

նությունը 100 տարի է: Սկսած 1993 թ.՝ այդ տիպի պարտատոմսեր են թողարկել ավելի քան 58 կորպորացիաներ՝ 12 մլրդ ԱՄՆ դոլար ընդհանուր արժեքով: Այս տիպի պարտատոմսերը շատ մեծ են արտոնյալ բաժնետոմսերին: Դրանց հիմնական տարբերությունն այն է, որ այս պարտատոմսերից վճարված տոկոսը նվազեցնում է հարկվող բազան, իսկ դիվիդենդների վճարումը՝ ոչ:

Պարտատոմսերի շուկայի կայացման համար անհրաժեշտ է կորպորատիվ պարտատոմսերի երկրորդային շուկայի ստեղծումը: Ցանկացած պարտատոմս ձեռքբերողը հետաքրքրված է այդ արժեթղթի բարձր իրացվելիությամբ¹: ՀՀ-ի ֆինանսական շուկայում կորպորատիվ պարտատոմսերի շուկան դեռ թերի է զարգացած: Ի տարբերություն ՀՀ-ի՝ ՌԴ-ում կորպորատիվ պարտատոմսերի շուկան ամենադինամիկ զարգացող շուկաներից մեկն է: Այդ շուկայի սկիզբը դրվեց 1999 թ., երբ պարտատոմսեր թողարկեցին այնպիսի խոշոր և հայտնի ձեռնարկություններ, ինչպիսիք են ՌԱՕ ԵՒՍ-ը, Գազպրոմը և Լուկոյլը²:

Հաշվի առնելով ՀՀ-ում արժեթղթերի նկատմամբ ներդրողների անվստահությունը՝ ցանկալի է, որ թողարկվող պարտատոմսերն ապահովված լինեն երաշխավորագրով կամ էլ էմիտենտ ձեռնարկության հիմնական միջոցներով:

ԹԱՄԱՐ ՄԻՐՋՈՅԱՆ

«Գլաժոր» համալսարանի ասպիրանտ

ԿՈՐՊՈՐԱՏԻՎ ԿԱՌԱՎԱՐՄԱՆ ԴԻՄՆԱԿԱՆ ՄՈԴԵԼՆԵՐՆ ՈՒ ԺԱՄԱՆԱԿԱԿԻՑ ՄԻՏՈՒՄՆԵՐԸ

Վերջին տասնամյակի ընթացքում ողջ աշխարհում գնալով ավելանում է այն երկրների թիվը, որոնք տնտեսական քաղաքականության մեջ ընտրում են շուկայական մոտեցումը, ուստի և մեծանում է քաղաքացիների բարեկեցության բարձրացման գործում մասնավոր բաժնետիրական ընկերությունների կարևորության գիտակցումը: Մակայն որքան ընդհանուր, այնքան էլ տարբեր են այս ոլորտի հիմնախնդիրներն ու դրանց լուծմանն ուղղված միջոցառումները:

Ժամանակակից խոշոր բիզնեսում առանձնացնում են կորպորատիվ կառավարման երեք հիմնական մոդելներ՝ ամերիկյան /անգլո-ամերիկյան/, գերմանական և ճապոնական³:

Ամերիկյան մոդելի բազային սկզբունքներն ու հիմնական բաղադրիչները կիրառվում են այնպիսի երկրներում, ինչպիսիք են՝ Ավստրալիան, Կանադան, Նոր Զելանդիան, ԱՄՆ-ը և Մեծ Բրիտանիան, որոնք ունեն սպեցիֆիկ տարբերություններ՝ արտահայտված երկրների օրենսդրական դաշտում:

Ամերիկյան մոդելը առաջին հերթին նշանակում է «աութսայդերների», այսինքն՝ անկախ և անհատական բաժնետերերի գերակայություն, որոնք կապված չեն կորպորացիայի հետ այլ գործնական հարաբերություններով: Բաժնետիրական կապիտալը, որպես կանոն, փոշիացված է, և բաժնետերերի մեծամասնությունը հետաքրքրություն է ցուցաբերում բացառապես բաժնետոմսերի եկամտաբերության նկատմամբ, այլ ոչ թե տնօրենների խորհրդին անդամակցելուն կամ կառավարմանը մասնակցելուն: Ամերիկացիներին հատուկ է բիզնեսի վարման ագրեսիվ մոտեցում. նրանք հեշտությամբ են ազատվում վնասաբեր ենթաբաժիններից, առանց ավելորդ կասկածների կրճատում են աշխատողների քանակը, հակված են ներքաշվել գործունեության

¹ http://www.cbonds.info/catalogue_emit/cbonds/5.phtml - 13/12/2006.

² <http://money.rin.ru/content/?id=113> - 12/12/2007.

³ Մարկուսյան Ա., Հախվերդյան Դ., Կորպորատիվ կառավարում. Անկախիքներ և իրականություն, Եր., Տիգրան Մեծ, 2003, էջ 11:

նորանոր ձևերի մեջ: Արժեքների շուկան, որպես ընկերության իրական արժեքը սահմանող բնական մեխանիզմ, հնարավորություն է տալիս օբյեկտիվորեն չափել նաև բաժնետերերի բարեկեցության աստիճանը: Հետևաբար, ընկերության շուկայական արժեքի մաքսիմալացումը բերում է բաժնետերերի կարողության մաքսիմալացման: Սա է ամերիկյան մոդելի տրամաբանությունը: Վերոհիշյալ մոդելի սկզբունքների իրականացման հիմնական մեխանիզմներ են համարվում տնօրենների խորհուրդը, արժեքների և կորպորատիվ վերահսկողության շուկան:

Կորպորատիվ կառավարման ամերիկյան մոդելի պարագայում կառավարման հիմնական մարմին է համարվում տնօրենների խորհուրդը: Բաժնետերերի կողմից ընտրված խորհուրդը պաշտպանում է վերջիններիս շահերը՝ վերահսկելով նշանակումները, քվեարկության ընթացակարգը, ընկերության ֆինանսական վիճակը, գործունեության համապատասխանությունը իրավական դաշտին, կապիտալի օգտագործումը և այլն: Այս համակարգում մեծ նշանակություն է տրվում ընկերության կառավարիչների պատասխանատվությանը տնօրենների խորհրդի առջև և տնօրենների խորհրդի պատասխանատվությանը՝ բաժնետերերի առջև: Կարևոր նշանակություն ունի կառավարիչների գործունեության վերահսկողության օբյեկտիվությունը: Նման վերահսկողության արդյունավետությունն առաջին հերթին կախված է ընկերության սեփականության կառուցվածքից: Եթե սեփականատերերի քանակը փոքր է, ապա նրանք կարող են տնօրենների խորհրդի անդամ դառնալ և կառավարիչների գործունեության պատշաճ վերահսկողության համար ստեղծել անհրաժեշտ մեխանիզմներ: Երբ սեփականատերերի քանակը մեծ է, վերահսկողության խնդիրը լուծվում է տնօրենների խորհրդի «արտաքին» անդամների, այսինքն՝ սեփականատերերի ներկայացուցիչների միջոցով, որոնք անմիջականորեն կապ չունեն տվյալ ընկերության կառավարման հետ:

Ամերիկյան համակարգի առավելություններից են ներդրումների շարժունակությունը և վնասաբեր ոլորտներից միջոցների արագ անցումը առավել արդյունավետ, եկամտաբեր ոլորտներին: Թերություն կարելի է համարել կորպորացիայի նպատակատրվածությունը առաջնահերթորեն բաժնետոմսերի շահութաբերությանը՝ երբեմն ի վնաս ռազմավարական զարգացման: Ընդհանուր առմամբ ամերիկյան մոդելը ավելի արդյունավետ է տնտեսության ինովացիոն զարգացման ժամանակաշրջանի համար, սակայն խոցելի է կոնյունկտուրային ճգնաժամերի ժամանակ:

Անգլո-ամերիկյան մոդելի կիրառման պրակտիկան բազմազան է և ոչ միշտ է համապատասխանում մոդելին: ԱՄՆ-ի 80% ընկերություններում գլխավոր տնօրենները համատեղում են իրենց և խորհրդի նախագահների պարտականությունները, լիազորությունները, տնօրենների խորհրդի անդամների 63%-ը միաժամանակ նաև իրենց սեփական կորպորացիաների գլխավոր տնօրենն են: Սա արդեն իսկ անգլո-ամերիկյան մոդելից շեղում է, ինչն էլ բերում է բազմաթիվ քննադատությունների և դժգոհությունների: Հիմնականում քննադատությունն ընթանում է հետևյալ ուղղություններով.

- Ի տարբերություն Գերմանիայի և Ճապոնիայի՝ այստեղ կապիտալի արժեքը ավելի բարձր է, հետևաբար միևնույն ծրագիրը Ճապոնիայի պայմաններում ավելի ընդունելի կլինի:
- Անկախ կապիտալի արժեքից, մի շարք փորձագետների կարծիքով հաշվապահական հաշվառման պրակտիկան բերում է ծրագրերի արժեքի բարձրացմանը կամ ներդրումների չարդարացված կարճ ժամկետին:
- Ֆոնդային շուկան կողմնորոշված է կարճաժամկետ շահույթին:
- Ֆոնդային շուկան չի արտահայտում ակտիվների իրական արժեքը, քանի որ ենթակա է առանձին խոշոր մասնակիցների քմահաճությանը:
- Աշխատավարձի և այլ պարգևատրումների չարդարացված բարձր աճի տեմպեր:

Գերմանական մոդելը հատկանշական է եվրոպական երկրների համար: Այս մոդելին բնորոշ է գործընկեր կազմակերպությունների բարձր մասնակցությունը բաժնետիրական կապիտալում, այստեղ գոյություն ունի բաժնետոմսերի տնօրինման խաչածև համակարգ: Բաժնետիրական կառուցվածքը տարբերվում է կենտրոնացման բարձր աստիճանով. որպես կանոն՝ մի քանի խոշոր բաժնետերեր վերահսկում են բաժնետոմսերի 50%-ից ավելին: Կորպորատիվ վերահսկողությունը հիմնականում իրականացնում են «ինսայդերները»: Իդեալական տարբերակում կառավարումն իրականացվում է կոնսենսուսի և բաժնետերերի և այլ մասնակիցների սոցիալական փոխազդեցության հիման վրա, ներառյալ աշխատանքային կոլեկտիվը: Այսպիսով, Գերմանիայում բաժնետերերի կապվածությունը կազմակերպության հետ առավել սերտ է, քան ԱՄՆ-ում, իսկ բաժնետերերն իրենք են հետաքրքրություն ցուցաբերում կառավարման նկատմամբ: Ի տարբերություն նախորդ մոդելի, այստեղ տնօրենների խորհուրդը բաղկացած է երկու մարմնից՝ կառավարչական և դիտորդական խորհուրդներից: Կառավարչական մարմինը բաղկացած է 5-15 անդամից, որոնցից յուրաքանչյուրը պատասխանատու է կորպորացիայի գործունեության որոշակի ճյուղի կամ առանցքային վարչական գործառնություններից որևէ մեկի համար /ֆինանսների, անձնակազմի, արտադրության կառավարում և այլն/: Դիտորդական խորհուրդը կորպորացիայի կառավարման սոցիալական համագործակցության սկզբունքի ապահովման հիմնական մեխանիզմն է: Խորհրդի կեսը կամ մեկ երրորդն ընտրվում է աշխատողների կողմից: Կորպորատիվ կառավարման գերմանական մոդելում բավական ակտիվ դեր ունի աշխատանքային կոլեկտիվը, քանի որ դիտորդական խորհրդի անդամներ ընտրելու հնարավորությունը թույլ է տալիս նրանց ազդել կորպորատիվ որոշումների ընթացքի վրա:

Գերմանական մոդելի տնտեսական առավելությունն ակնհայտ է. բաժնետերերը նպատակաուղղված են երկարաժամկետ ռազմավարության իրականացմանը, ձգտում են կորպորացիայի կայունության բարձրացմանն ու գործնական կապերի ամրապնդմանը: Սակայն, մյուս կողմից, առկա են համեմատաբար ցածր ճկունությունը, ավելորդ վախը ռիսկերից, անհրաժեշտության դեպքում անարդյունավետ ճյուղի վերացման կամ վաճառքի, հաստիքի կրճատման վերաբերյալ որոշումների արագ ընդունման անհնարինությունը:

Կորպորատիվ կառավարման ճապոնական մոդելը նախատեսում է սոցիալական համախմբվածություն ընկերության մակարդակով և աշխատանքային համախմբվածություն ինդուստրիալ խմբի մակարդակով: Տնօրենների խորհրդում բարձր է կորպորացիայի գործող և նախկին կառավարիչների մասնակցությունը: Ճապոնական մոդելի համար բնորոշ է պետության ակտիվ դերը, որը երկար ժամանակի ընթացքում մասնակցել է ռազմավարական պլանավորմանը: Մոդելին բնորոշ հիմնական կողմերն են.

- գլխավոր բանկերի համակարգը,
- ընկերության արտաքին համագործակցության ցանցային կազմակերպումը,
- աշխատակազմի ցմահ աշխատանքի ընդունման համակարգը:

Բանկերն այնքան կարևոր դեր ունեն ճապոնական բիզնեսում, որ յուրաքանչյուր ձեռնարկություն ձգտում է սերտ կապեր հաստատել նրանցից որևէ մեկի հետ: Այդպիսի բանկը կոչվում է տվյալ ընկերության գլխավոր բանկ, որն իրականացնում է տարբեր գործառնություններ՝ վարկատուի, խոշոր ներդրողի, ֆինանսական և ներդրումային քաղաքականության գործչի:

Այս մոդելի թերություններն ի հայտ եկան վերջին 15 տարիների ընթացքում. ցածր օղակների թույլ նախաձեռնողականությունը և տնտեսական կառուցվածքի կոշտությունը թույլ չեն տալիս ճապոնիային դուրս գալ երկարամյա լճացումից:

Աղյուսակ 1-ում ներկայացված է կորպորատիվ կառավարման երեք հիմնական մոդելների համեմատական բնութագիրը:

Անցումային տնտեսությամբ երկրներում լայն տարածում է ստացել «ինսայդերական» մոդելը, որի ժամանակ մենեջերներն իրականացնում են բաժնետիրական վերահսկողություն և հաճախ շահագրգռված չեն կողմնակի բաժնետերերի առկայությամբ:

Վերջին 10 տարիների ընթացքում կորպորատիվ կառավարման միջազգային պրակտիկան կրել է մի շարք փոփոխություններ: Հասարակական զարգացման արդի տեսությունները ընդհանրացնում են «մասնավոր սեփականատիրական կապիտալիզմից» «վարձու արհեստավարժ կառավարիչների կապիտալիզմին» անցման փորձը, և նման անցումը պետք է իր արտացոլումը գտնի կորպորատիվ կառավարման բնագավառում:

Աղյուսակ 1

Չափանիշներ	Անգլո-ամերիկյան մոդել	Գերմանական մոդել	Ճապոնական մոդել
Սոցիալական արժեքների համակարգը	Անհատականություն Ազատ ընտրություն	Սոցիալական համագործակցություն և համաձայնություն	Համագործակցություն և վստահություն
Աշխատանքային կոլեկտիվների դերը	Պասիվ	Ակտիվ	Ակտիվ համամասնակցություն
Ֆինանսավորման հիմնական միջոցը	Ֆոնդային շուկա	Բանկեր	Բանկեր
Ինֆորմացիայի ստացման հիմնական կենտրոնը	Կառավարչություն	Կառավարչություն «Տնային բանկ»	Գլխավոր բանկ
Ներդրումային կողմնորոշումը	Կարճաժամկետ	Երկարաժամկետ	Երկարաժամկետ
Կապիտալի արժեքը	Բարձր	Միջին	Ցածր
Կապիտալի շուկան	Բարձր լիկվիդային	Լիկվիդային	Համեմատաբար լիկվիդային
Հիմնական տնտեսական միավորը	Ընկերություն	Հոլդինգ	Ֆինանսարդյունաբերական խմբեր
Նորամուծության տեսակը	Ռադիկալ	Բարդ	Աստիճանաբար

Դեռևս 1990-ական թթ. ԱՄՆ-ում և եվրոպական երկրներում հրապարակվեցին մի շարք զեկույցներ, ուր նշվում էր կորպորացիաներում կառավարիչների իշխանության ամրապնդման մասին: Զննարկումները կասեցվեցին «նոր տնտեսության» կոնցեպցիայի առաջացմամբ, որը, ինչպես գտնում են տեսաբանները, զարգանում է յուրահատուկ օրենքներով, այդ պատճառով կառավարիչների գործունեության նկատմամբ կիրառվող «դասական» շատ սահմանափակումներ պետք է մեղմացվեն:

Կառավարիչների և սեփականատերերի հարաբերություններում հավասարակշռությունը վերականգնելու համար, մասնավորապես, առաջարկվել է բարձրացնել անկախ կառավարիչների դերը: Նյույորքյան ֆոնդային բորսան մշակել է նոր կանոններ, որոնց համապատասխան անկախ տնօրենները պետք է մեծամասնություն կազմեն խորհրդում¹: Պատրաստվում է նաև բավական կոշտ օրենսդրություն, որը կապահովի կորպորացիաների խորհուրդներում անկախ տնօրենների առավել ակտիվ մասնակցություն: Սակայն ուրիշ երկրներում նորմերի այդպիսի կտրուկ փոփոխություններ տեղի չեն ունեցել:

Պոստիմպրեստրիալ միտումների զարգացումը փոխել է արևմտյան ընկերությունների ներքին կորպորատիվ քաղաքականությունը: Աշխատողներին այժմ ընկալում են ոչ թե որպես վարձու կատարողներ, այլ որպես գործընթացի ստեղծագործ մասնակիցներ:

¹ www.nasdaq.com.

Աղյուսակ 2-ում ընդհանրացված ձևով ներկայացված են կորպորատիվ վերահսկողության հայկական տարբերակի առանձնահատկությունները:

Հայաստանյան գործարար միջավայրը մեծապես պայմանավորված է անձնական կապերով և քաղաքական փոխհարաբերություններով, ինչը խոչընդոտ է օտարերկրյա ներդրողի համար և խաթարում է նրա վստահությունը: Հայաստանյան ընկերությունների սեփականության կառուցվածքը զգալի չափով կենտրոնացված է: Չնայած վաուչերային մասնավորեցումը սկզբնական շրջանում առաջացրեց սեփականության որոշակի դիսպերսիա, այն հետագայում շատ արագ համախմբվեց /կոնսոլիդացվեց/ և կենտրոնացավ կառավարիչ սեփականատերերի ձեռքում:

Աղյուսակ 2

Կորպորատիվ կառավարման հայկական տարբերակը

Տնօրենների խորհուրդ	Ունիտար
Պարզևատրման համակարգ	Գրեթե բացակայում է կամ մեկ դրույքի չափով
Բորսայական կապիտալացում	Ցածր
Բաժնետոմսերի տիրապետում	Կենտրոնացված
Բաժնետերերի կազմ	Գերակշռում են ֆիզիկական անձինք
Բաժնետերերի փոփոխություն	Հազվադեպ
Կառավարիչների վերահսկողություն բաժնետերերի կողմից	Թույլ
Բանկերի դերը վերահսկողության մեջ	Չնշին
Ֆինանսավորման տարբերակներ	Խառը

Վերջին հաշվով սեփականության կենտրոնացումը նաև որոշ նախապայմաններ է ստեղծում կորպորատիվ կառավարման հեղուկա զարգացման համար: Սակայն դրանք դեռևս բավարար չեն՝ խթանելու համար ընկերության արժեքի աճին ուղղված կառավարիչ սեփականատերերի նախաձեռնությունը, որը կախված է բազմաթիվ և տարաբնույթ գործոններից, մասնավորապես գործարար միջավայրի նկատմամբ վստահությունից:

Հայաստանում աչքի է ընկնում օրենսդրական և վարչարարական համակարգերի գերկարգավորիչ բնույթը: ՀՀ բաժնետիրական ընկերությունների ստեղծումն ու գործունեությունը կարգավորվել են գերազանցապես ենթաօրենսդրական ակտերով և օրենքների թերի դրույթներով:

Ներկայիս օրենսդրական դաշտը մեծապես խոչընդոտում է ընկերություններում օտարերկրյա ներդրումների ներգրավումը՝ մեծամասամբ ներդրումային գործընթացի գերկարգավորման պատճառով: Այն պոտենցիալ պատռնե է օտարերկրյա ներդրումների ներգրավման համար և խաթարում է կապիտալի շուկայի մեխանիզմների արդյունավետությունը:

Հայաստանը կորպորատիվ կառավարման մոր ստանդարտները ներդնելու համար դեռևս կարիք ունի կատարելագործելու օրենսդրական դաշտը:

Ներկայումս ՀՀ-ում առկա կորպորատիվ կառավարման զարգացման բնագավառի հիմնական խնդիրները հետևյալներն են.

- ընկերություններում սեփականության կառուցվածքի բարձր աստիճանի կենտրոնացումը:
- Անկանխատեսելի տնտեսական իրավիճակում կառավարիչներն իրենց պաշտոնը ժամանակավոր և անորոշ են համարում, ինչը մղում է գործելու սեփական շահերից, այլ ոչ թե ընկերության առավելագույն շահույթն ապահովելու խնդրից ելնելով:
- Առավել կարևոր հարցերից է ընկերությունների կառավարման հիմնախնդիրը: Ներդրողները տեղյակ չեն որոշումների կայացման և ընդունման գործընթացի մասին: Որոշումների ընդունման անհրաժեշտության աստիճանը և նպատակը հայտնի չեն նրանց: Արդյունքում

ներդրողների պատկերասրահում է՝ ներդրումային որոշում կայացնելու խնդրում որակական և քանակական տվյալների պակասի կամ բացակայության պատճառով:

- ԲԲԸ-ները խուսափում են իրենց գործունեությանը վերաբերող տեղեկատվության բացահայտումից, քափանցիկ և հաշվետու գործելակերպից: Մասնավորապես չեն հրապարակվում գործունեության ֆինանսական արդյունքները: Ընկերությունները «փակ» համակարգ են ներդրողների համար, ինչն անկասկած վստահություն չի ներշնչում ընկերության և դրա գործունեության նկատմամբ: Փաստորեն, այդ «փողարկված» գործունեությունն էլ իր հերթին բացասական ազդեցություն ունի շուկայի զարգացման, վստահության մթնոլորտի ձևավորման գործում:
- Կառավարման ընթացքում բաժնետերերի իրավունքները ուսնահարվում են: Փոքր բաժնետերերը ոչ միայն զրկված է կառավարմանը մասնակցելու իր իրավունքից, այլև լիովին անտեսված է թողարկողի կողմից: Բաժնետերերի ընդհանուր ժողովները հրավիրվում են օրենքի կոպիտ խախտումներով. ժողովի օրակարգի, ընդունվող որոշումների և դրանց հնարավոր հետևանքների մասին տեղեկությունները որպես կանոն թերի են լինում:
- Շատ կարևոր խնդիր է մաև /եթե ոչ առաջնային/ կրթության պակասը: Կորպորատիվ մշակույթը գտնվում է դեռևս սաղմնային վիճակում: Այս խնդրի լուծմանն էր թերևս ուղղված օրերս ԳԱԱ առընթեր ստեղծված կորպորատիվ կառավարման դպրոցը. սա ցույց է տալիս, որ Հայաստանում բանկային համակարգի զարգացմանը և նոր բաժնետիրական ընկերությունների ստեղծմանը զուգընթաց աստիճանաբար մեծանում է կորպորատիվ կառավարման ոլորտի գիտելիքներին տիրապետող մասնագետների կարիքը:

ԱՐԱՄ ՄԽԻԹԱՐՅԱՆ

*ՀՀ ԳԱԱ Մ.Քոթանյանի անվան
տնտեսագիտության ինստիտուտի հայցորդ*

ԼԻԶԻՆԳԱՅԻՆ ԿԱԶՄԱԿԵՐՊՈՒԹՅԱՆ ՌԻՍԿԵՐԻ ԳՆԱՀԱՏՄԱՆ ԵՎ ԿԱՌԱՎԱՐՄԱՆ ԿՈՄՊԼԵՔՍ ՄՈՏԵՑՈՒՄԸ

Յուրաքանչյուր լիզինգային կազմակերպության ռիսկերի գնահատման և կառավարման կոմպլեքս մոտեցումը կարելի է բաժանել երկու մակարդակի: Առաջին մակարդակը յուրաքանչյուր գործարքի ռիսկերի կառավարման գնահատումն է, երկրորդ մակարդակը լիզինգային կազմակերպության գործունեության հետ կապված ռիսկերն են (գծապատկեր 1):

Առաջին մակարդակում ուսումնասիրվում են կոնկրետ գործարքի ռիսկերը, մասնավորապես՝

Ռիսկերի առաջին խումբը սարքավորումների մատակարարներին վերաբերող ռիսկերն են: Հայաստանյան շուկայում այն համարվում է ուշադրության արժանի խնդիր, քանի որ այստեղ լիզինգային կազմակերպությունները մեծամասամբ աշխատում են արտասահմանյան մատակարարների հետ: Արտասահմանյան մատակարարների հետ աշխատելիս կարևոր է գրագետ կազմակերպել լիզինգային կազմակերպության առևտրային գործունեությունը:

Այժմեական խնդիրներից մեկը, որի առջև հայաստանյան լիզինգային կազմակերպությունները բազմիցս են կանգնել, այն է, որ մատակարարը չի կարողանում սահմանված ժամկետներում մերկայացնել լիզինգի առարկան և ուղարկել լիզինգային կազմակերպությանը, իսկ