

**ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության
աշխատակազմի կառուցվածքի, մարդկային ռեսուրսների և ընթացիկ
ղեկավարման հետ կապված աշխատանքների ու աշխատակազմի
գործունեության արդյունավետության բարձրացման ուղղությամբ
իրականացվող քայլերի վերաբերյալ**

ԿԱՌՈՒՑՎԱԾՔ

ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության աշխատակազմը կազմված է կառուցվածքային և առանձնացված ստորաբաժանումներից: Կառուցվածքային ստորաբաժանումների ցանկում են **7** վարչություններ, **5** ինքնուրույն ստորաբաժանում հանդիսացող բաժիններ և քարտուղարությունը:

Նախարարության առջև դրված խնդիրներին ժամանակի պահանջներին համապատասխան լիարժեք և առարկայական լուծումներ տալու նպատակով նախորդ տարվա ընթացքում նախարարության աշխատակազմում իրականացվել են մի շարք **կառուցվածքային փոփոխություններ**:

Մասնավորապես. **վերակազմակերպվեցին** աշխատակազմի 4-5 կառուցվածքային ստորաբաժանումներ: Վերանայվեցին նաև ստորաբաժանումների մի զգալի մասի **կանոնադրական գործառույթները**՝ համապատասխանեցվելով իրականացվող համակարգային բարեփոխումների ընդհանուր տրամաբանությանը:

Նախարարության աշխատակազմի **առանձնացված ստորաբաժանումներն** են՝

- **<<Զբաղվածության պետական ծառայություն>> գործակալությունը և**
- **ՀՀ բժշկասոցիալական փորձաքննության գործակալությունը:**

Նախարարության համակարգում է գործում ինքնուրույն պետական մարմին հանդիսացող **Սոցիալական ապահովության պետական ծառայությունը**: Նախարարության համակարգում գործում են նաև **26** պետական ոչ առևտրային կազմակերպություններ (ՊՈԱԿ) և **1** ՓԲԸ

Նախարարության համակարգում աշխատում է **3829** մարդ, որից՝ նախարարության աշխատակազմում՝ **674** մարդ, սոցիալական ապահովության պետական ծառայությունում՝ **578** մարդ, նախարարության ենթակայության 26 ՊՈԱԿ-ներում՝ **2498** մարդ, «Նորք» տեղեկատվավերլուծական կենտրոն» ՓԲԸ-ում՝ **79** մարդ:

ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ԾՐԱԳԻՐ

2013թ. նախարարության աշխատանքային ողջ գործունեությունը ամփոփված է եղել նախարարության աշխատակազմի **63 կետից** բաղկացած **աշխատանքային ծրագրում**, որոնցից **19-ը** եղել են նպատակային, իսկ **44-ը** ընթացիկ ծրագրեր: Ամփոփման արդյունքում աշխատանքային ծրագրի բոլոր կետերը կատարվել են ամբողջությամբ՝ սահմանված ժամկետներում: Նախարարության աշխատակազմի աշխատանքային ծրագրի 2013թ. առաջին կիսամյակի կատարողականի ընդհանուր գնահատականը կազմել է **90.66%**, իսկ երկրորդ կիսամյակինը **91,87%**:

Նախկինում եղել է որոշակի միտում աշխատանքային ծրագիրը արհեստականորեն ուռճացնել: Ձևավորվել էր կարծիք, որ որքան շատ լինեն ստորաբաժանումների աշխատանքային ծրագրի կետերը, ուրեմն ստորաբաժանումը այնքան ավելի լավ է աշխատում: Նույնիսկ որևէ հրամանում կամ որոշման մեջ մեկ ստորակետի փոփոխությունը ընդգրկվում էր աշխատանքային ծրագրում որպես առանձին կետ: Մենք փորձել ենք խուսափել արհեստական ուռճեցման նման գործելաոճից, և ձգտել ենք նախարարության աշխ. ծրագիրը դարձնել ավելի տարողունակ և հասցեական: Այսպես.

2011թ.	91 կետ
2012թ.	71 կետ
2013թ.	63 կետ
2014թ.	62 կետ

Որոշակի տեղաշարժեր ենք ձգտել արձանագրել նաև աշխատանքային ծրագրի կատարողականի գնահատման գործընթացում:

Գնահատման գործընթացը հաճախ կրում էր ձևական կամ պայմանական բնույթ: Մենք ձգտել ենք հնարավորինս խուսափել դրանից ոչ միայն պահանջելով, որպեսզի վերադաս պաշտոնյաներն ավելի օբյեկտիվ կամ անաչառ գնահատեն իրենց ենթականերին, այլև փորձել ենք այդ խնդիրը կարգավորել սահմանելով գնահատման գործընթացի օբյեկտիվ չափանիշներ: Բերեմ մեկ օրինակ. մասնավորապես 2012թ. սկզբներին մեր խնդրանքով Mulberry կենտրոնը, կոնկրետ մեր նախարարության համակարգում հետ վերադարձվող աշխատանքների վրա ևս տեղադրեց գնահատման աղյուսակ, ընդ որում ցածր նիշերով, որպեսզի հետ վերադարձվող աշխատանքները, որոնք ընդունվել են որպես թերի կամ ոչ լիարժեք՝ գնահատվեն իրենց կատարման որակին համապատասխան:

Ես ցանկանում եմ իմ օրինակով ներկայացնել գնահատման և ստացած գնահատականների դինամիկան վերիջին 3 տարիների ընթացքում:

2011թ. նախարարության աշխատակազմի ընդհանուր գնահատականները **1-ին և 2-րդ** կիսամյակներում համապատասխանաբար կազմել են **94,71 և 94,43 %**:

2012թ. 2-րդ կիսամյակում, երբ արդեն օբյեկտիվության բարձրացման որոշակի միջոցառումներ ձեռնարկվել էին նախ. Աշխատակազմի ընդհանուր գնահատականը կազմեց **92,42%**, իսկ **2013թ. առաջին և երկրորդ** կիսամյակներում համապատասխանաբար **90,66% և 91,87%**: Սրանք արդեն կարելի է համարել անաչառությանը բավականին մոտ գնահատականներ:

Աշխ. ծրագրերի կազմման և գնահատման արդյունավետության բարձրացման հարցերը նույնպես գտնվում են կառավարության ուշադրության կենտրոնում և ներկա պահին նախապատրաստվում են փոփոխություններ կառավարության համապատասխան որոշման մեջ կատարելու համար: Այդ կապակցությամբ մեր խնդրանքով կառավարության աշխ. ղեկավար-նախարար պարոն Վաչե Գաբրիելյանը իր մոտ հրավիրեց բավականին արդյունավետ խորհրդակցություն, որի արդյունքում մեր կողմից արված առաջարկությունների մի զգալի մասը ընդգրկվեց վերոհիշյալ որոշման նախագծում:

ՀԱՍՏԻՔԱԿԱԶՄ, ԿԱԴՐԱՅԻՆ ՓՈՓՈԽՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ

ԱՊՏ լուծարումից հետո նախարարության աշխատակազմը ներկա պահին ունի **674 հաստիքային միավոր**, որից՝

նախարարության կառուցվածքային ստորաբաժանումներ	122
<<Զբաղվածության պետական ծառայություն>> գործակալություն	361
ՀՀ բժշկասոցիալական փորձաքննության գործակալություն	175
նախարարի աշխատակազմ	16

Նախարարության վերոհիշյալ **674** հաստիքներից **475-ը** քաղաքացիական ծառայության պաշտոններ են:

2013 թվականին իրենց զբաղեցրած պաշտոններից ազատվել են **154 քաղաքացիական ծառայողներ**, որից **115** հոգին եղել են կառավարության որոշմամբ վերակազմակերպված ՀՀ Աշխատանքի պետական տեսչության աշխատակիցները:

Թափուր պաշտոնի առաջացման հիմքը	2010թ.	2011թ.	2012թ.	2013թ.
Անձնական դիմումի համաձայն	35	7	38	27
Քաղաքացիական ծառայության պաշտոն զբաղեցնելու սահմանված առավելագույն տարիքը լրանալու	1	6	8	9
Ատեստավորման արդյունքերը	3	3	6	3
Հաստիքի կրճատում	-	43	-	115

Այլ	2	2	3	-
Ընդամենը	41	61	55	154

Բոլոր տարիներին էլ տեսակարար ամենամեծ կշիռը կազմում է **անձնական դիմումի** համաձայն աշխատանքից ազատվածների թիվը: Մեր դիտարկումներով դրանց գերակշիռ մասը՝ մոտ **80%** պայմանավորված է ավելի **բարձր վարձատրվող** աշխատանքի տեղափոխվելու հանգամանքով, որոնց թվում, կրկին մեր դիտարկումներով՝ մոտ **70%-ը դեպի մասնավոր հատված**: Մոտավորապես **40%-ը** պատճառների մեջ նշել են նաև **կարիերայի աճի ապահովման հանգամանքը**: Անձնական դիմումի համաձայն աշխատանքից ազատվածների թիվը տարիների ընթացքում մոտավորապես պահպանում է նույն դինամիկան, թեև 2013թ. նկատելի մի փոքր նվազում: Ընդամենը 1 դեպք է եղել, երբ ինձ հաջողվել է համոզել աշխատակցին ետ վերցնել դիմումը, որը սակայն տևեց մոտ 3 ամիս:

Կադրային համալրումներ

2013 թվականին մրցույթների արդյունքում համալրվել են **37** քաղաքացիական ծառայության պաշտոններ: Եվս **14** հաստիքներ համալրվել են արտամրցութային կարգով կատարված նշանակումների արդյունքում:

Տարեթիվ	Մրցույթ	Արտամրցութ
2010թ.	16	4
2011թ.	19	1
2012թ.	26	10
2013թ.	37	14

2010-11թթ. թափուր պաշտոնների համալրման համար ավելի նախընտրելի է համարվել ՀՀ ՔԾ օրենսդրությամբ սահմանված կարգով «Այլ անձանց» աշխատանքի ընդունումը: Վերջին 2 տարիների ընթացքում մեր կողմից խրախուսվում է մրցութային կարգով իրականացվող քաղաքացիական պաշտոնների համալրման գործընթացը:

Թափուր պաշտոնների համալրման մրցույթներում գլխավոր պաշտոնի յուրաքանչյուր մեկ դիմորդին բաժին է ընկնում մոտ 3-4 առաջատար և միջինը 8-10 կրտսեր պաշտոնի դիմորդ: Եղել են դեպքեր երբ գլխավոր պաշտոնի համար հայտարարված մրցութին չի մասնակցել և ոչ մի դիմորդ: Զուգահեռաբար արձանագրվել է դեպք, երբ առաջատար մասնագետի մրցութի համար դիմել են ավելի քան 60 անձ: Այսինքն պետական համակարգում առավելապես ձգտում են աշխատանքի ընդունվել **կայացման և ինքնահաստատման կարիք զգացող կադրերը**, իսկ կայանալուց և

ամրապնդվելուց հետո նրանցից շատերը ձգտում են տեղափոխվել այլ համակարգեր: Սա խնդիր է ոչ միայն մեր նախարարության համար և կարծում ենք, որ պետության կողմից իրականացվող նոր աշխատավարձային քաղաքականությունը արմատական տեղաշարժեր կառաջացնի ակտիվ և որակյալ կադրերի ոչ միայն պահպանման այլև դեպի պետական մարմիններ ներգրավման հարցում:

Եթե դիտարկենք **արտամրցութային կարգով** կատարված նշանակումների դինամիկան, ապա նկատելի է որ 2010-11թթ. առավելապես միտում է նկատվել դրսից դեպի համակարգ ներգրավել կադրեր: Վերջին երկու տարիներին մեր կողմից խրախուսվել է հաստիքների աստիճանական համալրումը ներքին ռեսուրսների հաշվին, ինչը նաև նպաստում է **կադրային առաջխաղացմանը համակարգի ներսում:**

ՊԱՐԳԵՎԱՏՐՈՒՄՆԵՐ, ԽՐԱԽՈՒՍԱՆՔՆԵՐ, ՏՈՒՅԺԵՐ

2013 թվականին նախարարության ստեղծման 95-ամյակի և սոցիալական ծառայությունների կազմավորման 20-ամյակի կապակցությամբ սոցիալական պաշտպանության ոլորտում ցուցաբերած արդյունավետ աշխատանքի և համագործակցության համար **159 անձ** արժանացել են տարբեր խրախուսանքների, որից **56-ը** եղել են նախարարության աշխատողներ: Նրանցից **8-ը** պարգևատրվել են **«Վարչապետի** կողմից, մյուսները նախարարի և աշխատակազմի ղեկավարի:

2013 թվականին առաջին անգամ կիրառվեց խրախուսանքի նոր մոդել՝ սոցիալական պաշտպանության ոլորտի աշխատողների տարեկան պարգևատրման **անվանակարգերին համապատասխան:** Առանձին ուղղություններով սահմանվեցին **11 անվանակարգեր:**

Պարգևատրման համար թեկնածությունները ներկայացվում են պատասխանատու ստորաբաժանումների կողմից՝ անվանակարգերի ընտրության չափորոշիչներին համապատասխան, ընդ որում խրախուսվում է այլընտրանքային թեկնածությունների առաջադրումը: Թեկնածուների ցանկից ընտրությունը կատարվում է այդ նպատակով ստեղծված **հանձնաժողովի** կողմից՝ նույնպես առաջադրված չափորոշիչներին համապատասխան, որն այնուհետև ներկայացվում է նախարարի հաստատմանը:

Սա նոր երևույթ էր, որը խանդավառությամբ ընդունվեց աշխատակազմի կողմից և հուսով ենք կդառնա **բարի ավանդույթ:**

Դրամական պարգևատրումներ

Նախարարության աշխատակազմի կառուցվածքային և առանձնացված ստորաբաժանումների աշխատակիցների պարգևատրման գումարները ձևավորվում են **քաղաքացիական ծառայողների** համար օրենքով սահմանված միջոցներից,

բյուջեի «Այլ վարձատրություններ» հոդվածից և աշխատավարձի ֆոնդի տնտեսված միջոցներից:

	աշխատակից	գումար	Այդ թվում քաղ.ծառայող	գումար
2011	859	139,7 մլն	645	135,2 մլն
2012	808	198,6 մլն	594	181,0 մլն
2013	674	209,5 մլն	475	172,2 մլն

- **674** աշխատակիցներ 2013թ. պարզևատրվել են **209,5 մլն** դրամի շրջանակներում, որից
- **172,2 մլն** դրամը եղել է օրենքով սահմանված **քաղաքացիական ծառայողների** պարզևատրման գումարը, որով պարզևատրվել են աշխատակազմի բոլոր **475** քաղաքացիական ծառայողները: Պարզևատրման գործակիցը տատանվել է **0,4-ից** մինչև առավելագույն՝ **2 միավորի** սահմաններում:

ՓԱՍՏԱԹՂԹԱՇՐՋԱՆԱՌՈՒԹՅՈՒՆ

2013թ. ժամանակահատվածում նախարարությունում ստացվել է

- **26653 փաստաթուղթ**, որից
- **2834-ը կառավարությունից՝** այդ թվում
- **671-ը ՀՀ վարչապետի հանձնարարականներ:**

2011, 2012 և 2013թթ. համեմատությունը՝

	2011թ.	2012թ.	2013թ.
Պաշտոնական փաստաթուղթ՝ այդ թվում	20580	23602	26653
ՀՀ կառավարությունից՝ այդ թվում	598	824	2163
ՀՀ վարչապետի հանձնարարականներ	558	531	671

Նախարարությունը սահմանված կարգով և ժամկետներում ապահովել է նշված փաստաթղթերի ուսումնասիրումը, վերլուծությունն ու ընթացքի հսկողությունը, անհրաժեշտության դեպքում իրավական ակտերի նախագծերի մշակումն ու դրանց կատարումը:

2013թ. նախորդ տարիների համեմատությամբ ՀՀ կառավարությունից ստացված փաստաթղթերի և ՀՀ վարչապետի հանձնարարականների **թվաքանակի աճը** պայմանավորված է համակարգվում ընթացող բարեփոխումների **կարևորագույն և առարկայական փուլ թևակոխելու հանգամանքով**, ինչով և պայմանավորված է եղել նման ինտենսիվ աշխատանքային գործընթացը 2013թ. ժամանակահատվածում:

Քաղաքացիների դիմումներ

2011-2013թթ. ժամանակահատվածում նկատվում է քաղաքացիների դիմումների թվաքանակի նվազում: Ընդ որում, դիմումների քանակի նվազումը դիտվում է բոլոր ոլորտներում համաչափորեն: Աճի միտում նկատվում է 2012թ-ին 2011-ի համեմատությամբ միայն **կենսաթոշակային և հաշմանդամության հիմնարցերին** առնչվող ոլորտներում: Այն պայմանավորված է այդ տարիներին գործող համակարգերի կողմից առաջարկվող **ընթացակարգերի վերանայման և նշված համակարգերում բարեփոխումներ կատարելու անհրաժեշտության հետ**: Իսկ 2013-ին 2012-ի համեմատությամբ դիմումների նվազում նկատվում է նաև այդ ոլորտներում:

Բովանդակություն	2011թ.	2012թ.	2013թ.
Դիմումների ընդհանուր թիվը	13669	12590	8958
Ավանդի վերաբերյալ	2444	2212	1606
Կենսաթոշակի վերաբերյալ	1134	1497	1016
Ընտանեկան նպաստի վերաբերյալ	2181	1420	882
Հաշմանդամության վերաբերյալ	624	1045	782

Ստացված դիմումներում գերակշռող մաս կազմող **ավանդների տրամադրման** վերաբերյալ 2012թ.-ին ստացվել է **2212** դիմում, 2013թ-ին՝ **1606** դիմում, **կենսաթոշակային ոլորտին** առնչվող դիմումների թիվը 2012թ-ին եղել է **1497**, 2013թ.-ին՝ **1016**, **ընտանեկան նպաստի** տրամադրման վերաբերյալ 2012թ.-ին ստացվել է **1420**, 2013թ.-ին՝ **882** և **հաշմանդամության խմբի** վերանայման վերաբերյալ դիմումների թիվը 2012թ.-ին եղել է **1045**, 2013թ.-ին՝ **782**:

Մեր դիտարկումներով, դիմումների ընդհանուր թվաքանակի նվազումը պայմանավորված է նախարարության մշակվող և իրականացվող արդյունավետ քաղաքականությամբ, բարեփոխումների բավարար ընթացքով, դրանց վերաբերյալ հանրային քննարկումների կազմակերպմամբ ու իրազեկության բարձրացմամբ:

Մեր կարծիքով, նկատելիորեն բարելավվել է նաև տարածքներում սոցիալական ծառայությունների մատուցման աշխատանքների իրականացումը:

Միաժամանակ նախարարության կողմից առանձնահատուկ կարևորվում է քաղաքացիների գրավոր դիմում-բողոքների և առաջարկությունների ընթացքի վերաբերյալ նրանց տեղեկացվածության հրատապության ապահովումը, որի իրականացումը հնարավոր է դառնում **էլեկտրոնային բլոգի** վարման շնորհիվ:

ՖԻՆԱՆՍՆԵՐ

ՀՀ 2013 թվականի պետական բյուջեի „Սոցիալական պաշտպանություն“ ոլորտի՝ նախարարության և սոցիալական ապահովության պետական ծառայության միջոցով ֆինանսավորվող

- **79 ծախսային ծրագրերի** ֆինանսավորման համար նախատեսվել էր
- **281.3 միլիարդ դրամ**, որը կազմում էր ՀՀ պետական բյուջեի ընդհանուր ծախսերի **24.4 տոկոսը**:

Նախարարությունը համաֆինանսավորման սկզբունքով համագործակցում է

- **6 հասարակական կազմակերպությունների** հետ, որոնց միջոցով իրականացվում են
- **8 ծախսային ծրագրեր**, որի շրջանակներում նախարարությունը փոխհատուցում է **378** աշխատակիցների աշխատավարձի ծախսերը:

Փաստացի ֆինանսավորումը կազմել է **278.4 միլիարդ դրամ** կամ նախարարության ճշտված բյուջեի **98.8 տոկոսը**, որը կազմել է պետական բյուջեի ընդհանուր ծախսերի **24.1 տոկոսը**:

Նախատեսվածի նկատմամբ ֆինանսավորման տարբերությունը հիմնականում պայմանավորված է տնտեսումներով՝

- ավանդների դիմաց փոխհատուցում՝ **1,0 մլրդ 11.0 մլն դրամ**,
- նպաստներ՝ **885.0 մլն դրամ**,

- կենսաթոշակներ՝ **161.2 մլն դրամ**, մրցույթների արդյունքում, ինչպես նաև փաստացի ծախսերը նախատեսվածից պակաս լինելու հանգամանքով **332.8 մլն դրամ**:

ԳՆՈՒՄՆԵՐ

2011-2013 թվականներին նախարարության աշխատակազմի կողմից իրականացված գնումների ծավալը ըստ տարիների համապատասխանաբար կազմել է **2.35, 2.57 և 2.69 միլիարդ դրամ**, որը կազմում է տվյալ տարվա պետական բյուջեի նախարարության միջոցով ֆինանսավորվող ծրագրերով նախատեսված միջոցների համապատասխանաբար **4.0, 4.3 և 4.4 տոկոսը**:

Նախարարության համակարգում հատուկ ուշադրության առարկա է հանդիսանում **ՊՈԱԿ-ների կողմից իրականացվող** գնումների գործընթացը՝ մասնավորապես սննդամթերքի ձեռքբերումները:

Պետական գնումների արդյունավետության բարձրացմանն ուղղված 2012 թվականին բարձր մակարդակով տեղի ունեցած անդրադարձից հետո, **նախարարի մի շարք հրամաններով** (16.10.2012թ.) կանոնակարգվեցին համակարգում կատարվող գնումների գործընթացի կազմակերպման նկատմամբ **հսկողության ուժեղացման, պատվիրատուների ղեկավարների պատասխանատվության բարձրացման հետ կապված հարցերը**:

Ստեղծվեց նախարարության համակարգում իրականացվող **գնումների մեթոդական օգնության և համակարգման հանձնաժողով**:

Ինչպես նաև **ձեռք բերվող ապրանքների, աշխատանքների և ծառայությունների անվանացանկերի և գնման առարկաների միավոր կողմնորոշիչ գների ձևավորման աշխատանքների կանոնակարգման աշխատանքային խումբ**:

Ձեռնարկված վերոհիշյալ քայլերի արդյունքում.

1. Ստանդարտների ազգային ինստիտուտի և համակարգի ՊՈԱԿ-ների հետ համատեղ աշխատանքի արդյունքում մշակվեցին գնման ենթակա ապրանքների **միասնական տեխնիկական բնութագրերը**,
2. Սահմանվեցին հաշվետվողականության նոր ձևաչափեր
3. համակարգի **6** մանկատների և **8** գիշերօթիկ հաստատությունների հետ համատեղ աշխատանքի արդյունքում մշակվեցին սննդի տրամադրման

օրինակելի ճաշացանկեր՝ համապատասխան սննդատեսակների բաղադրություններով, ինչը թույլ տվեց կանոնակարգել և միասնական ձևաչափի բերել նշված կազմակերպությունների կողմից իրականացվող միատեսակ գնումների գործընթացը,

4. Ելակետային (միավոր) գների ճշգրտում
5. աշխատանքային խմբի անդամները ներկա են գտնվել ՊՈԱԿ-ների կողմից հայտարարված մրցույթներին, ուսումնասիրել և վերլուծել են մասնակից կազմակերպությունների ներկայացրած գնային առաջարկները:

Ձեռնարկված միջոցառումների արդյունքում՝ 2013 թվականի համար ՊՈԱԿ-ների սննդամթերքի գնումների գծով **տնտեսվել է** շուրջ

- **190 միլիոն դրամ** կամ ընդհանուր գումարի **15%-ը**,
- 2014 թվականի համար՝ **125 միլիոն դրամ** կամ ընդհանուր գումարի **11%-ը**:

Գնումների արդյունավետության բարձրացման տեսանկյունից համեմատելու դեպքում՝ եթե 2012 թվականին համակարգի կազմակերպությունների՝ ՊՈԱԿ կողմից սննդամթերքի գնման համար կնքվել է շուրջ

- **1 միլիարդ 280 միլիոն դրամի** պայմանագրեր, ապա 2013 թվականին՝ շուրջ
- **1 միլիարդ 60,0 մլն դրամի** պայմանագրեր, իսկ 2014 թվականի համար՝ շուրջ
- **980 միլիոն դրամի** պայմանագրեր:

Գնումների արդյունավետության բարձրացման նպատակով աշխատանքները շարունակվում են:

Վերը ասվածի հետ մեկտեղ, դեռևս **խնդիրներ** կան գնման առարկաների ճշգրիտ բնութագրերի կազմման և ելակետային գների որոշման հարցերում: Երբեմն անհրաժեշտ է լինում համապատասխան **փորձագետի մասնակցություն**, սակայն միջոցներ նախատեսված չլինելու հետևանքով այն չի կատարվում: Ավելի բարդ է գնման առարկաների ճշգրիտ **ելակետային գների որոշման հարցը**: Շուկայի ուսումնասիրման նպատակով արված հարցումներին կազմակերպությունները մեծամասամբ չեն պատասխանում և այլն: