



ՀՀ ԿՐԹՈՒԹՅԱՆ ԵՎ ԳԻՏՈՒԹՅԱՆ
ՆԱԽԱՐԱՐՈՒԹՅՈՒՆ



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՊԵՏԱԿԱՆ
ՏՆՏԵՍՈՒԹՅԱՆ
ՀԱՄԱՐԱԿԵՆՏՐ



**ՏՆՏԵՍՈՒԹՅԱՆ ԵՎ
ՀԱՍԱՐԱԿՈՒԹՅԱՆ ԶԱՐԳԱՑՈՒՄ.
21-րդ դարի մարտահրավերներ
և հնարավորություններ**

**DEVELOPMENT OF ECONOMY AND SOCIETY:
Challenges and Opportunities of 21st Century**

**РАЗВИТИЕ ЭКОНОМИКИ И ОБЩЕСТВА:
ВЫЗОВЫ И ВОЗМОЖНОСТИ 21-ого века**

ՀՊՏՀ 27-ՐԴ ԳԻՏԱԺՈՂՈՎ

2017 թ., նոյեմբերի 22-24

Երևան 2018

ՀՏԴ 330:06
ԳՄԴ 65
S 778

Հրատարակվում է
ՀՊՏՀ գիտական խորհրդի որոշմամբ

Խմբագրական խորհրդի նախագահ՝

ԿՈՐՅՈՒՆ ԱԹՈՅԱՆ

ՀՊՏՀ ռեկտոր, Կ.գ.դ., պրոֆեսոր

Խմբագրական խորհուրդ՝

- ԴԻԱՆԱ ԳԱԼՈՅԱՆ** - ՀՊՏՀ միջազգային տնտեսական հարաբերությունների ամբիոնի վարիչ, Կ.գ.դ., դոցենտ
ՍՈՒՐԵՆ ԳԵՎՈՐԳՅԱՆ - ՀՊՏՀ բնօգտագործման տնտեսագիտության ամբիոնի վարիչ, Կ.գ.դ., պրոֆեսոր
ԱՇՈՏ ՄԱԹԵՎՈՍՅԱՆ - ՀՊՏՀ հաշվապահական հաշվառման և աուդիտի ֆակուլտետի դեկան, Կ.գ.դ., պրոֆեսոր
ԽՈՐԵՆ ՄԽԻԹԱՐՅԱՆ - ՀՊՏՀ գիտության և ասպիրանտուրայի բաժնի պետ, Կ.գ.թ., դոցենտ
ԱՇՈՏ ՍԱԼԼԱԶԱՐՅԱՆ - ՀՊՏՀ ֆինանսների ամբիոնի վարիչ, Կ.գ.դ., պրոֆեսոր
ՎԱՐԴԱՆ ՍԱՐԳՍՅԱՆ - ՀՊՏՀ տնտես. ինֆորմ. և տեղեկ. համակ. ամբիոնի վարիչ, Կ.գ.դ., պրոֆեսոր
ՅՈՒՐԻ ՍՈՒՎԱՐՅԱՆ - ՀՊՏՀ կառավարման ամբիոնի վարիչ, ՀՀ ԳԱԱ ակադ., Կ.գ.դ., պրոֆեսոր
ԳԱԳԻԿ ՎԱՐԴԱՆՅԱՆ - ՀՊՏՀ պրոռեկտոր, Կ.գ.դ., պրոֆեսոր

ՏՆՏԵՍՈՒԹՅԱՆ ԵՎ ՀԱՍԱՐԱԿՈՒԹՅԱՆ ԶԱՐԳԱՑՈՒՄ. 21-րդ դարի մարտահրավերներ և
S 778 **հնարավորություններ: ՀՊՏՀ 27-րդ գիտաժողովի նյութեր / ՀՊՏՀ: - Եր.: Տնտեսագետ,**
2018, 780 էջ:

ՀՏԴ 330:06
ԳՄԴ 65

ISBN 978-9939-61-177-8

© «Տնտեսագետ» հրատարակչություն, 2018 թ.

