



ЕРЕВАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
YEREVAN STATE UNIVERSITY

---

СТУДЕНЧЕСКОЕ НАУЧНОЕ ОБЩЕСТВО  
STUDENT SCIENTIFIC SOCIETY

ISSN 1829-4367

## **СБОРНИК НАУЧНЫХ СТАТЕЙ СНО ЕГУ**

### **COLLECTION OF SCIENTIFIC ARTICLES OF YSU SSS**

#### **1.4 (30)**

##### **Общественные и гуманитарные науки**

(Богословие, востоковедение, литературоведение, правоведение, журналистика, языкознание, педагогика, история, социология, экономика и управление, философия и психология, политология и международные отношения)

##### **Humanities and Social Sciences**

(Theology, Oriental Studies, Literary Studies, Jurisprudence, Journalism, Linguistics, Pedagogy, History, Sociology, Economics and Management, Philosophy and Psychology, Political Science and International Relations)

ЕРЕВАН - YEREVAN  
ИЗДАТЕЛЬСТВО ЕГУ - YSU PRESS  
2019

## ԵՊՀ ՌԻԳԸ ԳԻՏԱԿԱՆ ՀՈԴՎԱԾՆԵՐԻ ԺՈՂՈՎԱԾՈՒ

### 1.4 (30)

#### **Հասարակական և հումանիտար գիտություններ**

(Աստվածաբանություն, արևելագիտություն, գրականագիտություն, ժուռնալիստիկա, իրավագիտություն, լեզվաբանություն, մանկավարժություն, պատմություն, սոցիոլոգիա, տնտեսագիտություն և կառավարում, փիլիսոփայություն և հոգեբանություն, քաղաքագիտություն և միջազգային հարաբերություններ)

**Հրատարակվում է ԵՊՀ գիտական խորհրդի որոշմամբ**  
**Издаётся по решению Ученого совета ЕГУ**  
**Published by the Resolution of the Academic Council of YSU**

**Խմբագրական խորհուրդ՝**

բ.գ.դ., պրոֆ. Դ. Պետրոսյան  
բ.գ.դ., պրոֆ. Լ. Մաթևոսյան  
բ.գ.դ., պրոֆ. Յու. Ավետիսյան  
բ.գ.դ., պրոֆ. Ս. Մուրադյան  
բ.գ.դ., պրոֆ. Վ. Հարությունյան  
հ.գ.դ., պրոֆ. Հ. Ավանեսյան  
պ.գ.դ., պրոֆ. Ս. Մկրտչյան  
տ.գ.դ., պրոֆ. Հ. Մնացականյան  
տ.գ.դ., պրոֆ. Հ. Սարգսյան  
ք.գ.դ., պրոֆ. Գ. Քեոյան  
բ.գ.դ., դոց. Շ. Պարոնյան  
բ.գ.թ., դոց. Ն. Վարդանյան  
բ.գ.թ., դոց. Վ. Եղիազարյան  
տ.գ.թ., դոց. Կ. Խաչատրյան  
բ.գ.թ., ասիստ. Ն. Պողոսյան  
ի.գ.թ., ասիստ. Վ. Գրիգորյան  
ի.գ.թ., ասիստ. Տ. Սուջյան  
ի.գ.թ., ասիստ. Ա. Թավադյան  
հ.գ.թ., ասիստ. Դ. Սարգսյան  
պ.գ.թ., ասիստ. Ռ. Կարապետյան  
փ.գ.թ., ասիստ. Կ. Յարալյան

**Редакционная коллегия:**

д.ф.н., проф. Д. Петросян  
д.ф.н., проф. Л. Матевосян  
д.ф.н., проф. Ю. Аветисян  
д.ф.н., проф. А. Мурадян  
д.ф.н., проф. В. Арутюнян  
д.п.н., проф. Г. Аванесян  
д.и.н., проф. С. Мкртчян  
д.э.н., проф. А. Мнацаканян  
д.э.н., проф. А. Саргсян  
д.п.н., проф. Г. Керян  
д.ф.н., доц. Ш. Паронян  
к.ф.н., доц. Н. Варданын  
к.ф.н., доц. В. Егиазарян  
к.э.н., доц. К. Хачатрян  
к.ф.н., ассист. Н. Погосян  
к.ю.н., ассист. В. Григорян  
к.ю.н., ассист. Т. Суджян  
к.ю.н., ассист. А. Тавадьян  
к.п.н., ассист. Д. Саргсян  
к.и.н., ассист. Р. Карапетын  
к.ф.н., ассист. К. Яралян

