

ԿԻՆԸ ԵՎ ՁԵՌՆԱՐԿԱՏԻՐՈՒԹՅՈՒՆԸ ՀԱՅԱՍՏԱՆՈՒՄ

ԹԱՄԱՐԱ ՀՈՎՀԱՆՆԻՍՅԱՆ

Անվիճելի է այն փաստը, որ ձեռնարկատերերը ամենակարևոր դերակատարներն են տնտեսության մեջ: Նրանք հարստություն, նոր աշխատատեղեր, նոր արտադրատեսակներ ու ծառայություններ ստեղծողներ են և շումպետերյան տնտեսական հավասարակշռությունը խախտող նորարար անհատներ են: Չնայած այս ամենին՝ գիտական ասպարեզում, առավել ևս հայ գիտական հանրություն շատ քիչ բան է հայտնի նրանց դրդապատճառների, նրանց այդ յուրահատուկ ձիրքը պայմանավորող անձնային հատկությունների, կուտակած մարդկային կապիտալի, ընտանեկան նախադրյալների, հաջողության գործոնների մասին: Ովքե՞ր են դառնում ձեռնարկատերեր և ինչո՞ւ: Արդյո՞ք նրանք այդ ունակություններով ծնվում են, արդյո՞ք կարելի է սովորեցնել այդ ունակությունները, արդյո՞ք կարելի է բացահայտել, արթնացնել ու ավելի լավ կիրառել նրանց այդ ձիրքը:

Նշված հարցերի պատասխանները դիտարկենք կին ձեռնարկատերերի առնչությամբ:

Կին ձեռնարկատերերը քիչ են հայտնի: Սրա պատճառն այն է, որ համարյա բոլոր զարգացած երկրներում կանայք թե՛ որպես ձեռնարկությունների հիմնադիրներ, թե՛ որպես սեփականատերեր, թե՛ որպես ինքնազբաղվածներ, այնքան էլ ակտիվ չեն, որքան կարող էին լինել: Նրանք տարբեր պատճառներով բախվում են այնպիսի խոչընդոտների ու սահմանափակումների, որոնց չեն հանդիպում տղամարդիկ: Օրինակ, ենթադրվում է, որ ինչպես էթնիկ փոքրամասնությունների, այնպես էլ կանանց դեպքում հեռանկարները ձեռնարկատիրության մեջ ձևավորվում են նրանց նկատմամբ խտրականության շրջանակներում:

ԱՄՆ-ում 1975-1995 թթ. կին ինքնազբաղվածների թիվը աճել է 60 %-ով, իսկ տղամարդկանց թիվը՝ 20 %-ով¹: 2003 թ. այստեղ աշխատուժի 25 և ավելի տարիքի կանանց 9.2 %-ը, իսկ տղամարդկանց 15.5 %-ը ինքնազբաղվածներ են: Սեռային այս տարբերությունը ավելի թույլ է արտահայտված, երբ դիտարկում ենք կանանց որպես սեփականատերեր: 2006 թ. իրականացված ամերիկյան հետազոտությունները վկայում են, որ 22 միլիոն ֆիրմաներից գրեթե կեսի սեփականատերերը կանայք են²:

Եվրոպայում կանանց ձեռնարկատիրությունը ընդհանուրի փոքր մասն է, ու տարբեր երկրներում այս ցուցանիշները տարբեր են՝ սկսած 20 %-ից՝

¹ Տե՛ս **Budig, M. J.** (2006). Intersections on the road to self-employment: gender, family and occupational class, *Social Forces*, Volume 84, Issue 4, էջ 2223–2239:

² Տե՛ս **Brush, C. G.** (2006). Women entrepreneurs: a research overview, in M. Casson, B. Yeung, A. Basu and N. Wadeson (eds.), *The Oxford Handbook of Entrepreneurship*, Oxford University Press, էջ 611–28:

Միացյալ Թագավորություն, Իռլանդիա, Շվեդիա, մինչև 40 % Բելգիա, Պորտուգալիա³:

Բրիտանական տվյալները վկայում են, որ ինքնազբաղվածների մեջ կանայք ունեն ավելի բարձր կրթական մակարդակ (որպես մարդկային կապիտալի բաղադրիչ), քան իրենց տղամարդ գործընկերները: Բացառությամբ է գործատուների խումբը, որտեղ տղամարդիկ ունեն բարձրագույն կրթություն, կանայք՝ միջին մասնագիտական⁴: Ամերիկյան սկսնակ կին և տղամարդ ձեռնարկատերերի կրթության մակարդակների միջև տարբերություն չկա⁵: Ամեն դեպքում ամերիկյան հետազոտությունների մեծ մասում կանանց ձեռնարկատիրությունը ասոցացվում է կրթական բարձր մակարդակի և հմտությունների հետ: Մարդկային կապիտալի մյուս բաղադրիչի՝ փորձի վերաբերյալ կան տվյալներ, որ արական սեռի ձեռնարկատերերը ավելի հարուստ են աշխատանքային փորձով (թե՛ որպես վարձու աշխատող, թե՛ որպես ձեռնարկատեր)⁶:

Կանանց ձեռնարկատիրական գործունեությունը պայմանավորող կարևոր գործոններ են ամուսնությունը, տնային հոգսերը և երեխաների դաստիարակությունը: Օրինակ, ամերիկացի կին ինքնազբաղվածների 81 %-ն ամուսնացած է, մինչդեռ կին վարձու աշխատողների 64 %-ն է ամուսնացած⁷: ԱՄՆ-ում ինքնազբաղված ամուսին ունենալը կրկնապատկում է կնոջ՝ նույն գործունեությամբ զբաղվելու հավանականությունը⁸: Ամուսնության ու ձեռնարկատիրության կապը ավելի ակնհայտ է դառնում, երբ դիտարկում ենք կանանց որպես գործատուներ: Օրինակ՝ Բրիտանիայում ամեն 10 կին գործատուից 9-ը ամուսնացած է⁹: Ընդհանրապես, ամուսնությունը ինչպես տղամարդկանց, այնպես էլ կանանց դեպքում կարևոր հանգամանք է ձեռնարկատիրությամբ զբաղվելու համար: Կարծիք կա, որ ամուսնացած կանանց համար (հատկապես երեխաներ ունեցող) ձեռնարկատիրությամբ զբաղվելն ավելի հարմար ու գրաֆիկի առումով ճկուն տարբերակ է՝ համատեղելու աշխատանքն ու ընտանեկան պարտականությունները: Այս «ճկունության վարկածը», կապված երեխաներ ունեցող կանանց ձեռնարկատիրության հետ, ավելի շատ արտահայտվում է ինքնազբաղվածների դեպքում, առավել ևս, եթե գործունեությունը ծավալում են տանը, որն այսօր հնարավոր է արդի տեխնոլոգիական առաջընթացի շնորհիվ:

Շահույթի հարցում ևս սեռային տարբերություն կա: Ինքնազբաղված կանայք ստանում են ավելի քիչ շահույթ, քան և՛ իրենց արական սեռի գործընկերները, և՛ իզական սեռի վարձու աշխատողները: Որպես գործա-

³ Տե՛ս **Cowling, M.** (2000). Are entrepreneurs different across countries? *Applied Economics Letters*, 7, էջ 785–89:

⁴ Տե՛ս **Cowling, M.** and **M. Taylor** (2001). Entrepreneurial women and men: two different species?, *Small Business Economics*, 16, էջ 167–75:

⁵ Տե՛ս **Kepler, E.** and **S. Shane** (2007). Are male and female entrepreneurs really that different? SBA Office of Advocacy Working Paper No. 309, Washington DC:

⁶ Տե՛ս **Brush, C. G.** (1992). Research on women business owners: past trends, a new perspective and future directions, *Entrepreneurship Theory & Practice*, 4, էջ 5–30:

⁷ Տե՛ս **Lombard, K. V.** (2001). Female self-employment and demand for flexible, non-standard work schedules, *Economic Inquiry*, 39, էջ 214:

⁸ Տե՛ս **Bruce, D.** (1999). Do husbands matter? Married women entering self-employment, *Small Business Economics*, 13, էջ 317–29:

⁹ Տե՛ս **Kepler, E.** and **S. Shane**, **ՈՂՎ. աշխ.**:

տու կամ ֆիրմայի սեփականատեր նրանք ստանում են տղամարդկանց շահույթի 78 %-ը¹⁰: Շահույթի հարցում այս սեռային տարբերությունը գիտական գրականության մեջ բացատրվում է մարդկային կապիտալի, մեկնարկային կապիտալի, սոցիալական կապիտալի, նախապատվությունների, մոտիվացիաների և տնային տնտեսությունը վարելու սեռային տարբերություններով: Պարզվում է, որ կին ինքնազբաղվածների տարիքի ու եկամուտների միջև դրական կապ չկա, ինչը կա տղամարդ ինքնազբաղվածների դեպքում¹¹: Ինչ վերաբերում է մեկնարկային կապիտալին, բազմաթիվ հետազոտություններ փաստում են, որ կին սկսնակները գործունեությունը սկսում են ավելի փոքր կապիտալով, և նրանց հիմնած ֆիրմաները միջինում ավելի փոքր են, քան տղամարդկանցը: Կանանց սոցիալական կապիտալի՝ ծանոթությունների ու կապերի ցանցի հիմնական բաղկացուցիչ մաս են կազմում կանայք, մինչդեռ տղամարդկանցը սեռային առումով ավելի հոմոգեն է: Սկսնակ տղամարդ ձեռնարկատերերի համար ֆինանսական ու նորարարական մոտիվացիաներն ավելի կարևոր են, քան կին սկսնակների համար¹²: Վերջիններիս համար ձեռնարկատիրական գործունեությամբ զբաղվելու դրդապատճառներ են ինքնակատարելագործումը, աշխատանքից բավարարվածությունը, ունակություններն ավելի լավ իրացնելու ցանկությունը, աշխատանքային ավելի ճկուն գրաֆիկը: 1997 թ. հետազոտվեցին 129 կին կառավարիչներ, որոնք լքել էին իրենց աշխատանքը մեծ կազմակերպություններում ու դարձել ձեռնարկատերեր: Պարզվեց, որ իրենց այդ արարքի դրդապատճառներից ամենակարևորներն են անկախություն ձեռք բերելը և ընտանիք-աշխատանք հավասարակշռությունը պահպանելը¹³: Իսկ ինքնակատարելագործման ու նպատակներին հասնելու շարժառիթները նրանք ավելի բարձր էին գնահատել, քան նյութական ու բիզնեսի աճի դրդապատճառները: Սեռերի եկամուտների միջև տարբերության պատճառը կարող է լինել նաև այն հանգամանքը, որ կանայք խուսափում են ռիսկից: Երբ 2001 թ. հատուկ էկոնոմետրիկ հավասարումով գնահատվեցին եկամտի սեռային տարբերությունը պայմանավորող գործոնները, պարզվեց, որ տնային գործերը, աշխատանքային ժամերը և անչափահաս երեխաների առկայությունը միասին վերցրած 30-50 %-ով բացատրում են այդ տարբերությունը: Նաև կարևոր ազդող գործոն էր գործունության ոլորտը՝ 9-14 %¹⁴: Պատճառն այն է, որ կին ինքնազբաղվածներն ավելի շատ կենտրոնացած են ոչ մասնագիտական ծառայությունների մատուցման ոլորտում, ուր շահութաբերությունն ավելի ցածր է:

¹⁰ Տե՛ս **Robb, A. M. and J. Wolken**(2002). Firm owner and financing characteristics: differences between male and female-owned small businesses, Working paper Series: 2002-18, Federal Reserve Board of Governors, Washington D.C:

¹¹ Տե՛ս **Clain, S. H.** (2000). Gender differences in full-time self-employment, *Journal of Economics & Business*, 52(6), էջ 499–513:

¹² Տե՛ս **Carter, N. M., W. B. Gartner, K. G. Shaver and E. J. Gatewood** (2003). The career reasons of nascent entrepreneurs, *Journal of Business Venturing*, 18, էջ 13–39:

¹³ Տե՛ս **Butter H. E. and D. P. Moore** (1997). Women's organizational exodus to entrepreneurship: Self-Reported motivations and correlates with success, *Journal of Small Business Management*, 35(1), էջ 34-46:

¹⁴ Տե՛ս **Hundley, G.** (2001a). Why women earn less than men in self-employment, *Journal of Labor Research*, 22, էջ 817–29:

ՀՀ-ում ձեռնարկատիրության հետազոտությունը միկրոմակարդակում ընդգրկում է միայն փոքր ու միջին ձեռնարկությունների քանակի, դրանցում զբաղվածության, ընդհանուր շրջանառության, նրանց մուծած հարկերի ու ՀՆԱ-ում մասնակցության ցուցանիշները: Դեռևս չկան միկրոմակարդակի ուսումնասիրություններ ձեռնարկատիրոջ անձի (առավել ևս կին ձեռնարկատիրոջ), նրա ձեռնարկատիրական ծիրքի, կուտակած մարդկային կապիտալի, ընտանեկան նախադրյալների, դրդապատճառների և հաջողության հասնելու գործոնների վերաբերյալ:

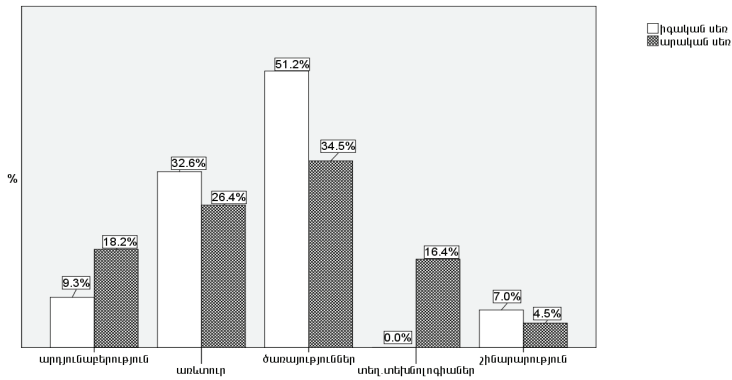
2013-2014 թթ. ստանդարտացված հարցազրույցի մեթոդով հետազոտել են ՀՀ-ում առևտրային կազմակերպությունների 153 հիմնադիրների և զուգահեռներ տանելու նպատակով՝ 261 ապագա պոտենցիալ ձեռնարկատերերի (մագիստրանտներ), որոնք մասնագիտանում էին կառավարման և գործարար-կառավարման մեջ ՀՀ հինգ բուհերում: Հիմնադիրների հետազոտության ընտրանքի համար անհրաժեշտ համակցությունը ձևավորվել է «Սփյուռ տեղեկատվական համակարգի» տվյալների բազայից: Հարցազրույցը կազմակերպելիս միակ ու խիստ չափորոշիչը եղել է այն, որ ներգրավվեն կազմակերպությունների միայն *հիմնադիր տնօրենները*: Հիմնադիրների գործունեության 39 %-ը ծառայությունների, 28 %-ը առևտրի, 16 %-ը արդյունաբերության, 12 %-ը տեղեկատվական տեխնոլոգիաների, 5.2 %-ը շինարարության ոլորտներին են պատկանում: Ծառայությունների ոլորտում ընդգրկվել են կացության և հանրային սննդի կազմակերպման, զվարճությունների և հանգստի, անշարժ գույքի, զբոսաշրջային գործակալությունների, վարձույթի, մասնագիտական, գիտական և տեխնիկական գործունեության և սպասարկման այլ ծառայություններ: Առևտրի ոլորտից ընդգրկվել են և՛ մանրածախ, և՛ մեծածախ առևտրով զբաղվող ձեռնարկատերեր: Արդյունաբերության ոլորտից ներառվել է մշակող արդյունաբերությունը, սննդամթերքի, մանածագործական արտադրատեսակների, հագուստի, կաշվե արտադրատեսակների, թղթի և թղթե արտադրատեսակների, պատրաստի մետաղյա արտադրատեսակների, էլեկտրոնային և օպտիկական սարքավորումների և կահույքի արտադրությունները:

Ընտրանքային համակցության մեջ հայտնված ձեռնարկատերերը միջինը 42 տարեկան են, 72 %-ը արական և 28 %-ը իգական սեռի ներկայացուցիչներ են: Նրանց 85 %-ը ամուսնացած է: Հիմնադիրները կուտակել են ֆորմալ մարդկային կապիտալի բավականին մեծ պաշար. 153 հիմնադիրների 85 %-ն ունի բուհական ու հետբուհական կրթական մակարդակ, ունեն միջինը 13 տարվա ձեռնարկատիրական գործունեության փորձ, և շուրջ 75 %-ն ունի մեկ և ավելի տարիների վարձու աշխատանքային փորձ: Այս գործարարների գրեթե 60 %-ը սերիական ձեռնարկատերեր են, այսինքն՝ իրենց կյանքում հիմնել են մեկից ավելի բիզնես գործունեություն: Նրանց 67 %-ը առաջինն է ընտանիքում, որ զբաղվում է ձեռնարկատիրական գործունեությամբ, և միայն 22 %-ն ունի կամ ունեցել է ձեռնարկատեր հայր:

Այժմ տեսնենք, թե վերը նշված բնութագրերն արդյոք տարբերվում են ըստ սեռի:

Գծապատկեր 1

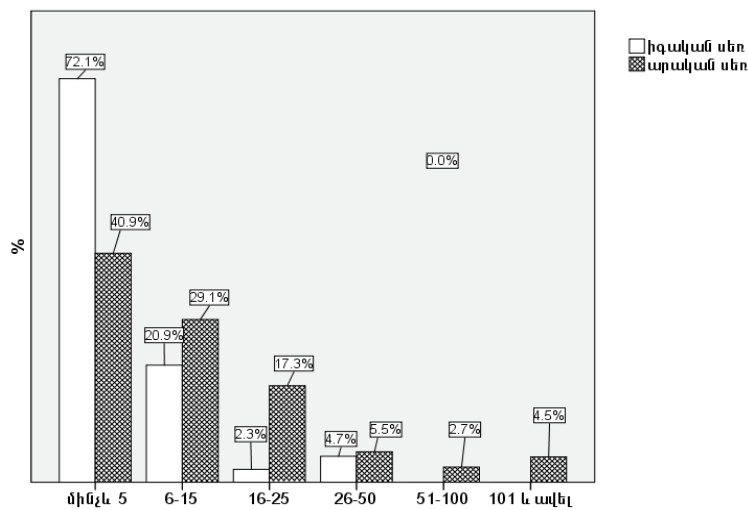
Գործունեության ոլորտները



Այսպես, երբ դիտարկում ենք գործունեության ոլորտները ըստ սեռի, ապա ստացվում է, որ այս ընտրանքում կանայք կենտրոնացված են հիմնականում առևտրի և ծառայությունների ոլորտներում (գծապատկեր 1):

Գծապատկեր 2

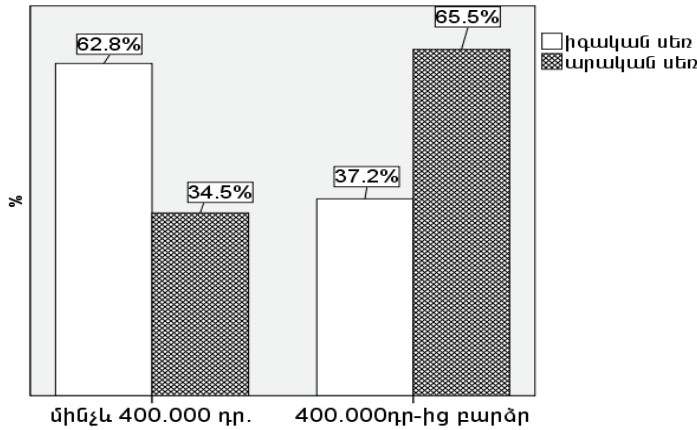
Աշխատողների քանակը



Ըստ գծապատկեր 2-ի՝ կանանց մեծ մասն ունի մինչև 5 աշխատող: Նրանց աշխատողների առավելագույն թիվը կազմում է 50 (4.7 %): 99.9 % ճշտությամբ կա փոխադարձ կապ աշխատողների քանակի և հիմնադիրների սեռի միջև (Mann-Whitney U (2-sided)=0.000):

Գծապատկեր 3

Միջին ամսական եկամուտը

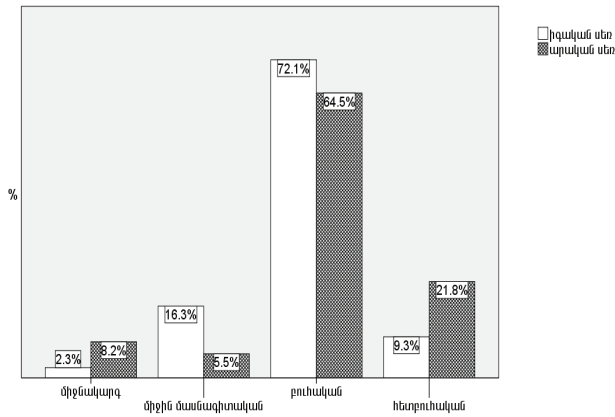


Գիտական գրականության մեջ եկամտի հետ կապված սեռային տարբերությունը հաստատում է գծապատկեր 3-ը: Կանանց մոտավորապես 63 %-ը և տղամարդկանց մոտավորապես 35 %-ը ստանում են մինչև 400.000 դրամ միջին ամսական եկամուտ: Իսկ ամսական 400.000 դրամից բարձր եկամուտ ունեն կանանց 37 %-ը, տղամարդկանց՝ 66 %-ը: Սեռի և եկամտի վիճակագրական կապի ճշտությունը 99 % է (Fisher's Exact Test, Asymp. Sig. (2-sided)=0.002):

Երբ դիտարկում ենք հիմնադիրների տարիքը ըստ սեռի, ստացվում է, որ վիճակագրական նշանակալի կապ չկա դրանց միջև (Մանն-Ուիլքոնի Ս թեստ, Asymp. Sig. (2-tailed)=0.27.): Այսինքն՝ ըստ տարիքի՝ կին և տղամարդ հիմնադիրները հոմոգեն են: Նույնը կարելի է ասել ամուսնական կարգավիճակի, մեկնարկային կապիտալի ձեռքբերման ճանապարհների մասին (Asymp. Sig. (2-tailed)=0.15, 0.13)¹⁵:

Գծապատկեր 4

Կրթությունը

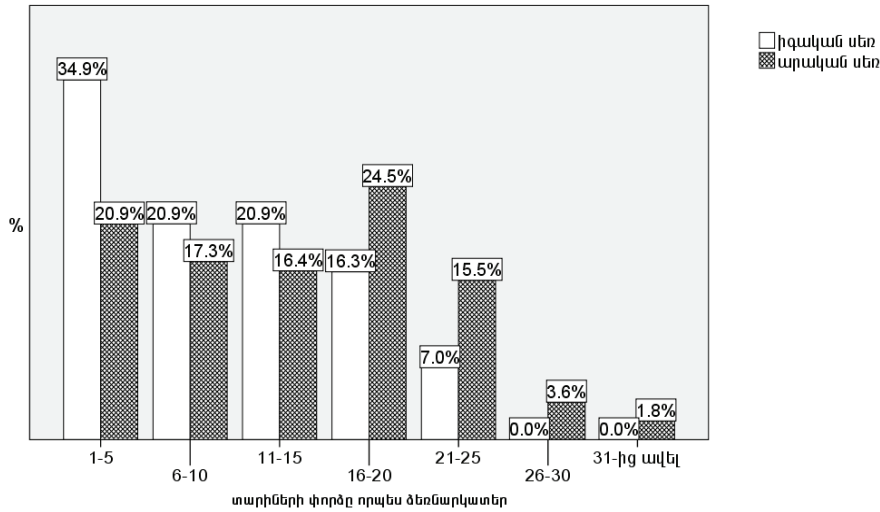


¹⁵ Եթե Sig. (2-tailed)>0.05, ապա երկու փոփոխականների միջև կապ չկա, և հավանական է:

Էկոնոմետրիկ հաշվարկները վկայում են, որ սեռի և ֆորմալ կրթության միջև (որպես մարդկային կապիտալի բաղադրիչի) կապ չկա, այսինքն կանայք և տղամարդիկ հոմոգեն են նաև ըստ կրթական մակարդակի (Mann-Whitney U, Asymp. Sig. (2-tailed)=0.121):

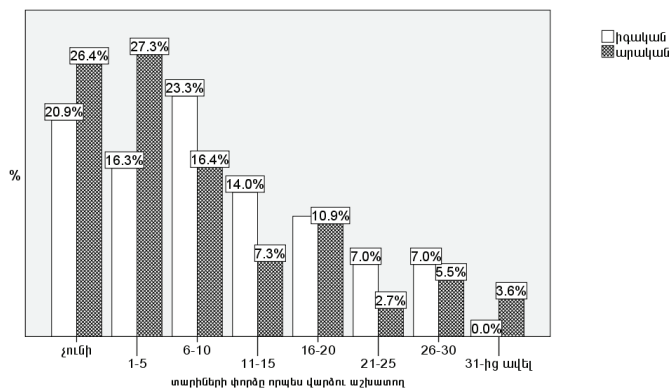
Գծապատկեր 5

Հիմնադիրների փորձը որպես ձեռնարկատեր



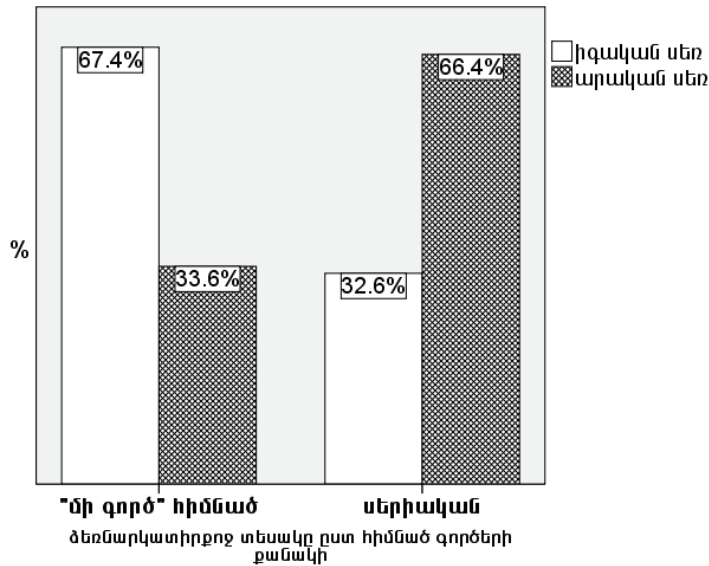
Գծապատկեր 6

Հիմնադիրների փորձը որպես վարձու աշխատող



Մարդկային կապիտալի կուտակման հաջորդ միջոցը ձեռնարկատիրոջ համար աշխատանքային փորձն է և՛ որպես ձեռնարկատեր, և՛ որպես վարձու աշխատող: Գծապատկեր 5-ից երևում է, որ տղամարդ հիմնադիրներն ավելի շատ ձեռնարկատիրական փորձ ունեն, քան իրենց իգական սեռի գործընկերները: Ըստ Մանն-Ուիլիսոնի U թեստի և կոռելյացիայի գործակցի՝ 99 % ճշտության հավանականությամբ տղամարդ հիմնադիրները ավելի շատ փորձ ունեն որպես ձեռնարկատերեր, քան մեր ընտրանքի կին հիմնադիրները (Sig. (2-sided)=0.008): Այս տարբերությունը վերանում է, երբ համեմատում ենք նրանց վարձու աշխատանքային փորձը: Այս առումով երկու սեռերը միանման են (գծապատկեր 6):

Ձեռնարկատիրոջ տեսակն ըստ հիմնած գործերի քանակի



Ըստ իրենց հիմնած կազմակերպությունների քանակի ձեռնարկատերերը հետազոտողների կողմից դասակարգվում են հետևյալ կերպ՝ «մեկ գործ» հիմնած (novice), սերիական (serial) և պորտֆոլիո (portfolio): Մեկից ավելի ֆիրմաներ հիմնած, բայց հետո վաճառած կամ լուծարած ձեռնարկատերերը կոչվում են սերիական ձեռնարկատերեր, իսկ միաժամանակ մի քանի ձեռնարկություններ ունեցողները կոչվում են պորտֆոլիո-ձեռնարկատերեր: Քանի որ պորտֆոլիո-ձեռնարկատերերն ընտրանքում մոտ 2 % են, համեմատվել են միայն սերիական (57 %) ու «մեկ գործ» հիմնած (42 %) ձեռնարկատերերն ըստ սեռի: Գծապատկեր 7-ը ցույց է տալիս (ինչը ցույց է տվել նաև Էկոնոմետրիկ վերլուծությունը), որ կանայք հիմնականում «մեկ գործ» հիմնած ձեռնարկատերեր են, այսինքն՝ սերիական ձեռնարկատերերը այս ընտրանքային հետազոտությունում հիմնականում տղամարդիկ են: Բայց հետաքրքիր փաստ է այն, որ ի տարբերություն տղամարդկանց, կանանց հիմնած ձեռնարկություններն ավելի շատ էին, եթե ուսման ընթացքում ձեռնարկատիրական նպատակներ էին ունեցել (Mann-Whitney U, Sig. (2-sided)=0.038):

Ձեռնարկատիրությանը նվիրված գրականության մեջ նշվում են մի քանի պատճառներ, թե ինչու է ինքնագրաված կամ ձեռնարկատեր ծնողներ ունենալը մեծացնում զավակների՝ այդ նույն կարիերայի ճանապարհով գնալու հավանականությունը¹⁶:

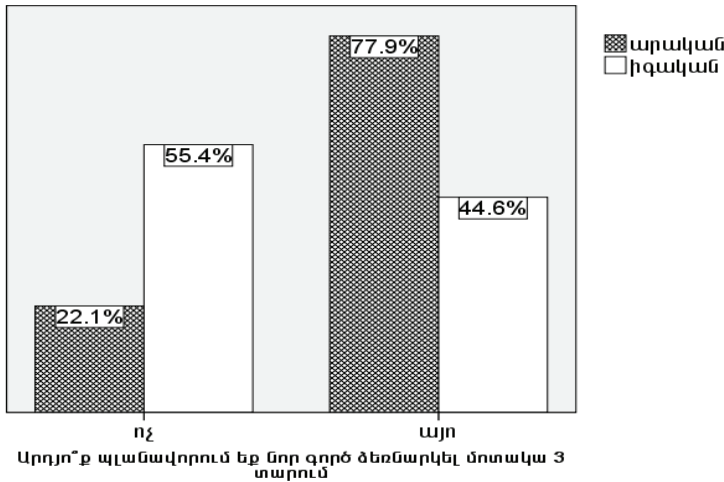
1. կառավարման ու ընդհանուր գործարարության փորձի ձեռքբերում ուղղակի ձևով (ընդհանուր ձեռնարկատիրական մարդկային կապիտալ),
2. տվյալ ճյուղին, ոլորտին կամ ֆիրմային բնորոշ առանձնահատուկ փորձի ձեռքբերում (սպեցիֆիկ ձեռնարկատիրական մարդկային կապիտալ),

¹⁶ Տե՛ս Fairlie, R.W. and A.M. Robb (2007a). Families, human capital, and small business: evidence from the Characteristics of Business Owners Survey, *Industrial and Labor Relations Review*, 2007, 60 (2), էջ 225–245:

3. բիզնեսի ժառանգում,
4. ֆինանսական խոչընդոտների հաղթահարումն ընտանիքի շնորհիվ,
5. ընտանիքի ձեռնարկատիրական դերային մոդելի ընդօրինակում ու նախապատվություն:

Գծապատկեր 8

Կառավարման մասնագիտացումով մագիստրանտների ձեռնարկատիրական պլանները



261 ապագա պոստեմցիալ կառավարիչների ձեռնարկատիրական պլանները 99.9 % ճշտությամբ վիճակագրորեն կախված են սեռից, այսինքն՝ արական սեռի մոտ 80 %-ը և իգական սեռի մոտ 45 %-ը պլանավորում են մոտակա 3 տարում ձեռնարկատիրությամբ զբաղվել (գծապատկեր 8):

Աղյուսակ 1

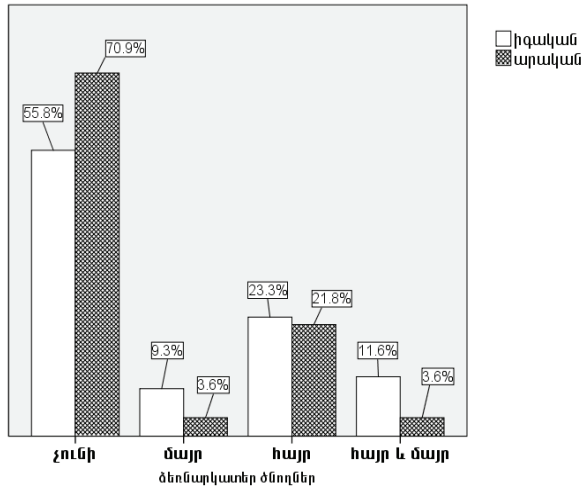
Իգական սեռի մագիստրանտների ձեռնարկատիրական պլանների ու գործարար հոր վիճակագրական կապը

		գործարար հայր ունի	գործարար հայր չունի	ընդ.
Արդյո՞ք պլանավորում եք նոր գործ ձեռնարկել մոտակա 3 տարում	նչ	43.6 %	60.1 %	55.4 %
	այո	56.4 %	39.9 %	44.6 %
Ընդ.		100.0 %	100.0 %	100.0 %
Pearson Chi-Square (Value= 4.338, df=1, Asymp. Sig. (2-sided)=0.03				

Այդ պլանների առկայությունը տղաների դեպքում ծնողների գործարար լինելուց կախված չէ, իսկ աղջիկների դեպքում 97 % ճշտության հավանականությամբ կախված է գործարար հայր ունենալուց (աղյուսակ 1):

Գծապատկեր 9

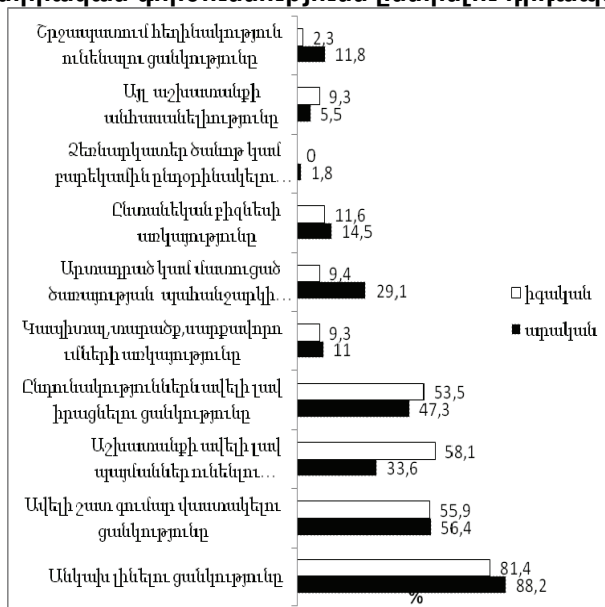
Հիմնադիրների սեռի կապը ձեռնարկատեր ծնողների հետ



Կին հիմնադիրների մոտ կեսը և տղամարդկանց մոտ 71 %-ը չունեն ձեռնարկատեր ծնողներ (գծապատկեր 9): Ըստ նույն գծապատկերի՝ կանանց մեծ մասը, հակառակ տղամարդկանց, ունի գործարար ծնողներ: Ավելին, այդ տարբերությունը ավելի շատ արտահայտված է գործարար մոր դեպքում: Հակառակ սրան՝ ծնողներից միայն գործարար հայրը ազդեցություն ունի ուսման ընթացքում կին գործարարների ձեռնարկատիրական պլանների վրա: Այս կապի ճշտությունը 99 % է (Mann-Whitney U, (2-sided) =0.002): Սա շատ կարևոր բացահայտում է, քանի որ հաստատում է վերը շարադրված այն փաստը, որ միայն իգական սեռի մագիստրանտների դեպքում մոտակա 3 տարում ձեռնարկատիրական պլանները կապ ունեն գործարար հոր հետ:

Գծապատկեր 10

Ձեռնարկատիրական գործունեությունն ընտրելու դրդապատճառները



Հարցման ընթացքում հիմնադիրները 10 դրդապատճառներից ընտրել են ձեռնարկատիրությամբ զբաղվելու 3 ամենակարևորները: Պարզվեց, որ ամբողջ ընտրանքի համար ձեռնարկատեր դառնալու ամենաազդու դրդապատճառն անկախ լինելու ցանկությունն է, երկրորդը՝ ավելի շատ գումար վաստակելու, իսկ երրորդը՝ ընդունակություններն ավելի լավ իրացնելու ցանկությունը: Ավելի շատ գումար վաստակելու մոտիվացիան երկու սեռերի համար հավասարազոր կարևորություն ունի: Ուշագրավ է այն, որ իգական սեռի հիմնադիրների համար ունակություններն ավելի լավ իրացնելու և աշխատանքի ավելի լավ պայմաններ ունենալու մոտիվացիաները ավելի կարևոր են, քան տղամարդկանց համար (զծապատկեր10):

Ինչ վերաբերում է ռիսկի դիմելու հակվածությանը, ապա կարևոր ու ռիսկային որոշումներ ընդունելուց առաջ երկար չեն մտածում արական սեռի հիմնադիրների մոտ 30 %-ը, իսկ իգական սեռի հիմնադիրների՝ 17 %-ը: Կոիմեն ռիսկի, նույնիսկ եթե դրանից սպասվող շահույթի հավանականությունը 60 %-ից պակաս է, տղամարդկանց 62 %-ը, իսկ կանանց 41 %-ը: Տղամարդկանց 42 %-ը, կանանց 18 %-ը չեն վախենում ձեռնարկել այնպիսի գործ ու ռիսկի գնալ, որից անտեղյակ են: Ստացվում է, որ հիմնադիրների ընտրանքում կանայք որոշ չափով ռիսկից խուսափող են, ինչը համընկնում է համաշխարհային գիտական գրականությունում նշված բազմաթիվ հետազոտությունների արդյունքներին:

Աղյուսակ 2

Առաջնորդության ինքնագնահատականը

		հիմնադիրներ		ապագա կառավարիչներ	
		իգ. սեռ	ար. սեռ	իգ. սեռ	ար. սեռ
Պատրաստ եք որոշումներ կայացնել ու առաջնորդությունը Ձեզ վրա վերցնել նույնիսկ անորոշ պայմաններում	ոչ	14.3 %	7.6 %	21.8 %	4.4 %
	չգիտեմ	25.0 %	6.1 %	26.9 %	27.9 %
	այո	60.7 %	86.4 %	51.3 %	67.6 %
ընդ.		100.0 %	100.0 %	100.0 %	100.0 %

Մեր հետազոտության երկու ընտրանքները (261՝ ապագա կառավարիչ մագիստրանտներ, 153՝ ձեռնարկությունների հիմնադիրներ) դիտարկվել են նաև առաջնորդության տեսանկյունից (աղ. 2): Պարզվել է, որ երկու ընտրանքներում էլ առաջնորդության ինքնագնահատականը 99 % ճշտությամբ տղամարդկանց մոտ ավելի բարձր է, քան կանանց (Mann-Whitney

U, Asymp. Sig. (2-tailed)= 0.008, 0.001): Սա թերևս հաստատվում է նաև այն հանգամանքով, որ հիմնադիրների ընտրանքում կանայք ավելի քիչ աշխատողներ ունեն, քան տղամարդիկ:

Ամփոփելով կարող ենք ասել, որ հիմնադիրների ընտրանքում սեռերի միջև տարիքային և ամուսնական կարգավիճակի տարբերություն չկա: Կին և տղամարդ հիմնադիրները չեն տարբերվում նաև վարձու աշխատանքային փորձով: Ուսման ընթացքում ձեռնարկատիրական պլանները և մեկնարկային կապիտալի ձեռքբերման ճանապարհները ևս նույնն են եղել երկու սեռերի համար: Սակայն կան մի շարք այլ գործոններ, ըստ որոնց սեռային խիստ տարբերություն կա: Արական սեռի հիմնադիրները իրենց առաջին գործը հիմնել են ավելի երիտասարդ տարիքում, ավելի երկար տարիների փորձ ունեն որպես ձեռնարկատերեր: Կանայք հիմնականում «մեկ գործ» հիմնած ձեռնարկատերեր են, իսկ տղամարդիկ՝ սերիական: Իգական սեռի հիմնադիրները հիմնականում գործում են առևտրի և ծառայությունների ոլորտներում, կեսից ավելին ստանում է ամսական միջինը մինչև 400.000 դրամ եկամուտ (անձնական), և նրանց գերակշռող մասը ունի մինչև հինգ աշխատող: Կին հիմնադիրների՝ ուսանողական տարիներին ձեռնարկատիրությամբ զբաղվելու պլանների վրա մեծ ազդեցություն են ունեցել գործարար հայրերը, ինչը նույն էր նաև երկայիս իգական սեռի մագիստրանտների ապագա պլանները դիտարկելիս: Նրանց առաջնորդության ինքնագնահատականն ու ռիսկի դիմելու հակվածությունը երկու ընտրանքներում էլ ավելի ցածր են, քան տղամարդկանց շրջանում:

Ինչպես մյուս երկրներում, այնպես էլ Հայաստանում կանայք ընտրում են ձեռնարկատիրական գործունեությունը ունակություններն ավելի լավ իրացնելու, աշխատանքային ավելի լավ պայմաններ ունենալու և ընտանիք-աշխատանք հավասարակշռությունը պահպանելու համար: Ճիշտ է, ձեռնարկատիրության բնագավառում վերը թվարկված գործոններով մեծ մասամբ կինը զիջում է տղամարդուն, թերևս այն պատճառով, որ, եթե նույնիսկ նրանք՝ որպես նոր կյանք տվող ուժեղ էակներ, օժտված են ձեռնարկատիրական ձիրքով, դրան զուգահեռ բնությունից օժտված են մայր լինելու ու, ինչպես կասեր Շիրազը, «տան ճրագը» լինելու ձիրքով:

Բանալի բառեր – *կին ձեռնարկատեր, մարդկային կապիտալ, մեկնարկային կապիտալ, սոցիալական կապիտալ, ձեռնարկատիրական ձիրք*

ТАМАРА ОВАННИСЯН – Женщина и предпринимательство в Армении. – Предпринимательство создаёт капитал, новые рабочие места, товары и услуги. Согласно идее Шумпетера предприниматели – это новаторы, которые нарушают экономическое равновесие и двигают прогресс. Однако в армянском научном сообществе мало говорится о таких предпринимателях, их способностях, личных качествах, о мотивах, которыми обусловлена их деятельность, о человеческом капитале и семейных предпосылках к предпринимательству. В статье даны результаты опроса, проведённого автором в 2013–2014 гг. Проанализированы возраст, пол, семейное положение, образование, опыт, мотивация, склонности к лидерству и риску 153 участвовавших в опросе учредителей коммерческих организаций.

Ключевые слова: *женщина-предприниматель, человеческий капитал, стартовый капитал, социальный капитал, предпринимательский дар*

TAMARA HOVHANNISYAN – *The Women and Entrepreneurship in Armenia*. – Entrepreneurs are creators of wealth, new jobs, new products and services. These Schumpeterian entrepreneurs destroy the existing market equilibrium with their innovations and create a new one. Despite these facts, the Armenian scientific community knows very little about their motivations, their unique talents and psychological characteristics, human capital and family background. In 2013-2014 the author with closed, fixed-response interview examined 153 Armenian founders of commercial organizations. She studied gender differences in age, marital status, formal education, work experience, family background, motives, self-assessment of leadership skills and risk-taking behavior.

Key words: *female entrepreneurs, human capital, startup capital, social capital, entrepreneurial inclination*