ՈՂՋՈՒՅՆԻ ԽՈՍՔ

Գիտաժողովի հարգելի՛ մասնակիցներ,

շնորհավորում եմ բոլորիս Հայաստանի պետական տնտեսագիտական համալսարանի 27-րդ գիտաժողովի բացման առթիվ և ցանկանում եմ շնորհակալություն հայտնել գիտաժողովի բոլոր մասնակիցներին, ովքեր հեղափոխություն են ցուցաբերել տնտեսության և հասարակության զարգացմանն առնչվող հրապարակապ հարցերի նկատմամբ:

Մեր համալսարանի տարեկան գիտաժողովները գեղեցիկ ավանդույթ են դարձել, բայց ես ուրախությամբ եմ նշում, որ դրանց կողքին այսօր առկա են մեր համալսարանի գիտական գործունեությունն արտացոլող այլ ձևաչափեր նույնպես: Հպարտությամբ եմ նշում, որ հեղափոխական համալսարան դառնալու և մեր պետության տնտեսական կյանքին մասնագիտական մասնակցություն ունենալու իմ տեսլականը կամաց-կամաց կյանքի է կոչվում: Համալսարանի «Ամբերդ» հեղափոխական կենտրոնի գործունեությունն այսօր տալիս է նշանակալի արդյունքներ. այսօրեղ ոչ միայն իրականացվում են հանրապետության տնտեսական արդիական հիմնախնդիրների վերաբերյալ հեղափոխություններ, այլև կենտրոնի աշխատակիցները բուհի դասախոսական կազմի ներկայացուցիչների հետ, որպես փորձագետներ, հանդես են գալիս համապետական քննարկումներում:

Մինչ տարեկան գիտաժողովի կազմակերպումը գիտական սեմինարների ձևաչափերով հանդես եկան մեր ամբիոնները՝ շնորհանդեսներով ներկայացնելով իրենց ուսումնասիրության առանցքում առկա թեմաները: Այս ուսումնական տարվանից տրվեց գիտաուսումնական լաբորատորիաների մեկնարկը, ինչը գիտական դրամաշնորհներ, գիտաուսումնական խմբեր և գիտահեղափոխական կյանքի աշխուժացմանը միտված այլ ձևաչափեր ներդնելու մեր մոտեցումների հրաշալի շարունակությունն է:

Համալսարանի տարեկան գիտաժողովը ես հատկապես կարևորում եմ ակնկալիքով, որ այն պետք է վեր հանի մեր հավաքական գիտական ներուժը, ցույց տա համալսարանում գիտական կյանքի որակական փոփոխությունը և դառնա հեղափոխ գործունեության յուրօրինակ ուղենիշ: Այս գիտաժողովի հիմքում տնտեսության և հասարակության զարգացման հարցերն են, որոնք ի ցույց են դնում մեր դարաշրջանի մարտահրավերներն ու հնարավորությունները: Իսկապես, սրանք այնքան փոխկապակցված և կարևոր հարցեր են, որոնք չպետք է անտարբեր թողնեն տնտեսագետներին, չէ՞ որ չի կարող լինել հասարակական զարգացման որևէ մակարդակ՝ առանց կենսունակ տնտեսության:

Հուսով եմ, որ գիտաժողովը՝ իր բաժանմունքներով և կլոր սեղաններով, հնարավորություն կտա մասնագետներին ներկայացնելու իրենց մոտեցումները, բացահայտելու գիտաժողովի խորագրում արտացոլված թեման՝ իր բոլոր շերտերով և նրբություններով: Այնպես որ, արգասաբեր և աշխույժ աշխատանք եմ մատչում Ձեզ:

Շնորհակալ եմ ուշադրության համար:

ԿՈՐՅՈՒՆ ԱԹՅԱՆ
ՀՊՏՀ ռեկտոր, պրոֆեսոր

нием, а также те методы, которые они используют для осуществления организационной и управленческой деятельности.

SEDRAK HARUTYUNYAN

AN ANALYSIS OF THE HISTORICAL FOUNDATIONS OF THE FORMATION OF PUBLIC ADMINISTRATION

Key words: state government system, state, monarchy, republic, separation of powers.

Based on the proposed provisions of various theories of the emergence of states, it can be argued that the state arose because of the need for certain functions. States are subject to certain classifications, which make it possible to clarify the specifics of the internal organization of the state, the order and structure of the organization of public authorities, the nature of the relationship between themselves and the population, as well as the methods they use to carry out organizational and managerial activities.

