



Լ.Ա. ՄԱՐԳԱՐՅԱՆ, Ռ.Յ. ՄԻՄՈՆՅԱՆ

**ԱՇԽԱՅԱԼՔԻ
ԿԱՋՄԱԿԵՐՊՈՒՄԸ,
ՆՈՒՄԱՐՈՒՄԸ ԵՎ
ԿԱՐԿԱՅՐՈՒԹՅՈՒՆԸ
ԱԳՐԱՐԱՅԻՆ ՀԱՄԱԿԱՐԳԻ
ԶԵՆՆԱՐԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐՈՒՄ**

Երևան 2005

Լ.Ա. ՄԱՐԳԱՐՅԱՆ, Ռ.Յ. ՍԻՄՈՆՅԱՆ

**ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ԿԱԶՄԱԿԵՐՊՈՒՄԸ,
ՆՈՐՄԱՎՈՐՈՒՄԸ ԵՎ ՎԱՐՁԱՏՐՈՒԹՅՈՒՆԸ
ԱԳՐԱՐԱՅԻՆ ՀԱՄԱԿԱՐԳԻ
ՁԵՌՆԱՐԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐՈՒՄ**

Ուսումնական ծեռնարկ

ՀՊԱՀ պրոֆեսոր Լ.Ա. Մարգարյանի ընդհանուր խմբագրությամբ

**ՀՊԱՀ հրատարակչություն
ԵՐԵՎԱՆ 2005**

ՀՏԳ- 331 (07)
ԳՄԴ- 65.9(2Հ)242 y 7
Ա 652

Աշխատանքը հավանության է արժանացել Հա-
յաստանի պետական ազդարային համալսարանի
գիտական խորհրդի կողմից:

Յեղիմակներ՝ ՀՊԱՀ պրոֆեսոր Լ.Ա.Մարգարյան - մերածություն, գլուխ 1, 2, 5, 8, 10,
12, 13, 17, 18
դոցենտ Ռ.Յ.Սիմոնյան - գլուխ 3, 4, 6, 7, 9, 11, 14, 15, 16

Գրախոսներ՝
տ.գ.դ., ՀՊԱՀ ագրոքիզենտի կառավարման ամբիոնի վարիչ
Է.Ս.Ղազարյան,
Երևանի պետական տնտեսագիտական ինստիտուտի դոցենտ
Ս.Մ.Պողոսյան,
գյուղատնտեսության էկոնոմիկայի ինստիտուտի բաժնի վարիչ,
տ.գ.թ. Լ.Լ.Հակոբյան:

Խմբագիր Յ.Վ.Պողոսյան

Ա 652 Լ.Ա. Մարգարյան, Ռ.Յ. Սիմոնյան
ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ԿԱԶՄԱԿԵՐՊՈՒՄԸ, ՆՈՐՄԱՎՈՐՈՒՄԸ ԵՎ ՎԱՐՁԱՏՐՈՒ-
ԹՅՈՒՆԸ ԱԳՐՈՊԱՐԵՆԱՅԻՆ ՀԱՄԱԿԱՐԳԻ ՋԵՌՆԱՐԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐՈՒՄ:
ՈՒՍՈՒՄՆԱԿԱՆ ԾԵՂՆԱՐԿ Լ.Ա.Մարգարյանի ընդհանուր խմբա-
գրությամբ: Երևան, 2005, 254 էջ:

Առաջին անգամ հայերեն լեզվով հրատարակվող «Աշխատանքի կազմա-
կերպումը, նորմավորումը և վարձատրությունը ագրոպարենային համակարգի
ծեղնարկություններում» ուսումնական ծեղնարկը կազմվել է առարկայական
նոր ծրագրին համապատասխան:

Զննարկված են աշխատանքի կազմակերպման, նորմավորման, աշխա-
տանքային գործընթացների ռացիոնալացման, աշխատանքի տարիֆավոր-
ման ու վարձատրության, աշխատանքի բաժանման ու կոոպերացման, աշխա-
տանքի և հանգստի ռեժիմների կատարելագործման, աշխատանքի պայման-
ների բարելավման, գիտական կազմակերպման և այլ հարցեր:

Ուսումնական ծեղնարկը նախատեսվում է ՀՊԱՀ տնտեսագիտական մաս-
նագիտությունների ուսանողների, մագիստրանտների, ասպիրանտների, ինչ-
պես նաև արտադրության մեջ աշխատողների համար:

Ա $\frac{0605010203}{0173(01)-2005}$ 2005

ԳՄԴ- 65.9(2Հ)242 y 7

ISBN 99941-52-01-7

© Լ.Ա.Մարգարյան, Ռ.Յ.Սիմոնյան, 2005
© Հայաստանի պետական ազդարային համալսարան, 2005

ԲՈՎԱՆԴԱԿՈՒԹՅՈՒՆ

Ներածություն	7
Գլուխ 1. Առարկան, մեթոդը, խնդիրները, գիտության զարգացումը	8
1.1. Աշխատանքի էությունը և սոցիալ-տնտեսական դերը	8
1.2. Դասընթացի առարկան և մեթոդը, տեղը տնտեսագիտական և մյուս գիտությունների համակարգում	9
1.3. Աշխատանքի կազմակերպում հասկացության իմաստը և բո- վանդակությունը	12
1.4. Աշխատանքի կազմակերպման սկզբունքները և խնդիրները շուկայական տնտեսությանն անցնելու ժամանակաշրջանում	15
1.5. Աշխատանքի կազմակերպման՝ որպես գիտության կայացու- մը և զարգացումը	17
Գլուխ 2. Աշխատանքի շուկան և գյուղական բնակչության զբաղվա- ծության խնդիրները	21
2.1. Աշխատանքի շուկա. էությունը, բովանդակությունը և կառուցվածքը	21
2.2. Զբաղվածություն. էությունն ու ձևերը	23
2.3. Գործազրկությունը որպես տնտեսական և սոցիալական երևույթ	26
2.4. Աշխատանքի շուկայի ձևավորվելը և գործելը գյուղատնտեսությունում	30
2.5. Բանվորական կադրերի պատրաստումը և որակավորման բարձրացումը	33
Գլուխ 3. Աշխատանքի բաժանումը և կոոպերացիան: Աշխատանքային կոլեկտիվների կազմակերպումը	36
3.1. Աշխատանքի բաժանման էությունը, տեսակներն ու ձևերը	36
3.2. Աշխատանքային կոլեկտիվների կազմակերպման սկզբունքները և ձևերը	41
3.3. Աշխատանքային կարգապահության ամրապնդումը	47
Գլուխ 4. Աշխատանքի պայմանները	49
4.1. Աշխատանքի պայմանները բնութագրող գործոնները	49
4.2. Աշխատանքի հոգեֆիզիոլոգիական պայմանները	51
4.3. Աշխատանքի սանիտարահիգիենիկ պայմանները	53
4.4. Աշխատանքի գեղագիտական պայմանները	59
4.5. Աշխատանքի սոցիալ-հոգեբանական պայմանները	61
Գլուխ 5. Աշխատանքի ու հանգստի ռեժիմները	63
5.1. Աշխատանքի ու հանգստի ռեժիմները, դրանց մշակմանը ներկայացվող ընդհանուր պահանջները	63
5.2. Աշխատանքային և ոչ աշխատանքային ժամանակը	64
5.3. Աշխատանքի ու հանգստի ռացիոնալ ռեժիմները և աշխատունակությունը	66

5.4. Շաբաթական, օրական և ներհերթափոխային աշխատանքի ու հանգստի ռեժիմները	69
5.5. Աշխատողների հանգստի կազմակերպումը	72
5.6. Աշխատաժամանակի հանրագումարային հաշվառումը	75
5.7. Ներդրվող աշխատանքի ու հանգստի ռեժիմների արդյունավետության գնահատումը	78
Գլուխ 6. Աշխատատեղի կազմակերպումը և սպասարկումը	80
6.1. Աշխատատեղի հասկացությունը, դասակարգումը և կազմակերպումը	80
6.2. Աշխատատեղի կահավորումը, պլանավորումը և սպասարկումը	83
6.3. Աշխատատեղերի ատեստավորումը և ռացիոնալացումը	89
Գլուխ 7. Աշխատանքային գործընթացների կազմակերպումը	95
7.1. Աշխատանքային գործընթաց հասկացությունը և բաժանումը բաղադրիչ մասերի: Աշխատանքային գործընթացների դասակարգումը	95
7.2. Աշխատանքային գործընթացների ռացիոնալ կազմակերպման հիմնական սկզբունքները	98
7.3. Աշխատանքի աշխատատարությունը և դրա իջեցման ուղիները	101
7.4. Հիմնական աշխատանքային գործընթացների կազմակերպումը բուսաբուծության մեջ	105
7.5. Հիմնական աշխատանքային գործընթացների կազմակերպումը անասնաբուծության մեջ	111
7.6. Աշխատանքային գործընթացների կազմակերպման քարտեզի կազմումը և օգտագործումը	114
Գլուխ 8. Աշխատանքի նորմավորման կազմակերպումը	116
8.1. Աշխատանքի նորմավորման էությունը և բովանդակությունը ...	116
8.2. Աշխատանքի նորմավորման ֆունկցիաները	118
8.3. Աշխատանքի նորմաների գիտական հիմնավորումը	120
8.4. Աշխատանքի նորմաների տեսակները	122
8.5. Աշխատանքի նորմավորման մեթոդները	125
8.6. Աշխատանքի նորմաների ներդրման կազմակերպումը և վերլուծությունը	129
8.7. Աշխատանքի նորմաների վերանայման կարգը	132
Գլուխ 9. Աշխատանքային գործընթացների և աշխատաժամանակի ծախսի ուսումնասիրման եղանակները	135
9.1. Աշխատանքային գործընթացների և աշխատաժամանակի ծախսումների ուսումնասիրման եղանակները	135
9.2. Աշխատաժամանակի ծախսի դասակարգումը	139
Գլուխ 10. Աշխատանքի նորմավորումը մեքենայացված դաշտային աշխատանքներում	143
10.1. Ընդհանուր դրույթներ	143

10.2. Հիմնական նորմագոյացնող գործոնները	145
10.3. Նորմավորման մեթոդական	146
10.4. Դաշտերի անձնագրավորումը	151
10.5. Խոշորացված (համալիր) նորմաները	158
Գլուխ 11. Աշխատանքի նորմավորումը անասնաբուծության մեջ	160
11.1. Հիմնական նորմագոյացնող գործոնները	160
11.2. Անասունների սպասարկման նորմաների սահմանում դիտարկման տվյալներով	162
11.3. Աշխատանքի նորմաների հաշվարկը տիպային նորմատիվների հիման վրա	167
11.4. Աշխատանքի նորմավորումը և աշխատողների թվաքանակի սահմանում անասնաբուծական համալիրներում	169
Գլուխ 12. Աշխատանքի նորմավորման առանձնահատկությունները առանձին աշխատանքային գործընթացներում	172
12.1. Ձեռքի աշխատանքներ	172
12.2. Տրանսպորտային աշխատանքներ	174
12.3. Նորոգման աշխատանքներ	179
12.4. Ստացիոնար մեքենաների սպասարկման աշխատանքներ	180
Գլուխ 13. Աշխատանքի վարձատրության ու խթանման կազմակերպումը	184
13.1. Աշխատանքի վարձատրության էությունը և ձևավորումը	184
13.2. Աշխատանքի վարձատրության ֆունկցիաները, տարրերը և սկզբունքները	187
13.3. Աշխատանքի վարձատրության կազմակերպման հիմունքները	188
13.4. Տարիֆային համակարգի էությունը և տարրերը	191
13.5. Աշխատանքի վարձատրության ձևերը և համակարգերը	197
Գլուխ 14. Աշխատանքի վարձատրությունը սկզբնական աշխատանքային կոլեկտիվներում	202
14.1. Սկզբնական աշխատանքային կոլեկտիվներում կիրառվող աշխատանքի վարձատրության ձևերը և համակարգերը	202
14.2. Աշխատանքի վարձատրության ֆոնդի ձևավորումը, վարձաչափերի հաշվարկը, կանխավճար տալու կարգը	212
14.3. Պրոֆեսիոնալ վարպետության, որակավորման և աշխատանքի որակի խթանումը	217
Գլուխ 15. Աշխատանքի վարձատրությունը սեփականության և տնտեսավարման տարբեր ձևերի պայմաններում	219
15.1. Աշխատանքի վարձատրության իրավական կարգավորումը	219
15.2. Աշխատանքի վարձատրության կազմակերպումը տարբեր կազմակերպատիրավական ձևի ձեռնարկություններում	220

15.3. Բնամթերային վարձատրություն	223
Գլուխ 16. Սպասարկող արտադրության բանվորների աշխատանքի վարձատրությունը	226
16.1. Նորոգման արհեստանոցներ	226
16.2. Ավտոմոբիլային տրանսպորտ	228
16.3. Գյուղական շինարարություն	229
Գլուխ 17. Ղեկավար աշխատողների և մասնագետների աշխատանքի վարձատրությունը	231
17.1. Հիմնական աշխատավարձը	231
17.2. Նյութական խթանման ձևերը	232
Գլուխ 18. Աշխատանքի կազմակերպման կատարելագործմանն ուղղված միջոցառումների սոցիալ-տնտեսական արդյունավետությունը	236
18.1. Աշխատանքի բովանդակալիությունը	238
18.2. Աշխատողների պրոֆեսիոնալ և կուլտուր-տեխնիկական մակարդակի բարձրացումը	239
18.3. Աշխատանքի պայմանները	241
18.4. Աշխատանքային կոլեկտիվներում տիրող սոցիալ-հոգեբանական մթնոլորտը	242
18.5. Աշխատավարձի և եկամուտների աճն ու աշխատանքի խթանումը	243
18.6. Աշխատանքի կազմակերպման տնտեսական արդյունավետությունը	245
18.7. ԱԳԿ միջոցառումների տնտեսական արդյունավետության որոշումը	249
Գրականություն	251

Ներածություն

Մարդկանց նպատակահարմար և հանրագուտ գործունեությունը, որի ընթացքում ստեղծվում են անհրաժեշտ սպառողական արժեքներ, կոչվում է աշխատանքային գործընթաց: Այն կազմակերպման կարիք ունի, ինչը հնարավորություն կտա ոչ միայն ստանալ համապատասխան տնտեսական արդյունք, այլև նպաստել մարդու զարգացմանը, նրա առողջության ու աշխատունակության պահպանմանը:

Համարվելով միջոցառային տնտեսագիտական առարկա՝ աշխատանքի գիտական կազմակերպումը սերտորեն կապված է մի շարք տնտեսագիտական և այլ գիտությունների հետ: Նրա ուսումնասիրման առարկան է համարվում աշխատանքի կազմակերպման կատարելագործումը գիտության նվաճումների ու առաջավոր փորձի հիման վրա: Այն կոչված է ապահովելու բարենպաստ արտադրական միջավայր և սոցիալական կլիմա կոլեկտիվում, աշխատողների համար ստեղծելու բազմակողմանի, ներդաշնակ զարգացման պայմաններ:

Ուսումնական ձեռնարկում քննարկվում են աշխատանքի կազմակերպման սկզբունքներն ու խնդիրները, աշխատանքի շուկան և գյուղատնտեսական բնակչության զբաղվածության հարցերը, աշխատանքի բաժանումը և կոոպերացիան, աշխատանքային պայմանները, աշխատանքի ու հանգստի ռեժիմները, հիմնական աշխատանքային գործընթացների կազմակերպումը:

Գրքում մեծ տեղ է հատկացվում տարբեր ճյուղերում աշխատանքի նորմավորման առանձնահատկություններին: Հանգամանալից շարադրված է աշխատանքի վարձատրության ու խթանման կազմակերպումը տնտեսավարման տարբեր ձևերի պայմաններում:

Ձեռնարկն ավարտվում է աշխատանքի կազմակերպման կատարելագործմանն ուղղված միջոցառումների սոցիալ-տնտեսական արդյունավետությանը վերաբերող նյութով, առանց որի հնարավոր չէ հիմնավորել աշխատանքի գիտական կազմակերպման որևիցե միջոցառում:

Գլուխ 1. Առարկան, մեթոդը, խնդիրները, գիտության զարգացումը

1.1. Աշխատանքի էությունը և սոցիալ-տնտեսական դերը

Աշխատանքը մարդու գոյության ու զարգացման անհրաժեշտ և բնական պայմանն է, որը կախված է պետության հասարակական-տնտեսական կառուցվածքից, սեփականության ձևերից և տնտեսավարման մեթոդներից:

Աշխատանքը մարդու նպատակահարմար գործունեությունն է՝ ուղղված նրա գոյության համար անհրաժեշտ սպառողական արժեքների, այսինքն՝ նյութական ու հոգևոր բարիքների ստեղծմանը:

Աշխատանքի գործընթացը բնության տարրերի վրա մարդու ազդեցությունն է՝ դրանք իր պահանջմունքներին հարմարեցնելու նպատակով: Ընդ որում, նա իր գործունեությամբ կարգավորում և վերահսկում է հարաբերությունները բնության հետ:

Աշխատանքի գործընթացը ներառում է հետևյալ տարրերը. աշխատանք, աշխատանքի առարկաներ և աշխատանքի միջոցներ:

Մարդն ունի որոշակի աշխատուժ, այսինքն՝ աշխատելու ունակության: Մարդկային աշխատանքը տարբերվում է աշխատանքի բնագոյային ձևերից նրանով, որ նախքան որևէ բան արտադրելը մարդն այն ստեղծում է իր մտքում:

Մի կողմից, ցանկացած աշխատանք մարդու աշխատուժի ծախսումն է ֆիզիոլոգիական իմաստով, ինչն էլ գոյացնում է ապրանքի արժեքը: Մյուս կողմից, աշխատանքը մարդու աշխատուժի ծախսումն է հատուկ նպատակահարմար ձևով, և այդ կոնկրետ օգտակար աշխատանքի արդյունքում ստեղծվում են սպառողական արժեքներ:

Արտադրության գործընթացում մարդիկ փոխհարաբերության մեջ են մտնում ոչ միայն բնության, այլև միմյանց հետ, առանց որի հնարավոր չէ որևիցե բան արտադրելը: Այդ նպատակով մարդիկ մտնում են որոշակի կապերի և հարաբերությունների մեջ, և միայն այդ հասարակական կապերի ու հարաբերությունների շրջանակներում գոյություն ունի նրանց հարաբերությունը բնության նկատմամբ և իրականացվում է արտադրությունը:

Աշխատանքը հասարակական երևույթ է, այն հատուկ է միայն մարդուն: Աշխատանքն ունի նաև ֆիզիկական կողմ: Այդ տեսակետից աշխատանքը կարող է կատարվել ոչ միայն մարդու, այլև մեքենայի, կենդանի քարշուժի կողմից:

1.2. Պատմության առարկան և մեթոդը, տեղը տնտեսագիտական և մյուս գիտությունների համակարգում

Հասարակության մասշտաբով նրա յուրաքանչյուր օղակում աշխատանքը պետք է կազմակերպել: Պետք է տարբերել աշխատանքի կազմակերպումը հասարակությունում, առանձին տնտեսական տարածքում, ձեռնարկությունում, առաջնային աշխատանքային կոլեկտիվում:

Աշխատանքի կազմակերպումը առաջնային աշխատանքային կոլեկտիվներում (կազմակերպություններում, կոոպերատիվներում, վարձակալական ձեռնարկություններում, գյուղացիական, գյուղացիական կոլեկտիվ, ֆերմերային տնտեսություններում) համարվում է «Աշխատանքի կազմակերպումը գյուղատնտեսական ձեռնարկություններում» դասընթացի առարկան: Աշխատանքի կազմակերպումը առանձին աշխատանքային կոլեկտիվների շրջանակներում դա աշխատանքի կազմակերպումն է արտադրական բրիգադներում, մեքենայացված ջոկատներում, աշխատանքային խմբերում, աշխատատեղերում:

Գյուղում տնտեսական հարաբերությունների արմատական վերակառուցումը էապես ազդում է առաջնային աշխատանքային կոլեկտիվներում աշխատանքի կազմակերպման կոնկրետ ձևերի ու մեթոդների վրա: Այդ պատճառով էլ աշխատանքի կազմակերպումը գյուղատնտեսական ձեռնարկություններում պետք է դիտել աշխատանքի հասարակական կազմակերպման հետ փոխադարձ կապի մեջ և ոչ թե միայն կազմակերպական, տեխնիկական և այլ միջոցառումների դիրքերից: «Կազմակերպում» տերմինը լայն առումով նշանակում է կարգավորում, համակարգում: Աշխատանքի կազմակերպումը մարդկանց աշխատանքային գործունեության կարգավորումն է: Առանձին աշխատանքային կոլեկտիվներում այն ենթադրում է կադրերի պատրաստում և ընտրություն, որակավորման բարձրացում, աշխատանքի կազմակերպման մեթոդների մշակում, որոնց օգնությամբ կարող է կատարվել այս կամ այն տեսակի աշխատանքը, կոլեկտիվում աշխատանքի բաժանում և կոոպերացիա, աշխատողների տեղաբաշխում, աշխատատեղերի կազմակերպում, աշխատանքի համար բարենպաստ պայմանների ապահովում, աշխատանքի նորմավորում, նյութական ու բարոյական խթանման կազմակերպում, աշխատողների վարձատրության ռացիոնալ ձևերի ու համակարգերի ընտրություն:

Աշխատանքի կազմակերպումը ենթադրում է, որ աշխատանքային գործունեության ներդրմանը նախորդում է աշխատանքային գործընթացների գիտական վերլուծությունը, իսկ միջոցառումները հիմնվում են

գիտության ու առաջավոր պրակտիկայի ժամանակակից նվաճումների վրա:

«Աշխատանքի կազմակերպում, նորմավորում և վարձատրություն» առարկան դասվում է տնտեսագիտական գիտությունների շարքին: Այն ուսումնասիրում է աշխատանքի կազմակերպման տեսական և գործնական խնդիրները:

Աշխատանքի կազմակերպման բոլոր հայեցակարգերը պետք է դիտել փոխկապակցության և փոխայանմանավորվածության, կազմավորման ու զարգացման մեջ, որն անընդհատ փոփոխվում է արտադրողական ուժերի աճի և արտադրական հարաբերությունների կատարելագործման հետ միասին:

Աշխատանքի կազմակերպման սկզբունքների մշակման ընթացքում լայնորեն կիրառվում է ուսումնասիրության փորձարարական մեթոդը, այսինքն՝ գիտական մշակումների ստուգումը փորձի և փորձնական տվյալների համեմատական տնտեսական վերլուծության հիման վրա: Կարևոր տեղ է հատկացվում մենագրական մեթոդին, այսինքն՝ առանձին ձեռնարկության, արտադրական ստորաբաժանման աշխատանքային գործընթացի օրինակով ուսումնասիրմանը:

Կոլեկտիվում տեղի ունեցող գործընթացների իմացության մեթոդների և տնտեսագիտական-մաթեմատիկական, մաթեմատիկական-վիճակագրական, սոցիոլոգիական ուսումնասիրությունների և պրակտիկայի ամփոփման մեթոդաբանական հիմքն է միմյանց հետ փոխադարձաբար կապված աշխատանքի և արտադրության կազմակերպման հարցերին համալիր մոտեցումը: Աշխատանքի կազմակերպման ուղղված միջոցառումներից առավել բարձր արդյունք է ստացվում դրանց համալիր կիրառման դեպքում: Աշխատանքի կազմակերպումը, նորմավորումն ու վարձատրությունն առանձին-առանձին ունեն որոշակի հիմնախնդիրներ: Այնուամենայնիվ դրանք չի կարելի մեկուսացնել արտադրության կազմակերպումից անբոլորությամբ: Առարկան սերտորեն կապված է գյուղատնտեսական արտադրության կազմակերպում, գյուղատնտեսության էկոնոմիկա, վիճակագրություն, կառավարման կազմակերպում և այլ տնտեսագիտական գիտությունների հետ:

Աշխատանքի կազմակերպումը ճյուղում և ձեռնարկությունում գլխավորապես որոշվում է տեխնիկայի և տեխնոլոգիայի զարգացման մակարդակով: Աշխատանքի տարբեր ձևերով կազմակերպումն ու բաժանումը կախված է կիրառվող աշխատանքի միջոցներից: Բարդ տեխնիկայի ներդրումը փոփոխություն է մտցնում աշխատանքի բաժանման և կոոպերացման հարցում, մեծացնում է պահանջները կադրերի պատ-

րաստման, նրանց տեղաբաշխման հարցում, պայմաններ է ստեղծում մասնագիտությունների զուգակցման, աշխատանքի կազմակերպման կոլեկտիվ ձևերի ներդրման համար:

Մարդու աշխատունակության, աշխատանքի արտադրողականության վրա ազդում են այն բոլոր գործոնները, որոնք ամփոփված են աշխատանքային գործընթացի մեջ: Պետք է հաշվի առնել մարդուն բնորոշ ինչպես կենսաբանական, այնպես էլ սոցիալական բնույթի յուրահատուկ պայմանները: Ընդհանրապես աշխատանքի կազմակերպումը կապված է այն բոլոր գիտությունների հետ, որոնց ուսումնասիրման օբյեկտը համարվում է մարդը: Դրանց շարքին են դասվում գլխավորապես աշխատանքի սանիտարիան, հիգիենան, պաշտպանությունը, հոգեֆիզիոլոգիան, էրգոնոմիկան, արտադրական գեղագիտությունը:

Աշխատանքի ֆիզիոլոգիան հնարավորություն է տալիս առավել ընդունելի մակարդակով կազմակերպել աշխատատեղը: Աշխատանքային գործունեության ընթացքում մարդու օրգանիզմի կենսական ֆունկցիաների ուսումնասիրման արդյունքում որոշվում են նրա աշխատունակության բարձրացման ու առողջության պահպանման ուղիները:

Աշխատանքի հիգիենան սանիտարահիգիենիկ և բուժկանխարգելիչ միջոցառումների համալիր է, որը նպատակահարմար է կիրառել տարբեր բնույթի աշխատանք կատարելիս:

Աշխատանքի հոգեբանությունը առաջին պլան է մղում մտածողությունը, ընկալումը, պատկերացումը, զգացմունքները, ցանկություններն ու այլ հոգեվիճակներ: Ուսումնասիրությունները թույլ են տալիս սահմանել աշխատանքի պայմանների, կոլեկտիվում ֆունկցիոնալ փոխհարաբերությունների, ուսուցման մեթոդների արդյունավետության ազդեցությունը աշխատողների գործունեության վրա: Վերջին տարիներին հատկապես կարևորվում է ինժեներական հոգեբանության դերը, որի նպատակն է ուսումնասիրել մարդու նոր տեխնիկային հարմարեցման պայմանները և սկզբունքները: Տեխնիկական առաջընթացի արդյունքում զգալիորեն մեծանում է մարդու նյարդային համակարգի ծանրաբեռնվածությունը, ինչն անպայման պետք է հաշվի առնել մեքենաները նախագծելիս: Արտադրական միջավայրը մարդու օրգանիզմի հնարավորություններին հարմարեցնելու հարցերն ուսումնասիրող գիտությունը կոչվում է էրգոնոմիկա: Հաճախ աշխատատեղի կազմակերպումը, մեքենաների կառուցվածքը չեն համապատասխանում մարդու ֆիզիոլոգիային, լարվածություն և հոգնածություն են առաջացնում աշխատանքի ընթացքում: Ներկայումս գյուղատնտեսությունում աշխատող տրակտորների, գյուղատնտեսական մեքենաների զգալի մասը (հատ-

կապես հին մականիշի) չեն համապատասխանում դրանց ներկայացվող սանիտարահիգիենիկ պահանջներին: Հատկապես բացասական գործոններ են համարվում վատ տեսանելիությունը և սահմանափակ տեսադաշտը, աղմուկը, օդի աղտոտվածությունը, կռնալու և անբնական դիրքի ընտրման անհրաժեշտությունը և այլն: Մարդաբանական տվյալների, մարդու ֆունկցիոնալ հնարավորությունների և առանձնահատկությունների ուսումնասիրումը թույլ է տալիս պարզել աշխատանքի առավել բարենպաստ պայմանները, ինչը հաշվի են առնում տեխնիկական ու սարքավորումները ստեղծելիս, աշխատատեղերը պլանավորելիս ու կահավորելիս:

Աշխատանքի կազմակերպումը սերտորեն կապված է նաև աշխատանքային իրավունքի հետ, որը կարգավորում է աշխատանքային հարաբերությունները աշխատողների և վարչակազմի միջև:

1.3. Աշխատանքի կազմակերպում հասկացության իմաստը և բովանդակությունը

Աշխատանքի կազմակերպում և աշխատանքի գիտական կազմակերպում հասկացությունները համանշանակ են, քանի որ աշխատանքի կազմակերպումը կարող է գոյություն ունենալ միայն գիտականորեն հիմնավորված ձևով:

Աշխատանքի գիտական կազմակերպումը ամրագրված է պետական ստանդարտով, որի սահմանումը հետևյալն է: Աշխատանքի գիտական կազմակերպումը (ԱԳԿ) արտադրությունում գիտատեխնիկական առաջընթացի և առաջավոր փորձի սիստեմատիկաբար ներդրման վրա հիմնված աշխատանքի կազմակերպումն է, ինչը թույլ է տալիս միասնական արտադրական գործընթացում առավել արդյունավետ միավորել տեխնիկական և մարդկանց, ապահովել աշխատանքի արտադրողականության բարձրացումը, մարդու առողջության պահպանումը:

Աշխատանքի կազմակերպումը քննարկվում է երկու տեսանկյունից: Առաջինը բացահայտում է ԱԳԿ հասկացությունը կայուն վիճակում, այսինքն՝ աշխատանքի կազմակերպման միջոցով լուծվող խնդիրների տեսանկյունից, երկրորդը՝ զարգացման ընթացքում, որպես գոյություն ունեցող աշխատանքի կազմակերպման անընդհատ կատարելագործման գործընթաց:

Աշխատանքի կազմակերպումը պետք է հիմնվի փաստացի գոյություն ունեցող տեխնիկական բազայի վրա: Բոլոր դեպքերում աշխա-

տանքը պետք է կազմակերպել ռացիոնալ, անկախ տվյալ դեպքում արտադրության տեխնիկայի և տեխնոլոգիայի զարգացման մակարդակից: Ընդ որում՝ տեխնիկական միջոցառումները չպետք է փոխարինեն կազմակերպականներին: ԱԳԿ-ն պետք է ընդգրկի միայն այն միջոցառումները, որոնք անմիջականորեն ուղղված են աշխատանքային գործընթացների կազմակերպման կատարելագործմանը և պայմանների բարելավմանը:

Աշխատանքի կազմակերպման բովանդակությունը որոշվում է դրա տարրերով և ուղղություններով: Աշխատանքի կազմակերպման տարրերն են նրա այն բաղադրիչ մասերը, որոնց ամբողջությունը ազդում է կոլեկտիվում կենդանի աշխատանքի կազմակերպման վրա:

Գյուղատնտեսական աշխատանքի առանձնահատկությունները պետք է հաշվի առնել այդ ոլորտում կազմակերպական հարցեր լուծելիս: Աշխատանքի բարդությունը հատկապես կարևոր նշանակություն ունի գյուղատնտեսական աշխատանքի բնութագրման ժամանակ, քանի որ որոշ տնտեսագետների մոտ ձևավորվել է այն կարծիքը, իբր այդ ոլորտում գերակշռում է պարզ, ցածր որակավորում պահանջող, հիմնականում ձեռքի աշխատանքը: Իրոք, գյուղատնտեսությունում դեռևս մեծ բաժին է ընկնում ձեռքի աշխատանքին, ցածր է էներգազիմվածությունը, գործընթացների մեծ մասի մեքենայացման ու ավտոմատացման մակարդակը: Սակայն գյուղատնտեսությունում ոչ բոլոր տեսակի ձեռքի աշխատանքն է, առավել ևս մեքենայականը, համարվում պարզ, ցածր որակավորում պահանջող: Ընդհակառակը, շատ աշխատանքային գործընթացներ (մեքենայացված և ձեռքի) պահանջում են ճշգրտություն և պատասխանատվություն, բարձր որակավորում և որոշակի ագրոտեխնիկական ու անասնաբուժական գիտելիքներ: Գյուղատնտեսական բանվորի աշխատանքը համարվում է բավական բարդ, բազմաբնույթ՝ աշխատանքի առարկաների ու աշխատանքի միջոցների կազմով: Այդպիսի աշխատանքին տիրապետելը աշխատողից պահանջում է զգալի ջանքեր, գիտելիքներ, հմտություն, հետևաբար՝ նաև համապատասխան որակավորում:

Գյուղատնտեսական աշխատանքի կարևորագույն առանձնահատկությունը նրանում է, որ մարդը գործ ունի բնության, կենսաբանական օրենքներով զարգացող կենդանիների ու բույսերի հետ: Դա պայմանավորում է արտադրության սեզոնայնությունը, որն իր հերթին ազդում է աշխատուժի և աշխատաժամանակի պահանջի, աշխատանքային պայմանների, աշխատանքի ու հանգստի ռեժիմի և այլ գործոնների վրա:

Առանձնահատկություն է համարվում նաև այն, որ աշխատանքային

գործընթացների մեծ մասը տեղի է ունենում բաց երկնքի տակ: Այդ պատճառով էլ բնակչինայական գործունեության համահարթումը համարվում է արտադրության և աշխատանքի կազմակերպման կարևորագույն խնդիրներից մեկը:

Գյուղատնտեսական աշխատանքը տարբերվում է արդյունաբերականից մեծ ունիվերսալությամբ (բազմակողմանիությամբ), որն իր արտադրությունը պետք է ստանա բանվորական կադրերի պատրաստման, աշխատանքի նորմավորման և խթանման հարցերը լուծելիս:

Անասնաբուծական արտադրանքի ստացումը շարունակական գործընթաց է, անասունները պահանջում են անընդմեջ խնամք և կերակրում՝ հաշվի չառնելով տոնական և հանգստյան օրերը, ինչն անդրադառնում է անասնաբուծությունում զբաղված աշխատողների աշխատանքի ու հանգստի ռեժիմի, նրանց աշխատանքի խթանման վրա:

Վերջապես, գյուղատնտեսական աշխատանքը բավական ծանր է և բարդ, այն պահանջում է համապատասխան գիտելիքներ, հմտություններ, իսկ երբեմն նաև՝ պարզապես ամուր առողջություն, փորձ և բնատուր իմաստություն:

Աշխատանքի կազմակերպման ուղղությունները պրակտիկ գործունեության ուղիներն են, որոնցով բնութագրվում է տարրերի կատարելագործման գործընթացը:

Գյուղատնտեսական արտադրությունում աշխատանքը կազմակերպվում է հետևյալ հիմնական ուղղություններով.

- աշխատանքի բաժանման և կոոպերացման ռացիոնալ ձևերի մշակում և ներդրում, արտադրական ստորաբաժանումների, աշխատանքային կոլեկտիվների ձևավորում.
- աշխատատեղերի կազմակերպման ու սպասարկման կատարելագործում և ատեստավորում.
- աշխատանքային պայմանների բարելավում, աշխատանքի ու հանգստի ռեժիմների ռացիոնալացում.
- աշխատանքային գործընթացների ռացիոնալացում, աշխատանքի կազմակերպման առաջավոր մեթոդների ու գործելաձևերի տարածում.
- աշխատանքի նորմավորման կատարելագործում.
- նյութական և բարոյական խթանման մեթոդների կատարելագործում, աշխատանքի վարձատրության առավել արդյունավետ համակարգերի կիրառում.
- կադրերի պատրաստման և որակավորման բարձրացման բարելավում:

Աշխատանքի կազմակերպման նշված ուղղություններից յուրաքանչյուրը ներառում է արտադրության արդյունավետության բարձրացման համար կարևոր նշանակություն ունեցող մեծ թվով հարցեր:

Աշխատանքի կազմակերպմանն ուղղված միջոցառումներից առավել բարձր արդյունք է ստացվում դրանց համալիր կիրառման և արտադրության տեխնոլոգիայի միաժամանակյա կատարելագործման դեպքում:

1.4. Աշխատանքի կազմակերպման սկզբունքները և խնդիրները շուկայական տնտեսությանն անցնելու ժամանակաշրջանում

Ցանկացած աշխատանքային գործընթացի կազմակերպումը պետք է համապատասխանի գիտության ու պրակտիկայի որոշակի սկզբունքներին:

Սկզբունքը ղեկավարող օրենք է, որը պետք է իրականացվի աշխատանքի կազմակերպման դեպքում:

Աշխատանքի կազմակերպման հիմքում կարող են դրվել հետևյալ սկզբունքները. գիտականություն, կոմպլեքսայնություն, օպտիմալություն, տնտեսական արդյունավետություն և հումանիզմ:

Գիտականության սկզբունքը ենթադրում է գիտական ուսումնասիրության կատարում՝ յուրաքանչյուր աշխատանքային գործընթացի օպտիմալ կազմակերպման համար: Օգտագործվում են աշխատանքային օրվա խրոնոգրաֆա, խրոնոմետրաժ և ուսումնասիրման այլ մեթոդներ, որոնք հնարավորություն են տալիս բացահայտել առավել ռացիոնալ գործելաձևերը, սահմանել աշխատանքի օպտիմալ պայմանները և այլն:

Կոմպլեքսայնության սկզբունքի էությունը նրանում է, որ աշխատանքի կազմակերպման միջոցառումներից առավել բարձր արդյունք է ստացվում այն դեպքում, երբ դրանք իրականացվում են միաժամանակ բոլոր ուղղություններով:

Օպտիմալության սկզբունքը ենթադրում է աշխատանքային գործընթացի կազմակերպման լավագույն տարբերակի ընտրություն: Օպտիմալության սկզբունքը անմիջականորեն բխում է գիտականության սկզբունքից: Օպտիմալ տարբերակը պետք է բավարարի աշխատանքի կազմակերպման խնայողության և հումանիզմի սկզբունքների պահանջները:

Համաձայն տնտեսական արդյունավետության սկզբունքի՝ աշխա-

տանքի կազմակերպման ցանկացած միջոցառման մշակումը պետք է հիմնավորվի որոշակի հաշվարկներով, լինի տնտեսապես արդյունավետ: Միաժամանակ հաշվի է առնվում նաև սոցիալական արդյունքը, որը ձեռք է բերվում աշխատանքի պայմանների և կոլեկտիվում մարդկանց փոխհարաբերությունների բարելավման հիման վրա:

Հումանիզմի սկզբունքը արտահայտվում է մարդու նկատմամբ հոգատարությամբ, անվտանգության տեխնիկայի պահանջների խստորեն պահպանմամբ, աշխատանքի բովանդակալիցության բարձրացմամբ, դրա միօրինակության և լարվածության թուլացմամբ:

Աշխատանքի կազմակերպման սկզբունքներն իրենցից ներկայացնում են ամբողջական համակարգ, հետևաբար, բարձր արդյունք է ստացվում դրանց համատեղ ներդրման դեպքում:

Աշխատանքի կազմակերպման հիմնական խնդիրը այնպիսի պայմանների ստեղծումն է, որոնք կնպաստեն մարդկանց առողջության պահպանմանը, նրանց աշխատունակության բարձրացմանը, աշխատանքի կատարելագործմանը և թեթևացմանը:

Աշխատանքի կազմակերպումը լուծում է նաև մի շարք այլ կարևոր խնդիրներ. ապահովում է աշխատանքի արտադրողականության բարձրացում, արտադրանքի արտադրության ավելացում, որակի բարձրացում, պայմաններ է ստեղծում տեխնիկայի, նյութական և աշխատանքային ռեսուրսների ռացիոնալ օգտագործման համար:

Աշխատանքի կազմակերպումը լուծում է նաև այնպիսի սոցիալական խնդիրներ, ինչպիսիք են աշխատողի կուլտուր-տեխնիկական մակարդակի մշտական աճը, նրա բազմակողմանի և ներդաշնակ զարգացման համար պայմանների ստեղծումը:

Տնտեսական խնդիրների լուծումը դյուրին է դարձնում աշխատանքի կազմակերպումը: Իր հերթին, սոցիալական խնդիրների լուծումը, աշխատանքի բարենպաստ պայմանների ստեղծումը կարևոր նախադրյալներ են համարվում դրա արտադրողականության աճի համար: Այսինքն՝ աշխատանքի պայմանների բարելավումն ու արտադրողականության բարձրացումը փոխկապակցված են և պայմանավորված մեկը մյուսով:

Ներկայիս անցումային շրջանում նկատվում է աշխատանքի կազմակերպման դերի թերագնահատում: Դա բացատրվում է նրանով, որ դեռևս կան ձեռնարկության բարձր արդյունավետության հասնելու մեծ հնարավորություններ այլ արժեքային գործոնների հաշվին, ընդ որում՝ առանց որևէ լրացուցիչ ծախսումների: Շուկայական հարաբերությունների զարգացմանը զուգընթաց այդպիսի գործոնները կսկսեն կտրուկ

կրճատվել: Ձեռնարկություններն անխուսափելիորեն ավելի ակտիվորեն կօգտագործեն տնտեսավարման արդյունավետության աճի ապահովման այնպիսի գործոնը, ինչպիսին է աշխատանքի կազմակերպումը:

1.5. Աշխատանքի կազմակերպման՝ որպես գիտության կայացումը և զարգացումը

XIX դարի կեսերին կատարված խոշոր հայտնագործությունների շնորհիվ մեծ վերելք ապրեց արդյունաբերությունը: Արագ տեմպերով սկսեցին զարգանալ նոր ճյուղեր, տեղի էր ունենում արտադրության համակենտրոնացում, մեծ չափով աճեց աշխատանքի արտադրողականությունը: Այդ պայմաններում աստիճանաբար հասունանում էր արտադրության և աշխատանքի կազմակերպման խնդիրը, որը դիտվում էր որպես կարևոր լծակ արտադրության արդյունավետության բարձրացման գործում:

Առաջին անգամ արտադրության և աշխատանքի կազմակերպման հարցով լրջորեն սկսեցին զբաղվել ԱՄՆ-ում՝ Ֆրեդերիկ թեյլորը, Ֆրանսիայում՝ Գանրի Ֆայոլը և Լեհաստանում՝ Կարոլ Ադամցեկին:

Այդ ոլորտի զարգացման գործում մեծ ներդրում ունեն Գ.Էմերսոնը, Ժան-Մարի Լյաի, Ֆրենկ և Լիլիան Ջիլբերտ ամուսինները, Գանրի Ֆորդը, Մ.Վեբերը, Ն. Վիները, Ա. Բոգդանովը և ուրիշներ: Ռուսաստանում աշխատանքի կազմակերպման գիտության զարգացմանը մեծապես նպաստել են Ա.Գաստեր, Պ.Կերժենցևը, Օ. Երմանսկին: Ռուսաստանում աշխատանքի կազմակերպման ներդրման ուղղությամբ աշխատանքներ են ձեռնարկվել դեռևս խորհրդային իշխանության առաջին տարիներին: 20-ական թվականներից սկսվեց աշխատանքի գիտական կազմակերպման աշխուժացում: 1921 թ. Մոսկվայում ստեղծվեց Աշխատանքի կենտրոնական ինստիտուտը, որը զբաղվում էր աշխատանքի կազմակերպման տեսական և գործնական, ինչպես նաև բանվորական կադրերի պատրաստման ու վերապատրաստման հարցերով:

Իր գոյության տարիների ընթացքում Աշխատանքի կենտրոնական ինստիտուտը մեծ ծավալի աշխատանքներ իրականացրեց աշխատանքի կազմակերպման առավել կատարյալ ու առաջադիմական մեթոդների մշակման ու ներդրման ոլորտում: Ինստիտուտը ստեղծեց բարձր որակավորում ունեցող բանվորների պատրաստման համակարգ: 20-ական թվականներին ԽՍՀՄ-ում արդեն կային աշխատանքի գիտական կազմակերպման հարցերով բազմակողմանիորեն զբաղվող ավելի

քան հիսուն գիտահետազոտական հաստատություններ:

Աշխատանքի կազմակերպման զարգացման գործում հատկապես մեծ է Պ.Կերժնեցկի ներդրումը: Մեծ արժեք են ներկայացնում նրա «Կազմակերպման սկզբունքները», «Պայքար ժամանակի համար» աշխատությունները:

Ուշադրության են արժանի Օ.Երմանսկու «Աշխատանքի գիտական կազմակերպումը և Թեյլորի համակարգը», «Լեգենդ Ֆորդի մասին», «Ռացիոնալացման տեսությունը և պրակտիկան» աշխատությունները:

Հետագա տարիներին աշխատանքի կազմակերպման ուղղությամբ գործունեությունը սերտորեն կապվեց հանուն բարձր արտադրողական աշխատանքի համար շարժման հետ: Գիտատեխնիկական առաջընթացին համապատասխան՝ աշխատանքի կազմակերպման կատարելագործումը պայմանավորվում էր նոր տեխնիկայի յուրացումով, աշխատանքի առաջավոր մեթոդների կիրառումով, աշխատանքի բաժանման խորացումով:

Ներկայումս աշխատանքի կազմակերպման կատարելագործման գծով ուսումնասիրությունները շարունակվում են, ինչը հնարավորություն է տալիս մշակել ու ներդնել աշխատանքի արդյունավետության բարձրացմանն ուղղված միջոցառումներ: Համապատասխան աշխատանքներ են իրականացվում միջնակարգ մասնագիտական և բարձրագույն ուսումնական հաստատություններում կադրերի պատրաստման կատարելագործման նպատակով:

Պարբերաբար կազմակերպվում են սեմինարներ, գիտաժողովներ՝ նվիրված աշխատանքի գիտական կազմակերպման, նորմավորման և նյութական խթանման հարցերին:

Վերջին տարիներին մեծացել է ուշադրությունը աշխատանքի ռացիոնալացման արևմտյան փորձի նկատմամբ: Արտասահմանյան երկրների ֆերմերային տնտեսություններում աշխատանքի արտադրողականության բարձր մակարդակը մեծ չափով պայմանավորված է արտադրության մասնագիտացմամբ և ինտենսիվացմամբ:

ԱՄՆ-ում, ԳԴՀ-ում, Անգլիայում, Սկանդինավյան երկրներում և այլուր մեծ նշանակություն է տրվում բանվորների պրոֆեսիոնալ ընտրությանը, նրանց ունակությունների և հակումների բացահայտմանը, աշխատանքի ռացիոնալ մեթոդների ուսուցմանը:

Գործարարներին խորհուրդ է տրվում հրաժարվել աշխատանքը չափազանց մանր մասերի բաժանելուց, միավորել մասնակի գործողությունները, ինչը հնարավորություն է տալիս աշխատանքը դարձնել ավելի բովանդակալից, հետևաբար՝ նաև գրավիչ:

Լայնորեն կիրառվում է աշխատանքների և բանվորների գնահատման վերլուծական մեթոդը: Համաձայն այդ մեթոդի՝ աշխատանքային գործընթացը տրոհվում է առանձին աշխատանքային ֆունկցիաների, որոնք վերլուծվում և համադրվում են ըստ բարդության: Վերլուծական մեթոդը հաջողությամբ զուգակցվում է փորձագետների կողմից աշխատանքների գնահատման հետ, որի արդյունքները հիմք են ծառայում աշխատողների գիտականորեն հիմնավորված գնահատման համար:

Վերլուծական մեթոդի հիմքում դրվում է որոշակի պահանջների համակարգ, որոնց պետք է համապատասխանի բանվորը: Հաշվի են առնվում աշխատանքի բարդությունը և բանվորի որակավորումը, աշխատանքի կատարման համար անհրաժեշտ մտավոր և ֆիզիկական ջանքերը, աշխատանքի պայմանները, պատասխանատվությունը և կատարողի այլ անհատական որակներ:

Մեծ տեղ է հատկացվում աշխատատեղերի կազմակերպման կատարելագործմանը, էրգոնոմիկայի հարցերին:

Արտասահմանյան պրակտիկայում աշխատանքային գործընթացները և դրանց կառավարումը ուսումնասիրելիս իրականացվում է համակարգված մոտեցում: Այն հիմնված է կրիտիկական մեծությունների հայտնաբերման վրա և իրականացվում է «կրիտիկական ուղու» մեթոդով (մեր պրակտիկայում այն ընդունված է անվանել «նեղ տեղերի» մեթոդ): Դրա իմաստն այն է, որ ուշադրությունը կենտրոնացվում է այն գործողության վրա, որի տևողությունը երկարացնում է արտադրության գործընթացն ամբողջությամբ:

Արտադրական ցիկլի ընդհանուր տևողության կրճատման համար նախ և առաջ պետք է հասնել այն գործողությունների տևողության կրճատմանը, որոնք էական ազդեցություն են թողնում աշխատանքի ավարտման ժամկետի վրա:

Գյուղատնտեսությունում աշխատանքի կազմակերպման և կառավարման կատարելագործման հեռանկարային ուղղություն է համարվում տեխնոլոգիական գործընթացում ժամանակակից համակարգչային տեխնիկայի կիրառումը: Շատ երկրներում լայն տարածում են ստացել տվյալների հավաքագրման համակարգով կթի ագրեգատները: Ավտոմատիկայի կիրառման ոլորտը բավական մեծ է հատկապես անասնաբուծությունում, ինչը հնարավորություն է տալիս ոչ միայն թեթևացնել և արագացնել աշխատանքը, իջեցնել աշխատատարությունը, այլև էականորեն բարձրացնել աշխատանքի արդյունավետությունը, միաժամանակ պահանջում է կատարողների բարձր որակավորում և զգալի կապիտալ ներդրումներ:

Հայաստանի Հանրապետության հողի և արտադրության մյուս հիմնական միջոցների սեփականաշնորհման արդյունքում ձևավորված պետական, կոոպերատիվ, ֆերմերային, գյուղացիական և գյուղացիական կոլեկտիվ տնտեսություններում բազմաթիվ օբյեկտիվ և սուբյեկտիվ պատճառներով ուշադրությունը աշխատանքի կազմակերպման նկատմամբ խիստ նվազել է: Սակայն պետք է արձանագրել, որ դա ժամանակավոր երևույթ է, և առաջիկայում այն աստիճանաբար կգտնի իր արժանավոր տեղը, որպես աշխատանքի արդյունավետության բարձրացման կարևորագույն միջոց:

Գլուխ 2. Աշխատանքի շուկան և գյուղական բնակչության զբաղվածության խնդիրները

2.1. Աշխատանքի շուկա. էությունը, բովանդակությունը և կառուցվածքը

Աշխատանքի շուկան գործատուների և վարձու աշխատուժի շահերի համաձայնեցման հասարակական հարաբերությունների համակարգ է:

Շուկայի գործունեությունում կարելի է առանձնացնել մի քանի սկզբունքային դրույթներ: Նախ, դա աշխատանքային շուկայում աշխատուժի առաջարկի և պահանջարկի միջև տնտեսական հարաբերությունների ամբողջությունն է: Երկրորդ, այն տարբեր տնտեսական և սոցիալական շահերի և ֆունկցիաների հատման վայր է: Երրորդ, ձեռնարկության տեսանկյունից դա աշխատողների փոխհարաբերությունների դաշտ է, այսինքն՝ պոտենցիալ և փաստացի աշխատողների, ովքեր մտադրված են տեղափոխվել նոր աշխատավայր:

Մինչև շուկայի էությունն ու կառուցվածքը բնարկելը, անհրաժեշտ է պարզել, թե ինչ է վաճառվում և գնվում աշխատանքի շուկայում, ավելի կոնկրետ՝ «աշխատուժ» թե «աշխատանք»: Ժամանակակից տնտեսագիտական տեսությունն ապացուցում է, որ աշխատանքի շուկայում վաճառվում և գնվում է հատկապես աշխատանք, որ աշխատավարձը վճար է աշխատանքի համար: Տնտեսագիտական մեկ այլ ուղղություն աշխատանքի շուկան համարում է ռեսուրսների, շուկա: Որպես առթի ու վաճառքի հիմնական սուբյեկտներ հանդես են գալիս գործատուն՝ աշխատանքի գնորդը, ինչպես նաև իրավաբանորեն ազատ և պաշտպանված սեփականատերը՝ աշխատանքի ռեսուրսի վաճառողը: Վերջինս համարվում է աշխատուժի, այսինքն՝ որոշակի տեսակի աշխատանքային գործունեության ունակությունների ամբողջություն: Դա հատուկ ռեսուրս է, որի յուրահատկությունն է ֆիզիկական անբաժանելիությունը սեփականատիրոջից, ինչն իր հերթին անդրադառնում է աշխատանքի շուկայում առքի-վաճառքի առարկայի բնույթի վրա: Այստեղ շուկայական գործարքի առարկա է համարվում որոշակի որակի աշխատանքի ռեսուրսի օգտագործման իրավունքը:

Տարբերում են աշխատանքի բաց և թաքնված շուկա հասկացությունները:

Աշխատանքի բաց շուկան տնտեսության ակտիվ բնակչությունն է, որն աշխատանք է փնտրում և պատրաստման, վերարտադրման կարիք

ունի, ինչպես նաև տնտեսության բոլոր բնագավառներում թափուր աշխատատեղերը:

Աշխատանքի քառնված շուկան այն անձինք են, ովքեր ձևականորեն զբաղված են տնտեսությունում, բայց միաժամանակ կարող են ազատվել աշխատանքից, երբ տեղի է ունենում արտադրության կրճատում կամ դրա կառուցվածքի փոփոխություն:

Ելնելով աշխատանքի շուկայի բնութագրումից՝ կարելի է սահմանել դրա հիմնական տարրերը. աշխատանքի շուկայի սուբյեկտներ, իրավական հարցեր, շուկայում տիրող իրավիճակ (կոնյունկտուրա), բնակչության զբաղվածության ծառայություններ, աշխատանքի շուկայի ենթակառուցվածք, սոցիալական պաշտպանվածության համակարգ և այլն:

Շուկայի հիմնական սուբյեկտ են համարվում գործատուները և վարձու աշխատողները:

Գործատուն վարձող է, որի գործողությունները պայմանավորված են սեփականության հարաբերությունների օրինականացված կառուցվածքով: Որպես գործատու կարող են հանդես գալ պետական ձեռնարկությունները, բաժնետիրական ընկերությունները, հասարակական կազմակերպությունները, կոոպերատիվները, համատեղ ձեռնարկությունները, գյուղացիական կամ գյուղացիական կոլեկտիվ տնտեսությունները, ֆերմերային տնտեսությունները և այլն:

Վարձու աշխատողները ազատ աշխատունակ քաղաքացիներ են, ունենալով վարձու աշխատանքը համարվում է գոյության և անհատական վերարտադրության գլխավոր միջոց: Գործատուների համար նրանք տարբեր արժեք ունեն՝ կախված սեռից, տարիքից, որակավորումից, սոցիալական կարգավիճակից և մի շարք ձեռքբերովի սոցիալական որակներից (պատասխանատվություն, կատարողական կարգապահություն և այլն):

Աշխատանքի շուկան իրականացնում է մի շարք ֆունկցիաներ, որոնցից կարևորվում են.

- գործատուների և վարձու աշխատողների հանդիպման կազմակերպումը.
- աշխատանքի շուկայում ինչպես գործատուների, այնպես էլ վարձու աշխատողների միջև մրցակցության ապահովումը.
- աշխատանքի վարձատրության հաշվեկշռված դրույթների սահմանումը.
- բնակչության զբաղվածության հարցի լուծումը.
- գործազուրկներին սոցիալական աջակցության իրականացումը՝ տնտեսության ճյուղերի և արտադրության բնագավառների

միջև աշխատուժի վերաբաշխման և չգբաղված բնակչությանը աշխատանքով ապահովման ուղիով:

Շուկայում տիրող իրավիճակ (կոնյունկտուրա) հասկացությունը ցույց է տալիս աշխատանքի շուկայում պահանջարկի և առաջարկի հարաբերակցությունը: Այն ձևավորվում է՝ ըստ տնտեսության վիճակի ու ճյուղային կառուցվածքի, տեխնիկական բազայի զարգացման մակարդակի, բարեկեցության, ապրանքների, ծառայությունների, արժեթղթերի շուկայական զարգացման, սոցիալական և արտադրական ենթակառուցվածքի վիճակի, ինտեգրացիոն կապերի զարգացման աստիճանի: Միաժամանակ դրա վրա ազդում են ժողովրդագրական, ազգային, սոցիալական, քաղաքական, բնապահպանական և այլ գործոններ:

Ելնելով պահանջարկի և առաջարկի միջև հարաբերակցությունից՝ աշխատանքի շուկայում տիրող իրավիճակը կարող է լինել երեք տիպի.

- դեֆիցիտային, երբ աշխատանքի շուկան դրսևորում է աշխատանքի առաջարկի պակաս.
- ավելցուկային, երբ աշխատանքի շուկայում առկա են մեծ թվով գործազուրկներ և համապատասխանաբար՝ աշխատանքի առաջարկի ավելցուկ.
- հավասարակշռված, երբ աշխատանքի նկատմամբ պահանջարկը համապատասխանում է դրա առաջարկին:

Ներկայումս Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքի շուկայում տիրող իրավիճակը բնութագրվում է աշխատանքի պահանջարկի և առաջարկի անհամամասնությամբ, այն կրում է ճահճացման բնույթ, որը դանդաղեցնում է աշխատողների շարժը ձեռնարկությունների, տնտեսության ճյուղերի միջև:

2.2. Զբաղվածություն. էությունն ու ձևերը

Բնակչության զբաղվածությունը համարվում է նրա վերարտադրության անհրաժեշտ պայմանը, քանի որ դրանից են կախված ոչ միայն մարդկանց կենսամակարդակը, այլև կադրերի ընտրության, պատրաստման, վերապատրաստման և որակավորման բարձրացման, նրանց տեղավորման, գործազուրկների նյութական աջակցության նպատակով հասարակության կողմից կատարվող ծախսերը:

Զբաղվածությունը անձնական և հասարակական պահանջումներին բավարարման հետ կապված, օրենսդրությամբ չհակասող և աշխատավարձ (աշխատանքային եկամուտ) ապահովող քաղաքացիների գործունեություն է:

Շուկայական տնտեսությունում գործում են զբաղվածության հետևյալ հիմնական սկզբունքները.

Առաջին սկզբունք. աշխատելու կամ չաշխատելու ազատ ընտրության հնարավորություն, հարկադրական և պարտադիր աշխատանքի արգելում:

Երկրորդ սկզբունք. պետության կողմից աշխատանքի, գործազրկությունից պաշտպանվածության, գործազրկության դեպքում՝ օգնության, աշխատանքի տեղավորման և նյութական աջակցության իրավունքի ապահովման պայմանների ստեղծում՝ ՀՀ Սահմանադրության համաձայն:

Զբաղվածության աջակցության բնագավառում պետական քաղաքականության հիմնական սկզբունքներն են հավասար հնարավորությունների ապահովումը ՀՀ բոլոր քաղաքացիների համար՝ անկախ ազգությունից, սեռից, տարիքից, սոցիալական վիճակից, քաղաքական համոզմունքից, կրոնական դավանանքից, աշխատանքային ռեսուրսների զարգացումը, զանգվածային գործազրկության կանխումը և տևականի (մեկ տարուց ավելի) կրճատումը, քաղաքացիների աշխատանքային և գործարար նախաձեռնություններին սատարումը, արտադրողական և ստեղծագործական աշխատանքի նկատմամբ նրանց ընդունակությունների զարգացման աջակցությունը, սոցիալական պաշտպանության ապահովումը զբաղվածության բնագավառում, օգնությունը առավել կարիքավորներին՝ աշխատանքի տեղավորման հարցում, նոր աշխատատեղեր ստեղծած գործատուների խրախուսումը և այլ սկզբունքներ:

Զբաղված են համարվում այն քաղաքացիները, ովքեր աշխատում են պայմանագրով, ունեն այլ վճարովի աշխատանք (ծառայություն), ներառյալ ժամանակավոր և սեզոնային աշխատանքները.

- ինքնուրույնաբար իրենց աշխատանքով ապահովողները (ֆերմերներ, գրողներ և ուրիշներ), գործարարները, ինչպես նաև արտադրական կոոպերատիվների անդամները.
- վճարովի պաշտոնում ընտրվածները և նշանակվածները.
- զինվորականները, ներքին գործերում ծառայողները.
- ցանկացած ուսումնական հաստատության ցերեկային ուսուցման համակարգի աշխատունակ սովորողները.
- աշխատանքից ժամանակավորապես բացակայողները (արձակուրդ, հիվանդություն, վերապատրաստում և այլն)
- քաղաքացիական-իրավական պայմանագրերով աշխատողները:

Կարևոր նշանակություն ունի տնտեսապես ակտիվ բնակչության,

ներառյալ նաև գործազրկության կամ զբաղվածության կարգավիճակի որոշումը: Սովորաբար առանձնացվում է հինգ կարգավիճակ:

1. Վարձու աշխատողներ. անձինք, ովքեր աշխատում են ձեռնարկության ղեկավարության հետ կնքված գրավոր պայմանագրի կամ բանավոր համաձայնության հիման վրա, որի համար նրանք ստանում են աշխատավարձ՝ ըստ պայմանավորվածության:
2. Անհատական հիմունքներով աշխատողներ. անձինք, ովքեր ինքնուրույն իրականացնում են եկամուտ բերող, վարձու աշխատողներ չօգտագործող կամ նրանց կարճ ժամանակով օգտագործող գործունեություն:
3. Գործատուներ. անձինք, ովքեր լիազորված են կառավարելու բաժնետիրական, տնտեսական և այլ բնույթի ընկերություններ: Գործատուն կարող է ամբողջությամբ կամ մասնակիորեն իր ֆունկցիաները հանձնել վարձու կառավարիչին՝ իրեն վերապահելով ձեռնարկման հաջողության պատասխանատվությունը:
4. Ընտանեկան ձեռնարկությունների չվարձատրվող աշխատողներ. անձինք, ովքեր անհատույց աշխատում են իրենց հարազատներին պատկանող ընտանեկան ձեռնարկությունում:
5. Զբաղվածության կարգավիճակ չունեցող անձինք. դրանք գործազուրկներ են, ովքեր նախկինում չեն զբաղվել իրենց եկամուտ բերող աշխատանքային գործունեությամբ: Այս խմբի մեջ են մտնում նաև անձինք, որոնց դժվար է դասել զբաղվածության այս կամ այն կարգավիճակին:

Գործնական առումով բնակչության զբաղվածությունը դասակարգվում է հետևյալ տեսակների՝ լրիվ, արդյունավետ և ազատ ընտրված:

Լրիվ զբաղվածությունը պրոֆեսիոնալ աշխատատեղի առկայությունն է, որն անձին բերում է եկամուտ և ապահովում իր ու իր ընտանիքի արժանավայել գոյությունը:

Արդյունավետ զբաղվածությունը ունի հետևյալ իմաստը: Հասարակայնորեն ընդունելի կարող է համարվել ոչ թե ցանկացած, այլ երկու կարևոր պահանջներին համապատասխանող աշխատանքը: Նախ, զբաղվածությունը աշխատողին պետք է բերի արժանապատիվ կյանքով ապրելու համար անհրաժեշտ եկամուտ: Երկրորդը, արդյունավետ զբաղվածությունը հակադրվում է ձևական զբաղվածությանը: Այսինքն՝ գործազրկությունը կանխելու նպատակով ձևական աշխատատեղերի

ստեղծման պետության քաղաքականությունը պետք է նպաստի յուրաքանչյուր աշխատողի աշխատանքի տնտեսական նպատակահարմարությանը և հասարակության համար առավելագույն արդյունավետությանը:

Ազատ ընտրված զբաղվածությունը ենթադրում է, որ սեփական աշխատանքի տնօրինումը պատկանում է բացառապես նրա տիրոջը, այսինքն՝ աշխատողին: Այս սկզբունքը երաշխավորում է յուրաքանչյուր աշխատողի ազատ ընտրության իրավունքը՝ բացառելով ցանկացած վերջական միջամտություն: Շուկայական տնտեսության անցման ժամանակաշրջանում, աշխատանքի արդյունավետության աճին զուգընթաց, պրոֆեսիոնալ աշխատանքով զբաղվածության մակարդակը կնվազի: Դա պայմանավորված է նրանով, որ առավել զարգացած տնտեսությունը համեմատաբար ավելի քիչ աշխատողների կարիք է զգալու:

Զբաղվածությունը բնութագրվում է զբաղվածության գործակցով, որը կարելի է հաշվարկել հետևյալ բանաձևով.

$$K_q = \frac{N_{\text{շաշխ}}}{N_{\text{աշխ}}},$$

որտեղ $N_{\text{շաշխ}}$ -ը գործունեության բոլոր ոլորտներում չզբաղված աշխատողների թիվն է, $N_{\text{աշխ}}$ - ն՝ աշխատունակ աշխատողների թիվը:

Զբաղվածության բնութագրերը տարբերվում են ըստ մարդկանց սեռի և տարիքի: Բնակչության սեռատարիքային խմբերը, որոնք ձևավորվում են ըստ հանրօգուտ աշխատանքի բնույթի, ընդունված է անվանել բնակչության սոցիալ-դեմոգրաֆիկ խմբեր: Փորձը ցույց է տալիս, որ նպատակահարմար է առանձնացնել հետևյալ սոցիալ-դեմոգրաֆիկ խմբերը. տղամարդիկ, կանայք, երիտասարդներ (16-29 տարեկան), միջին տարիքի անձինք (30-49 տարեկան), նախակենսաթոշակային տարիքի անձինք (50 տարեկան և բարձր), կենսաթոշակային հասակի անձինք:

2.3. Գործազրկությունը որպես տնտեսական և սոցիալական երևույթ

Զբաղվածությունը ապահովվածությունն է աշխատատեղերով և մասնակցությունը աշխատանքային գործունեությանը, ինչը պայմանավորվում է արտադրության եղանակի առանձնահատկություններով:

Որպես տնտեսական կատեգորիա, զբաղվածությունն արտահայտում է այն հասարակական հարաբերությունները, որոնք, կապված են բակչությանը աշխատատեղերով և գոյության անհրաժեշտ միջոցներով ապահովման հետ: Սոցիալական տեսակետից զբաղվածությունը բոլոր ցանկացողներին և աշխատունակներին հասարակական կամ մասնավոր սեկտորում աշխատելու հնարավորության ընձեռումն է:

Հատկապես գյուղական բնակչության զբաղվածության վրա ազդում են բազմաթիվ գործոններ, որոնցից կարևորվում են տարածքային, տնտեսական, սոցիալական, դեմոգրաֆիկ, իրավական, ազգային և բնապահպանական գործոնները:

Գործազրկությունը տնտեսապես ակտիվ բնակչության ժամանակավոր անգործությունն է: Աշխատանքի կազմակերպման միջազգային ստանդարտներով գործազուրկների կատեգորիային են դասվում անձինք, ովքեր աշխատանք չեն ունեցել, զբաղվել են աշխատանք փնտրելով, այսինքն՝ դիմել են զբաղվածության ծառայություններին, հայտարարություններ են տվել և պատրաստ են եղել անցնելու աշխատանքի:

Գործազուրկները աշխատունակ տարիքի քաղաքացիներն են, ովքեր որոշակի ժամանակ չունեն աշխատանք և աշխատավարձ ու հաշվառված են զբաղվածության ծառայությունում: Գործազրկությունը կարող է լինել կամավոր և հարկադրական:

Կամավոր գործազրկությունը ի հայտ է գալիս այն ժամանակ, երբ աշխատողին չեն բավարարում աշխատավարձի չափը, աշխատանքի բնույթը կամ այլ պայմաններ:

Հարկադրական գործազրկությունը կապված է աշխատանքի նկատմամբ պահանջարկի պակասի հետ: Այն սովորաբար ի հայտ է գալիս արտադրության խիստ անկման դեպքում:

Գյուղատնտեսությանը բնորոշ են գործազրկության հետևյալ տեսակները՝ ճոճանակային, կառուցվածքային, տարածաշրջանային, յուրահատուկ, ցիկլային:

Ճոճանակային գործազրկությունը կապված է մարդկանց տարածաշրջանային, պրոֆեսիոնալ, ֆունկցիոնալ և տարիքային տեղաշարժերի հետ (բնակչության վայրը փոխելը, նոր աշխատատեղ ստանալը, ուսումը և այլն): Իր էությամբ գործազրկությունն տվյալ ձևը առավելապես վերաբերում է կամավորին:

Կառուցվածքային գործազրկությունը պայմանավորված է գյուղատնտեսության ճյուղի՝ ըստ տարածաշրջանների զարգացման առանձնահատկություններով և առաջին հերթին՝ արտադրության մասնագիտացմամբ:

Տարածաշրջանային գործազրկությունը առաջանում է տնտեսական գործունեության համար անբարենպաստ աշխարհագրական, բնական, բնապահպանական, ազգային և քաղաքական գործոնների պատճառով:

Յուրահատուկ գործազրկությունը պրոֆեսիոնալ գործազրկություն է, որը ծագում է արտադրության եղանակների փոփոխման արդյունքում: Սրան կարելի է դասել նաև որոշակի սեռի և տարիքի քաղաքացիների գործազրկությունը: Որպես կանոն, աշխատանքի շուկայում հատկապես բարդ խնդիրներ են ծագում նախադպրոցական տարիքի երեխաներ ունեցող կանանց, երիտասարդների և բարձր տարիքի անձանց մոտ:

Ցիկլային գործազրկությունը ի հայտ է գալիս տնտեսական իրավիճակի փոփոխման պայմաններում: Այն մեծանում է ճգնաժամների ընթացքում և կրճատվում արտադրության աճի ժամանակ:

Գործազրկության մակարդակը ($U_q\%$) որոշվում է գործազուրկների թվի և աշխատողների ընդհանուր թվաքանակի հարաբերակցությունից.

$$U_q = \frac{N_q}{N_w + N_q} \cdot 100,$$

որտեղ N_q - ն գործազուրկների թիվն է, N_w - ն՝ աշխատողների ընդհանուր թիվը:

Գործազրկության տևողությունը ասելով՝ հասկանում ենք այն ժամանակահատվածը, որի ընթացքում անձը փնտրում է աշխատանք: Գործազրկության հիմնական պատճառներն են .

- կառուցվածքային փոփոխությունները տնտեսությունում, որոնք ուղեկցվում են նոր տեխնոլոգիաների և տեխնիկայի ներդրմամբ ու հանգեցնում ավելորդ աշխատուժի կրճատմանը.
- տնտեսական անկումը, որը ստիպում է գործատուներին կրճատել բոլոր, այդ թվում նաև աշխատանքային ռեսուրսների պահանջը.
- կառավարության և արհմիությունների քաղաքականությունը աշխատավարձի հարցում, նվազագույն աշխատավարձի չափի ավելացումը մեծացնում է արտադրության ծախսերը և դրանով իսկ իջեցնում պահանջարկը աշխատուժի նկատմամբ տնտեսության որոշ ճյուղերում,
- արտադրության մակարդակի սեզոնային փոփոխությունները:

Չնայած գործազրկության օբյեկտիվ բնույթին, դրա սոցիալ-տնտեսական հետևանքներն ակնհայտ են:

Գոյություն ունի սերտ փոխադարձ կապ գործազրկության մակարդակի և ներքին ազգային արդյունքի նվազման միջև: Օուքենի օրենքի համաձայն, եթե գործազրկության փաստացի մակարդակը բնականին գերազանցում է 1%-ով, ապա ՆԱԱ-ն կրճատվում է 2,5%-ով: Կրճատվում են հարկային մուտքերը, քանի որ աշխատողը ստանում է աշխատավարձ, որը հարկվում է: Նվազում է գործազուրկի ընտանիքի կենսամակարդակը, քանի որ գործազրկության համար տրվող նպաստը ցածր է աշխատավարձից:

Ծանր են գործազրկության սոցիալական հետևանքները, քանի որ այն հանգեցնում է դեպրեսիայի, որակավորման կորստի, բարոյականության անկման, իսկ առանձին դեպքերում՝ հասարակական և քաղաքական անկարգությունների:

Գործազրկության դեմ պայքարի ընդհանուր միջոցներից կարելի է առանձնացնել աշխատատեղերի պահպանումը և արդիականացումը, նոր աշխատատեղերի ստեղծումը և ոչ արդյունավետների վերացումը, գործարար նախաձեռնությունների խրախուսումը և այլն:

Աշխատանքի առաջարկը այն ընդհանուր ժամերի քանակն է, որի ընթացքում կարող է աշխատել բնակչության աշխատունակ մասը: Աշխատանքի առաջարկի ձևավորման հիմնական ուղղություններն են.

- աշխատուժի որակի բարձրացումը.
- ինքնազբաղվածության զարգացումը (անհատական աշխատանքային գործունեություն).
- միգրացիոն գործընթացների կարգավորումը՝ աշխատողների և գործատուների շահերի և պահանջումների առավելագույն չափով զուգակցման նպատակով:

Նշված ուղղությունների իրացումը կարող է արդյունք տալ միայն հետևյալ երկու կարևորագույն պայմանների առկայության դեպքում. 1) աշխատանքի շուկայի սեզոնականացում, 2) դրանց համագործակցությունը այլ ռեսուրսների շուկաների հետ:

Սեզոնականացումը շուկաների բաժանումն է մասերի, որոնք միմյանցից տարբերվում են բնութագրերով և գործելակերպի կանոններով:

Աշխատանքի շուկան սեզոնականացվելիս օգտագործում են երեք հատկանիշներ. պրոֆեսիոնալ-ճյուղային, որակավորման-աշխատավարձային և սոցիալ-դեմոգրաֆիկ: Նշված հատկանիշների զուգակցմամբ առանձնացվում են աշխատողների հետևյալ խմբերը՝

- 1) տնտեսության զարգացող ճյուղում զբաղված բարձր որակավորում ունեցող, դեֆիցիտային մասնագիտությունների տեր աշխատողներ.

- 2) կրճատվող կամ չգարգացող բնագավառներում զբաղված բարձր որակավորում ունեցող ավելցուկային աշխատողներ.
- 3) գարգացած ճյուղում զբաղված, սոցիալական աջակցություն պահանջող, բարձր և ցածր որակավորում ունեցող, դեֆիցիտային մասնագիտությունների տեր աշխատողներ.
- 4) նվազ եկամտաբեր, կրճատվող կամ չգարգացող բնագավառների բարձր և ցածր որակավորում ունեցող ավելցուկային աշխատողներ.
- 5) ցանկացած խմբին պատկանող աշխատողներ, որոնք ունեն աշխատանքային ներուժի օգտագործման սահմանափակ հնարավորություններ (հաշմանդամներ և այլն), ինչը նվազեցնում է նրանց զբաղվածության երաշխիքները և եկամուտների մակարդակը:

Այսպիսով, սեգմենտավորումը հնարավորություն է տալիս գնահատելու աշխատանքի շուկայի վիճակը՝ աշխատողների առանձին խմբերի զբաղվածության և գործազրկության տեսանկյունից:

2.4. Աշխատանքի շուկայի ծնավորվելը և գործելը գյուղատնտեսությունում

Աշխատանքի շուկան աշխատանքային ռեսուրսների մշտական վերարտադրությունն ու դրանց արդյունավետ օգտագործումն ապահովող հարաբերությունների համակարգ է: Գյուղատնտեսական աշխատանքի շուկայի հիմնական բաղադրիչներն են համարվում աշխատուժի արժեքը և գինը, աշխատուժի նկատմամբ առաջարկը և պահանջարկը, մրցակցությունը գործատուների (ավելի որակյալ աշխատուժի ներգրավման համար), աշխատողների (աշխատատեղ ստանալու համար), գործատուների և աշխատողների միջև (աշխատավարձի չափի սահմանման, աշխատանքի պայմանների քարելավման համար և այլն):

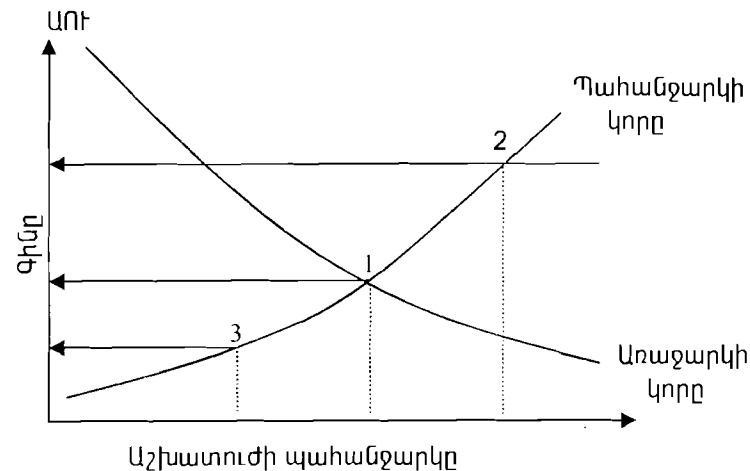
Տեսական և գործնական հետաքրքրություն է ներկայացնում աշխատանքի շուկայի հիմնական բաղադրամասերի փոխադարձ կապը և հատկապես աշխատուժի արժեքի կախվածությունը դրա նկատմամբ պահանջարկից և առաջարկից (Նկ.1):

Առաջին դեպք. պահանջարկը համապատասխանում է առաջարկին (1): Ընդ որում՝ աշխատավարձով որոշվող աշխատուժի գինը պետք է հավասար լինի նրա արժեքին ($Q_{առ} = Q_{պահ}$):

Երկրորդ դեպք. պահանջարկը գերազանցում է առաջարկին (2):

Գործատուները աշխատանքի շուկայում, մրցակցելով միմյանց հետ, կարող են աշխատանքի գինը սահմանել նրա արժեքից բավական բարձր ($Q_{առ} > Q_{պահ}$):

Երրորդ դեպք. առաջարկը գերազանցում է պահանջարկին (3): Նման իրավիճակում աշխատողները մրցակցում են միմյանց միջև՝ աշխատատեղ ստանալու համար: Այս դեպքում նկատվում է աշխատուժի գնի իջեցման միտում ($Q_{առ} < Q_{պահ}$): Պայմաններ են ստեղծվում աշխատավարձի չափը աշխատուժի գնից ցածր սահմանելու համար: Այդ իրավիճակի կարգավորման նպատակով պետությունը պաշտոնապես սահմանում է նվազագույն աշխատավարձ և դրանով պայմանավորված սպառողական զանբյուր:



Նկ. 1. Աշխատուժի գնի կախվածությունը պահանջարկից և առաջարկից:

Աշխատանքի պահանջարկը կախված է այն արտադրանքի պահանջարկից, որն արտադրվում է տվյալ տեսակի աշխատանքի արդյունքում: Իր հերթին, ձեռնարկությունը վարձու աշխատողների թիվը որոշելիս պետք է հաշվի առնի աշխատանքի գինը, որը կախված է սահմանային արտադրողականությունից:

Աշխատանքի սահմանային արտադրողականությունը ($ԱՄԱ$) որոշվում է հետևյալ բանաձևով.

$$ԱՄԱ = \frac{\Delta Q}{\Delta U},$$

որտեղ ΔQ -ն աշխատանքի լրացուցիչ միավորից ստացվող արտադրանքի աճն է, ΔU -ն՝ աշխատանքի լրացուցիչ միավորի արժեքը:

Ցանկացած ձեռնարկությանը հետաքրքրում է, թե աշխատանքի լրացուցիչ միավորի հաշվով ստեղծված արտադրանքից որքան եկամուտ կստացվի: Դա կարելի է որոշել աշխատանքի արդյունքից ստացվող սահմանային եկամուտի (ԱԱՍԵ) բանաձևի օգնությամբ.

$$ԱԱՍԵ = \frac{\Delta E}{\Delta U},$$

որտեղ ΔE -ն աշխատանքի լրացուցիչ միավորից ստացվող եկամտի աճն է:

Աշխատանքի ագրարային շուկայի սուբյեկտներն են.

- գործատուները և նրանց շահերը ներկայացնող կազմակերպությունները, ձեռնարկությունները (ասոցիացիաներ, կորպորացիաներ և այլն).
- աշխատողները (գործատուներ) և նրանց շահերը ներկայացնող կազմակերպությունները (արհմիություններ, խորհուրդներ և այլն).
- պետությունը և նրա կառույցները, որպես միջնորդներ գործատուների և աշխատողների միջև:

Աշխատանքի շուկայի կարգավորման գործում մեծ դեր ունի աշխատանքի բորսան, որն աշխատողների և գործատուների միջև միջնորդություն իրականացնող և գործազուրկներին գրանցող կազմակերպություն է:

Աշխատանքի շուկայի տեսակները ձևավորվում են՝ ըստ աշխատուժի արտաքին (աշխարհագրական) տեղաշարժերի և ձեռնարկության ներսում աշխատատեղերի համալրման: Ելնելով դրանից՝ կարելի է առանձնացնել աշխատանքի շուկայի մի քանի տեսակներ:

Արտաքին շուկա, որը ձևավորվում է ճյուղերի, տարածաշրջանների, ձեռնարկությունների միջև աշխատուժի աշխարհագրական և պրոֆեսիոնալ տեղաշարժման հիման վրա: Շուկայի տվյալ տեսակը ապահովում է զգալի խնայողություն ձեռնարկության համար: Միաժամանակ այն դժվարացնում է կայուն կոլեկտիվի ստեղծումը, նրանում բարենպաստ սոցիալ-հոգեբանական մթնոլորտի ձևավորումը:

Ներքին շուկա, ձևավորվում է ձեռնարկության ներսում աշխատողների տեղաշարժման հաշվին: Ձեռնարկությունները մեծ ուշադրություն են դարձնում նրանց կրթական, հատկապես՝ պրոֆեսիոնալ մակարդակին, մի քանի հարակից մասնագիտությունների տիրապետմանը, շահագրգռվածությանը արտադրանքի որակի և արտադրության արդյու-

նավետության բարձրացման գործում:

Խառը (ճկուն) շուկա, որը ձևավորվում է արտաքին և ներքին շուկաների չափանիշներով: Այն աչքի է ընկնում աշխատաժամանակի ճկուն օգտագործմամբ, հերթափոխերի քանակի ավելացմամբ, աշխատատեղերի փոխարինելիությամբ, ոչ լրիվ աշխատանքային օրով, շաբաթով, ամսով, տարով, աշխատողների թվի ավելացմամբ, աշխատանքային ֆունկցիաների տրոհմամբ:

Խառը (ճկուն) աշխատանքի շուկան նպաստում է արտադրության կենտրոնացմանը խոշոր, միջին և փոքր (գյուղացիական և ֆերմերային) ձեռնարկություններում, անհատական-աշխատանքային գործունեության զարգացմանը:

Հայաստանի Հանրապետությունում աշխատանքի շուկան գտնվում է ձևավորման փուլում: Հաշվի առնելով այն, որ երկրում հողի և արտադրության մյուս հիմնական միջոցների սեփականաշնորհման արդյունքում ձևավորվել է բազմակացութաձև տնտեսություն, գյուղատնտեսությունում ավելի ընդունելի պեսոք է համարել խառը (ճկուն) շուկան, որն ավելի հեշտ է ադապտացվում տեղի ունեցող փոփոխություններին:

2.5. Բանվորական կադրերի պատրաստումը և որակավորման բարձրացումը

Գիտատեխնիկական առաջընթացը և բանվորական կադրերի պատրաստումն ու որակավորման բարձրացումը փոխադարձաբար կապված են միմյանց հետ և պայմանավորում են մեկը մյուսին:

Էներգազինվածության աճին զուգընթաց ընդլայնվում է որակյալ աշխատանքի կիրառման ոլորտը, խստանում են գյուղի աշխատողների պրոֆեսիոնալ և կուլտուրական մակարդակին ներկայացվող պահանջները:

Համակողմանի մեքենայացումն ու առաջադիմական տեխնոլոգիաների ներդրումը պահանջում են բանվորական կադրերի առավել բարձր որակավորում: Ժամանակակից տեխնիկայի առավելությունների լիարժեք օգտագործումը հնարավոր է միայն բարձրակարգ կադրերով ապահովվածության դեպքում:

Գիտատեխնիկական առաջընթացը ուժեղացնում է գյուղատնտեսության աշխատողների գործունեության ստեղծագործական տարրերի դերը: Արդի պայմաններում մեծ է հատկապես մեխանիզատորական կադրերի գիտելիքների, հմտության, պրակտիկ փորձի, աշխատանքի

առաջադիմական եղանակներին տիրապետման մակարդակի բարձրացման նշանակությունը: Նորագույն տեխնիկայի և տեխնոլոգիայի ներդրումը փոխում է հիմնական և օժանդակ աշխատանքների հարաբերակցությունը: Առանձին ֆունկցիաներ վերաբաշխվում են կատարողների միջև, ինչը վերջին հաշվով նպաստում է աշխատանքի արտադրողականության բարձրացմանը:

Գիտատեխնիկական առաջընթացը կրճատում է տեխնիկայի բարոյական մաշվածքի ժամկետները, ինչը զգալի չափով մեծացնում է կադրերի որակավորման բարձրացման անհրաժեշտությունը:

Այսպիսով, գիտատեխնիկական առաջընթացը պահանջում է անընդհատ նորացնել գյուղատնտեսության բանվորական կադրերը աշխատունակ երիտասարդության հաշվին, որն ավելի հեշտ է յուրացնում նոր տեխնիկան, տեխնոլոգիան ու նոր մասնագիտությունները:

Հայտնի է, որ նյութական արտադրության բնագավառի առավել բարդ աշխատանքներից մեկը համարվում է գյուղատնտեսականը: Այդ ոլորտում կատարվում են ավելի քան չորս հազար տեսակի աշխատանքներ և դրանց համար պահանջվում են մեծ թվով պրոֆեսիաներ:

Հայաստանի Հանրապետության գյուղատնտեսությունում իրականացվող փոփոխությունները, գյուղատնտեսական արտադրության անկումը, բնակչության զբաղվածության կրճատումը և գործազրկությունը խիստ բացասաբար անդրադարձան բանվորական կադրերի պատրաստման և որակավորման բարձրացման, ինչպես նաև նրանց օգտագործման վրա:

Գյուղացիական տնտեսությունների ձևավորմամբ նոր բովանդակություն է ստանում անհատական աշխատանքը, ուր շեշտը դրվում է ունիվերսալիզմի վրա: Գյուղատնտեսության արտադրությունում աշխատողը պետք է տիրապետի մի քանի մասնագիտությունների, ունենա բազմապիսի գործնական հմտություններ, հակառակ դեպքում հնարավոր չէ հասնել բարձր արդյունքների: Միաժամանակ, հայտնի է, որ եթե չկա աշխատանքի հստակ բաժանում, ցածր է մասնագիտացման աստիճանը ու դրա հետ կապված՝ աշխատանքի արդյունավետությունը:

Ներկայումս հանրապետությունում գյուղատնտեսական տեխնիկայի խիստ պակասը, իսկ եղածի զգալի մասի անսարք լինելը, մեքենայական աշխատանքների չափազանց բարձր, բացարձակ չվերահսկվող սակագները հանգեցրել են նրան, որ նույնիսկ Արարատյան հարթավայրի գյուղացիական տնտեսություններում աշխատանքների մեծ մասը կատարվում է ձեռքով: Եթե դրան ավելացնենք նաև մեխանիզատորների ցածր որակավորումը, ապա պարզ կդառնա գյուղատնտեսական աշ-

խատանքի անարդյունավետության հիմնական պատճառներից մեկը: Հայտնի է, որ մեխանիզատորի ցածր որակավորումը հանգեցնում է ոչ միայն աշխատանքի արտադրողականության նվազեցմանը, այլև մեքենայական աշխատանքի կատարման տեխնոլոգիական պահանջների չպահպանմանը:

Փորձը ցույց է տալիս, որ տրակտորիստ-մեքենավարի որակավորումը երրորդ կարգից առաջին դառնալու դեպքում հերթափոխային առաջադրանքը ավելանում է 25-30%-ով:

Նախկինում երկրում ստեղծված էր և հաջողությամբ գործում էր գյուղատնտեսական մասնագիտությունների բանվորական կադրերի պատրաստման, նրանց որակավորման բարձրացման արդյունավետ համակարգ: Այն ընդգրկում էր գյուղական պրոֆտեխուսումնարաններ, ուսումնակուրսային կոմբինատներ, զանազան կուրսեր: Գյուղական պրոֆտեխուսումնարանները պատրաստում էին ավելի քան 100 մասնագիտությունների գծով, լայն պրոֆիլի, բարձր որակավորում ունեցող բանվորական կադրեր:

Ներկայումս ՀՀ-ում այս համակարգը ամբողջությամբ վերացվել է: 2002 թ. դեկտեմբերի տվյալներով գյուղատնտեսության համար բանվորական կադրեր է պատրաստում (չափազանց փոքր թվաքանակով) միայն Սյունիքի մարզի Գորիսի քոլեջին կից արհեստագործական դասարանը: Հասկանալի է, որ այս իրավիճակը վերջին հաշվով հանգեցնելու է խիստ բացասական հետևանքների: Հետևաբար, անհրաժեշտ է հնարավորինս արագ՝ պետության անմիջական օգնությամբ, աստիճանաբար վերականգնել ու զարգացնել գյուղատնտեսության համար բանվորական կադրերի, հատկապես՝ մեխանիզատորների պատրաստման ու որակավորման բարձրացման համակարգը:

Պետությունը պետք է հոգ տանի ոչ միայն աշխատուժի վերարտադրության, այլև սոցիալական մի շարք ենթակառուցվածքների, մասնավորապես՝ առողջապահության, կրթության, գիտության, մշակույթի զարգացման համար:

Ներկայումս, երբ հանրապետությունում մեծ չափերի է հասել հատկապես երիտասարդների արտահոսքը, նշված խնդիրների լուծումը դառնում է ավելի իրատապ ու անհրաժեշտ:

Գլուխ 3. Աշխատանքի բաժանումը և կոոպերացիան, աշխատանքային կոլեկտիվների կազմակերպումը

3.1. Աշխատանքի բաժանման էությունը, տեսակներն ու ձևերը

Մարդկանց աշխատանքային գործունեությունը բնութագրվում է այնպիսի փոխկապակցված հասարակական ու ներտնտեսային կազմակերպման ձևերով, ինչպիսիք են աշխատանքի բաժանումը և կոոպերացիան: Աշխատանքի բաժանման և կոոպերացիայի սկզբունքները տնտեսություններում, կոոպերատիվներում և այլ աշխատանքային կոլեկտիվներում աշխատանքի և արտադրության ռացիոնալ կազմակերպման հիմքն են: Դրանք ենթադրում են արտադրական գործընթացի ավելի նպատակահարմար բաժանումը օպերացիաների և աշխատատեղերում բանվորների տեղաբաշխումն ու նրանց միջև օպտիմալ կապի ապահովումը:

Աշխատանքի բաժանումը աշխատողների գործունեության բաժանումն է համատեղ աշխատանքի ընթացքում: Դա նշանակում է, որ յուրաքանչյուր աշխատող կատարում է համեմատաբար սահմանափակ օպերացիաներ: Այն պայմանավորում է աշխատողների բաժանումն ըստ պրոֆեսիաների և մասնագիտությունների:

Պրոֆեսիան համեմատաբար մշտական զբաղմունքի տեսակ է: Այս կամ այն պրոֆեսիայի բանվորը կամ մասնագետը պետք է ունենա որոշակի գիտելիքներ և աշխատանքային հմտություն, որը ձեռք է բերվում ընդհանուր մասնագիտական կրթությամբ կամ պրակտիկ փորձով: Պրոֆեսիան բաժանվում է մասնագիտությունների: Մասնագիտությունն, ի տարբերություն պրոֆեսիայի, ենթադրում է աշխատանքային գործունեության սահմանափակ բնույթ:

Որակավորումը որակական ցուցանիշ է: Այն ցույց է տալիս աշխատողների արտադրական գիտելիքների, աշխատանքային հմտությունների տիրապետման մակարդակը: Աշխատանքի բաժանումը և կոոպերացիան ենթադրում են յուրաքանչյուր աշխատողի պարտականությունների հստակ տարանջատում: Աշխատանքի բաժանման կարևոր պայման է արտադրության մեծ ծավալը և մասնագիտացումը: Արտադրության ծավալների մեծացումը թույլ է տալիս յուրաքանչյուր աշխատողի ապահովել աշխատանքով, որն ընդգրկում է մեկ կամ մի քանի համանման օպերացիաներ: Արտադրության ծավալների ընդարձակման արդյունքում մեծանում է պահանջը մասնագիտացված բանվորների նկատմամբ: Այդպիսի բանվորների կարգը լինում է բարձր և նրանց պատ-

րաստման համար պահանջվում է կարճ ժամանակ: Փոքր և միջին ձեռնարկություններում աշխատանքի չհիմնավորված բաժանումը կարող է բերել աշխատողների ոչ լրիվ ծանրաբեռնվածության:

Աշխատանքի բաժանման մակարդակով կարելի է գաղափար կազմել արտադրողական ուժերի զարգացման մասին: Որքան խորն է աշխատանքի բաժանման աստիճանը, այնքան բարձր է արտադրողական ուժերի զարգացման մակարդակը:

Գոյություն ունի աշխատանքի բաժանման երեք տեսակ.

- ընդհանուր (հասարակության ներսում)
- մասնակի (ճյուղի ներսում)
- եզակի (ձեռնարկության ներսում)

Աշխատանքի բաժանման առաջին երկու տեսակները ուսումնասիրվում են այլ տնտեսագիտական գիտությունների կողմից: Աշխատանքի կազմակերպման առարկան ուսումնասիրում է առանձին ձեռնարկությունում աշխատանքի բաժանման հարցերը: Գլխավոր ուշադրությունն այս դեպքում դարձվում է արտադրական առաջադրանքի կատարմամբ զբաղված աշխատողների խմբերի և առանձին անձանց աշխատանքի բաժանմանը:

Աշխատանքի եզակի բաժանման հիման վրա գյուղատնտեսական կազմակերպություններում, տնտեսություններում և դրանց ստորաբաժանումներում կատարվում է աշխատողների տեղաբաշխում ըստ մասնագիտությունների: Առանձին աշխատանքային կոլեկտիվներում առանձնացվում են աշխատանքի բաժանման հետևյալ ձևերը՝ գործառնական (ֆունկցիոնալ), տեխնոլոգիական, ըստ օպերացիաների և որակավորման:

Աշխատանքի բաժանման ֆունկցիոնալ ձևը ենթադրում է առանձին խումբ աշխատողների առանձնացումն ըստ արտադրության մեջ նրանց զբաղեցրած դերի: Գյուղատնտեսության մեջ տարբերում են աշխատողների հետևյալ ֆունկցիոնալ խմբերը՝ հիմնական բանվորներ, սեզոնային բանվորներ, ժամանակավոր բանվորներ, ինժեներատեխնիկական աշխատողներ, ծառայողներ, կրտսեր սպասարկող անձնակազմ և այլն: Աշխատողների քանակով և նշանակությամբ կարևոր ֆունկցիոնալ խումբը հիմնական բանվորներն են: Աշխատանքի ընթացքում որոշ աշխատողներ անմիջականորեն զբաղված են տեխնոլոգիական գործընթացի կատարմամբ՝ դրանք հիմնական բանվորներն են: Մյուսները չեն մասնակցում տեխնոլոգիական գործընթացին, բայց օժանդակում են դրա իրականացմանը, դրանք օժանդակ բանվորներն են: Նրանք զբաղված են բարձր-բեռնաթափման, աշխատանքի որակի վերահսկ-

ման, պահեստների սպասարկման և այլ աշխատանքներում:

Աշխատանքի տեխնոլոգիական բաժանումը մի խումբ աշխատողների առանձնացումն է ըստ կատարվող աշխատանքների տեխնոլոգիայի: Այս ձևը նախատեսում է աշխատանքի բաժանում ըստ ճյուղերի, կատարվող աշխատանքների, բույսերի ու կենդանիների զարգացման փուլերի: Շատ տնտեսություններում աշխատողների մի խումբ աշխատում է բուսաբուծության ճյուղում, մյուս խումբը՝ անասնաբուծության մեջ, հաջորդը՝ շինարարությունում: Յուրաքանչյուր խմբում աշխատանքը բաժանում են՝ հաշվի առնելով ճյուղի առանձնահատկությունները, օբյեկտը և այլն: Աշխատանքի տեխնոլոգիական բաժանումը նախանշում է աշխատողների պրոֆեսիոնալ կազմը, նրանց մասնագիտացումը, որակավորման մակարդակը:

Աշխատանքի տեխնոլոգիական բաժանման ձևերից է ըստ օպերացիաների աշխատանքի բաժանումը, որի հիմքում ընկած են արտադրական գործընթացի տարբերակումն ըստ առանձին օպերացիաների և դրանց կատարումը տարբեր բանվորների կողմից: Այս դեպքում աշխատողների առանձին խմբեր մասնագիտացում են մեկ կամ մի քանի համանման օպերացիաների կատարման մեջ (հողի նախապատրաստում, մշակաբույսերի ցանք և այլն): Ըստ օպերացիաների աշխատանքի բաժանման առավելությունը նրանում է, որ սահմանափակ աշխատանքների կատարումը նպաստում է շարժումների ավտոմատացմանը, աշխատանքի հստակ ռիթմին, ինչպես նաև նյարդային լարվածության կրճատմանը, ինչի արդյունքում բարձրանում է աշխատանքի արտադրողականությունը, պայմաններ են ստեղծվում աշխատանքների մեքենայացման համար, հետևաբար, կատարվում է աշխատանքային ծախսումների խնայողություն: Բացի դրանից, սահմանափակ օպերացիաները մեծ չափով նպաստում են աշխատողների պատրաստման ժամկետների կրճատմանը: Այդպիսի մասնագիտացումը հատկապես բնորոշ է այն ստորաբաժանումներին, որոնք ընդգրկվում են բերքահավաքատրանսպորտային և այլ համալիրներում ու ջոկատներում: Գյուղացիական (ֆերմերային) տնտեսություններում աշխատանքի բաժանումը իրականացվում է աշխատողների կողմից բոլոր աշխատանքները կատարելու սկզբունքով: Նման պայմաններում աշխատողները մասնագիտացում են բոլոր աշխատանքների կատարման մեջ: Գյուղացիական (ֆերմերային) և այլ փոքր կոլեկտիվներում աշխատողները պետք է ունենան լայն պատրաստվածություն արտադրական և առևտրական գործունեության ասպարեզում: Նպատակահարմար է, որ աշխատողը կարողանա կատարել բուսաբուծության, անասնաբուծության ճյուղերին բնորոշ

աշխատանքներ, ինչպես նաև մանր նորոգում:

Աշխատանքի բաժանումն ըստ որակավորման ենթադրում է որոշակի խումբ աշխատողների առանձնացումն ըստ նրանց որակավորման մակարդակի: Բաժանման այս ձևի հիմքում ընկած են կատարվող աշխատանքների բնույթը և աշխատողների կարողություններն ու գիտելիքները: Այսպես, բուսաբուծության ճյուղում աշխատում են I, II, III կարգի տրակտորիստ-մեքենավարներ, I և II կարգի բանվորներ, I և II կարգի ջրվոր վարպետներ: Անասնաբուծության մեջ՝ I և II կարգի անասնաբուծության վարպետներ, նորոգման արհեստանոցներում՝ II, III, IV և V կարգի խառատներ և այլն:

Աշխատանքի բաժանման նշված ձևերը սերտորեն կապված են միմյանց հետ: Այսպես, աշխատանքի բաժանման ֆունկցիոնալ ձևը օգտագործվում է աշխատանքի կատարման տեխնոլոգիական գործընթացներում, այսինքն՝ ցույց է տալիս բաժանման տեխնոլոգիական ձևը: Միաժամանակ վերջինս պայման է հանդիսանում աշխատանքի՝ ըստ որակավորման բաժանման համար:

Աշխատանքի բաժանման ձևեր ընտրելիս անհրաժեշտ է հաշվի առնել տնտեսական, հոգեֆիզիոլոգիական և սոցիալական սահմանները, որոնք ապահովում են աշխատանքի առավելագույն արդյունավետություն:

Աշխատանքի բաժանման տնտեսական սահմանը որոշվում է նրանով, թե որքանով է այն նպաստում հերթափոխում աշխատողների լրիվ ծանրաբեռնվածության ապահովմանը, աշխատանքային ու նյութական ծախսումների կրճատմանը, աշխատանքի արտադրողականության բարձրացմանը:

Հոգեֆիզիոլոգիական սահմանը որոշվում է մարդկային օրգանիզմի բնականոն գործունեությամբ: Այն կախված է աշխատանքի միօրինակության աստիճանից և աշխատողի հոգնածությունից: Աշխատանքային պարտականությունների կատարման ընթացքում ֆիզիկական և նյարդային ծանրաբեռնվածությունը պետք է լինի բնականոն և չառաջացի բացասական հետևանքներ:

Աշխատանքի բաժանման սոցիալական սահմանը պահանջում է, որ տնտեսական արդյունավետության նվաճումները նպաստեն աշխատանքի բովանդակության բարձրացմանը, աշխատողների ֆիզիկական և նյարդային օպտիմալ ծանրաբեռնվածությանը, նրանց առողջության պահպանմանը և ստեղծագործական ունակությունների զարգացման համար նպաստավոր պայմանների ստեղծմանը:

Աշխատանքի բաժանումը բարձրացնում է արտադրողականություն-

նը, որովհետև աշխատողները արագ են ձեռք բերում անհրաժեշտ ունակություններ: Սահմանափակ աշխատանք կատարելու ընթացքում ստեղծվում են կայուն պայմաններ աշխատանքային գործունեության համար, ինչը նպաստում է ունակությունների ձևավորմանը, կատարողների գիտելիքների խորացմանը, նրանց մասնագիտացմանը: Նման պայմաններում հեշտ է ընտրել այնպիսի աշխատանք, որը համապատասխանի աշխատողի ընդունակություններին և հակումներին, ինչը, վերջին հաշվով, կնպաստի աշխատանքի արտադրողականության բարձրացմանը:

Աշխատանքի բաժանումը բերում է նրան, որ բանվորը սպասարկում է սահմանափակ թվով սարքավորումներ: Այսպես, մեխանիզատորները մասնագիտանում են միանման մակնիշի մեքենաների ու տրակտորների սպասարկման գործում: Աշխատատեղերը առավելագույնս հարմարեցվում են կատարողներին և կատարվող աշխատանքների բնույթին: Այս ամենը նպաստում է հմտությունների խորացմանը և շարժումների ավտոմատացմանը:

Աշխատանքի բաժանման դրական կողմերի հետ միասին հնարավոր չէ չնկատել դրա բացասական հետևանքները: Ամենօրյա չափազանց պարզեցված գործողությունների կատարումը աշխատանքը դարձնում է միօրինակ: Աշխատանքի բաժանման վնասակար հետևանքները վերացնելու համար ամենից առաջ անհրաժեշտ է հնարավորինս մեքենայացնել և ավտոմատացնել աշխատանքները, պահպանել աշխատանքի ու հանգստի ռեժիմներով սահմանված ընդմիջումները, հաճախակի փոխել կատարվող աշխատանքների բնույթը և այլն: Նշված միջոցառումները բերում են աշխատանքի միօրինակության նվազմանը, ինչը նպաստում է աշխատողների առողջության ու աշխատունակության պահպանմանը և աշխատանքի արտադրողականության բարձրացմանը:

Աշխատանքի բաժանումը նախատեսում է դրա մտածված կոոպերացիան, այսինքն՝ աշխատանքային գործընթացների փոխկապակցվածության ապահովումը: Կոոպերացիան ցույց է տալիս աշխատողների համատեղ մասնակցությունը մեկ կամ տարբեր, բայց իրար հետ կապված աշխատանքային գործընթացներին: Կոոպերացիան թույլ է տալիս ապահովել առանձին կամ կոլեկտիվ աշխատողների գործողությունների համաձայնեցվածությունը, արտադրական գործընթացների անընդհատությունն ու ռիթմիկությունը: Աշխատանքի կոոպերացիան դրա բաժանման արդյունքն է. որքան աշխատանքային գործընթացը շատ է տրոհված բաղադրիչ մասերի, այնքան շատ կատարողներ պետք է հա-

մատեղեն իրենց ուժերը՝ արտադրական առաջադրանքը կատարելու համար:

Այսպիսով, աշխատանքի բաժանումը և կոոպերացիան մարդկանց աշխատանքային գործունեության անբաժան, փոխկապակցված, մեկը մյուսին լրացնող կողմերն են:

Կոոպերացիան լինում է պարզ և բարդ: Պարզ կոոպերացիան մի խումբ աշխատողների համանման աշխատանք կատարելու գործընթաց է, երբ մի դեպքում՝ աշխատանքը կարող է բաժանվել որակապես համանման մասերի (ինչպես, օրինակ՝ ձեռքով քաղիւանը, սածիլումը, պտուղների տեսակավորումը և այլն), իսկ մյուս դեպքում այն միասնական օպերացիա է (օրինակ՝ ձեռքով տարբեր ծանրությունների բարձրացումը և տեղափոխումը): Պարզ կոոպերացիային բնորոշ է ոչ մասնագիտացված, ձեռքի աշխատանքների կատարումը, այդ պատճառով էլ այն մեծ կիրառում է գտնում այնպիսի աշխատանքներում, որոնց մեքենայացման մակարդակը ցածր է: Բարդ կոոպերացիան հիմնված է այն աշխատողների աշխատանքի բաժանման վրա, ովքեր միաժամանակ կատարում են միասնական արտադրական գործընթաց: Օրինակ՝ հացահատիկային մշակաբույսերի բերքահավաքը հիմնված է խումբ կատարողների աշխատանքի մասնագիտացման վրա, դրանք են՝ կոմբայնավարները, տրակտորիստները, բանվորները, ովքեր կատարում են հացահատիկի և ծղոտի հետերեքահավաքային աշխատանքներ: Բարդ կոոպերացիան աշխատանքի կազմակերպման ավելի բարձր աստիճան է, ինչի արդյունքում մասնագիտացման խորացման հետևանքով այն դառնում է ավելի արդյունավետ:

3.2. Աշխատանքային կոլեկտիվների կազմակերպման սկզբունքները և ձևերը

Գյուղանտեսական ձեռնարկություններում աշխատանքը պետք է կազմակերպվի ռացիոնալ, այսինքն՝ առավելագույն չափով հաշվի առնվեն գիտության նվաճումները և առաջավոր փորձը, ապահովվի բանվորական ուժի և արտադրության մյուս գործոնների լրիվ ու արդյունավետ օգտագործումը՝ արտադրության բոլոր ճյուղերում լավագույն տնտեսական արդյունքներ ստանալու նպատակով:

Առաջնային աշխատանքային կոլեկտիվների կազմակերպման գլխավոր պահանջը այնպիսի պայմանների ապահովումն է, որոնց դեպքում յուրաքանչյուր աշխատող և կոլեկտիվ լինեն լիիրավ սեփականա-

տերեր՝ ազատ իրենց արտադրական և առևտրական գործունեության մեջ:

Առաջնային աշխատանքային կոլեկտիվների կազմակերպման մյուս պահանջներն են՝

- կազմի մշտական լինելը, հողի և արտադրության մյուս միջոցների հանդեպ օգտագործման և սեփականության, ինչպես նաև արտադրանքի իրացման իրավունքը.
- կոլեկտիվի աշխատանքի պլանավորումը.
- օպտիմալ չափերը, արտադրական գործունեության ինքնուրույնությունը և կառավարելիությունը.
- որոշակի ժամանակահատվածում կամ տարվա ընթացքում հիմնական կադրերի հավասարաչափ օգտագործումը՝ մշակաբույսերի, սորտերի, կենդանիների սեռահասակային խմբերի ճիշտ ընտրության միջոցով.
- աշխատանքի վերջնական արդյունքների նկատմամբ նյութական շահագրգռվածությունը.
- նյութական պատասխանատվությունը արտադրական ծրագրի և պայմանագրային պարտականությունների կատարման համար.
- ստացված օգուտների համեմատումը արտադրանքի արտադրության վրա կատարված ծախսերի հետ:

Գյուղատնտեսական ձեռնարկություններում աշխատանքային գործընթացներին մասնակցում են տարբեր որակավորում ունեցող աշխատողներ: Աշխատանքի ռացիոնալ կազմակերպումը պահանջում է, որ պեսզի նրանց միջև սահմանվի այնպիսի համամասնություն և հարաբերակցություն, որը հնարավորություն կստեղծի կատարել բոլոր գյուղատնտեսական աշխատանքները լավագույն ազդեցությունից ժամկետներում, բարձր որակով, աշխատանքի և նյութական նվազագույն ծախսումներով:

Աշխատանքային կոլեկտիվների և դրանց չափերի ճիշտ ընտրությունը, առավելագույն ինքնուրույնություն տրամադրելը հնարավորություն է տալիս առանց լրացուցիչ ներդրումների բարձրացնել աշխատանքի արտադրողականությունը, կատարվող աշխատանքների որակը, վերջնական բարձր արդյունքների հասնելու շահագրգռվածությունը:

Բավական երկար ժամանակ առաջնային աշխատանքային կոլեկտիվների կազմակերպման հիմնական ձևը եղել է արտադրական բրիգադը: Դա մշտական ստորաբաժանում է, որն իր տրամադրության տակ ունենալով արտադրության միջոցներ՝ աշխատանքի բաժանման և կոոպերացիայի հիման վրա, հիմնականում իր ուժերով իրականացնում է

միասնական արտադրական աշխատանքներ և պատասխանատվություն է կրում վերջնական արդյունքների համար:

Խոշոր գյուղատնտեսական ձեռնարկություններում, ֆերմերային տնտեսություններում ստեղծվում են մասնագիտացված, ճյուղային և բազմաճյուղ արտադրական բրիգադներ:

Մասնագիտացված բրիգադները միավորում են այն աշխատողներին, ովքեր զբաղված են որոշակի գործով, օրինակ՝ աճեցնում են մեկ տեսակի մշակաբույս կամ սպասարկում կենդանիների տարբեր սեռատարիքային խմբերի: Դրանք են խաղողագործական, պտղաբուծական, ծխախոտագործական, տավարաբուծական և այլ բրիգադները:

Տնտեսության որևէ ճյուղում (դաշտավարություն, բանջարաբուծություն, այգեգործություն, տավարաբուծություն և այլն) ճյուղային բրիգադները զբաղվում են մի քանի տեսակի արտադրանքի արտադրությամբ: Նման բրիգադների աշխատողները պետք է ունենան տարբեր արտադրական հմտություններ՝ զանազան գյուղատնտեսական մշակաբույսերի աճեցման համար: Գյուղային բրիգադներից են նաև տրակտորաշտավարական, տրակտորաբանջարաբուծական բրիգադները: Նման մեքենայացված բրիգադներում արդյունավետ են օգտագործվում հողը, աշխատանքային ռեսուրսները, տեխնիկան, մեքենաների օրական արտադրողականությունը բարձրանում է 15-20 տոկոսով, կրճատվում են գյուղատնտեսական աշխատանքների կատարման ժամկետները, միավորի հաշվով իջնում նյութադրամական ծախսերը, ավելանում են բուսաբուծական մթերքների արտադրության ծավալները:

Աշխատանքի ռացիոնալ օգտագործման տեսակետից կարևոր են ներբրիգադային աշխատանքի կազմակերպման ձևերը: Բարձր արդյունք է տալիս մեքենայացված ջոկատների ստեղծումը, որոնց տրամադրվում է որոշակի հողատարածություն, տրակտորներ և ամհրաժեշտ գյուղատնտեսական մեքենաներ ու գործիքներ: Օղակի կազմը որոշվում է այն հաշվով, որպեսզի բոլոր գյուղատնտեսական աշխատանքները կատարվեն լավագույն ազդեցությունից ժամկետներում: Աշխատանքների լարված շրջանում, հատկապես ցանքի և բերքահավաքի կատարման ժամանակ, օղակի անդամներին օգնում են պայմանագրային հիմունքներով ընդունված սեզոնային բանվորները:

Մի շարք տնտեսություններում ստեղծվում են ժամանակավոր աշխատանքային խմբեր, որոնք կատարում են այս կամ այն կոնկրետ արտադրական առաջադրանքներ (վար, ցանք, կոլտիվացիա և այլն): Նման կոլեկտիվներին մշտական հողատարածություն և ցանքատարածություն չի հատկացվում, աշխատանքներն ավարտելուց հետո այդ

խմբերը ցրվում են: Աշխատանքային խմբի կազմը և աշխատողների քանակը, նրանց տեխնիկայով ապահովվածությունը կախված է արտադրության կոնկրետ պայմաններից:

Գյուղատնտեսական աշխատանքների կատարման լավագույն արդյունք է ստացվում բերքահավաքատրանսպորտային համալիրների ու ջրկատների կազմակերպման դեպքում: Դրանք ստեղծվում են պարտադրական, հացահատիկային մշակաբույսերի բերքահավաքի, կերահայթայթման աշխատանքները կազմակերպելու, տեխնիկական և ագրոքիմիական սպասարկում իրականացնելու նպատակով և աշխատում են տնտեսություններում պայմանագրային հիմունքներով: Կազմակերպվում են նաև մեխորացման, բույսերի հիվանդությունների ու վնասատուների դեմ պայքարի գծով ջրկատներ, որոնք ունենում են մասնագիտացված մեքենաների ու մեխանիզմների համալիր, ինչը թույլ է տալիս մեծ չափով բարձրացնել աշխատանքի արտադրողականությունը:

Անասնաբուծության մեջ ստեղծվում են մշտական արտադրական բրիգադներ՝ կաթի, մսի արտադրության, մատղաշի աճեցման, անասունների բուժման և այլ աշխատանքներ կազմակերպելու նպատակով: Այդպիսի բրիգադների կազմում ընդգրկվում են տարբեր պրոֆեսիաների աշխատողներ: Խոշոր անասնաբուծական ֆերմաներում աշխատանքի կազմակերպման ավելի արդյունավետ ձև է մասնագիտացված բրիգադների և օղակների ստեղծումը:

Անասնաբուծական բրիգադներում աշխատողների թվային կազմը որոշվում է ըստ անասունների միջին տարեկան գլխաքանակի և աշխատողների համար սահմանված սպասարկման նորմաների: Հաշվարկենք ֆերմերային տնտեսության աշխատողների թիվը 100 գլուխ կով սպասարկելու դեպքում (աղ.1)

Աղյուսակ 1

100 գլուխ կով սպասարկող բրիգադի կազմը

Մասնագիտությունը	Սպասարկման նորման, գլուխ	Աշխատողների միջին տարեկան թիվը, մարդ
Կթվորուհի	20	5
Անասնապահ	50	2
Փականագործ	100	1
Բրիգադավար	-	1
Ընդամենը	-	9

Աշխատանքները ճիշտ և արդյունավետ կազմակերպելու համար կարևոր նշանակություն ունի արտադրական բրիգադների և այլ ստորաբաժանումների օպտիմալ չափերի սահմանումը, ինչը թույլ է տալիս ինքնուրույն կատարել աշխատանքների 70-80%-ը կոլեկտիվի բոլոր աշխատողների նորմալ զբաղվածության դեպքում: Աշխատանքային կոլեկտիվների չափերի ձևավորման համար որոշակի նշանակություն է ունենում կատարվող աշխատանքների ծավալը, որը կախված է հողատարածությունից, մշակաբույսերի կազմից, անասնազխաքանակից և սեռահասակային խմբերից, արտադրության միջոցների առկայությունը, աշխատողների թվաքանակը: Միաժամանակ կարևոր է ձևավորել ինքնակառավարվող, միասնական (համախմբված), փոխադարձ օգնության և վստահության սկզբունքներով աշխատող կոլեկտիվներ:

Բրիգադների և այլ գյուղատնտեսական ստորաբաժանումների ձևերն ու չափերը կարող են փոփոխվել տնտեսությունների մասնագիտացման փոփոխման, աշխատանքների մեքենայացման մակարդակի բարձրացման, տեխնիկայի և տեխնոլոգիայի կատարելագործման արդյունքում: Յուրաքանչյուր կոնկրետ դեպքում աշխատավորական կոլեկտիվների չափերը որոշում են՝ հաշվի առնելով տեղական բնաարտադրական պայմանները, տնտեսությունների մասնագիտացումը, կադրերի որակավորումը և այլն:

Նույնիսկ բոլոր այն պայմանների ու գործոնների բազմազանության դեպքում, որոնք ազդում են ներբրիգադային ստորաբաժանումների, բրիգադների և ամբողջությամբ տնտեսության չափերի վրա, գոյություն ունի ընդհանուր օրինաչափություն. որքան բարձր է աշխատատարվող տարածությունը: Աշխատատարությունը, պահանջվող տեխնիկայի և աշխատառժի քանակը որոշվում են յուրաքանչյուր մշակաբույսի մշակության ու բերքահավաքի համար կազմված տեխնոլոգիական քարտերի միջոցով: Դրանցում արտացոլվում են այն գործոնները, որոնք ազդում են աշխատանքի արտադրողականության վրա՝ տեխնոլոգիայի առանձնահատկությունները, տեխնիկայի կազմը, աշխատանքային ծախսումները և այլն: Տեխնոլոգիական քարտերի միջոցով որոշվում են մեքենայացված և մյուս աշխատանքների ծավալները, դրանց կատարման ժամկետները:

Հաշվի առնելով բուսաբուծության ճյուղում աշխատանքների առանձնահատկությունները (ցանք, բույսերի խնամք, բերքահավաք և այլն), տեխնիկայի և աշխատառժի պահանջը որոշում են աշխատանքային օրացուցային պլանների կազմման միջոցով:

Աշխատողների թվաքանակը կախված է աշխատանքների տարեկան աշխատատարությունից և մեկ աշխատողի տարեկան աշխատաժամանակի ֆոնդից: Այն որոշվում է հետևյալ բանաձևով՝

$$\Theta_{\omega} = \frac{U_{\omega}}{\Phi_{\omega}},$$

որտեղ Θ_{ω} -ն աշխատողների թիվն է, U_{ω} -ն տարեկան աշխատատարությունն՝ ըստ տեխնոլոգիական քարտերի, մարդ-ժամ, Φ_{ω} -ն՝ մեկ աշխատողի տարեկան աշխատաժամանակի ֆոնդը, մարդ-ժամ:

Աշխատուժի օրական պահանջը որոշում են՝ աշխատանքային օրվա ընթացքում ագրեգատը սպասարկող աշխատողների թիվը բազմապատկելով օրական պահանջվող ագրեգատների քանակով: Օրինակ, հոկտեմբերի 18-ից մինչև 30-ը ընկած 10 աշխատանքային օրում անհրաժեշտ է հավաքել 100 հեկտար եգիպտացորենի կանաչ զանգված: Ագրեգատի կազմը՝ տրակտոր և սիլոսահավաք կոմբայն: Ագրեգատը սպասարկում են տրակտորիստը և կոմբայնավարը: Հերթափոխի արտադրական նորման 2,5 հա է, օրվա արտադրողականությունը՝ 5 հա (երկու հերթափոխով աշխատելիս), աշխատանքային օրերի ընթացքում կհավաքվի 50 հա: Այս դեպքում օրական կպահանջվի 2 սիլոսահավաք ագրեգատ և 8 մեխանիզատոր:

Տեխնիկայի պահանջը որոշվում է տեխնոլոգիական քարտերի և աշխատանքների կազմակերպման պլան-գրաֆիկների հիման վրա, հետևյալ բանաձևով՝

$$N = \frac{Q}{\tau_{\text{հերթ}} \cdot U \cdot Q_{\text{հերթ}}},$$

որտեղ N -ը պահանջվող տրակտորների քանակն է, Q -ն՝ աշխատանքների ծավալը, հա, $\tau_{\text{հերթ}}$ -ը՝ հերթափոխի նորման, Ա-ն՝ աշխատանքային օրերի թիվը, $Q_{\text{հերթ}}$ -ը՝ հերթափոխային գործակիցը:

Առաջնային աշխատանքային կոլեկտիվների չափերի վրա էական ազդեցություն է ունենում հողատարածությունների տեղադրությունը, ուրվանկարը, տնտեսության տարածքում բնակավայրերի քանակը, կապի միջոցների առկայությունը, կառավարելիությունը և այլ գործոններ, որոնք անհրաժեշտ է հաշվի առնել այդ հարցի հիմնավորման ու որոշման ժամանակ:

Հանրապետության գյուղացիական (ֆերմերային) տնտեսություններում հաջողությամբ կիրառվում են աշխատանքի կազմակերպման անհատական և ընտանեկան ձևերը: Ի տարբերություն խոշոր գյուղատնտեսական տնտեսությունների, կազմակերպությունների, որտեղ աշխա-

տավորական կոլեկտիվների աշխատանքային գործունեությունն իրականացվում է կանոնակարգված ձևով, գյուղացիական (ֆերմերային) տնտեսություններում կիրառվում է ինքնակազմակերպման և ինքնակառավարման սկզբունքը: Գյուղացիական (ֆերմերային) տնտեսության ղեկավարը, հաշվի առնելով տնտեսության մյուս անդամների կարծիքը, ինքնուրույն է որոշում աշխատանքների տեսակը, դրանց կատարման ու ավարտի ժամկետները, աշխատանքային օրվա տևողությունը, վարձու աշխատուժի ընդգրկման անհրաժեշտությունը և այլն: Տնտեսության յուրաքանչյուր անդամ պետք է կարողանա կատարել բոլոր հիմնական աշխատանքները, այդ դեպքում հնարավորություն է ստեղծվում ազատ տեղաշարժվելու համար: Արդյունքում առկա աշխատանքային ռեսուրսներով հնարավոր է դառնում փոխարինել առժամանակ բացակայող աշխատողներին:

3.3. Աշխատանքային կարգապահության ամրապնդումը

Աշխատողների դաստիարակումը պետական և աշխատանքային կարգապահության խիստ պահպանման ոգով աշխատանքի կազմակերպման կարևոր ուղղություններից և պայմաններից մեկն է: Ցանկացած աշխատանքի արդյունքները կախված են ոչ միայն տեխնիկայի, տեխնոլոգիայի, աշխատողների պատրաստվածության մակարդակից, այլև աշխատանքային կարգապահությունից:

Կարգապահությունը օբյեկտիվ, պատմականորեն պայմանավորված անհրաժեշտություն է, աշխատանքային կոլեկտիվի յուրաքանչյուր մասնակից պետք է ենթարկվի ընդհանուր օրենքներին, կանոններին, նորմերին, հրահանգներին:

Պետական կարգապահությունը աշխատանքային կոլեկտիվների, տնտեսությունների, կազմակերպությունների կողմից պետական օրենսդրության, պետական պատվերների կատարման աստիճանն է:

Արտադրական կարգապահությունը մեքենաների, սարքավորումների շահագործման, աշխատանքի պաշտպանության ու անվտանգության կանոնների պահպանումն է, սերմերի, վառելանյութերի, կերի ծախսի նորմաների, օրական և հերթափոխային առաջադրանքների, արտադրական նորմաների կատարումը: Արտադրական կարգապահության բաղկացուցիչ մասն է կազմում տեխնոլոգիական կարգապահությունը, որը պահանջում է արտադրական գործընթացները կատարել հստակ՝ տեխնոլոգիային համապատասխան:

Աշխատանքային կարգապահությունը ենթադրում է սահմանված

աշխատանքի ու հանգստի ռեժիմների, ներքին կարգապահական կանոնների պահպանում: Արտադրության արդյունավետությունը ուղղակիորեն կախված է աշխատանքային կարգապահությունից, դրա հետ միասին պետք է նկատի ունենալ, որ կարգապահության պահպանման և ամրապնդման վրա լրացուցիչ կապիտալ ներդրումներ չեն պահանջվում:

Աշխատանքային կարգապահությունը ենթադրում է արտադրությունում սահմանված կարգի խիստ պահպանում: Այն պարտադրում է յուրաքանչյուր աշխատողի խստորեն հետևել արտադրության տեխնոլոգիային, կատարել և գերակատարել սահմանված առաջադրանքները, բարձրացնել աշխատանքի որակը, հոգատարություն ցուցաբերել տեխնիկայի, սարքավորումների, գործիքների, նյութական արժեքների նկատմամբ:

Աշխատանքային կարգապահությունն առաջին հերթին պայմանավորված է մարդու գիտակցությամբ: Անհրաժեշտ է, որպեսզի աշխատանքի նկատմամբ պատասխանատու, ստեղծագործ, գիտակից վերաբերմունքը դառնա նրա կյանքի նորման:

Գոյություն ունեն աշխատանքային կարգապահության ամրապնդման տարբեր ձևեր: Առավել գործուն միջոց է աշխատանքի գիտական կազմակերպումը: Աշխատանքի ու արտադրության կազմակերպման բարձր մակարդակը անմիջականորեն է ազդում կարգապահության վրա, դառնում աշխատանքային դաստիարակության հզոր միջոց:

Անժխտելի է աշխատանքային կարգապահության ամրապնդման գործում աշխատանքային կոլեկտիվի դերը, սոցիալ-հոգեբանական վիճակը կոլեկտիվում:

Աշխատանքային կարգապահության ամրապնդման գործում մեծ է նյութական խթանման դերը, մարդը պետք է շահագրգռված լինի իր աշխատանքի վերջնական բարձր արդյունքում և ձգտի հասնելու դրան: Նյութական խրախուսման համակարգը պետք է նպաստի ակտիվության, նախաձեռնության, ստեղծագործության զարգացմանը:

Չպետք է մոռանալ բարոյական շահագրգռվածության մասին, անհրաժեշտ է գիտակցաբար զուգակցել նյութական ու բարոյական խթանման սկզբունքները:

Աշխատանքային կարգապահության խստագույն պահպանումը կարևոր է հատկապես ներկայումս, երբ հանրապետության գյուղատնտեսությունը գտնվում է ծանր վիճակում, կատարվում են տնտեսական բարեփոխումներ, ձևավորվում են շուկայական հարաբերությունները և տնտեսավարման տարբեր ձևերը, գերակշռում է ազատ մրցակցությունը:

Գլուխ 4. Աշխատանքի պայմանները

4.1. Աշխատանքի պայմանները բնութագրող գործոնները

Աշխատանքի պայմանների մշտական բարելավումը աշխատանքի կազմակերպման գլխավոր խնդիրներից մեկն է և արտադրության արդյունավետության բարձրացման կարևոր միջոցը:

Աշխատանքի պայմաններ ասելով՝ հասկանում ենք բարդ, օբյեկտիվ հասարակական երևույթ, որը ձևավորվում է աշխատանքի ընթացքում սոցիալ-տնտեսական, կազմակերպատեխնիկական և բնական փոխկապակցված գործոնների ազդեցության արդյունքում, որոնք ներգործում են մարդու առողջության, աշխատունակության, աշխատանքի նկատմամբ նրա վերաբերմունքի և աշխատանքով բավարարվածության մակարդակի, աշխատանքի և արտադրության արդյունավետության, մարդու կյանքի տևողության և նրա՝ որպես հասարակության գլխավոր արտադրողական ուժի բազմակողմանի զարգացման վրա:

Սոցիալ-տնտեսական գործոնները ներառում են նորմատիվաիրավական, սոցիալ-հոգեբանական, հասարակական-քաղաքական և տնտեսական հարցերը:

Նորմատիվաիրավական գործոնները ընդգրկում են պետական և հասարակական կանխարգելիչ և ամենօրյա հսկողության համակարգը, որը կախված է աշխատանքի մասին օրենքների, սահմանված նորմերի, կանոնների և հրահանգների պահպանման անհրաժեշտությունից:

Սոցիալ-հոգեբանական գործոնները միավորում են աշխատանքի նկատմամբ աշխատողների վերաբերմունքը, առաջնային աշխատանքային կոլեկտիվների անդամների միջև փոխհարաբերությունները, հոգեբանական վիճակը, փոխօգնության մակարդակը, ղեկավարների ու ենթակամների փոխհարաբերությունները և այլն:

Ֆասարակական-քաղաքական գործոնները ներառում են աշխատանքի նպաստավոր պայմանների ստեղծման համար հասարակական կազմակերպությունների աշխատանքը, դրանց մասնակցությունը տնտեսական և սոցիալական զարգացման հեռանկարային պլանների կազմմանն ու իրագործմանը:

Տնտեսական գործոնները ընդգրկում են աշխատանքի պայմանների բարելավման ուղղությամբ նյութական և բարոյական խթանման համակարգը, ինչպես նաև անբարենպաստ պայմաններում աշխատանքի կատարման համար արտոնություններ և փոխհատուցումներ տալը:

Կազմակերպատեխնիկական գործոնները են աշխատանքի կազմա-

կերպումը, արտադրության կառավարումը, տեխնոլոգիական գործընթացները, աշխատանքի միջոցները, առարկաներն ու արդյունքները:

Աշխատանքի կազմակերպման գործոնների թվին են պատկանում աշխատանքի բաժանման և կոոպերացիայի տեսակներն ու ձևերը, աշխատանքային կոլեկտիվների ձևերն ու չափերը, աշխատատեղի կազմակերպումը, պլանավորումը և սպասարկումը, աշխատանքի կատարման մեթոդներն ու եղանակները, կադրերի ընտրությունը, տեղաբաշխումը, պատրաստումը և որակավորման բարձրացումը, աշխատանքի խթանումը, աշխատանքի նորմավորումը, աշխատանքի ու հանգստի ռեժիմը, աշխատանքային կարգապահությունը:

Արտադրության կառավարման գործոններն են ստորաբաժանումների կառուցվածքը և դրանց փոխգործողության բնույթը, մարդկանց ուղղահայաց (աշխատող-ղեկավար) և հորիզոնական (աշխատող-աշխատող) փոխազդեցության կազմակերպումը, արտադրության կառավարման համակարգը (ֆունկցիոնալ, գծային):

Տեխնոլոգիական գործոններն են աշխատանքի առարկաների (հողի, արտադրանքի, հումքի, նյութերի) մշակման եղանակները, երբ գերակշռում են ֆիզիկական, քիմիական, կենսաբանական կամ մեխանիկական գործընթացները:

Գոյություն ունեն գործոններ, որոնք պայմանավորված են աշխատանքի միջոցներով, առարկաներով, արտադրանքով և տարբեր ձևով են ազդում աշխատանքի պայմանների վրա: Այդ գործոններից են շենքերը, տեխնոլոգիական սարքավորումները, գործիքները, պատրաստի արտադրանքը, հումքը, կիսաֆաբրիկատները և այլն:

Բնական գործոններն ընդգրկում են աշխարհագրական պայմանները, կլիման, բուսաբուծական ու անասնաբուծական մթերքների արտադրության կենսաբանական առանձնահատկությունները:

Աշխատանքի կազմակերպման խնդիրը նրանում է, որ հիշատակված գործոնները չխախտեն մարդու կենսագործունեությունը, այլ ընդհակառակը՝ նպաստեն նրա առողջության ամրապնդմանը և աշխատունակության բարձրացմանը: Աշխատանքի պայմանների բարելավումը նախատեսում է նաև ներդնել գիտականորեն հիմնավորված աշխատանքի և հանգստի ռացիոնալ ռեժիմներ՝ պահպանելով աշխատանքի պաշտպանության և անվտանգության կանոնները:

Ըստ մարդու օրգանիզմի վրա ունեցած ազդեցության բնույթի՝ աշխատանքի պայմանները կարելի է բաժանել չորս խմբի. հոգեֆիզիոլոգիական, սանիտարահիգիենիկ, գեղագիտական և սոցիալ-հոգեբանական:

4.2. Աշխատանքի հոգեֆիզիոլոգիական պայմանները

Աշխատանքի հոգեֆիզիոլոգիական պայմանների առավել բնորոշ տարրերն են ֆիզիկական, նյարդահոգեբանական ծանրաբեռնվածությունը, աշխատանքային դիրքը, աշխատանքի տեմպը և ռիթմը, աշխատանքի միօրինակությունը և այլն:

Աշխատանքի նպաստավոր հոգեֆիզիոլոգիական պայմանների ստեղծման համար ամենից առաջ անհրաժեշտ է հիմնվել աշխատանքի ֆիզիոլոգիայի և հոգեբանության նվաճումների վրա: Աշխատանքի ֆիզիոլոգիան և հոգեբանությունը գիտության ճյուղեր են, որոնք ուսումնասիրում և բացահայտում են մարդու օրգանիզմում տեղի ունեցող ֆիզիկական և հոգեբանական փոփոխությունների օրինաչափությունները աշխատանքային գործունեության ազդեցության ներքո:

Աշխատելու ընթացքում մարդը նախ և առաջ զգում է ֆիզիկական ծանրաբեռնվածություն, որը կապված է որոշակի ջանքերի, շարժումների կատարման հետ: Ֆիզիկական ծանրաբեռնվածությունը կարելի է բնութագրել աշխատանքով, որը կատարվել է հերթափոխում, հետևյալ բանաձևով՝

$$A = m(H + l + H_l)K,$$

որտեղ A - ն աշխատանքի քանակն է, ջուլ, m -ը՝ բեռի քաշը, կգ, H -ը՝ բեռի բարձրացման բարձրությունը, մ, l -ը՝ բեռի տեղափոխման հեռավորությունը, մ, H_l -ը՝ բեռի իջեցման տարածությունը, մ, K -ն՝ գործակից, որը հավասար է 6-ի:

Աշխատանքի ընթացքում մարդու շարժողական օրգանների ֆիզիոլոգիական օրինաչափությունների ուսումնասիրումը և օգտագործումն ունի կարևոր նշանակություն աշխատանքի և հանգստի ռացիոնալ ռեժիմների, աշխատանքի եղանակների ու մեթոդների մշակման ու ներդրման, աշխատատեղերի ճիշտ կազմակերպման, սարքավորումների, գործիքների նախագծման, աշխատանքի ծախսի նորմաների ու նորմատիվների սահմանման և այլ հարցերում: Ֆիզիկական ծանրաբեռնվածությունը որոշվում է աշխատանքի ընթացքում ծախսած էներգիայի քանակով: Ֆիզիոլոգները առաջարկում են ֆիզիկական աշխատանքի ծանրությունը սահմանել ըստ սրտի զարկի հաճախականության, շնչառության, թթվածնի ծախսի և այլ գործոնների:

Գոյություն ունեցող դասակարգմանը համապատասխան ընդունված է, ըստ ծանրության, աշխատանքները բաժանել 3 խմբի: Թեթև աշխատանք, որի դեպքում էներգիայի ծախսը չպետք է գերազանցի 150 կկալ/ժամ, թթվածնի օգտագործումը՝ մինչև 350 մլ/րոպե, թոքերի օդա-

փոխումը՝ մինչև 12 լ/րոպե, սրտի զարկը՝ 80-90 զարկ/րոպե: Միջին ծանրության աշխատանք. էներգիայի ծախսը՝ 250 կկալ/ժամ, թթվածնի օգտագործումը՝ 600 մլ/րոպե, թոքերի օդափոխումը՝ 20 լ/րոպե, սրտի զարկը՝ 100 զարկ/րոպե: Ծանր աշխատանք. էներգիայի ծախսը՝ մինչև 400-420 կկալ/ժամ, թթվածնի օգտագործումը՝ 1000 մլ/րոպե, թոքերի օդափոխումը՝ 30 լ/րոպե, սրտի զարկը՝ 120 զարկ/րոպե:

Կարևոր նշանակություն ունեն ֆիզիկական ծանրաբեռնվածության աստիճանը, աշխատանքի տեմպը և ռիթմը: Բարձր արդյունք է ստացվում օպտիմալ ֆիզիկական ծանրաբեռնվածության դեպքում: Աշխատանքի տեմպը ժամանակի միավորի ընթացքում բանվորի մարմնի մասերի (ոտք, ձեռք, իրան) շարժումների քանակն է: Դանդաղ շարժումները բարձրացնում են մկանային էներգիայի օգտագործումը, իսկ արագացումը կրճատում է հանգստի ժամանակը և առաջացնում հոգնածություն: Աշխատանքի բարձր և ցածր տեմպը թուլացնում են աշխատողի ուշադրությունը, նվազեցնում շարժումների ճշտությունը և ռիթմիկությունը, բացասական ազդեցություն են ունենում մարդու աշխատունակության վրա: Աշխատանքային գործընթացը պլանավորելիս անհրաժեշտ է հաշվի առնել օպտիմալ տեմպը, որը պետք է կազմի մարդու առավելագույն հնարավորությունների 20%, (վայրկյանում մատների համար 6 շարժում, ափի՝ 3 շարժում, ձեռքերի՝ 80 շարժում, ոտքերի՝ 4 շարժում և մեկ րոպեում իրանի 30 շարժում):

Աշխատանքի ռիթմը աշխատանքի առանձին տարրերի կատարման և ընդմիջումների հստակ հաջորդականությունն է ժամանակի մեջ: Շարժումների ավտոմատացումը, ինչի շնորհիվ բանվորը քիչ է հոգնում, շատ լավ արտահայտվում է հստակ ռիթմի դեպքում: Կազմակերպական պատճառներով ռիթմի խախտումը վատացնում է բանվորի արտադրական ցուցանիշները:

Ֆիզիկական ծանրաբեռնվածությունը կախված է տեղափոխվող բեռի քաշից, աշխատողի ջանքերից, որ նա ծախսում է աշխատանքը կատարելիս: Թեթև աշխատանքների դեպքում տեղափոխվող բեռի քաշը պետք է կազմի 5-15 կգ, միջինի՝ դեպքում՝ 16-30, ծանրի դեպքում՝ 31-50 և շատ ծանրի դեպքում՝ 51-80 կգ:

Ֆիզիկական ծանրաբեռնվածության վրա ազդում է աշխատանքի միօրինակությունը: Շատ պարզ և կարճատև գործողությունների կատարումը առաջացնում է արագ հոգնածություն: Աշխատանքի միօրինակությունը անբարենպաստ գործոններից մեկն է: Այն խախտում է աշխատողի հոգեկան վիճակը, նա շատ շուտ զգում է ճնշվածություն ու արագ հոգնում է: Աշխատանքի տարբեր տեսակների համեմատության համար

հաճախ օգտագործում են միօրինակության գործակիցը (K_0), որը հաշվարկում են բանաձևով՝

$$K_0 = \frac{T_{02}}{T_{\text{բն}}$$

որտեղ T_{02} -ն կրկնվող շարժումների վրա ժամանակի ծախսն է, րոպե, $T_{\text{բն}}$ - ը՝ դիտարկման ընդհանուր ժամանակը, րոպե:

Աշխատանքի միօրինակությունը պետք է իջեցնել աշխատանքների մեքենայացման, պարբերաբար փոփոխման, պարզ և բարդ գործողությունների հաջորդափոխման, կանոնակարգված ընդմիջումների ճիշտ օգտագործման և այլ միջոցներով: Դրանք թույլ են տալիս որոշ չափով մեղմացնել աշխատանքի միօրինակությունը և աշխատանքի չափից ավելի բաժանումը:

Ներկա պայմաններում մեծ նշանակություն է ստանում նյարդահոգեբանական ծանրաբեռնվածությունը՝ ուշադրության, մտածողության, զգայական օրգանների՝ տեսողության, լսողության լարումը և այլն: Նյարդային լարվածությունը կապված է կատարվող աշխատանքների բարդության հետ: Որքան բարդ են գյուղատնտեսական մեքենաները, այնքան բարձր է նյարդային համակարգի լարվածությունը: Նյարդային լարվածության աստիճանը կարելի է որոշել աշխատանքների որակական բնութագրերի հիման վրա, որոնք լինում են թույլ, միջին և բարձր լարվածության:

Աշխատանքային գործընթացները նախագծելիս՝ աշխատողի հոգեֆիզիոլոգիական պայմանների բարելավման նպատակով, անհրաժեշտ է օգտագործել հոգեբանների ու ֆիզիոլոգների առաջարկությունները:

Անհրաժեշտ է մշտապես բարձրացնել գյուղատնտեսական մեքենաների ու սարքավորումների նկատմամբ պահանջները՝ մարդու հնարավորություններին առավել չափով հարմարեցնելու նպատակով: Դրանք հատկապես պետք է հաշվի առնել նոր տեխնիկայի նախագծման ժամանակ: Այդ տեսակետից լայնորեն կիրառվում են ինժեներական հոգեբանության, տեխնիկական գեղագիտության և էրգոնոմիկայի հիմնադրույթները:

4.3. Աշխատանքի սանիտարահիգիենիկ պայմանները

Աշխատանքի պայմանների վրա էապես ազդում են սանիտարահիգիենիկ գործոնները: Դրանք արտադրական միջավայրի այն տարրերն

են, որոնք անմիջական կապ ունեն աշխատողների առողջության և աշխատունակության հետ: Նպաստավոր սանիտարահիգիենիկ պայմանների ստեղծման համար անհրաժեշտ է մշտապես ուսումնասիրել այդ գործոնները և դրանք համապատասխանեցնել երաշխավորվող նորմաներին, որոնք ներկայացված են աշխատանքի անվտանգության համապատասխան ստանդարտներում և սանիտարական նորմաների տեղեկագրերում: Միաժամանակ աշխատանքի սանիտարահիգիենիկ նպաստավոր պայմանների ստեղծման վրա մեծ ուշադրություն պետք է դարձնեն տնտեսությունների, կազմակերպությունների ղեկավարները, մասնագետները, նրանք, ովքեր պատասխանատվություն են կրում դրա համար:

Աշխատանքի սանիտարահիգիենիկ պայմանները ձևավորվում են արտադրական միջավայրի ազդեցության տակ և ներառում են հետևյալ տարրերը՝

- միկրոկլիման (օդի ջերմաստիճանը, հարաբերական խոնավությունը, օդի շարժման արագությունը).
- լուսավորվածությունը՝ բնական և արհեստական.
- վնասակար նյութերը՝ գազը, փոշին և այլն.
- մեխանիկական տատանումները՝ թրթռումները, աղմուկը, ուլտրաձայնը.
- ճառագայթումը՝ ինֆրակարմիր, ուլտրամանուշակագույն, իոնացնող, էլեկտրամագնիսական և այլն.
- մթնոլորտային ճնշումը՝ բարձր, ցածր.
- պրոֆեսիոնալ վարակները և կենսաբանական ազդակները՝ մանրէները, բույսերը, կենդանիները, վարակիչ հիվանդությունները:

Բնութագրենք աշխատանքի սանիտարահիգիենիկ պայմանների հիմնական գործոնները:

Օդի ջերմաստիճանը: Գյուղատնտեսական և հատկապես բուսաբուծության ճյուղի աշխատանքների մեծ մասը կատարվում է բաց երկնքի տակ, ուստի օդի ջերմաստիճանը կարևոր դեր է խաղում: Ցածր ջերմաստիճանի պայմաններում մարդու օրգանիզմում արտադրվող էներգիայի մեծ մասը ծախսվում է ոչ թե աշխատանք կատարելու վրա, այլ ցրտին դիմակայելու համար: Բարձր ջերմաստիճանի պայմաններում կատարվող աշխատանքը նույնպես պահանջում է մարդու էներգիայի լրացուցիչ ծախս: Այս դեպքում բարձր ջերմաստիճանը, հատկապես ծանր ֆիզիկական աշխատանքներում, մեծ ազդեցություն է գործում մարդու սրտանոթային համակարգի վրա, արագանում է շնչառությունը, բարձ-

րանում մարմնի ջերմաստիճանը, սկսում է քրտնարտադրությունը: Հետևապես, բարձր և ցածր ջերմաստիճանի պայմաններում նվազում է մարդու աշխատունակությունը և իջնում աշխատանքի արտադրողականության մակարդակը:

Արտադրական շենքերում օդի ջերմաստիճանը պետք է համապատասխանի սահմանված նորմաներին: Դա կախված է արտադրական շենքերի և կատարվող աշխատանքների բնույթից:

Ըստ մեթոդական ցուցումների (Աշխատանքի և էկոնոմիկայի համամիութենական գիտահետազոտական ինստիտուտ, 1977թ.), արտադրական շենքերում սահմանված են օդի ջերմաստիճանի հետևյալ նորմաները (աղ.2):

Աղյուսակ 2

Արտադրական շենքերի
աշխատանքային գոտում օդի ջերմաստիճանի նորմաները, °C

Աշխատանքների ծանրությունը	Օդի ջերմաստիճանը ցուրտ և անցումային շրջանում		Օդի ջերմաստիճանը տաք շրջանում	
	Օպտիմալ	Թույլատրելի	Օպտիմալ	Թույլատրելի
Թեթև	20-22	17-20	22-25	28
Միջին	17-19	15-17	20-23	27
Ծանր	16-18	13-16	18-21	25

Ջերմաստիճանային գործոնը կարգավորելու և բարձր ու ցածր ջերմաստիճանների վտանգավոր ազդեցությունը կանխարգելելու համար անհրաժեշտ է ճիշտ հերթափոխել աշխատանքի և հանգստի ժամերը, ապահովել տրակտորների և ավտոմեքենաների խցիկների հերմետիկությունը, ձմռանը՝ տաքացման, իսկ ամռանը՝ օդափոխման համակարգի օգտագործումը, ջուր խմելու ռեժիմի կարգավորումը, հատուկ արտահագուստի օգտագործումը և այլն:

Օդի հարաբերական խոնավությունը չպետք է գերազանցի սահմանված նորման (75%) և 30%-ից ցածր չպետք է լինի: Մարդու աշխատանքը դժվարանում է հատկապես օդի բարձր հարաբերական խոնավության և ցածր ջերմաստիճանի պայմաններում:

Մարդու օրգանիզմի ջերմափոխանակության և շնչառության վրա արտաքին միջավայրի մեծապես ազդող կարևոր գործոններից է օդի շարժման արագությունը: Ըստ սանիտարական նորմաների՝ թեթև աշխատանքներում օդի շարժման օպտիմալ արագությունը արտադրական

Միկրոկլիմայի ցուցանիշները, որոնք կապված են վտանգավոր նյութերի պարունակության, մեխանիկական տատանումների, ճառագայթների, մթնոլորտային ճնշման, վարակների ու կենսաբանական ազեոտների առկայության հետ սահմանված են սանիտարական նորմաներով և կանոններով, ինչպես նաև այլ նորմատիվային փաստաթղթերով:

Ջրածնի՝ 10, ածխաթթու գազի համար՝ 10 մգ/մ³ :

Գյուղատնտեսության մեջ, հատկապես մեքենայական աշխատանքներում, դիտվում է օդում փոշու մեծ քանակություն, որը գրգռում է վերին շնչառական ուղիների և աչքերի լորձաթաղանթը: Հատկապես վտանգավոր է համարվում մանրահատիկ փոշին, որը կարող է նստվածք առաջացնել նույնիսկ թոքերում: Օդի բարձր փոշու-վառությունը բացասաբար է անդրադառնում մարդու մաշկի վրա, հատկապես խոնավ պայմաններում: Միաժամանակ, պետք է նկատի ունենալ, որ փոշու հետ կարող են օրգանիզմ թափանցել վարակիչ հիվանդություններ առաջացնող օրգանիզմներ:

Բույսերի հիվանդությունների ու վնասատուների դեմ պայքարի միջոցառումներ իրականացնելու ժամանակ օդում մեծանում է թունա-վոր նյութերի պարունակությունը, որը խիստ բացասաբար է անդրադառնում աշխատողների առողջության և աշխատունակության վրա: Ուստի անհրաժեշտ է խստորեն պահպանել անվտանգության

Ճառագայթման ազդեցությունը մարդու օրգանիզմի վրա որոշվում է դրա տեսակով և ինտենսիվությամբ ու ժամանակով, որի ընթացքում մարդը ենթարկվում է ճառագայթման ազդեցությանը: Ինֆրակարմիր ճառագայթները մեծ ինտենսիվության դեպքում անբարենպաստ ազդեցություն են գործում մարդու օրգանիզմի վրա, խախտվում է սիրտ-անոթային համակարգի աշխատանքը, առաջանում են այրվածքներ:

Աշխատանքային գործընթացները կազմակերպելիս առանձնակի նշանակություն է ստանում լուսավորվածության կարգավորումը, հատկապես դա կարևոր է անասնապահական շենքերում, մորոզման, մեխանիկական արհեստանոցներում, այլ արտադրական ստորաբաժանումներում: Ամբավարար լուսավորվածության դեպքում աշխատողների տեսողությունը վատանում է, նրանք արագ հոգնում են, իջնում է աշխատանքի արտադրողականությունը, ավելանում է խոտանը, հաճախակի են դառնում արտադրական վնասվածության դեպքերը: Լավագույն է համարվում բնական լուսավորվածությունը: Ֆիզիոլոգները գտնում են, որ բնական լուսավորվածության դեպքում աշխատանքի արտադրողականությունը 10% բարձր է արհեստականի համեմատությամբ: Բացի այդ, բնական լույսը դրականորեն է ազդում օրգանիզմի վրա, ավելի հիգիենիկ է:

$$K = \frac{E_G}{E_{III}} \cdot 100,$$

Օպտիմալ լուսավորվածության կարելի է հասնել՝ միայն հաշվի առնելով կատարվող աշխատանքների բնույթը, արտադրական շենքերի վիճակը, դրանց ճարտարապետական ձևավորումը, գունավորումը և այլն: Կարևոր է նաև, որ ճիշտ որոշվի աշխատատեղերում լուսատու կետերի տեղադրությունը, դրանց տեսակը: Ներկայումս հաստատված է,

որ արհեստական լուսավորության ավելի կատարյալ տեսակը սառը լուսարձակումն է (լյումինեսցենտային լամպեր), ինչը նպատակահարմար է օգտագործել այնպիսի աշխատանքներում, որոնք պահանջում են մեծ տեսողական լարվածություն:

Աշխատանքների մեքենայացման և ավտոմատացման պայմաններում արագանում է տեխնոլոգիական գործընթացների կատարումը և թեթևանում աշխատանքը, սակայն միաժամանակ բարձրանում են աղմուկն ու թրթռումները, ինչը բացասական ազդեցություն է ունենում մարդկանց վրա: Մարդու վրա ավելի վատ են անդրադառնում բարձր հաճախականությամբ ինտենսիվ աղմուկը, ինչպես նաև բարձր հաճախականությամբ և փոքր տատանումներով թրթռումները: Ներկայումս աղմուկը արտադրական միջավայրի ամենատարածված գործոններից մեկն է և դրա վնասակար ազդեցությունը օրգանիզմի վրա արտահայտվում է լսողական օրգանների ախտահարումով և կենտրոնական նյարդային համակարգի խախտումով: Աղմուկը բնութագրվում է ծայրի մակարդակով և չափվում է դեցիբելերով, իսկ ծայրի հաճախականությունը՝ հերցերով: Եթե գերակշռում է մինչև 400 Հց հաճախականությամբ ծայրը, աղմուկն ունի ցածր հաճախականություն, 400-1000՝ միջին և 1000-ից ավելի՝ բարձր:

Ֆիզիոլոգների ուսումնասիրությունները ցույց են տվել, որ բնականոն են համարվում այն պայմանները, եթե աշխատատեղերում աղմուկի մակարդակը կազմում է մինչև 90 դեցիբել:

Աշխատատեղերում աղմուկի դեմ պայքարելու և այն հնարավորինս պակասեցնելու նպատակով անհրաժեշտ է կիրառել ծայրամեկուսիչներ, ծայնախլացուցիչներ, կանաչապատել տարածությունները հատկապես թփուտներով, խտատերև և փշատերև ծառատեսակներով:

Մարդկանց առողջությանը վնասում են նաև թրթռումները, դրանց ազդեցությունը մեծանում է, երբ օգտագործվում են ձեռքի պտտվող սարքեր՝ հարվածող մեխանիզմներով, օդաճնշմամբ գործիքներ, որոնք առաջացնում են հոդացուկներ և այլ հիվանդություններ: Թրթռումները կարելի է պակասեցնել տեխնիկական միջոցների կատարելագործման, **հեռակարգավորվող սարքերի օգտագործման, թրթռումները թուլացնող հարմարանքների տեղադրման** շնորհիվ:

Մաքրության և կարգուկանոնի պահպանումը աշխատանքի սանիտարահիգիենիկ պայմանների կարևոր ցուցանիշ է: Մաքրության տակ պետք է հասկանալ աշխատատեղի վիճակի համապատասխանությունը որոշակի սանիտարական պահանջներին, որոնք պայմանավորված են աշխատանքի տեխնոլոգիայով: Աշխատատեղի մաքրության նկատմամբ

ավելի բարձր պահանջներ պետք է առաջադրել անասնաբուծության ճյուղում: Կովանոցներում, ծնարաններում, կթի հրապարակներում և այլ վայրերում անհրաժեշտ է պահպանել առավելագույն մաքրություն, ինչը կբացառի ստացվող արտադրանքի մեջ կողմնակի առարկաների թափանցման հնարավորությունները:

4.4. Աշխատանքի գեղագիտական պայմանները

Աշխատանքի գեղագիտությունը մշակում է չափանիշներ՝ մարդկանց աշխատանքում գեղագիտական հիմունքներ (սկզբունքներ) ներդնելու ուղղությամբ:

Աշխատանքի գեղագիտական պահանջները նախատեսում են այնպիսի պայմանների ստեղծում, որոնք նպաստավոր ազդեցություն կգործեն մարդու զգացմունքների, մտքերի և կամքի վրա, աշխատանքը կդարձնեն հրապուրիչ:

Աշխատանքի գեղագիտական պայմանները կարելի է բարելավել արտադրական գեղագիտության միջոցով, որը նախատեսում է շենքերի, կառույցների, արտադրամասերի ճարտարապետական ճիշտ ձևավորում, արտադրությունում մաքրության ու կարգի հաստատում, կանաչ գոտիների ստեղծում, ռացիոնալ գոտիների ընտրություն, ֆունկցիոնալ երաժշտության հաղորդում, գեղեցիկ և հարմար արտահագուստի օգտագործում և այլն: Արտադրական միջավայրում աշխատանքի բարձր արդյունքների հետ միասին պետք է ապահովվեն գեղագիտական պահանջներ, ինչի շնորհիվ աշխատանքը կդառնա հետաքրքիր և գրավիչ. կնվազեն աշխատողի հոգնածությունը, կբարձրանա նրա աշխատունակությունը:

Հատատված է, որ գույների ճիշտ ընտրությունը նպաստում է աշխատողների տրամադրության բարձրացմանը: Դրանց ազդեցությունը մարդու օրգանիզմի վրա կախված է ալիքների երկարությունից: Երկարալիք և կարճալիք գույները նպաստավոր չեն և առաջացնում են տեսողական հոգնածություն: Ֆիզիոլոգների ուսումնասիրությունները ցույց են տվել, որ նարնջագույնը տաքացնում է, առույգացնում, խթանում է ակտիվ աշխատանքը, կապույտը՝ նվազեցնում է նյարդային լարվածությունը, կանոնավորում շնչառությունը և սրտի զարկը, կարմիրը՝ գրգռում է, տաքացնում, դարչնագույնը՝ փափուկ, հանգիստ տրամադրություն է ստեղծում, դեղինը՝ տաք, ուրախ և լավ տրամադրություն է զարգացնում, կանաչը՝ հանգստացնում է նյարդային համակարգը, հի-

շեցնում է գարունը, թարմություն ու հանգիստ ներշնչում, դեղին գույնի հետ միասին նպաստում է տրամադրության բարձրացմանը, մանուշակագույնը առաջացնում է հոգնածություն և անհանգստություն, սպիտակը՝ հիշեցնում է ցուրտը, մոխրագույնը՝ առաջացնում է անտարբերություն, տխրություն և թախիծ, սևը՝ մռայլ ու ծանր է, կտրուկ իջեցնում է տրամադրությունը:

Արտադրական շենքերում, մեխանիկական և նորոգման արհեստանոցներում, պահեստներում անհրաժեշտ է առավելություն տալ բաց գույներին, որոնք ավելի մեծ լուսային անդրադարձում են առաջացնում: Գույներ ընտրելիս անհրաժեշտ է նաև հաշվի առնել կատարվող աշխատանքների բնույթը, օրինակ՝ ծանր ֆիզիկական աշխատանքներում ցանկալի է ընտրել ոչ հոգնեցուցիչ գույներ: Դրանք են բաց կապույտը, կանաչակապտավունը, կանաչադեղնավունը և այլն: Նույն գույները կարելի է ընտրել նաև բարձր ջերմաստիճանի պայմաններում կատարվող աշխատանքներում: Այն շենքերում, որտեղ ջերմաստիճանը ցածր է, անհրաժեշտ է օգտագործել ավելի տաք գույներ: Գույները օգտագործում են վնասվածքների կանխարգելման համար: Մեքենաների, գործիքների, սարքավորումների առավել վտանգավոր մասերը խորհուրդ է տրվում ներկել ավելի վառ՝ կարմիր, դեղին գույներով: Այն շենքերում, որտեղ առավելապես կատարվում են միօրինակ աշխատանքներ, նպատակահարմար է պատերը ներկել վառ, թարմացնող, աշխուժացնող գույներով: Գույների հաջորդափոխումը ընտրելիս անհրաժեշտ է օգտվել գույնի անդրադարձման գործակիցներից, ինչպես նաև գունային ձևափոխումներ կատարելիս խուսափել միօրինակությունից:

Աշխատանքի գեղագիտական պայմաններից կարևոր է նաև կանաչապատումը, որը կատարում է սանիտարահիգիենիկ, հոգեֆիզիոլոգիական և ճարտարապետագեղարվեստական դեր: Գեղագիտական տեսակետից շատ կարևոր է նաև աշխատողի արտահագուստի օգտագործումը, որը պետք է համապատասխանի ջերմաստիճանային պայմաններին, սարքավորումների գույնին, լուսավորվածությանը, կատարվող աշխատանքների բնույթին: Այն պետք է լինի հարմար, գեղեցիկ և համապատասխանի նորաձևությանը: Վնասակար թունամյութերով աշխատելիս պետք է ընտրել հատուկ գործվածք, որը կկատարի պաշտպանիչ դեր: Գործվածքները, որոնցից պատրաստվում է արտահագուստը, պետք է լինեն գրավիչ, հարմար, թեթև և ամուր:

Ֆունկցիոնալ երաժշտությունը պետք է համապատասխանի աշխատողների ճաշակին, հակումներին և նպաստի նրանց աշխուժացմանը, աշխատունակության բարձրացմանը, իջեցնի հոգնածությունը, հատկա-

պես՝ միօրինակ աշխատանքներում: Երաժշտությունը պետք է համապատասխանի կատարվող աշխատանքների բնույթին, ռիթմին, աշխատողի ֆիզիկական ու մտավոր ծանրաբեռնվածության աստիճանին, արտադրական աղմուկի մակարդակին: Սակայն անհրաժեշտ է, որ ընտրված երաժշտությունը գիտականորեն հիմնավորված լինի, հակառակ դեպքում այն կարող է վնասակար ազդեցություն ունենալ: Երաժշտության բնույթն ու կիրառման ռեժիմը սահմանվում են հոգեֆիզիոլոգիական ուսումնասիրությունների հիման վրա:

4.5. Աշխատանքի սոցիալ-հոգեբանական պայմանները

Աշխատանքի սոցիալ-հոգեբանական պայմանները բնութագրում են առաջնային աշխատանքային կոլեկտիվներում անձի հոգեկան նկարագիրը և աշխատանքային կոլեկտիվի հոգեբանական վիճակը:

Աշխատանքային կոլեկտիվի արդյունավետ աշխատանքի գործոններից մեկն է բնականոն բարոյահոգեբանական վիճակի ապահովումը: Դրա առկայության մասին են վկայում մարդկանց փոխադարձ օգնությունը, նրանց միջև վեճերի բացակայությունը, տարածայնությունների և այլ հարցերի բաց քննարկումը: Առողջ կոլեկտիվի կարևոր հատկությունն է նպատակների հստակությունը: Յուրաքանչյուրն իրեն պետք է հաշիվ տա, թե ինչպիսի արդյունքների պետք է ձգտի, պարզ հասկանա և բաժանի կոլեկտիվի նպատակները: Կոլեկտիվի աշխատանքի արդյունավետության վրա ազդում է նաև վարքի որոշակի նորմերի և կանոնների կատարումը, որոնցից կարելի է նշել ազնվությունը, բանիմացությունը, բարոյականությունը և այլն:

Կոլեկտիվում առկա բարոյահոգեբանական վիճակի գլխավոր ցուցանիշներն են.

- փոխադարձ վստահությունն ու բարձր պահանջկոտությունը.
- բարյացակամ և գործարար քննադատությունը.
- անձնական կարծիքի ազատ արտահայտումը կոլեկտիվին վերաբերող հարցերի քննարկման ժամանակ.
- ղեկավարների կողմից ենթակաների ճնշման բացառումը.
- աշխատողների բավարար տեղեկացվածությունը կոլեկտիվի խնդիրների և գործերի վիճակի մասին.
- աշխատողների բավարարվածությունը տվյալ կոլեկտիվի անդամներ հանդիսանալու համար.
- կոլեկտիվի աշխատանքների վիճակի համար յուրաքանչյուր անդամի բարձր պատասխանատվությունը:

Ցանկացած աշխատանքային կոլեկտիվում սոցիալ-հոգեբանական օպտիմալ պայմանների ստեղծման և կառավարման համար ղեկավար կազմից պահանջվում են հստակ գիտելիքներ և ունակություններ: Առանձնակի նշանակություն է ստանում ղեկավար կադրերի ընտրությունը, ուսուցումն ու ատեստավորումը: Առաջնային կոլեկտիվների ձևավորման ժամանակ անհրաժեշտ է հաշվի առնել դրանց անդամների հոգեբանական համատեղելիության գործոնը:

Գլուխ 5. Աշխատանքի ու հանգստի ռեժիմները

5.1. Աշխատանքի ու հանգստի ռեժիմները, դրանց մշակմանը ներկայացվող ընդհանուր պահանջները

Համատեղ գործունեության ընթացքում առանձին աշխատողների և ստորաբաժանումների աշխատանքը պետք է կանոնակարգվի տևողությամբ և օրացուցային ժամանակահատվածով: Այդ նպատակով մշակվում է աշխատանքի և հանգստի ռեժիմ՝ հերթափոխի, շաբաթվա, ամսվա, տարվա ընթացքում աշխատելու և հանգստանալու հաջորդականության կարգը, որն ապահովում է արտադրական առաջադրանքների կատարումը՝ պահպանելով աշխատողների բարձր աշխատունակությունն ու առողջությունը:

Դրան հասնելու համար պահանջվում է կիրառվող ռեժիմների համակողմանի հիմնավորում:

Տնտեսական հիմնավորումը ենթադրում է սարքավորումների օպտիմալ օգտագործում, ըստ ժամանակի և հզորության, արտադրական գործընթացի բնականոն ընթացք, սարքավորումների պլանային-կանխարգելիչ նորոգման ժամանակին կատարում, աշխատողների լրիվ և համաչափ ծանրաբեռնում և վերջին հաշվով՝ արտադրական գործունեության արդյունավետության ապահովում:

Արդյկանց աշխատանքի և հանգստի ռեժիմները հնարավոր չէ սահմանել առանց հաշվի առնելու աշխատանքի ֆիզիոլոգիայի և հոգեբանության պահանջները (աշխատունակության շարժը, արտադրական հոգնածությունը որոշող գործոնները, աշխատունակության լրիվ վերականգնման համար անհրաժեշտ ժամանակը և այլն), դրա հետ մեկտեղ անհրաժեշտ է նաև հոգեֆիզիոլոգիական հիմնավորում: Քանի որ մարդու գործունեությունը չի սահմանափակվում միայն աշխատանքով, այսինքն՝ ներառում է նաև տնային աշխատանք, ուսուցում, հոբբի, հարաբերություններ այլ մարդկանց հետ, աշխատանքի և հանգստի ռեժիմները պետք է հիմնավորված լինեն սոցիալապես: Այլ կերպ ասած՝ պետք է հաշվի առնել աշխատողների անձնական հետաքրքրությունները, նրանց հնարավորություն տալ կատարելու ընտանեկան պարտականությունները, կենցաղային գործերը և այլն:

Հոգեֆիզիոլոգիապես, սոցիալապես և օրենսդրորեն հիմնավորված աշխատանքի և հանգստի ռեժիմները կարող են ունենալ բազմաթիվ տարբերակներ. որոնցից տնտեսապես առավել արդյունավետը կարող է համարվել ամենաօպտիմալ:

Տարբերում են ներհերթափոխային, շաբաթական, ամսական (տարեկան) աշխատանքի և հանգստի ռեժիմներ: Դրանք կազմելիս պետք է հաշվի առնել մի շարք պահանջներ.

- աշխատելու և հանգստանալու ռացիոնալ հաջորդականությունը պետք է իրականացվի բոլոր աշխատանքներում և բոլոր կատեգորիայի աշխատողների համար.
- հանգստի տևողությունը և ձևը պետք է որոշվի ըստ աշխատանքի պայմանների, աշխատանքային ծանրաբեռնվածության և կառուցվածքի, այն պետք է կանխի հոգնածությունը և ապահովի աշխատունակության բարձր մակարդակ.
- հարկավոր է նկատի ունենալ աշխատողների սեռատարիքային առանձնահատկությունները (կարճ աշխատանքային օր անչափահասների համար և նրանց տարեկան արձակուրդների մեծացում, անչափահասների, հղի կանանց, մինչև երեք տարեկան երեխաներ ունեցող կանանց աշխատանքի արգելում գիշերային ժամերին, համապատասխան արգելքներ և սահմանափակումներ արտաժամյա աշխատանքի գծով և այլն).
- թույլ չտալ նորմավորված հանգիստը փոխարինելու բանվորի հայեցողությամբ անկանոն ընդմիջումներով (ժամանակից շուտ ընդմիջումը կարող է հանգեցնել ձևավորված աշխատունակության մակարդակի խախտման, ուշացած կամ ոչ բավականաչափ տևողությամբ ընդմիջումը կարող է հանգեցնել գերհոգնածության, կանայական ընդմիջումները կարող են խախտել արտադրական գործընթացի ռիթմը).
- աշխատանքի և հանգստի ռեժիմը պետք է վերանայվի համաձայն տեխնոլոգիայի, աշխատանքի կազմակերպման և պայմանների, աշխատանքային գործընթացների մեքենայացման մակարդակի, աշխատանքային օրենսդրության պահանջների փոփոխությունների.
- բնական գործոնները (ջերմաստիճանը, բարձրությունը ծովի մակերևույթից և այլն).
- ազգային ավանդույթները:

5.2. Աշխատանքային և ոչ աշխատանքային ժամանակը

Աշխատաժամանակի ռացիոնալ օգտագործման խնդիրը հնարավոր չէ որոշել առանց հաշվի առնելու կատարողի զբաղվածությունը արտադրությունում և այլ ոլորտներում՝ տնային տնտեսությունում, կենցա-

ղում և այլն: Ոստի անհրաժեշտություն է առաջանում քննարկելու աշխատանքային և ոչ աշխատանքային ժամանակ հասկացությունները, դրանց սոցիալ-տնտեսական բովանդակությունը:

Մարդու կենսագործունեության ժամանակը բաժանվում է աշխատանքայինի և ոչ աշխատանքայինի: Աշխատանքային է համարվում այն ժամանակը, որի ընթացքում աշխատողը կատարում է իր պարտականությունները՝ ներքին կարգապահության կանոններին համապատասխան: Ըստ էության՝ դա ներառում է աշխատանքը սկսելուց մինչև դրա ավարտն ընկած ժամանակահատվածը՝ հանած ընդմիջման համար կանոնակարգված ժամանակը: Անձնական օժանդակ տնտեսությունում աշխատած ժամանակը նույնպես համարվում է աշխատանքային ժամանակ:

Ոչ աշխատանքային է համարվում այն ժամանակը, որի ընթացքում վերարտադրվում է աշխատուժը (հանգիստ, քուն, կենցաղային պահանջների բավարարում և այլն):

Ոչ աշխատանքային ժամանակը կարելի է ստորաբաժանել զբաղված, ազատ և քնի ժամանակի:

Զբաղված ժամանակ է համարվում աշխատանքի գնալու և աշխատանքից վերադառնալու, կենցաղային կարիքների բավարարման համար ծախսված ժամանակը:

Ազատ ժամանակին է դասվում հանգստի, զբոսանքի, սպորտի համար հատկացված ժամանակը: Այս ընթացքում մարդը բավարարում է նաև իր հոգևոր պահանջները, կատարում ստեղծագործական աշխատանք, զբաղվում երեխաների հետ:

Մարդու համար չափազանց կարևոր է ռացիոնալ օգտագործել ինչպես աշխատանքային, այնպես էլ ոչ աշխատանքային ժամանակը, ինչը հնարավորություն է ստեղծում առավելագույնս բավարարել նյութական և հոգևոր պահանջումները:

Սերտ կապ գոյություն ունի աշխատանքային և ոչ աշխատանքային ժամանակի միջև: Աշխատանքի արտադրողականության բարձրացմանը համընթաց աշխատանքային ժամանակը պետք է կրճատվի, ոչ աշխատանքայինը՝ ավելանա:

5.3. Աշխատանքի ու հանգստի ռացիոնալ ռեժիմները և աշխատունակությունը

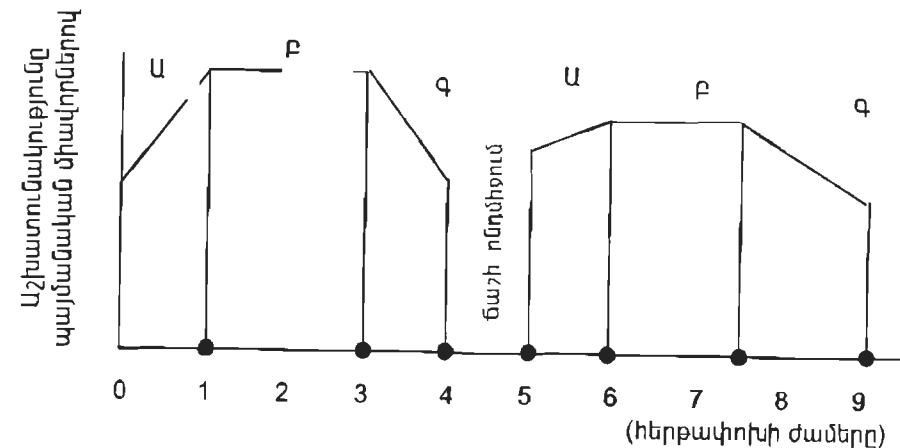
Աշխատանքի համար բարենպաստ պայմանների ստեղծման միջոցառումների համակարգում առանձնակի տեղ ունեն աշխատանքի բարձր արդյունավետություն ապահովող և աշխատողների առողջությունը պահպանող աշխատանքի և հանգստի ռացիոնալ ռեժիմները: Թեպետ հանգստի նկատմամբ պահանջը անհատական է և կախված է կոնկրետ մարդու առողջությունից, նրա հոգեֆիզիոլոգիական վիճակից, տարիքից, սեռից, ֆիզիկական պատրաստականության աստիճանից, համատեղ աշխատանքի կազմակերպումը պահանջում է դրա կարգավորում՝ բոլոր կատեգորիայի աշխատողների համար: Այդ պատճառով էլ ձեռնարկություններում հերթափոխային, շաբաթական ու ամսական աշխատանքի և հանգստի ռեժիմները սահմանվում են ամբողջությամբ, իսկ երբեմն՝ առանձին ստորաբաժանումների համար: Տարեկան ռեժիմը կարգավորվում է օրենսդրությամբ և դրսևորվում տարբեր կատեգորիայի աշխատողների համար արձակուրդների տևողության սահմանմամբ՝ այդ թվում նաև, ըստ նրանց աշխատանքի պայմանների:

Տարբեր ժամանակահատվածներում (հերթափոխ, շաբաթ, ամիս, տարի) աշխատանքի ու հանգստի հերթագայության անհրաժեշտությունն ունի ֆիզիոլոգիական հիմնավորում: Մարդու աշխատանքային գործունեությունը կապված է ֆիզիկական և նյարդային էներգիայի ծախսման հետ: Որոշակի ժամանակահատվածում այդ ծախսերը օրգանիզմում չեն հանգեցնում անշրջելի փոփոխությունների: Եթե այդ սահմանները խախտվում են, կուտակվող հոգնածությունը և օրգանիզմի վրա վնասակար գործոնների անընդհատ ազդեցությունը հանգեցնում է նրա ֆունկցիաների խախտման և առաջացնում պրոֆեսիոնալ հիվանդություններ:

Աշխատանքի ու հանգստի ռացիոնալ ռեժիմների կառուցման համար գիտական հիմք է ծառայում մարդու աշխատունակության դինամիկան, որն արտացոլում է օրգանիզմի վրա աշխատանքի պայմանների ամբողջ համալիրի ազդեցությունը (նկ.2):

Իր հերթին, աշխատունակությունը արտահայտվում է հոգեֆիզիոլոգիական և տեխնիկատնտեսական ցուցանիշներով՝ մեծ խումբ աշխատողների մոտ աշխատանքային հերթափոխի, շաբաթվա, ամսվա և տարվա ընթացքում: Ուսումնասիրությունները ցույց են տալիս, որ մարդու աշխատունակության դինամիկան նվաճ ժամանակահատվածներում կայուն մեծություն չի համարվում:

Աշխատանքային հերթափոխի ընթացքում աշխատունակության դինամիկան իրենից ներկայացնում է բեկյալ գիծ, որը հերթափոխի սկզբում բարձրանում է վեր (ընտելանալու փուլ), աճում է առաջին ժամերի ընթացքում, այնուհետև որոշակի ժամանակ մնում է նույն մակարդակի վրա (կայուն աշխատունակության փուլ) և նվազում է ճաշի ընդմիջումից առաջ (աշխատունակության նվազման փուլ): Նման վիճակ է նկատվում նաև ճաշի ընդմիջումից հետո:



Նկ. 2. Աշխատանքային հերթափոխի ընթացքում աշխատունակության տիպիկ կորը.
Մ - ընտելանալու փուլ,
Բ - կայուն աշխատունակության փուլ,
Գ - աշխատունակության նվազման փուլ:

Աշխատունակության կորի վրա առանձնանում է երեք փուլ, որոնք կրկնվում են ճաշի ընդմիջումից առաջ և հետո, միայն այն տարբերությամբ, որ այլ է դրանց տևողությունը:

Ընտելանալու փուլը (աճող աշխատունակություն) բնութագրվում է ելակետայինի համեմատությամբ աստիճանաբար աճող աշխատունակությամբ: Այս փուլը, հաշվի առնելով կատարվող աշխատանքի բնույթը և աշխատողի վիճակը, կարող է տևել մի քանի րոպեից մինչև 1,5 ժամ և սվելի: Այս փուլում մարդը մտնում է աշխատանքի ռիթմի մեջ: Հերթափոխի երկրորդ կեսին այն ավելի կարճատև է:

Այս փուլի կրճատման համար անհրաժեշտ է աշխատատեղի և դրա սպասարկման լավ կազմակերպում: Խորհուրդ է տրվում աշխատողի

տրամադրությունը և ֆիզիոլոգիական ֆունկցիաները օպտիմալ աշխատանքային մակարդակի հասցնելու նպատակով միացնել ֆունկցիոնալ երաժշտություն:

Կայուն աշխատունակության փուլը ժամանակի տեսակետից ամենաերկարն է և հերթափոխի յուրաքանչյուր կեսին կարող է տևել 2-3 և ավելի ժամ: Պետք է նկատի ունենալ, որ հերթափոխի երկրորդ կեսին այս փուլի տևողությունը առաջինի համեմատությամբ լինում է ավելի կարճ: Այս փուլին բնորոշ է աշխատանքի կատարման բարձր և կայուն տեմպ, մարդու լարվածության և ֆիզիոլոգիական ֆունկցիաների համեմատաբար ցածր աստիճան: Աշխատողին այդ վիճակում ավելի երկար պահելու համար անհրաժեշտ է ապահովել աշխատանքային գործընթացի հստակ կազմակերպում և սահմանել կարճատև ընդմիջումներ՝ օրգանիզմում գրգռման և արգելակման գործընթացները փոխարկելու համար: Ըստ աշխատանքի ծանրության՝ այդպիսի ընդմիջումները կարող են կազմել աշխատաժամանակի 5-10%:

Աշխատունակության նվազման փուլը վրա է հասնում աճող հոգնածության արդյունքում և արտահայտվում է աշխատանքի արտադրողականության իջեցմամբ, աշխատանքի տեմպի դանդաղեցմամբ, աշխատողի ֆունկցիոնալ վիճակի վատացմամբ: Այդ փուլի տևողության կրճատման համար անհրաժեշտ է ճիշտ որոշել ընդմիջման ժամանակը, դրա տևողությունը, սահմանել նորմավորված ընդմիջումներ այդ փուլը սկսվելուց առաջ, այն հաշվով, որպեսզի առավելագույն չափով երկարաձգվի հոգնածության վրա հասնելը:

Աշխատանքի արդյունավետության վրա էապես ազդում է նաև աշխատողի օրական ֆիզիոլոգիական ռիթմը: Մարդու ֆիզիոլոգիական ակտիվությունը օրվա ընթացքում որոշակիորեն փոփոխվում է: Որպես կանոն, ցերեկվա ժամերին այն աճում է, իսկ գիշերը՝ նվազում:

Մարդու աշխատունակությունը փոփոխվում է նաև շաբաթվա ընթացքում: Ուսումնասիրությունները ցույց են տալիս, որ շաբաթվա օրերի ընթացքում նույնպես ի հայտ են գալիս մարդու աշխատունակության փոփոխությունների վերը նշված փուլերը: Հանգստյան օրերից հետո աշխատունակությունը պետք է վերականգնվի: Առավել արտադրողական են համարվում շաբաթվա երկրորդ, երրորդ և չորրորդ օրերը:

5.4. Շաբաթական, օրական և ներհերթափոխային աշխատանքի ու հանգստի ռեժիմները

Աշխատանքի ու հանգստի ռացիոնալ ռեժիմը համարվում է աշխատուժի արդյունավետ օգտագործման կարևորագույն բաղկացուցիչ մասը: Պրա ընտրության վրա ազդում են մի շարք գործոններ, որոնցից առավել կարևոր են ձեռնարկության մեծությունը, դրա մասնագիտացման մակարդակը, աշխատուժի և ֆինանսական միջոցների առկայությունը, բնական պայմանները, տեղական ավանդույթները և այլն:

Աշխատանքի ու հանգստի ռացիոնալ ռեժիմներ սահմանելիս պետք է հաշվի առնել գյուղատնտեսական արտադրության առանձնահատկությունները: Այստեղ մարդիկ աշխատում են գլխավորապես բաց երկնքի տակ, մեծ տարածությունների վրա, գործ ունեն կենդանի օրգանիզմների հետ, ինչից էլ առաջ է գալիս երկրագործի կախվածությունը բնական պայմաններից, ժամանակի գործոնից՝ հատկապես տարվա առավել լարված ժամանակահատվածներում: Այդ պայմաններում հնարավոր չէ ղեկավարվել հաստատուն, նախօրոք մշակված ռեժիմներով, հակառակ դեպքում կխախտվեն աշխատանքային գործընթացների կատարման ագրոտեխնիկական օպտիմալ ժամկետները, ինչն էլ, վերջին հաշվով, կհանգեցնի աշխատանքի արդյունավետության նվազման:

Տարբերում են աշխատանքի ու հանգստի շաբաթական, օրական և ներհերթափոխային ռեժիմ հասկացությունները:

Աշխատանքի ու հանգստի շաբաթական ռեժիմը սահմանում են՝ հաշվի առնելով աշխատանքային և արտադրական շաբաթներն ըստ տարվա ժամանակահատվածների:

Աշխատանքային շաբաթը կարող է ունենալ տարբեր տևողություն. վեցօրյա՝ մեկ հանգստյան օրով կամ հինգօրյա՝ երկու հանգստյան օրերով: Արտադրական շաբաթը կարող է լինել ընդհատուն և անընդհատ: Հաշվի առնելով արտադրական շաբաթվա տեսակը՝ մշակում են աշխատանքի ու հանգստի ռեժիմներ. ընդհատուն արտադրության համար՝ հաստատուն, անընդհատ արտադրության՝ սահող:

Հաստատուն գրաֆիկների դեպքում աշխատանքային և հանգստյան օրերը սահմանում են շաբաթվա նույն օրերին, իսկ սահող գրաֆիկի դեպքում՝ տարբեր օրերին: Օրինակ, մեխանիզատորները հաստատուն գրաֆիկով աշխատում են ծնոհանը, վաղ գարնանը և ուշ աշնանը: Ընդ որում՝ հինգօրյա աշխատանքային շաբաթվա դեպքում հանգստյան օրեր են համարվում շաբաթը և կիրակին, իսկ վեցօրյակի դեպքում՝ կիրակին:

Պաշտային լարված աշխատանքների շրջանում և կենդանիներին

սպասարկելիս՝ մեխանիզատորներն աշխատում են սահող գրաֆիկով: Նրանցից յուրաքանչյուրը հինգ կամ վեց օր աշխատելուց հետո մեկ կամ երկու օր հանգստանում է:

Աղյուսակ 3

Մեխանիզատորների աշխատանքի հաստատում
գրաֆիկ ոչ լարված շրջանում

Աշխատանքային օրերը շաբաթվա ընթացքում	Շաբաթվա օրերը						
	Երկու- շաբթի	Երեք- շաբթի	Չորեք- շաբթի	Հինգ- շաբթի	Ուրբաթ	Շաբաթ	Կիրակի
5	Ա	Ա	Ա	Ա	Ա		
6	Ա	Ա	Ա	Ա	Ա	Ա	

Աղյուսակ 4

Մեխանիզատորների աշխատանքի սահող գրաֆիկ դաշտային
աշխատանքների լարված շրջանում և կենդանիների սպասարկման ժամանակ

Մեխանի- զատորներ	Ամսվա օրերը															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	Ա	Ա	Ա	Ա	Ա	Հ	Հ	Ա	Ա	Ա	Ա	Ա	Հ	Հ	Ա	Ա
2	Հ	Հ	Ա	Ա	Ա	Ա	Ա	Հ	Հ	Ա	Ա	Ա	Ա	Ա	Հ	Հ
3	Ա	Ա	Հ	Հ	Ա	Ա	Ա	Ա	Ա	Հ	Հ	Ա	Ա	Ա	Ա	Ա
4	Ա	Ա	Ա	Ա	Հ	Հ	Ա	Ա	Ա	Ա	Ա	Հ	Հ	Ա	Ա	Ա

Պայմանական նշաններ. Ա - աշխատանքային օր, Հ - հանգստյան օր

Օրական աշխատանքի ու հանգստի ռեժիմ սահմանելիս որոշում են աշխատանքային օրվա ընթացքում հերթափոխերի քանակը, դրանց տևողությունը, սկիզբը և ավարտը: Օրվա ընթացքում հերթափոխերի

քանակը սահմանում են տարբերակված՝ ըստ տարվա սեզոնների, կատարվող աշխատանքի տեսակի և լարվածության:

Ոչ լարված շրջանում օրական աշխատում են մեկ հերթափոխ, հնգօրյա աշխատանքային շաբաթվա դեպքում՝ 8 ժամ, վեցօրյակի դեպքում՝ 7 ժամ, շաբաթ օրը՝ 5 ժամ: Ընդմիջման սկիզբը պլանավորում են հերթափոխի առաջին կեսը կամ 2/3-ը ավարտելուց հետո, ավարտը՝ կախված տևողությունից (30 րոպեից մինչև 2 ժամ): Ընդմիջումը հերթափոխի տևողության մեջ չի մտնում:

Դաշտային աշխատանքներ կատարելիս, երբ հնարավոր է օրվա ընթացքում աշխատել 14 ժամից ավելի, առավել արդյունավետ է երկ-հերթ աշխատանքի կազմակերպումը՝ յուրաքանչյուր հերթափոխը 7-8 ժամ տևողությամբ:

Անասնապահական ֆերմայում երկհերթ աշխատանք կազմակերպելիս պետք է հաշվի առնել հետևյալ պայմանները. անասուններին խնամելու շրջանը, աշխատանքի ու հանգստի ռեժիմը, առաջին հերթի աշխատանքի սկիզբը, ընդմիջման և աշխատանքային օրվա տևողությունը: Բացի դրանից, պետք է նկատի ունենալ, որ առաջնածին կովերի - կիթը կատարվում է երկու հերթափոխերի մեքենայական կթի օպերատորների կողմից (համատեղ աշխատանքի տևողությունը՝ 1,5-2 ժամ): Այսպիսի աշխատակարգի դեպքում առաջին հերթի մեքենայական կթի օպերատորները կատարում են առավելության ցիկլի աշխատանքները, երկրորդ հերթի աշխատողները՝ երեկոյան և համատեղ՝ կեսօրվա աշխատանքները: Այդ դեպքում երկու հերթափոխերի կատարողների աշխատանքի ծավալը հավասարեցվում է, միաժամանակ ստեղծվում է արտադրական շփման հնարավորություն:

Հացահատիկի բերքահավաքի ժամանակ կոմբայնավարների աշխատակարգը մշակում են՝ հաշվի առնելով նրանց կողմից օրական աշխատաժամանակի առավելագույն չափով օգտագործումը: Եթե եղանակային պայմանները թույլ են տալիս օրվա ընթացքում կոմբայններն օգտագործել 10 ժամից ավելի, ապա առանձնացնում են փոխարինող կոմբայնավարներ յուրաքանչյուր խմբում, կամ յուրաքանչյուր ագրեգատին կցում են երկուական կոմբայնավար: Եթե կոմբայնավարների աշխատանքի տևողությունը օրվա ընթացքում 14 ժամից պակաս է, այդ դեպքում յուրաքանչյուր երկու կոմբայն շահագործում է երեք կոմբայնավար, որոնց աշխատանքը կազմակերպում են սահող գրաֆիկով:

Օրական ռեժիմի հիման վրա մշակում են ներհերթափոխային աշխատանքի ու հանգստի ռեժիմ: Այն սահմանում է հստակ կանոնա-

կարգ, որը պայմանավորվում է ճաշի ընդմիջման սկսվելու և ավարտվելու ժամանակով, հանգստի ընդմիջման պարբերականությամբ և տևողությամբ:

Ընդմիջումներ սահմանելիս խորհուրդ է տրվում ղեկավարվել հետևյալ կանոններով. նորմավորված ներհերթափոխային ընդմիջումներն ավելի արդյունավետ են, քան աշխատողների հայեցողությամբ կանայական ընդմիջումները, մեկ երկար ընդմիջումը, որպես կանոն, պակաս արդյունավետ է, քան մի քանի կարճատև ընդմիջումները, առավել արդյունավետ են սպասվելիք հոգնածությունից առաջ տրվող ընդմիջումները: Գործունեության կամ աշխատանքի այլ տեսակին անցնելը հանգստի արդյունավետ ձևերից մեկն է:

Անբույլատրելի է ընդմիջման հետաձգումը մինչև աշխատանքային օրվա վերջը: Երկարատև ընդմիջումները խախտում են աշխատանքային ռիթմը, պահանջում են լրացուցիչ ժամանակ և որոշակի ջանք՝ ընտելանալու փուլի կրկնության համար:

Բացի ներհերթափոխային նորմավորված ընդմիջումներից, աշխատողի գործողությունների ու շարժումների միջև նպատակահարմար է տալ դադար՝ մի քանի վայրկյան տևողությամբ: Միկրոդադարներն ապահովում են անհրաժեշտ ռիթմիկություն աշխատանքում, նպաստում աշխատանքի օպտիմալ տեմպի և լարվածության պահպանմանը:

Ճաշի ընդմիջման տևողությունը

Ճաշի ընդմիջման տևողությունը նպատակահարմար է սահմանել 45 րոպեից մինչև 1 ժամ: Առանձին դեպքում (շոգ, ցուրտ և այլն), հաշվի առնելով տնտեսական նպատակահարմարությունը, կարելի է սահմանել ճաշի ավելի տևական ընդմիջում:

5.5. Աշխատողների հանգստի կազմակերպումը

Աշխատունակության բարձր մակարդակի պահպանումը զգալի չափով պայմանավորված է ոչ միայն աշխատանքի ու հանգստի ռացիոնալ ռեժիմի սահմանմամբ, այլև հանգստի կազմակերպմամբ:

Հանգստի ձևն ունի եական նշանակություն: Այն կարող է լինել ակտիվ և պասսիվ: Ոչ մեծ ֆիզիկական ջանք և անընդհատ լարվածություն պահանջող աշխատանքի դեպքում խորհուրդ է տրվում ակտիվ հանգիստ օրվա երկրորդ կեսին: Միջին ծանրության ֆիզիկական աշխատանք կատարելու դեպքում նպատակահարմար է անցնել ակտիվ հանգստի աշխատանքը ավարտելուց 1,5-2 ժամ առաջ: Զափազանց

կարևոր է հանել այն օրգանների լարվածությունը, որոնք ավելի շատ են զբաղված եղել աշխատանքի ժամանակ: Եթե, օրինակ, աշխատանքը պահանջում է տեսողության մեծ լարում, պետք է հոգ տանել, որպեսզի հանգստի ժամանակ աչքերի վրա ծանրաբեռնվածությունը լինի նվազագույն:

Ակտիվ հանգստի հիմքում դրվում է Սեչենովի էֆեկտը, ըստ որի հոգնած մկանները լավ և արագ են վերականգնում աշխատունակությունը ոչ թե լրիվ հանգստի, այլ մինչ այդ անգործության մատնված այլ մկանային խմբերի աշխատանքի դեպքում:

Միջին և մեծ ֆիզիկական ջանք պահանջող աշխատանքների ընթացքում հանգիստը պետք է լինի հիմնականում պասսիվ: Հանգստի այս ձևը արդյունավետ է նաև այնպիսի աշխատանքներում, որոնք կապված են անընդհատ քայլելու հետ:

Հանգստի տևողությունը պայմանավորված է նաև աշխատանքի բնույթով: Այսպես, ֆիզիկական ծանրաբեռնվածությունից հետո օրգանիզմը վերականգնվում է համեմատաբար արագ: Նյարդային, մտավոր լարվածությունը հանելու համար պահանջվում է ավելի երկար ժամանակ:

Ընտելանալու փուլի տևողության կրճատման, առանձին մկանային խմբերի հոգնածությունը հանելու համար կիրառվում է արտադրական մարմնամարզություն:

Ներածական մարմնամարզությունը անցկացվում է աշխատանքային օրվա սկզբում, օրգանիզմի բոլոր ֆունկցիոնալ համակարգերի գործունեությունը սպասվող աշխատանքին հարմարեցնելու համար (6-7 վարժություն 5-7 րոպեի ընթացքում համեմատաբար ավելի բարձր տեմպով, քան սպասվող գործունեությունը): Այդպիսի մարմնամարզությունը հաջողությամբ զուգակցվում է հատուկ ընտրված երաժշտական ծրագրերով:

Մարմնամարզական դադարները անցկացվում են սահմանափակ շարժումներով և հարկադրական աշխատանքային կեցվածք ունեցող աշխատողների համար (5-10 րոպե, 1-4 անգամ հերթափոխի ընթացքում):

Արտադրական մարմնամարզություն կատարելիս անհրաժեշտ է ուշադրություն դարձնել վարժությունների ընտրության վրա: Դրանք պետք է ընտրել այն հաշվով, որ ապահովվի համապատասխան ծանրաբեռնվածություն «աշխատող» օրգանների համար և թուլացվեն հոգնածները: Եթե աշխատելիս մարդը ստիպված է շատ քայլել, կռնալ, բեռ տեղափոխել, ապա գերադասելի է, որ հանգիստը լինի նստած կամ

պառկած վիճակում:

Հանգստի ժամին կարող են կիրառվել նաև հոգնածության վերացման հոգեբանական մեթոդները:

Աուտոգեն մարզումները (հոգեբանական ինքնակարգավորում, մկանային թուլացման հմտությունների վարժանքների համալիր) բարելավում են աշխատողների հոգեական վիճակը, բարձրացնում հոգեբանական տոնուսը, կենտրոնացնում ուշադրությունը, հանում նյարդային հոգնածությունը:

Հոգեբանական լիցքաթափման սեմյակները հնարավորություն են տալիս 30%-ով նվազեցնել հիվանդացությունը, բարձրացնել արտադրողականությունը, 20%-ով կրճատել կոնֆլիկտները կոլեկտիվում: Այդպիսի սեմյակի գունային և լուսային ինտերիերը պետք է ունենա բնական երանգներ (երկնագույն, կանաչ և այլն): Հանգստի ժամանակ անցկացվում է հոգեթերապևտիկ ներշնչման սեանս, որը ուղեկցվում է հատուկ ընտրված երաժշտությամբ: Հոգեբանական լիցքաթափման սեանսի ընդհանուր տևողությունը չպետք է գերազանցի 18-20 րոպեն:

Աշխատունակության բարձրացման միջոցներից է, հատկապես միօրինակ աշխատանքի դեպքում, ֆունկցիոնալ երաժշտությունը, որն ընտրվում են՝ հաշվի առնելով աշխատանքային գործունեության առանձնահատկությունները:

Հանգստի ակտիվացման միջոցներից է նաև գործունեության փոփոխությունը:

Աշխատունակությունն ավելի լավ է վերականգնվում, եթե հանգստի ժամանակ ֆիզիկական և մտավոր ծանրաբեռնվածություններն իրենց բնույթով տարբերվում են աշխատանքային գործունեությունից: Հատկապես մտավոր աշխատանքով զբաղվող մարդկանց խորհուրդ է տրվում ակտիվ հանգիստ (զբոսաշրջություն, սպորտ), իսկ մկանային մեծ ծանրաբեռնվածություն պահանջող աշխատանքներում՝ հանդարտ հանգիստ (առանց մեծ ֆիզիկական ջանքերի):

Մեծ նշանակություն ունի կոլեկտիվի հանգստի կազմակերպումը: Դա թույլ է տալիս աշխատողներին ոչ միայն հանգստանալ, այլև նպաստում է կոլեկտիվի համախմբմանը, հաստատում ավելի սերտ շփումներ աշխատողների և ղեկավարների միջև, ձևավորվում է միասնական թիմի հոգեբանություն և վերջին հաշվով՝ բարերար ազդեցություն է ունենում աշխատանքի վերջնական արդյունքների վրա:

5.6. Աշխատաժամանակի հանրագումարային հաշվառումը

Զընդհատվող աշխատանքային ցիկլով ձեռնարկություններում, հիմնարկներում, կազմակերպություններում, ինչպես նաև առանձին արտադրություններում և որոշ աշխատանքներ կատարելու դեպքում, երբ արտադրության պայմաններից ելնելով, տվյալ կատեգորիայի աշխատողների համար հնարավոր չէ պահպանել սահմանված օրական կամ շաբաթական աշխատաժամանակը, թույլատրվում է կիրառել վերջինիս այնպիսի հանրագումարային հաշվառում, որպեսզի կոնկրետ ժամանակահատվածում այն չգերազանցի սահմանված աշխատաժամերի քանակը: Նախատեսվում են օրական, շաբաթական և ընդհանուր հանրագումարային հաշվառմամբ աշխատաժամանակի ռեժիմներ: Սակայն դա չի նշանակում, որ համապատասխան օրացուցային ժամանակահատվածի համար կիրառվում են աշխատաժամանակի օգտագործման տարբեր եղանակներ: Աշխատած ժամանակը հաշվի է առնվում յուրաքանչյուր աշխատանքային օրում, անկախ կիրառվող ռեժիմից:

Օրական հաշվառման դեպքում օրենքով սահմանված աշխատաժամանակի տևողությունը որոշվում է աշխատակարգով կամ գրաֆիկով, առանց որևէ շեղման յուրաքանչյուր աշխատանքային օրում:

Շաբաթական հաշվառման դեպքում աշխատանքային շաբաթվա տևողությունը սահմանվում է գրաֆիկով կամ աշխատակարգով՝ աշխատանքային օրերի լրիվ քանակ ունեցող յուրաքանչյուր օրացուցային շաբաթվա շրջանակներում: Շաբաթական հաշվառումը կիրառում են այն դեպքում, երբ օրենքով նորմավորվում է ամենօրյա աշխատանքային շաբաթը, իսկ ամենօրյա աշխատանքի տևողությունը որոշվում է գրաֆիկով կամ աշխատակարգով՝ շաբաթվա ժամերի նորմայի պահպանումով:

Ընդհանուր հանրագումարային հաշվառումը նշանակում է, որ օրենքով սահմանված աշխատանքային օրվա և շաբաթվա տևողությունը որոշվում է գրաֆիկով (աշխատակարգով) միայն միջին չափով հաշվառվող ժամանակահատվածի համար: Այս դեպքում ամենօրյա և ամենշաբաթյա աշխատաժամանակի տևողությունը ըստ գրաֆիկի (աշխատակարգի) կարող է որոշակի սահմաններում շեղվել աշխատանքային օրվա և աշխատանքային շաբաթվա նորմայից: Տարբեր օրերին և շաբաթներին սահմանվածից ավել կամ պակաս աշխատաժամերը հաշվեկշռվում են այնպես, որպեսզի պահպանվի օրենքով կանոնակարգված աշխատաժամանակը:

Աշխատաժամանակի հանրագումարային հաշվառումը լայնորեն կիրառվում է:

րառվում է հատկապես բուսաբուծությունում, ինչը թույլ է տալիս մեծացնել աշխատաժամանակի տևողությունը դաշտային աշխատանքների լարված շրջանում: Գործնականում աշխատաժամանակի հանրագումարային հաշվառումը հաճախ կիրառվում է աշխատողների խնդրանքով, ովքեր շահագրգռված են աշխատանքի դուրս գալու օրերի կամ նախահանգստյան աշխատանքային օրվա տևողության կրճատման հարցում:

Աշխատաժամանակի հանրագումարային հաշվառումը կարող է կատարվել տարբեր ժամանակահատվածների համար՝ կոլեկտիվի և ադմինիստրացիայի հայեցողությամբ:

Օրինակ՝ աշխատաժամանակի շաբաթական հանրագումարային հաշվառման դեպքում կարող է կիրառվել հետևյալ տարբերակը. առաջին 4 օրը աշխատել 8 ժամ 15 րոպե վերջին 5-րդ օրը՝ 7 ժամ (հնգօրյա շաբաթվա դեպքում), կամ առաջին 5 օրը աշխատել 7 ժամ, 6-րդ օրը 5 ժամ (վեցօրյա շաբաթվա դեպքում):

Ավելի հաճախ աշխատաժամանակի հանրագումարային հաշվառումը կատարվում է ամսվա հաշվով, սակայն օրենսդրությամբ այն սահմանված է նաև ավելի երկար ժամանակահատվածի համար: Օրինակ՝ բուսաբուծության ճյուղում զբաղված աշխատողների համար կիրառվում է աշխատաժամանակի տարեկան հանրագումարային հաշվառում: Այսինքն՝ տարվա առումով օրենսդրությամբ սահմանված աշխատաժամանակը պահպանվում է, սակայն տարբեր ժամանակահատվածներում աշխատաժամանակի տևողությունը զգալի չափով փոփոխվում է՝ կապված արտադրության սեզոնայնության և արտադրական անհրաժեշտության հետ: Օրենսդրությամբ սահմանված է հերթափոխի թույլատրելի տևողությունը, որը կարող է կազմել առավելագույնը 10 կամ 12 ժամ: Միաժամանակ օրենքը սահմանափակում է նաև արտաժամյա աշխատանքների ընդհանուր տևողությունը: Արտաժամյա է համարվում սահմանված նորմայից ավել աշխատած ժամանակը: Հիմնարկի ղեկավարությունը կարող է դիմել դրան միայն օրենքով նախատեսված բացառիկ դեպքերում, արհմիութենական կազմակերպության համաձայնությամբ:

Արագելվում է արտաժամյա աշխատանք կատարել հղի կանանց և մինչև երեք տարեկան երեխա ունեցող մայրերին, մինչև 18 տարեկան անձանց, արտադրությունից չկտրված սովորողներին պարապմունքի օրերին, օրենսդրությամբ սահմանված այլ կատեգորիայի աշխատողներին:

Աշխատաժամանակի օրական հաշվառման դեպքում արտաժամյա է

համարվում աշխատանքային օրվա տևողությունից, իսկ հանրագումարայինի դեպքում՝ աշխատանքային հերթափոխից ավել աշխատած ժամանակը:

Աշխատանքային օրենսդրությունը կարգավորում է նաև հանգստի տևողությունը և տարվա ընթացքում ոչ աշխատանքային օրերը (տոնական կամ հիշատակի օրերը): Հանգստյան և տոն օրերին թույլատրվում է աշխատել միայն բացառիկ դեպքերում: Տոն օրերին թույլատրվում է աշխատել այն ձեռնարկություններում, որտեղ հնարավոր չէ դադարեցնել աշխատանքային գործընթացը, ելնելով արտադրատեխնիկական պայմաններից, ինչպես նաև բնակչությանը սպասարկող, անհետաձգելի նորոգման և բարձման-բեռնաթափման աշխատանքներում: Հանգստյան և տոն օրերի համընկնման դեպքում հանգստյան օրը տեղափոխվում է տոն օրվան հաջորդող աշխատանքային օրը:

Ամենամյա արձակուրդ՝ աշխատատեղի և միջին աշխատավարձի պահպանմամբ, տրվում է բոլոր աշխատողներին՝ անկախ աշխատավայրից: Համատեղությամբ աշխատողներին հիմնական աշխատավայրից և համատեղվողից արձակուրդ տրվում է նույն ժամկետում:

Բուսաբուծության ճյուղի առանձնահատկությունը թույլ չի տալիս բոլոր աշխատողներին տրամադրել արձակուրդ նրանց հարմար ժամկետներում: Այդ պատճառով, արձակուրդը պետք է պլանավորել այն հաշվով, որ յուրաքանչյուր աշխատող հնարավորություն ունենա որոշակի ժամանակահատվածից հետո ստանալ արձակուրդ իրեն համար ցանկալի ժամանակ:

Հայաստանի Հանրապետությունում գործող օրենսդրությամբ աշխատողներին տրվում է 24 օրից ոչ պակաս վճարովի արձակուրդ՝ վեցօրյա աշխատանքային շաբաթվա հաշվով: Մինչև 18 տարեկան աշխատողներին ամենամյա արձակուրդ տրվում է մեկ օրացուցային ամիս տևողությամբ:

Աշխատանքային օրենսդրությամբ սահմանվում են լրացուցիչ արձակուրդի իրավունք ունեցող աշխատողների կատեգորիաները:

Արգելվում է աշխատողին արձակուրդ չտրամադրել անընդմեջ երկու տարվա ընթացքում: Արձակուրդի փոխարինումը դրամական փոխհատուցմամբ արգելվում է, բացի այն դեպքից, երբ աշխատանքից ազատվում է արձակուրդը չօգտագործած աշխատողը:

5.7. Ներդրվող աշխատանքի ու հանգստի ռեժիմների արյունավետության գնահատումը

Աշխատանքի և հանգստի ռացիոնալ ռեժիմների ներդրումը հնարավորություն է տալիս ապահովել աշխատողների աշխատունակության բարձր մակարդակ՝ միաժամանակ պահպանելով նաև նրանց առողջությունը: Ներդրվող ներհերթափոխային աշխատանքի և հանգստի ռեժիմի արդյունավետությունը հնարավոր է որոշել ցուցանիշների համակարգով, որոնցից առավել կարևորը աշխատանքի արտադրողականության աճն է: Վերջինս տեղի է ունենում աշխատունակության մակարդակի բարձրացման, հերթափոխի ընթացքում կայուն աշխատունակության փուլի տեսակարար կշռի մեծացման, ներհերթափոխային աշխատաժամանակի ֆոնդի օգտագործման լավացման հետևանքով:

Ընդունենք՝ հարաբերական միավորներով արտահայտված հոգնածության ցուցանիշը (h_a) իջել է 50-ից մինչև 40: Այս դեպքում աշխատունակությունը կկազմի՝ $U_z=100 - h_a$: Այլ կերպ ասած, այն կաճի 50-ից մինչև 60 հարաբերական միավորի: Աշխատանքի արտադրողականության աճը կարելի է որոշել հետևյալ կերպ

$$U_w = \left(\frac{U_{z6}}{U_{z5}} \right) \cdot 100 \cdot 0,2 = \left(\frac{60}{50} - 1 \right) \cdot 100 \cdot 0,2 = 10,$$

որտեղ U_w -ն աշխատանքի արտադրողականության աճն է աշխատունակության բարձրացման հաշվին, U_{z5}, U_{z6} -ն՝ աշխատունակությունը, հարաբերական միավորներով նոր աշխատանքի և հանգստի ռեժիմի ներդրումից առաջ և հետո, 0,2-ը՝ հաստատուն մեծության գործակիցը, հաշվարկված էմպիրիկ ճանապարհով, որը ցույց է տալիս, թե ինչպես է աշխատունակության աճը հանգեցնում արտադրական առաջադրանքի մեծացմանը (աշխատատարության կրճատման):

Աշխատանքի և հանգստի ռացիոնալ ռեժիմի ներդրման միջոցով կայուն աշխատունակության փուլի մեծացման հաշվին աշխատանքի արտադրողականության աճը կարելի է որոշել հետևյալ բանաձևով՝

$$U_w = \frac{U_{wz6} - U_{wz5}}{1 + U_{wz5}} \cdot 100 \cdot 0,2,$$

որտեղ U_{wz5}, U_{wz6} - կայուն աշխատունակության փուլի մասն է հերթափոխի ընթացքում, համապատասխանաբար ռեժիմի ներդրումից առաջ և հետո: Ընդունենք, որ այն 0,52-ից հասել է 0,78-ի, հետևաբար աշխատանքի արտադրողականության աճը կկազմի

$$\frac{0,78 - 0,52}{1 + 0,52} \cdot 100 \cdot 0,2 = 8,55\% :$$

Այսպիսով, աշխատանքի և հանգստի ռացիոնալ ռեժիմի ներդրմամբ աշխատունակության բարձրացման և հերթափոխի ընթացքում կայուն աշխատունակության փուլի մեծացման հաշվին աշխատանքի արտադրողականությունը կբարձրանա $[(1,1 \cdot 1,0855) \cdot 100] - 100 = 19,4\%$:

Կիրառվող աշխատանքի և հանգստի ռեժիմը կազդի նաև հիվանդացության մակարդակի նվազման (միջին ցուցակային թվի մեկ աշխատողի հաշվով անաշխատունակության պատճառով աշխատանքի դուրս չգալու կրճատում), կադրերի հոսունության և կոնֆլիկտների կրճատման, աշխատանքից բավարարվածության մեծացման վրա:

Գլուխ 6. Աշխատատեղի կազմակերպումը և սպասարկումը

6.1. Աշխատատեղի հասկացությունը, դասակարգումը և կազմակերպումը

Աշխատատեղը անհրաժեշտ տեխնիկական միջոցներով կահավորված սահմանափակ տարածք է, որտեղ մեկ կամ մի խումբ մարդիկ իրականացնում են աշխատանքային գործունեություն՝ կատարելով մեկ կամ մի քանի աշխատանք: Աշխատատեղը ցանկացած արտադրական գործընթացի սկզբնական օղակն է: Այստեղ են օրգանապես միախլուսվում աշխատանքային գործընթացի հիմնական տարրերը՝ աշխատանքի միջոցները, աշխատանքի առարկաներն ու բուն աշխատանքը:

Տրակտորիստի, կամբայնավարի համար աշխատատեղ է մեքենայի խցիկը՝ համապատասխան կառավարման համակարգով: Անասնաբուծության մեջ, որտեղ աշխատողը կատարում է մի քանի գործողություն, աշխատատեղ է համարվում կովանոցը, թռչնանոցը և այլն: Բացի աշխատատեղ նեղ հասկացությունից, գոյություն ունի աշխատանքային գոտի հասկացությունը, որն աշխատատեղի համեմատությամբ ավելի ընդարձակ տարածք է: Այնտեղ մեկ կամ մի խումբ աշխատողներ արտադրության համապատասխան միջոցներով կատարում են առանձին գործողություններ: Դա կարող է լինել դաշտի մի մասը, որտեղ կատարվում է վար, կուլտիվացիա, ցանք, բերքահավաք և այլն: Աշխատանքային գոտու չափերը պայմանավորված են աշխատանքի բնույթով և աշխատողների թվով:

Քանի որ գյուղատնտեսությունում արտադրության գլխավոր միջոցը հողն է, ուստի աշխատատեղերն ունեն որոշակի առանձնահատկություններ, որոնցից կարելի է նշել՝

- ժամանակավոր աշխատատեղերի գերակշռությունը, որոնք առկա են որոշակի աշխատանքների կատարման շրջանում (քաղհան, փխրեցում, բերքահավաք և այլն)।
- առանձին աշխատատեղերի միջև հստակ սահմանի բացակայությունը, ինչն արտահայտվում է մեկ դաշտում խմբային ձևով տարբեր աշխատանքներ կատարելու ժամանակ (բերքահավաք, տեսակավորում, փաթեթավորում, բարձում և այլն)।
- տարածական տեսակետից մեկ աշխատատեղի միացումը մյուսի հետ, հատկապես հոսընթաց ցանքային ու բերքահավաքի աշխատանքները կազմակերպելիս:

Ըստ աշխատանքային գործընթացների տեսակի՝ գյուղատնտեսությամբ

յան մեջ բոլոր աշխատատեղերը լինում են մշտական և ժամանակավոր: Մշտական աշխատատեղերը չեն փոխում իրենց տեղադրությունը տարածության մեջ, ինչը հատուկ է որոշակի անասնաբուծական ճյուղերին, նորոգման արհեստանոցներին:

Ժամանակավոր աշխատատեղերը բնութագրվում են կատարողների և միջոցների տեղափոխություններով, ինչը բնորոշ է հատկապես բուսաբուծության մեջ կատարվող տրանսպորտային աշխատանքներին:

Ըստ աշխատանքների մեքենայացման մակարդակի՝ աշխատատեղերը լինում են՝

- ձեռքի աշխատատեղեր, երբ գործողությունները կատարվում են ձեռքով (քաղհան, բերքահավաք, կենդանիների խնամք և այլն)।
- մեքենայացված աշխատատեղեր, երբ կատարողը մեքենաների ու մեխանիզմների միջոցով ազդում է աշխատանքի առարկաների վրա և փոխում դրանց որակը:
- ավտոմատացված աշխատատեղեր, երբ մեխանիզմներն ավտոմատ կերպով կատարում են նախանշված չափաբաժիններով որոշակի տեխնոլոգիական գործընթացներ, իսկ կատարողը կառավարում և հսկում է (անասնաբուծական համալիրներ, արտադրանքի վերամշակում և այլն):

Արդյունաբերական ռոբոտների օգտագործումն ավելացնում է ավտոմատացված աշխատատեղերի քանակը և ծրագրավորված կառավարման հարմարանքների օգտագործումը, ինչն աստիճանական տարածում է ստանում անասնապահական համալիրներում, գյուղատնտեսական հումք վերամշակող ձեռնարկություններում: Դրանց բնութագրական առանձնահատկությունն այն է, որ ավտոմատացված ռեժիմով կատարվում են տարբեր տեխնոլոգիական գործողություններ և ապահովվում է աշխատատեղում դրանց համակենտրոնացումը, ինչը նպաստում է աշխատանքի արտադրողականության բարձրացմանը, աշխատատեղերի քանակի կրճատմանը:

Ըստ աշխատանք կատարողների թվի՝ աշխատատեղերը լինում են անհատական և կոլեկտիվ:

Աշխատատեղի կազմակերպումը միջոցառումների համակարգ է, որի նպատակն է ստեղծել բոլոր անհրաժեշտ պայմանները բարձր արտադրողական աշխատանք կատարելու, աշխատանքի բովանդակությունը բարձրացնելու և աշխատողի առողջությունը պահպանելու համար: Միաժամանակ դա ռացիոնալ մասնագիտացված աշխատատեղի ընտրությունն է և դրա կահավորումը սարքավորումներով, գործիքներով: Աշխատատեղերի ռացիոնալ կազմակերպման կոնկրետ բովանդակա-

կությունը կախված է բազմաթիվ գործոններից, որոնցից կարևորվում են աշխատանքի տեսակը (մտավոր կամ ֆիզիկական, թեթև կամ ծանր, տարատեսակ կամ միօրինակ), աշխատանքի պայմանները (նպաստավոր կամ աննպաստ), արտադրության տիպը և այլն: Բոլոր դեպքերում աշխատատեղերի ռացիոնալ կազմակերպման բնույթը կախված է յուրահատուկ պայմաններից: Սակայն կարելի է առանձնացնել մի քանի ընդհանուր հիմնական պահանջներ, դրանք են՝

- սահմանված տեխնոլոգիայի ճիշտ կատարումը (որոշվում է գործողությունների քանակով և կատարման ժամանակով, որոնք ապահովում են արտադրության առաջադրված պայմանները և բույսերի ու կենդանիների ֆիզիոլոգիական պահանջները)।
- ձեռքի աշխատանքի հնարավորինս կրճատումը.
- աշխատատեղում այնպիսի պայմանների ստեղծումը, որոնք կապահովեն աշխատողի առավել հարմար աշխատանքային դիրքը և աշխատանքի առաջավոր մեթոդների ու եղանակների կիրառումը.
- գործիքների, սարքավորումների, գույքի, կառավարման մեխանիզմների հարմարեցումը էրգոնոմիական պահանջներին.
- աշխատանքի առարկաների անխափան մատակարարման ապահովումը.
- աշխատանքի սանիտարահիգիենիկ անհրաժեշտ պայմանների ստեղծումը:

Գյուղատնտեսության համար բնութագրական է բազմապիսի աշխատատեղերի առկայությունը, որոնցից յուրաքանչյուրը պահանջում է յուրահատուկ կազմակերպում: Գյուղատնտեսությունում աշխատատեղի կազմակերպման վրա մեծ ազդեցություն են գործում տվյալ ճյուղի և ամենից առաջ արտադրության գլխավոր միջոցի՝ հողի առանձնահատկությունները: Բազմաթիվ աշխատատեղերի առկայությունը պայմանավորված է նրանով, որ աշխատանքի առարկաները և աշխատանքի միջոցները հաճախ փոփոխվում են, փոխվում են նաև բույսերի ու կենդանիների զարգացման փուլերը: Գյուղատնտեսական մշակաբույսերի աճեցման տարբեր փուլերում պետք է փոխվի մեքենայացված ագրեգատների կազմը, հետևապես, փոխվում են նաև աշխատատեղերը:

Աշխատատեղերի լայնածավալ կազմակերպումը նշանակում է կազմակերպատեխնիկական համակողմանի պայմանների ստեղծում, որն անհրաժեշտ է աշխատանքային գործընթացի իրականացման համար: Այս խնդիրների որոշման գործում առաջնային նշանակություն ունի աշխատանքի առարկան: Գյուղատնտեսության մեջ աշխատանքի առար-

կաներ են հողը, բույսերը, կենդանիները և հենց դրանք են որոշակի ազդեցություն գործում մեքենաների բնութագրական մեծությունների վրա: Սարքավորումների բնույթը և աշխատատեղերի կահավորումը պետք է հարմարեցվեն մարդու հնարավորություններին, որպեսզի ավելի լավ օգտագործվեն աշխատանքային գործընթացի տարրերը՝ առանց մարդու օրգանիզմին վնաս պատճառելու:

6.2. Աշխատատեղի կահավորումը, պլանավորումը և սպասարկումը

Վաշխատատեղը կահավորել նշանակում է ապահովել սարքավորումներով, ցանքանյութով, պարարտանյութերով, հումքով, ինչպես նաև տեխնոլոգիական և կազմակերպական միջոցներով ու բոլոր այն նյութերով, որոնք անհրաժեշտ են աշխատանքային գործընթացը կատարելու համար:

Աշխատատեղերի կահավորումը որոշվում է դրանց արտադրական ուղղվածությամբ, մասնագիտացմամբ, տեխնոլոգիական գործընթացների մեքենայացման ու ավտոմատացման մակարդակով: Գյուղատնտեսության մեջ աշխատատեղի տիպային կահավորման լրակազմը ընդգրկում է հիմնական տեխնոլոգիական սարքավորումները (տրակտոր, կոմբայն, տեսակավորող մեքենաներ, կթի ագրեգատ և այլն), օժանդակ սարքավորումները (բարձման-բեռնաթափման միջոցներ, փոխադրիչներ, սայլակներ և այլն), գույքը (պահարաններ, դարակներ, կանգադարակներ և այլն), պատրաստի արտադրանքի համար պահամանները (արկղեր, կոնտեյներներ և այլն), տեխնոլոգիական կահավորումը (տարբեր սարքավորումներ, որոնք թույլ են տալիս ամրացնել աշխատանքի միջոցները, ֆերմայում, այգում աշխատելու համար գործիքները և այլն), կազմակերպական կահավորումը (կապի և ազդանշանային միջոցներ), աշխատանքի պաշտպանության, սանիտարահիգիենիկ և կուլտուր-կենցաղային հարմարանքները: Վիմնական տեխնոլոգիական սարքավորումների ընտրության ժամանակ գլխավոր պահանջն է աշխատատեղում անհրաժեշտ արտադրողականության ապահովումը և տեխնոլոգիական գործընթացի համամասնությունների պահպանումը: Սարքավորումները պետք է համապատասխանեն էրգոնոմիկայի և գեղագիտության պահանջներին, իսկ բանվորի համար պետք է ապահովեն աշխատանքի անվտանգ և հարմար պայմաններ: Աշխատատեղի օժանդակ սարքավորումները պետք է լինեն շահագործման համար հար-

մար և անվտանգ, համապատասխանեն մարդաչափական և արտադրության զեղազիտական պահանջներին: Այդ ամենը կարելի է իրականացնել՝ աշխատատեղի արտադրական ուղղվածությունը հաշվի առնելով և աշխատանքային ու տեխնոլոգիական գործընթացները վերլուծելով:

Աշխատատեղի կահավորման համար կարևոր նշանակություն ունի կատարելագործված գործիքների և սարքավորումների օգտագործումը, ինչը թույլ է տալիս աշխատողին հասնելու բարձր արդյունքների և միաժամանակ պահպանելու իր ուժերը:

Գոյություն ունեն գործիքների պահպանման և օգտագործման կանոններ, որոնց իրականացումը նպաստում է ստացվող արդյունքների, կարգապահության, աշխատանքի կազմակերպման բարձրացմանը: Բոլոր գործիքները պետք է խիստ սահմանված կարգով պահպանվեն այնպես, որ մոտ լինեն կատարողին: Յուրաքանչյուր գործիքին հատկացվում է առանձին տեղ, ձախ ձեռքով օգտագործվողները տեղադրվում են ձախ կողմում, աջով օգտագործվողները՝ աջ կողմում: Շատ կարևոր է, որ բանվորի արտահագուստն ունենա հատուկ գրպաններ՝ առավել հաճախ օգտագործվող գործիքները պահելու համար: Խորհուրդ է տրվում գործիքների բռնակները ներկել տարբեր գույներով, ինչը թույլ կտա հեշտ գտնել դրանք: Թվում է, թե այս հարցերը մանրուք են, բայց, եթե նկատի ունենանք, որ աշխատանքի ընթացքում առանձին գործողություններ բազմիցս կրկնվում են, ապա ժամանակի խնայումը կտա շոշափելի արդյունք:

Գյուղատնտեսության մեջ շատ աշխատանքներ կատարվում են ձեռքի գործիքներով՝ եղաններով, բահերով, գերանդիներով և այլն: Չափազանց կարևոր է, որ դրանք պատրաստվեն բարձրորակ մետաղից, լինեն թեթև ու հարմար, համապատասխանեն էրգոնոմիական պահանջներին, հնարավորություն տան աշխատողին ընդունելու հարմար դիրք: Կարևոր է, որ այդ գործիքներն ունենան կոշտուկներ չառաջացնող հարմար բռնակներ:

✓ Աշխատատեղերը պետք է համապատասխանեն էրգոնոմիական պահանջներին: Էրգոնոմիկան ուսումնասիրում է աշխատանքի ընթացքում մարդու գործնական հնարավորություններն ու առանձնահատկությունները: Այն ենթադրում է մեքենաների ու սարքավորումների մարդու հնարավորություններին համապատասխանող օպտիմալ կառուցվածք: Էրգոնոմիկայի խնդիրն է աշխատանքային գործունեության այնպիսի պայմանների ստեղծումը, որոնք աշխատանքը կդարձնեն ավելի արտադրողական՝ պահպանելով մարդու առողջությունն ու աշխատու-

նակությունը: ✓

Աշխատանքի ընթացքում մարդը կատարում է ուղղահայաց (վերև և ներքև) և հորիզոնական (շառավիղաշրջանաձև կամ կողմային) շարժումներ: Մարդու համար ուղղահայաց շարժումներից ամենից հարմար են իրենից դեպի ներքև շարժումները, իսկ հորիզոնական շարժումներից՝ շառավիղաշրջանաձևը: Այսպիսի շարժումները առավել չափով են համապատասխանում մարդու ձեռքերի կառուցվածքին: Աշխատատեղը պետք է հնարավորություն տա մարդուն աշխատանքը կատարել օպտիմալ աշխատանքային գոտում, որը համապատասխանում է արմունկում ծալված ձեռքի մի լրիվ պտույտին: Կանգնած վիճակում ձեռքի օպտիմալ շարժման գոտին տարբեր է և կախված է մարդու հասակից և սեռից:

Աշխատատեղի կազմակերպման մակարդակը մեծ չափով կախված է դրա պլանավորումից, ինչը նախատեսում է տեխնոլոգիական սարքավորումների, մարդկանց, տեխնիկայի, գործիքների, պահամանների, աշխատանքի առարկաների ռացիոնալ տարածական դասակարգումը: Պլանավորման նպատակն է ստեղծել հարմար և անվտանգ աշխատանքի պայմաններ, ավելի արդյունավետ օգտագործել արտադրական մակերեսը, կրճատել կամ բացառել անօգուտ շարժումները, ապահովել աշխատողի առավել հարմար դիրքը:

Աշխատատեղի ռացիոնալ պլանավորումը նախատեսում է աշխատանքային գոտում աշխատանքի միջոցների ու առարկաների խելացի տարածական տեղաբաշխումը: Դրան կարելի է հասնել տեխնիկայի օգտագործման ռացիոնալ ձևերի սահմանման, ագրեգատների շարժման օպտիմալ սխեմաների հիմնավորման, բեռնափոխադրումների, բարձման-բեռնաթափման տեղերի հաշվարկման, գործիքների, սարքավորումների պահպանման որոշակի տեղերի ընտրության միջոցով: Առանց այս ընդհանուր հարցերի ուսումնասիրման հնարավոր չէ ճիշտ լուծել տրակտորները, կոմբայնները, կթի ագրեգատները և տեխնիկական այլ միջոցները սպասարկող անձանց աշխատատեղերի պլանավորման խնդիրները:

Աշխատատեղի պլանավորումը կատարվում է մարդաչափական տվյալների և մարդու զգայարանների հիմնական բնութագրերի հիման վրա: Տարածության մեջ մարդու մարմնի և սարքավորումների միջև համաչափությանը հասնում են աշխատատեղի բարձրության, աշխատանքային գոտու, սարքավորումների օպտիմալ չափերի ռացիոնալ ընտրության միջոցով: Ընդունված է, որ կանգնած աշխատանքի դեպքում բարձրությունը, որի վրա տեղադրվում է մշակվող առարկան, պետք է կազմի աշխատողի հասակի 60%: Այս դեպքում նվազագույնի է հասնում

աշխատանքի ընթացքում էներգիայի ծախսը:

Աշխատատեղի պլանավորման վիճակը վերլուծելիս ուսումնասիրում են այն առարկաների դասավորությունը, որոնք օգտագործում է աշխատողը, չափում են տարածությունները, անցումների ու շարժումների հեռավորությունը, որոնք անհրաժեշտ են այս կամ այն առարկաներից օգտվելու համար:

✓ Աշխատատեղի կահավորման վիճակից ու սարքավորումների բնութագրից և դրանց տարածական տեղաբաշխումից է կախված աշխատողի դիրքը: Աշխատատեղի ռացիոնալ պլանավորումը հնարավորություն է ստեղծում աշխատել առանց ավելորդ անգամ կռահալու, շրջադարձերի, թեքվելու և այլ շարժումների: Շատ տարածված են աշխատանքային կանգնած և նստած դիրքերը, դրանք առաջացնում են մկանային էներգիայի ոչ միատեսակ ծախսումներ: Եթե նստած վիճակում թեթև աշխատանք կատարելիս էներգիայի ծախսը ընդունենք 100%, ապա կանգնած, առանց կռահալու աշխատանքի դեպքում այն կազմում է 150%, նստած, իրանը թեքած՝ 400, կանգնած, կռացած՝ 420%: ✓

Գյուղատնտեսության մեջ աշխատողները հաճախ հաշվի չեն առնում աշխատատեղերի ճիշտ պլանավորման վիճակը և իրենց մարմնի զրաված դիրքը: Նման պայմաններում աշխատողները ծախսում են շատ էներգիա և շուտ են հոգնում: Նստած աշխատելու դեպքում՝ աշխատանքային դիրքը պահպանելու համար, օգտագործում են աթոռներ, աթոռակներ, ծալովի նստարաններ, որոնց ընտրությունը կախված է աշխատանքի կոնկրետ տեսակից: Այսպես, աթոռի թիկնամասը պետք է նմանվի բանվորի մեջքի ձևին: Լավագույն արդյունք է տալիս կանգնած և նստած դիրքերի պարբերական հերթազախությունը: Ֆիզիոլոգները պարզել են, որ նստած աշխատանքը ավելի ռացիոնալ է այն դեպքում, երբ ֆիզիկական ծանրաբեռնվածությունը չի գերազանցում 5 կգ, աշխատանքը կատարվում է ցածր տեմպով, թևերի ոչ մեծ բացվածքի պայմաններում: Կանգնած դիրքը գերադասելի է այն աշխատանքների համար, երբ ծանրաբեռնվածությունը 10 կգ և ավելի է, կատարվում են մեծ թվով շարժումներ և թևերի բացվածքը հասնում է 1 մետրի:

✓ Աշխատատեղի պլանավորումը պետք է նպաստի աշխատողի շարժումների և ուժի խնայմանը: Պահանջները, սարքավորումները, գործիքները պետք է տեղադրվեն այնպիսի տեղերում, որպեսզի բանվորը դրանք օգտագործելիս կատարի ավելի քիչ շարժումներ և տեղափոխություններ: Մշտական օգտագործման առարկաները պետք է տեղադրվեն աշխատողին որքան հնարավոր է մոտ, խիստ սահմանված կարգով: ✓

Ներկայումս գյուղատնտեսական առավել տարածված մասնագիտությունների համար, կոնկրետ պայմանները հաշվի առնելով, մշակում են աշխատատեղերի կազմակերպման տիպային նախագծեր: Դրանք նախատեսում են աշխատատեղերի ռացիոնալ կահավորումը և պլանավորումը, փոխադարձ կապը այլ աշխատատեղերի հետ, ինչպես նաև աշխատանքային գործընթացի կազմակերպումը, աշխատանքի մեթոդներն ու եղանակները: Այդ տիպային նախագծերը թույլ են տալիս կրճատել աշխատատեղերի ստեղծման ժամկետները և ծախսերը, առավելագույնս օգտագործել հայրենական ու արտասահմանյան առաջավոր փորձը, միանման գործողությունների կատարման ժամանակ հասնել կազմակերպատեխնոլոգիական սարքավորումների միասնականացմանը:

Արտադրական առաջադրանքների արդյունավետ կատարման համար անհրաժեշտ է, որպեսզի յուրաքանչյուր աշխատատեղի սպասարկումը լինի համակարգված:

✓ Աշխատատեղի սպասարկման համակարգին առաջադրվում են հետևյալ պահանջները՝ 1) պլանայնություն, 2) նախազգուշականություն, 3) հուսալիություն, 4) կոմպլեքսայնություն, 5) խնայողություն, 6) շարժունակություն:

Աշխատատեղերի սպասարկման առավել արդյունավետ ձև է աշխատողների հատուկ խմբի առանձնացումը, որոնք կատարում են որոշակի պարտականություններ: Այսպես, օրինակ, ցանկացած գյուղատնտեսական մթերքների արտադրություն հնարավոր չէ առանց տրանսպորտային աշխատողների, որոնք զբաղվում են նավթամթերքի, ջրի, կերի տեղափոխմամբ: Մեխանիզատորների արդյունավետ աշխատանքի համար անհրաժեշտ են հատուկ տեխնիկական ծառայություններ, որոնց խնդիրն է տեխնիկայի և սարքավորումների կանխարգելիչ ստուգումներ և նորոգումներ անցկացնելը: Աշխատատեղերի սպասարկման հատուկ խումբ են կազմում սարքավորումներ մատակարարող և դրանք աշխատանքի վայր տեղափոխող մարդիկ: ✓

✓ Աշխատանքային գործընթացների ռացիոնալ կազմակերպումը հնարավոր չէ առանց կապի, դիսպետչերական ծառայության, որոնք ապահովում են առանձին խմբերի և մասնագետների համաձայնեցված աշխատանքը: ✓

Կարևոր նշանակություն ունի աշխատատեղերի տնտեսական և կենցաղային սպասարկումը: Այն ներառում է ջրի և սննդի մատակարարումը, բուժապասարկումը, հանգստի սենյակի, ցնցուղարանների, լվացքատների աշխատանքի կազմակերպումը, անհատական պաշտպա-

նության միջոցներով և արտահագուստով ապահովումը և այլն:

Օրինակ, գոյություն ունեն դաշտային մեքենայացված ֆունկցիոնալ խմբեր, որոնք կատարում են հետևյալ աշխատանքները.

- աշխատատեղերը ապահովում են նյութերով, դաշտերը նախապատրաստում աշխատանքի համար,
- մեքենայացված ագրեգատներին մատակարարում են վառելիք ու քսանյութեր, սերմեր, պարարտանյութեր, տեղափոխում պատրաստի արտադրանք, կազմակերպում էներգա- և ջրամատակարարման աշխատանքները.
- նորոգում և սպասարկում են տեխնիկան, աշխատատեղերն ապահովում են գործիքներով և պահեստամասերով.
- կոորդինացում են բոլոր ծառայությունների աշխատանքները.
- իրականացնում են կատարված աշխատանքների ծավալների հաշվառում.
- աշխատատեղերը ապահովում են արտահագուստով, անձնական պաշտպանության, սանիտարիայի և հիգիենայի միջոցներով, սննդով և ջրով:

Բուսաբուծության մեջ բոլոր ֆունկցիոնալ խմբերի ներդաշնակ աշխատանքի օրինակ է հանդիսանում բերքահավաքատրանսպորտային համալիրների և ջոկատների կազմակերպումը:

Աշխատատեղերի սպասարկման կատարելագործումը կարելի է իրականացնել հետևյալ միջոցառումների շնորհիվ.

- այնպիսի տեխնոլոգիաների մշակում, որոնք հնարավորություն կտան միախուսել հիմնական և օժանդակ աշխատանքները.
- աշխատատեղերում պարապուրդների վերացում, ինչին կարելի է հասնել աշխատանքի առարկաների ժամանակին ու արագ աշխատատեղ ու այնտեղից պահպանման վայրեր տեղափոխելով: Պրա համար կարևոր է բարձրան-բեռնաթափման, բեռների տեղափոխման աշխատանքների ռացիոնալացումը.
- աշխատատեղերի սպասարկման պլանային-կանխարգելիչ և հերթապահ մեթոդների կիրառում: Պլանային-կանխարգելիչ համակարգի դեպքում սպասարկումը իրականացնում են փականագործների, վարպետ-կարգավորողների մասնագիտացված ստորաբաժանումները, այս դեպքում կազմում են օրացուցային պլան-գրաֆիկներ: Աշխատատեղերի սպասարկման նման համակարգին հատուկ է պլանայնությունը, կոմպլեքսայնությունը և նախազգուշականությունը: Հերթապահ մեթոդը ենթադրում է ըստ կանչի սպասարկում, որին մասնակցում են հա-

տուկ անձնակազմն ու ինքը՝ կատարողը.

- օժանդակ աշխատանքների մեքենայացում, մասնագիտացում և կենտրոնացում:

Ներկայումս հիշատակված խնդիրների լուծմանը կարելի է հասնել միջտնտեսային, միջմարզային մասնագիտացված ստորաբաժանումների կազմակերպման միջոցով, որոնք կսպասարկեն հիմնական արտադրությունը:

Կոոպերատիվներում, գյուղացիական, ֆերմերային և այլ տիպի տնտեսություններում աշխատատեղերի կազմակերպման, պլանավորման և սպասարկման հատուկ, մասնագիտացված ծառայությունների ստեղծման անհրաժեշտությունը վերանում է: Այդ աշխատանքները կատարվում են աշխատանքային կոլեկտիվների ուժերով, իսկ անհրաժեշտության դեպքում՝ մասնագիտացված ծառայությունների միջոցով՝ պայմանագրային հիմունքներով:

6.3. Աշխատատեղերի ատեստավորումը և ռացիոնալացումը

✓ Աշխատատեղերի ատեստավորման համար օգտագործում են աշխատանքի կազմակերպման տիպային նախագծեր: Արտադրության գիտատեխնիկական մակարդակի բարձրացման, դրա արդյունավետության, աշխատանքի արտադրողականության աճի խթանման, արտադրանքի որակի բարելավման ծրագրի կարևոր մասը աշխատատեղերի ատեստավորումն ու ռացիոնալացումն է:

✓ Ատեստավորումը աշխատատեղի համակողմանի գնահատման համապատասխանությունն է նորմատիվային պահանջներին և առաջավոր փորձին: Ատեստավորումը նախատեսում է աշխատատեղերի փաստացի վիճակի որակական գնահատում, դրանց համապատասխանությունը առաջավոր փորձին և աշխատանքի կազմակերպման պահանջներին: Աշխատատեղերի ատեստավորման միասնական մեթոդաբանական հիմքն է տիպային կանոնադրությունը, որի հիման վրա մշակված է գյուղատնտեսության մեջ աշխատատեղերի ատեստավորման կանոնադրությունը:

✓ Աշխատատեղերի ատեստավորման և ռացիոնալացման գլխավոր նպատակն է աշխատանքի արտադրողականության աճի հիման վրա արտադրության արդյունավետության բարձրացումը, հիմնական ֆոնդերի, նյութական և աշխատանքային ռեսուրսների օգտագործման բարելավումը: Աշխատատեղերի ատեստավորման արդյունքներով նախա-

տեսվում է դրանց տեխնիկական, տեխնոլոգիական և կազմակերպական մակարդակի բարձրացում, աշխատանքի պայմանների բարելավում և դրա հիման վրա անարտադրողական և անարդյունավետ աշխատատեղերի կրճատում: Աշխատատեղերի ատեստավորում անցկացնելիս անհրաժեշտ է նկատի ունենալ, թե յուրաքանչյուր աշխատատեղ, ըստ տեխնիկատեխնոլոգիական և կազմակերպատեսական համակողմանի գնահատման մակարդակի, որքանով է համապատասխանում աշխատանքի պայմանների ու անվտանգության տեխնիկայի նորմատիվային պահանջներին:

Գնահատման արդյունքների հիման վրա հարկավոր է հայտնաբերել աշխատատեղեր, որոնք համապատասխանում են սահմանված պահանջներին (աշխատատեղը համարվում է ատեստավորված), աշխատատեղեր, որոնք որոշակի ռացիոնալացումից հետո կհամապատասխանեն պահանջվող չափանիշներին, աշխատատեղեր, որոնք ավելորդ են, աշխատատեղեր, որոնց ռացիոնալացումն անարդյունավետ է: ✓

Անհրաժեշտ է կատարել աշխատատեղերի ցուցանիշների տեխնիկատեսական վերլուծություն, որի հիման վրա որոշում ընդունել աշխատատեղերի կրճատման, ռացիոնալացման, ծանրաբեռնման ավելացման կամ աշխատատեղի հետագա շահագործման մասին, միաժամանակ նշել ռացիոնալացման ուղղությունները, հնարավորություններն ու ժամկետները:

✓ Աշխատատեղի համապատասխանությունը նորմատիվային պահանջներին պարզելու նպատակով կատարվում է դրանցից յուրաքանչյուրի համակողմանի գնահատում երեք ուղղություններով՝ տեխնիկատեխնոլոգիական, կազմակերպատեսական և աշխատանքի պայմանների մակարդակով:

Տեխնիկատեխնոլոգիական մակարդակի գնահատման դեպքում որոշում են կիրառվող տեխնոլոգիայի առաջադիմականությունը, փաստացի և նորմատիվային արտադրողականության համապատասխանությունը, աշխատատեղի ապահովվածությունը՝ տարայով, գործիքներով և այլն:

Կազմակերպատեսական մակարդակը որոշելիս հաշվի են առնում աշխատատեղերի արդյունավետությունը, դրանց պլանավորումն ու սպասարկումը, աշխատանքի նորմաների որակը, նորոգման, վառելանյութերի ու քսայուղերի վրա ծախսերը և այլն:

Աշխատանքի պայմանները գնահատելիս նկատի են ունենում աշխատատեղի սանիտարահիգիենիկ պայմանների համապատասխանությունը նորմատիվներին, արտահագուստով ապահովվածությունը,

աշխատանքի ռեժիմի հիմնավորվածությունը, ձեռքի աշխատանքի տեսակարար կշիռը և այլն: ✓

Աշխատատեղի նորմատիվային պահանջներին համապատասխանությունը պարզելու նպատակով օգտվում են պետական ստանդարտներից, սանիտարական կանոններից և նորմատիվներից, աշխատանքի կազմակերպման քարտերից և այլ նորմատիվային փաստաթղթերից:

Աշխատատեղի ատեստավորման յուրաքանչյուր ուղղության համար սահմանված են համապատասխան ցուցանիշներ, որոնք գնահատվում են բալային համակարգով՝ 1, 0,5, 0: Եթե աշխատատեղը համապատասխանում է նորմատիվային պահանջներին, գնահատվում է 1 բալ, համապատասխանում է 80%՝ 0,5, իսկ 80%-ից ցածր՝ 0 բալ: Ատեստավորման արդյունքը գնահատվում է երեք ուղղություններով՝ առանձին ցուցանիշներով՝ ըստ հետևյալ բանաձևի՝

$$Աշխ_9 = \frac{Աշխ_1 + Աշխ_2 + \dots + Աշխ_n}{\rho},$$

որտեղ $Աշխ_9$ -ն երեք ուղղություններից մեկի ցուցանիշն է, $Աշխ_1+Աշխ_2+\dots+Աշխ_n$ -ը՝ տվյալ ուղղության առանձին ցուցանիշների գումարը, ρ -ն՝ ցուցանիշների քանակը:

Աշխատատեղի ընդհանուր գնահատականը երեք ուղղություններով միասին վերցրած որոշվում է հետևյալ բանաձևով.

$$Աշխ_{ընդ} = \frac{Աշխ_1 + Աշխ_2 + Աշխ_3}{3}:$$

Եթե աշխատատեղը գնահատվում է 0.76 բալով, ապա այն համարվում է ատեստավորված: Ըստ գնահատման բալերի գումարի՝ աշխատատեղը համարվում է ատեստավորված, ենթակա է ռացիոնալացման կամ վերացման:

Աշխատատեղը համարվում է ատեստավորված, եթե այն լրիվ համապատասխանում է առաջադրված պահանջներին: Ռացիոնալացման ենթակա են այն աշխատատեղերը, որոնց առանձին ցուցանիշներ չեն համապատասխանում սահմանված պահանջներին, բայց կարող են հասցվել այդ մակարդակին: Վերացվում են այն աշխատատեղերը, որոնք չեն համապատասխանում անհրաժեշտ բնութագրական մեծություններին, չեն կարող հասցվել այդ մակարդակին կամ դրանք տնտեսապես նպատակահարմար չեն, ինչպես նաև ավելորդ աշխատատեղեր:

Բուսաբուծության մեջ կոլեկտիվ աշխատատեղի ատեստավորման քարտն ունի այսպիսի տեսք (աղ.5):

Բուսաբուծության մեջ աշխատատեղի ատեստավորման քարտ

Հ/հ	Ատեստավորման լողությունը և ցուցանիշները	Պայմանական նշանը	Չափի միավորը	Ցուցանիշները		Գնահատականը	Ծանոթություն
				ըստ նորմա- տիվի	փաս- տացի		
1	2	3	4	5	6	7	8
1.	Տեխնիկատեխնո- լոգիական մակարդակը	Աշխ ₁					
1.1.	Կիրառվող գործ- ընթացի արդյու- նավետությունը	Աշխ _{1.1}	մ-ժամ	3.34	4.1	0	Աշխատանքի ծախ- սումները՝ համեմա- տած տեխ. քարտի հետ 20% ավել են
1.2.	Տրակտորների և կոմբայների սար- քավորվածություն- ընդ և տեխնիկա- կան պատրաստա- կանությունը	Աշխ _{1.2}	հատ	4	3	0.5	Քանակը և կազմը համապատասխա- նում են տեխ. քար- տին 80%-ով
1.3.	Գյուղմեքենաների սարքավորվա- ծությունը	Աշխ _{1.3}	հատ	14	11	0.5	Նույնը
1.4.	Աշխատատեղի կազմակերպական սարքավորվա- ծությունը	Աշխ _{1.4}	%	100	100	1.0	Լրիվ ապահով. տարայով, փոք- րաչափ գույքով
1.5.	Համապատաս- խանությունը ար- տադրանքի (աշ- խատանքի) որակի պահանջներին	Աշխ _{1.5}	%	100	100	1.0	Արտադրանքի (աշ- խատանքի) որակը համապատասխա- նում է առաջա- դրված պահանջնե- րին
2.	Կազմակերպա- տնտեսական մա- կարդակը	Աշխ ₂					
2.1.	Աշխատատեղի օգտագործման արդյունավետու- թյունը	Աշխ _{2.1}	%	100	90	1.0	Փաստացի բերքատվությունը կազմում է պլանա- յինի 90%-ը
2.2.	Աշխատանքի նորմավորումը	Աշխ _{2.2}	%	100	80	0.5	Տեխնիկայես հիմնավորված նորմաները 80%-ից ցածր են

1	2	3	4	5	6	7	8
2.3.	Աշխատանքի կազմակերպման առաջավոր ծների կիրառումը	Աշխ _{2.3}	-	1	1	1.0	Կիրառվում են կապալվարծա- կալում, ԱՄԳ և այլ ծներ
2.4.	Աշխատատեղերի սպասարկումը	Աշխ _{2.4}	%	100	80	0.5	Կազմակերպական պատճառներով պարապորդները կրճատվել են 20%-ով
2.5.	Նյութական ռե- սուրսների, վա- ռելիքի խնայումը	Աշխ _{2.5}	%	100	100	1.0	Չկա նյութական ռեսուրսների և վառելիքի զերծախս
3.	Աշխատանքի պայմանները և անվտանգության տեխնիկան	Աշխ ₃					
3.1.	Աշխատանքի սանիտարահի- գիենիկ պայմանները	Աշխ _{3.1}	-	1	1	1.0	Համապատաս- խանում են նոր- մաներին
3.2.	Հատուկ կոշ- կեղենի և արտահագուստի առկայությունը	Աշխ _{3.2}	կոմպ. գույգ	12 12	12 12	1.0	Համապատասխան ում են սահմանված նորմաներին ըստ քանակի և օգտա- գործման ժամկետ- ների
3.3.	Աշխատանքի և հանգստի ռեժիմների ռազմավարումը	Աշխ _{3.3}	ժամ	7	7	1.0	Պահպանվում է աշ- խատանքի և հանգստի սահ- մանված ռեժիմը
3.4.	Ձեռքի աշխատանքի մակարդակը	Աշխ _{3.4}	%	ոչ ավել 50	70	0.5	Ձեռքի աշխատան- քի մակարդակը ընդհանուր աշխատանքների ծավալում 50%-ից ավելի է
3.5.	Պաշտպանության միջոցների առկայությունը (անհատական, կոլեկտիվ)	Աշխ _{3.5}	%	100	80	0.5	Պաշտպանության միջոցների առկա- յությունը համապատաս- խանում է անվտանգության պահանջներին 80%-ով

Աշխատատեղի ատեստավորման քարտի բերված ցուցանիշների հիման վրա գտնում են երեք ուղղությունների մակարդակը հետևյալ ձևով՝

$$Աշխ_1 = \frac{Աշխ_{1.1} + Աշխ_{1.2} + Աշխ_{1.3} + Աշխ_{1.4} + Աշխ_{1.5}}{5} = \frac{0 + 0,5 + 0,5 + 1,0 + 1,0}{5} = 0,6,$$

$$Աշխ_2 = \frac{Աշխ_{2.1} + Աշխ_{2.2} + Աշխ_{2.3} + Աշխ_{2.4} + Աշխ_{2.5}}{5} = \frac{1,0 + 0,5 + 1,0 + 0,5 + 1,0}{5} = 0,8,$$

$$Աշխ_3 = \frac{Աշխ_{3.1} + Աշխ_{3.2} + Աշխ_{3.3} + Աշխ_{3.4} + Աշխ_{3.5}}{5} = \frac{1,0 + 1,0 + 1,0 + 0,5 + 0,5}{5} = 0,8,$$

$$Աշխ_{ընդ} = \frac{Աշխ_1 + Աշխ_2 + Աշխ_3}{3} = \frac{0,6 + 0,8 + 0,8}{3} = 0,73 :$$

Ներկայացված տվյալները հաստատում են, որ աշխատատեղի ատեստավորման ընդհանուր գործակիցը փոքր է 0,76-ից: Ատեստավորող հանձնաժողովը, հիմք ընդունելով այս գնահատականը, կարող է որոշել, որ աշխատատեղը ենթակա է ռացիոնալացման:

Աշխատատեղի ռացիոնալացման էությունը նրանում է, որ պետք է մշակվեն և իրականացվեն կոնկրետ միջոցառումներ ատեստավորող հանձնաժողովի որոշումները իրականացնելու համար:

Գյուղատնտեսության մեջ աշխատատեղերի ատեստավորում ու ռացիոնալացում կատարելու համար տնօրենի հրամանով ստեղծվում է համապատասխան հանձնաժողով, որի մեջ ընդգրկվում են մասնագետները, ստորաբաժանումների ղեկավարները, տնտեսագիտական ծառայության աշխատողները, առաջավոր բանվորները և այլն: Աշխատանքների անցկացման պատասխանատվությունը դրվում է ճյուղային գլխավոր մասնագետների վրա:

Գլուխ 7. Աշխատանքային գործընթացների կազմակերպումը

7.1. Աշխատանքային գործընթաց հասկացությունը և բաժանումը բաղադրիչ մասերի: Աշխատանքային գործընթացների դասակարգումը

Գյուղատնտեսական արտադրության մեջ աշխատանքային գործընթացները կազմակերպելիս անհրաժեշտ է հաշվի առնել բնական պայմանները և աշխատանքի կազմակերպման սկզբունքները: Այստեղ առանձնահատուկ նշանակություն ունի մարդկային գործուն: Աշխատանքային գործընթացը նախատեսում է մարդու աշխատանքը, աշխատանքի առարկան, աշխատանքի միջոցները և աշխատանքի արդյունքը:

Գյուղատնտեսական մթերքների արտադրությունը կազմված է այնպիսի գործընթացներից, ինչպիսիք են հացահատիկի, կարտոֆիլի, բանջարեղենի, կաթի, բրդի և այլ մթերքների արտադրությունը: Արտադրության առանձին գործընթացներ կազմված են մասնակի գործընթացներից, որոնցից յուրաքանչյուրը պատրաստի արտադրանքի ստացման որոշակի փուլ է՝ կապված աշխատանքի առարկաների վրա մարդու ազդեցության հետ: Այդպիսի աշխատանքային գործընթացներ են վարը, ցանքը, բերքահավաքը, կովերի կիթը, անասունների կերակրումը և այլն:

Աշխատանքային գործընթացը աշխատատեղում մարդու, միջոցների ու մեթոդների միասնության ազդեցությունն է աշխատանքի առարկաների վրա աշխատանքի գործիքների միջոցով՝ ուղղված որոշակի առաջադրանքների կատարմանը: Այն կարելի է բնութագրել նաև այսպես. աշխատանքային գործընթացը աշխատատեղերում աշխատողի գործողությունների միասնությունն է՝ որոշակի առաջադրանքների կատարման ուղղությամբ:

Աշխատանքային գործընթացը ցանկացած արտադրական, կառավարման, ստեղծագործական գործընթացի ավարտում փուլն է: Այդ պատճառով բոլոր մենեջերները և մասնագետները, որոնք կազմակերպում են արտադրական, տեխնոլոգիական, կառավարման գործընթացները, պետք է պահպանեն աշխատանքային գործընթացների կազմակերպման սկզբունքները, որոնց մասին կիսուսի առանձին:

Կազմակերպել աշխատանքային գործընթաց՝ նշանակում է տարածության և ժամանակի մեջ աշխատանքի առարկաների ու որակի, աշխատանքի գործիքների և կենդանի աշխատանքի միացում: Դրա հետ միասին կազմակերպիչները, տեխնոլոգները, տնտեսագետները պետք է պատասխանեն հետևյալ հարցերին. ի՞նչ է արտադրվում, ինչպիսի՞ չափերով, ո՞վ է արտադրում, որտե՞ղ, ե՞րբ, ինչպիսի՞ ծախսերով և ի՞նչ արդյունք կտա աշխատանքային գործընթացը:

Նպատակահարմար է առանձնացնել աշխատանքային գործընթացի հետևյալ ընդհանուր փուլերը.

1. Իրավիճակի վերլուծություն (հիմնախնդիրներ, աշխատանքի պլան, ծրագրեր, տեխնոլոգիաներ, մտահոգացումներ և այլն):

2. Աշխատանքի կատարման տեխնոլոգիա, արտաքին միջավայրի գործոնների հնարավոր ազդեցություն, գործընթացի արդյունքների կանխատեսում:

3. Աշխատատեղի կազմակերպում և ապահովում բոլոր անհրաժեշտ միջոցներով (նյութական ռեսուրսներ, աշխատուժ, տեղեկատվություն, տեխնոլոգիա և այլն):

4. Աշխատանքի կատարում՝ անմիջական աշխատանքային գործընթացի իրականացում:

5. Աշխատանքի արդյունքների ամփոփում:

6. Աշխատանքի արդյունքների համեմուն և ներդրում:

7. Աշխատանքի լավ արդյունքների խթանում:

Աշխատանքային գործընթացների նշված ընդհանուր փուլերը ավելի լավ և ավարտուն պատկերացնելու ու զնահատելու համար դրանք բաժանում են բաղկացուցիչ մասերի, որոնք են աշխատանքային օպերացիան, աշխատանքային գործելաձևը, աշխատանքային գործողությունը և աշխատանքային շարժումը:

Օպերացիան աշխատանքային գործընթացի հիմնական, ավարտուն տարրն է, որը բնութագրվում է աշխատանքի առարկաների (դաշտ, բույսեր, կեր, կենդանիներ և այլն), աշխատանքի միջոցների (տրակտորային ագրեգատ, կոմբայն, ստացիոնար մեքենաներ ու մեխանիզմներ, գույք և այլն) ու աշխատատեղի անփոփոխությամբ: Եթե հացահատիկային կոմբայնով բերքահավաքը բոլոր նախապատրաստական տարրերով հանդերձ աշխատանքային գործընթաց է, ապա բուն հունձը՝ օպերացիա:

Անհրաժեշտ է նշել, որ աշխատանքային գործընթաց, աշխատանքային օպերացիա հասկացությունները բավական մոտ են և գործնականում երբեմն կարիք չկա դրանց միջև սահման անցկացնել: Աշխատանքային գործընթացի բաժանումն առանձին մասերի օգնում է լավ ուսումնասիրել այն, վերլուծել, հնարավորություններ և ուղիներ նշել արտադրության կազմակերպման կատարելագործման ուղղությամբ:

Աշխատանքային գործելաձևը օպերացիայի տեխնոլոգիապես անփոփոխ մասն է, այն աշխատողի անընդմեջ կատարվող նպատակային գործողությունների միասնությունն է: Գործելաձևն, ի տարբերություն օպերացիայի, կազմակերպական ինքնուրույնություն չունի: Օրինակ, շարքացանի սերմարկղի լիցքավորումը, կովի կրծի մշակումը և այլն:

Աշխատանքային գործողությունը աշխատանքային գործելաձևի մի մասն է, որը միավորում է մի քանի անընդմեջ, մեկը մյուսին հաջորդող շարժումներ, օրինակ, մոտենալ սերմով լի պարկին, բարձրացնել այն: Ծակնդեղի ձեռքով բերքահավաքի դեպքում կատարվում են հետևյալ գործողությունները՝ հանել ճակնդեղը, թափ տալ, դնել տարայի մեջ և տարան տեղափոխել: Յուրաքանչյուր գործողություն կատարելու համար անհրաժեշտ է մի քանի ինքնուրույն շարժում:

Աշխատանքային շարժումը աշխատանքի ընթացքում մարդու տարբեր օրգանների՝ ձեռքերի, ոտքերի, գլխի, իրանի միօրինակ տեղափոխումներն ու շարժումներն են: Օրինակ՝ ճակնդեղը հողից հանելու համար պետք է կռնալ, ձեռքը մեկնել, ափը մոտեցնել փրերին, բռնել փրերը, բարձրացնել ձեռքը:

Աշխատանքը կազմակերպելիս մենք առնչվում ենք աշխատանքի մեթոդ հասկացության հետ, որն ավելի լայն իմաստ ունի, քան աշխատանքային գործելաձևը: Աշխատանքի մեթոդ ասելով՝ պետք է հասկանալ մեկ կամ մի խումբ աշխատողների կողմից կիրառվող աշխատանքի գործելաձևերի, գործողությունների, շարժումների միասնություն, որը բնութագրվում է որոշակի քանակով և հստակ, ավելի նպատակահարմար հաջորդական կատարումով: Յուրացնելով աշխատանքի կատարման մեթոդները, ունենալով աշխատանքի որոշակի փորձ՝ աշխատողները ավելորդ, անհարմար, աննպատակ շարժումներ չեն կատարում, ինչը նպաստում է աշխատաժամանակը խնայելուն: Աշխատանքի մեթոդը արտադրական առաջադրանքի կամ օպերացիայի կատարման եղանակն է:

Գյուղատնտեսության մեջ իրականացվում են բազմաթիվ տարբեր աշխատանքային գործընթացներ, որոնցից յուրաքանչյուրը բնութագրվում է որոշակի առանձնահատկություններով՝ (կիրառվող տեխնոլոգիան, տեխնիկան, աշխատողների թիվը, նրանց որակավորումը և այլն): Կատարվող աշխատանքները կարելի է դասակարգել հետևյալ խմբերի:

1. Դաշտային մեքենայացված աշխատանքներ: Իրականացվում են շարժական մեքենաների միջոցով, հիմնական կատարողներն են տրակտորիստ-մեքենավարները:

2. Ստացիոնար մեքենաների սպասարկման աշխատանքներ: Այս աշխատանքները կապված են ցորենի, կարտոֆիլի, բանջարեղենի, կաթի, կերի և այլ գյուղատնտեսական մթերքների լրամշակման և վերամշակման հետ: Նման աշխատանքների առանձնահատկությունը նրանում է, որ դրանց կատարման համար անհրաժեշտ մեքենաները, մեխանիզմները, սարքավորումները գտնվում են ստացիոնար վիճակում, իսկ բանվորները աշխատանքի առարկաները մոտեցնում են մեքենաներին:

3. Անասնաբուծության մեջ կատարվող աշխատանքներ: Այստեղ

բնութագրականն այն է, որ աշխատանքի միջոցները և առարկաները կենդանիներն են, կերը և արտադրանքը: Աշխատանքային գործընթացները իրականացվում են տարբեր մեքենաների ու մեխանիզմների միջոցով, որոնց ղեկավարում են աշխատողները:

4. Ձեռքով կատարվող աշխատանքներ: Դրանք գյուղատնտեսական արտադրության մեջ կատարվող բազմատեսակ աշխատանքներն են՝ քաղիան, բերքահավաք, ոռոգում և այլն: Աշխատանքներ կատարելիս օգտագործում են պարզագույն գործիքներ՝ բահ, փոցխ, եղան և այլն:

5. Տրանսպորտային աշխատանքներ: Այս աշխատանքները կապված են բարձրագույն-բեռնափոխման և փոխադրումների հետ: Հիմնականում օգտագործում են ավտոմեքենաներ և տրակտորային կցիչներ:

6. Նորոգման աշխատանքներ: Դրանք քանդման-հավաքման, նորոգման աշխատանքներն են, որոնք կատարվում են մեխանիկական արհեստանոցներում ձեռքի և մեքենաների միջոցով:

Կարելի է նշել նաև այլ բնույթի աշխատանքներ. գյուղական շինարարություն, արհեստագործություն և այլն:

7.2. Աշխատանքային գործընթացների ռացիոնալ կազմակերպման հիմնական սկզբունքները

Աշխատանքային գործընթացների ռացիոնալ կազմակերպումից էլ պես կախված է արտադրության վերջնական արդյունքի ստացումը, հետևաբար, ցանկացած աշխատանքային գործընթաց պետք է համապատասխանի որոշակի պահանջներին և կազմակերպվի ռացիոնալ, գիտականորեն հիմնավորված սկզբունքներով: Աշխատանքային գործընթացների սկզբունքների ներդրման համար անհրաժեշտ է ստեղծել համապատասխան պայմաններ՝ կապված աշխատանքի առարկաների և արտադրության միջոցների ստանդարտացման, աշխատուժի և արտադրության միջոցների որոշակի ռեզերվների ստեղծման, աշխատանքի բնույթին համապատասխան կադրերի ընտրության, օպտիմալ հոգեֆիզիոլոգիական պայմանների ապահովման հետ: Աշխատանքային գործընթացների ռացիոնալ կազմակերպման հիմնական սկզբունքներն են համամասնությունը, համաձայնեցվածությունը, ռիթմիկությունը, անընդհատությունը:

Համամասնության սկզբունքի էությունն այն է, որ աշխատանքային գործընթացները կազմակերպելիս պետք է ստեղծել և պահպանել մարդկանց, մեքենաների, մեխանիզմների և անհրաժեշտ այլ միջոցների ճիշտ, քանակական ու որակական հարաբերակցություն: Օրինակ՝ հացահատիկի կոմբայնով բերքահավաքը կազմակերպելիս ճիշտ համա-

մասնություն պետք է ստեղծել կոմբայնների, մարդկանց, հացահատիկը տեղափոխող ավտոմեքենաների միջև, որպեսզի ապահովվի գործընթացի անընդհատությունը, հետևապես և բարձր արտադրողականությունը:

Համաձայնեցվածության սկզբունքը ցույց է տալիս աշխատանքային գործընթացների կատարման հաջորդականությունը, որը պետք է ապահովի գործընթացի առանձին տարրերի ճիշտ, ժամանակին կատարումը և մեքենաների ու մարդկանց լրիվ ծանրաբեռնվածությունը: Առանձին աշխատանքների ժամանակին չկատարումը խախտում է գործընթացի միասնությունը, բերում մարդկանց, տեխնիկայի պարապորդների: Հետևապես, շատ կարևոր է հաշվարկել յուրաքանչյուր օպերացիայի կատարման ժամկետը և ապահովել դրանց ժամանակին կատարումը: Օրինակ՝ մինչև ցանքն սկսելը անհրաժեշտ է նախապատրաստել դաշտը, տեղափոխել սերմը և այլն, կամ հացահատիկի կոմբայնով բերքահավաքը կազմակերպելիս ավտոմեքենաների ու շագանակապատճառով բունկերի ոչ ժամանակին դատարկումը կընդհատի կոմբայնի աշխատանքը: Այս սկզբունքի պահպանման համար նպատակահարմար է աշխատանքային գործընթացների կազմակերպական քարտի կարևորագույն մասը համարել օպերացիաների կատարման ժամային գրաֆիկների կազմումը:

Ռիթմիկության սկզբունքը ենթադրում է, որ իրար հետ կապված մեկ կամ մի քանի աշխատանքային գործընթացների բոլոր տարրերը իրականացվեն միասնական ռիթմով: Բոլոր մեքենայացված աշխատանքներում ռիթմը որոշվում է գլխավոր օպերացիաները կատարող ագրեգատի աշխատանքով: Օրինակ, հացահատիկի բերքահավաքի ժամանակ կոմբայնի աշխատանքով է պայմանավորված աշխատանքի ռիթմը, որով և որոշվում է հացահատիկի տեղափոխման, պահեստավորման, ծղոտի հավաքման կազմակերպումը: Այս դեպքում բոլոր փոխկապակցված օպերացիաների ժամային արտադրողականությունը լինում է հավասար: Այս սկզբունքի պահպանմանը կարելի է հասնել ըստ արագության և բեռնատարողության համապատասխան մեքենաների ընտրության ու ժամային գրաֆիկների հիման վրա աշխատանքային գործընթացների հստակ պլանավորման միջոցով:

Ըստ անընդհատության սկզբունքի՝ աշխատանքային գործընթացն իրականացվում է նվազագույն ընդմիջումներով կամ առանց վերջիններիս: Սակայն չպետք է անտեսել ընդմիջումները՝ կապված աշխատանքի ու հանգստի ռեժիմների և արտադրության տեխնոլոգիայի ու կազմակերպման հետ: Աշխատանքային գործընթացը պետք է ընթանա այնպես, որպեսզի յուրաքանչյուր հաջորդող եղանակ, գործողություն, շարժում լինի նախորդի շարունակությունը: Որքան աշխատանքներում

տեխնիկական, կազմակերպական և այլ պատճառներով ընդմիջումների թիվը քիչ լինի, այնքան աշխատողի տրամադրության տակ շատ ժամանակ կմնա օգտավետ աշխատանք կատարելու և արտադրողականությունը բարձրացնելու համար:

Աշխատանքային գործընթացների անընդհատության սկզբունքի ավելի բարձր մակարդակ է համարվում հոսընթացությունը, որը ներկայումս կիրառվում է հացահատիկի, շաքարի ճակնդեղի, կարտոֆիլի բերքահավաքը կազմակերպելիս, ինչպես նաև խոշոր անասնաբուծական համալիրներում, գյուղատնտեսական մթերքների վերամշակման գործընթացներում հոսընթաց տեխնոլոգիական գծերի ներդրման շնորհիվ:

Պետք է նշել, որ աշխատանքային գործընթացների կազմակերպման նշված սկզբունքները գտնվում են փոխադարձ կապի ու պայմանավորվածության մեջ և լրացնում են մեկը մյուսին:

Բացի նշված այս չորս հիմնական սկզբունքներից, գոյություն ունեն նաև այլ սկզբունքներ, որոնք պակաս կարևոր չեն աշխատանքային գործընթացները կազմակերպելիս:

Աշխատողների պարտականությունների մասնագիտագման սկզբունքը բխում է աշխատանքի բաժանման ու կոոպերացիայի էությունից և ենթադրում է աշխատատեղերում աշխատողների ռացիոնալ տեղաբաշխում՝ հաշվի առնելով նրանց աշխատանքի փորձը, պրոֆեսիոնալ պատրաստվածությունը, հակումները:

Նվազագույն տեղափոխումների և շարժումների խնայման սկզբունքը պահպանումը պահանջում է աշխատաժամանակի առավելագույն խնայողություն՝ ավելորդ գործողությունների վերացման, սերմերի, կերի, վառելիքի, արտադրանքի և այլ նյութերի տեղափոխման տարածությունների, աշխատանքի առարկաների ու միջոցների ավելորդ տեղափոխությունների կրճատման հաշվին: Միաժամանակ կարևոր է հողատարածությունների ճիշտ տեղաձևումը, աշխատողների ու ագրեգատների շարժման ռացիոնալ սխեմաների ընտրությունը, աշխատատեղերի ռացիոնալ պլանավորումը և սպասարկումը:

Աշխատանքային գործընթացների տիպայնագման սկզբունքը նախատեսում է էտալոնային տիպային նախագծերի մշակում՝ աշխատանքային գործընթացների կազմակերպման համար: Այդպիսի փաստաթուղթ է բուսաբուծության և անասնաբուծության մեջ աշխատանքային գործընթացների կազմակերպման քարտը:

Ըստ աշխատանքի օպտիմալ ինտենսիվության սկզբունքի՝ ֆիզիոլոգիական և իմժենետատնտեսագիտական ուսումնասիրությունների հիման վրա կարելի է սահմանել աշխատանքի ինտենսիվության այնպիսի մակարդակ, որը օպտիմալ ֆիզիկական և նյարդային լարվածության դեպքում կապահովի աշխատանքի բարձր արտադրողականություն: Աշ-

խատանքի օպտիմալ ինտենսիվության արդյունքում աշխատողը մինչև հաջորդ օրվա աշխատանքի սկիզբը կարող է վերականգնել ծախսած էներգիան: Գյուղատնտեսական աշխատանքների լարված շրջանում (ցանք, բերքահավաք) տեղի է ունենում աշխատանքի ինտենսիվության որոշակի բարձրացում:

Նյութական շահագրգռվածության սկզբունքը ենթադրում է նյութական խթանման այնպիսի համակարգի սահմանում, որը կնպաստի աշխատանքի քանակական ու որակական ցուցանիշների բարձրացմանը, երաշխավորված վարձատրության ապահովմանը և աշխատողների սոցիալական պայմանների բարելավմանը:

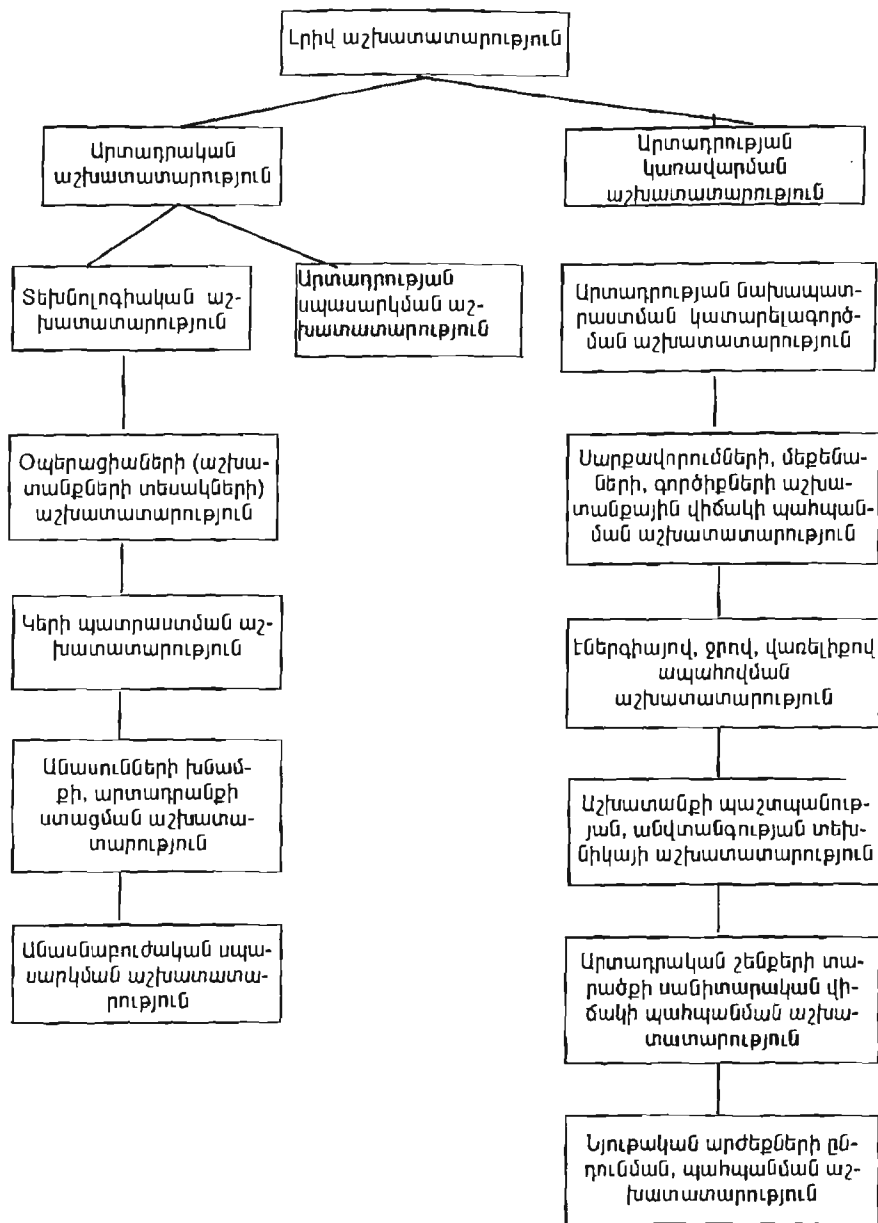
7.3. Աշխատանքի աշխատատարությունը և դրա իջեցման ուղիները

Աշխատատարություն ասելով՝ պետք է հասկանալ միավոր արտադրանք արտադրելու կամ որոշակի ծավալի աշխատանք կատարելու վրա աշխատաժամանակի ընդհանուր ծախսումների գումարը: Փաստորեն, աշխատատարության կրճատումը համարժեք է աշխատանքի արտադրողականության աճին:

Յետևապես, աշխատատարության իջեցումը աշխատանքի կազմակերպման և արտադրության արդյունավետության բարձրացման կարևոր խնդիրներից մեկն է:

Գիտատեխնիկական առաջընթացի պայմաններում մեծանում է աշխատանքային գործընթացների կազմակերպման դերը, և աշխատատարությունը կախված կլինի ոչ միայն նրանից, թե ինչ գործիքներով է զինված աշխատողը, այլև նրանից, թե ինչպիսի մեթոդներով է նա աշխատում: Ներկայումս գյուղացիական տնտեսություններում շատ բարձր է ձեռքով կատարվող աշխատանքների մակարդակը, հետևապես, այդ աշխատանքների մեքենայացումը մեծ չափով կնպաստի աշխատատարության զգալի նվազմանը:

Ըստ արտադրության մեջ աշխատանքային ծախսումների ունեցած դերի՝ տարբերում են արտադրական ու արտադրության կառավարման աշխատատարություն: Արտադրական աշխատատարությունն ընդգրկում է տեխնոլոգիական և արտադրության սպասարկման, իսկ արտադրության կառավարման աշխատատարությունը՝ արտադրության նախապատրաստման և կատարելագործման աշխատատարությունը (այսինքն՝ վարչակառավարչական աշխատողների աշխատանքային ծախսումները): Արտադրական և արտադրության կառավարման աշխատատարությունների գումարը կազմում է լրիվ աշխատատարությունը:



Նկ. 3. Անասնաբուժական տնտեսության լրիվ աշխատատարության կառուցվածքը:

Տեխնոլոգիական աշխատատարությունն իրենից ներկայացնում է հիմնական տեխնոլոգիական գործընթացում զբաղված աշխատողների աշխատանքային ծախսումները: Բուսաբուծության ճյուղում տեխնոլոգիական աշխատատարության մեջ են մտնում ցանքի, բույսերի խնամքի, բերքահավաքի և այլ աշխատանքների վրա կատարված աշխատանքային ծախսումները: Անասնաբուծության մեջ տեխնոլոգիական աշխատատարությունը կապված է կերի պատրաստման, կենդանիների խնամքի, արտադրանքի ստացման ու պահպանման, անասնաբուժական սպասարկման և այլ աշխատանքներում կատարված աշխատանքային ծախսումների հետ: Տեխնոլոգիական աշխատատարության տվյալները հիմք են ծառայում տնտեսություններում հիմնական բանվորների քանակի որոշման համար: Արտադրության սպասարկման աշխատատարությունը կապված է տրանսպորտային, բարձման, բեռնաթափման աշխատանքների կատարման, էներգիայի, ջրի, վառելիքի մատակարարման հետ: Միաժամանակ այդ աշխատատարությունը ընդգրկում է մեքենաներն ու սարքավորումները՝ աշխատանքային, շենքերն ու կառույցները՝ սարքին վիճակում պահպանելու վրա կատարված աշխատանքային ծախսումները: Այս աշխատատարության միջոցով որոշվում է օժանդակ աշխատողների թիվը:

Առանձին աշխատանքների կատարման աշխատատարությունը որոշվում է հետևյալ կերպ: Նորմատիվային աշխատատարությունը որոշվում է միավոր աշխատանքի կատարման համար սահմանված ժամանակի, արտադրանքի և սպասարկման նորմաների միջոցով: Այն աշխատանքներում, որոնց համար սահմանված են հերթափոխային արտադրանքի նորմաներ, աշխատանքային ծախսումները միավոր աշխատանքի կատարման կամ միավոր արտադրանքի արտադրման համար կարելի է որոշել հետևյալ բանաձևի օգնությամբ.

$$\bar{\sigma}_{\omega_2} = \frac{\bar{\rho}_p \times \sigma_{\text{հերթ}}}{\bar{s}_{\text{հերթ}}},$$

որտեղ $\bar{\sigma}_{\omega_2}$ -ը ծախսումներն են, մար-ժամ, $\bar{\rho}_p$ -ն՝ բանվորների թիվը, $\sigma_{\text{հերթ}}$ -ը՝ հերթափոխի տևողությունը, ժամ, $\bar{s}_{\text{հերթ}}$ -ը՝ ագրեգատի հերթափոխային նորման, հա:

Օրինակ, A3-3,6 հացահատիկացանիչներով ցանքի 8 ժամյա հերթափոխային նորման սահմանված է 6 հեկտար: Ագրեգատը սպասարկում է 3 մարդ: Սեկ հեկտարի ցանքի հաշվով աշխատանքային ծախսումները կկազմեն

$$\bar{\sigma}_{\omega_2} = \frac{3 \times 8}{6} = 4 \text{ մ/ժամ} :$$

Այն աշխատանքներում, որոնց համար սահմանված է համապատասխան սպասարկման նորմա, անասունների կամ օբյեկտների աշխատատարությունը որոշվում է հետևյալ բանաձևով՝

$$\bar{\sigma}_{\omega_2} = \frac{N \times \sigma_{\text{հերթ}} \times \sigma_{\text{սպ}}}{L_{\text{սպ}}},$$

որտեղ N -ն սպասարկվող անասնազխաքանակն է կամ ագրեգատների թիվը, $L_{\text{սպ}}$ -ն՝ մեկ աշխատողի համար սահմանված սպասարկման նորման, $\sigma_{\text{սպ}}$ -ն՝ սպասարկման ժամկետը, օր:

Առանձին աշխատանքների կատարման և արտադրանքի արտադրության աշխատատարության որոշման նպատակն այն է, որպեսզի բացահայտվեն աշխատանքային ծախսումների նվազեցման ռեզերվները, սահմանվի հնարավոր տնտեսումը: Ուստի նախքան աշխատատարության ցուցանիշների մշտական վերլուծություն կատարելը, նորմատիվային և փաստացի տվյալների համեմատության միջոցով պետք է բացահայտվեն արտադրանքի կամ աշխատանքների միավորի հաշվով աշխատանքային ծախսումները և հնարավոր տնտեսումը, որը կարելի է ստանալ աշխատանքի առաջավոր ձևերի ու եղանակների, նոր տեխնոլոգիաների և այլ միջոցառումների ներդրման շնորհիվ: Նման աշխատանք կատարելիս պետք է ուշադրություն դարձնել ձեռքով կատարվող աշխատանքային գործընթացներին, հնարավոր ուղիներ գտնել դրանց մեքենայացման համար: Աշխատատարության նվազեցման կարևոր միջոց են նաև առաջավոր տեխնոլոգիաների կիրառումը, կոմբինացված ագրեգատների օգտագործումը, ինչը թույլ կտա կատարել մի քանի արտադրական գործընթացներ (կուլտիվացիա, ցանք և հողի տափանում): Շոշափելի արդյունք է տալիս տեխնիկայի խմբային օգտագործումը, աշխատանքային գործընթացների կազմակերպման քարտերի մշակումը և կիրառումը:

Գյուղացիական, ֆերմերային տնտեսություններում, կոոպերատիվներում, բաժնետիրական ընկերություններում արտադրվող արտադրանքի աշխատատարության կառուցվածքը տարբերվում է խոշոր գյուղատնտեսական ձեռնարկություններից: Դա բացատրվում է նրանով, որ արտադրության սպասարկման և կառավարման հետ կապված շատ պարտականություններ կատարում են աշխատանքային կոլեկտիվների, ընտանիքների անդամները:

7.4. Հիմնական աշխատանքային գործընթացների կազմակերպումը բուսաբուծության մեջ

Աշխատանքային գործընթացները կազմակերպելիս անհրաժեշտ է հաշվի առնել արտադրության կառավարման, իրավական, տնտեսական, տեղեկատվական, հոգեբանական կողմերը: Այս դժվար խնդրի լուծումը պահանջում է աշխատանքի և աշխատանքային գործընթացների ռացիոնալ կազմակերպման սկզբունքների պահպանում:

Ներկայումս գյուղատնտեսության մեջ, հատկապես՝ ցանքի, տնկման, բերքահավաքի աշխատանքներում կիրառվում են հոսընթաց տեխնոլոգիաներ, որոնք էապես ազդում են ապագա բերքի քանակի և որակի վրա: Ուստի անչափ կարևորվում է անընդհատության սկզբունքի պահպանումը, ինչին կարելի է հասնել ռիթմիկության և համամասնության սկզբունքների կիրառման շնորհիվ: Աշխատանքային գործընթացը պետք է իրականացվի միասնական ռիթմով, դրա համար անհրաժեշտ է տեխնոլոգիական շղթա կազմող բոլոր աշխատատեղերում, բոլոր օղակներում հասնել հավասար ժամային արտադրողականության: Աշխատանքային գործընթացի անընդհատության և ռիթմիկության սկզբունքների կիրառումը հնարավոր է համամասնության սկզբունքի իրականացման շնորհիվ:

Բուսաբուծության ճյուղում դաշտային մեքենայացված աշխատանքները կազմակերպելիս անհրաժեշտ է հաշվի առնել ագրոտեխնիկական պահանջները (մշակման և ցանքի խորությունը, բերքահավաքի եղանակը, ցողունների կտրման բարձրությունը և այլն), ագրեգատների կազմն ըստ կատարվող աշխատանքների բնույթի, դաշտերի նախապատրաստումը, գործերում ագրեգատների աշխատանքի ձևի ընտրությունը, աշխատանքի որակի վերահսկումը և այլն: Կարևոր է նաև, որ աշխատանքային գործընթացները կազմակերպվեն ըստ օպերացիոն տեխնոլոգիայի: Դա նշանակում է, որ յուրաքանչյուր մեքենայացված աշխատանք պետք է կատարվի սահմանված կարգին և գործելաձևերին համապատասխան, այսինքն՝ պահպանվեն դաշտային մեքենայացված աշխատանքների կատարման կանոնները: Ըստ օպերացիոն տեխնոլոգիաների՝ աշխատանքների կազմակերպումը նպաստում է աշխատանքային ծախսումների ու միջոցների կրճատմանը, բարձրացնում է ագրեգատների արտադրողականությունը, ապահովում գյուղատնտեսական աշխատանքների որակով կատարումը:

Բուսաբուծության մեջ կատարվող հիմնական աշխատանքային գործընթացներն են վարը, ցանքը, բերքահավաքը:

Վարի կազմակերպումը: Վարը հողի մշակման հիմնական աշխատանքային գործընթացներից մեկն է, որի նպատակն է ստեղծել նպաստավոր պայմաններ խոնավության, սննդանյութերի կուտակման, բույսերի արմատային համակարգի զարգացման համար: Վարը կազմակերպելիս պետք է պահպանել հետևյալ ագրոտեխնիկական պահանջները՝ վարի խորությունը, ժամկետները, առի շուռ տալու աստիճանը, շարքերի ուղիղ լինելը, խարակներ թույլ չտալը:

Վարը կատարում են առը շուռ տալով և առանց շուռ տալու: Հայաստանում կիրառվում է հիմնականում հողաշերտերը շրջելու միջոցով վարը: Օգտագործվում են 6, 5, 4, 3 թևանի գութաններ, որոնք ագրեգատավորվում են 3, 4, 5 դասի տրակտորներին: K-700, K-701 տրակտորներով աշխատելիս օգտագործում են 8 թևանի կախովի գութաններ: Վարը կազմակերպելու համար անհրաժեշտ է դաշտը նախապատրաստել, բաժանել գործերի, նշելով շրջադարձների տեղերը, վերացնել արգելքները, ընտրել ագրեգատների շարժման եղանակները և ուղղությունները: Շատ կարևոր է գործերի ձևի ու չափի սահմանումը, որից մեծ չափով կախված է ագրեգատների արդյունավետ աշխատանքը: Գործերի լայնությունը որոշվում է հետևյալ բանաձևով.

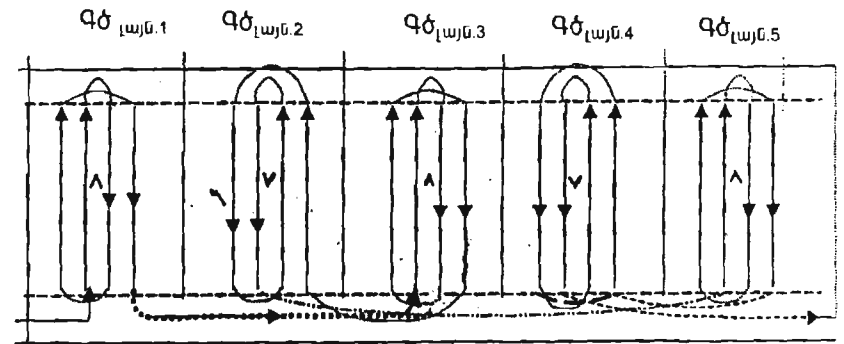
$$Q_{\text{լայն}} = 2 \sqrt{Q_{\text{երկ}} \times D + 4zr^2},$$

որտեղ $Q_{\text{լայն}}$ -ը գործի օպտիմալ լայնությունն է, մ, $Q_{\text{երկ}}$ -ը՝ գոնի երկարությունը, մ, D -ն՝ ագրեգատի ընդգրկման լայնությունը, մ, z շրշ.-ն՝ ագրեգատի շրջադարձի շառավիղը, մ:

Տրակտորային ագրեգատների հերթափոխային աշխատանքի նորման կախված է դաշտերի ձևից, չափից ու վիճակից: Ագրեգատների շարժման եղանակներն ընտրում են՝ հաշվի առնելով դաշտերի մշտական ցուցանիշները (գոնի երկարությունը, ուրվանկարը և այլն), մեքենաների տեխնիկական բնութագիրը և այլ պայմաններ: Թևավար կատարելու դեպքում ագրեգատը վարը սկսում է գործի կենտրոնից, շրջադարձային գոտում թեքվում է աջ՝ առաջացնելով օղակ: Գործի մեջտեղում առաջանում է թուփ: Լաղարակավար կատարելիս ագրեգատը աշխատանքը սկսում է գործի ծայրից՝ շրջադարձային գոտում շարժվելով ժամացույցի սլաքի հակառակ ուղղությամբ և գործի մեջտեղում առաջացնելով ակոս (նկ. 4):

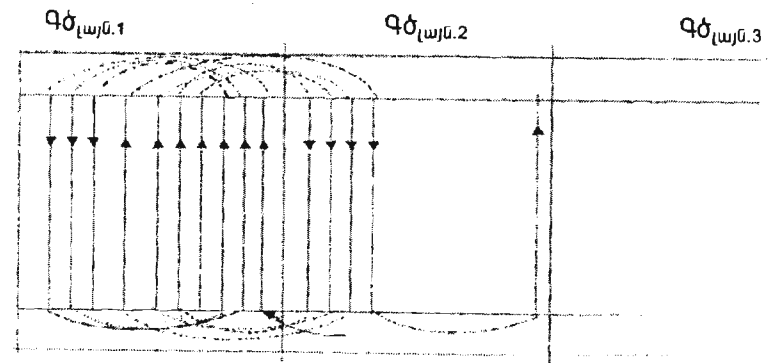
Ագրեգատի շարժման նշված ձևի դեպքում սկզբում վարում են 1-ին և 3-րդ գործերը թևավար, ապա 2-րդ գործը՝ լաղարակավար, 5-րդը՝ թևավար, 4-րդը՝ լաղարակավար և այդպես շարունակ: Վարի կազմակերպման նման եղանակի դեպքում երկու անգամ կրճատվում է թմբերի և ակոսների քանակը, դրանք լինում են միայն յուրաքանչյուր գործի

կենտրոնում, ինչը շատ կարևոր է հաջորդ մշակումների ժամանակ, քանի որ ագրեգատների օգտագործումը նվազեցնում է նաև հողի էրոզիան:



Նկ. 4. Ագրեգատի շարժման սխեման գործերի հաջորդական օղակաձև վարի դեպքում:

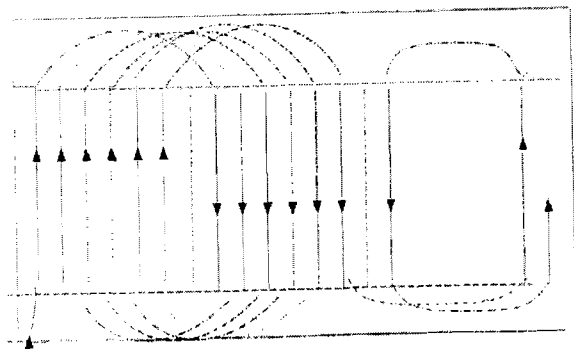
Կարճ գոնեերով (մինչև 500 մ) վար կատարելիս, ինչը բնորոշ է գյուղացիական, ֆերմերային տնտեսություններին, ագրեգատը շարժվում է գործի երկարությամբ, վարը սկսելով առաջին գործի ծայրից, կատարելով լաղարակավար, գոնի վերջում թեքվում է ձախ. այս դեպքում օղակներ չեն առաջանում: Այսպիսի վարը շարունակվում է այնքան, քանի դեռ հնարավոր են առանց օղակի շրջադարձերը: Գործի կենտրոնի չվարած մասը վարում են հաջորդ գործի հետ միասին (նկ. 5):



Նկ. 5. Ագրեգատի շարժման սխեման առանց օղակի վարի դեպքում:

Հագահատիկային մշակաբույսերի գանքի կազմակերպումը: Ցանքի նպատակով կատարված ծախսումները կազմում են ընդհանուր աշխատանքային ծախսումների շուրջ 10-15%: Անչափ կարևոր է, որ այն կատարվի որակով և կարճ ժամանակում:

Ցանքը կազմակերպում են C3A-3,6, C3-3,6, C3T-3,6 ցանիչների միջոցով՝ դրանք ագրեգատավորելով թրթուրավոր տրակտորներին: Արդյունավետ է C3C-2,11K շարքացանի օգտագործումը, որը ագրեգատավորվում է K-700 տրակտորին և միաժամանակ կատարում նախացանքային կուլտիվացիա, հանքային պարարտանյութերով պարարտացում, ցանքի և հարթեցման աշխատանքային գործընթացներ: Փորձը ցույց է տալիս մեքենաների հոսընթաց-խմբային օգտագործման առավելությունը: Ընդհանուր տեխնոլոգիական շղթայում առանձնացնում են առաջատար օղակը, որը որոշում է մյուս աշխատանքների ռիթմը: Տվյալ դեպքում այդպիսի օղակ է ցանքի կատարումը: Ցանքի ագրեգատների ռիթմին պետք է համապատասխանեն սերմերի նախապատրաստման, բարձման, տեղափոխման, հողի նախացանքային մշակության աշխատանքային գործընթացները: Տրակտորի դասը և շարքացանների թիվը ագրեգատում պետք է համապատասխանեն դաշտի չափերին: Կարճ գոներով փոքր դաշտերում, ինչը համապատասխանում է Հայաստանի պայմաններին, կարելի է օգտագործել մեկ շարքացանով ագրեգատ: Այս դեպքում ցանքը կատարվում է սովորական եղանակով, ագրեգատը աշխատում է երկու գործերում՝ մեկից անցնելով մյուսը և շարժվելով դրանցում հակառակ ուղղություններով: Երկու գործն էլ ցանվում են միաժամանակ: Այս եղանակով ցանքը կատարվում է 150-200 մ կարճ գոների դեպքում, երբ հնարավորություն չի լինում շրջադարձերը կատարել դաշտերից դուրս, փոքր ու մեղ տարածություններում (նկ.6.):



Նկ.6. Սովորական եղանակով ցանքի ժամանակ ագրեգատի շարժման սխեման:

Ագրեգատը կազմելիս պետք է հաշվի առնել տրակտորի հզորությունը, գործիքի քարշային դիմադրությունը ճարմանդում և հողի տեսակարար դիմադրությունը:

Հացահատիկի ցանքը կազմակերպելիս գործի լայնությունը որոշում են հետևյալ բանաձևով.

$$Q_{\text{լայն}} = \frac{W \times \sigma \times 10^4}{q_{\text{երկ}}},$$

որտեղ $Q_{\text{լայն}}$ -ը գործի լայնությունն է, մ, W -ն՝ ագրեգատի օրական արտադրողականությունը, հա, σ -ն՝ աշխատանքների կատարման ժամկետը, օր, $q_{\text{երկ}}$ -ը՝ գոնի երկարությունը, մ:

Հաշվարկում են նաև սերմերով լիցքավորելու վայրը, այսինքն՝ երկու լիցքավորումների միջև ընկած տարածությունը, հետևյալ բանաձևով.

$$L = \frac{Q \times f \times 10}{S_{\text{գ}} \times \rho},$$

որտեղ L -ը հաջորդ լիցքավորման հեռավորությունն է, մ, Q -ն՝ սերմարկղի տարողությունը, ց, f -ը՝ սերմարկղի օգտագործման գործակիցը, $S_{\text{գ}}$ -ն՝ ցանքի նորման մեկ հեկտարի հաշվով, ց, ρ -ն՝ ագրեգատի ընդգրկման լայնությունը, մ:

Ցանկալի է, որ սերմարկղի լիցքավորումը կատարվի շրջադարձի գոտիներից մեկում:

Հագահատիկային մշակաբույսերի բերքահավաքի կազմակերպումը: Հացահատիկի արտադրության առավել աշխատատար գործընթացներից մեկը բերքահավաքի կազմակերպումն է, ինչը պետք է կատարել առանց կորուստների և լավագույն ժամկետներում: Կիրառվում են հացաբույսերի անջատ և ուղղակի կոմբայնավարման բերքահավաքի եղանակները: Մեր հանրապետությունում հիմնականում տարածված է երկրորդ եղանակը: Բերքահավաքից առաջ դաշտը բաժանում են գործերի, նախապատրաստում են շրջադարձերի գոտիները, տրանսպորտային ուղիները, կատարում են հակահիդեհային աշխատանքներ:

Բերքահավաքը սկսում են, երբ հացահատիկի հիմնական մասը (95%) լրիվ հասունացել է, և որպեսզի կորուստները քիչ լինեն, այն պետք է կատարել սեղմ ժամկետներում (5-7 օր): Հանրապետությունում հացահատիկի բերքահավաքը կատարում են CK-5A, «Նիվա», CK-II-6 «Սիբիրյակ», «Դոն-1200» և այլ կոմբայններով:

Խոշոր գյուղատնտեսական ձեռնարկություններում միջոցների ու

տեխնիկայի առկայության պայմաններում հացաբույսերի բերքահավաքը կազմակերպելիս նպատակահարմար է ունենալ ժամանակավոր բերքահավաքատրանսպորտային համալիրներ հետևյալ օղակներով՝

- դաշտը բերքահավաքի նախապատրաստելու.
- կոմբայնատրանսպորտային.
- ծղոտի հավաքման.
- տեխնիկական սպասարկման.
- հողի նախնական մշակման .
- կուլտուր-կենցաղային սպասարկման:

Բերքահավաքատրանսպորտային համալիրների ու դրանց օղակների չափերը պետք է որոշել՝ ելնելով յուրաքանչյուր տնտեսության կոնկրետ պայմաններից:

Կոմբայնով բերքահավաքի դեպքում բարձր արդյունք է ստացվում, երբ հատիկը դատարկվում է կոմբայնի ընթացքի ժամանակ՝ կոմբայնի և ավտոտրանսպորտի համաձայնեցված աշխատանքի արդյունքում: Բերքահավաքը պետք է կազմակերպվի հոսքնթաց տեխնոլոգիայով, հատիկը տեղափոխվում է ГАЗ-53Б, ЗИЛ-130, ЗИЛ-150 ավտոմեքենաներով, օգտագործվում են նաև տրակտորային քարշակներ: Կոմբայնը սպասարկող ավտոմեքենաների քանակը որոշում են հետևյալ բանաձևով՝

$$U_p = \frac{P \times W \times T_{\text{երթ}}}{P_{\text{եռ.}} \times 60},$$

որտեղ U_p -ն ավտոմեքենաների քանակն է, P -ն՝ բերքատվությունը, ց/հա, W -ն՝ կոմբայնի ժամային արտադրողականությունը, հա, $T_{\text{երթ}}$ -ը՝ տրանսպորտային միջոցների մեկ երթի տևողությունը, րոպե, $P_{\text{եռ.}}$ -ը՝ տրանսպորտային միջոցի բեռնատարողությունը, ց:

Մեկ երթի տևողությունը որոշում են հետևյալ բանաձևով՝

$$T_{\text{երթ}} = \frac{P}{S} \cdot T_{\text{ժամ}} + U_{\text{վժամ}} + 60 \frac{2h_{\text{եռ}}}{v},$$

որտեղ S -ն բունկերի տարողությունն է, ց, $T_{\text{ժամ}}$ -ը՝ մեկ բունկերի դատարկման տևողությունը, րոպե, $U_{\text{վժամ}}$ -ը՝ ավտոմեքենայի դատարկման տևողությունը, րոպե, $h_{\text{եռ.}}$ -ը՝ տեղափոխման հեռավորությունը, կմ, v -ն՝ տրանսպորտային միջոցի շարժման միջին արագությունը, կմ/ժ:

Հացահատիկի ծղոտը հավաքում են, հակավորում և տեղափոխում կուտակման կետեր:

7.5. Հիմնական աշխատանքային գործընթացների կազմակերպումը անասնաբուծության մեջ

Անասնաբուծության մեջ աշխատանքի միջոցներն ու առարկաները կենդանիներն են, կերը և արտադրանքը: Այդ ճյուղում տեղի ունեցող գիտատեխնիկական առաջընթացը որոշակի ազդեցություն է թողնում տեխնոլոգիական գործընթացների փոփոխման վրա, ինչը հնարավորություն է տալիս իրականացնել աշխատանքների համակողմանի մեքենայացում և ռացիոնալացում, կատարել աշխատանքի ռացիոնալ բաժանում ու կոոպերացում և այլն:

Տավարաբուծությունում հիմնական աշխատանքային գործընթացներից մեկը կովերի կիթն է:

Կթի կազմակերպումը: Կովերի կիթը կաթնային տավարաբուծության բարդ և աշխատատար գործընթացներից է, որին բաժին է ընկնում ամբողջ ծախսերի 25-30%: Կթի տեխնոլոգիան որոշվում է համաձայն կենդանիների պահպանման ձևի և ֆերմաների չափերի, ըստ այդմ գործընթացը կարող է կազմակերպվել կթի տարբեր հարմարանքների միջոցով: Կովերի կապովի պահվածքի պայմաններին ավելի լավ է համապատասխանում մսուրային կթի հարմարանքների (ԱԶՄ-8) օգտագործումը: Այս եղանակը թույլ է տալիս հաշվի առնել կենդանիների առանձնահատկությունները և դրան համապատասխան սահմանել կթի տևողությունն ու խտացրած կերի նորմաները: Բացի դրանից, ստացվում է բարձրորակ մաքուր կաթ, քանի որ կաթը կովից մինչև կաթնային տանկերը տեղափոխվում է հերմետիկ մեկուսացված կաթնախողովակների միջոցով: Կթի գործակիցը կազմված է մի քանի գործողություններից: Մեքենայական կթի դեպքում կատարում են հետևյալ գործողությունները՝ կրծի լվացում, ապարատի միացում, կրծի մերսում, կթի վերահսկում, մեքենայական հոսք, ապարատի անջատում և փոխադրում:

Մեքենայական կթի դեպքում կաթի տեղափոխում ու դատարկում չի կատարվում, քանի որ կաթը կաթնախողովակներով տեղափոխվում է տանկերի մեջ: Ձեռքով կիթը կազմակերպելիս կատարում են հետևյալ գործողությունները՝ կրծի լվացում և մերսում, կիթ, կաթի տեղափոխում և դատարկում: Ձեռքով կթի համեմատությամբ, մեքենայական կթի դեպքում աշխատանքային ծախսումները կրճատվում են ավելի քան երկու անգամ: Խմբային կթի հարմարանքների («Յոլոչկա» «Տանդեն») օգտագործման զուգորդումը կովերին կապելու ու արձակելու ավտոմատացման հետ թույլ է տալիս սպասարկման նորմաները բարձրացնել մինչև 23-26 գլուխ, մեքենայական կթի օպերատորներինը՝ մինչև 200 գլուխ՝ երկու անգամ կթի և 100 գլուխ երկիրք աշխատանքի և երեք անգամ

կթի դեպքում: Միաժամանակ հեշտանում է մեքենայական կթի օպերատորների աշխատանքը, ստեղծվում են նպաստավոր պայմաններ բարձրորակ կաթ ստանալու համար: Նման պայմաններում աշխատանքի արտադրողականությունը բարձրանում է 18-22%-ով:

Խոշոր կաթնային ֆերմաներում և համալիրներում կովերի կիթը կազմակերպվում է կթի հրապարակներում ստացիոնար խմբային հարմարանքների օգնությամբ: Այս կամ այն հարմարանքի կիրառումը կախված է ֆերմայի և համալիրի չափերից, ինչպես նաև հոտի հավասար մթերատվությունից և կաթ տալու արագությունից: Անհրաժեշտ է նկատի ունենալ, որ «Յուլդեկա» տիպի հարմարանքների դեպքում միաժամանակ կթի հրապարակ մտած կովերի կթի տևողությունը նույնն է: Հետևապես, այդ հարմարանքները նպատակահարմար է օգտագործել այն ֆերմաներում և համալիրներում, որտեղ կովերի օրական կաթնատվության և կաթ տալու արագության մեջ մեծ տարբերություն չկա: «Տանդեն» տիպի մեխանիզմները թույլ են տալիս սահմանել յուրաքանչյուր կովի կթման տևողությունը՝ հաշվի առնելով մթերատվությունը և կաթ տալու արագությունը: Հետևապես, այդ հարմարանքները կարելի է կիրառել այն ֆերմաներում և համալիրներում, որտեղ կենդանիների մոտ նշված ցուցանիշներն էապես տարբերվում են:

Ապարատների քանակը, որով աշխատում է մեքենայական կթի օպերատորը, կախված է կթի հարմարանքի տիպից, կովերի մթերատվությունից, օպերատորի որակավորումից և այլ ցուցանիշներից:

Կովերի ցանկացած ձևի պահվածքի դեպքում աշխատանքի արտադրողականության բարձրացման կարևոր պայմաններից մեկը կթումների քանակի կրճատումն է: Փորձով ապացուցված է, որ պահվածքի տեխնոլոգիայի պահպանման և լիարժեք կերակրման պայմաններում երեքի փոխարեն երկու անգամ կթելու դեպքում կովերի մթերատվությունը չի նվազում: Միաժամանակ, կովերի երկու անգամ կթի դեպքում, աշխատանքային ուղղակի ծախսումները 1 ց կաթի հաշվով նվազում են 25-28 %-ով:

Կթի առանձին տարրերի վրա ծախսված ժամանակի վերլուծությունը ցույց է տալիս, որ տվյալ գործընթացի աշխատատարությունը կախված է մի շարք գործոններից, որոնցից կարևոր են կթման համակարգը, աշխատանքի կազմակերպման մեթոդներն ու եղանակները, կթվորների որակավորումը:

Խոզերի բտման կազմակերպումը: Խոզի մսի արտադրության ավելացումը, որակի բարելավումը և ճյուղի արդյունավետության բարձրացումը մեծ չափով կախված են բտման ճիշտ կազմակերպումից: Կիրառ-

վում է խոզերի կերակրման երկու ձև՝ առավելապես խտացրած և խտացրած-արմատապտուղային, որոնցից յուրաքանչյուրին համապատասխանում է կերային բաղադրիչների որոշակի հարաբերակցություն:

Խոզերի արդյունավետ կերակրումը և տարբեր խթանիչների, վիտամինների, կերատեսակների ռացիոնալ օգտագործումը ապահովվում է լիարժեք խտացրած կերի օգտագործման դեպքում: Խոզերին տալիս են նաև խառը կերաբաժիններ՝ օգտագործելով հյութալի և կանաչ կեր:

Կերակրումների քանակը կախված է կերաբաժնի կազմից և խոզերի քաշից: Եթե կերաբաժնում գերակշռում է ծավալային կերը՝ խորհուրդ է տրվում երեք անգամ կերակրումը: Մնացած դեպքերում, ինչպես ցույց են տալիս գիտահետազոտական հիմնարկների և մասնագիտացված տնտեսությունների տվյալները, նպատակահարմար է երկու անգամ կերակրումը: Տարբերում են մսային, բեկոնային և ճարպային բտում: Բտման այդ տեսակները կախված են խոզերի քաշից, տարիքից և ճարպի հաստությունից:

Մասնագիտացված տնտեսություններում բտման համար կիրառվում է խոզերի փոքր խմբային պահվածքը (10-15 գլխից ոչ ավելի), առանձին դեպքերում կիրառվում է մեծ խմբերով (20-25 գլուխ) պահվածք: Պետք է նշել, որ կերի օգտագործման արդյունավետությունը կախված է ոչ միայն խոզերի խմբերի չափից, այլև գլխաքանակի խտությունից, կերակրման ձևից և այլ պայմաններից:

Խոզաբուծության արդյունավետության մակարդակը մեծ չափով կախված է ստացվող արտադրանքի որակից: Նպատակահարմար է, որ գիրացումը կազմակերպվի այնպես, որպեսզի ստացվի 75% միս, 10% բեկոն և 15% ճարպ:

Ոչխարների խուզի կազմակերպումը: Խուզը բրդի ստացման վերջնական գործընթացն է և դրա ճիշտ կազմակերպումը թույլ է տալիս այն կատարել սեղմ ժամկետներում (10-15 օր), բարձր որակով և անկորուստ: Նուրբ և կիսանուրբ բուրդ ունեցող լիատարիք ոչխարներին խուզում են միայն գարնանը, կոպիտ բուրդ ունեցողներին՝ գարնանը և աշնանը: Ռոմանովյան և մուշտակային ցեղերի ոչխարներին խուզում են գարնանը, ամռանը և աշնանը: Գարնանը ծնված նրբագեղմ և կիսանրբագեղմ զառներին խուզում են հաջորդ տարվա գարնանը, իսկ ծնունդը ծնվածներին՝ աշնանը, երբ բուրդն ունենում է 4-5 սմ երկարություն:

Մեքենայական խուզը կատարում են կենտրոնացված խուզման կետերում, ստացիոնար կամ շարժական խուզման հրապարակներում, որոնք կահավորված պետք է լինեն խուզող ագրեգատներով (ՅՇԱ, 12-ից մինչև 100 մեքենաներով), մամլիչներով (ՄԴՄ-1, ՕԵ կամ ՄԿ-73-3), դազգահներով (ТА1 կամ ՄՀН-60) և այլ պարագաներով: Խուզման կե-

տերը ունենում են խուզի, բրդի փաթեթավորման, խուզված և չխուզված ոչխարների պահպանման բաժանմունքներ:

Ոչխարների խուզը կազմակերպելիս մեծ նշանակություն է տրվում աշխատատեղի ճիշտ նախապատրաստմանը: Ոչխարանոցները տեղադրում են խուզման կետերի անմիջական հարևանությամբ: Չի կարելի խուզը կատարել վատ կարգավորված մեքենայով, չի թույլատրվում մեքենայով նույն տեղը կրկին անգամ խուզել և այլն: Ստացվող բրդի որակը բարձրացնելու նպատակով անհրաժեշտ է պահպանել ոչխարների արածեցման տեխնոլոգիան և կազմակերպումը, իսկ ձմռանը՝ կերակրումն ու պահպանումը:

7.6. Աշխատանքային գործընթացների կազմակերպման քարտերի կազմումը և օգտագործումը

Աշխատանքային գործընթացների ռացիոնալացման համար անչափ օգտակար են աշխատանքի կազմակերպման տիպային քարտերը: Դրանք համարվում են հիմնական փաստաթուղթ, ուր արտացոլվում է գիտական սկզբունքների հիման վրա աշխատանքի կազմակերպումը:

Քարտում գրանցվում են աշխատողների գործողությունները աշխատանքի ընթացքում, մանրամասն նկարագրվում են աշխատանքի ռացիոնալ մեթոդներն ու եղանակները, առաջավոր տեխնոլոգիաները, առավել արդյունավետ մեքենայական միջոցների կիրառումը, աշխատատեղերի ռացիոնալ կազմակերպումը, աշխատանքի և հանգստի օպտիմալ ռեժիմները: Քարտը համարվում է աշխատանքային գործընթացի կազմակերպման անձնագիր, չափանիշ, օպտիմալ մոդել:

Բուսաբուծության մեջ քարտերը կազմվում են ինչպես առանձին գործընթացների (վար, պարարտացում, ցանք, տնկում, և այլն), այնպես էլ ողջ աշխատանքի համար: Քարտերի կազմումն ու կիրառումը ընդգրկում է երեք փուլ՝ գոյություն ունեցող տեխնոլոգիայի և աշխատանքի կազմակերպման ուսումնասիրում, աշխատանքային գործընթացների ռացիոնալ կազմակերպման նախագծում (քարտի կազմում), արտադրության մեջ կիրառում: Աշխատանքի կազմակերպման ու տեխնոլոգիայի ուսումնասիրումը կատարվում է հաշվառման և հաշվետվությունների տվյալների վերլուծության, ֆոտոխրոմոմետրաժային դիտարկումների միջոցով: Դաշտային մեքենայացված աշխատանքանքների համար քարտերը կազմելիս օգտագործում են «Տիպային օպերացիոն տեխնոլոգիա և դաշտային մեքենայացված աշխատանքների կատարման կանոնները» ձեռնարկը:

Բուսաբուծությունում կիրառվող քարտերը բաղկացած են լինում հետևյալ բաժիններից.

1. Աշխատանքի տեխնոլոգիա.
2. Աշխատուժի և տեխնիկայի պահանջ.
3. Աշխատանքային գործընթացի կազմակերպում.
4. Աշխատանքի և հանգստի ռացիոնալ ռեժիմներ.
5. Անվտանգության տեխնիկա և աշխատանքի պայմաններ.
6. Արտադրանքի նորմա և աշխատանքի վարձատրություն:

Անասնաբուծության մեջ նման քարտերի կազմումը կատարում են ըստ անասնաբուծության ճյուղերի և կենդանիների սեռատարիքային խմբերի, ֆերմաների առանձին աշխատողների համար (խոզապահ-օպերատորներ, որոնք կազմակերպում են խոզերի գիրացումը և մեղաների պահպանումը, կովոր-օպերատորներ, թռչնապահ-օպերատորներ, սարքավորումներ նորոգող փականագործ և այլ աշխատողներ): Կոնկրետ անձի աշխատանքի կազմակերպման քարտը փաստաթուղթ է, ուր ներկայացված են աշխատատեղերում աշխատանքի գիտական կազմակերպման նպատակով իրականացվող միջոցառումները:

Աշխատանքի կազմակերպման քարտերը նպաստում են տնտեսություններում հիմնավորված աշխատանքի ծախսի նորմաների ներդրմանը, ֆերմաների աշխատողների աշխատանքի կազմակերպման կատարելագործմանը, աշխատանքի արտադրողականության բարձրացմանը:

Անասնաբուծության ոլորտի աշխատանքի կազմակերպման քարտերը բաղկացած են հետևյալ բաժիններից՝

1. Աշխատանքի և արտադրության պայմաններ (կենդանիների պահվածքի ձևերը, սարքավորումների տիպերը և այլն).
2. Աշխատատեղի կահավորում և պլանավորում (գործընթացի մեքենայացման միջոցները, անհրաժեշտ սարքավորումների, գործիքների, արտահագուստի, հարմարանքների ցուցակը, աշխատատեղի պլանավորման սխեման, աշխատողների ռացիոնալ տեղափոխումները և այլն).
3. Աշխատանքների կատարման եղանակներ (տվյալ պայմաններում ռացիոնալ գործողությունները, շարժումները, գործիքների և սարքավորումների օգտագործման եղանակները).
4. Կատարողների պարտականություններ.
5. Ժամանակի նորմատիվներ և սպասարկման նորմաներ.
6. Աշխատանքային օրվա ռեժիմ.
7. Անվտանգության տեխնիկայի կանոններ.
8. Աշխատանքի վարձատրություն:

Գլուխ 8. Աշխատանքի նորմավորման կազմակերպումը

8.1. Աշխատանքի նորմավորման էությունը և բովանդակությունը

Արտադրության յուրաքանչյուր գործընթացի հիմքում դրվում է մարդու նպատակահարմար գործունեությունը, այսինքն՝ նրա աշխատանքը: Դրա քանակի և որակի սահմանումը կոնկրետ պայմաններում իրականացվում է նորմավորման միջոցով:

Աշխատանքի նորմավորումն ուսումնասիրում է աշխատաժամանակի ծախսումները և օգտագործումը, առաջավոր փորձը, աշխատանքի արտադրողականության վրա ազդող բոլոր գործոնները, բացահայտում է աշխատաժամանակի կորուստները, բանվորի ավելորդ, ցածրարտադրողական շարժումները և գործելաձևերը, մշակում աշխատանքի առավել արդյունավետ մեթոդների կիրառման միջոցառումներ:

Աշխատանքի նորմավորումը համարվում է աշխատանքի գիտական կազմակերպման անբաժանելի մասը: Այն նպաստում է տեխնիկայի և աշխատաժամանակի ռացիոնալ օգտագործմանը, համարվում է աշխատանքի առաջավոր մեթոդների կիրառման անհրաժեշտ պայման, սերտորեն կապված է տեխնոլոգիական և աշխատանքային գործընթացների կատարելագործման հետ: Աշխատանքի նորմավորման վիճակն ու որակը էականորեն կանխորոշում են կիրառվող աշխատանքի նյութական խթանման և առաջին հերթին՝ վարձատրության առավելություններն ու թերությունները:

Նորմավորումը թույլ է տալիս ճիշտ լուծել աշխատանքի բաժանման ու կոոպերացման, աշխատողների տեղաբաշխման, աշխատատեղերի կազմակերպման և սպասարկման հարցերը: Գիտականորեն հիմնավորված նորմաները նպաստում են աշխատանքի վարձատրության տարբերակմանը, թույլ են տալիս պլանավորել արտադրությունը:

Ցանկացած արտադրությունում, անկախ աշխատողների թվից, մեքենայացման մակարդակից, հարկ է լինում սահմանել քանակական համամասնություններ տարբեր տեսակի աշխատանքների միջև: Այդ դեպքում անհրաժեշտ է իմանալ արտադրության յուրաքանչյուր բաժանմունքում աշխատանքի ծախսումների չափն ըստ որակի ու քանակի և ըստ աշխատանքի տեսակի: Աշխատանքի ծախսումների այդպիսի չափ է համարվում աշխատաժամանակը, որն անհրաժեշտ է յուրաքանչյուր առանձին գործողության կատարման համար՝ առկա կազմակերպատեխնիկական պայմաններում: Որոշակի տեսակի արտադրանքի միավորի արտադրության կամ կոնկրետ ձեռնարկությունում որոշակի

աշխատանքի կատարման համար անհրաժեշտ աշխատանքի չափը, որպես ամբողջական աշխատաժամանակի բացարձակ մեծություն, ձեռք է բերում յուրահատուկ ձև, որն իր արտահայտությունն է գտնում աշխատանքի նորմայի մեջ: Վերջինս հասարակայնորեն անհրաժեշտ աշխատաժամանակի կառուցվածքի և մեծության արտահայտությունն է՝ կախված ձեռնարկության, արտադրամասի, բաժանմունքի և աշխատատեղի կոնկրետ կազմակերպատեխնիկական պայմաններից: Հետևաբար, աշխատանքի նորմավորումը աշխատաժամանակի ծախսումների մեծության սահմանում է՝ որոշակի աշխատանքի կատարման համար՝ տվյալ արտադրության առավել ռացիոնալ կազմակերպատեխնիկական պայմաններում:

Այսպիսով, աշխատանքի նորմայով են պայմանավորված կոնկրետ աշխատանքի կատարման համար անհրաժեշտ ժամանակի մեծությունն ու կառուցվածքը և այն համարվում է չափանիշ, որի հետ համեմատվում են ժամանակի փաստացի ծախսումները՝ դրանց ռացիոնալությունը որոշելու համար: Աշխատանքի նորմաները, արտահայտելով աշխատանքի չափը յուրաքանչյուր աշխատատեղում, մի կողմից համարվում են շահույթի ստացման միջոց, մյուս կողմից պետք է նպաստեն սոցիալական խնդիրների լուծմանը՝ աշխատողների համար ապահովելով աշխատանքի բնականոն ինտենսիվություն և բովանդակալիություն:

Ներկայումս աշխատանքի նորմավորումը լուծում է միմյանց հետ փոխկապակցված տնտեսական և սոցիալական նպատակներ՝ մրցունակ ապրանքների արտադրություն, ծառայությունների մատուցում և մարդկային ռեսուրսների ռացիոնալ օգտագործում: Դրա հետ կապված մեծանում են նաև աշխատանքի նորմավորմանը ներկայացվող պահանջները, որոնք կարելի է ձևակերպել հետևյալ կերպ.

- աշխատանքի նորմավորմամբ հնարավորինս շատ կատեգորիաների աշխատողների ընդգրկում.
- նորմաների բարձր որակ, այսինքն՝ դրանց հիմնավորվածության բարձր մակարդակ.
- աշխատանքի ծախսումների նորմաներ սահմանելիս համակողմանի մոտեցում՝ կազմակերպատեխնիկական, տնտեսական, հոգեֆիզիոլոգիական և սոցիալական գործոնները հաշվի առնելու միջոցով.
- աշխատանքի նորմալ ինտենսիվության ապահովում՝ աշխատողների տևական աշխատունակության և առողջության պահպանման նպատակով:

Աշխատանքի կազմակերպման և վարձատրության առաջադիմա-

կան ձևերին անցնելիս գյուղացիական տնտեսություններում աշխատանքի նորմավորման անհրաժեշտությունը չի վերանում, այլ փոխակերպվում է, այսինքն՝ նորմավորման օբյեկտ են դառնում կոլեկտիվ աշխատանքը, դրա վերջնական կամ միջանկյալ արդյունքները, փոխադարձաբար կապված աշխատանքների համալիրը: Մշակվում են միասնական արտադրական նորմաներ՝ նախացանքային, ցանքի, բերքահավաքի աշխատանքների համար, ինչը հեշտացնում է միավոր արտադրանքի վարձաչափի հաշվարկելը:

Գյուղացիական տնտեսությունում զբաղված աշխատողի աշխատանքը նույնպես պետք է կազմակերպվի ըստ տվյալ պայմաններին առավելագույնս համապատասխանող նորմաների: Գյուղացիական տնտեսություններում առաջին պլան են մղվում աշխատատարության նորմաները, աշխատանքի ծախսումները միավոր վերջնական արտադրանքի կամ սպասարկվող տարածության, գլուխ անասունի, կաթի, մսի, հացահատիկի հաշվով:

Առանց աշխատանքի նորմաների իմացության տվյալ ոլորտի տնտեսավարողները չեն կարող կազմակերպել իրենց գործունեությունը, մասնավորապես՝ հնարավոր չի լինի պլանավորել աշխատանքները, աշխատանքային գործընթացների կատարման համար աշխատուժի պահանջը, հատկապես վարձու աշխատուժի անհրաժեշտության դեպքում և այլն:

8.2. Աշխատանքի նորմավորման ֆունկցիաները

Աշխատանքի նորմաները, որպես արտադրական գործընթացների կազմակերպման և դրանց կառավարման միջոց, կատարում են մի շարք ֆունկցիաներ: Նախ, նորմավորումը, հաշվի առնելով անհրաժեշտ ծախսումները այս կամ այն գործողության (աշխատանքի) վրա որոշակի կազմակերպատեխնիկական պայմաններում՝ սահմանում է նորմայի չափը, որը թույլ է տալիս որոշելու յուրաքանչյուր առանձին աշխատողի մասնակցության աստիճանը վերջնական արդյունքի ստեղծման գործում: Դրանով իսկ աշխատանքի նորմաները դառնում են անհատական կամ կոլեկտիվ աշխատանքի արտադրողականության կոնկրետ և անմիջական բնութագիր:

Շուկայական հարաբերություններին անցնելիս այդ ֆունկցիան դուրս է գալիս պետական կարգավորման շրջանակից և դառնում ձեռնարկության ֆունկցիան: Աշխատանքային ծախսումների առաջադիմա-

կան նորմաների օգտագործումը դրանցից յուրաքանչյուրի համար, անկախ սեփականության ձևերից, վերածվում է տնտեսական բարեկեցության և արտադրանքի մրցունակության ապահովման կարևորագույն պայմանի: Ներկայումս աշխատանքի օգտագործման արդյունավետության և ընդհանուր տնտեսական արդյունքների միջև գոյություն ունեցող սերտ կապը խիստ արդիական է դարձնում անհրաժեշտ ծախսումներն արտահայտող աշխատանքի նորմաների սահմանման խնդիրը: Դա թույլ է տալիս հասնելու միավոր արտադրանքի հաշվով օպտիմալ տեսակարար աշխատանքային ծախսումների, իսկ դա, ինչպես ցույց է տալիս պրակտիկան, նպաստում է այլ տեսակի արտադրական ռեսուրսների վրա համապատասխան տեսակարար ծախսումների կատարմանը:

Աշխատանքի նորմավորման կարևորագույն ֆունկցիան հանդես է գալիս որպես ներտնտեսային պլանավորման հիմք: Նորմաների օգնությամբ հաշվարկվում են արտադրամասերի, բաժանմունքների արտադրական ծրագրերը, առանձին աշխատատեղերի պլանային առաջադրանքները, որոշվում է սարքավորումների քանակը և բաժանմունքների, արտադրամասերի, ամբողջ ձեռնարկության արտադրական հզորության պլանային օգտագործումը: Ելնելով աշխատանքի նորմաներից՝ որոշում են արտադրանքների պլանային աշխատատարությունը և դրա հիման վրա՝ աշխատողների անհրաժեշտ թիվը, հաշվարկում են աշխատավարձի ֆոնդը, արտադրանքի ինքնարժեքը, օրացուցային պլանային նորմատիվները (արտադրական ցիկլերի տևողությունը, անավարտ արտադրության ծավալները):

Շուկայական հարաբերությունների պայմաններում այս ֆունկցիայի շրջանակներում մշակվում են նաև հեռանկարային ռազմավարական խնդիրներ, որանցից են՝ մրցակիցների միջև աշխատանքային ծախսումների համեմատական գնահատականը, դրանց իջեցման հնարավորությունների բացահայտումը, կազմակերպատեխնիկական բնույթի միջոցառումների տնտեսական արդյունավետության գնահատումը:

Աշխատանքի նորմաները աշխատանքի ու արտադրության ռացիոնալ կազմակերպման հիմքն են: Դրանց միջոցով օպտիմալացվում է աշխատանքի կազմակերպումը: Ելնելով առանձին գործընթացների կատարման ժամանակի ծախսումներից՝ հաշվարկում են սարքավորումների և բանվորների անհրաժեշտ թիվը, օպտիմալացվում է նրանց ծանրաբեռնվածությունը, որոշվում արտադրական ցիկլի տևողությունը:

Աշխատանքային գործընթացների ռացիոնալության չափանիշներից մեկը աշխատատարությունն է, այն որոշում են սահմանված ժամանակի նորմաների հիման վրա: Կատարելով աշխատանքային գործըն-

թացմերի արդյունավետության չափանիշների ֆունկցիա՝ գիտականորեն հիմնավորված աշխատանքի նորմաները հնարավորություն են տալիս որոշելու և գնահատելու աշխատանքի արտադրողականության բարձրացման ռեզերվները:

Աշխատանքի նորմաներով է պայմանավորված նաև աշխատանքի վարձատրության չափը: Աշխատանքի նորմավորումը կատարում է արտադրական և աշխատանքային գործընթացների ռացիոնալացման ֆունկցիա: Նորմավորման ժամանակ օգտագործվող աշխատաժամանակի ծախսումների ուսումնասիրման մեթոդները հնարավորություն են տալիս բացահայտել արտադրության կազմակերպման գոյություն ունեցող թերությունները և մշակել միջոցառումներ՝ դրանց վերացման համար: Գիտականորեն հիմնավորված աշխատանքի նորմաները ապահովում են աշխատանքի բնականոն ինտենսիվություն, ինչը թույլ է տալիս երկար ժամանակ պահպանել աշխատողների բարձր աշխատունակությունը, աշխատանքի արտադրողականությունը և ինտենսիվությունը աշխատանքային հերթափոխի ընթացքում, ինչպես նաև ապահովել աշխատուժի վերարտադրությունը:

8.3. Աշխատանքի նորմաների գիտական հիմնավորումը

Աշխատանքի նորմաները կարող են նպաստել աշխատանքի և արտադրության արդյունավետության բարձրացմանը միայն գիտականորեն հիմնավորված լինելու, այսինքն՝ արտադրության կոնկրետ պայմաններին առավել չափով համապատասխանելու դեպքում: Դրանք աշխատանքի չափի կոնկրետ արտահայտությունն են յուրաքանչյուր ձեռնարկությունում:

Աշխատանքի նորմաները մի կողմից պետք է համարվեն շահույթի ստացման միջոց, իսկ մյուս կողմից՝ նպաստեն սոցիալական խնդիրների լուծմանը, և առաջին հերթին աշխատողի համար ապահովեն աշխատանքի նորմալ ինտենսիվություն և շահագրգռվածության բարձրացում: Նորմայի հիմնավորումը ենթադրում է դրա մեծության վրա ազդող բոլոր գործոնների հաշվառում որոշակի կազմակերպատեսիկական պայմաններում: Այդ պատճառով էլ աշխատանքի ծախսումների նորմաները պետք է սահմանել՝ հաշվի առնելով սարքավորումների, մեքենաների ու գործիքների տեխնիկական բնութագրերը, կիրառվող տեխնոլոգիաները, աշխատատեղերի ռացիոնալ կազմակերպումն ու սպասարկումը և այլն: Արտադրության տեխնիկական, տեխնոլոգիական և կազմակեր-

պական հնարավորությունների հիման վրա սահմանված աշխատանքի նորմաները կոչվում են տեխնիկապես հիմնավորված: Սակայն նորմաների միայն այդպիսին լինելը բավարար չէ գիտականորեն հիմնավորված համարվելու համար: Նորմաները պետք է հիմնավորված լինեն նաև հոգեֆիզիոլոգիական տեսանկյունից: Այն ենթադրում է աշխատանքի տարբերակի ընտրություն, երբ հաշվի են առնված մարդու օրգանիզմի վրա անբարենպաստ գործոնների ազդեցության նվազումը և աշխատանքի ու հանգստի ռացիոնալ ռեժիմների ներդրումը:

Աշխատանքի նորմաների սոցիալական հիմնավորումը նախատեսում է աշխատանքի բովանդակալիության ապահովում, աշխատանքի նկատմամբ հետաքրքրության մեծացում:

Շուկայական տնտեսության անցման շրջանում աշխատանքի նորմաներ սահմանելու ժամանակ նվազում է հոգեֆիզիոլոգիական և սոցիալական գործոնների ազդեցության մակարդակը, քանի որ, չնայած տարբեր օրենսդրական ակտերի առկայությանը, ձեռնարկությունները շահագրգռված չեն դրանց կատարման համար: Գործատուներին հետաքրքրում է միայն աշխատանքի ինտենսիվ և էքստենսիվ օգտագործումը: Սակայն պետք է նկատի ունենալ, որ նշված հանգամանքը, միանշանակ, բացասաբար կանդրադառնա ինչպես աշխատողների աշխատունակության, հետևաբար նաև նրանց արտադրողականության ու առողջական վիճակի վրա և վերջին հաշվով կհանգեցնի աշխատանքի արդյունավետության անկման Միաժամանակ, պետությունը պետք է ուժեղացնի վարձու աշխատողների սոցիալական և իրավական պաշտպանվածությունը՝ կապված արտադրության և աշխատանքի ինտենսիվության և աշխատանքի բնականոն պայմանների ստեղծման հետ: Գործատուները պետք է պատասխանատու լինեն աշխատանքի անվտանգ և հարմարավետ պայմանների ստեղծման համար, ինչը պետք է ամրապնդել օրենսդրությամբ: Նորմաների սոցիալական և հոգեֆիզիոլոգիական հիմնավորման հարցը պետք է նախատեսել գործատուի և վարձու աշխատողների միջև կնքվող կոլեկտիվ պայմանագրում:

Բացի վերը նշվածից, աշխատանքի նորմաները պետք է հիմնավորվեն նաև տնտեսական տեսանկյունից, ինչը հնարավորություն է տալիս ընտրել աշխատանքի առավել արդյունավետ տարբերակ՝ հաշվի առնելով կիրառվող ագրեգատների, սարքավորումների արտադրողականությունը, հումքի և նյութերի ծախսումների նորմաները, աշխատողի ծանրաբեռնվածությունը հերթափոխի ընթացքում և այլն: Այն պետք է ցույց տա, թե աշխատանքի նորմաների տեխնիկական, հոգեֆիզիոլոգիական և սոցիալական հիմնավորման պայմաններում ինչպիսի

անհրաժեշտ ծախսումներ պետք է լինեն: Եթե վերջին երեք հիմնավորման տեսակների դեպքում դրվում են սահմաններ, ապա աշխատանքի նորմայի տնտեսական հիմնավորումը հնարավորություն է տալիս ճիշտ աշխատել տվյալ պայմաններում:

Այսպիսով, աշխատանքի նորմաները անհրաժեշտ է հիմնավորել տեխնիկական, հոգեֆիզիոլոգիական, սոցիալական և տնտեսական տեսանկյուններից և միայն այս դեպքում դրանք կլինեն գիտականորեն հիմնավորված:

8.4. Աշխատանքի նորմաների տեսակները

Աշխատանքի նորմայով են որոշվում է տվյալ աշխատանքի կատարման համար անհրաժեշտ ժամանակի ծախսումների մեծությունն ու կառուցվածքը: Այն համարվում է չափանիշ, որի հետ համեմատվում են ժամանակի փաստացի ծախսումները՝ դրանց ռացիոնալ լինելը սահմանելու համար: Բանվորների ու ծառայողների աշխատանքը նորմավորելիս կիրառվում են նորմաների հետևյալ տեսակները՝ ժամանակի նորմա, արտադրանքի նորմա, սպասարկման նորմա, թվաքանակի նորմա, կառավարելիության նորմա և նորմավորված առաջադրանք: Քանի որ որպես աշխատանքի համընդհանուր չափանիշ ծառայում է աշխատա- ժամանակը, այդ պատճառով էլ աշխատանքի բոլոր նորմաները համարվում են ածանցյալ՝ ժամանակի նորմայից:

Ժամանակի նորման աշխատաժամանակի այն քանակն է, որն անհրաժեշտ է որոշակի տեսակի աշխատանքի միավորի կատարման համար մեկ բանվորի կամ համապատասխան թվաքանակի և որակավորման բանվորների կողմից, տվյալ ծեռնարկության համար առավել ռացիոնալ կազմակերպական, տեխնիկական և տնտեսական պայմաններում՝ հաշվի առնելով առաջավոր արտադրական փորձը: Ժամանակի նորման չափվում է մարդ-ժամերով, մարդ-րոպեներով կամ մարդ-վայրկյաններով: Ժամանակի նորման սահմանելու նպատակով անհրաժեշտ է պարզել տվյալ աշխատանքի կատարման համար պահանջվող աշխատաժամանակի ծախսումների կառուցվածքը:

Ժամանակի նորմայի կառուցվածքը կարելի է ներկայացնել հետևյալ բանաձևի տեսքով.

$$T_{\text{ո}} = T_{\text{տե}} + T_{\text{օպ}} + T_{\text{հիմն}} + T_{\text{օժ}} + T_{\text{սպ}} + T_{\text{հկ}} + T_{\text{տկ}},$$

որտեղ $T_{\text{տե}}$ -ն նախապատրաստական-եզրափակիչ ժամանակն է, $T_{\text{օպ}}$ -ը՝ օպերատիվ ժամանակը, $T_{\text{հիմն}}$ -ը՝ հիմնական ժամանակը, $T_{\text{օժ}}$ -ը՝ օժան-

դակ ժամանակը, $T_{\text{սպ}}$ -ն՝ աշխատատեղը սպասարկելու ժամանակը, $T_{\text{հա.կ}}$ -ն՝ հանգստի և անձնական կարիքների համար ժամանակը, $T_{\text{տկ}}$ -ն՝ արտադրության տեխնոլոգիայով ու կազմակերպմամբ պայմանավորված ընդմիջումները:

Արտադրանքի նորման աշխատանքի այն ծավալն է կամ արտադրանքի քանակը, որը պետք է կատարի աշխատողը, կամ աշխատողների խումբը միավոր ժամանակում (սովորաբար մեկ հերթափոխում) արտադրության տվյալ կազմակերպատեխնիկական և տեխնոլոգիական պայմաններում: Արտադրանքի և ժամանակի նորմաները սահմանելու հետ միասին որոշում են նաև վառելիքի ծախսի նորմաները, այսինքն՝ դրա այն քանակը, որն անհրաժեշտ է միավոր աշխատանքի կատարման համար: Դաշտային աշխատանքներում վառելիքի ծախսի նորման, որպես կանոն, հաշվարկում են կիլոգրամներով՝ միավոր աշխատանքի համար (1 հա վարի, փոցխման և այլն): Ժամանակի նորման սերտորեն կապված է արտադրանքի նորմայի հետ, դրանց միջև գոյություն ունի հակադարձ կապ: Օրինակ, ընդունենք, որ միավոր արտադրանքի պատրաստման համար ժամանակի նորման սահմանված է 20 րոպե, հերթափոխի տևողությունը հնգօրյա շաբաթվա դեպքում կազմում է 8 ժամx60 րոպե=480 րոպե, հետևաբար, հերթափոխի ընթացքում կարտադրվի $480:20=24$ հատ արտադրանք: Ժամանակի նորմայի կրճատման դեպքում արտադրանքի նորման պետք է ավելանա: Այսպես, եթե ժամանակի նորման կրճատվի 20%-ով կամ 4 րոպեով, ապա արտադրանքի նորման կկազմի $480:16=30$ միավոր:

Արտադրանքի նորմաները գլխավորապես օգտագործվում են բուսաբուծության ճյուղում կատարվող աշխատանքներում և ունեն չափի տարբեր միավորներ (հա, ց, մ², գծամետր, վազ, ծառ և այլն):

Սպասարկման նորման, օբյեկտների այն քանակն է, օրինակ՝ որոշակի տեսակի և սեռահատարիքային խմբի անասունների գլխաքանակ, սարքավորումների միավորներ, արտադրական հրապարակներ և այլն, որը պետք է սպասարկի մեկ աշխատողը կամ աշխատողների խումբը հերթափոխի ընթացքում, որոշակի կազմակերպատեխնիկական պայմաններում: Նորմայի այս տեսակը նույնպես համարվում է ածանցյալ ժամանակի նորմայից և առավել կիրառելի է անասնաբուծությունում: Որքան քիչ ժամանակ է պահանջվում մեկ գլուխ անասունի, մեղվաընտանիքի, մեկ ագրեգատի և այլ միջոցների սպասարկման համար, այնքան մեկ հերթափոխի արտադրողականությունը կլինի ավելի բարձր:

Կատարողների թվաքանակի նորման անասնապահական ֆերմայի, ինկուբատորի, կերախոհանոցի, հոսքային գծի և արտադրական այլ

ստորաբաժանումների, սպասարկման համար անհրաժեշտ որոշակի պրոֆեսիայի աշխատողների թիվն է:

Ժամանակավորձով աշխատողների աշխատանքի արդյունավետությունը բարձրացնելու նպատակով սահմանում են նորմավորված առաջադրանք՝ ըստ կատարվող աշխատանքի բնույթի: Դա հնարավորություն է տալիս էականորեն բարձրացնել աշխատողների նյութական շահագրգռվածությունը աշխատանքի արդյունքների նկատմամբ:

Նորմավորված առաջադրանքը աշխատանքի այն ծավալն է, որը պետք է կատարվի մեկ աշխատողի կամ աշխատողների խմբի կողմից որոշակի ժամանակահատվածում (հերթափոխ, ամիս, առաջադրանքի կատարման ժամանակահատված), երբ պահպանվում են աշխատանքին (արտադրանքին) ներկայացվող որակական պահանջները: Նորմավորված առաջադրանքը սահմանում են ժամանակի նորմայի (արտադրանքի նորմայի) հիման վրա: Նորմավորված առաջադրանքները կարող են հաջողությամբ զուգակցվել սպասարկման կամ աշխատողների թվաքանակի նորմաների հետ:

Խորհուրդ է տրվում նորմավորված առաջադրանքները կիրառել այնպիսի աշխատանքներում, որտեղ գերակատարման հնարավորությունները գործնականորեն սահմանափակված են (օրինակ, արտադրանքի ռիթմիկ թողարկմամբ՝ մասնագիտացված անասնապահական համալիրներում և այլն):

Կառավարելիության նորման սպասարկման նորմայի տարատեսակ է և ցույց է տալիս մեկ ղեկավարի ենթակայության տակ գտնվող աշխատողների կամ կառուցվածքային ստորաբաժանումների թիվը: Այս նորման օգտագործվում է այն դեպքում, երբ ժամանակի նորմաների սահմանումը նպատակահարմար չէ:

Գյուղատնտեսական արտադրությունում կիրառվում է նաև աշխատանքի համալիր նորմա, որը սահմանվում է փոխադարձաբար կապված գործընթացներում աշխատողների համար: Օրինակ, խոտի կուտակման աշխատանքներում արտադրանքի նորման սահմանում են ոչ թե խոտինձի, հավաքման, տեղափոխման, պահպանման, այլ մեկ միավոր քանակությամբ խոտի կուտակման համար, այսինքն՝ սահմանվում է միասնական նորմա այդ գործընթացն իրականացնող բոլոր աշխատողների համար: Այդպիսի նորմաները անհրաժեշտ են տեխնիկայի կուլեկտիվ օգտագործման, հոսքային գծերի կազմակերպման ժամանակ:

Աշխատանքի նորմաները սահմանում են նորմատիվների հիման վրա: Դրանք ցույց են տալիս աշխատանքի ծախսումները աշխատանքային գործընթացի առանձին տարրերի կատարման ժամանակ: Նոր-

մատիվներն ավելի կայուն են, քան նորմաները, այդ պատճառով էլ ավելի երկար են կիրառվում:

Աշխատանքի գծով նորմատիվները ապահովում են ձեռնարկություններում ընդունված համանման աշխատանքների նորմաների միասնականությունը: Բացի դրանից, նորմատիվների հիման վրա նորմաներ սահմանելու դեպքում կրճատվում է աշխատանքի օպերատիվ նորմավորման աշխատատարությունը: Նորմատիվների որակը էականորեն ազդում է աշխատանքի նորմաների մակարդակի և որակի վրա: Այդ պատճառով էլ նորմատիվները պետք է բավարարեն հետևյալ հիմնական պահանջներին.

- համապատասխանեն տեխնիկայի զարգացման, աշխատանքի և արտադրության կազմակերպման ժամանակակից մակարդակին, հաշվի առնեն առաջավոր բանվորների աշխատանքի մեթոդներն ու գործելաձևերը.
- ճշտորեն հաշվի առնեն տարբեր գործոնների ազդեցությունը գործընթացի առանձին տարրերի և գործողությունների տևողության վրա.
- ներառեն աշխատանքների կատարման առավել տարածված տարբերակները, հարմար լինեն նորմաների հաշվարկման համար:

8.5. Աշխատանքի նորմավորման մեթոդները

Աշխատանքի նորմաների մշակման համար օգտագործում են հատուկ մեթոդներ: Գոյություն ունեն աշխատանքի նորմավորման երկու սկզբունքորեն տարբեր մեթոդներ՝ գումարային և անալիտիկ կամ ըստ տարրերի:

Գումարային մեթոդը ներառում է երեք եղանակ՝ փորձնական, համեմատական և վիճակագրական: Առաջին եղանակի դեպքում նորմաները սահմանում են՝ հիմք ընդունելով արտադրության աշխատողների և նորմավորողների փորձը:

Ըստ համեմատական եղանակի՝ նորմաները հաշվարկվում են՝ համեմատելով համանման աշխատանքների գործող նորմաները: Օրինակ, կաղանքի միջշաքային տարածությունների քաղիան-փխրեցման նորման կարելի է սահմանել՝ լուլիկի քաղիան-փխրեցման հետ համեմատելու արդյունքում: Երբեմն ագրեգատի արտադրանքի նորման սահմանում են համանման ագրեգատի նորմային համապատասխան:

Ըստ վիճակագրական եղանակի՝ աշխատանքի նորմաների համար

հիմք են ծառայում որոշակի տեսակի աշխատանքային գործընթացի փաստացի կատարողականի տվյալները: Փաստացի կատարողականի միջին թվաբանականը ընդունվում է որպես նորմա: Օրինակ, ծիրանի բերքահավաքի աշխատանքային գործընթացի փաստացի կատարողականները կազմել են 270, 245, 290, 310, 90, 300, 280, 295, 315, 265 և 330 կգ: Ստացված տվյալներից դուրս է հանվում 90 կգ, որպես միջինից էականորեն տարբերվող, և ստացվում է միջին մեծությունը՝ 290 կգ, որն էլ ընդունվում է որպես նորմա:

Գումարային մեթոդի բոլոր եղանակներով սահմանված աշխատանքի նորմաները գիտականորեն հիմնավորված չեն հետևյալ պատճառներով: Այս մեթոդով նորմաներ սահմանելիս հաշվի չեն առնում տեխնոլոգիայի և աշխատանքի կազմակերպման մակարդակը, առաջավոր գործելաձևերը, չեն բացահայտվում աշխատանքի արտադրողականության բարձրացման ռեզերվները, ըստ էության, ուշադրություն չի դարձվում մեքենաների և սարքավորումների տեխնիկական վիճակին, աշխատողների որակավորմանը, թույլ է տրվում սուբյեկտիվիզմ: Նորմավորման այս մեթոդի միակ առավելությունը նրանում է, որ այն աշխատատար չէ, հետևաբար նաև խնայողական է և պարզ, նորմավորողներից համապատասխան պատրաստականություն չի պահանջվում: Այդ պատճառով էլ տվյալ մեթոդը չի կարող համարվել հիմնական, այսինքն՝ դրա կիրառումը պետք է լինի սահմանափակ թվով՝ հազվադեպ հանդիպող աշխատանքների համար:

Գյուղատնտեսությունում և արտադրության այլ ճյուղերում աշխատանքի նորմավորման հիմնական մեթոդ է համարվում վերլուծական, կամ ըստ տարրերի նորմավորման մեթոդը: Այն ենթադրում է աշխատանքային գործընթացների տրոհում բաղադրիչ տարրերի և դրանցից յուրաքանչյուրի հետագա մանրամասն ուսումնասիրում:

Վերլուծական մեթոդով աշխատանքի նորմավորումը իրականացվում է յուրաքանչյուր տարրի կատարման տևողության վրա ազդող նորմավորվող գործողությունների, դրանց տարրերի ու գործոնների նկարագրման հիման վրա, այնուհետև նախագծվում է գործողությունների առանձին տարրերի կատարման հաջորդականությունը:

Նորմավորման վերլուծական մեթոդը ստորաբաժանվում է վերլուծական-հաշվարկային և վերլուծական-հետազոտական մեթոդների:

Վերլուծական-հաշվարկային մեթոդը թույլ է տալիս որոշել ժամանակի ծախսումները տարրի և գործողության վրա ամբողջությամբ, գիտականորեն հիմնավորված միջճյուղային, ճյուղային կամ տեղական նորմատիվների գծով: Այն ենթադրում է տնտեսությունում կոնկրետ աշ-

խատանքի նորմաների որոշումը նախօրոք հաշվարկված նորմատիվների օգնությամբ: Գործողությունների առանձին տարրերի կատարման վրա ժամանակի նորմատիվները, ինչպես նաև մեքենաների ու սարքավորումների աշխատանքի ռեժիմները սահմանում են գիտահետազոտական հիմնարկները և նորմատիվահետազոտական կայանները:

Վերլուծական-հետազոտական մեթոդը ենթադրում է դիտարկումների ու այլ ուսումնասիրությունների անցկացում, ինչպես նաև անհրաժեշտ հաշվարկներ՝ անմիջականորեն աշխատատեղերում աշխատանքի ծախսումների նորմա սահմանելու համար: Դիտարկումները կատարվում են տիպային պայմաններում: Ստացված նյութերի հիման վրա սահմանում են գիտականորեն հիմնավորված արտադրանքի նորմաներ, ժամանակի նորմատիվներ՝ ըստ տարրերի: Նորմավորման այս մեթոդի թերությունն է բարձր աշխատատարությունը, քանի որ այն պահանջում է մեծ թվով դիտարկումներ և հաշվարկներ:

Գործնականում աշխատանքի նորմավորման այս երկու մեթոդները հաճախ օգտագործվում են միաժամանակ, որպես վերլուծական մեթոդի տարատեսակներ, երբ ժամանակի առանձին նորմաներ սահմանում են ըստ նորմատիվների, իսկ մյուսները՝ կատարված ուսումնասիրությունների հիման վրա: Սակայն առավելությունը տրվում է վերլուծական-հաշվարկային մեթոդին, քանի որ այն էականորեն կրճատում է նորմաների մշակման աշխատատարությունը, նպաստում հավասար լարվածությամբ նորմաների սահմանմանը և թույլ է տալիս հաշվարկել պլանային նորմաները:

Ըստ տարրերի աշխատանքի նորմավորման՝ երկու տարատեսակները կապված են միմյանց հետ, լրացնում և հարստացնում են մեկը մյուսին: Այդ պատճառով էլ անհրաժեշտ է անընդհատ կատարելագործել ինչպես վերլուծական-հետազոտական, այնպես էլ վերլուծական-հաշվարկային նորմավորման մեթոդիկան:

Աշխատանքի նորմաները սահմանում են նաև ըստ միկրոտարրային մեթոդի, որը հիմնված է այն բանի վրա, որ բանվորի գործողությունների ամբողջ բազմազանությունը աշխատանքի ընթացքում կարելի է հասցնել մատների, ձեռքերի, մարմնի, ոտքերի, տեսողական օրգանների պարզունակ շարժումների սահմանափակ քանակության: Աշխատանքային գործողության այդ առաջնային տարրերը ստացել են միկրոտարրեր անվանումը:

Վերլուծական-հաշվարկային մեթոդի համեմատությամբ այս մեթոդի առավելությանը նրանում է, որ ժամանակի նորմաները հաշվարկելիս նախագծվում է բանվորի կողմից կատարվող աշխատանքային գործելաձևերի առավել ռացիոնալ հաջորդականության և շարժումների կա-

ռուցվածքը:

Հաշվի առնելով արտասահմանյան փորձը՝ միկրոտարրային նորմավորումը պետք է դառնա այն հիմնական մեթոդը, որն ապահովում է աշխատանքի նորմաների միասնություն, դրանց որակի բարձրացում և նորմաների սահմանման և վերանայման աշխատատարության իջեցում:

Միկրոտարրերի կատարման վրա ազդում են բազմաթիվ քանակական և որակական գործոններ: Դրանցից կարևորագույն է համարվում առարկայի ծավալը, որի մեծացումը պահանջում է բանվորի ուժերի լարում, ինչը դանդաղեցնում է շարժման արագությունը, հետևաբար, մեծացնում միկրոտարրի կատարման ժամանակը:

Տաք, սուր, սաթաքուն, փխրուն առարկաների հետ գործ ունենալիս՝ պահանջվում է ցուցաբերել ծայրահեղ զգուշություն, ինչը ավելացնում է գործողության վրա ծախսվող ժամանակը: Միկրոտարրերի կատարման ժամանակի վրա էական ազդեցություն է թողնում հսկողության աստիճան կոչվող գործոնը: Վերջինս հակադարձ համեմատական է միկրոտարրի կատարման արագությանը:

Ժամանակի նորմատիվների միկրոտարրային համակարգի կիրառումը առավել նպատակահարմար է հետևյալ բնագավառներում.

- միկրոտարրային վերլուծություն և ռացիոնալ աշխատանքային գործընթացների նախագծում,
- ձեռքի և ձեռքի մեքենայացված աշխատանքային գործընթացների նորմավորում,
- տարբեր աստիճանի խոշորացված ժամանակի նորմատիվների մշակում:

Միկրոտարրային վերլուծությունը և ռացիոնալ աշխատանքային գործընթացի նախագծումը սկսում են աշխատատեղի պլանավորումից, ինչից էապես կախված է աշխատանքային գործընթացի բովանդակությունը:

Վերլուծվում են նաև աշխատանքային գործընթացը կազմող շարժումները և պարզագույն գործողությունները, որի ընթացքում բացահայտվում են ավելորդ և աշխատատար շարժումները:

Հատկապես մանրամասն ուսումնասիրվում է շարժումների հաջորդականությունը և դրանց զուգակցման հնարավորությունը:

Այդպիսի վերլուծության արդյունք պետք է լինի աշխատատեղի ռացիոնալ պլանավորումը, որի հիման վրա նախագծվում է աշխատանքային գործընթացի հաջորդականությունը և բովանդակությունը, ինչպես նաև հաշվարկվում է ժամանակի նորման:

8.6. Աշխատանքի նորմաների ներդրման կազմակերպումը և վերլուծությունը

Շուկայական տնտեսությանն անցնելիս օբյեկտիվ անհրաժեշտություն է դառնում աշխատանքի նորմավորման՝ որպես ձեռնարկության գործունեության արդյունավետությունը պայմանավորող տնտեսական մեխանիզմի էական օղակներից մեկի դերի բարձրացումը: Ուստի հարկ է լինում կիրառել միայն գիտականորեն հիմնավորված աշխատանքի նորմաներ:

Գյուղատնտեսական ձեռնարկություններում կիրառվող աշխատանքի բոլոր նորմաները ստորաբաժանվում են երեք խմբերի. միասնական, տիպային և տեղական:

Միասնական նորմաները կիրառվում են մեկ կամ մի քանի ճյուղերի ձեռնարկությունների միասնական աշխատանքներում: Այդպիսի նորմաներ են կիրառվում բարձր-բեռնաթափման, շինարարական աշխատանքներում, այսինքն՝ այնտեղ, որտեղ նորմագոյացնող գործոնները պայմանավորված չեն արտադրության առանձնահատկություններով:

Տիպային նորմաները օգտագործվում են միասնական, առավել տարածված աշխատանքներում, որոնք ունեն տիպային տեխնոլոգիա և աշխատանքի կազմակերպում: Տիպային նորմաներն ունեն խորհրդատվական նշանակություն: Այսինքն՝ դրանք կարող են չօգտագործվել այն ձեռնարկություններում, որտեղ արտադրության տեխնոլոգիան և աշխատանքի կազմակերպումը էականորեն տարբերվում են տիպայինից:

Նորմատիվային նյութերի պատրաստումն ու դրանց հիման վրա աշխատանքի նորմաների սահմանումը իրականացվում է հատուկ նորմատիվահետազոտական կայաններում: Աշխատանքային գործընթացների ուսումնասիրման հիման վրա դրանք մշակվում են աշխատանքի նորմաներ, կազմում աշխատանքի նորմաների ժողովածուներ, ինչը զգալիորեն հեշտացնում է աշխատանքի նորմավորումը յուրաքանչյուր առանձին ձեռնարկությունում: Կարևոր խնդիր է համարվում նաև աշխատանքի նորմաների կատարմանը նպաստող համապատասխան կազմակերպատեխնիկական միջոցառումների մշակումը:

Գործնականում երբեմն լինում են դեպքեր, երբ տվյալ աշխատանքի նորման բացակայում է համապատասխան ժողովածուում, կամ էլ կոնկրետ տնտեսության արտադրության տեխնոլոգիան և կազմակերպումը էականորեն տարբերվում են տիպայինից: Այս դեպքում աշխատանքի նորմավորման մեթոդիկայի հիման վրա մշակվում է աշխատանքի նորմա այս կամ այն աշխատանքային գործընթացի համար: Այսպիսի նոր-

մաները կոչվում են տեղական:

Տեղական նորմաները մշակվում և կիրառվում են մեկ կոնկրետ տնտեսությունում կամ տարածաշրջանի խումբ տնտեսությունների համար, որոնց արտադրության կազմակերպատեսիկական պայմանները միմյանցից էականորեն չեն տարբերվում: Այդ նորմաները կրում են ժամանակավոր բնույթ և գործում են մինչև միասնական կամ տիպային նորմաների սահմանում:

Չեռնարկություններում գիտականորեն հիմնավորված աշխատանքի նորմաների ներդրման գործում կարևոր տեղ է հատկացվում դրանց կիրառման և կատարման մակարդակի վերլուծությանը, ինչը համարվում է տնտեսության և նրա առանձին ստորաբաժանումների տնտեսական գործունեության վերլուծության բաղադրիչ մասը:

Տարբերում են տեսնիկապես հիմնավորված աշխատանքի նորմաների կիրառման մակարդակ հասկացությունը, որը ցույց է տալիս գիտականորեն հիմնավորված նորմաներով կատարված նորմա-հերթափոխների քանակի հարաբերությունը ընդհանուր նորմա-հերթափոխների քանակին՝ արտահայտված տոկոսներով.

$$N_{\text{կ}} = \frac{D_{\text{ն}}}{D_{\text{ընդ}}} \cdot 100\%,$$

որտեղ $N_{\text{կ}}$ -ն տեսնիկապես հիմնավորված նորմաների կիրառման մակարդակն է, %, $D_{\text{ն}}$ -ն՝ տեսնիկապես հիմնավորված աշխատանքի նորմաներով կատարված նորմա-հերթափոխները (նորմա-ժամ), $D_{\text{ընդ}}$ -ը՝ ընդամենը կատարված նորմա-հերթափոխները (նորմա-ժամ):

Գիտականորեն հիմնավորված նորմաների կիրառման մակարդակը ցույց է տալիս գիտականորեն հիմնավորված աշխատանքի նորմաներով փաստացի աշխատած ժամանակում կատարված աշխատանքի ծավալի հարաբերությունը փաստացի կատարված աշխատանքի ծավալին, հերթափոխության ժամանակի սահմանված տևողությանը՝ արտահայտված տոկոսներով.

$$N_{\text{կ}} = \frac{V_{\text{ն}} T_{\text{հերթ}}}{V_{\text{հերթ}} T_{\text{հերթ.փ}}} \cdot 100\%,$$

որտեղ $N_{\text{կ}}$ -ն արտադրանքի նորմայի կատարման մակարդակն է, %, $V_{\text{ն}}$ -ն՝ կատարված աշխատանքի փաստացի ծավալը (համապատասխան մակարդակով), $T_{\text{հերթ}}$ -ը՝ աշխատանքային հերթափոխի սահման-

ված տևողությունը, ժամ, $V_{\text{հերթ}}$ -ը՝ արտադրանքի (սպասարկման) գիտականորեն հիմնավորված սահմանված նորման, $T_{\text{հերթ.փ}}$ -ն՝ աշխատանքային հերթափոխի փաստացի տևողությունը, ժամ:

Երբ կատարված աշխատանքի ծավալը վերաբերում է փաստացի աշխատած ժամանակին, հանվում են արհեստականորեն գերակատարված այն օրերի նորմաները, երբ տարբեր պատճառներով հերթափոխը եղել է ավելի կարճատև, քան դա սահմանված է տնտեսությունում:

Ընդունենք, 8-ժամյա հերթափոխում, 4 հեկտար վարի նորմայի դեպքում կատարվել է 5,2 հեկտար, ընդ որում՝ հերթափոխի տևողությունը կազմել է 10 ժամ: Նորմայի կատարումը փաստացի աշխատած ժամանակում կկազմի 130% ($5,2 \cdot 4 \cdot 100\%$): Սակայն, քանի որ աշխատանքը կատարվել 10 ժամվա ընթացքում, ապա նորմայի կատարման մակարդակը 8-ժամյա աշխատանքային օրվա վերածելիս կկազմի 104% [$(5,2 \cdot 8) : (4 \cdot 10) \cdot 100\%$]:

Աշխատանքի նորմաների կատարման վերլուծությունը չի սահմանափակվում միայն այս կամ այն աշխատանքային գործընթացում նորմաների կատարման կամ չկատարման փաստով: Հարկավոր է պարզել նորմաների գերակատարման կամ թերակատարման պատճառները, վերացնել դրանց կատարմանը խանգարող գործոնները, որոշել նորմաների ճշգրտման կամ վերանայման անհրաժեշտությունը:

Վերլուծելիս կարևոր է նաև բացահայտել նորմաների լարվածության աստիճանը, այսինքն՝ տվյալ կազմակերպատեսիկական պայմաններում աշխատանքի կատարման համար անհրաժեշտ ժամանակի հարաբերությունը սահմանված ժամանակի նորմային: Աշխատանքի նորմաների լարվածության գործակիցը (Q_1) կարելի է սահմանել նաև, իմանալով բանվորների կողմից աշխատանքի նորմաների գերակատարման միջին մակարդակը.

$$Q_1 = \frac{100}{100 + q},$$

որտեղ q -ն բանվորների կողմից աշխատանքի նորմաների գերակատարման միջին տոկոսն է:

Գյուղատնտեսական ձեռնարկություններում աշխատանքի նորմավորման վիճակի գնահատման համար հաշվարկում են աշխատանքի նորմավորման գործակիցը: Այն որոշում են, ելնելով բանվորների ընդհանուր թվից ($D_{\text{ընդ}}$) և այն բանվորների թվից, որոնց աշխատանքը նորմավորվում է ըստ աշխատանքի նորմայի լարվածության գործակիցի.

$$q_{\sigma} = \frac{U_{2, \text{նոր}} \cdot q_i}{U_{2, \text{ընդ}}} :$$

Գիտականորեն հիմնավորված, առավել լարված աշխատանքի նորմաներ ներդնելիս հարկավոր է աշխատանքի կազմակերպատեխնիկական պայմանները համապատասխանեցնել նորմաներով սահմանվածին և իրականացնել անհրաժեշտ միջոցառումներ:

Անհրաժեշտ է առավել ճշգրիտ և լրիվ հաշվի առնել դաշտերի, ֆերմաների և այլ օբյեկտների անձնագրավորման նյութերում արտահայտված օբյեկտիվ արտադրական պայմաններն ու գործոնները:

Աշխատանքի պայմանների կատարման վերլուծության և աշխատանքի նորմավորման վիճակի գնահատման եզրակացությունում որոշում են գիտականորեն հիմնավորված աշխատանքի նորմաների ներդրման տնտեսական արդյունավետությունը: Այդ պատճառով համադրում են աշխատաժամանակի ծախսը (նորմա-հերթափոխերով) և նոր ու նախկինում կիրառվող նորմաներով աշխատանքային գործընթացների կատարման նպատակով ուղղակի ծախսումների գումարները:

Ծախսերի ($\bar{O}_{\text{խգ}}$) խնայողությունը (կամ գերաժախսը) կոնկրետ տեսակի աշխատանքների համար որոշում են հետևյալ բանաձևով.

$$\bar{O}_{\text{խգ}} = U_{\text{սծ}} (\bar{O}_{\text{գ}} - \bar{O}_{\text{գ, Ե}}),$$

որտեղ $U_{\text{սծ}}$ -ն աշխատանքի պլանավորված ծավալն է (համապատասխան ցուցանիշներով), $\bar{O}_{\text{գ, Ե}}$ -ն՝ ծախսումները (աշխատանքի, աշխատավարձի և այլն) միավոր աշխատանքի վրա գործող նորմաներով, $\bar{O}_{\text{գ}}$ -ն՝ ծախսումները (աշխատանքի, աշխատավարձի և այլն) միավոր աշխատանքի վրա նոր նորմաներով:

Աշխատանքի նորմավորման վիճակի վերլուծությունն ու գնահատականը թույլ են տալիս մշակել միջոցառումներ՝ աշխատողների շահագրգռվածության մեծացման և գիտականորեն հիմնավորված նորմաների ներդրման համար:

8.7. Աշխատանքի նորմաների վերանայման կարգը

Աշխատանքի նորմաները մշակվում են կոնկրետ տեխնոլոգիային և կազմակերպատեխնիկական պայմաններին համապատասխան: Գիտատեխնիկական առաջընթացին զուգընթաց այդ պայմանները անընդհատ փոխվում են, կատարելագործվում է տեխնոլոգիան, տեխնիկան, աշխատանքի և արտադրության կազմակերպումը, բարձրանում է կադրերի ո-

րակավորումը, ինչը հանգեցնում է միավոր արտադրանքի կամ միավոր ծավալի աշխատանքի աշխատատարության կրճատման:

Արտադրության տեխնոլոգիայի, տեխնիկայի, կազմակերպման կատարելագործումն ու աշխատանքի պայմանների բարելավումը անհրաժեշտություն են առաջացնում փոխել նախկինում սահմանված աշխատանքի նորմաները: Որպեսզի աշխատանքի նորմաները առավելագույնս համապատասխանեն արտադրության կոնկրետ պայմաններին և չարգելակեն աշխատանքի արտադրողականության աճը, դրանք պետք է միշտ համապատասխանեն տեխնիկայի, տեխնոլոգիայի և աշխատանքի կազմակերպման ձեռք բերված մակարդակին:

Աշխատանքի նորմաների վերանայմանը նախորդում է գործող նորմաների կատարման մակարդակի վերլուծությունը, աշխատանքային ծախսումների ուսումնասիրումը, աշխատաժամանակի կորուստների վերացման նպատակով միջոցառումների մշակումը, արտադրության առաջավորների փորձի ուսումնասիրումը, աշխատողների ուսուցումը աշխատանքի առաջավոր մեթոդներին:

Գործող աշխատանքի նորմաները ենթակա են պարտադիր փոխարինման նորերով հետևյալ դեպքերում.

1. Աշխատանքի արտադրողականության աճ ապահովող կազմակերպատեխնիկական միջոցառումների ներդրման դեպքում: Նման միջոցառումների շարքին են դասվում.
 - նոր սարքավորման կամ մեքենայի ներդրումը կամ գործողի արդիականացումը.
 - առավել առաջադիմական տեխնոլոգիայի ներդրումը, տեխնոլոգիական և կազմակերպական նորամուծությունը.
 - արտադրական գործընթացների մեքենայացումն ու ավտոմատացումը, աշխատատեղերի ռացիոնալացումը.
 - նոր տեսակի նյութերի, հումքի, վառելանյութի և այլ միջոցների օգտագործումը:
2. Աշխատանքի գործող նորմաները հնացած ճանաչելու դեպքում: Հնացած են համարվում այն աշխատանքների համար սահմանված նորմաները, որոնց աշխատատարությունը կրճատվել է արտադրության և աշխատանքի կազմակերպման կատարելագործման, արտադրության ծավալների մեծացման, աշխատատեղերի սպասարկման բարելավման, ռիթմայնության ապահովման, առավել ռացիոնալ աշխատանքի և հանգստի ռեժիմների ներդրման և այլ գործողությունների արդյունքում:
3. Սխալմամբ սահմանված նորմաների հայտնաբերման դեպքում:

Պրանք այն ժամանակի նորմաներն են, որոնց հաշվարկման ընթացքում սխալ են հաշվի առնվել կազմակերպատեխնիկական պայմանները, կամ սխալներ են թույլ տրվել նորմատիվային նյութերն օգտագործելիս: Այդպիսի նորմաները ենթակա են վերանայման հայտնաբերելուց հետո:

Չնացած նորմաների վերանայումը իրականացվում է դրանց հայտնաբերմանը և աշխատանքի նորմաների վերանայմանը և փոփոխման օրացուցային պլանների մեջ ներառմանը զուգընթաց: Այս պլանը հաստատվում է ձեռնարկության ղեկավարի կողմից արհկոմիտեի հետ համաձայնեցնելուց հետո և մտցվում կոլեկտիվ պայմանագրի մեջ: Պլանի մշակումը իրականացվում է աշխատանքի արտադրողականության աճն ապահովող նախատեսված տեխնիկական զարգացման և արտադրության կատարելագործման ու այլ տնտեսական միջոցառումների ներդրման, ինչպես նաև աշխատատեղերի ատեստավորման ու գործող նորմաների ստուգման արդյունքների հիման վրա:

Նորմաների փոփոխման և վերանայման օրացուցային պլանի իրացումը կատարվում է նախատեսված ժամկետներում:

Կազմակերպական աշխատանքի կարևոր փուլ է համարվում օրացուցային պլանի հասցնելը անմիջական կատարողներին: Բանվորները պետք է իմանան, թե որ աշխատանքներում և ինչպիսի միջոցառումների արդյունքում է նախատեսվում գործող նորմաների վերանայումը, ինչպես նաև վերանայման չափերն ու ժամկետները: Ձեռնարկության ղեկավարությունը պարտավոր է բանվորներին բացատրել նորմաների փոփոխման կամ վերանայման պատճառները:

Գլուխ 9. Աշխատանքային գործընթացների և աշխատաժամանակի ծախսի ուսումնասիրման եղանակները

9.1. Աշխատանքային գործընթացների և աշխատաժամանակի ծախսի ուսումնասիրման եղանակները

Աշխատանքի կազմակերպման տնտեսական խնդիրները նախատեսում են մի կողմից՝ անցյալ, առարկայացած, մյուս կողմից՝ կենդանի աշխատանքի ավելի լրիվ ու արդյունավետ օգտագործման շնորհիվ հասնել աշխատանքի արտադրողականության բարձրացման: Դա հնարավոր կլինի այն դեպքում, եթե միավոր աշխատանքի կամ արտադրանքի վրա ծախսված ժամանակը նվազի կամ միավոր աշխատաժամանակի ընթացքում կատարված աշխատանքը կամ ստացված արտադրանքի ծավալը աճի: Հետևապես, աշխատանքի արտադրողականության բարձրացմանը կարելի է հասնել, ինչպես հերթափոխի ընթացքում օգտակար աշխատաժամանակի ավելացման, այնպես էլ միավոր աշխատանքի կատարման կամ արտադրանքի ստացման վրա ծախսված աշխատաժամանակի կրճատման շնորհիվ:

Աշխատանքային գործընթացների և աշխատաժամանակի ծախսի ուսումնասիրումը կատարվում է՝ հետևյալ խնդիրները լուծելու համար.

- աշխատաժամանակի ծախսի ռացիոնալ կառուցվածքի և հաշվեկշռի նախագծում.
- աշխատաժամանակի ուղղակի և անուղղակի կորուստների, դրանց չափի որոշման առաջացման պատճառների հայտնաբերման և վերացման նպատակով միջոցառումների մշակում.
- աշխատանքային գործընթացների ռացիոնալացման համար ելակետային տվյալների ստացում, ինչպես նաև աշխատանքի նորմաների ու նորմատիվների սահմանում.
- աշխատանքային գործընթացների կատարման մեթոդների ու եղանակների հայտնաբերում ու գնահատում.
- աշխատանքի պայմանների կատարելագործման ուղղությամբ միջոցառումների մշակում և իրականացում.
- աշխատողների բարձր աշխատունակության երկարատև պահպանման և նրանց օպտիմալ աշխատանքի արտադրողականության ապահովում.
- նույն աշխատանքային գործընթացի կատարման զանազան տարբերակների համեմատում և դրանց արդյունավետության որոշում:

Աշխատանքային գործընթացների և աշխատաժամանակի ծախսի ուսումնասիրման եղանակներն են խրոնոգրաֆիան, աշխատանքային օրվա նկարահանումը, խրոնոմետրաժը և ֆոտոխրոնոմետրաժը:

Խրոնոգրաֆիան հերթափոխի ընթացքում ժամանակի ծախսի ուսումնասիրման եղանակ է, որը կիրառվում է աշխատանքի ու արտադրության կազմակերպման այն թերությունները հայտնաբերելու նպատակով, որոնք առաջացնում են աշխատաժամանակի ուղղակի կորուստներ և ոչ ռացիոնալ ծախսեր, տեխնիկայի պարապրոզներ և այլն: Արդյունքում ձեռնարկվում են որոշակի միջոցառումներ, որոնք են. արտադրանքի նորմաների և աշխատողների թվաքանակի սահմանումը, աշխատատեղերի սպասարկումը, հանգստի ու անձնական կարիքների ժամանակի ծախսի նորմատիվների մշակումը, արտադրական նորմաների չկատարման պատճառների հայտնաբերումը, աշխատանքի ու հանգստի ռացիոնալ ռեժիմների նախագծումը և այլն:

Խրոնոգրաֆիա իրականացնելիս չի պահանջվում աշխատանքային գործընթացը բաժանել ավելի մանր մասերի՝ գործողությունների ու շարժումների, միայն առանձին աշխատանքներ են բաժանվում աշխատանքային գործելանքների (օրինակ՝ հացահատիկ ցանելիս՝ ցանք, շրջադարձ, սերմարկղի լիցքավորում, ցանքի որակի ստուգում և այլն): Խրոնոգրաֆիայի ընթացքում, բացի ժամանակի ծախսի ուսումնասիրումից, նշվում են նաև մեքենաների աշխատանքի կարևոր տվյալները՝ ագրեգատի շարժման արագությունը, ընդգրկման լայնությունը, շարժման ուղղությունները, արտադրողականությունը և այլն: Անասնաբուժական ճյուղում աշխատանքի նորմաներ սահմանելիս հաշվի են առնում անասունների գլխաքանակը, մթերատվությունը, կերակրման, գոմաղբի հեռացման եղանակները և այլ ցուցանիշներ: Խրոնոգրաֆիա անցկացնելիս ժամանակի հաշվառման ճշտությունը 5 վայրկյան է, առանձին դեպքերում՝ նաև ավելի: Խրոնոգրաֆիայի արդյունքները գրանցվում են դիտարկման թերթիկներում, ժամանակի ծախսը նշվում է թվերի միջոցով՝ ներառյալ աշխատանքի կատարման և ընդմիջումների ժամանակը, դրանց տևողությունը:

Խրոնոգրաֆիայի տարատեսակ են խմբային նկարահանումը և ինքնանկարահանումը:

Այնպիսի աշխատանքներում, որոնք կատարվում են խմբային ձևով (օրինակ՝ կարտոֆիլի տեսակավորում, խոտի դիզում և այլն), կիրառվում է խմբային նկարահանումը: Այս դեպքում աշխատաժամանակի անմիջական չափումներ չեն կատարվում, այլ հաշվարկվում է աշխատանքի ծախսի տարրերի քանակը: Հաշվարկումների ընդհանուր քա-

նակը սահմանվում է 100%, ապա գտնում են յուրաքանչյուր տեսակի ծախսերի տոկոսային հարաբերությունը: Հերթափոխի աշխատաժամանակի հաշվեկշիռները կազմում են կամ յուրաքանչյուր աշխատողի հաշվով առանձին, կամ ամբողջ խմբի համար: Այդպիսի տվյալներն անհրաժեշտ են աշխատողների համաձայնեցված գործողությունները որոշելու, նրանց ծանրաբեռնվածության աստիճանը, ինչպես նաև առաջադրանքը կատարելու նպատակով աշխատողների պահանջվող թիվը ճշտելու համար:

Ինքնանկարահանման առանձնահատկությունը նրանում է, որ աշխատողներն իրենք են անցկացնում այն և ֆիքսում աշխատանքի սկիզբն ու վերջը, ժամանակի բոլոր կորուստները՝ նշելով տևողությունը և պատճառները: Նման դիտարկումը թույլ է տալիս ստանալ բազմաթիվ տվյալներ աշխատանքային գործընթացների կատարման մասին և միաժամանակ կատարել առաջարկություններ աշխատանքի ռացիոնալացման և աշխատաժամանակի կորուստների դեմ պայքարի վերաբերյալ:

Խրոնոմետրաժը թույլ է տալիս շատ մանրամասն ուսումնասիրել աշխատանքային գործընթացի հաճախակի կրկնվող մասը: Օրինակ, «ցանքի ագրեգատի շրջադարձ» գործողությունը բաժանում են հետևյալ մասերի՝ ագրեգատի կանգառ, ցանիչի թաթիկների բարձրացում, շրջադարձ, կանգառ, թաթիկների իջեցում: Խրոնոմետրաժի դեպքում ուսումնասիրվում է ոչ թե ամբողջ հերթափոխի, այլ դրա առանձին մասերի տևողությունը: Խրոնոմետրաժի տվյալների մշակումից հետո սահմանում են խրոնոշարքեր՝ գործընթացի առանձին տարրերի վերաբերյալ, ապա որոշում են խրոնոշարքի կայունության գործակիցը ($Q_{կայ}$), որը ցույց է տալիս գործողության առավելագույն ($T_{առավ}$) և նվազագույն ($T_{նվազ}$) տևողության հարաբերակցությունը և հաշվարկվում ըստ հետևյալ բանաձևի՝

$$Q_{կայ} = \frac{T_{առավ}}{T_{նվազ}} :$$

Ձեռքի աշխատանքների խրոնոշարքը համարվում է հաստատուն, եթե կայունության գործակիցը չի գերազանցում 3-ին: Մեքենայացված աշխատանքների խրոնոշարքի կայունության գործակիցը պետք է կազմի 1,8-2,0: Եթե այն փոքր է կամ հավասար է նորմատիվային մեծությանը, նշանակում է, որ դիտարկումը կատարված է որակով:

Ֆոտոխրոնոմետրաժը աշխատաժամանակի ծախսի ուսումնասիրման այնպիսի եղանակ է, որի դեպքում կիրառվում են և խրոնոգրաֆիան և խրոնոմետրաժը համատեղ: Այս եղանակը լայնորեն կիրառվում

է անասնաբուծությունում՝ աշխատանքային գործընթացներն ուսումնասիրելիս:

Աշխատանքային գործընթացների և աշխատաժամանակի ծախսի ուսումնասիրման նպատակով կիրառվում են նաև ակնթաթային դիտարկումների ու կինոնկարահանման եղանակները: Ակնթաթային դիտարկումները նպատակահարմար է կատարել նորոգման արհեստանոցներում, անասնապահական համալիրներում, ջերմոցներում և այլ վայրերում: Այս եղանակով դիտարկումներ անցկացնելիս հաշվարկում են աշխատաժամանակի ակնթաթային ծախսերի քանակը: Նման դեպքում հնարավորություն է ստեղծվում կարճ ժամկետում և մի քանի դիտարկումների արդյունքում ուսումնասիրել բազմաթիվ օբյեկտներ և աշխատանքային գործընթացներ: Ակնթաթային դիտարկումներն անցկացվում են որոշակի ժամանակահատվածում՝ աշխատատեղեր շրջայցեր կատարելու միջոցով: Այդ ընթացքում դիտարկողը ֆիքսում է հետաքրքրություն ներկայացնող յուրաքանչյուր օբյեկտի վիճակը՝ գրանցելով ընդմիջումներն ու նշելով պատճառները:

Ակնթաթային դիտարկումների մեթոդով խրոնոգրաֆիան ընդգրկում է երեք շրջան՝ նախապատրաստական, դիտարկման անցկացման և արդյունքների մշակման ու վերլուծության:

Աշխատանքային գործընթացների ուսումնասիրման կարևոր միջոց է նաև տեսագրումը, որը թույլ է տալիս անմիջականորեն դիտել աշխատանքային գործընթացը և դրա առանձին մասերը՝ գործողությունները, շարժումները: Տեսագրումը հնարավորություն է տալիս հայտնաբերել ոչ միայն աշխատանքի կատարման մեթոդներն ու եղանակները, այլև աշխատանքի պայմանների առանձին ցուցանիշները, կատարողների քանակական կազմը, նրանց տեղաբաշխումն ու փոխգործողությունները:

Աշխատանքային գործընթացների և աշխատաժամանակի ծախսումների դիտարկման նյութերը օգտագործվում են աշխատանքի նորմաների սահմանման և աշխատանքային գործընթացների կատարելագործման հնարավորությունների բացահայտման համար:

Դիտարկման արդյունքների հիման վրա միջոցառումներ են մշակվում ցածրարդյունավետ, անհարմար, բարդ շարժումները վերացնելու, աշխատողների ու մեքենայացված ագրեգատների տեղափոխումների առավել ռացիոնալ երթուղիներ կիրառելու, աշխատաժամանակը խնայելու ուղղությամբ: Դիտարկման տվյալները օգնում են կրճատել աշխատողների ու տեխնիկայի պարապորդները և աշխատաժամանակի կորուստները:

Գյուղատնտեսական արտադրության հիմնական աշխատանքային

գործընթացների համար արտադրանքի նորմաների սահմանումը կատարվում է հետևյալ հաջորդականությամբ: Սկզբում ուսումնասիրում են նորմագոյացնող, այսինքն՝ այն գործոնները, որոնք ազդում են արտադրական նորմայի մեծության վրա: Ապա դիտարկումների օգնությամբ իրականացվում է աշխատանքային գործընթացների ուսումնասիրում, որին հետևում է ստացված տվյալների վերլուծությունը: Վերլուծության հիման վրա նախագծվում են աշխատանքի նորմաները և աշխատաժամանակի ծախսի ռացիոնալ հաշվեկշիռը և կառուցվածքը:

9.2. Աշխատաժամանակի ծախսի դասակարգումը

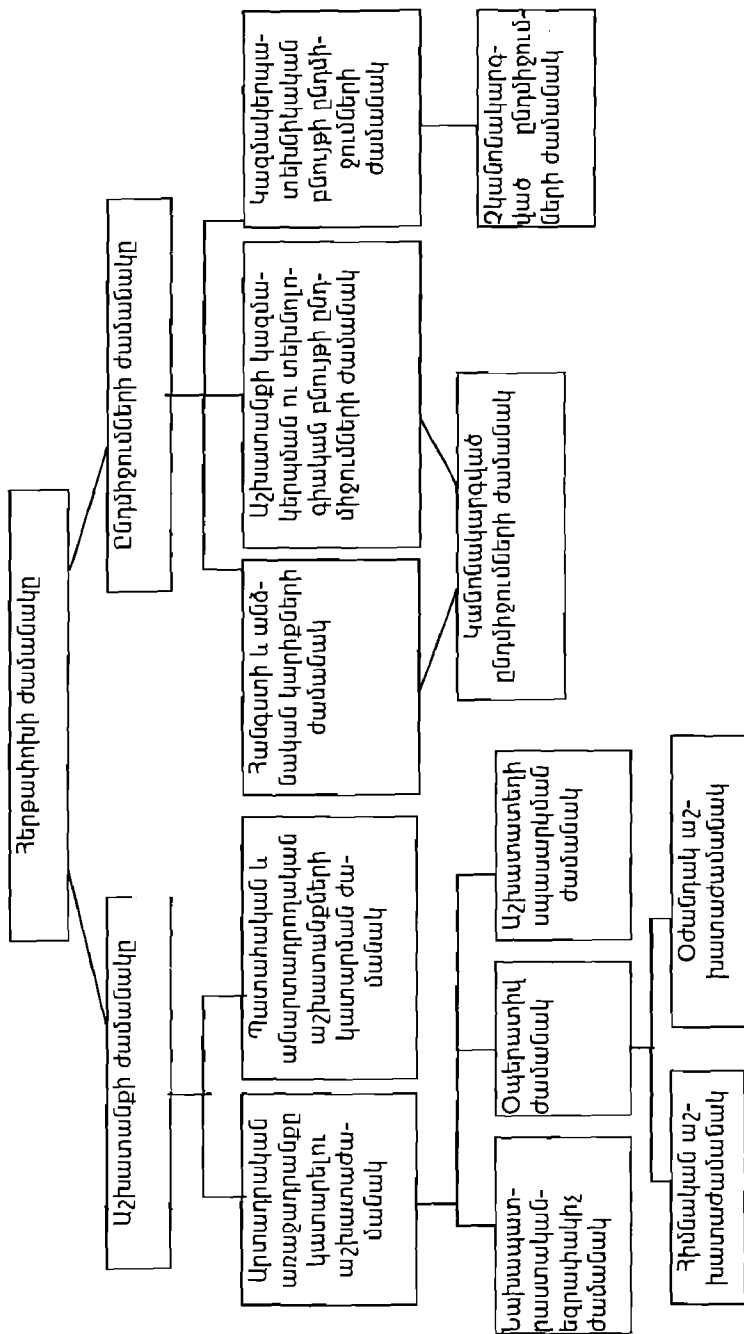
Աշխատանքային գործընթացների ուսումնասիրման և ռացիոնալացման, ինչպես նաև աշխատանքի ծախսի հիմնավորված նորմաների հաշվարկման համար մեծ նշանակություն ունի աշխատաժամանակի ծախսի դասակարգումը

Հերթափոխի ընդհանուր ժամանակը բաժանվում է աշխատանքային ժամանակի և ընդմիջումների ժամանակի (նկ. 7)

Աշխատանքային է համարվում այն ժամանակը, որի ընթացքում աշխատողը կատարում է իր աշխատանքային պարտականությունները: Այն բաժանվում է արտադրական առաջադրանքի և պատահական, անարտադրողական աշխատանքների կատարման ժամանակի:

Արտադրական առաջադրանքի կատարման ժամանակը բաղկաված է աշխատաժամանակի ծախսի հետևյալ տարրերից.