**Editorial Board**

DSc, Prof. D. Petrosyan  
DSc, Prof. L. Matevosyan  
DSc, Prof. Y. Avetisyan  
DSc, Prof. S. Muradyan  
DSc, Prof. V. Harutyunyan  
DSc, Prof. H. Avanesyan  
DSc, Prof. S. Mkrtchyan  
DSc, Prof. H. Mnatsakanyan  
DSc, Prof. H. Sargsyan  
DSc, Prof. T. Keryan  
DSc, Associate Prof. Sh. Paronyan  
DSc, Associate Prof. N. Vardanyan  
DSc, Associate Prof. V. Yeghiazaryan  
PhD, Associate Prof. K. Khachatryan  
PhD, Assistant Prof. N. Poghosyan  
PhD, Assistant Prof. V. Grigoryan  
PhD, Assistant Prof. T. Sujyan  
PhD, Assistant Prof. A. Tavadyan  
PhD, Assistant Prof. D. Sargsyan  
PhD, Assistant Prof. R. Karapetyan  
PhD, Assistant Prof. K. Yarlyan

**Власенко Нелли**

РАУ, Институт экономики и бизнеса, студентка бакалавриата

Научный руководитель: д.э.н., проф. Э. Сандоян

Эл. почта: [nellyvlasenko97@gmail.com](mailto:nellyvlasenko97@gmail.com)

## **ВОЗДЕЙСТВИЕ НЕФОРМАЛЬНЫХ ПРАКТИК НА РЫНОК ТРУДА АРМЕНИИ**

### **Сущность неформальных практик: истоки и причины возникновения.**

Инвестиции в человеческий капитал как источник экономического роста и развития по сей день занимают центральное место в экономической литературе [1]. Поиск основного определяющего фактора экономического роста и стремление к построению соответствующих моделей заставили многих экономистов рассматривать человеческий капитал, как потенциальный механизм для роста. Таким образом, помимо собственного вложения, человеческий капитал стал фундаментальным фактором, определяющим экономические показатели стран [2]. Будучи генерируемым путем образования, очевидна его связь с рынком труда. Отсюда следует, что структура рынка труда имеет первостепенное значение для определения количества и качества человеческого капитала [3].

Однако образование обладает еще одной важной функцией: сигнализацией. Может ли образование служить доказательством (достоверным сигналом) высокой производительности? Этот вопрос был впервые изучен в 1973 году лауреатом Нобелевской премии Майклом Спенсом, который использовал рынок труда для моделирования сигнальной функции образования [4]. Впоследствии модель была развита лауреатами Нобелевской премии Кеннетом Эрроусом [5] и Джозефом Стиглицем [6].

Наличие постоянной конкуренции на рынке труда, где наиболее сильные субъекты путем соперничества на основе знаний, навыков и опыта отсеивают с рынка слабых, является необходимым условием для обеспечения экономического роста. Однако искажение конкуренции, снижение конкурентных стимулов оказывают негативное влияние на экономические показатели страны. Причиной вышеперечисленных искажений могут служить чрезмерный спрос на образование, несоответствие имеющихся профессий со спросом на рынке труда, ограниченная доступность образования для одних субъектов, а также применение неформальных практик на рынке труда. Таким образом, одной из главных причин несовершенства и дисбаланса между спросом и предложением на рынке труда является наличие неформальных действий, непосредственно связанных с проблемой асимметрии информации.

Использование посреднических связей в процессе найма, выбора или смены работы отчетливо иллюстрирует связь между рынком труда и сферой социальных

отношений [7]. Марк Грановеттер заявлял: «Использование личных связей происходит при наличии какого-либо посредника, лично известного кандидату, с которым тот познакомился при обстоятельствах, не связанных с поиском информации о работе» [8]. Однако можно предложить более широкое определение, данное А. Ризом и Д. Шульцем: «неофициальные источники представляют собой те источники, которые не связаны с использованием какой-либо внешней организации или агентства для установления контакта между работодателем и потенциальным работником» [9]. Таким образом, становится очевидно, что непосредственная связь с работодателем является составляющей неформальных практик на рынке труда.

Вмешательства друзей, родственников и другие личные связи считались частью отсталой, но устойчивой «экономики привязанности», которые, наконец, должны были быть преодолены. Другие ученые придумали слово «рациональный непотизм» и отстаивали свою точку зрения. Непотизм как форма дискриминации, в которой члены семьи или друзья нанимаются по причинам, которые не обязательно имеют какое-либо отношение к их опыту, знаниям или навыкам, может нанести ущерб, влияя на моральный дух сотрудников, вызывая разногласия и негодование.

На сегодняшний день родственные, дружеские и прочие личные связи на рынке труда имеют достаточно широкое применение как в сфере образования, так и на рынке труда Армении, что, в свою очередь, негативно сказывается на конкурентных стимулах, мотивации и конкурентоспособности работников и, в целом, на темпах развития рынка труда. В результате искажение сигналов информации и провалы рынка труда препятствуют накоплению человеческого капитала, крайне необходимого для экономического роста страны.

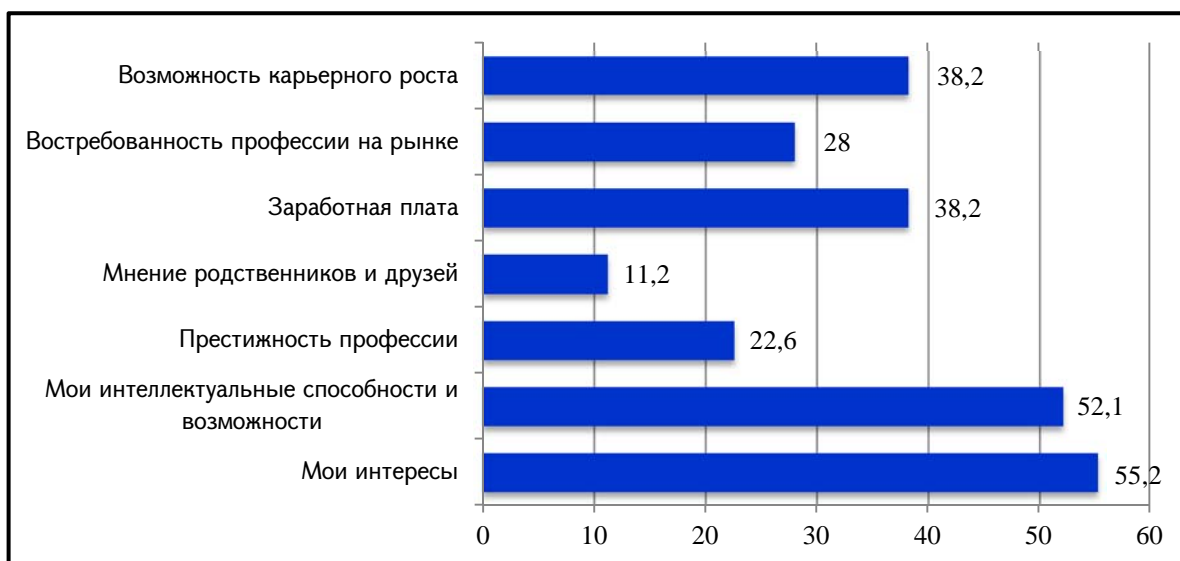
**Оценка неформальных практик на рынке труда РА:** Рассмотрим анализ результатов социологического опроса на тему неформальных практик в контексте информационных сигналов на рынке труда РА.

Социологический опрос был проведен с целью выявления нынешнего состояния рынка труда Армении, в частности причин и последствий применения неформальных практик как информационных сигналов, а также их воздействия на рынок труда Армении.

В качестве метода социологического исследования был применен интернет-опрос, в котором приняли участие 412 респондентов в возрастной категории 18 и более как из Еревана, так и из других городов Армении.

Одним из показателей нехватки навыков, а также причин возникновения искажений на рынке труда является то, что люди не желают получать подходящие профессии.

Другими словами, выбор высшего образования, сделанный отдельными лицами, не соответствует потребностям рынка труда (см. Рис. 1).

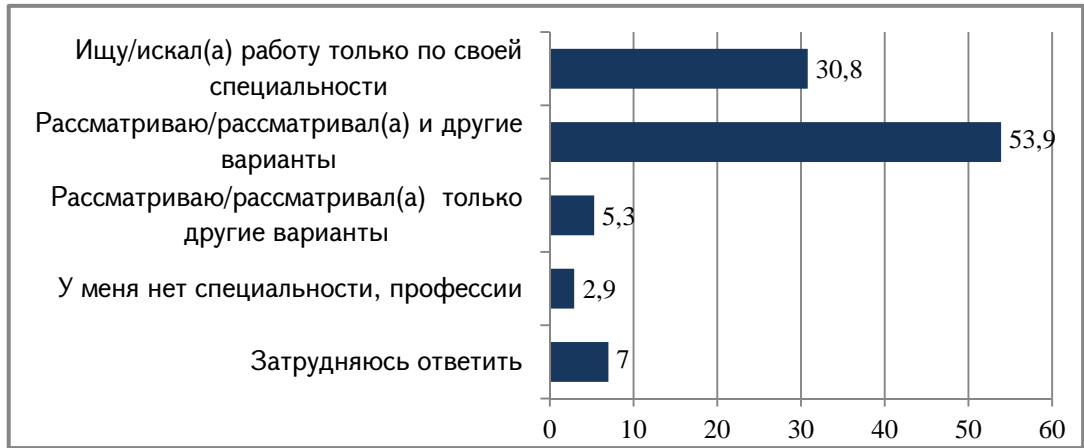


**Рисунок 1.** Чем руководствовались/руководствуются респонденты при выборе профессии (%)<sup>1</sup>

Таким образом, люди отметили, что в основном руководствовались своими интересами (55.2 %) и интеллектуальными способностями (55.1 %). 38.2 % указали заработную плату и возможность карьерного роста как основополагающие факторы для выбора специальности. На востребованность профессии на рынке труда обращали внимание 28 % опрошенных, а на престижность профессии – 22.6 %. Некоторые из респондентов опирались также и на мнение своих друзей и родственников (11.2 %).

Однако если рассмотреть, какая доля респондентов искала работу по своей специальности, а кто рассматривал также и другие вакансии, то возникает противоречие (см. Рис. 2).

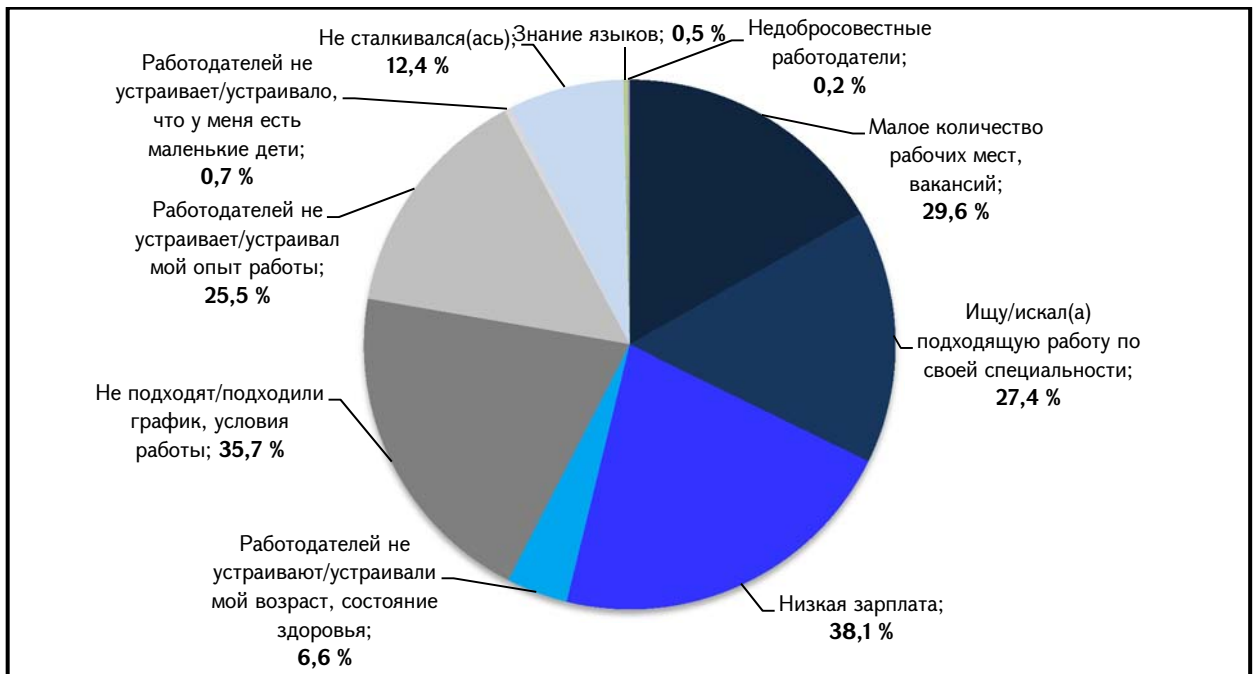
<sup>1</sup> Источник данного и последующих рисунков: создано автором.



**Рисунок 2.** Доля всех респондентов в зависимости от поиска работы по специальности (%)

Согласно полученным результатам, больше половины опрошенных (53.9 %) рассматривали вакансии как по своей профессии, так и по другим. Доля респондентов, рассматривающих варианты трудоустройства лишь по своей специальности, составила 30.8 %, а доля тех, кто не искал работу по профессии, рассматривая лишь другие варианты, составила 5.3 %. Вышеуказанное явление говорит о несоответствии полученных профессий с потребностями рынка труда.

В результате применения неформальных практик, искажающих информацию, при поиске работы люди зачастую сталкиваются с определенными трудностями (см. Рис. 3).



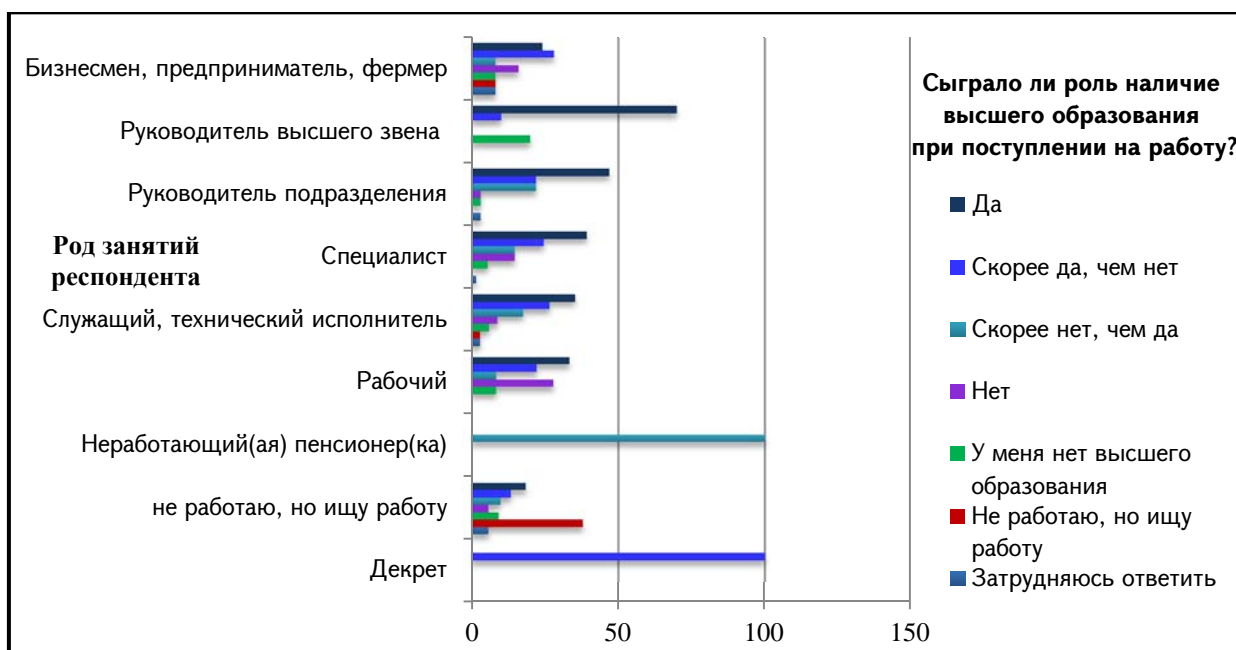
**Рисунок 3.** Трудности, с которыми сталкивались респонденты при поиске работы (%)



Согласно полученным результатам, при поиске работы респонденты в основном сталкивались с такими барьерами, как низкая заработная плата (38.1 %), не подходящий график или условия работы (35.7 %), малое количество рабочих мест (29.6 %). 27.4 % людей отметили, что в процессе поиска работы сталкивались со сложностью нахождения работы по своей специальности. Значительным препятствием для соискателей был также неудовлетворительный уровень опыта работы (25.5 %).

Ввиду наличия неопределенности и асимметрии на рынке труда, работодатели используют образование в качестве сигнала для того, чтобы отсеивать менее производительных кандидатов и нанимать наиболее подходящих сотрудников.

Как видно на рисунке (см. Рис. 4), наличие высшего образования, конечно, сыграло свою роль при получении работы для представителей всех должностей. Так, работодатели, т.е. категория предпринимателей и бизнесменов отметила, что высшее образование однозначно или в большой степени сыграло положительное значение при трудоустройстве. 70 % руководителей высшего звена предприятия/фирмы отметили, что обучение в вузе однозначно оказало положительное влияние на их карьеру. Такого же мнения придерживаются руководители подразделения, специалисты, технические исполнители и т.д.



**Рисунок 4.** Сыграло ли какую-нибудь роль для респондента наличие высшего образования при поступлении на работу? (в зависимости от рода занятий респондента, %)

Таким образом, становится очевидно, что наличие высшего образования однозначно оказывает свое положительное влияние на трудоустройство, однако его

значимость в качестве сигнала на рынке труда постепенно падает, на замену приходят иные факторы, запрашиваемые работодателями.

Для того, чтобы выяснить насколько распространены неформальные практики на рынке труда Армении, какого их влияние, и является ли образование надежным сигналом, рассмотрим какой фактор, согласно мнению респондентов, является основным для трудоустройства в Армении.

Как видим на рисунке (см. Рис. 5), по мнению большинства респондентов связи и знакомства являются наиважнейшим фактором для трудоустройства в Армении. Среди вариантов ответа был также вариант оказания одолжений «нужным» людям, что по сути является одним из неформальных способов получения работы. Таким образом, учитывая это, суммарная доля опрошенных, считающих неформальные способы трудоустройства основополагающими для входа на рынок труда, составила 48.3 %. Для респондентов образование, как необходимый критерий для трудоустройства, а также сигнал информации на рынке труда, по значимости находится лишь на четвертом месте. Данный вариант ответа предпочли 6.6 % опрошенных.

Как видно на рисунке, 22.6 % опрошенных выбрали такой вариант ответа, как «профессиональные навыки и опыт работы», который наряду с образованием является разновидностью формальных способов нахождения работы. Усердный труд, удача и талант были первичными для 9.7 %, 5.1 % и 3.2 % соответственно. Что касается такого критерия, как возраст, то следует указать, что большинство респондентов, выбравших данный вариант ответа, представители старшей возрастной группы (старше 46 лет).

Аналогичные результаты были получены в рамках социологического опроса, проведенного в 2015 году Центром исследовательских ресурсов Кавказа. Результаты опроса были составлены на основе мнений 4114 респондентов, достигших 18 лет.



**Рисунок 5.** Основной фактор, согласно мнению респондентов, необходимый для трудоустройства в Армении (%)

Далее рассмотрим какие факторы, по мнению респондентов, являются наиболее значимыми для работодателей при найме (см. Рис. 6). В результате исследования было выявлено, что большинство респондентов наиболее значимым фактором для работодателей при найме считают уровень профессиональных знаний (29 %), 25 % отметили, что работодателям в первую очередь важен опыт работы кандидата, 21 % указали наиболее важным фактором наличие у соискателя связей и его рекомендация другими людьми. Личные качества и характеристики являются основополагающими по мнению 14% респондентов, и лишь 11 % отметили наличие образования главным фактором, на который работодатели обращают внимание при заполнении вакансий.



**Рисунок 6.** Какие факторы, по мнению респондентов, играют первичную роль для работодателей (%)

В процессе поиска подходящей вакансии работники посылают всевозможные сигналы, а работодатели в свою очередь получают информацию и принимают решения о найме. При подаче сигналов работники прибегают к использованию различных методов поиска работы с целью достижения наибольшей эффективности. От методов поиска вакансий зависит процесс распространения информации и эффективность функционирующих на рынке труда сигналов.

Как видно на рисунке (см. Рис. 7), в связи с развитием технологий и стремительным расширением использования социальных сетей во всех сферах деятельности, наиболее распространенным методом поиска среди опрошенных являются интернет-источники (staff.am, job.am, list.am и т.д., 60.9 %). Наряду с данным методом поиска популярным является также поиск через друзей, знакомых, родственников и прочих связей (58.3 %), 21.8 % опрошенных предпочли рассылать резюме прямо в компании, 11.4 % лично обзванивали и посещали предприятия. Доля тех, кто посещал ярмарку вакансий, составила 6.3 %, а доля обратившихся в службу занятости, биржу

труда или кадровое агентство – 5.6 %. В журналах и /или газетах искали работу 8.3 % опрошенных. В ряду опрошенных были также те, кто обращал внимание на объявления на улице и использовал их с целью поиска работы (2.7 %), а также лица, которым предложили работу (1.5 %).

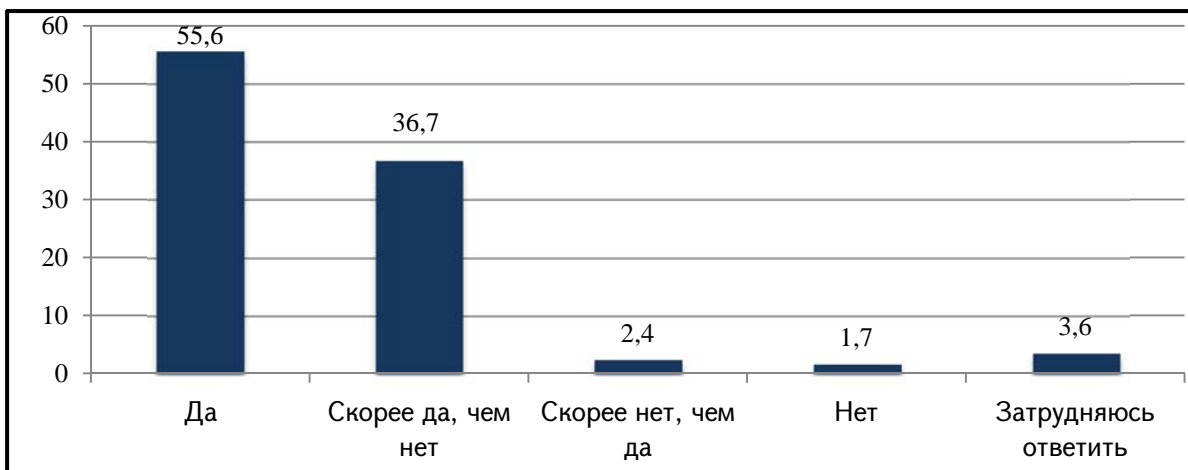


**Рисунок 7.** Методы, с помощью которых респонденты искали/ищут работу (%)

Как было выявлено ранее, неформальные методы найма по мнению респондентов являются более распространенными на рынке труда Армении, по сравнению с формальными способами, такими, как образование, опыт работы и профессиональные навыки претендентов.

В связи с широким применением неформальных практик, высокого уровня коррупции, которой пронизаны многие сферы, применение личных связей является достаточно популярным в постсоветских странах, в том числе и в Армении. Все это негативно сказывается на основных показателях рынка труда, в частности, уровне безработицы, занятости, безработицы молодежи, производительности работников и т.д. Все это приводит к провалам рынка труда и информационной асимметрии, искажая сигналы, поступающие от работников к работодателям и наоборот.

Согласно результатам исследования, более половины опрошенных (55.6 %) считают применение связей и знакомств популярным при поиске работы в Армении, и 36.7 % считают данный фактор достаточно распространенным, в то время как в сумме лишь 4.1 % респондентов отметили наличие знакомств и связей не очень популярным или вовсе не популярным (см. Рис. 8).



**Рисунок 8.** Является ли популярным, по мнению респондентов, применение связей и знакомств при трудоустройстве в Армении? (%)

**Выводы и рекомендации:** Исследовав нынешнее состояние рынка труда Армении, можно сделать вывод, что тот, будучи на стадии развития, нуждается в сокращении масштабов информационной асимметрии и формировании более благоприятных условий труда с целью сокращения уровня неформальной занятости и использования неформальных практик на рынке труда.

Неформальные практики, в том числе коррупция, являются одними из наиболее распространенных явлений, препятствующих развитию рынка труда РА. Их применение как в сфере образования, так и на рынке труда препятствует накоплению человеческого капитала, крайне необходимого для экономического роста страны. Такие практики приводят к искажению рынка труда, дисбалансу между спросом и предложением труда, а также низкому уровню конкурентоспособности и производительности.

В настоящее время существующий уровень nepoтизма, дружественных и родственных связей, а также применение других неформальных отношений, а иногда и откровенного подкупа диктуют, в частности, решения о найме. Такая практика препятствует развитию рынка труда. Во многих случаях человеческий капитал высокого уровня недооценен, а его носители, то есть высококвалифицированные и мотивированные работники, недооцениваются или автоматически становятся неконкурентоспособными.

Вышеперечисленные проблемы обусловлены также неразвитостью базовых инклюзивных институтов. С целью сокращения коррупции, неформальных действий на рынке труда необходимо проведение реформ, прежде всего в институциональной сфере.

Отправной точкой вышеуказанного является необходимость в формировании эффективной системы образования, наделяющей молодых людей помимо

теоретических также и определенным уровнем практических навыков, используемых в течение работы. В процессе формирования политики и целей высшего образования должно учитываться соответствие и взаимосвязь между сферой образования и рынком труда с целью обеспечения эффективного распределения рабочей силы.

С целью сокращения информационной асимметрии и повышения информированности о вакансиях возможно развитие организаций, выполняющих функции посредников на рынке труда (службы занятости, рекрутинговые и кадровые агентства и т.п.) с целью роста результативности их работы, расширения видов и качества оказываемых услуг.

Раскрытие специфики информационных сигналов на рынке труда и способов борьбы с неформальными практиками может способствовать решению многих социально-экономических проблем, таких как сокращение безработицы, эффективность территориального распределение рабочей силы, повышение удовлетворенности трудом, таким образом, увеличив эффективное функционирования рынка.

Создание новых рабочих мест, подготовка или переподготовка работников, содействие в поиске рабочих мест, в меру строгое законодательное регулирование занятости позволят повысить конкурентоспособность работников, снизить уровень безработицы и неформальной занятости в стране, сохранить и преумножить трудовой потенциал и, соответственно, повысить уровень доходов населения, вывести рынок труда на новый уровень.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- [1] **Tunaer B. M., Gülcan Y.**, Measuring Returns to Education in Turkey, 2006, Paper presented at the International Conference on Human and Economic Resources, pp. 66-71.
- [2] **Kauffman C.**, An Empirical Study of the Interactive Effects of Education, Trade and Political Institutions on Long Run Growth, PhD Dissertation in Economics, the University of Paris I, 2006.
- [3] **Pissarides C.**, Labor Market and Economic Growth in the MENA Region, paper presented at the GDN Conference, 2000.
- [4] **Spence A. M.**, Job Market Signaling, Quarterly Journal of Economics (The MIT Press), 1973, 87(3): 355-374. Cf. also **Spence A. M.**, Market Signaling: Informational Transfer in Hiring and Related Screening Processes, Harvard University Press, 1974.
- [5] **Arrow K. J.**, Higher education as a filter, Journal of Public Economics, 1973, 2 (3), pp. 193-216.
- [6] **Stiglitz J. E.**, The Theory of 'Screening', Education, and the Distribution of Income, The American Economic Review, 1975, 65 (3), pp. 283-300.
- [7] **Granovetter M.**, Economic Action and Social Structure: The Problem of Embeddedness. American Journal of Sociology 91, 1985, pp. 481-510.

[8] **Granovetter M.**, Getting a Job: A Study of Contacts and Careers. 1974. p. 11.

[9] **Rees A., Schultz G. P.**, Workers and Wages in an Urban Labor Market, 1970, pp. 199–200.

Власенко Нелли

## **ВОЗДЕЙСТВИЕ НЕФОРМАЛЬНЫХ ПРАКТИК НА РЫНОК ТРУДА АРМЕНИИ**

**Ключевые слова:** рынок труда, неформальные практикитки, сигналы информации.

Одной из главных причин несовершенства и дисбаланса между спросом и предложением на рынке труда является наличие неформальных практик, непосредственно связанных с проблемой асимметрии информации. Применение неформальных практик на рынке труда не позволяют экономическим субъектам принимать рациональные решения. Это влечет за собой увеличение трансакционных издержек для работодателей, неблагоприятный отбор, моральный риск, неэффективное распределение рабочей силы, нерациональное использование трудовых ресурсов, сокращение уровня производительности работников и т.д., что, в свою очередь, негативно сказывается на конкурентных стимулах, мотивации и конкурентоспособности работников и, в целом, на темпах развития рынка труда. В результате искажение сигналов информации и провалы рынка труда препятствуют накоплению человеческого капитала, крайне необходимого для экономического роста страны.

Վլասենկո Նելլի

## **ՈՉ ՖՈՐՄԱԼ ԳՈՐԾՈՂՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԱԶԴԵՑՈՒԹՅՈՒՆԸ ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ՎՐԱ**

**Բանալի բառեր՝** աշխատաշուկա, ոչ ֆորմալ գործողություններ, տեղեկատվական ազդանշաններ:

Աշխատաշուկայի թերությունների, առաջարկի և պահանջարկի անհավասարակշռության հիմնական պատճառներից մեկն են հանդիսանում ոչ ֆորմալ գործողությունները, որոնք ուղղակիորեն կապված են տեղեկատվական ասիմետրիայի հետ: Աշխատաշուկայում ոչ ֆորմալ գործողությունների կիրառումը թույլ չի տալիս տնտեսվարող սուբյեկտներին ռացիոնալ որոշումներ իրականացնել: Սա բերում է գործատուների գործարքային ծախսերի աճին, անբարենպաստ ընտրության, բարոյական վտանգի, աշխատուժի անարդյունավետ տեղաբաշխման, մարդկային ռեսուրսների անարդյունավետ օգտագործման, աշխատողների արտադրողականության մակարդակի նվազմանը և այլն, ինչն իր հերթին, բացասաբար է ազդում աշխատողների մրցունակության և մոտիվացիայի վրա, ինչպես նաև, ընդհանուր առմամբ, աշխատաշուկայի զարգացման արագության վրա:

Որպես հետևանք, տեղեկատվական ազդակների խեղաթյուրումը և աշխատաշուկայի ձախողումները խոչընդոտում են մարդկային կապիտալի կուտակմանը, որը չափազանց կարևոր է երկրի տնտեսական աճի համար:

Vlasenko Nelly

## **THE IMPACT OF INFORMAL PRACTICES ON LABOUR MARKET OF ARMENIA**

**Keywords:** labour market, informal practices, information signals.

One of the key reasons of the labour market imperfection and imbalance between labor supply and demand is the presence of informal practices directly related to the problem of information asymmetry. The use of informal practices in the labour market does not allow economic agents to make rational decisions. This leads to an increase in transaction costs for employers, unfavourable selection, moral hazard, ineffective distribution of labour, inappropriate use of labour resources, it also reduces the level of productivity of workers, etc., which in its turn has a negative impact on competitive incentives, motivation and the competitiveness of workers and, in general, the pace of labour market development. As a result, the distortion of information signals and the failures of the labour market prevent the accumulation of human capital, which is extremely necessary for the economic growth of the country.