ԳՈՒՆԱՐ ՄԱՆՈՒԿՅԱՆ

Ասիստենտ, ՀՊՏՀ

ՓՈՓՈԽՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԿԱՌԱՎԱՐՄԱՆ ՀԱՋՈՂՈՒԹՅԱՆ ՍԿԶԲՈՒՆՔՆԵՐԸ

Հիմնաբառեր. փոփոխություն, փոփոխությունների կառավարում, առաջնորդում, ապագայի տեսլական, կարծաժամկետ նպատակներ, ռազմավարական պլան, հաղորդակցություն, նախագծերի կառավարում, բենչմարքինգ, տարբերության վերլուծություն

Երկարաժամկետ հաջողության ձգտող կազմակերպությունները չեն կարող խուսափել փոփոխություններից, քանի որ շրջակա միջավայրն ինքնին ենթարկվում է հաճախակի վերափոխումների: Ժամանակին և ճիշտ կազմակերպված փոփոխությունների կառավարումը թույլ կտա ընկերություններին հարմարվել դրանց, պահպանել իրենց մրցակցային առավելություններն ու շուկայական դիրքը: Փոփոխությունների կառավարման արդյունավետ մոդելը յուրաքանչյուր ընկերության համար ունի եզակի բնույթ, սակայն հաջողության հասնելու կարևորագույն գրավականներից են աշխատակիցների ներգրավվածությունը, առավելագույն տեղեկացվածությունը, լավ առաջնորդումը և նախագծերի կառավարման սկզբունքների ներդրումը:

Տարիներ ի վեր ընկերությունների ղեկավարների համար կարևորագույն նպատակ էր ընկերության կայունության ապահովումը: Զգուշանալով անկանխատեսելի հետևանքներից՝ տարեցտարի կազմակերպությունների ռազմավարական պլաններում կատարվում էին ընդամենը չնչին փոփոխություններ՝ բաժնետերերի կողմից ավելի եկամտի ակնկալիքներն արդարացնելու համար: Սակայն, արագ փոփոխվող միջավայրում, որտեղ բազմաթիվ շուկաներ ու խոշոր ընկերություններ ձախողեցին, չապահովվելով եկամտաբերություն, պարզ դարձավ, որ այլևս հնարավոր չէ խուսափել առանցքային վերափոխումներից: Օրեցօր սրվող մրցակցությունը, աշխատուժի տեղաշարժերը, համաշխարհային կապիտալի հոսքերը և զարգացած հեռահաղորդակցության համակարգերը ստիպեցին կազմակերպությունների ղեկավարներին վերանայել իրենց մոտեցումը ներկազմակերպական խոշոր փոփոխությունների նկատմամբ¹:

Փոփոխություններ պլանավորելիս շատ կազմակերպություններ օգտագործում են արդեն իսկ հայտնի՝ հաջողված ռազմավարական քայլեր՝ անտեսելով կառավարման մարդկային գործոնը: Զարմանալի չէ, որ փոփոխությունների կառավարման նախաձեռնությունների ընդամենը 25%-ն է համարվում հաջողված երկարաժամկետ հեռանկարում²: Ցանկալի արդյունքի հասնելու համար կազմակերպությունները պետք է անպայմանորեն հաշվի առնեն կազմակերպական մշակույթի առանձնահատկությունները, հիմնարար արժեքները, աշխատակիցների մոտեցումները: Ռազմավարական պլաններն ինքնին չեն կարող արդյունք ապահովել: Դա հնարավոր է միայն համախմբված ու ուղղորդված աշխատանքի շնորհիվ:

Ինչպե՞ս կարարել փոփոխություն: Յուրաքանչյուր փոփոխություն, լինի դա կանոնադրության ներդրում, թե այլ ընկերության հետ միաձուլում, պահանջում է բավական երկար ժամանակ: Հաջողության կարելի է հասնել՝ շնորհիվ լավ մշակված և պարբերաբար շտկվող ռազմավարական քայլերի և համբերատարության: Հարկավոր է փոփոխությունը սկսել փոքր տարրերից և զարգացնել մինչև վերջնական արդյունքի հասնելը: Ստորև առաջարկվող քայլերը կարող են ստեղծել բարենպաստ դաշտ հաջողության հավակնող փոփոխությունների համար.

- 1. Հստակ սահմանել ապագայի տեսլական:** Մարդիկ պետք է հնարավորինս տեղեկացված լինեն, թե ինչ է սպասում իրենց և երբ: Նրանք կցանկանան մասնակցել փոփոխությունների իրագործմանը՝ միայն վստահ լինելով, որ դրանք միտված են դրական արդյունքների:
- 2. Սահմանել կարճաժամկետ նպատակներ:** Մարդկանց համար ավելի հեշտ է ձգտել մոտ ապագայում հասանելի արդյունքների, քան հեռավոր ապագայում՝ հնարավոր ցանկալի վիճակի: Ուստի հարկավոր է վերջնական մեծ նպատակին տանող ճանապարհը տրոհել բազմաթիվ կարճ միջակայքերի, որպեսզի աշխատանքի արդյունքն ավելի շոշափելի ու իրական լինի:

¹ www.strategy-business.com/article/rr00006?gko=643d0

² www.tinypulse.com/blog/10-quick-and-easy-ways-to-begin-organizational-change

3. **Սկսել վերևից:** Աշխատակիցները փոփոխությունների իրագործման ընթացքում կարիք ունեն լավ առաջնորդման: Կազմակերպության ղեկավարությունը պետք է միշտ պատրաստ լինի սեփական օրինակով ու ջանքերով աջակցել ու օրինակ ծառայել ստորին օղակի համար, ուղղորդել խրթին իրավիճակներում, ցուցաբերել իրական առաջնորդի հատկանիշներ: Հնարավոր է նաև, որ առաջնորդի դերում հանդես գա նախագծի կառավարիչը, որը մինչ այդ կամ չէր զբաղեցնում ղեկավար պաշտոն, կամ որին վարձել են տվյալ փոփոխությունն իրագործելու համար:
4. **Հարցնել աշխատողների կարծիքը:** Հարկավոր է մարդկանց ձայնը լսելի դարձնել փոփոխությունների կառավարման գործընթացում: Պետք է նրանց հնարավորություն տալ արտահայտելու իրենց կարծիքը, քննարկել ու հնարավորինս պարզաբանել նրանց անհանգստության պատճառները:
5. **Ուսուցում և նախապատրաստում:** Ցանկալի է հնարավորություն ընձեռել աշխատողներին զարգանալու, նոր գիտելիքներ ու հմտություններ ձեռք բերելու և նախապատրաստվելու նոր պարտականությունների կատարմանը:
6. **Պատրաստ լինել դիմակայելու:** Յուրաքանչյուր փոփոխության ժամանակ կգտնվեն անհատներ, ովքեր կփորձեն ընդդիմանալ և բացասաբար արձագանքել տեղի ունեցող իրադարձություններին: Հարկավոր է անհապաղ ուսումնասիրել անհանգստության պատճառները և փորձել վերականգնել վստահության մթնոլորտը:
7. **Սրբեղծել հաղորդակցման նոր ուղիներ:** Փոփոխությունների կառավարման ընթացքում աշխատակիցների համար պետք է ապահովել առավելագույն տեղեկացվածություն բոլոր իրադարձությունների վերաբերյալ: Թափանցիկությունը թույլ կտա խուսափել շշուկներից և կանխել անառողջ աշխատանքային մթնոլորտի ձևավորումը: Ուստի կազմակերպության ղեկավարությունը պետք է պարբերաբար հայտարարի արձանագրված հաջողությունների մասին, որպեսզի աշխատակիցները ևս տեսնեն ցանկալի արդյունքին հասնելու հավանականությունն ու իրենց իսկ աշխատանքի պտուղները:
8. **Դրական մոտեցում:** Փոփոխությունները հաճախ ուղեկցվում են սթրեսային իրավիճակներով, սակայն կազմակերպությունների ղեկավարները և նախագծերի կառավարիչները կարող են պահպանել ընկերության կորպորատիվ ոգին՝ տրամադրված լինելով լավատեսորեն:

Հաջողության հասնելու գործոնները: Փոփոխությունները չպետք է լինեն պարտադրված, հակառակ դեպքում դրանք կարող են ունենալ ցավալի հետևանքներ կազմակերպության համար: Կառավարման և առաջնորդման ոճերը շատ ավելի կարևոր են, քան խելամիտ մշակված գործընթացները: Մարդիկ պետք է վստահեն կազմակերպությանը: Մասնակցությունը, ներգրավվածությունը, բաց, ժամանակին ու ամբողջական հաղորդակցությունն ամենակարևոր գործոններն են¹:

¹ www.businessballs.com/changemanagement.htm

Գոյություն չունի որևէ եզակի ռազմավարական ծրագիր, որը հավասարաչափ արդյունավետ կլինի բոլոր ընկերություններում փոփոխությունների կառավարման համար: Այդուհանդերձ, առկա են ընդհանուր սկզբունքներ, որոնց հետևելով՝ կարելի կլինի հնարավորինս խուսափել անցանկալի հետևանքներից և հասնել հաջողության:

1. Փոփոխության իրագործման համար նախ և առաջ հարկավոր է ունենալ առաջնորդների խումբ, որն իսկապես կհավատա ոչ միայն ինքնին փոփոխության, այլև դրա կառավարման անհրաժեշտությանը: Հակառակ դեպքում ձախողումն ապահովված է:
2. Փոփոխությունը կրող անձինք պետք է հստակ պատճառ ունենան հավատալու, որ դրա կարիքը կա: Որքան ավելի պարզորոշ լինի ակնկալվող վերջնական արդյունքը, այնքան ավելի շատ մարդ կցանկանա ներգրավվել դրա իրականացման գործին: Ցանկալի արդյունքը պետք է գրավիչ լինի՝ արդարացնելու համար փոփոխության ցավոտ կողմերը:
3. Աշխատակիցները պետք է հավատան, որ փոփոխությունը դրականորեն կանդրադառնա նաև իրենց գործունեության վրա. միմիայն կազմակերպության շահերից բխողը, անկասկած, դատապարտված են ձախողման:
4. Փոփոխությունների հետևանքով առաջացած սթրեսային իրավիճակներում մարդիկ արձագանքում են տեղի ունեցածին՝ կախված էմոցիոնալ վիճակից, իրենց նախորդ փորձերից կամ, պարզապես, անհատական մտածելակերպից: Ուստի հարկավոր է հետևել «Ասել շուտ, ասել հաճախ» կանոնին և, միգուցե, միևնույն տեղեկատվությունը հաղորդել մի քանի անգամ՝ հիշեցնելով փոփոխության անհրաժեշտության, սպասվող արդյունքների, իրագործման հերթական քայլերի և ձեռքբերումների մասին:
5. Հաջողության հասնելու հաջորդ կարևորագույն գործոնն անկեղծությունն է: Չափից ավելի հարթ ընթացող փոփոխությունը կարող է անվստահելի թվալ և շուկաների տեղիք տալ: Աշխատակիցները պետք է տեղեկացված լինեն և՛ ձախողումների, և՛ առկա բարդությունների, և՛ վերապատրաստման անհրաժեշտության մասին: Միայն անկեղծ լինելու պարագայում է հնարավոր ապահովել աշխատակիցների աջակցությունն ու համախմբվածությունը:
6. Նախագծերի կառավարման սկզբունքների ու հմտությունների կիրառումը փոփոխությունների կառավարման հաջողության գլխավոր գրավականն է: Դրանք օգնում են պլանավորման, ռիսկերի կառավարման, փոփոխությունների վերահսկման, պաշարների կառավարման, առաջնայնությունների սահմանման և արդյունքների վերլուծության ժամանակ, ինչպես նաև մեծ դեր են խաղում ճիշտ ու ժամանակին տեղեկացվածություն ապահովելու հարցում: Առանց նախագծերի կառավարման կիրառման, փաստորեն, անհնար է հասնել հաջողության փոփոխությունների կառավարման մեջ¹:

¹ www.changefactory.com.au/our-thinking/articles/change-management-success-factors/

Փոփոխությունների կառավարման արդյունքի չափումը: Փոփոխությունների կառավարման հաջողությունն ապահովելու համար հարկավոր է դեռևս դրանց պլանավորման վաղ փուլում, նախքան որևէ գործողություն սկսելը, կանխատեսել դրանց հաջողության հավանականությունը: Կազմակերպության ղեկավարները պետք է հստակորեն պատկերացնեն, թե ինչպես և երբ են չափելու փոփոխությունների հաջողվածությունը: Այս չափումներն արվում են երկու նպատակով.

1. Դրանք պետք է շահադրեն աշխատողներին՝ հասնելու ցանկալի արդյունքի:
2. Դրանք անհրաժեշտ են փոփոխությունների ընթացքին պարբերաբար հետևելու և վստահ լինելու համար, որ կազմակերպությունը շարժվում է ճիշտ ուղղությամբ դեպի վերջնական հաջողությունը: Անհրաժեշտության դեպքում, այս չափումների շնորհիվ, հնարավոր է գործընթացի կեսին կատարել համապատասխան շտկումներ:

Փոփոխությունների արդյունքների չափումները կարելի է կատարել երկու հիմնական եղանակներով.

