդելը հնարավորություն է տալիս ուսումնասիրել և ձևակերպել այն գիտավարկածները, որոնք վերաբերում են հետազոտման խնդիրներին:

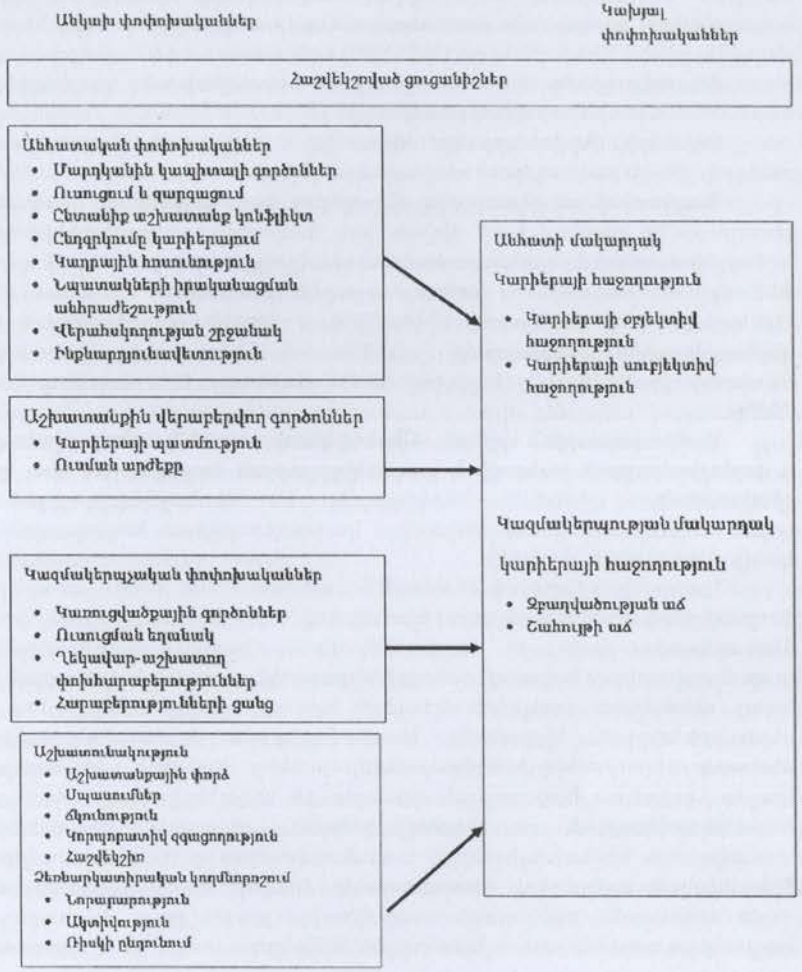
Հետազոտության մեթոդաբանությունը: Ատենախոսության հետազոտությունը կատարվում է գործոնների քանակական գնահատմամբ: Տվյալները հավաքվում են՝ համաձայն ձեռնարկատիրական բնութագրիչների, կողմնորոշման և գործունակության և անձնական ու կազմակերպչական հաջողության հետ դրանց կապի: Առաջարկվում են կախյալ և անկախ փոփոխականներ և ուսումնասիրվում է դրանց միջև կապը:

Հետազոտության ընտրանքը: Հետազոտության տվյալների ընտրանքը բաղկացած է Պաղեստինյան տարածքներում գործող Արևմտյան բանկեր ունեցող ձեռներեցներից: Դրա հետ մեկտեղ ընտրանքն ընդգրկել է արդյունաբերության, ֆինանսական ինստիտուտների, տրանսպորտի, հեռահաղորդակցման/մեդիայի և հիվանդանոցների կառավարիչ/սեփականատեր ձեռնարկատերերին:

Աշխատակիցների քանակը տատանվել է հարյուրից երկու հարյուր հիսունի սահմաններում: Հարցվածները ընտրվել են Պաղեստինի Դաշնության արդյունաբերական ձեռնարկություններից, Հյուրանոցների Միության և զբոսաշրջության հատվածից և Պաղեստինի տեղեկատվական տեխնոլոգիաների ոլորտից՝ շուրջ 30 ձեռնարկություն՝ հյուրընկալության ոլորտից, 40-ը՝ տրանսպորտից: Հարցումներն արվել են միայն Արևմտյան բանկի կազմակերպությունների վերաբերյալ, քանի որ հետազոտողներին և հարցումներ իրականացնողներին արգելված էր մեկնել Գազա: Հետազոտությունը սահմանափակված էր Պաղեստինյան տարածքներում գործող Արևմտյան բանկի կազմակերպություններին վերաբերող տվյալներով:

[33] McFetridge (1995)*Competitiveness: Concepts and Measures*, Industry Canada, Occasional Paper No. 5

Նկար 1.[34] Հետազոտության կառուցվածքի ձևավորումը պայմանավորող գործոնները



Տվյալների հավաքման մեխանիզմները: Հարցումների իրականացման համար օգտագործվել էր հարցաշար, որն անգլերենից թարգմանված էր արաբերենի: Թարգմանիչ՝ Hambleton,(1994).

Դաշտային հետազոտության գործընթացը: Հարցմանը մասնակցող ձեռնարկատերերը համագործակցել են անձամբ հեղինակի հետ, որպեսզի հետազոտության ղեկավարը բացատրի հարցումների կարևորությունը:

[34] Առաջարկվել է հեղինակի կողմից

Գնահատումների վավերությունը և հուսալիությունը: Հարցաշարի հարցերն օգտագործվել են տարբեր հեղինակների կողմից՝ կիրառելով հոգեբանական գործոնների գնահատականների սանդղակ: Մեխանիզմների մեծ մասը վերցված է Van der Heijden et al[35] (2003) աշխատությունից:

Հուսալիությունը: Ուսումնասիրության հուսալիությունը բացատրվում է Cronbach's[36] Alpha թեստի գնահատականով:

Տվյալների վերլուծությունը: Կիրառվել է ռեգրեսիոն վերլուծություն և առաջարկվել են բազմագործոն ռեգրեսիոն մոդելներ:

Պաղեստինի տնտեսությանը վերաբերող որոշ տվյալները: Պաղեստինի բնակչությունը կազմում է 4.9 միլիոն, իսկ Պաղեստինի տարածքներից դուրս՝ աշխարհի տարբեր երկրներում բնակվող բնակչության թվաքանակը կազմում է 12.6 միլիոն: Տարածքներն աշխարհագրորեն բաժանված են երկու մասի՝ Արևնտյան բանկի և Գազայի միջև: 2018 թ. ՀՆԱ-ի աճը կազմել է 1.7%, գործազրկության մակարդակը՝ 32.4%: Աշխատանաքային ուժերի մասնակցությունը կազմել է միջինը 45.9%, կանանցը՝ 19%, տղամարդկանցը՝ 70.9%:

Ատենախոսության երրորդ՝ **«Ձեռնարկատիրության կողմնորոշվածության և գործունակության անհատի և կազմակերպության հաջողության հետ կապի գնահատումը»** գլխում՝ ներկայացվել են ձեռնարկատիրության ու գործունակության և դրանց՝ անհատի և կազմակերպության հաջողության հետ կապի գնահատման մոդելներ:

Կապլանի և Նորտոնի (Kaplan R.S., and Norton D.P. 1996)[37] առաջարկած Ցուցանիշների հավասարակշռված համակարգի (ՑՀՀ) սկզբունքը օգտագործվել է ձեռնարկատիրության և գործունակության առանձնահատկությունների ուսումնասիրության և դրանց՝ անհատի և կազմակերպության հաջողության հետ կապը գնահատող մոդելների մշակման համար: Ցույց է տրվել, որ ՑՀՀ մեթոդաբանության կիրառումը հնարավորություն է տալիս ընդլայնել ձեռնարկատիրությունից և աշխատունակությունից կախված անհատական և կազմակերպչական հաջողության գնահատման մոդելների դասը: Ներկայումս ձեռնարկատիրության և գործունակության ոլորտում իրականացված կառավարման հիմնախնդիրների ուսումնասիրությունը սահմանափակված է ֆինանսական գործոնների հետազոտմամբ: Սակայն ձեռնարկատիրության և գործունակության գործընթացի ուսումնասիրությունը ցույց է տալիս, որ կազմակերպություններում և հատկապես ՓՄՁ-երում առկա են ոչ ֆինանսական

[35] Van der Heijden, B.I.J.M. (2003b), "Organizational Influences Upon the Development of Occupational Expertise Throughout the Career." *International Journal of Training and Development Vol. 7 No. 3*, 142-165

[36] Mohsen Tavakol and Reg Dennick. Making Sense of Cronbach's Alpha. International Journal of Medical Education. 2011; 2:53-55 Editorial

[37] Kaplan R.S., and Norton D.P. "Using the Balanced Scorecard as a Strategic Management System," Harvard Business Review (January-February 1996).

գործոններ, որոնք պայմանավորում են կազմակերպության և աշխատակիցների վարքը, ձեռքբերումները և աշխատանքից բավարարվածությունը:

ՑՀՀ սկզբունքի կիրառական առավելությունն այն է, որ հնարավորություն է ստեղծվում մշակել ռազմավարական կառավարման գործիքակազմ՝ հիմնված ձեռնարկատիրության ու գործունակության զարգացման գործընթացի պատճառահետևանքային կապերի վրա: ՑՀՀ ստեղծման համար ուսումնասիրվել են ոչ ֆինանսական գործոններ, այդ թվում՝ կազմակերպչական հետևյալ գործոնները. կազմակերպությունում առկա ուսուցման եղանակը, ղեկավարի և աշխատակցի միջև հարաբերությունները գնահատող քանակական գործոնները:

Նշված գործոնների ուսումնասիրությունը պայմանավորված է Պաղեստինյան տարածքներում գործող կազմակերպությունների առանձնահատկություններով: Նախկինում Պաղեստինյան տարածքների ՓՄՁ-երի ուսումնասիրությունը սահմանափակվել էր դոնոր կազմակերպությունների ֆինանսավորման գործընթացների ուսումնասիրությամբ: Ատենախոսությունում առաջարկվող մոտեցումը հնարավորություն է տալիս ընդլայնել Պաղեստինյան տարածքների ՓՄՁ-երի ուսումնասիրությունը՝ հետազոտության ոլորտ ներգրավելով ոչ ֆինանսական գործոնները և միաժամանակ, հաշվի առնելով ձեռնարկատիրության ու աշխատունակության և անհատի ու կազմակերպչական հաջողության կապի միջև օբյեկտիվորեն գոյություն ունեցող հաշվեկշռվածությունը, մշակել ՑՀՀ:

Օգտվելով Robert S. Kaplan and David P. Norton, "Using the Balanced Scorecard as a Strategic Management System," աշխատությունում առաջարկված ՑՀՀ դրույթներից՝ ներկայացվում են ՓՄՁ-երին վերաբերող առաքելությունը, տեսլականը և արժեքը՝ որպես ռազմավարության մոդելավորման բաղկացուցիչ մաս: Այսպես, առաքելությունը վերաբերում է ՓՄՁ-երին ու նրանց գործունեության իրականացման նպատակներին, այն է. ապահովել շահույթի կայուն աճ, բարձրացնել արտադրական կարողությունները և արտադրանքի բազմազանությունը, շուկա մտնել մատակարարման ցանցերի միջոցով՝ հաճախորդներին մատակարարման արդյունավետություն ապահովելու համար, մշակել մեխանիզմներ, որոնք ապահովում են նյութերի արդյունավետությունն ու խնայողությունն արտադրության համար: Տեսլականը վերաբերում է տնտեսական, սոցիալական արժեքներին և շուկայի մասնաբաժնի մեծացմանը: Արժեքը վերաբերում է նորարարությունների ներդրման գործընթացին, կայուն զարգացման գործընթացի ապահովմանը և արտադրողականության բարձրացմանը:

Arakelyan A.[38] աշխատությունում առաջարկված դրույթների հիման վրա ուսումնասիրվում են ձեռնարկատիրության կողմնորոշվածության և գործունակության՝ անհատի և կազմակերպության հաջողության հետ կապի առանձնահատկությունները: Այսպիսով, առաջարկվում է ձեռնարկատիրության

[38] Arakelyan A. Balanced scorecard of the German and Armenian energy production and supply industries Proceedings of Engineering Academy of Armenia. 2016, 13, pp. 39-45

կողմնորոշվածության զարգացմամբ և աշխատունակության բարելավմամբ անհատի ու կազմակերպության հաջողության ապահովման ռազմավարական կառավարման մոդել: Մոդելն ընդգրկում է հետևյալ բաղադրիչները՝ ֆինանսական, շուկայական, ներքին բիզնես գործընթացների, ուսուցման և զարգացման: Յուրաքանչյուր բաղադրիչ ունի ռազմավարական նպատակներ և գնահատման համապատասխան սանդղակ:

Ռազմավարական նպատակն է՝ արտադրանքի առաջարկի և շուկայի պահանջարկի միջև հավասարակշռության պահպանում, արտադրանքի առաջարկի կայունություն և ինքնարժեքի նվազեցում:

Գնահատվում է ձեռնարկատիրության և աշխատունակության ազդեցությունը անհատի և կազմակերպության հաջողության վրա: Այդ նպատակով առաջարկվել է հարցաշար և ուսումնասիրվել է Պաղեստինյան տարածքների ՓՄՁ-երի գործունեությունը:

Հաշվի առնելով ֆինանսական և ոչ ֆինանասական գործոնների, կազմակերպության ներքին բիզնես գործընթացների, կազմակերպության ղեկավարների և աշխատակիցների հարաբերությունների և ուսուցման եղանակի հետազոտման նշանակությունը մեկ միասնական մոդելի շրջանակում՝ առաջարկվել է Պաղեստինյան տարածքների ՓՄՁ-ի գործունեությունը ներկայացնող ՑՀՀ մոդել:

Փորձնական տվյալները ստացվել են Պաղեստինյան տարածքների ՓՄՁ-երում հարցումների իրականացման արդյունքում: Հարցաթերթիկներն ընդգրկել են զբաղվածությանը, ձեռնարկատիրական բնութագրիչներին, անհատական և կազմակերպչական վարքի գնահատականներին վերաբերող հարցեր:

Ներկայումս հայտնի են հետազոտություններ, որտեղ ուսումնասիրվում են գիտավարկածների և ձեռնանարկատիրության ու աշխատունակության միջև կապը հիմնավորելու գիտավարկածի դրույթը: Ատենախոսությունում առաջարկվել են մոդելներ, որոնք ներկայացնում են կախյալ և անկախ փոփոխականների միջև կապը և բնութագրում են ՓՄՁ-ի անհատական և կազմակերպչական առանձնահատկությունները: Առաջարկված մոդելները հնարավորություն են տալիս ստուգել և հիմնավորել ներկայացված գիտավարկածները և դրանց համապատասխանությունը ձեռնարկատիրության և աշխատունակության գործընթացների և դրանց զարգացմամբ պայմանավորված անհատի և կազմակերպության հաջողությանը:

Այժմ հայտնի են աշխատություններ, որտեղ ուսումնասիրվել է կազմակերպության ձեռնարկատիրական կողմնորոշվածության արդյունավետությունը՝ կախված կազմակերպչական և ոլորտի բնույթներից Covin and Slevin[39] (1991): Հետևաբար վարկածների ձևակերպման համար պահանջվում է, որ դրանք գործնականում ստուգվեն՝ հիմնվելով կազմակերպության ձեռնարկատիրական գործընթացների քանակական գնահատականների վրա:

[39] Covin, J.G and D.P. Slevin (1991), "Entrepreneurial Versus Conservative Firms: a Comparison of Strategies and Performance." *Journal of Management Studies* Vol. 28 No.5, pp. 439-62.

Ատենախոսությունում, հաշվի առնելով առաջադրված հիմնախնդիրները, Պաղեստինյան տարածքների ՓՄՁ-ի օրինակով առաջարկվել են ձեռնարկատիրության և աշխատունակության մոդելներ: Մոդելների հիման վրա հետազոտվել և ստուգվել են ձեռնարկատիրության և աշխատունակության առանձնահատկությունները և դրանց անհատի և կազմակերպության հաջողությանը վերաբերող գիտավարկածների դրույթները:

Հարկ է նշել, որ ատենախոսությունում առաջարկված մոդելները առաջինն են, որ կատարվել են այդ ուղղությամբ և արդյունքում հիմնավորում են Zahra, S. A.[40](1993a), Zahra, S. A., D. F. Jennings and D. F. Kuratko[41] (1999a) աշխատություններում առաջարկված հիմնախնդիրները:

Անհատի գործունեությամբ պայմանավորված գործունակության աճի գնահատման մոդել: Մոդելը ներկայացնում է կազմակերպության հաջողությունը՝ կախված անհատին բնութագրող գործոններից՝ կարիերայում նրա ընդգրկվածությունից, կազմակերպվածությունից, մասնագիտական ձեռքբերումներից, ինքնատիրապետումից և անհատական արդյունավետությունից:

Աղյուսակ 1. Անհատի գործունակության աճի գնահատման ռեգրեսիայի մոդել

Փոփոխական	Գործակից	Ստ.սխալ	Ստյուդենտի թեստը
IP27	0.474912	0.050504	9.403456
IP26	-0.07194	0.052622	-1.36702
IP25	0.126157	0.053874	2.341705
IP24	0.11479	0.077497	1.481223
IP23	-0.11587	0.037385	-3.09949
IP22	-0.01264	0.045691	-0.27675
IP21	-0.62752	0.062407	-10.0553
IP20	-0.31446	0.040743	-7.71805
IP19	0.421176	0.035	12.03353
IP18	0.13984	0.056443	2.477546
IP17	-0.1175	0.085819	-1.36918
IP16	-0.09453	0.090704	-1.04222
IP15	-0.14725	0.037297	-3.94804
IP14	0.182971	0.044491	4.112568
IP13	-0.08421	0.021572	-3.90362
IP12	0.475926	0.028826	16.51054

[40] Zahra, S. A. (1993a), "Environment, Corporate Entrepreneurship, and Financial Performance: A Taxonomic Approach." *Journal of Business Venturing* Vol. 8, pp. 319-340.

[41] Zahra, S. A., D. F. Jennings and D. F. Kuratko (1999a), "Guest editorial: Corporate Entrepreneurship in a Global Economy." *Entrepreneurship Theory and Practice*, Vol. 24 No. 1, pp. 5-7.

Աղյուսակ 1-ի շարունակությունը

IP11	0.250825	0.048467	5.175187
IP10	0.049612	0.060698	0.817366
IP9	0.20047	0.042348	4.733931
Ազատ անդամ	-0.05191	0.192327	-0.26991
R2	0.880683		
F	9.959709		

Ոչ նշանակալի փոփոխականները գունավորված են դեղին գույնով: Նշանակալի բացասական փոփոխականները՝ կապույտ գույնով:

Անհատի գործունեության արդյունավետությունը գնահատվել է Պաղեստինի տարածքներում գործող ՓՄՁ-ների ուսումնասիրությամբ, կիրառելով հեղինակի կողմից առաջարկված հարցաշարը: Արդյունքում բնութագրվել են անհատին վերաբերող գործոնները՝ ըստ կարիերայում նրա ընդգրկվածության, կազմակերպվածության, մասնագիտական ձեռքբերումների, ինքնատիրապետման և անհատական արդյունավետության: Անհատին վերաբերող գործոնները գնահատող հարցերը հետևյալն են.

IP09: Ամենակարևոր բաները, որ պատահում են ինձ հետ կապված են իմ կարիերայի հետ

IP10: Ես ընդգրկված եմ իմ կարիերայի զարգացման գործում

IP11: Ես պատրաստ եմ ցանկացած զոհաբերության, որպեսզի զարգացնեմ իմ կարիերան

IP12: Երբ ես աշխատում եմ, ես ոչ մի այլ բանի մասին չեմ մտածում

IP13: Ես այս աշխատանքը կկատարեմ, նույնիսկ եթե ավելի ցածր վարձատրվեմ

IP14: Երբ ես կատարում եմ իմ աշխատանքը, դա անում եմ ինքնուրույն, որովհետև ես դա պետք է կատարեմ

IP15:Ծանր աշխատանքն այն է, որ ես պետք է խուսափեմ

IP16: Ես սիրում եմ հաղթահարել աշխատանքի դժվարությունները

IP17: Ես բավարարված եմ իմ կատարված աշխատանքով

IP18: Ես նախընտրում եմ աշխատել այն իրավիճակներում, որոնք պահաջում են բարձր մակարդակի ունակություններ

IP19: Ես նախընտրում եմ հեշտ և զվարճալի խաղեր, խուսափում եմ մտածել պահանջող խաղերից

IP20: Ինձ համար միշտ չէ, որ նպատակահարմար է պլանավորվել ապագան, քանի որ հաճախ արդյունքները կարող են լինել ինչպես լավը, այնպես էլ վատը

IP21: Սովորաբար ես ընդունակ եմ պաշտպանել իմ շահերը

IP22: Իմ կյանքը որոշվում է իմ սեփական գործողություններով

IP23: Ես զգում եմ, որ այն ամենը ինչը տեղի է ունենում իմ կյանքում, որոշված է ուժեղ մարդկանց կողմից

IP24: Իմ ունակությունները համապատասխանում են ավելի բարձր դիրքի

IP25: Երբ ես ցանկանում եմ իրականացնել նպատակս, սովորաբար դա

ինձ հաջողվում է

IP26: Եթե ես դառնում եմ գործազուրկ, ես համոզված եմ, որ ընդունակ եմ շուտով գտնել նոր աշխատանք

IP27: Եթե ես պետք է փոխեմ իմ աշխատանքը, ապա դա պետք է լինի ըստ գործատուի պահանջի

IP09: Ամենակարևոր բաները, որ պատահում են ինձ հետ, կապված են իմ կարիերայի հետ

IP11: Ես պատրաստ եմ ցանկացած զոհաբերության, որպեսզի զարգացնեմ կարիերաս

են, գործունեությունը նպատակաուղղված է կարիերայի առաջընթացի ապահովմանը: Հետևաբար, այս մոդելով ստուգվող գիտավարկածը հետևյալն է.

(H1) Անհատական փոփոխականները դրականորեն են կապված անհատական հաջողության հետ:

Հարցումներին մասնակիցների քանակը 130 է, ազատության աստիճանը՝ 130-19+1=112, ռեգրեսիայի

գործակիցների նշանակալիության մակարդակը՝ 0.005:

Կիրառելով այս մոդելի մշակման մոտեցումը՝ ատենախոսությունում առաջարկվել են հետևյալ մոդելները.

Մոդել Ա. Կորպորատիվ առումով զբաղվածությունը գնահատող մոդել: Նշված գործոնը գնահատվել է, օգտագործելով հարցաշարի հետևյալ հարցին վերաբերող արդյունքները՝ E18: Իմ կազմակերպությունում ես մասնակցում եմ ընդհանուր տեսլականի և արժեքների ու նպատակների իրականացման գործին:

Մոդել Բ. Կազմակերպության առումով զբաղվածությունը գնահատող մոդելը: Նշված գործոնը գնահատվել է, օգտագործելով հարցաշարի հետևյալ հարցին վերաբերող արդյունքները՝ E19: Ես մասնակցում եմ իմ կազմակերպության/վարչության առաքելության իրականացմանը

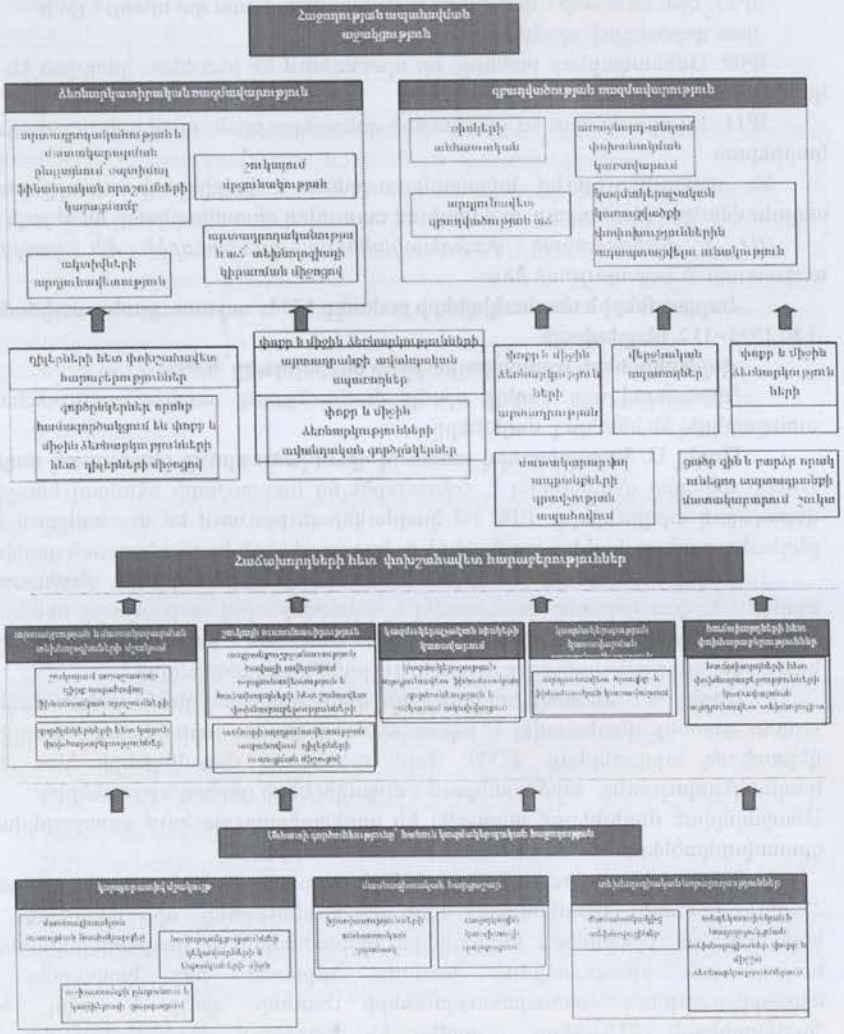
Մոդել Գ. Ձեռնարկատիրության կողմնորոշման գնահատման մոդել: Նշված գործոնը գնահատվել է, օգտագործելով հարցաշարի հետևյալ հարցին վերաբերող արդյունքները՝ EO06: Գործ ունենալով մրցակիցների հետ՝ իմ կազմակերպությունը արձագանքում է մրցակիցների գործողություններին:

Առաջարկված մոդելներով ստուգվել են ատենախոսությունում առաջարկված գիտավարկածները:

Պաղեստինյան տարածքների ՓՄՁ-ի ռազմավարական քարտեզը (նկար 2) ցույց է տալիս կազմակերպության գործունեությունը, որի նպատակն է ներգրավել ոչ նյութական ակտիվները անհատական և կազմակերպչական հաջողության իրականացման համար: Հարցումը, որը կատարվել է ատենախոսության հետազոտությունների համար, ցույց է տվել, որ Պաղեստինյան ՓՄՁ-ները արժեք են ստեղծում ձեռներեցությանը և գործունակությանը վերաբերող ոչ նյութական ակտիվների կառավարման միջոցով: Բացի այդ, Պաղեստինյան ՓՄՁ-ի համար կատարված հետազոտությունը հնարավորություն է տվել տարբերակել մարդկային կապիտալը ներկայացնող ոչ նյութական ակտիվները, հաճախորդների և

գործընկերների հետ փոխհարաբերությունները, դիլերների մարդկային

Նկար 2. Պաղեստինյան տարածքներում գործող ՓՄՁ-ի ռազմավարական քարտեզը[42]



կապիտալը ներկայացնող ոչ նյութական ակտիվները, հաճախորդների և գործընկերների հետ փոխհարաբերությունները, դիլերների ուսուցման

[42] Առաջարկվել է հեղինակի կողմից

աղբյուրները, առաջնորդ-անդամ հարաբերությունները, տեղեկատվական տեխնոլոգիաների հասանելիությունը, ՓՄՁ-ում ներդնել տեղեկատվական և հաղորդակցման տեխնոլոգիաները, իրականացնել կապը վերահսկողի և ենթակայի միջև, ինչպես նաև հետաքրքրվածությունը աշխատանքի և կարիերայի զարգացման համար: Հետազոտության միջոցով հավաքված տվյալների մշակումը ցույց տվեց, որ Պաղեստինյան ՓՄՁ-ները՝

ա/ միտված են ձեռնարկատիրական կողմնորոշումը զարգացնելու՝ հիմնվելով նյութական ակտիվների ստեղծման վրա, հիմք ընդունելով հետաքրքրվածությունը վերջնական արտադրանքի արտադրության նկատմամբ,

բ/ ուղղված են ոչ նյութական ակտիվների վրա հիմնված կողմնորոշմանը, ինչպիսիք են՝ հմտությունները, օգտագործման կարողությունները, տեղեկատվական տեխնոլոգիաները, հաճախորդների և գործընկերների հետ հարաբերությունների կառավարումը:

Ատենախոսության **«Եզրակացություններ»** բաժնում ընդհանրացվել և ամփոփվել են հետազոտության հիմնական արդյունքները, որոնք ներկայացված են հետևյալ դրույթներում:

1. Ուսումնասիրվել են ձեռնարկատիրության և աշխատունակության առանձնահատկություններին և դրանց՝ անհատի ու կազմակերպության հաջողության հետ կապին վերաբերող հետազոտությունները: Հիմնվելով գրականության ուսումնասիրության արդյունքների վրա ատենախոսությունում առաջարկվել է հարցաշար ձեռնարկատիրության և գործունակության քանակական գնահատման համար:

2.Ատենախոսության հետազոտության թեմայի առումով ուսումնասիրվել են ձեռնարկատերերի և աշխատակիցների վարքը նկարագրող գործոնները: Հետազոտությունների արդյունքների վերլուծությամբ առաջարկվել են աշխատակցին բնութագրող գործոնները, տրվել են այդ գործոնների առանձնահատկությունները ուսուցման և զարգացման առումով, ինչպես նաև այդ գործոնների քանակական գնահատման համար:

3.Գործունակության ու կազմակերպչական հաջողության միջև կապի ուսումնասիրությունը հնարավորություն է տվել հետազոտել աշխատակցի և ընտանիքի միջև հարաբերությունները՝ նրա մասնագիտական և կարիերայի զարգացման առումով:

4. Ձեռնարկատիրության կողմնորոշվածության և գործունակության առանձնահատկությունների ու դրանց՝ անհատի և կազմակերպության հաջողությունների հետ կապին նվիրված հետազոտությունների ուսումնասիրությունները հնարավորություն են տվել առաջարկել հարցաշար և գիտավարկածների համակարգ որոնք կիրառվել են Պաղեստինի տարածքների կազմակերպությունների ուսունասիրության համար:

5. Ձեռնարկատիրության կողմնորոշվածության և գործունակության առանձնահատկությունների ու դրանց՝ անհատի և կազմակերպության հաջողությունների հետ կապին նվիրված հետազոտությունների ուսումնասիրությունները ցույց են տալիս, որ անհատական և կազմակերպչական հաջողության առաջընթացը, աշխատակցի մասնագիտական զարգացումը,

«մշակելու սեփական ունակությունները», կարգավորելու «հարաբերությունները ղեկավարի և աշխատակցի միջև» անմիջականորեն կախված են կազակերպության ուսուցման եղանակից: Այս առանձնահատկությունները հիմք են ծառայել Պաղեստինյան տարածքներում գործող ՓՄՁ–ի ուսումնասիրության համար:

6. Արցակցային շուկայում կազմակերպության գրաված դիրքի պահպանման և առաջխաղացման համար ձեռնարկատիրությունը և գործունակությունը կանոր են, քանի որ դրանց արդյունավետությունից են կախված աշխատակիցների և կազմակերպության զարգացումները: Այդ պատճառով կարևորվում է ձեռնարկատիրության և գործունակության նպատակային ու արդյունավետ կազմակերպումը, ինչը գնահատվել է Պաղեստինյան տարածքներում իրականացված հարցումների հիման վրա: Քանակական գնահատականների համար օգտագործվում են ձեռնարկատիրությունը և գործունակությունը գնահատող փոփոխականները, դրանց չափման մեծությունները և դրանց հիման վրա առաջարկված տնտեսագիտամաթեմատիկական մոդելները:

7. Կիրառելով ռեգրեսիոն վերլուծության մեթոդները՝ մշակվել են ռեգրեսիոն հավասարումներ, որոնք արտահայտում են ձեռնարկատիրական կողմնորոշվածության, գործունակության, կազմակերպության և զբաղվածության գործոնների միջև կախվածությունները: Հնարավորություն է ստեղծվում գնահատել նշված գործոնները ներկայացնող փոփոխականների ազդեցությունը կազմակերպության գործունեության արդյունքի վրա:

8. Ռեգրեսիոն գործակիցների հիման վրա կարելի է անել հետևյալ եզրակացությունները. որոշվել են նշանակալի ռեգրեսիոն գործակիցները, որոնք կարող են ունենալ դրական ազդեցություն կախյալ փոփոխականների վրա, ինչպես նաև բացահայտվել են նշանակալի անկախ փոփոխականներ, որոնց ազդեցությունը արդյունքի վրա բացասական է: Հետևաբար, դրական ազդեցություն ունեցող նշանակալի գործակիցների դերն այն է, որ համապատասխան արդյունքը գնահատող գործոնի աճի արժեքն ուղիղ համեմատական է մուտքային փոփոխականի արժեքի աճին: Նշենք, որ բացասական ռեգրեսիոն գործակիցների վերաբերյալ առկա են տարբերություններ այն առումով, որ մենեջերները և սեփականատերերը իրենց գործունեությունը պետք է նպատակաուղղեն այնպես, որ կառավարման գործընթացն իրականացվի՝ համաձայն մուտքային գործոնների ուղղված տարբերակի, ինչը կապահովի արդյունքի աճ: Նույն եզրակացությունը վերաբերում է այն գործոններին, որոնց համապատասխանող գործակիցները նշանակալի չեն:

9. Արդյունավետ է ՑՀՀ-ի կիրառությունը անհատի ու կազմակերպության հաջողության վրա ձեռնարկատիրության և գործունակության ազդեցության կապի կառավարման համար:

Ատենախոսության հիմնական արդյունքներն արտացոլվել են հեղինակի հետևյալ հրապարակումներում՝

1. A. Arakelyan, A.Hakobjanyan, S. Nakashian Balanced model of enterpreneurial and employability relations to organization and employees// Ֆինանսներ և Էկոնոմիկա թիվ 5-6 , / 213-214/, էջ129-134, 2018.
2. A.Hakobjanyan, S. Nakashian, Management of entrepreneurial orientation and employability relation to individual and organization success// Ֆինանսներ և Էկոնոմիկա թիվ 5-6 , / 213-214/, էջ135-139, 2018.
3. S. Nakashian, Company human resources role for Balancing of Enterprenueral and employability Processes introduction, Այլընտրանք գիտական հանդես, Երևան, 2018, -#3, էջ 372-379.
4. A.Hakobjanyan, S. Nakashian. The entrepreneurial orientation and employability relation to individual and organizational success measurement// Proc. of Engineering of Academy of Armenia// N3, v.15, pp.355-362, 2018.
5. S. Nakashian, Model for the empirical chacking of the hypothesis stated for entrepreneurial processes of the company// Proc. of Engineering of Academy of Armenia// N3, v.15, pp.387-394, 2018.
6. S. Nakashian, Empirical Asessment of the Impact of Entrepreneurial Characteristics and Employability Relations to Individual and Organizational Success Interaction, Այլընտրանք գիտական հանդես, Երևան, N3, հուլիս-սեպտեմբեր, 2018, էջ 360-365.
7. A.Hakobjanyan, S. Nakashian An experience of implementing system of Balanced Scorecard in Palestinian territories small and medium size enterprises// Proc. of Engineering of Academy of Armenia// N4, v.15, 2018, pp. 510-513.

Предпринимательские характеристики, ориентация и возможности трудоустройства- их отошение к индивидуальному и организационному успехам

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

Защита диссертации состоится 20 декабря 2019 года в 13.30 часов на заседании специализированного совета 015 ВАК РА по экономике, действующего в Ереванском государственном университете.

Адрес: г. Ереван, 0009, ул. Абовяна 52.

РЕЗЮМЕ

В настоящее время изучение ориентации и особенностей предпринимательства, способности к трудоустройству и их связи с индивидуальным и организационным успехом является остро обсуждаемой проблемой. В частности данная проблема является одной из наиболее широко обсуждаемых проблем в сфере палестинских малых и средних предприятий (МСП). Поэтому тема диссертации, посвященной изучению процесса развития предпринимательства, способности к трудоустройству и их связи с индивидуальным и организационным успехами является актуальной в области развития малого и среднего бизнеса в целом и в частности для палестинских МСП.

Безусловно, самозанятость не является ни необходимостью, ни достаточным условием для предпринимательства. Проявление предпринимательства в современном мире осуществляется сотрудниками в рамках функционирующих корпораций или отдельных организаций. Проблема предпринимательства эмпирически недостаточно изучена и особенно в той области, которая касается исследованию характеристик и возможностей трудоустройства. В этом аспекте проведение данного исследования определяется необходимостью изучения связи между предпринимательством и способностью к трудоустройству с индивидуальным и организационным успехом.

Целью диссертационного исследования является изучение предпринимательской ориентации и способности к трудоусторйству и их отношения к индивидуальному и организацинному успеху.

Предметом исследования является изучение:

- влияния предпринимательской ориентации и возможностей трудоустройства на индивидуальный и организационный успех;
- применение результатов исследования для регулирования деятельности МСП, функционирующих в палестинских территориях.

Эволюция исследования факторов, характеризующих методы карьерного роста, проявляется в области создания механизмов, позволяющих отдельным работникам улучшить способности к трудоустройству и управлению личным карьерным ростом. Вопросы исследования сводятся к изучению:

1. Предпринимательских особенностей и способности к трудоустройству - их отношение к индивидуальному и организационному успеху предприятия и в частности их применению к МСП, функционирующим на палестинских территориях.
2. Возможностей трудоустройства, связанных с предпринимательством и их отношением к успеху предприятия.
3. Взаимосвязи между предпринимательской ориентацией и успехом работников предприятия и организации в целом.

Научная новизна исследования. Теоретические, методологические и практические результаты представлены в рамках текущих исследований, на основе которых научная новизна может быть выражена следующим образом:

1. В результате изучения предпринимательской ориентации и возможностей трудоустройства и ее связи с индивидуальным и организационным успехом дана оценка факторов, выражающих масштабы возможностей трудоустройства, как следствие успешного предпринимательства.
2. Выявлены особенности организационных характеристик предприниматеьства и взаимосвязь между предпринимательской ориентацией, трудоустройством и индивидуальным и организационным успехами.
3. На основе эмпирической оценки особенностей и возможностей трудоустройства и их отношения к индивидуальному и организационному успеху предложена сбалансированная модель предпринимательских отношений и их связи с организационным и индивидуальными успехами.
4. Благодаря эмпирической проверке гипотезы, сформулированной для предпринимательских процессов компании, разработана модель управления предпринимательской ориентацией и трудовыми отношениями.

Использование результатов исследования. Обработки данных полученных в результате реализации вопросника могут быть применены для регулирования деятельности МСП, функционирующих на палестинских территориях.

Entrepreneurial Characteristics, Orientation and Employability and their Relations to Individual and Organizational Success: A Study in the Palestinian Territories

Dissertation submitted for the pursuing of the scientific degree of PhD of Economics in the field " Economics, Management of the Economy and its Spheres", 08.00.02.

The Defense of Dissertation will take place on December 20th, 2019 at 13.30 in the Specialized Council in Economics of Supreme Certifying Committee of RA acting at the Yerevan State University.

Address : 52 Abovian street, Yerevan, 0009, Armenia.

SAMMARY OF THE DISSERTATION

Relevance of the theme to the research topic.

Nowadays, the problem of the study of entrepreneurial orientation and employability, its relation to the individual and organizational success for Palestinian small and medium enterprises is hot debated issue. Therefore, the theme of the dissertation devoted to the advancement of entrepreneurial and employability relations to the individual and organizational success is seen as topical and currently central problem in the field of the progression of small and medium enterprises on the whole and specifically for Palestinian small and medium enterprises. This feature of the study substantiates the relevance of the theme to the research topic.

Problem Definition. Certainly self-employment is neither a necessity nor a sufficient condition for entrepreneurship. Much entrepreneurship in the modern world is carried out by employees within the confines of established corporations or other organizations.

Entrepreneurs and their organizations have not been empirically studied as far as characteristics and employability is concerned. A study is needed to find out what is required for Entrepreneurs to remain employable and successful.

Object and subject of the research. The object of current research is the entrepreneurial orientation and employability relation to the success of employment and organizational success. The subject of the research is the study of:

- the effect of entrepreneurial orientation and employability on the individual and organizational success;
- the assessment of the entrepreneurial orientation and employability relation to the individual and organizational success;
- the application of research result to the study of the success of the Palestinian entrepreneurs and organizations within the Palestinian SME sectors;
- the evolution of research developed by various empirical studies such as the Indicator study, which has looked at European career development practices to help individual workers improve their employability and manage their careers and to support employers in career management activities.

Research Questions

1. What individual and job related characteristics of entrepreneurs are associated with successful entrepreneurs and SMEs?

2. What organizational characteristics are associated with successful entrepreneurs and SMEs?
3. To what extent does employability and entrepreneurial orientation mediate between the independent predictors and the outcomes?
4. Company human resources role for balancing of entrepreneurial and employment ability processes.
5. Empirical assessment of the impact of entrepreneurial characteristics and employability relations to individual and organizational success.
6. Modeling of the problem of empirical checking of the hypothesis stated for entrepreneurial processes of the company.
7. The development of balanced model of entrepreneurial and employability relations to to organization and employees.

The Scientific Novelty of the Research. Theoretical, methodological and practical results has been implemented within the framework of current research, from which the scientific novelty is expressed as follows:

1. Through the study of entrepreneurial orientation and employability and its relation to the individual and organizational success the extent of employability associated with successful entrepreneurs has been assessed.

2. The features of organizational characteristics and the relationship between the entrepreneur's entrepreneurial orientation and the success of the entrepreneur and the venture discovered.

3.Through the empirical assessment of the relation of entrepreneurial characteristics and employability to individual and organizational success the balanced model of entrepreneurial and employability relations to the organization and employees is developed.

4.Through the empirical checking of the hypothesis stated for entrepreneurial processes of the company the model for the management of entrepreneurial orientation and employability relations to individual and organizational success developed.

Use of Data of the Research. The study of research papers in the field of entrepreneurial characteristics and employability relations to individual and organizational success is implemented. In addition data as the result of the questionnaire implementation for Palestinian SME's are used and applied for the development of the balanced model for the management of entrepreneurial and employability relations to individual and organizational success.

Sero Nakashian