

ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ԿԱՊԻՏԱԼԻ ՏԵՂԱՇԱՐԺԵՐ. ԴԻՏԱՐԿՈՒՄՆԵՐ

ԱՆՈՒՇ ՍԱՐԳՍՅԱՆ

Հոդվածը ստացվել է՝ 07.11.25, ուղարկվել է գրախոսման՝ 12.11.25, երաշխավորվել է տպագրության՝ 24.12.25

Ներածություն: Մարդկային կապիտալը տնտեսության զարգացման հիմնական շարժիչ ուժն է: Այն ներառում է անհատների գիտելիքները, հմտությունները, առողջությունն ու կարողությունները՝ նպաստելով նորարարությունների ստեղծմանը, տեխնոլոգիական առաջընթացին և արտադրողականության աճին: Մարդկային կապիտալում կատարված ներդրումներն խիստ կարևոր դեր ունեն տնտեսական արդյունավետության բարձրացման և ազգային մրցունակության ամրապնդման գործում: Ի տարբերություն ֆիզիկական ռեսուրսների՝ մարդկային կապիտալը կարող է շարունակաբար զարգանալ և հարմարվել փոփոխվող պայմաններին՝ դառնալով երկարաժամկետ և կայուն զարգացման առանցքային գործոն, ինչը մարդկային կապիտալի տեղաշարժերի խնդիրը դարձնում է խիստ արդիական:

Հոդվածի նպատակն է բացահայտել մարդկային կապիտալի տեղաշարժերի ազդեցությունը երկրների տնտեսական զարգացման վրա՝ առանձնացնելով ուղեղների արտահոսքի և ներհոսքի հիմնական գործոնները, հետևանքներն ու հնարավոր կառավարման մեխանիզմները: Սույն առաջադրույթի շրջանակներում կարևորվել են հետևյալ խնդիրները.

- Վերլուծել մարդկային կապիտալի դերը ժամանակակից տնտեսության մեջ,
- Ուսումնասիրել ուղեղների արտահոսքի և ներհոսքի պատճառներն ու հետևանքները տարբեր երկրների օրինակով,
- Պարզել մարդկային կապիտալի պահպանման և վերադարձի խթանման հնարավոր միջոցները:

Գրականության վերլուծություն: Բազում աշխատություններ են գրվել տնտեսական աճի վրա մարդկային կապիտալի ունեցած դրական ազդեցությունների վերաբերյալ, որը հատկապես էական գործոն է դարձել Չորրորդ արդյունաբերական հեղափոխության պայմաններում¹: Տնտեսական աճի տարբերությունները երկրներում կապված են մտավոր հմտությունների հետ², ինչը ընդգծում է մարդկային կապիտալի կարևորությունը:

¹ Abrha, Tesfay & Weldeyohans, Brhane. (2025). The Role of Human Capital in Economic Development: A Theoretical Analysis. Journal of Human Resource Management. 13. 30-35. 10.11648/j.jhrm.20251302.11.

² Economic growth in developing countries: The role of human capital, Eric A. Hanushek, Stanford University, United States, April 2013, Economics of Education Review, Volume 37, 2013, Pages 204-212, ISSN 0272-7757, <https://doi.org/10.1016/j.econedurev.2013.04.005>.

Մարդկային կապիտալի դերը բարձր է գնահատվում հատկապես զարգացած երկրներում: Դա է պատճառը, որ վերջիններս կիրառում են արժեքավոր հմտություններ և փորձ ունեցող անհատների ներգրավման հատուկ քաղաքականություն: Տաղանդների համար համաշխարհային մրցակցությունը հաճախ հանգեցնում է «ուղեղների արտահոսք» անունով հայտնի երևույթի, երբ բարձր որակավորված մասնագետները արտագաղթում են զարգացող կամ թույլ զարգացած երկրներից: Արդյունքում, այս երկրները բախվում են բարձր որակավորում ունեցող մարդկային ռեսուրսների պակասի խնդրին, ինչը կարող է զգալիորեն նվազեցնել նրանց տնտեսական առաջընթացը և երկարաժամկետ զարգացման հեռանկարները: Ուղեղների արտահոսքը նվազեցնում է արտադրողականությունը և սահմանափակում է առողջապահության ու կրթության նման կարևոր հանրային ծառայությունները դոնոր երկրներում³: Ս.Սաջադիանի և Ջ.Կամեյեր-Մյուլլերի հետազոտությունները պարզել են, որ բարձր արդյունավետությամբ աշխատողների հեռացումը առաջացնում է շղթայական արձագանք. նրանց օրինակով այլ բարձրորակ մասնագետներ ևս հեռանում են, ինչի արդյունքում երկրում պակասում է մարդկային կապիտալի ընդհանուր որակը⁴:

Նեղ իմաստով «ուղեղների արտահոսք» տերմինը վերաբերում է հիմնականում ինժեներների, բժիշկների, գիտնականների և համալսարանական կրթություն ունեցող այլ մասնագետների միգրացիային⁵: Ըստ Ջ.Լ.Գրոսարդի՝ ուղեղների արտահոսքը տեղի է ունենում, երբ տաղանդավոր անհատները լքում են իրենց հայրենիքը ավելի լավ կրթություն ստանալու համար, ինչը ի վերջո ազդում է նրանց աշխատանքի շուկայի գտնվելու վայրի վրա⁶: Մեկ այլ մոտեցում են ցուցաբերում Դոդանին և Լապորտը՝ նշելով, որ ուղեղների արտահոսքը այլևս միայն մարդկանց հեռանալու մասին չէ, և որ պետք է ընդունել և աջակցել մասնագետներին՝ որտեղ էլ որ նրանք լինեն աշխարհում⁷: Ա. Մարգարյանն ու Հ. Թերզյանը նշում են, որ 90-ականներին Հայաստանից ուղեղների արտահոսքի հիմնական պատճառը տնտեսական և արդյունաբերական համակարգերի քայքայումն էր, ինչպես նաև հետազոտական, նորարարական և

³ World Bank. 2019. “Migration and Brain Drain” Europe and Central Asia Economic Update (Fall), Washington, DC: World Bank. Doi: 10.1596/978-1-4648-1506-5

⁴ Sajjadiani, Sima & Kammeyer-Mueller, John & Benson, Alan. (2023). Who Is Leaving and Why? The Dynamics of High-Quality Human Capital Outflows. *Academy of Management Journal*. 66. 10.5465/amj.2021.1327.

⁵ Docquier, Frédéric & Rapoport, Hillel. The brain drain. A new entry for the New Palgrave Dictionary of Economics (second edition) 2006

⁶ Groizard, José & Lull, Joan. (2007). Brain drain and Human Capital Formation in Developing Countries. Are there Really Winners?. Universitat de les Illes Balears, Departament d'Economia Aplicada, DEA Working Papers.

⁷ Dodani, Sunita & Laporte, Ronald. (2005). Brain drain from developing countries: How can brain drain be converted into wisdom gain?. *Journal of the Royal Society of Medicine*. 98. 487-91. 10.1258/jrsm.98.11.487.

փորձարարական գործունեության արդյունքների նկատմամբ պահանջարկի զգալի նվազումը⁸:

Հետազոտության շրջանակներում կիրառվել են պատմական-նկարագրական, տրամաբանական և վերլուծական **մեթոդները**:

Վերլուծություն: Մարդկային կապիտալի տեղաշարժերը բնորոշ են բոլոր ժամանակաշրջաններին, սակայն ներկայումս դրանք ավելի լայն մասշտաբ են ստացել՝ ընդգրկելով գրեթե բոլոր երկրների աշխատաշուկաները տեխնոլոգիական առաջընթացի, միջազգային շարժունակության և աշխատաշուկայի փոփոխությունների արդյունքում: Այս պայմաններում աճում է ուղեղների արտահոսքի երևույթը իր տարաբնույթ հետևանքներով: Ուղեղների արտահոսքը (brain drain) մի երկրի համար կարող է դառնալ <ուղեղներից օգուտ> (brain gain) ընդունող երկրների համար, երբ բարձր որակավորված մասնագետներն անցնում են մասնագիտական աշխատանքի նոր վայրում և իրենց գիտելիքներն ու փորձը տնտեսական օգուտներ են բերում նոր երկրում: Սակայն հնարավոր է նաև, որ ուղեղների արտահոսքն ուղեկցվի <ուղեղների վատնում> (brain waste) կոչվող երևույթով, երբ որակավորված միգրանտները, նոր երկրում չկարողանալով գտնել իրենց կրթությանն ու փորձին համապատասխան աշխատանք, ստիպված են լինում կատարել ցանկացած այլ աշխատանք, որտեղ չեն օգտագործում իրենց հմտությունները կամ դառնում են գործազուրկ: Այս երևույթի գլխավոր պատճառներից է միջազգային հարթակում հմտությունների ցածր փոխանցելիությունը, ինչի արդյունքում մի երկրի որակավորված մասնագետը հաճախ չի կարող իր հմտությունները նույն արդյունավետությամբ կիրառել այլ երկրում, քանի որ դրանք կամ չեն ճանաչվում, կամ չեն համարվում կիրառելի տվյալ միջավայրում, պայմանավորված է մի քանի գործոնով, որոնցից են կրթական ծրագրերի անհամադրելիությունը, լեզվական և մշակութային արգելքները, լիցենզիաների և սերտիֆիկացման պահանջները առանձին մասնագիտությունների համար:

Այսպես, զարգացած երկրները, ինչպիսիք են ԱՄՆ, Կանադան, Մեծ Բրիտանիան, Ավստրալիան, ունեն բժիշկների մեծ պահանջարկ և այստեղ բժիշկների աշխատավարձն անհամեմատ բարձր է զարգացող և թույլ զարգացած երկրներում բժիշկների վարձատրության հետ: Զարգացած երկրներում բժիշկների սակավության խնդրի հետ բախվում են թե քաղաքները, թե հատկապես գյուղական շրջանները: Դա է պատճառը, որ այս երկրների միգրացիոն քաղաքականության կարևոր ուղղություն է հանդիսանում բժշկական կրթությամբ միգրանտների ներգրավումը դոկտոր երկերներից⁹: Թույլ զարգացած երկրներից դեպի զարգացած երկրներ բժշկական ոլորտի մասնագետների

⁸ Մարգարյան Ա., Թերզյան Հ., Ուղեղների Արտահոսքը Զարգացման Հիմնախնդիրների Համատեքստում, ՀՊՏՀ., Տնտեսագիտություն և կառավարում, 2023, DOI 10.55490/18290167-2023.2-73

⁹ Nwagwu, Emeka. (2015). Migration of International Medical Graduates: Implications for the Brain-Drain. Open Medicine Journal. 2. 17-24. 10.2174/1874220301401010017.

միգրացիան շարունակվում է արդեն տասնամյակներ շարունակ, սակայն ավելի խիստ դրսևորվեց Քովիդ2019 հիվանդության ի հայտ գալուց հետո: Հենց այս ժամանակ զարգացած երկրներն էլ ավելի ակնհայտ զգացին բժշկական աշխատակիցների սակավաթվության հետևանքները: Օրինակ Կանադան, որի կողմից միգրանտների ներգրավումը և մշտական ռեզիդենտության տրամադրումը հիմնված է բալային համակարգի վրա, իր միգրացիոն քաղաքականությունը զգալիորեն հեշտացրել է բժիշկների և բուժքույրերի համար, որոնց համար սահմանվում են շատ ավելի ցածր անցողիկ բալեր և փաստաթղթերի մշակման ավելի արագ գործընթաց, աշխատանքի թույլտվության ավելի պարզեցված ընթացակարգեր: Միայն 2021թ. ավելի քան 2500 նեղ մասնագիտացված բժիշկներ, 620 բուժքույրեր և 550 բուժօգնականներ ստացել են աշխատանքի թույլտվություն կամ թույլտվության երկարաձգում: 2015թ.-ից մինչ 2022թ. ավելի քան 3,600 բժիշկ և 8,600 բուժքույր դարձել են Կանադայի մշտական ռեզիդենտ¹⁰:

Բնարկե, ընդունող երկրներում աշխատանքի անցնելու համար միայն տեղական կրթությունն ու փորձը բավական չեն, անհրաժեշտ է ձեռք բերել բժշկական գործունեություն իրականացնելու լիցենզիա, ստանալ տեղական կրթություն կամ մասնակցել վերապատրաստման դասընթացներին: Այդ նպատակով զգալի ֆինանսական աջակցություն է ցուցաբերվում այս միգրանտներին ուսանողական վարկերի, տեղակայման աջակցության, ընտանիքի տեղափոխման և մի շարք այլ ձևերով: Օրինակ ԱՄՆ Առողջապահության աշխատուժի բյուրոն առաջարկում է ուսանողական վարկերի մարման մի քանի տարբերակներ հեռավոր վայրերում , 2-3 տարով աշխատանքի անցնելու դիմաց, քանի որ այնտեղ առկա է բժշկական մասնագետների դեֆիցիտ¹¹:

Այդպիսի քաղաքականությունը չէր կարող իր բացասական հետևանքները չունենալ դոնոր երկրների համար, որոնք բախվում են բժիշկների սակավության խնդրի հետ իր կործանարար հետևանքներով: Այսպես, չնայած այն բանին, որ Աֆրիկայում է գրանցվում աշխարհի հիվանդությունների մոտ 25%-ը, առողջապահական մասնագետների միայն մոտ 4%-ն է աշխատում այդ տարածաշրջանում¹²: Բժշկական ոլորտի մասնագետների լուրջ արտահոսքի հետ են բախվել մի շարք ասիական երկրներ: Յուրաքանչյուր տարի Պակիստանի բժշկական ուսանողների մոտ 50%-ը մեկնում է ԱՄՆ կամ Մեծ Բրիտանիա ավելի

¹⁰ Կանադայի կառավարության կայք <https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/news/2022/09/easier-access-to-permanent-residence-for-physicians-in-canada-to-help-address-doctor-shortages.html>

¹¹ ԱՄՆ Առողջապահության և մարդկային ծառայությունների նախարարության ԱՄՆ Առողջապահական ռեսուրսների և ծառայությունների վարչություն <https://bhw.hrsa.gov/>

¹² Asamani J.A., Bediakon K.S.B., Boniol M., & Mung'atu J. (2024). State of the health workforce in the WHO African Region: decade review of progress and opportunities for policy reforms and investments. *BMJ Global Health*. 7. 10.1136/bmjgh-2024-015952.

լավ կրթություն և բարձր աշխատավարձ ստանալու նպատակով և այլևս չի վերադառնում¹³։ Հնդկաստանը կանգնած է բժիշկների լուրջ պակասի առաջ՝ յուրաքանչյուր 10,189 մարդու հաշվով ունենալով ընդամենը մեկ պետական բժիշկ, ինչը 10 անգամից ավել ցածր է ԱՀԿ-ի առաջարկվող 1:1000 հարաբերակցությանը, մինչդեռ մոտ մեկ միլիոն հնդիկ բժիշկ, ովքեր Հնդկաստանում պետականորեն սուբսիդավորված բժշկական կրթություն են ստացել աշխատում են ԱՄՆ-ում, Միացյալ Թագավորությունում, Կանադայում և Ավստրալիայում¹⁴։

Ուղեղների արտահոսքի մեկ այլ վառ օրինակ է իրանցի բարձր որակավորմամբ մասնագետների միգրացիան։ Իրանցի ուսանողների վերադարձի ցուցանիշը կտրուկ նվազել է՝ 1979թ. 90%-ից դառնալով ավելի քիչ քան 10%-ը։ 2000թ. -ից սկսած Իրանի սփյուռքի ակադեմիական համայնքն աճել է տասն անգամ՝ ընդգրկելով մոտ 110 000 գիտնական, որոնք կազմում են Իրանի ընդհանուր հետազոտողների 1/3-ը¹⁵։ Չնայած Իրանի առաջընթացը գիտության և հետազոտությունների ոլորտում նկատելի է, երկրի վատ միջազգային, քաղաքական և տնտեսական հարաբերությունները իրական խոչընդոտ են մարդկային կապիտալի զարգացման համար։ Նույնիսկ նախկինում մեկնած և վերադառնալ ցանկացողների վերադարձը դժվարանում է՝ այս մասնագետների գիտելիքները ճիշտ օգտագործելու հնարավորության բացակայության պատճառով¹⁶։ Դրան խանգարում են պատժամիջոցները, պետական ոչ նպաստավոր քաղաքականությունը, կանանց իրավունքների ռոնահարումները, գործարար ոչ բարենպաստ միջավայրը և այլն։

Ուղեղների արտահոսքի օրինակ է բազմաթիվ բարձր որակավորում ունեցող SS մասնագետների մեկնումը Հնդկաստանից Միլիկոնյան հովիտ՝ ավելի բարձր աշխատավարձերի, նորարարական նախագծերի և կարիերայի հնարավորությունների նպատակով։ Նրանք ավարտելով Հնդկաստանի առաջատար բուհերը, իրենց տեխնիկական մեծ փորձով նպաստում են համաշխարհային տեխնոլոգիական ընկերությունների զարգացմանը։ Թեև այդ ներդրումը ինչպես ԱՄՆ-ում, այնպես էլ այլ զարգացած երկրներում ահռելի է, սակայն զգալի կորուստ է Հնդկաստանի տնտեսության համար։ Վերջին տարիներին վերադարձի զգալի դրական միտում է նկատվում, երբ բարձր

¹³ Malik, Ahmad & Yamamoto, Shelby & Souares, Aurélia & Malik, Zeeshan & Sauerborn, Rainer. (2010). Motivational determinants among physicians in Lahore, Pakistan. BMC health services research. 10. 201. 10.1186/1472-6963-10-201.

¹⁴ Shaji George A.. (2023). Brain Drain or Brain Gain: Assessing the Costs and Benefits of India's Manpower Exports. Partners Universal International Innovation Journal (PUIJ), 01(06), 19-37 <https://doi.org/10.5281/zenodo.10257669>

¹⁵ Azadi, Pooya & Mirramezani, Matin & Mesgaran, Mohsen. (2020). Migration and Brain Drain from Iran.

¹⁶ Ryazantsev, Sergey & Afzali, Mehdi & Rostovskaya, Tamara. (2020). Current Factors of Iran's Brain Drain, Analysis, Reasons and Influences. DEStech Transactions on Social Science, Education and Human Science. 10.12783/dtssehs/icesd2020/34071.

որակավորված մասնագետները, տարիներ շարունակ աշխատելով աշխարհի առաջատար կազմակերպություններում, որոշում են վերադառնալ հայրենիք և իրենց փորձն ու գիտելիքները կիրառել Հնդկաստանում՝ հիմնելով Ստարտափեր: Այսպես՝ օրինակ Նիթին Հասսանը, ով մեկուկես տասնամյակ աշխատելով այնպիսի հզոր կազմակերպություններում ինչպես Ամազոնը, Մեթան, Մայքրոսոֆտը, վերադարձել է Բենգալուրու (համարվում է Հնդկաստանի Սիլիկոնյան Հովիտ, որտեղ գործում են ավելի քան 10,000 ստարտ-ափեր, համաշխարհային հայտնի ընկերությունների գլխահետազոտական կենտրոններ) և հիմնել Դոլֆին բրենդս (Dolfyn brands) ստրատափը, որը ստեղծում և զարգացնում է սպառողական բրենդներ՝ նորաձևության, գեղեցկության, առողջության և ժամանցի ոլորտներում¹⁷: Նմանատիպ օրինակները տարեցտարի ավելանում են՝ ներկայացնելով «ուղեղների ներհոսք»:

Ուղեղների ներհոսքի մեկ այլ օրինակ է այսպես կոչված Չինական ծովային կրիաների վերադարձը, երբ Չինաստանում ծնված անհատները, մեկնելով արտասահման կրթություն ստանալու նպատակով, վերադառնում են հայրենիք երկարաժամկետ մնալու մտադրությամբ: Այս երևույթին էապես նպաստել է ԱՄՆ Արդարադատության դեպարտամենտի կողմից «Չինաստանի նախաձեռնություն» կոչվող քաղաքականությունը, որի նպատակն էր կանխել Չինաստանի կողմից ԱՄՆ-ի տնտեսական լրտեսությունը, տեխնոլոգիական գաղտնիքների գողությունն ու հետազոտական տվյալների անօրինական փոխանցումը: Թիրախավորված էին ԱՄՆ-ում աշխատող չինացի գիտնականներն ու հետազոտողները, ինչի արդյունքում 2010-2021 թվականներին ավելի քան 19,955 չինական ծագումով գիտնականներ լքել են ԱՄՆ-ը և նրանցից 48%-ը հաստատվել է Չինաստանում, իսկ մնացած 52%-ը՝ այլ երկրներում¹⁸: Գիտնականների վերադարձին նպաստել են նաև առավել զրավիչ հնարավորությունները Չինաստանում, որտեղ վերջին տարիներին զգալի ներդրումներ են կատարվել արհեստական բանականության, տիեզերքի հետազոտման, վերականգնվող էներգիայի և քվանտային հաշվարկների ոլորտներում՝ նպատակ ունենալով առաջ անցնել գլոբալ մրցակիցներից: Այս ոլորտներում աշխատող գիտնականներին առաջարկվում են բարձր ֆինանսավորում, նորագույն տեխնոլոգիաներ և ժամանակակից լաբորատորիաներ: Վերադարձող մասնագետները հաճախ ստանում են հեղինակավոր պաշտոններ համալսարաններում և հետազոտական կենտրոններում, որոնք ապահովում են ոչ միայն մասնագիտական աճ, այլև բարձր հասարակական հեղինակություն: Մասնագետների վերադարձի հարցում հեղափոխական նշանակություն ունեցավ 1992 թվականի օգոստոսին Պետական

¹⁷ <https://dolfynbrands.com/>

¹⁸ Stanford Center on China's Economy and Institutions is a joint effort of the Freeman Spogli Institute for International Studies and Stanford Institute for Economic Policy Research. Reverse Brain Drain? Exploring Trends among Chinese Scientists in the U.S.

կրթության հանձնաժողովի նախագահ Լի Տիեյինի հրապարակած նոր կարգախոսը՝ «Աջակցել ուսմանը արտասահմանում, խրախուսել վերադարձը հայրենիք, ապահովել ազատ տեղաշարժ» (lai qu zhiyou), որը դարձավ պաշտոնական քաղաքականություն 1993թ. նոյեմբերին¹⁹: 1996-ից սկսած՝ Չինաստանի կրթության նախարարությունը սկսեց խրախուսել արտերկրում մնացած գիտնականներին կարճ ժամանակով այցելել Չինաստան՝ դիտարկելու վերադառնալու հնարավորությունը: Կառավարությունը մեծ ներդրումներ կատարեց բարձրագույն կրթության ոլորտում՝ խրախուսելով համալսարաններին այդ միջոցներով ներգրավել արտասահմանից տաղանդավոր կադրերի: Մեկ այլ կարևոր քայլ էր «Ծառայել հայրենիքին» քաղաքականությունը, որն ընդունվեց 2001 թ. և խրախուսում էր արտերկրում բնակվող չինացիներին իրենց ներդրումն ունենալ հայրենիքի զարգացման մեջ՝ առանց պարտադիր վերադարձի: Քաղաքականությունն ընդգրկում էր մասնագիտական համագործակցություն, գիտակրթական փոխանակում, բիզնեսի ստեղծում, խորհրդատվություն և միջազգային կապերի զարգացում՝ օգտագործելով արտասահմանյան չինական համայնքների ներուժը²⁰:

Սույն գործընթացը անդրադարձավ ոչ միայն առանձին անհատների, այլև լայն ԱՄՆ-ի դերի վրա՝ որպես գիտության և տեխնոլոգիայի առաջատարի: Այսպիսի նպատակաուղղված քաղաքականության արդյունքում Չինաստանը դարձավ ԱՄՆ-ի լուրջ մրցակից գիտատեխնիկական ոլորտում, կարողացավ լիարժեք օգտագործել իր քաղաքացիների գիտական ներուժը և զգալիորեն հզորացնել իր գիտական ու տեխնոլոգիական կարողությունները:

Չինական ծագում ունեցող գիտնականների արտահոսքը կարող է լուրջ հետևանքներ ունենալ ԱՄՆ-ի նորարարական ներուժի վրա՝ հատկապես արհեստական բանականության, կենսատեխնոլոգիաների և 5G տեխնոլոգիաների ոլորտներում: Նրանց բացակայությունը կարող է խաթարել հետազոտական ծրագրերը, թուլացնել գիտական բազմազանությունը և վտանգել ԱՄՆ-ի դիրքն աշխարհի գիտատեխնիկական առաջնորդության մեջ:

Չինացի գիտնականների վերադարձը կարելի է բացառիկ դեպք համարել, սակայն ուղեղների արտահոսքը, որը հաճախ դիտարկվում է միայն բացասական տեսանկյունից կարող է ունենալ նաև իր դրական կողմերը: Բարձր որակավորում ունեցող մասնագետները, կատարելագործելով իրենց հմտությունները և ստանալով արժեքավոր փորձ զարգացած երկրներում, կարող են վերադառնալով հայրենիք իրենց ոլորտում հիմնել ընկերություններ, նպաստել նորարարական մոտեցումների և նոր տեխնոլոգիաների ներդրմանը, համագործակցել տեղական ընկերությունների և կրթական

¹⁹ Zweig D., Competing for talent: China's strategies to reverse the brain drain, International Labour Review Volume 145, Issue 1-2 2008 June, <https://doi.org/10.1111/j.1564-913X.2006.tb00010.x>

²⁰ Zweig, David & Chung, Siu & Han, Donglin. (2008). Redefining the Brain Drain: China's 'Diaspora Option'. Science Technology & Society. 13. 1-33. 10.1177/097172180701300101.

հաստատությունների հետ՝ այդպիսով իրենց ստացած փորձն ու գիտելիքը ծառայեցնելով հայրենական հանրային և մասնավոր հատվածների զարգացմանը: Նման մասնագետները կարող են նաև դառնալ մենթորներ՝ իրենց փորձով աջակցելով երիտասարդ մասնագետներին ու ձեռնարկատերերին, խթանելով գիտական և տեխնոլոգիական էկոհամակարգի զարգացումը: Վերադարձած մասնագետների ներգրավումը կարող է նպաստել նաև միջազգային համագործակցության ընդլայնմանը, խթանել արտահանման կարողությունների աճը և բարձրացնել երկրի մրցունակությունը գլոբալ շուկայում: Իհարկե, երկրից մեկնած մասնագետների վերադարձի կարևորագույն նախապայման է բարենպաստ միջավայրի ստեղծումը՝ ներառյալ կայուն տնտեսական պայմաններ, արդյունավետ կառավարման համակարգ, իրավական պաշտպանվածություն, ինչպես նաև ակադեմիական և գործարար հարթակներ, որտեղ նրանք կարող են լիարժեք կիրառել իրենց հմտություններն ու փորձը: Անհրաժեշտ է, որ պետական մակարդակով ձեռնարկվեն այնպիսի քայլեր, ստեղծվեն ծրագրեր, որոնք կխրախուսեն արտասահմանում հաստատված քաղաքացիներին ժամանակավոր վերադառնալ հայրենիք, համագործակցել տեղական կազմակերպությունների հետ, դասավանդել տեղական բուհերում, ինչի արդյունքում կշահի թե պետությունը՝ շնորհիվ արժեքավոր փորձի ու ռեսուրսների, թե այն քաղաքացիները, որոնք այլևս չեն դիտարկում հայրենիքում վերահաստատվելը, սակայն որոշակի հոգեբանական և սոցիալական գործոնների ազդեցության ներքո ունեն հայրենիքի հանդեպ պատասխանատվության գիտակցություն, սեփական ժողովրդին օգնելու ցանկություն:

Բարձր որակավորում ունեցող մասնագետների մեկնումը դոնոր երկրների համար ունի ևս մեկ նշանակալի ազդեցություն: Հաճախ միգրանտները, ստանալով բարձր վարձատրություն զարգացած երկրներում, ուղարկում են դրամական փոխանցումներ իրենց հարազատներին՝ ապահովելով իրենց ընտանիքների ֆինանսական կայունությունը և էական ներդրում կատարելով ազգային տնտեսությունում՝ արտարժույթի ներհոսքի միջոցով: Այս փոխանցումները կարող են բարելավել ընտանիքների կենսամակարդակը, ապահովել երեխաների կրթությունը, առողջապահական ծախսերը, ինչպես նաև նպաստել փոքր բիզնեսի ձևավորմանը:

Մի շարք երկրների, այդ թվում և ՀՀ-ի համար, արտերկրից կատարված փոխանցումները արտարժույթի ներհոսքի կարևորագույն աղբյուր են: ՀՀ վիճակագրության կոմիտեի կողմից իրականացված հարցումները ցույց են տալիս, որ հարցվողների ավելի քան 70%-ը նախորդ 12 ամիսների ընթացքում արտերկրից տրանսֆերտներ են ուղարկել իրենց հարազատներին: Ավելի քան 102.2 հազար անձ տրանսֆերտներ են ստացել արտասահմանից. որոնց 60.6%-ը՝ ՌԴ-ից: Ստացված տրանսֆերտները հիմնականում օգտագործվել են ընթացիկ

սպառման՝ այդ թվում՝ կրթության և առողջապահական ծախսերը հոգալու համար²¹:

Մեր երկրում տնտեսագետները, ծրագրավորողները, ինժեներները և հետազոտողները, ստանալով բարձրագույն կրթություն և ունենալով արժեքավոր հմտություններ հաճախ չեն կարողանում ստանալ համապատասխան վարձատրություն իրենց աշխատանքի դիմաց: Սա հանգեցնում է նրան, որ մասնագետները նախընտրում են հեռավար կամ ամբողջությամբ արտերկրում աշխատել, որտեղ իրենց կարողություններն ավելի բարձր են գնահատվում ոչ միայն բարոյապես, այլև ֆինանսապես, իսկ կարիերայի զարգացման հնարավորություններն ավելի մեծ են: Հեռավար աշխատանքն, իհարկե, զգալիորեն մեծացնում է բարձր աշխատավարձով միջազգային կազմակերպություններում աշխատելու, սակայն միևնույն ժամանակ հայրենիքը չլքելու հնարավորությունները: Այս գործընթացը կոչվում է Virtual/remote brain drain՝ ուղեղների հեռավար արտահոսք և այն հատկապես մեծ թափ ստացավ Կովիդ 19-ից հետո, երբ հեռավար աշխատանքը հեղափոխեց աշխատանքային շուկան ամբողջ աշխարհում:

Սակայն բարձր վարձատրվող աշխատանքից բացի կան գործոնները, որոնց ազդեցությունը երկիրը լքելու որոշման վրա հնարավոր չէ չեզոքացնել: Քաղաքացիական վստահության անկումը, պետական կառույցներից հիասթափությունը, կոռուպցիան, կադրային անարդարությունները, անկայուն պատերազմական և քաղաքական վիճակը հարկադրում են շատ երիտասարդների և փորձառու մասնագետների բնակության համար ընտրել այն երկրները, որտեղ գերակայում են թափանցիկ կառավարման մեխանիզմներ, բարձր վստահություն պետական ինստիտուտների նկատմամբ, խաղաղ և հանգիստ ապրելու պայմաններ: Այս մասնագետները Հայաստանում երկարաժամկետ հեռանկարը չեն տեսնում՝ նույնիսկ ունենալով բարձր վարձատրվող կայուն աշխատանք:

Ինստիտուցիոնալ և ֆինանսական խոչընդոտները էական դեր են խաղում Հայաստանից ուղեղների արտահոսքի խորացման մեջ: Տեխնոլոգիական և նորարարական ենթակառուցվածքների բացակայությունը սահմանափակում է գիտնականների, ինժեներների և բարձր որակավորում ունեցող մասնագետների ստեղծագործ ներուժի լիարժեք իրացումը: Գիտահետազոտական ծրագրերի, լաբորատորիաների և գիտական կենտրոնների խիստ սահմանափակ ֆինանսավորումը նվազեցնում է գիտությամբ զբաղվելու մոտիվացիան, հատկապես երիտասարդ սերնդի շրջանում:

Բացի դրանից, կիրառական գիտության և բիզնեսի միջև կապերի բացակայությունը խոչընդոտում է գիտական արդյունքների տնտեսական կիրառումը՝ նեղացնելով գիտնականների մասնագիտական աճի և ներդաշնակ զարգացման հնարավորությունները: Քաղաքական մակարդակում կայուն և

²¹ Միգրացիոն պատկերը Հայաստանի Հանրապետությունում 2023 թ., ՀՀ Վիճակագրական կոմիտե, Երևան 2025թ.

կանխատեսելի գիտատեխնիկական քաղաքականության բացակայությունը ևս հանգեցնում է վստահության պակասի՝ ինչպես ներքին, այնպես էլ միջազգային գործընկերների մոտ: Այս պայմաններում երիտասարդ ու խոստումնալից մասնագետները գերադասում են տեղափոխվել այնպիսի երկրներ, որտեղ գոյություն ունեն ուժեղ ինստիտուցիոնալ հենք, կայացած գիտական համայնքներ և բավարար ֆինանսական աջակցություն՝ նորարարական ու հետազոտական գործունեություն իրականացնելու համար:

Ստացված արդյունքների կիրառման հնարավորությունները: Արդյունքները կարող են օգտագործվել պետական կառույցների, կրթական և գիտական հաստատությունների կողմից՝ մշակելու մարդկային կապիտալի պահպանման, ներգրավման և վերադարձի արդյունավետ ռազմավարություններ:

Եզրակացություններ: Ուղեղների արտահոսքն ու ներհոսքը հանդիսանում են մարդկային կապիտալի տեղաշարժի հիմնական երևույթներ, որոնք ունեն ինչպես բացասական, այնպես էլ դրական ազդեցություն երկրի զարգացման վրա: Բարձր որակավորված մասնագետների արտահոսքը նվազեցնում է արտադրողականությունը, թուլացնում կրթության ու առողջապահության ոլորտները և դժվարեցնում նորարարական ներուժի օգտագործումը դոնոր երկրներում: Միաժամանակ, մասնագետների վերադարձն ու ներհոսքը նպաստում են գիտական, տեխնոլոգիական և տնտեսական էկոհամակարգերի զարգացմանը, բարձրացնում միջազգային համագործակցության հնարավորությունները և խթանում նորարարության ներմուծումը:

Ելնելով այս փորձից՝ պետությունները պետք է ստեղծեն բարենպաստ միջավայր՝ ապահովելով երկարաժամկետ ներդրումներ կրթության և գիտության ոլորտներում, զարգացնելով հետազոտական ու լաբորատոր ենթակառուցվածքները, առաջարկելով ֆինանսական խթաններ երիտասարդ մասնագետների համար և խրախուսելով նրանց ժամանակավոր կամ մշտական վերադարձը հայրենիք: Միայն այս համատեղ ռազմավարությամբ հնարավոր է նվազեցնել ուղեղների արտահոսքի բացասական ազդեցությունը և առավելագույնի հասցնել մարդկային կապիտալի ներուժը երկրի զարգացման համար:

ՕԳՏԱԳՈՐԾՎԱԾ ԳՐԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ ՑԱՆԿ

1. Մարգարյան Ա., Թերգյան Հ., Ուղեղների Արտահոսքը Զարգացման Հիմնախնդիրների Համատեքստում, ՀՊՏՀ., Տնտեսագիտություն և կառավարում, 2023, DOI 10.55490/18290167-2023.2-73
2. Abrha, Tesfay & Weldeyohans, Brhane. (2025). The Role of Human Capital in Economic Development: A Theoretical Analysis. Journal of Human Resource Management. 13. 30-35. 10.11648/j.jhrm.20251302.11

3. Asamani J.A., Bediakon K.S.B., Boniol M., & Mung'atu J. (2024). State of the health workforce in the WHO African Region: decade review of progress and opportunities for policy reforms and investments. *BMJ Global Health*. 7. 10.1136/bmjgh-2024-015952.
4. A.Shaji George. (2023). Brain Drain or Brain Gain: Assessing the Costs and Benefits of India's Manpower Exports. *Partners Universal International Innovation Journal (PUIJ)*, 01(06), 19-37 <https://doi.org/10.5281/zenodo.10257669>
5. Aurora A.C. Teixeira, Anabela S.S. Queirós, Economic growth, human capital and structural change: A dynamic panel data analysis, *Research Policy*, Volume 45, Issue 8, 2016, Pages 1636-1648, ISSN 0048-7333, <https://doi.org/10.1016/j.respol.2016.04.006>.
6. Azadi, Pooya & Mirramezani, Matin & Mesgaran, Mohsen. (2020). Migration and Brain Drain from Iran.
7. Docquier, Frédéric & Rapoport, Hillel. The brain drain. A new entry for the *New Palgrave Dictionary of Economics* (second edition) 2006
8. Dodani, Sunita & Laporte, Ronald. (2005). Brain drain from developing countries: How can brain drain be converted into wisdom gain?. *Journal of the Royal Society of Medicine*. 98. 487-91. 10.1258/jrsm.98.11.487.
9. Economic growth in developing countries: The role of human capital, Eric A. Hanushek, Stanford University, United States, April 2013, *Economics of Education Review*, Volume 37, 2013, Pages 204-212, ISSN 0272-7757, <https://doi.org/10.1016/j.econedurev.2013.04.005>.
10. Groizard, José & Llull, Joan. (2007). Brain drain and Human Capital Formation in Developing Countries. Are there Really Winners?. *Universitat de les Illes Balears, Departament d'Economia Aplicada, DEA Working Papers*.
11. Malik, Ahmad & Yamamoto, Shelby & Souares, Aurélia & Malik, Zeeshan & Sauerborn, Rainer. (2010). Motivational determinants among physicians in Lahore, Pakistan. *BMC health services research*. 10. 201. 10.1186/1472-6963-10-201.
12. Nwagwu, Emeka. (2015). Migration of International Medical Graduates: Implications for the Brain-Drain. *Open Medicine Journal*. 2. 17-24. 10.2174/1874220301401010017.
13. Rob A. Wilson, Geoff Briscoe, The impact of human capital on economic growth: a review, Descy, P.; Tessaring, M. (eds) *Impact of education and training Third report on vocational training research in Europe: background report*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2004 (Cedefop Reference series, 54)
14. Ryazantsev, Sergey & Afzali, Mehdi & Rostovskaya, Tamara. (2020). Current Factors of Iran's Brain Drain, Analysis, Reasons and Influences. *DEStech Transactions on Social Science, Education and Human Science*. 10.12783/dtssehs/icesd2020/34071.
15. Sajjadiani, Sima & Kammeyer-Mueller, John & Benson, Alan. (2023). Who Is Leaving and Why? The Dynamics of High-Quality Human Capital Outflows. *Academy of Management Journal*. 66. 10.5465/amj.2021.1327.

16. Stanford Center on China's Economy and Institutions is a joint effort of the Freeman Spogli Institute for International Studies and Stanford Institute for Economic Policy Research. Reverse Brain Drain? Exploring Trends among Chinese Scientists in the U.S.
17. World Bank. 2019. "Migration and Brain Drain" Europe and Central Asia Economic Update (Fall), Washington, DC: World Bank. Doi: 10.1596/978-1-4648-1506-5.
18. Zweig D., Competing for talent: China's strategies to reverse the brain drain, International Labour Review Volume 145, Issue 1-2 2008 June, <https://doi.org/10.1111/j.1564-913X.2006.tb00010.x>
19. Միգրացիոն պատկերը Հայաստանի Հանրապետությունում 2023 թ., ՀՀ Վիճակագրական կոմիտե, Երևան 2025թ.
20. Կանադայի կառավարության կայք <https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/news/2022/09/easier-access-to-permanent-residence-for-physicians-in-canada-to-help-address-doctor-shortages.html>
21. ԱՄՆ Առողջապահության և մարդկային ծառայությունների նախարարության ԱՄՆ Առողջապահական ռեսուրսների և ծառայությունների վարչություն <https://bhw.hrsa.gov/>
22. dolfynbrands.com

ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ԿԱՊԻՏԱԼԻ ՏԵՂԱՇԱՐԺԵՐ. ԴԻՏԱՐԿՈՒՄՆԵՐ

ԱՆՈՒՇ ՍԱՐԳՍՅԱՆ

Համառոտագիր

Մարդկային կապիտալի տեղաշարժերը, ներառյալ ուղեղների արտահոսքն ու ներհոսքը, զգալի ազդեցություն ունեն երկրի տնտեսական և նորարարական զարգացման վրա: Բարձր որակավորված մասնագետների արտահոսքը նվազեցնում է արտադրողականությունը, թուլացնում առողջապահության և կրթության ոլորտները, մինչդեռ մասնագետների վերադարձն ու ներհոսքը խթանում են գիտական, տեխնոլոգիական և տնտեսական էկոհամակարգերի զարգացումը: Հոդվածում ներկայացվում են ուղեղների արտահոսքի և ներհոսքի պատճառները, հետևանքները և դրանց կառավարման ռազմավարություններ մարդկային կապիտալի պահպանման և հայրենիք վերադարձի խթանման համար:

Հոդվածն արդիական է, քանի որ ներկայիս տնտեսական պայմաններում բարձր որակավորում ունեցող մասնագետների շարժը ուղղակիորեն ազդում է երկրների մրցունակության, նորարարական ներուժի և տնտեսական աճի վրա:

Հոդվածի նպատակն է բացահայտել մարդկային կապիտալի տեղաշարժերի ազդեցությունը երկրների տնտեսական զարգացման վրա՝ առանձնացնելով ուղեղների արտահոսքի և ներհոսքի հիմնական գործոնները, հետևանքներն ու հնարավոր կառավարման մեխանիզմները:

Հետազոտության ընթացքում խնդիր է դրվել վերլուծել մարդկային կապիտալի դերը ժամանակակից տնտեսության մեջ, ուսումնասիրել ուղեղների արտահոսքի և ներհոսքի պատճառներն ու հետևանքները, պարզել մարդկային կապիտալի պահպանման և վերադարձի խթանման հնարավորությունները:

Օգտագործվել են պատմական-նկարագրական, տրամաբանական և վերլուծական մեթոդները:

Ուսումնասիրությունների ու վերլուծությունների արդյունքում առաջարկվում է շարժր որակավորում ունեցող մասնագետների երկիր վերադարձի և ուղեղների արտահոսքը կանխելու համար ստեղծել բարենպաստ միջավայր, զարգացնել կրթության, գիտության և հետազոտական ենթակառուցվածքները, ինչպես նաև ապահովել արժանապատիվ աշխատավարձեր և ֆինանսական աջակցություն: Միգրացիոն հոսքերի կառավարման արդյունավետությունն ապահովելու համար կարևոր է խթանել գիտության և բիզնեսի համագործակցությունը, կիրառական գիտական արդյունքների տնտեսական օգտագործումը, ինչպես նաև սփյուռքի հայրենակիցների ներգրավումը կրթական, գիտակրթական և նորարարական ծրագրերում:

Աշխատության նորույթը կայանում է ուղեղների արտահոսքի և ներհոսքի գործընթացների համակցված դիտարկման մեջ՝ որպես երկակի երևույթի թե բացասական, թե դրական ազդեցությամբ:

Վերլուծությունների արդյունքում ստացված արդյունքները կարող են օգտագործվել պետական կառույցների, կրթական և գիտական հաստատությունների կողմից՝ մշակելու մարդկային կապիտալի պահպանման, ներգրավման և վերադարձի արդյունավետ ռազմավարություններ:

Բանալի բառեր. մարդկային կապիտալ, ուղեղների արտահոսք, միգրացիա, նորարարություն, տնտեսական զարգացում

ПЕРЕМЕЩЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА: НАБЛЮДЕНИЯ

АНУШ САРГСЯН

Аннотация

Перемещения человеческого капитала, включая «утечку мозгов» и их приток, оказывают значительное влияние на экономическое и инновационное развитие страны. Отток высококвалифицированных специалистов снижает производительность и ослабляет здравоохранение и систему образования, тогда как возврат специалистов и их приток стимулируют развитие научных, технологических и экономических экосистем. В статье рассматриваются причины, последствия и стратегии управления утечкой и притоком специалистов для сохранения человеческого капитала и поощрения возвращения на родину. Статья **актуальна**, так как в современных экономических условиях движение

высококвалифицированных специалистов напрямую влияет на конкурентоспособность стран, инновационный потенциал и экономический рост.

Цель статьи - выявить влияние перемещений человеческого капитала на экономическое развитие стран, выделив основные факторы, последствия и возможные механизмы управления "утечкой умов" и "притоком умов".

В ходе исследования была поставлена задача проанализировать роль человеческого капитала в современной экономике, изучить причины и последствия утечки и притока умов, определить возможные способы сохранения и стимулирования возврата человеческого капитала. Использовались историко-описательные, логические и аналитические **методы**. **В результате исследований и анализов предлагается** для возврата высококвалифицированных специалистов в страну и предотвращения утечки умов создать благоприятную среду, развивать образовательную, научную и исследовательскую инфраструктуру, а также обеспечить достойные заработные платы и финансовую поддержку. Для обеспечения эффективности управления миграционными потоками важно стимулировать сотрудничество науки и бизнеса, экономическое использование прикладных научных результатов, а также привлечение соотечественников из диаспоры в образовательные, научно-образовательные и инновационные программы. **Новизна** работы заключается в комплексном рассмотрении процессов утечки и притока умов как двойного явления с отрицательным и положительным воздействием.

Результаты, полученные в ходе анализа, могут использоваться государственными органами, образовательными и научными учреждениями для разработки эффективных стратегий сохранения, привлечения и возвращения человеческого капитала.

Ключевые слова: человеческий капитал, утечка мозгов, миграция, инновации, экономическое развитие

HUMAN CAPITAL MOVEMENTS: OBSERVATIONS

ANUSH SARGSYAN

Abstract

Human capital mobility, encompassing both brain drain and brain gain, plays a crucial role in shaping a country's economic and innovative development. The emigration of highly skilled professionals can reduce productivity and weaken key sectors such as healthcare and education, whereas the return and inflow of qualified specialists contribute to the development of scientific, technological, and economic ecosystems. This article examines the causes, consequences, and management mechanisms of brain drain and brain gain, with a focus on preserving human capital and encouraging the return of specialists to their home countries.

The relevance of the study stems from contemporary economic conditions in which the international mobility of highly qualified professionals directly affects national competitiveness, innovation capacity, and economic growth. The aim of the article is to assess the impact of human capital movements on economic development by identifying key drivers, outcomes, and policy instruments associated with brain drain and brain gain.

The research analyzes the role of human capital in the modern economy, explores the determinants and effects of skilled migration, and identifies approaches to retaining and attracting talent. Historical-descriptive, logical, and analytical methods are employed.

The findings suggest that mitigating brain drain and promoting the return of skilled professionals require the creation of a favorable institutional environment, the development of education and research infrastructure, and the provision of competitive wages and financial incentives. Effective management of migration flows also depends on strengthening science-business cooperation, enhancing the commercialization of applied research, and engaging diaspora communities in educational, scientific, and innovation initiatives. The novelty of the study lies in its integrated treatment of brain drain and brain gain as a dual process with both adverse and beneficial effects.

Keywords: human capital, brain drain, migration, innovation, economic development