1. Բենչմարքինգ, որի դեպքում կազմակերպության՝ տվյալ ուղղությամբ գործունեությունը կարելի է համեմատել միևնույն ոլորտի կամ, պարզապես, փոփոխությունների կառավարման լավագույն փորձով այլ ընկերությունների հետ:
2. միջակայքի վերլուծություն, որի դեպքում ընկերության ղեկավարությունը համեմատում է ընթացիկ և ցանկալի վիճակների տարբերությունը, հայտնաբերում առկա բացթողումները և ռազմավարական պլաններում կատարում շտկումներ՝ ցանկալի վիճակին ավելի արդյունավետ միջոցներով հասնելու համար¹:

ГОАР МАНУКЯН

ПРИНЦИПЫ УСПЕХА УПРАВЛЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЕМ

Ключевые слова: изменение, управление изменениями, лидерство, видение будущего, краткосрочные цели, стратегический план, коммуникация, управление проектами, сравнительный анализ, анализ пробелов

Организации, которые стремятся к долгосрочному успеху, не могут избежать изменений, поскольку сама среда имеет частые изменения. Своевременное и правильно организованное управление изменениями позволит компаниям приспособиться к этим изменениям, сохранить свои конкурентные преимущества и положение на рынке. Эффективная модель управления изменениями уникальна для каждой компании, но для успеха им необходимо обеспечить участие сотрудников, максимальную коммуникацию, хорошее руководство и внедрение принципов управления проектами.

¹ www.torbenrick.eu/blog/change-management/measure-change-management-success/

GOHAR MANUKYAN
PRINCIPLES OF CHANGE MANAGEMENT SUCCESS

Key Words: change, change management, leadership, vision of future, short-term goals, strategic plan, communication, project management, benchmarking, gap analysis

Organizations that are striving to a long-term success cannot avoid changes because the environment itself bears frequent changes. On-time and correctly organized change management will ensure the companies adjust to these changes, keep their competitive advantages and position in the market. The effective model of a change management is unique for each company, but to succeed they need to ensure employees' involvement, maximum communication, good leadership and maintenance of project management principles.

ԱՏՈՍ ՄԱՐԳԱՐՅԱՆ

Տնտեսագիտության թեկնածու, դոցենտ, ՀՊՏՀ

ՏԱԹԵՎ ԽԱՉԱՏՈՒՐՅԱՆ

Ասպիրանտ, ՀՊՏՀ

**ԿԼԱՍՏԵՐՆԵՐԻ ԻՆՍՏԻՏՈՒՑԻՈՆԱԼ ՀԱՄԱԿԱՐԳԸ ՈՐՊԵՍ
ՆՈՐԱՏԵՂԾՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԶԱՐԳԱՑՄԱՆ ԽԹԱՆ**

Հիմնաբառեր. կլաստեր, նորաստեղծություն, ինովացիոն համակարգ, ինստիտուտներ, զարգացում

Հողվածում քննարկվել են նորաստեղծությունների զարգացումը պայմանավորող հիմնապայմաններից մեկի՝ կլաստերների ինստիտուցիոնալ համակարգի ազդեցությունները: Ուսումնասիրվել ու համադրվել են կլաստերային համակարգում առկա կառուցվածքային բաղադրիչներն ու դրանց ֆունկցիոնալ փոխներգործությունները: Հիմնավորվել է այն թեզը՝ ըստ որի նորարարական ընկերությունները կարող են իրենց մրցակցային առավելությունները լիարժեքորեն իրացնել, եթե օրգանապես ներգրավվեն կլաստերային կառուցվածքներում:

Վերջին տասնամյակներում նորամուծությունների ինտենսիվ հետազոտությունները չէին կարող շրջանցել կլաստերների ուսումնասիրությունը, ինչպես նաև վերջիններիս կապը ինովացիոն քաղաքականության և, առհասարակ, ինստիտուցիոնալ փոփոխությունների հետ: Տնտեսությունում տեղական խաղացողների նորաստեղծական հակվածության բարձրացման գործում ժամանակակից տնտեսագիտությունը կարևոր դեր է հատկացնում կլաստերների ձևավորմանը: