



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  
Տ 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 ՄԻՒԹԱՐՅԱՆ** - 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  
Տ 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 հրապապ 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

соналом и проанализированы принципы планирования деятельности организаций. Подчеркнуты различия между японским и армянским подходами управления персоналом.

ANNA VARDANYAN

## PECULIARITIES OF THE JAPANESE MANAGEMENT SYSTEM FOR PERSONNEL

**Key words:** Japan, personnel, management system, peculiarities, planning

The peculiarities of the Japanese management system are analyzed. It is shown that human resources are the basis of management, and the main attention is focused on the relations with personnel. The so-called "Ringi" Japanese management system is considered and the principles of the activities planning are analyzed. The differences between the approaches of Japanese and Armenian management systems are emphasized.

ՏԱԹԵՎԻԿ ՎԱՐԴԱՆՅԱՆ

Ասպիրանտ, ՀՊՏՀ

## ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՄԻԳՐԱՑԻԱՅԻ ԿԱՐԳԱՎՈՐՈՒՄԸ ԵՎՐԱՍԻԱԿԱՆ ՏՆՏԵՍԱԿԱՆ ՄԻՈՒԹՅՈՒՆՈՒՄ

**Հիմնարարներ.** ինտեգրացիա, միգրացիայի կարգավորում, միասնական միգրացիոն քաղաքականություն, օրենսդրական համահարթեցում, աշխատանքային միգրացիայի ներուժ

Եվրասիական տնտեսական միության՝ որպես համաշխարհային տնտեսության մեջ դեր և ազդեցություն ունեցող ինտեգրացիոն միավորման ձևավորման համար կարևոր նշանակությունը ունի միության ներսում ռեսուրսների ազատ և արդյունավետ տեղաշարժը: Ներկայումս միության անդամ յուրաքանչյուր երկրում միգրացիոն քաղաքականությունն իրականացվում է առաձևացված և չհամակարգված: Աշխատանքային ռեսուրսների արդյունավետ տեղաշարժի անհրաժեշտությունը ի հայտ է բերում մի շարք խնդիրներ և կարգավորման ճկուն մեխանիզմների մշակման ամբողջություն, որոնք շահավետ կլինեն ԵԱՏՄ անդամ բոլոր երկրների համար:

Հետխորհրդային համակարգի երկրների համար ինտեգրացման ժամանակակից փուլը կարևորվեց 2015 թվականի հունվարի 1-ին նոր միավորման՝ Եվրասիական տնտեսության միության (ԵԱՏՄ) ստեղծմամբ: ԵԱՏՄ սահուն գոյության անքակտելի գրավականներից են անդամ երկրների տնտեսությունների կարգավորման նույնատիպ մեխանիզմների ստեղծումը, շուկայական սկզբունքների ներդրումը և ներդաշնակ իրավական նորմերի գործարկումը:

Տնտեսական միության ստեղծումը ենթադրում է աշխատանքային ռեսուրսների ազատ տեղաշարժ միության ներսում, հետևաբար՝ ԵԱՏՄ գործունեության առանցքային ուղղություններից մեկը աշխատանքային միգրացիայի միասնական կարգավորումն է: Այս համատեքստում առաջադրվում են մի շարք թիրախային խնդիրներ, որոնց հանգուցալուծումները օրակարգային են: Մասնավորապես՝ մեծ նշանակություն ունեն ԵԱՏՄ անդամ երկրներում աշխատանքային ռեսուրսների ներգրավման և օգտագործման ուղղությամբ վարվող քաղաքականությունը, ԵԱՏՄ տարածքում նրանց օրինական գտնվելը, միգրանտների կողմից իրականացվող աշխատանքային գործունեության հստակ կանոնակարգումը, տրամադրվող սոցիալական արտոնությունների փաթեթի մշակումը և, իհարկե, ամենակարևորը, անօրինական միգրացիայի դեմ պայքարը:

ԵԱՏՄ ինտեգրման սոցիալ-տնտեսական գործընթացների հետագա խորացման դժվարություններն ու հակասությունները վեր են հանում մի շարք խնդիրներ, որոնք առնչվում են միգրացիոն հոսքերի կանոնակարգմանը միավորման ներսում:

ԵԱՏՄ երկրների անդամակցության պայմանագիրը հնարավորություն է տալիս մեկ անդամ երկրի քաղաքացուն (աշխատող) և իր ընտանիքին մյուս անդամ երկիր մուտք գործել առանց մուտքի վիզայի՝ արտասահմանյան անձնագրով: ԵԱՏՄ անդամ երկրի քաղաքացիները երկրի օրենսդրությամբ նախատեսված դեպքերում մյուս անդամ երկրի տարածք մուտք գործելիս միգրացիոն քարտեր (թերթիկներ) են օգտագործում, եթե այլ բան նախատեսված չէ անդամ երկրների առանձին միջազգային պայմանագրերով:

Մյուս կողմից՝ պայմանագրում նշվում է, որ եթե անդամ երկրի քաղաքացիները մյուս անդամ երկրի տարածք մուտք են գործում սահմանային վերահսկողության մարմնի կողմից պետական սահմանը հատելու վերաբերյալ նշում կատարելու իրավունք տվող վավեր փաստաթղթերից որևէ մեկով, ապա նրանք ազատվում են միգրացիոն քարտ օգտագործելուց, եթե նման պարտավորություն սահմանված է մուտքի երկրի օրենսդրությամբ՝ պայմանով, որ նրանց գտնվելու ժամկետը չի գերազանցում մուտք գործելու ամսաթվից հաշվարկված 30 օրը<sup>1</sup>:

ԵԱՏՄ երկրների անդամակցությունն օտարերկրացիներին և նրանց ընտանիքներին, ովքեր ԵԱՏՄ տարածքում են գտնվում աշխատելու նպատակով, ազատում է ԵԱՏՄ անդամ երկրների լիազոր մարմիններում գրանցվելուց (հաշվառվելուց)՝ տեղավորման երկրի տարածք մուտք գործելու օրվանից 30 օրվա ընթացքում: Եթե օտարերկրացին 30 օրը լրանալուց հետո շարունակելու է մնալ տվյալ անդամ երկրի տարածքում, ապա 90 օրվա ընթացքում պետք է դիմի լիազորված մարմին և հաշվառվի՝ ըստ տվյալ երկրի օրենսդրության կարգի<sup>2</sup>:

ԵԱՏՄ անդամ երկրների տարածքում օրինական աշխատելու և գտնվելու համար անհրաժեշտ է ունենալ գործատուի հետ կնքված աշխատանքային կամ քաղաքացիական-

<sup>1</sup> «Եվրասիական տնտեսական միության մասին» պայմանագիր, հոդված 97, կետեր 7,8, <http://www.arlis.am/DocumentView.aspx?docID=95272>

<sup>2</sup> «Եվրասիական տնտեսական միության մասին» պայմանագիր, հոդված 97, կետ 6, <http://www.arlis.am/DocumentView.aspx?docID=95272>

իրավական պայմանագիր: Ընդ որում, որպես գործատու կարող են հանդես գալ նաև ֆիզիկական անձինք: ԵԱՏՄ տարածքում անդամ երկրներում օտարերկրյա աշխատողի և նրա ընտանիքի անդամների գտնվելու ժամկետները որոշվում են աշխատանքային կամ քաղաքացիաիրավական պայմանագրի ժամկետով<sup>1</sup>:

ԵԱՏՄ պայմանագիրը սահմանում է, որ ԵԱՏՄ անդամ երկրի աշխատող է անդամ երկրի քաղաքացին, ով օրինական կերպով գտնվում և աշխատում է ԵԱՏՄ անդամ որևէ երկրում, որի քաղաքացին չի համարվում և որի տարածքում մշտական չի բնակվում<sup>2</sup>:

ԵԱՏՄ անդամ երկիր մուտք գործելիս աշխատանքային միգրանտը պետք է լրացնի միգրացիոն քարտ, իսկ որպեսզի այստեղ աշխատելը համարվի օրինական, քաղաքացուն անհրաժեշտ է միգրացիոն քարտի «նպատակ» բաժնում նշել «աշխատանք» բառը:

ԵԱՏՄ անդամ երկրի տարածքում աշխատելու համար աշխատանքային միգրանտին աշխատանքի թույլտվություն կամ պատենտ անհրաժեշտ չէ: Սակայն, սա առաջացրել է մի շարք խնդիրներ միգրացիայի կարգավորման հարցերում: Այսպես՝ բավական դժվար կառավարելի են դարձել միգրացիոն հոսքերի հաշվառումը և վիճակագրության վարումը, որի հետևանքով բարդ է պատկերացում կազմել ԵԱՏՄ-ում միգրացիոն գործընթացների հիմնական կառուցվածքի և իրավիճակի մասին: Աղավաղվում է ԵԱՏՄ ընդհանուր միգրացիոն համայնապատկերը, և ավելի խնդրահարույց է գնահատելը ԵԱՏՄ անդամ երկրների ընդհանուր սոցիալ-տնտեսական իրավիճակի վրա միգրացիայի ազդեցությունը:

Միգրացիայի գրագետ կարգավորումը մեծ կարևորություն ունի ԵԱՏՄ անդամ պետությունների զարգացման համար, բայց և սխալները բավական «թանկ» կարող են լինել: Այս փուլում արդեն կարևոր նշանակություն ունի ԵԱՏՄ անդամ երկրների միգրացիոն օրենսդրության համահարթեցումը:

Անհրաժեշտ է մշակել գործողությունների ծրագիր ԵԱՏՄ անդամ երկրների միգրացիոն օրենսդրության համապատասխանեցման համար, որի հիմքում կլինեն միգրացիոն գործընթացների համադրելի կարգավորումը, միգրացիոն և զբաղվածության քաղաքականությունների նմանեցումը<sup>3</sup>: Մեծ նշանակություն ունի աշխատանքային միգրացիայի պայմանագրաիրավական հենքի կատարելագործումը: Անհրաժեշտ է առանձին կենսաթոշակային ապահովության խնդիրները կարգավորող միջազգային պայմանագիր ընդունել<sup>4</sup>: ԵԱՏՄ ինտեգրման ապահովման համատեքստում կարևոր քայլ կլինի անդամ երկրներից յուրաքանչյուրում աշխատանքային ստաժի հաշվարկումը կենսաթոշակի տրամադրման ժամանակ:

<sup>1</sup> «Եվրասիական տնտեսական միության մասին» պայմանագիր, հոդված 97, կետ 5, <http://www.arlis.am/DocumentView.aspx?docID=95272>

<sup>2</sup> «Եվրասիական տնտեսական միության մասին» պայմանագիր, հոդված 96, կետ 5, <http://www.arlis.am/DocumentView.aspx?docID=95272>

<sup>3</sup> Котляров Н.Н., Левченко Л.В., Алексеев П.В., Проблемы и перспективы свободного движения рабочей силы в ЕАЭС // Экономические науки. 2015. № 12 (133). С. 140.

<sup>4</sup> Алиев С.Б., Трудовая миграция в рамках Евразийского экономического союза // Практика интеграции. ЕЭИ №4[29] ноябрь 2015. С. 71.

Վերջին տարիներին ԵԱՏՄ անդամ երկրներում օտարերկրացիների համար պետական կարգավորման մեխանիզմները բավական ազատական են դարձել: Օրակարգային է միգրացիոն կայուն ենթակառուցվածքների ստեղծման խնդիրը: Սա հնարավորություն կտա արդյունավետ կերպով կարգավորելու թափուր աշխատատեղերի վերաբերյալ տեղեկատվության հասանելիությունը ԵԱՏՄ անդամ երկրներում, ինչպես նաև կանոնակարգելու զբաղվածության և սոցիալական պաշտպանության խնդիրները: Ի վերջո, այս ամենը թույլ կտա ճիշտ գնահատել ԵԱՏՄ անդամ երկրների աշխատանքային միգրացիայի ներուժը՝ վերաբաշխելով աշխատանքային ռեսուրսները աշխատուժի ավելցուկ ունեցող տարածքներից և երկրներից այնտեղ, որտեղ կա աշխատուժի պակասուրդ<sup>1</sup>:

Ներկայումս միության անդամ յուրաքանչյուր երկրում միգրացիոն քաղաքականությունն իրականացվում է առանձնացված և չհամակարգված կերպով: Յուրաքանչյուր երկիր կիրառում է երրորդ երկրների նկատմամբ իր սեփական միգրացիոն քաղաքականությունը՝ հիմքում դնելով միայն իր շահերն ու օգուտները: Բացի այդ, միության անդամ երկրների համար սահմանների բացումը որոշակի ռիսկեր է պարունակում: Այսպես օրինակ՝ մեծանում է ահաբեկչական գործողությունների վտանգը, ինչպես նաև դժվարկառավարելի են դառնում քրեական տարրերը: Նման ռիսկերը վերահսկելու համար ԵԱՏՄ անդամ երկրների միջև անհրաժեշտ է սահմանել փոխհամակարգված գործունեություն՝ հատկապես մաքսային սահմանահատումների մասով, ինչպես նաև ԵԱՏՄ ընդհանուր տարածքի սահմանների միասնական և փոխշահավետ պաշտպանություն:

Աշխատանքային միգրացիայի կարգավորման մեխանիզմները վերլուծելուց և ներկայացնելուց բացի, անհրաժեշտ է հստակ մատնանշել, որ ԵԱՏՄ անդամ երկրներում աշխատող միգրանտների աշխատանքային իրավունքները դեռևս լիարժեքորեն չեն պահպանվում: Այս համատեքստում կարևոր է հատկապես աշխատանքի պաշտպանության ճկուն մեխանիզմների առկայությունը: Սա, իր հերթին, առաջին պլան է մղում ԵԱՏՄ անդամ երկրների միգրացիոն օրենսդրության համահարթեցման ու ընդհանրականության ապահովման հարցը, որի համար որպես հիմնասյուն կարելի է դիտարկել աշխատանքի իրավունքի միջազգային չափանիշների համապատասխան օրենսդրական դաշտի ձևավորումը:

## ТАТЕВИК ВАРДАНЯН

### РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ В ЕАЭС

*Ключевые слова:* интеграция, миграционное регулирование, единая миграционная политика, законодательное уравнивание, потенциал трудовой миграции

*Для того чтобы формирование Евразийского экономического союза играло важную роль и имело влияние на глобальную экономику, нужно обеспечить свободное и эффективное движение*

<sup>1</sup> Осадчая Г.И., Россия в контексте евразийской интеграции: социальное измерение // Вестник РУДН. Серия: Социология. Октябрь 2015. Т. 15. № 4. С. 66.

ресурсов в рамках Союза. В настоящее время миграционная политика в каждой стране-члене Союза осуществляется отдельно и несогласованно. Необходимость эффективной мобильности рабочих ресурсов создает целый ряд проблем и придает важность разработке гибких механизмов регулирования, которые будут полезны для всех стран Союза.

**TATEVIK VARDANYAN**

## **REGULATION OF LABOR MIGRATION IN THE EURASIAN ECONOMIC UNION**

**Key words:** *integration, migration regulation, unified migration policy, legislative equalization, labor migration potential*

*To be sure that the formation of the Eurasian Economic Union plays an important role and has an impact on the global economy, it is necessary to have free and effective movement of resources within the Union. Currently, the migration policy in each member country of the Union is carried out separately and uncoordinated. The need for effective mobility of working resources creates a number of problems and the need to develop flexible regulatory mechanisms that will be useful for all member countries of the Union.*

**ГАЯНЕ ВАРДАПЕТЯН**

*Преподаватель, АГЭУ*

## **НЕКОТОРЫЕ ВОПРОСЫ КОНТРОЛЯ О ПОДГОТОВКЕ СТУДЕНТОВ ИНОСТРАННОМУ ЯЗЫКУ**

**Ключевые слова:** *контроль, уровень, обучение, деятельность, проверка, цель, усвоение, информация, упражнение, действие*

*Данная статья дает представление о том, что осуществление систематического контроля за ходом профессиональных умений требует точной координации усилий преподавателей, чтобы сделать весь процесс выработки основ профессионального мастерства легко обозримым и управляемым.*

В кругу проблем, связанных с обучением иностранному языку (русскому) как специальности, вопросам определения уровня обученности, разработке содержания, задач и форм контроля придается особенно большое значение. Роль контролирующего элемента обучения трудно переоценить, так как постоянный, разумно организованный, целенаправленный контроль дает возможность получать представление об успешности обучения и, исходя из этих данных, вносить необходимые коррективы в его содержание, структуру или приемы. Поэтому повышение эффективности контроля можно с полным правом считать одним из действенных факторов, способствующих общей оптимизации процесса изучения иностранного языка (русского).