



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 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

ԳԱԿԵ ԽԱՆՍՄՅԱՆ

ԻՅՅԵՓ ԱԼՈՅԻՑ ՇՄՍՓԵՏԵՐ ԴԻՅՆԻ և ՆԱՍՇՆԱԿԱՆ ԴԵՅԱՏԵԼՆՈՒԹՅՈՒՆ

Կլյուչեւայե սլուայա: *աւստրիայե սկոլայ, Ի. Շւմպետեր, Փ. ֆոն Վիզեր, Օ. ֆոն Բեմ-Բաւերկ, Դ. ֆոն Շմոլլեր, Էկոնոմիկոսկի ըոստ և Էկոնոմիկոսկի ըզւիտիե, Իննոուայայ*

Իյոզեֆ Ալոյից Շւմպետեր (1883-1950) ամերիկանկի Էկոնոմիստ աւստրիայե սկոլայի ըրիստոյնայ, փոլիտոլոգ, սոցիոլոգ և Իստորիկ Էկոնոմիկոսկի միսլի, յուրիստ. Սոլիսյա և Վենսկոմ ունիւերսիտետե ու օսնոուփոլոյնիկոս աւստրիայե սկոլայի Փ. ֆոն Վիզերայ, Օ. ֆոն Բեմ-Բաւերկայ, և Բերլինե ու Դ. ֆոն Շմոլլերայ, և ըտեմ և Լոնդոնե. Վսե ըրօտայ, ստայի և Իզդանիե Շւմպետերայ ցեննայ, ու ունոգրափայ “Թեորիայ Էկոնոմիկոսկի ըզւիտիայ” յայլեայե Էոյո գլայննայ Իզդանիեմ.

GAYANE KHANUMYAN

JOSEPH ALOIS SCHUMPETER LIFE AND SCIENTIFIC ACTIVITY

Key words: *Austrian school, J.Schumpeter, F.von Wieser, E.von Bohm-Bawerk, G.von Schmoller, economic growth, economic development, innovation*

Joseph Alois Schumpeter (1883-1950) known as an American economist of Austrian origin, political scientist, sociologist, historian of economic thought, lawyer. He studied at the university of Vienna at the founders of the Austrian school Friedrich von Wieser and Eugen von Bohm-Bawerk, in Berlin at Gustav von Schmoller and then in London. All works, articles and publications of Schumpeter are valuable, but the monograph “Theory of Economic Development” is its main publication.

ՍԵՂԱ ԿԱՐԱՒԱՆՅԱՆ

Հայցորդ, ՀՊՏՀ

ՔԱՂԱՔԱՑԻԱԿԱՆ ԾԱՌԱՅՈՂՆԵՐԻ ՄԱՍՆԱԳԻՏԱԿԱՆ ԵՎ ՊԱՇՏՈՆԵԱԿԱՆ ԱՌԱՋԻԱՂԱՅՄԱՆ ԿԱՌԱՎԱՐՄԱՆ ԱՐՏԱՍԱՀՄԱՆՅԱՆ ՓՈՐՁԸ

Հիմնարկայեր. *պետրական ծառայոթյոն, քաղաքացիական ծառայոթ, մասնագիտրական և պաշտոնեական աճ, մասնագիտրական զարգացոմ, առաջխաղացոմ*

Հոդվածոմ վերլուծված է պետրական և քաղաքացիական ծառայոթնրի մասնագիտրական և պաշտոնեական աճի կառավարման արտասահմանյան փորձը: Պարզարանվոմ է ծառայոթնրի մասնագիտրական և պաշտոնեական աճի հիմքոմ առկա պետրական

և քաղաքացիական ծառայության գերիշխող մոդելը՝ ռոմանագերմանական (ծառայողական առաջխաղացման) կամ անգլո-սաքսոնական (դիրքային): Հատկապես ուշագրավ փորձ է կուրակվել Կոլոմբոյի առաջարկար երկրներում՝ ԱՄՆ-ում, Մեծ Բրիտանիայում, Գերմանիայում և Ֆրանսիայում: Քաղաքացիական ծառայության արտասահմանյան փորձի ուսումնասիրությունը մեզ հնարավորություն է ընձեռում ըմբռնելու, թե Հայաստանում հատկապես ինչ տեսակի բարեփոխումներ է հարկավոր իրականացնել:

Հանրային կյանքի կառավարման բոլոր բնագավառներում արմատական բարեփոխումների ուղի բռնած արդի Հայաստանի Հանրապետության համար շատ կարևոր է հատկապես կայացած և բարգավաճ պետությունների փորձի ուսումնասիրությունը¹: Բոլոր պետություններում ներկայում գործում են պետական ծառայության ընդունվելու ընդհանուր սկզբունքներ, որոնք վավերացված են միջազգային նորմատիվային-իրավական համապատասխան փաստաթղթերում: Դրանցից է, օրինակ, աշխատանքի ընդունվելու հավասար հնարավորությունների սկզբունքը՝ ըստ խտրականության մասին Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության 1958 թ. համաձայնագրի: Ծառայողական առաջխաղացման ընդհանուր սկզբունքների շարքն է հարկավոր դասել նաև աշխատողի կրթությանը, որակավորմանը, փորձառությանը և գործարար հատկություններին վերաբերող չափանիշները²: Պետական և քաղաքացիական ծառայողների առաջխաղացման և թափուր պաշտոնների լրացման առկա կարգին բնորոշ է հետևյալը.

- պետական ծառայության մատչելիություն՝ անկախ ծագումից, սեռից, ռասայից, դավանանքից, քաղաքական համոզմունքից, անձնական և գործարար կապերից,
- երաշխավորված զբաղվածություն,
- պաշտոնին նշանակման (այլ ոչ թե ընտրության) սկզբունք,
- մրցույթային ընտրություն,
- պաշտոնների գերադասության և ստորադասության ապահովում,
- պաշտոնեական առաջխաղացում՝ կախված ծառայողի մասնագիտական, անձնային և բարոյական հատկություններից, աշխատավարձի համապատասխան բարձրացմամբ,
- որակավորման պարբերական բարձրացում, գործունեության արդյունավետության պարզում ատեստավորմամբ և (կամ) որակավորման քննություններով,
- արժանավայել պաշտոնաթողում և պետական թոշակի նշանակում՝ ըստ վաստակի չափի³:

¹ Քաղաքացիական ծառայության ուղեցույց: SEAC սոցիալ-տնտեսական վերլուծությունների խորհրդատվական կենտրոն, Մեծ Բրիտանիայի միջազգային զարգացման նախարարություն, Եր., 2008, **Բ.Ե. Խալափյան**, Հանրային կառավարման համակարգն արտասահմանյան երկրներում, Եր., 2012:

² Кибанов А.Я., Управление карьерным ростом государственных гражданских служащих. М., ИНФРА – М, 2015.

³ Мэннинг Н., Парисон Н., Реформа государственного управления: международный опыт / Пер. с англ. М., 2003; Государственная служба в странах основных правовых систем мира. Т. 1, 2. / Сост. Д.И. Васильев, А.А. Демин, В.П. Иванский. М., Книгодел, 2010.

Ընդհանրությամբ հանդերձ՝ էական տարբերություն կա «ռոմանագերմանական» և «անգլո-սաքսոնական» մոդելների միջև: Առաջինի հիմնական սկզբունքը թափուր պաշտոնների լրացման մեջ խստիվ հետևողականության պահպանումն է. պաշտոնին նշանակումը կատարվում է ծառայողական սանդղակի միայն նախնական աստիճանում, իսկ այնուհետև ծառայողի առաջխաղացումը կախված է լինում նրա գործունեության արդյունքներից, որոնք գնահատվում են մասնագիտական որակավորման քննությունների միջոցով¹: Մյուս մոդելը խարսխված է «ազատ մուտքի» և «բաց դռների» սկզբունքների վրա, որոնք հնարավորություն են ընձեռում պետական ծառայության պաշտոնի հավակնելու նաև անձանց, որոնք չունեն համապատասխան աշխատանքի փորձ: Աշխատողն ընդունվում է որոշակի պաշտոնով և իրավունք ունի այն թողնելու սեփական ցանկությամբ, այլ կերպ ասած՝ օժտված է հանրային և մասնավոր հատվածների միջև ազատ տեղաշարժի իրավունքով²:

Գերմանիայում պետական ծառայության ոլորտում առաջխաղացման համակարգը օրենսդրությամբ է կանոնակարգված, համադրված է երկու սկզբունք՝ որակավորման բարձրացման և աստիճանական առաջխաղացման, պետական ապարատում թափուր տեղերի համար պարտադիր տրվում է հայտարարություն: Պաշտոնակալումից առաջ անցկացվում են համապատասխան քննություններ, տարածված է նաև փորձնական ժամկետների սահմանումը: Գործադիր մարմինը կադրերի գծով Դաշնային հանձնաժողովն է, որը կարող է թույլ տալ ընդունված կանոններից որոշակի բացառություններ: Համակարգի փաստացի կառավարման առումով, շեշտը դրված է աշխատողի արդյունքների, այլ ոչ թե ստաժի վրա: Միաժամանակ, գործում է հետևյալ օրինաչափությունը. ստորին մակարդակի պաշտոն զբաղեցնողի համար նախատեսված է առաջխաղացում վեց տարի հետո, եթե նա քննություններից ստանում է «լավ» գնահատական, «միանգամայն բավարարի» դեպքում՝ ութ տարի հետո: Հատուկ արտոնություններ են նախատեսված «գերազանց» ստացող հավակնորդի համար³: Բարձրագույն պաշտոններին հավակնության պարագայում, եթե թեկնածուի քառասուն տարին դեռ չի լրացել, ապա անհրաժեշտ է նախարարի թույլտվությունը: Ըստ հիշյալ Դաշնային հանձնաժողովի ամփոփ տվյալների՝ բարձրագույն պաշտոններին նշանակումը կատարվում է հետևյալ համամասնությամբ՝ ծառայողական առաջխաղացման համակարգով՝ պետական ծառայողների 77%-ը, դրսից՝ 22%-ը և մասնավոր հատվածից՝ 10%-ը⁴:

Ֆրանսիայում պետական ծառայողների վարձատրությունը և ծառայողական առաջընթացը խստորեն կանոնակարգված են, դասակարգման հիմքում պաշտոնատար-

¹ Литвинцева Е.А., Анализ зарубежного опыта правового регулирования государственной гражданской службы // Аналитические обзоры Института научных исследований и информации Российской академии государственной службы при Президенте Российской Федерации. 2008. № 2.

² Оболонский А.В., Бюрократия для XXI века? Модели государственной службы: Россия, США, Англия, Австралия / А. В. Оболонский. М.: “Дело”, 2002.

³ Беккужин Р.Ж., Влияние моделей планирования карьерного роста государственных служащих на качество государственного управления развитых стран // Экономика и статистика. 2015. № 3, с. 44-48.

⁴ Официальный сайт Федеральной комиссии по кадрам Германии. [ЭР]. Режим доступа: //www.ach.

ների տրոհումն է աստիճանակարգված երեք կատեգորիաների՝ A, B, C, որոնց պատկանելությունը պայմանավորված է աշխատողի կատարած գործառույթների բնույթով¹: Պաշտոնակալումը և մասնագիտական-պաշտոնեական առաջխաղացումը հիմնվում են թեկնածուների կրթական մակարդակի և քննությունների արդյունքների վրա: Տրվում են համապատասխան տարակարգեր և դասային կոչումներ: Տարակարգի բարձրացումն ինքնաբերաբար չի հանգեցնում պաշտոնի բարձրացման. վերջինիս համար հարկավոր է մասնակցել մրցույթի և արժանանալ ղեկավարության վստահությանը: Մրցույթով է իրականացվում նաև պետական ծառայության ընդունվելը: Մրցույթի երեք տեսակ կա՝ արտաքին, ներքին և խառը (բաց): Առաջինը նախատեսված է այն թեկնածուների համար, որոնք նոր են սկսում իրենց ծառայությունը, երկրորդը՝ փորձառուների առաջխաղացման համար, իսկ երրորդում համատեղվում են նշված երկուսի պահանջները: Մրցույթն իրականացնող խորհրդակցական մարմինն անկախ է, գնահատում և դասակարգում է թեկնածուներին, նրանց երաշխավորում է՝ զբաղեցնելու թափուր պաշտոններ: Արտամրցութային պաշտոնակալումն առնչվում է ղեկավար (քաղաքական) պաշտոններին, որոնք առաջանում են պետական նոր օրգան ստեղծելիս:

Պետական ծառայողը Ֆրանսիայում պարբերաբար՝ մեկուկես-երկու տարին մեկ անգամ մասնակցում է ներքին մրցույթներին, որոնց արդյունքներով կարող է հավակնել ծառայողական սանդղակով առաջխաղացման, ակնկալել վարձատրության ավելացում և այլն: Մրցույթի արդյունքները պարտադիր հրապարակվում են, իսկ ամեն մի նշանակում, պաշտոնի բարձրացում կամ աշխատանքից ազատում կարող է գանգատարկվել վարչական դատարանում: Մասնագիտական-պաշտոնեական աճի առումով, ընդունված է գանազանել «սովորական» և «բացառիկ առաջխաղացումը»²: Վերջինս ենթադրում է արագացված առաջխաղացում մի դասից մյուսը կամ տվյալ դասի ներսում՝ ցածրից դեպի բարձր տարակարգ: Այս պարագայում պաշտոնատարներին հնարավորություն է ընձեռվում նախապատրաստվելու քննություններին, նաև այլ արտոնություններ են ապահովվում: Որպես կանոն, այսպես են նշանակվում ծառայության միջազգային կազմակերպություններում, պետական պաշտոն գրավելիս կամ էլ ընտրովի պաշտոն ստանձնելիս:

Մեծ Բրիտանիային բնորոշ է քաղաքացիական ծառայողների հավաքագրման բաց համակարգը: Ծառայողական առաջընթացի և մասնագիտական զարգացման խթանման նպատակով գործում է «executive development» համակարգը երիտասարդ հեռանկարային ծառայողների համար, որը ներառում է ուսուցում աշխատավայրում, զանազան աշխատանքների և հանձնարարությունների կատարում (in-service training, job rotation and reassignment): Հարկավոր է նկատել, որ կառավարությունը վարում է հավասար հնարավորությունների քաղաքականություն, այսինքն՝ ծառայողական աճի պայմաններ է ապահովում

¹ Republic of France Public. Administration Country Profile. Division for Public Administration and Development Management. Department of Economic and Social Affairs. United Nations. April 2006.

² Литвинцева Е.А., Анализ зарубежного опыта правового регулирования государственной гражданской службы // Аналитические обзоры Института научных исследований и информации Российской академии государственной службы при Президенте Российской Федерации. 2008. № 2.

նաև կանանց, ազգային փոքրամասնությունների և հաշմանդամների համար¹:

Հետևողական բարեփոխումների շնորհիվ Մեծ Բրիտանիայում վերացել են պաշտոնեական դասերը և ձևավորվել են պաշտոնյաների երեք հիմնական խմբեր.

- Քաղաքական և վարչական ավագ ղեկավարների խումբ, որը կազմված է մշտական քարտուղարի, մշտական քարտուղարի տեղակալի և տեղակալի օգնականի մակարդակի պաշտոնյաներից. սա, կարելի է ասել, քաղաքացիական ծառայության յուրատեսակ գագաթն է:
- Վարչական խումբ, որը ներառում է երկու աստիճան՝ վարչակազմի ղեկավարի (ադմինիստրատորի) աշակերտ և ավագ կատարող: Սրանք իրավասու են քննարկելու բոլոր հարցերը՝ պետական կառավարման ապարատի համակարգումից և նախարարության աշխատանքի կարգավորումից մինչև գրասենյակային առօրեական պարտականությունները:
- Գիտաշխատողների և տեխնիկական մասնագետների միացյալ խումբ, որը ներառում է պաշտոնյաների կրթության և արհեստավարժության հարցերով զբաղվող գիտնականների, ինժեներների, ճարտարապետների, նաև շարքային կատարողների (գծագրողներ, գործավարներ և այլն):

Կադրերի կառավարմամբ զբաղվում է Քաղծառայության գործերի հանձնաժողովը, որն էլ իրականացնում է մասնագետների հավաքագրում: Դա արվում է չորս փուլով՝ պաշտոնի նկարագրություն, թեկնածուների հետ հարցազրույցներ, ընտրություն և աշխատանքի ընդունում: Այս տրամաբանությամբ՝ ապահովվում է պաշտոնի պահանջների և թեկնածուի որակավորման լավագույն համապատասխանություն, ընտրությունը կատարվում է գերազանցապես անձնական նվաճումների հիման վրա (meritbased selection), ուստի բացառվում է կոռուպցիան, մանավանդ՝ բոլոր գործընթացները լինում են թափանցիկ և վավերացված: Գրավոր քննություններն անցկացվում են առաջատար բուհերի՝ Օքսֆորդի և Քեմբրիջի համալսարանների ծրագրերով, իսկ բարձրագույն պաշտոնների համար ընտրության ժամանակ նախապատվությունը տրվում է հարցազրույցին, որին կարող է ներկա լինել նաև վարչապետը²:

Ամեն տարի պետական ծառայողների ողջ համակազմն անցնում է ատեստավորում, պաշտոնյան իր անմիջական ղեկավարի հետ անհատական հարցազրույցի ընթացքում քննարկում է աշխատանքի արդյունքները և ծառայողական առաջխաղացման հեռանկարները: Վերջինս կախված է ինչպես թափուր տեղի առկայությունից կամ պետական օրգանում նոր պաշտոնի ստեղծումից, այնպես էլ հավակնորդի ատեստավորման արդյունքից և կրթական ծրագրերի յուրացման աստիճանից: Այդ ծրագրերը, որոնց յուրացու-

¹ Кодекс гражданской службы Соединенного Королевства Великобритании. Закон о конституционной реформе и управлении Великобритании. Лондон, 2010.

² Pyper R., Burnham J., The British Civil Service: Perspectives on «Decline» and «Modernization» // The British Journal of Politics and International Relations (Political Studies Association). 2011. Vol. 13. p. 189–205; Официальный сайт гражданской службы Великобритании. [ЭР]. Режим доступа: <https://www.gov.uk/government/organisations/civil-service>; Официальный блог государственной службы Великобритании. [ЭР]. Режим доступа: <https://civilservice.blog.gov.uk>.

մը պարտադիր պայման է հերթական դասային կարգը ստանալու համար, տրամադրում են Պետական ծառայության քոլեջը, որտեղ սովորում են միջին և բարձր օղակների ծառայողները, նաև ոչ պետական այն հաստատությունները, որոնք իրավունք ունեն մագիստրոսական ուսուցում կազմակերպելու:

Ամերիկյան մոդելում տարբերակվում են պետական ծառայողների երկու տեսակ՝ «առաջխաղացման» ծառայողներ, որոնց մասնագիտական և պաշտոնեական աճը պայմանավորված է սեփական վաստակով, և «ոչ-առաջխաղացման» ծառայողներ, որոնք «հովանավորյալ» դիրքում են¹: Թափուր տեղի համար հավակնորդներից ընտրվում են հինգը, դրանց տվյալները հանձնվում են հատուկ պաշտոնյայի, որն էլ վերջնական ընտրություն է կատարում՝ խուսափելով աչառու վերաբերմունքից և խտրականությունից: Գործում է պետական ծառայողների աճի պլանավորման հատուկ ծրագիր (Career Entry Program), որի շրջանակներում պաշտոնյան երկու տարվա ընթացքում մասնակցում է ուսուցման տարբեր ձևերի (on-job training): Պետական ամեն օրգան ունի ծառայողական աճի սեփական պլանը, որակավորման իր չափորոշիչները, և եթե կադրային ներքին պաշարները չեն բավարարում թափուր տեղերը լրացնելու համար, ապա հայտարարվում է բաց մրցույթ²:

Պետական ծառայողի առաջխաղացումը կախված է նրա դասից. օրինակ՝ քաղաքական և վարչական ղեկավարներին նշանակում է քաղաքացիական ծառայության հարցերի նախարարությունը: Այստեղ գործում է հատուկ ընտրական կոմիտե, որը տնօրինում է բարձրակարգ պաշտոնատարների տվյալների մասին փակ շտեմարանը. վերջինս ներառում է նաև ամեն մի ծառայողի վերաբերյալ նրա անմիջական ղեկավարներից ստացված հաշվետվությունները: Հավակնորդի նշանակման մասին վերջնական որոշումը կայացվում է նախարարության Նշանակումների հանձնաժողովում, որի անդամներն իրենք նշանակվում են նախարարի հրամանով³: Ընդհանուր առմամբ, պետական ծառայողների մասնագիտական և պաշտոնեական աճի կառավարման ամերիկյան համակարգը հաջողությամբ համադրում է երկու սկզբունք՝ պաշտոնատարների համակազմի համեմատական կայունություն և շարժունություն: Այդ երկուսն էլ ապահովվում են նյութական վարձատրությամբ, պարգևատրումներով, զանազան արտոնություններով, շահամիտման բարձր մակարդակի ձևավորման և խթանման այլ ձևերով:

Մենք հակիրճ դիտարկեցինք մի քանի պետությունում պետական և քաղաքացիական ծառայողների մասնագիտական և պաշտոնեական աճի կազմակերպման վիճակը: Որպես ամփոփում՝ ամենից առաջ նշենք այն, որ, ժողովրդավարության առումով, կայու-

¹ Беккужин Р.Ж., Влияние моделей планирования карьерного роста государственных служащих на качество государственного управления развитых стран // Экономика и статистика. 2015, № 3, с. 44–48.

² Пронкин С.В., Петрунина О.Е., Государственное управление зарубежных стран. М., Аспект Пресс, ИНФРА-М, 2001.

³ Силин А., Кадровые службы и методы оценки работников (зарубежный опыт) // Человек и труд. 1992. № 2, с. 46–57; Василенко И.Л., Административно-государственное управление в странах Запада: США, Великобритания, Франция, Германия. Изд. 2-е, перераб. и доп. М., 2000; В.В. Чубинский-Надеждин, Государственное управление и государственная служба за рубежом. 2-е изд., испр. и доп., СПб, 2013.

նացած այս պետություններում միանգամայն հաստատուն հիմքի վրա է խարխսված նաև պաշտոնյաների ծառայողական առաջխաղացման համակարգը: Վերջինիս առանցքը **մերիտոկրատիան** է, այսինքն՝ ամեն մեկի գնահատումն ըստ իր արժանիքի, անձնական վաստակի: Մերիտոկրատական քաղաքականության տարրերն են աշխատանքի ընդունվելիս և առաջխաղացման համար՝ պարտադիր մրցույթային ընտրությունը, ծառայողների իրավական և սոցիալական պաշտպանվածությունը, համարժեք աշխատանքի համար՝ հավասար վարձատրությունը, արդյունավետ գործունեության խթանումը, մշտական ուսուցումը և կատարելագործումը: Պաշտոնյաների ծառայողական առաջխաղացման տեխնոլոգիական շղթան ամրապնդված է օրենսդրությամբ և ներառում է տրամաբանորեն կապակցված երեք հիմնական օղակներ՝ քաղաքացիների սահմանադրական իրավունքների ապահովմանն ուղղված նորմատիվային պահանջների ամբողջություն, պետական և քաղաքացիական ծառայության ձգտողների նախապատրաստման, ուսուցման, մրցույթների անցկացման, վերապատրաստման, կադրային պահուստի ստեղծման և հարակից ընթացակարգերի ամբողջություն, հատուկ լիազորված մարմինների և կազմակերպական կառուցվածքների ամբողջություն: Ձևավորված համակարգը մեր քննարկած պետություններից ամեն մեկում, իր յուրահատկություններով հանդերձ, ապահովում է պետական և քաղաքացիական ծառայողների համակազմի համարժեք ընտրություն, դրանով իսկ, մի կողմից՝ գործնականորեն ուժեղացնում է հանրային կառավարման ժողովրդավարական բնույթը, մյուս կողմից՝ հիմք դառնում պետական ապարատի արդյունավետ գործառության համար:

Քաղաքացիական ծառայության ոլորտում արտասահմանյան երկրների փորձի ուսումնասիրությունը հնարավորություն է ընձեռում հասկանալու, թե բարեփոխումների որ տեսակները և ինչ չափով կարող են իրականացվել Հայաստանում, ինչպես նաև գնահատելու հայաստանյան քաղաքացիական ծառայության ներկա մոդելի արդյունավետության աստիճանը և ուրվագծելու դրա զարգացման հեռանկարը:

СЕДА КАРАХАНИЯН

ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ УПРАВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ И ДОЛЖНОСТНЫМ РОСТОМ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ

Ключевые слова: государственная служба, гражданский служащий, профессиональный и должностной рост, профессиональное развитие, карьера, карьерный рост

В статье представлен анализ зарубежного опыта в области управления профессиональным и должностным ростом государственных и гражданских служащих. Показано, что в основе профессионального и должностного роста государственных и гражданских служащих лежит доминирующая модель государственной гражданской службы – романо-германская модель (карьерная) или англосаксонская модель (позиционная). Особенно богатый опыт накоплен в ведущих в данной области государствах – во Франции, в Германии, Великобритании и США. Анализ зару-

бежного опыта в сфере гражданской службы дает нам возможность понять какие реформы можно осуществить в Армении.

SEDA KARAKHANYAN

FOREIGN EXPERIENCE IN MANAGEMENT OF PROFESSIONAL AND OFFICIAL GROWTH OF CIVIL SERVANTS

Key words: public service, civil servant, professional and job growth, professional development, career

The article presents an analysis of foreign experience in the management of professional and official growth of state and civil servants. It is shown that the basis for professional and official growth of state and civil servants is the dominant model of the state civil service – Romano-German model (career) or Anglo-Saxon model (positional). Particularly rich experience has been accumulated in leading in this area – in France, Germany, Great Britain and the USA. The analysis of foreign experience in the sphere of civil service gives us an opportunity to understand what reforms can be implemented in Armenia.

ԼԻԼԻԹ ՀԱԿՈՔՅԱՆ

Ասպիրանտ, ՀՊՏՀ

ՀՀ ԲՆԱԿՉՈՒԹՅԱՆ ԵԿԱՄՈՒՏՆԵՐԻ ԲԱՇԽՄԱՆ ՎՐԱ ՏԱՐԱԾԱՇՐՋԱՆԱՅԻՆ ԳՈՐԾՈՆԻ ԱԶԴԵՑՈՒԹՅԱՆ ԳՆԱՀԱՏՈՒՄԸ

Հիմնաբառեր. եկամուտների բաշխում, սոցիալական բևեռացվածություն, Զինիի գործակից, Թեյլի էնփրոպիա, Թեյլի ինդեքսի տրոհում, տարածաշրջանային անհամաչափություն

Հայաստանն առանձնանում է ոչ միայն սոցիալական բևեռացվածության բարձր մակարդակով, այլև տարածքային զարգացման խիստ անհամաչափությամբ: Հետևաբար՝ կարևոր է ուսումնասիրել և գնահատել եկամուտների բաշխման անհավասարության մակարդակի վրա տարածաշրջանային գործոնի ազդեցության դերը և նշանակությունը: Ըստ այդմ՝ հողվածում ներկայացվել է ՀՀ բնակչության եկամուտների բաշխման անհավասարության մակարդակի գնահատումն ըստ բնակավայրերի տեսակների և ՀՀ վարչարարածքային միավորների՝ Թեյլի էնփրոպիայի տրոհման միջոցով:

ՀՀ բնակչության եկամուտների բաշխման անհավասարության մակարդակի դինամիկան 2004-2015 թվականների ընթացքում խիստ տատանողական բնույթ է կրել. 2004-2006 թվականներին անհավասարության մակարդակը մեծ տեմպերով կրճատման միտում է դրսևորել, իսկ 2009 թվականից ի վեր՝ շարունակաբար սկսել է աճել: Արդեն իսկ