- նախապատրաստական-եզրափակիչ աշխատանքների ժամանակ ($T_{\text{նախ.եզր.}}$): Աշխատողն այս ժամանակը ծախսում է աշխատանքը նախապատրաստելու և ավարտելու վրա: Օրինակ, ագրեգատների հերթափոխային խնամքը, կթի ապարատների նախապատրաստումը, կթից հետո լվացումը և այլն:
- հիմնական աշխատանքի ժամանակ ($T_{\text{հիմն}}$): Այս ընթացքում կատարվում է հիմնական առաջադրանքը: Ժամանակը ծախսվում է աշխատանքի առարկայի քանակական և որակական փոփոխման վրա: Օրինակ, ցանքի ժամանակ սերները հողի մեջ գցելը, վարի դեպքում՝ առի շուռ տալը, կովը կթելիս՝ կոնկրետ կիթը և այլն:



Նկ. 7. Հերթափոխի ժամանակի ծախսի կառուցվածքը:

- օժանդակ աշխատանքի ժամանակ ($T_{\text{օժ}}$): Այս ժամանակը ծախսվում է՝ հիմնական աշխատանքի կատարումն ապահովելու նպատակով: Օրինակ, ագրեգատի շրջադարձը, սերմարկղի լիցքավորումը, կթի ապարատների միացումը և այլն:
- կազմակերպատեխնոլոգիական սպասարկման ժամանակ ($T_{\text{սպ}}$): Հերթափոխի ընթացքում մեքենաների ու սարքավորումների կարգավորման, յուղման, անշան տեխնիկական անսարքությունների վերացման, բանող օրգանների մաքրման, աշխատանքի որակի ստուգման և այլ աշխատանքների կատարման վրա ծախսված ժամանակն է: Հիմնական և օժանդակ աշխատաժամանակների գումարն է օպերատիվ ժամանակը ($T_{\text{օպ}}$):
- պատահական և անարտադրողական աշխատանքների կատարման ժամանակը, որը չի մտնում արտադրական առաջադրանքի ժամանակի և կատարողի պարտականությունների մեջ, ծախսվում է աշխատանքի ընթացքում խոտանի վերացման, հարևան ագրեգատի նորոգման և չնախատեսված այլ աշխատանքների կատարման վրա:

Ընդմիջումների ժամանակը բաղկացած է կանոնակարգված և չկանոնակարգված ընդմիջումների վրա ծախսած ժամանակից: Կանոնակարգված ընդմիջումների ժամանակը կապված է աշխատանքային գործընթացի կազմակերպման և տեխնոլոգիայի հետ, ինչպես նաև նախատեսված է աշխատանքի ու հանգստի ռացիոնալ ռեժիմներով: Այդ ժամանակն ընդգրկում է հանգստի ժամանակը ($T_{\text{հանգ}}$), անձնական կարիքները հոգալու ժամանակը ($T_{\text{ա.կ}}$), աշխատանքային գործընթացի կազմակերպումով ու տեխնոլոգիայով պայմանավորված ժամանակը ($T_{\text{կազմ, տեխն}}$), որը ծախսվում է բարձրագույն-բեռնաթափման ժամանակ տրանսպորտային միջոցներին սպասելու, սերմարկղը լիցքավորելիս տրակտորի չափատեղում և այլն գործողությունների վրա:

Աշխատանքային ժամանակի և կանոնակարգված ընդմիջումների ժամանակի գումարն է նորմավորվող ժամանակը, և այն հաշվի են առնում հերթափոխի ժամանակի ռացիոնալ հաշվեկշիռը կազմելիս: Չկանոնակարգված ընդմիջումների ժամանակը կապված է կազմակերպական պատճառներով և կատարողի մեղքով ժամանակի կորուստների հետ: Աշխատանքի ծախսի նորման սահմանելիս այն հաշվի չեն առնում, սակայն դիտարկում կատարելիս ֆիքսում են և ներառում օրվա ընդհանուր հաշվեկշռի մեջ: Չկանոնակարգված ընդմիջումների ժամանակի

կորուստները հիմնականում կապված են աշխատանքի կազմակերպման ընդհանուր մակարդակի, աշխատատեղի կազմակերպման ու սպասարկման, աշխատողների որակավորման ու նրանց կարգապահության հետ: Այդ ժամանակը համարվում է չնորմավորվող ժամանակ:

Տարբերում են հերթափոխի ժամանակի փաստացի և նախագծային (ռացիոնալ) հաշվեկշիռ: Դրա և հերթափոխի ժամանակի տոկոսներով արտահայտված հարաբերակցությունը կազմում է հերթափոխի ժամանակի կառուցվածքը:

Աշխատանքային ժամանակի և ընդմիջումների ժամանակի ծախսի տարրերը կազմում են հերթափոխի ժամանակի նախագծային հաշվեկշիռը և արտահայտվում հետևյալ բանաձևով՝

$$T_{\text{հեր.}} = T_{\text{նե}} + T_{\text{օպ}} + T_{\text{օժ}} + T_{\text{սպ}} + T_{\text{հան}} + T_{\text{ա.կ}} + T_{\text{տկ}}$$

Աշխատողի աշխատաժամանակի նախագծային հաշվեկշիռը կազմում է 480 րոպե (վեցօրյա աշխատանքային շաբաթվա դեպքում աշխատում են 7 ժամ, մեկ օր՝ 2 ժամ պակաս, 5 օրյա աշխատանքային շաբաթվա դեպքում՝ 8 ժամ):

Գլուխ 10. Աշխատանքի նորմավորումը մեքենայացված դաշտային աշխատանքներում

10.1. Ընդհանուր դրույթներ

Աշխատանքի նորմավորման տեսանկյունից արտադրությունում կատարվող բոլոր աշխատանքները կարելի է բաժանել հետևյալ խմբերի՝ մեքենայացված շարժական դաշտային, ստացիոնար մեքենայացված, արտադրության տարբեր ճյուղերում կատարվող ձեռքի, ավտոմեքենաներով, տրակտորներով և լծկան կենդանի քարշուժով կատարվող, տրանսպորտում և անասնաբուծությունում կատարվող աշխատանքներ: Այսպիսի բաժանման հիմքում դրվում են կիրառվող աշխատանքի միջոցների տարբերությունները: Որպեսզի նշված խմբերում աշխատանքի նորմաները լինեն գիտականորեն հիմնավորված, այսինքն՝ հաշվի առնվեն նորմագոյացնող բոլոր գործոնները, յուրաքանչյուր առանձին խումբ աշխատանքների համար նորմատիվահետազոտական կազմակերպությունների կողմից մշակված են նորմավորման մեթոդիկաներ: Գոյություն ունի արտադրանքի (սպասարկման) նորմաների որոշման երկու հիմնական մեթոդական մոտեցում:

Մոտեցում 1. Աշխատանքի նորմաները սահմանվում են ժամային արտադրողականության միջոցով: Օրինակ, եթե հայտնի է մեքենայացված ագրեգատի հիմնական աշխատանքի ժամային արտադրողականությունը, արտադրանքի նորման հաշվարկվում է դրա և հերթափոխի ընթացքում հիմնական աշխատաժամանակի բազմապատկման արդյունքում:

$$N_{\text{հերթ}} = W \cdot T_{\text{հիմն}},$$

որտեղ W -ն ագրեգատի ժամային արտադրողականությունն է, $T_{\text{հիմն}}$ -ը՝ հերթափոխի ընթացքում հիմնական աշխատաժամանակը:

Այսպիսի մոտեցմամբ են որոշում դաշտային մեքենայացված, ձեռքի, ստացիոնար մեքենաների սպասարկման աշխատանքի նորմաները:

Մոտեցում 2. Աշխատանքի նորմաները սահմանվում են աշխատանքի (սպասարկման) միավորի հաշվով՝ ժամանակի նորմատիվային ծախսումների միջոցով, ինչպես օրինակ, ժամանակի ծախսումները մեկ օրում մեկ գլուխ անասունի սպասարկման կամ մեկ հեկտար ցանքատարածության հաշվով և այլն: Այս դեպքում աշխատանքի հերթափոխային նորման կարելի է որոշել հետևյալ բանաձևով:

$$N_{\text{հերթ}} = T_{\text{հերթ}} - (T_{\text{նե}} + T_{\text{ընդ}} + T_{\text{ա.կ}} + T_{\text{հանգ}}) : T_{\text{միավոր}}$$

որտեղ $T_{\text{հերթ}}$ -ը հերթափոխի տևողությունն է, $T_{\text{նե}} + T_{\text{ընդ}} + T_{\text{ա.կ}} + T_{\text{հանգ}}$ -ը՝

ժամանակի ծախսումներ, որոնք ընդունված է հաշվարկել հերթափոխի տևողության հաշվով, $T_{\text{ծախ}} = T_1 + T_2 + T_n - n$ ՝ ժամանակի ծախսումներ սպասարկման միավորի հաշվով (անասնաբուծությունում այդ ծախսումների շարքին են դասվում օրվա ընթացքում մեկ գլուխ անասունի կերակրման, կթելու և այլ գործողությունների հաշվով ժամանակի ծախսումները):

Աշխատանքի ծախսումների նորմաներ սահմանելիս անպայման պետք է հաշվի առնել այս կամ այն խմբին համապատասխանող նորմագոյացնող գործոնների բնույթը:

Չնայած առանձին խումբ մշխատանքների նորմաների սահմանման մեթոդիկաների տարբերություններին, դրանք ունեն նաև մի շարք ընդհանուր հատկանիշներ, որոնցից առավել կարևորվում են աշխատանքային գործընթացների տրոհումը առանձին տարրերի, աշխատանքային օրվա (հերթափոխի) ընդհանուր տևողությունը, կատարողի ընտրությունը, կատարողի աշխատաժամանակի ուսումնասիրումը (խրոնոգրաֆիա, խրոնոմետրաժ, ֆոտոխրոնոմետրաժ), դիտարկման օբյեկտի ընտրությունը, դիտարկման անցկացումը, արդյունքների վերլուծությունը, հերթափոխի աշխատաժամանակի օգտագործման նախագծի կազմումը և գիտականորեն հիմնավորված աշխատանքի նորմաների սահմանումը, դրանց ներդրումը արտադրությունում, աշխատանքի նորմավորման կապը աշխատանքային գործընթացների ռացիոնալացման և կատարելագործման հետ և այլն:

Հայտնի է, որ գյուղատնտեսության մեջ առավել մեծ տեղ են գրավում մեքենայացված աշխատանքները և, հատկապես, այն մշակաբույսերի առումով, որոնց աճեցման հետ կապված արտադրական գործընթացների մեքենայացման մակարդակը բարձր է: Միաժամանակ դրանք էապես ազդում են գյուղատնտեսական բոլոր հիմնական արտադրանքների արտադրության վրա: Դաշտային մեքենայացված աշխատանքներում գիտականորեն հիմնավորված աշխատանքի նորմաների սահմանումը չափազանց կարևոր նշանակություն ունի աշխատանքի և արտադրության կազմակերպման կատարելագործման, հետևաբար՝ նաև արտադրության արդյունավետության բարձրացման գործում: Այդ կարևորությունը պայմանավորված է չհիմնավորված նորմաների կիրառման դեպքում մեքենայացված դաշտային աշխատանքների կատարման ագրոտեխնիկական ժամկետների խախտումով, ինչն էլ հանգեցնում է բերքատվության և հողօգտագործման ցուցանիշների նվազեցմանը:

Մեքենայացված ագրեգատի առաջադրանքը կախված է դրա ժամա-

յին արտադրողականությունից (մեկ ժամ հիմնական աշխատանքի համար) և հերթափոխի ընթացքում՝ հիմնական աշխատանքի ժամանակից: Ագրեգատի ժամային արտադրողականությունը դաշտային աշխատանքներում համարվում է ֆունկցիա՝ դրա ընդգրկման աշխատանքային լայնությունից և աշխատանքային արագությունից: Այն կախված է օգտագործվող աշխատանքի միջոցներից, աշխատանքի առարկաներից, աշխատանքի պայմաններից:

Առանձին մեխանիզատորների անհատական հատկանիշները, տրակտորի, կոմբայնի տեխնիկական վիճակը աշխատանքի նորմաներ սահմանելիս հաշվի չեն առնվում, հետևաբար՝ նորմագոյացնող գործոններ չեն համարվում:

10.2. Հիմնական նորմագոյացնող գործոնները

Աշխատանքի ծախսի նորմաները մեքենայացված դաշտային աշխատանքներում որոշվում են մեկ աշխատողի կամ խմբի հաշվով՝ ըստ կատարվող աշխատանքի բնույթի, կիրառվող ագրեգատի կառուցվածքային առանձնահատկությունների: Աշխատանքի նորմաներ սահմանելիս նախ և առաջ հաշվի են առնում դրանց մեծության վրա էականորեն ազդող նորմագոյացնող գործոնների բնույթը:

Մեքենայացված դաշտային աշխատանքների նորմաների մեծության վրա ազդող նորմագոյացնող գործոնները կարելի է բաժանել հետևյալ խմբերի. տեխնոլոգիական, տեխնիկական, կենսաբանական, բնական և կազմակերպական:

Տեխնոլոգիական գործոնների (ագրոտեխնիկայի պահանջների) շարքին են դասվում հողի մշակման և սերմի գցման խորությունը, միջշարքային տարածությունը, ցանքի և տնկման եղանակները, ցանքի և սածիլների նորման, պարարտացման նորման, ագրեգատի շարժման թույլատրելի աշխատանքային արագությունը:

Տեխնիկական գործոններից հատկապես կարելի է առանձնացնել տրակտորների և գյուղատնտեսական մեքենաների կառուցվածքային և շահագործական առանձնահատկությունները, մեքենաների ու սարքավորումների տեսակարար դիմադրությունը, ընդգրկման լայնությունը, քաշը, սերմերի արկղների, բունկերների տարողությունը, թողունակությունը, տեխնիկայի քարշային ներուժը և այլն:

Կենսաբանական գործոններից առանձնապես կարևոր նշանակություն ունեն մշակաբույսերի բերքատվությունը, մոլախտովածությունը,

բույսերի խտությունը և բարձրությունը, հացաբույսերի պառկածությունը, խոնավությունը և բույսերի այլ հատկությունները:

Բնական գործոնները դաշտերի մշտական ցուցանիշներն են: Դրանք են տարածությունը, գոմի երկարությունը, թեքության աստիճանը, ուրվանկարը, ռելիեֆը, խոչընդոտների առկայությունը, քարքարոտությունը, խոնավությունը, հողերի տիպը և ենթատիպը, բարձրությունը ծովի մակերևույթից:

Կազմակերպական գործոնները՝ տեխնիկական սպասարկումների, աշխատատեղի կազմակերպատեխնիկական սպասարկման աշխատատարությունը, աշխատանքային գործընթացների ռացիոնալ կազմակերպումը:

Նշված նորմագոյացնող գործոնները էապես անդրադառնում են աշխատանքի ժամային արտադրողականության և հիմնական աշխատաժամանակի վրա, ինչը անպայման պետք է արտահայտվի աշխատանքի ծախսի նորմաներում:

10.3. Նորմավորման մեթոդիկան

Մեքենայացված դաշտային աշխատանքներում արտադրանքի նորմաները հաշվարկվում են հետևյալ բանաձևով՝

$$N_{\text{հերթ}} = W \cdot T_{\text{հիմն}},$$

որտեղ W -ն ագրեգատի ժամային արտադրողականությունն է հիմնական աշխատաժամանակի մեկ ժամվա ընթացքում, հա, $T_{\text{հիմն}}$ -ը՝ հիմնական աշխատաժամանակը հերթափոխի ընթացքում, ժամ:

Ագրեգատի արտադրողականությունը հիմնական աշխատաժամանակի մեկ ժամվա ընթացքում որոշվում է հետևյալ բանաձևով.

$$W = 0,1 \cdot C \cdot V,$$

որտեղ C -ն ագրեգատի ընդգրկման աշխատանքային լայնությունն է, մ, V -ն՝ ագրեգատի աշխատանքային արագությունը, կմ/ժամ:

Հետևաբար, մեքենայացված դաշտային աշխատանքներում արտադրանքի նորմայի որոշման բանաձևը կունենա հետևյալ վերջնական արտահայտությունը.

$$N_{\text{հերթ}} = 0,1 \cdot C \cdot V \cdot T_{\text{հիմն}}:$$

Այսպիսով, տրակտորային ագրեգատի հերթափոխային արտադրանքի նորման որոշելու համար որպես ելակետային տվյալներ պետք է ունենալ ագրեգատի ընդգրկման աշխատանքային լայնությունը ($C_{\text{հիմն}}$), շարժման աշխատանքային արագությունը ($V_{\text{աշխ.}}$) և հերթափոխության ընթացքում հիմնական աշխատաժամանակը ($T_{\text{հիմն}}$):

Հիմնական աշխատանքի ժամանակը ($T_{\text{հիմն}}$) որոշում են դիտարկման նյութերով: Դրանով սահմանում են հերթափոխի ժամանակի ռացիոնալ հաշվեկշիռը, որի միջոցով էլ՝ աշխատանքի հիմնական ժամանակը: Հերթափոխի նորմավորվող ժամանակի ռացիոնալ հաշվեկշիռի մեջ ($T_{\text{հերթ}}$) ընդգրկված են ժամանակի հետևյալ ծախսումները, ժամերով.

$$T_{\text{հերթ}} = T_{\text{ճե}} + T_{\text{հիմն}} + T_{\text{շրջ}} + T_{\text{անց}} + T_{\text{տեխ.կ}} + T_{\text{սպ}} + T_{\text{հան.ա.կ}},$$

որտեղ $T_{\text{շրջ}}$ -ը՝ հողակտորում շրջադարձերի և անցումների ժամանակն է, $T_{\text{անց}}$ -ը՝ տեղամասից մյուս տեղամաս անցման ներհերթափոխային տևողությունը, $T_{\text{տեխ.կ}}$ -ն՝ տեխնոլոգիական կանգառների ժամանակը (ցանքի ագրեգատների բեռնավորում սերմերով կամ պարարտանյութերով և այլն), $T_{\text{շրջ}}$, $T_{\text{անց}}$ և $T_{\text{տեխ.կ}}$ ժամանակների գումարը կազմում է օժանդակ աշխատանքի ժամանակը:

Մեքենայացված դաշտային աշխատանքներում հիմնական աշխատանքի ժամանակը ծախսվում է հերթափոխի ընթացքում աշխատանքային անցումների վրա: Մեքենայական ագրեգատի հիմնական աշխատանքի ժամանակը հաշվարկվում է հետևյալ բանաձևով՝

$$T_{\text{հիմն}} = \frac{T_{\text{հերթ}} - (T_{\text{ճե}} + T_{\text{սպ}} + T_{\text{հան.ա.կ}})}{1 + \tau_{\text{շրջ}} \cdot \tau_{\text{բեռ}} + \tau_{\text{անց}}},$$

որտեղ $\tau_{\text{շրջ}}$ -ը շրջադարձերի տևողության ժամանակի հարաբերությունն է հիմնական տևողությունը բնութագրող գործակցին, $\tau_{\text{բեռ}}$ -ը՝ բեռնավորման գործակիցը, որը ցույց է տալիս բեռնավորման ժամանակի հարաբերությունը հիմնական ժամանակին; $\tau_{\text{անց}}$ -ը՝ ներհերթափոխային անցումների ժամանակի հարաբերությունը հիմնական տևողությունը բնութագրող գործակցին:

Օրինակ, եթե շրջադարձերի գործակիցը հավասար է 0,12-ի, նշանակում է, որ հերթափոխի ընթացքում շրջադարձերի ժամանակը կազմում է հիմնական ժամանակի 12%-ը: Հերթափոխի ընթացքում շրջադարձերի տևողությունը որոշելու համար պետք է դրա գործակիցը բազմապատկել հիմնական աշխատանքի ժամանակով՝

$$T_{\text{շրջ}} = \tau \cdot T_{\text{հիմն}} ::$$

Հերթափոխի օժանդակ ժամանակը ներառում է պարապ շրջադարձերի և սերմերով, բույսերի միկատներով ու պարարտանյութերով բեռնավորման, ինչպես նաև տեղամասից մյուս տեղամաս ներհերթափոխային տևողությունը:

$$T_{\text{od}} = T_{2\text{րջ}} + T_{\text{բեռ}} + T_{\text{անց}}:$$

Պարապ շրջադարձերի ժամանակը կախված է հերթափոխի տևողությունից, աշխատանքի տեսակից, ագրեգատի կազմից, զոնի երկարությունից, ագրեգատի շարժման եղանակից և արագությունից: Հողակտորում շրջադարձերի և անցումների ժամանակը ($T_{2\text{րջ}}$) կախված է ագրեգատի անցումների քանակից և ագրեգատի աշխատանքի հիմնական ժամանակից:

$$T_{2\text{րջ}} = \tau_{2\text{րջ}} \cdot T_{\text{հիմն}}, \text{ հետևաբար } \tau_{2\text{րջ}} = T_{2\text{րջ}} : T_{\text{հիմն}}:$$

Շրջադարձերի գործակիցը բնութագրում է շրջադարձերի ժամանակի հարաբերությունը աշխատանքի հիմնական ժամանակին: Եթե հայտնի է ագրեգատի մեկ շրջադարձի տևողությունը ($t_{2\text{րջ}}$) և աշխատանքային արագությունը ($V_{\text{աշխ}}$) զոնի տվյալ երկարության ($Q_{\text{երկ}}$) դեպքում, շրջադարձերի գործակիցը ($\tau_{2\text{րջ}}$) կարելի է որոշել հետևյալ բանաձևով.

$$\tau_{2\text{րջ}} = \frac{t_{2\text{րջ}} \cdot V}{3,6 \cdot \ell}:$$

Մեկ շրջադարձի նորմավորված ժամանակը սահմանում են նորմատիվահետազոտական կայանները: Այդ նորմատիվները սահմանված են դիտարկման նյութերի հիման վրա և համապատասխանում են շրջադարձերի օպտիմալ արագություններին: Նորմատիվները տարբերակվում են նաև ըստ հողակտորում զոնի երկարությամբ:

Հերթափոխի ընթացքում նյութերի բարձման-բեռնաթափման ժամանակը կախված է ցանքի պարարտացման նորմայից, կոմբայնի զետեղարանի (բունկերի) տարողությունից, մեկ բարձման (բեռնաթափման) տևողությունից, ագրեգատի աշխատանքային և տրանսպորտային արագությունից: Նշված ժամանակը որոշում են հետևյալ բանաձևով.

$$T_{\text{բեռ}} = \tau_{\text{բեռ}} \cdot T_{\text{հիմն}},$$

որտեղ $\tau_{\text{բեռ}}$ - գործակից, որը ցույց է տալիս բարձման (բեռնաթափման) ժամանակի հարաբերությունը աշխատանքի հիմնական ժամանակին:

Շարքացանները սերմերով և պարարտանյութերով բարձելու, զետեղարանը դատարկելու ժամանակը որոշում են հետևյալ բանաձևով.

$$\tau_{\text{բեռ}} = t_{\text{բարձ}} \cdot \frac{W \cdot T_{\text{ցայ}}}{60 \cdot V \cdot \psi},$$

որտեղ $t_{\text{բարձ}}$ -ը մեկ բարձման (բեռնաթափման) ժամանակն է, րոպե, W -ն՝ ագրեգատի արտադրողականությունը հիմնական ժամանակի մեկ ժամում, հա, $T_{\text{ցայ}}$ -ն՝ ցանքի, պարարտացման ժամանակը, մեկ հեկտարի հաշվով, ց, V -ն՝ կոմբայնի բունկերի կամ շարքացանի արկղի տարողությունը, ց, ψ -ն սերմացուի արկղների տարողության օգտագործման գործակիցը:

Նախապատրաստական-եզրափակիչ աշխատանքի ժամանակը ($T_{\text{ճե}}$) ներառում է տրակտորների և գյուղատնտեսական մեքենաների հերթափոխային տեխնիկական խնամքի, առաջադրանքի ստացման, ագրեգատի ընդունման ու հանձնման վրա ծախսվող ժամանակը:

Ագրեգատի կազմակերպատեխնիկական սպասարկման ժամանակը ($T_{\text{կտ}}$) ներառում է ագրեգատի տեխնիկական սպասարկման (տեխնիկական կարգավորում, յուղում, առանձին հանգույցների ձգում, փոքր անսարքությունների վերացում) և կազմակերպական սպասարկման ժամանակը (աշխատանքի որակի ստուգում, տեխնոլոգիական կարգավորումներ, բանվող օրգանների մաքրում և այլն):

Հանգստի և անձնական կարիքների համար ժամանակը ($T_{\text{հան,ա.կ}}$) նորմավորված ընդմիջումների ժամանակն է: Անձնական կարիքների համար ժամանակի նորմատիվը հերթափոխի ընթացքում սահմանված է 10 րոպե: Առանձին մեքենայական աշխատանքներում ընդգրկված կարողների հանգստի ժամանակի նորմատիվները բերված են համապատասխան աղյուսակներում:

Հանգստի և անձնական կարիքների հաշվարկային մեծությունը ($T_{\text{հան,ա.կ}}$) $T_{\text{հան}}$ և $T_{\text{ա.կ}}$ գումարն է: Ընդհանուր նորմատիվը հաշվարկելիս հաշվի են առնված նորմավորվող աշխատանքային գործընթացում տեխնիկական պատճառներով, ինչպես նաև օժանդակ գործողությունների կատարման հետ կապված պարապորզները և այլն:

Այսպիսով, վերոհիշյալ բանաձևերի օգնությամբ ստանալով $\sigma_{\text{ն}}$, $T_{\text{սպ}}$, $T_{\text{հան,ա.կ}}$, $\tau_{2\text{րջ}}$, $\tau_{\text{բեռ}}$, $\tau_{\text{անց}}$ մեծությունները՝ որոշում են ագրեգատի հիմնական աշխատաժամանակը հերթափոխում:

Մեքենայական աշխատանքի արտադրանքի նորման որոշելու համար, բացի հիմնական աշխատաժամանակի տևողությունից, պետք է իմանալ նաև ագրեգատի ընդգրկման լայնությունը և աշխատանքային արագությունը:

Ագրեգատի ընդգրկման միջին լայնությունը (L) տարբերվում է կառուցվածքայինից ($L_{\text{կառ}}$): Այն կախված է կատարվող աշխատանքի բնույ-

թից և մեքենայի կառուցվածքային առանձնահատկություններից: Ագրեգատի կառուցվածքային ընդգրկման լայնությունը սահմանում են տեղեկագրերով և կատալոգներով: Փոցխման, կուլտիվացիայի և այլ գործողություններում ագրեգատի աշխատանքային ընդգրկման լայնությունը փոքր է կառուցվածքայինից, վարի ժամանակ՝ ընդհակառակը:

Ընդգրկման լայնությունը որոշում են հետևյալ բանաձևով՝

$$L=L_{\text{կատ}} \cdot n \cdot \beta,$$

որտեղ n -ը բանոդ մեքենաների քանակն է, β -ն՝ ընդգրկման լայնության օգտագործման գործակիցը:

Ընդգրկման լայնության օգտագործման գործակիցը կախովի գույքաներով վար կատարելիս տատանվում է 0,98-1,07 սահմաններում, փոցխման, կուլտիվացիայի, խոտհնձի, հացահատիկի բերքահավաքի աշխատանքներում՝ 0,96, կարտոֆիլի և այլ մշակաբույսերի բերքահավաքի աշխատանքներում՝ ըստ միջշարքային ծայրակցման լայնության՝ 1,0-1,04:

Ագրեգատի շարժման աշխատանքային արագությունը (V)

չափազանց կարևոր նորմադրայացնող գործոն է: Ագրեգատի շարժման արագությունը պայմանավորվում է տրակտորի քարշային հնարավորություններով ու մեքենաների քարշային դիմադրողականությամբ: Հաշվի են առնում նաև ագրոտեխնիկական պահանջներով թույլատրելի արագությունը: Իմանալով մեքենաների քանակը՝ որոշում են ընտրված ագրեգատի քարշային դիմադրողականությունը: Ագրեգատի քարշային դիմադրողականության մեծությամբ և տրակտորի տիպային քարշային բնութագրով սահմանում են աշխատանքային արագությունը՝ համապատասխան փոխանցման համար:

Տիպային նորմաների ժողովածուներում բերված են նորմատիվային տվյալներ աշխատանքային ընդգրկման լայնության վերաբերյալ՝ համապատասխան արագության դեպքում գութանի տարբեր տեսակարար դիմադրության, մշակման խորության և այլ պայմաններում: Արտադրանքի նորմաները և վառելիքի ծախսի նորմաները մեքենայացված դաշտային աշխատանքներում հաշվարկում են ագրեգատի ռացիոնալ կազմի համար: Այդ պատճառով էլ նախ ընտրում են ագրեգատի կազմը՝ ելնելով աշխատանքային ընդգրկման լայնության և աշխատանքային արագության օպտիմալ զուգակցման հնարավորությունից: Այդպիսի զուգակցման չափանիշ է համարվում առավելագույն արտադրողականությունը՝ հիմնական ժամանակի մեկ ժամում:

10.4. Դաշտերի անձնագրավորումը

Արտադրանքի և վառելանյութի ծախսի նորմաները մեքենայացված դաշտային աշխատանքներում տարբերակված են ըստ ագրեգատի կազմի, գութանի, կուլտիվատորի տեսակարար դիմադրության, մշակման խորության և այլ գործոնների: Սակայն արտադրանքի և վառելանյութի ծախսի նորմաները հաշվարկված են ճիշտ ուղվանկարով (քառակուսի կամ ուղղանկյուն ձևի), հարթ ռելիեֆի, առանց քարերի ու խոչընդոտների, մինչև ծովի մակերևույթից 500 մ բարձրության, միջին ամրության՝ մինչև 22% խոնավության, մինչև 1° թեքության դաշտերի համար: Քանի որ կոնկրետ տնտեսություններում նշված պայմանները կարող են էականորեն տարբերվել տիպայինից, անհրաժեշտություն է առաջանում երաշխավորվող արտադրանքի և վառելիքի ծախսի նորմաներում կատարել համապատասխան շտկումներ:

Այս խնդիրը լուծելու, մասնավորապես, տիպային պայմաններից շեղումները բացահայտելու և դրա հիման վրա նորմաների շտկումների չափը որոշելու համար իրականացվում է դաշտերի անձնագրավորում: Դաշտերի անձնագրավորումն այն գործոնների բացահայտումն է, որոնք ազդում են կատարողի աշխատանքի ծախսի նորմայի, մեքենատրակտորային ագրեգատի արտադրողականության և վառելիքի ծախսի վրա:

Դաշտերի անձնագրավորման միջոցով որոշում են նաև հողի տիպը, ենթատիպը և մեխանիկական կազմը, գոնի երկարության դասը, ռելիեֆը, քարքարոտությունը, թեքությունը, խոչընդոտների առկայությունը և այլն: Դաշտերի անձնագրավորում անցկացնելու համար օգտագործում են հողօգտագործման պլանները, հողային քարտեզները, հողային և ագրոտնտեսական հետազոտությունների արդյունքները (աղ.5):

Ըստ գոնի երկարության, դաշտերը, գործող մեթոդիկայի համաձայն, ընդունված է բաժանել տասը կարգերի. I՝ 1000 մետրից ավելի, II՝ 600-1000, III՝ 400-600, IV՝ 300-400, V՝ 200-300, VI՝ 150-200, VII՝ 120-150, VIII՝ 100-120, IX՝ 80-100 և X՝ 80 մետրից պակաս: Գոնի երկարության կարգը որոշում են հատուկ մշակված աղյուսակի օգնությամբ: Այն կազմված է՝ հաշվի առնելով այդ ցուցանիշի ազդեցությունը մեքենայացված աշխատանքների արտադրողականության վրա:

Այս ցուցանիշը ՀՀ-ում առանձնակի նշանակություն ունի, որովհետև շրջանառության մեջ գտնվող հողակտորներում գոներն էականորեն տարբերվում են: Բացի դրանից, հանրապետությունում կան մեծ թվով հողակտորներ, ուր գոնի երկարությունն անչափ փոքր է: Այս հանգա-

մանքը բացատրվում է ոչ միայն հանրապետության բնական պայմաններով, այլև հողի և արտադրության մյուս հիմնական միջոցների սեփականաշնորհման արդյունքում գյուղացիական տնտեսություններին բաժին ընկած հողամասի չափազանց փոքր չափերով: Բավական է նշել, որ ներկայումս մեկ գյուղացիական տնտեսության սեփականաշնորհված հողամասը կազմում է միջին հաշվով 1,4 հա, այն էլ կարող է բաղկացած լինել մի քանի հողակտորից: Հասկանալի է, որ այս պայմաններում մեքենայացված աշխատանքներում արտադրանքի ու վառելանյութի ծախսի նորմաները պետք է լինեն խիստ տարբերակված:

Այնուհետև դաշտերը դասակարգում են ըստ թեքության աստիճանի: Դրա համար սահմանված է հինգ կարգ. I՝ մինչև 1°, II՝ 1-3, III՝ 3-5, IV՝ 5-7, V՝ 7-9°: Այս ցուցանիշի առումով ևս մեր հանրապետությունն ունի որոշակի առանձնահատկություններ: Նախ, մեզ մոտ ընդհանուր հողատարածություններում բարձր տեսակարար կշիռ ունեն ավելի մեծ թեքությամբ հողակտորները: Միաժամանակ, հաշվի առնելով հանրապետության սակավահողությունը, ստիպված մշակվում են նաև այն դաշտերը, որոնց թեքությունը էականորեն գերազանցում է մեթոդիկայով սահմանված ամենաբարձր աստիճանը (7-9°) և առանձին դեպքերում կազմում է 15-17° և նույնիսկ ավելի:

Քարքարոտության աստիճանը սահմանում են տնտեսական հետազոտությունների նյութերի հիման վրա: Այն ընդունված է որոշել մեկ հեկտար վարելաչերտում մինչև 25 սմ խորության վրա եղած քարերի ծավալով: Սահմանված է քարքարոտության չորս կարգ. I՝ մեկ հեկտար վարելաչերտում քարերի առկայությունը մինչև 1 մ³, II՝ 1-10, III՝ 10-25 և IV՝ 25-50 մ³: Դարձյալ, պայմանավորված հիմնականում բնական պայմաններով, ինչպես նաև սակավահողությամբ, ՀՀ-ում ստիպված են մշակել այնպիսի հողակտորներ, որոնց քարքարոտության աստիճանը մի քանի անգամ գերազանցում է մեթոդիկայով սահմանված ամենավերջին կարգը:

Ագրոտնտեսական հետազոտությունների նյութերի հիման վրա սահմանում են նաև դաշտի խոչընդոտներով կտրտվածության աստիճանը (դաշտերում ծառերի, թփուտների, էլեկտրահաղորդման և կապի գծերի սյուներ, ճահճուտներ, խոշոր քարեր, ձորակներ և այլն): Դաշտերի կտրտվածության աստիճանը որոշվում է խոչընդոտներով զբաղեցված և ընդհանուր տարածությունների տոկոսային հարաբերակցությամբ: Տեղամասի կտրտվածության կարգը սահմանում են ըստ աղյուսակի: Խոչընդոտների զբաղեցրած տարածությունը որոշելիս օգտագործում են հողօգտագործման քարտեզներ կամ տեղում կատարում են չափում-

ներ: Փայտյա հիմքով սյուների զբաղեցրած տարածությունը, ներառյալ պաշտպանիչ գոտին, ընդունվում է 4 մ², նույնը նեցուկով՝ 10 մ², բետոնյա հիմքով էլեկտրահաղորդման սյան՝ 20, երկու նեցուկով սյան՝ 78, չորս նեցուկներով կայմինը (կայմասյուն)՝ 176 մ²: Ըստ խոչընդոտներով կտրտվածության աստիճանի՝ դաշտերը ստորաբաժանվում են յոթ կարգի: Մեր հանրապետությունում դաշտերի խոչընդոտներով կտրտվածությունը ամենից շատ արտահայտված է ձորակներով, քարակտորներով և էլեկտրահաղորդման ու կապի հաղորդման սյուներով:

Դաշտերի անձնագրավորումը կատարվում է նաև ծովի մակերևույթից ունեցած բարձրությամբ, որը համեմատաբար ավելի շատ է ազդում մեքենայացված աշխատանքների ու վառելանյութի ծախսի նորմաների մեծության վրա: Ըստ այդ հատկանիշի՝ հողակտորները բաժանվում են հինգ կարգի. I՝ մինչև 500 մ, II՝ 500-1000, III՝ 1000-1500, IV՝ 1500-2000 և V՝ 2000 մետրից բարձր: Այս ցուցանիշով Հայաստանի Հանրապետության տարածքն ունի ավելի մեծ խայտաբղետություն: Բավական է նշել, որ մեր հանրապետության տարածքի միջին բարձրությունը ծովի մակերևույթից կազմում է 1800 մ: Տարածքի 80%-ից ավելին գտնվում է 1000 մետրից ավելի բարձրության վրա: Հանրապետությունում երկրագործական տնտեսությունները գտնվում են ծովի մակերևույթից 400-ից մինչև 2500 մ բարձրության վրա:

Ըստ դաշտերի ուրվանկարի բարդության՝ գործող մեթոդիկայի համաձայն, դրանք բաժանվում են հինգ կարգի. I՝ քառակուսի, ուղղանկյուն կամ դրան մոտ ձևի, այսինքն՝ դաշտերի հողակտորներ մինչև 600 մ զոնի երկարությամբ, II՝ կողմերի ծովածությամբ, առանց ուռուցիկության և գոգավորությունների, կից կողմերի միջև 27°-ից բարձր նվազագույն անկյամբ, ինչպես նաև էլիպսաձև հողակտորներ, մեծ առանցքը փոքրի նկատմամբ 2,1-ից փոքր հարաբերակցությամբ, III՝ երկրորդ կարգին մոտ հողակտորներ, սակայն կից կողմերի միջև 27°, իսկ էլիպսաձև հողակտորների դեպքում՝ առանցքների հարաբերակցությունը 2,1-ից բարձր, IV՝ ուռուցիկ-գոգավոր ձևի հողակտորներ, որոնց մոտ ըստ երկարության և լայնության ամենամեծ և ամենափոքր չափերի հարաբերակցության կիսագումարը տատանվում է 1,1 ÷ 1,8 սահմաններում, V՝ որոնց մոտ վերը նշված կիսագումարը մեծ է 1,8-ից:

Հողային քարտեզի հիման վրա հողակտորները բաշխում են ըստ հողերի տիպերի, ենթատիպերի և մեխանիկական կազմի: Այդ տվյալները հիմք են հանդիսանում գյուղատնտեսական մեքենաների համար հողերի տեսակարար դիմադրությունը որոշելիս:

Սրանով ավարտվում է դաշտերի անձնագրավորման առաջին փու-

լը, որի ընթացքում որոշում են յուրաքանչյուր հողակտորի մշտական բնութագիրը: Այնուհետև հաշվարկում են ամփոփիչ տվյալները. սկզբում՝ ըստ ցանքաշրջանառությունների դաշտերի, հետո՝ ըստ յուրաքանչյուր ցանքաշրջանառության: Ամփոփիչ արդյունքները հաշվարկում են ըստ այն ստորաբաժանումների, որոնց համար պետք է սահմանվեն նորմաներ: Այդ տվյալները գրանցում են «Դաշտերի անձնագրավորման ամփոփ տեղեկագրում», որտեղ, ըստ յուրաքանչյուր առանձին ստորաբաժանման, ներկայացնում են նորմագոյացնող գործոնների միջին մեծությունները:

Տրակտորային ագրեգատի արտադրողականության վրա տեղական պայմանների ողջ համալիրի ազդեցությունը որոշելու համար սահմանում են ընդհանրացնող գործակից: Այն դուրս է բերվում համապատասխան ուղղիչ գործակիցների արտադրյալով, որն ընդունված է անվանել ինտեգրալ գործակից:

Ցանկացած նորմագոյացնող գործոնի յուրաքանչյուր կարգին համապատասխանում է տվյալ կարգի հողակտորի 1 հեկտարի մշակման տևողության և առաջին կարգի հողակտորի մշակման տևողության հարաբերակցությունը ցույց տվող գործակիցը:

Աղյուսակ 5

Նորմագոյացնող գործոնների միջին ցուցանիշները
դաշտերի անձնագրավորման համար

Գոնի երկարությունը

Կարգը	Գոնի երկարությունը, մ	Ցուցանիշի միջին մեծությունը	Ցուցանիշի փոփոխման դիապազոնը
I	>1000	1,00	<1,017
II	600 – 1000	1,03	1,018 – 1,058
III	400 – 600	1,08	1,059 – 1,108
IV	300 – 400	1,14	1,109 – 1,159
V	200 – 300	1,21	1,160 – 1,260
VI	150 – 200	1,30	1,261 – 1,362
VII	120 – 150	1,40	1,363 – 1,460
VIII	100 – 120	1,51	1,461 – 1,570
IX	80 – 100	1,64	1,571 – 1,720
X	<80	1,82	1,721 – 1,920

Թեքության անկյունը

Կարգը	Թեքության անկյունը	Ցուցանիշի միջին մեծությունը	Ցուցանիշի փոփոխման դիապազոնը
I	<1	1,00	<1,009
II	1 – 3	1,02	1,010 – 1,034
III	3 – 5	1,05	1,035 – 1,069
IV	5 – 7	1,09	1,070 – 1,119
V	7 – 9	1,16	1,120 – 1,207

Քարքարոտությունը

Կարգը	1 հա վարելահողում քարերի քանակը, մ ³	Ցուցանիշի միջին մեծությունը	Ցուցանիշի փոփոխման դիապազոնը
I	մինչև 1	1,000	<1,01
II	1 – 10	1,040	1,013 – 1,068
III	10 – 25	1,095	1,069 – 1,120
IV	25 – 50	1,150	1,121 – 1,178

Ուրվանկարի բարդությունը

Կարգը	Գոնի երկարության կարգերի համար	Ցուցանիշի միջին մեծությունը	Ցուցանիշի փոփոխման դիապազոնը
I	բոլոր կարգերի	1,00	<1,016
II	բոլոր կարգերի	1,03	1,017 – 1,052
III	բոլոր կարգերի	1,06	1,053 – 1,092
IV	400 – 600	1,07	1,056 – 1,098
	200 – 400	1,14	1,099 – 1,166
	<200	1,20	1,167 – 1,272
V	400 – 600	1,10	1,068 – 1,152
	200 – 400	1,20	1,153 – 1,235
	<200	1,28	1,236 – 1,338

Կարգը	Բարձրությունը ծովի մակերևույթից, մ	Ցուցանիշի միջին մեծությունը	Ցուցանիշի փոփոխման դիապազոնը
I	մինչև 500	1,00	<1,020
II	500 – 1000	1,035	1,021 – 1,054
III	1000 - 1500	1,075	1,055 – 1,095
IV	1500 - 2000	1,115	1,096 – 1,140
V	2000 - 2500	1,160	1,141 – 1,192

Դաշտերի անձնագրավորման հիման վրա ստացված միջին կարգերը, ըստ մշտական ցուցանիշների, հնարավորություն են տալիս որոշելու արտադրանքի և վառելանյութի ծախսի տիպային նորմաները: Սակայն, ինչպես ասվեց, դրանք հաշվարկված են ճիշտ ուրվանկարով, հարթ ռելիեֆով, առանց քարերի ու խոչընդոտների, ծովի մակերևույթից մինչև 500 մ բարձրության վրա գտնվող և այլ տիպի դաշտերի համար: Որպեսզի դրանք հաշվի առնվեն, պետք է տիպային նորման բազմապատկվի ընդհանրացնող գործակցով:

Դաշտերի տեղական պայմանները հաշվի առնելու համար արտադրանքի և վառելանյութի ծախսի նորմաների նկատմամբ ուղղման գործակիցները բերված են արտադրանքի և վառելանյութի ծախսի նորմաների ժողովածուում:

Տիպային նորմաների հիման վրա արտադրանքի և վառելանյութի ծախսի նորմաների սահմանման կարգը պարզաբանենք կոնկրետ օրինակով:

Պահանջվում է տնտեսությունում սահմանել նորմաներ՝ T-74 4-35 վարի ագրեգատի համար՝ ըստ աղյուսակում բերվող դաշտերի մշտական ցուցանիշների և նորմագոյացնող գործոնների կարգերի ու ուղղման գործակիցների (աղ.6):

Արտադրանքի նորմայի նկատմամբ ընդհանրացնող ուղղման գործակիցը (0,35) դուրս է բերվում ըստ գոնի երկարության (0,70), ծովի մակերևույթից բարձրության (0,93), միջին խոնավության (0,96), թեքության աստիճանի (0,91), խոչընդոտների առկայության (0,86), ուրվանկարի բարդության (0,72), քարքարոտության (0,9) ուղղման գործակիցների բազմապատկումով: Նույն ձևով հաշվարկվել է նաև վառելանյութի ծախսի նորմայի նկատմամբ ընդհանրացնող գործակիցը (2,41):

Տնտեսության դաշտի բնութագիրը

Ցուցանիշներ	Ցուցանիշների մեծությունը	Ուղղման գործակիցները նորմաների նկատմամբ	
		արտադրանքի	վառելանյութի ծախսի
Գոնի երկարության միջին կարգը, մ	150-200	0,70	1,27
Գութանի տեսակարար դիմադրության միջին կարգը, կգ/սմ ²	0,46	-	-
Ծովի մակերևույթից բարձրության կարգը, մ	1100	0,93	1,12
Միջին խոնավությունը, %	25-30	0,96	1,07
Թեքության միջին կարգը, °	5-7	0,91	1,09
Խոչընդոտների առկայության միջին կարգը, %	7,5-12,5	0,86	1,18
Ուրվանկարի բարդության միջին կարգը	V	0,72	1,21
Քարքարոտության միջին կարգը, մ ³ /հա	10-25	0,9	1,11
Ընդհանրացնող ուղղման գործակիցը	-	0,35	2,41
Արտադրանքի տիպային նորման, հա	7,0	-	-
Արտադրանքի նորման կոնկրետ պայմաններում, հա	2,45	-	-
Վառելանյութի ծախսի տիպային նորման, կգ/հա	22	-	-
Վառելանյութի ծախսի նորման կոնկրետ պայմաններում	53	-	-

Այնուհետև տվյալ ագրեգատի համար սահմանված տիպային (7 հա) նորման բազմապատկելով ընդհանրացնող ուղղման գործակցով (0,35), ստանում ենք վարի արտադրանքի նորման կոնկրետ պայմաններում (2,45): Վառելանյութի ծախսի նորման 1 հեկտարի հաշվով կկազմի 53 կգ (22·2,41):

Այս ձևով հաշվարկված արտադրանքի և վառելանյութի ծախսի նորմաները համարվում են գիտականորեն հիմնավորված, այսինքն՝ առավել չափով են համապատասխանում կոնկրետ պայմաններին:

10.5. խոշորացված (համալիր) նորմաները

Գյուղատնտեսությունում, հատկապես արտադրության խոշոր չափերի դեպքում, հաճախ կիրառում են տեխնիկայի խմբային հոսքային օգտագործում: Այն կիրառվում է գլխավորապես հացահատիկային մշակաբույսերի, կարտոֆիլի, շաքարի ճակնդեղի բերքահավաքի, կերի կուտակման աշխատանքներում:

Դա հնարավոր է միայն այն դեպքում, երբ փոխկապակցված աշխատատեղերում ձեռք է բերվում հավասար ժամային արտադրողականություն, ինչը թույլ է տալիս աշխատանքը կատարել միասնական ռիթմով: Այդպիսի աշխատանքների կատարման համար ստեղծում են հատուկ աշխատանքային կոլեկտիվներ, որոնց համար սահմանում են համալիր նորմա:

Համալիր նորմա հասկացությունը մոտ է նորմավորված առաջադրանքին, որը, որպես կանոն, սահմանում են ժամանակավարձով աշխատողների համար:

Արտադրանքի համալիր նորման հաշվարկում են ձևավորված օդակի կամ ջոկատի կազմի մեջ մտնող առաջատար ագրեգատի կամ առաջատար ագրեգատների խմբի համար: Համալիր նորմայի հիմքն է առաջատար ագրեգատի արտադրանքի նորման: Այն սահմանում են սովորական մեթոդիկայով, միայն այն տարբերությամբ, որ այս դեպքում անհրաժեշտ է հաշվի առնել աշխատաժամանակի լրացուցիչ կորուստները՝ կապված հոսքագծում տրանսպորտային միջոցների սպասարկման, առջևից ընթացող ագրեգատի անսարքության, կցասայլի փոփոխման և այլ գործոնների հետ:

Առաջատար ագրեգատի արտադրանքի նորման հաշվարկում են հետևյալ բանաձևով՝

$$L_{\text{հերթ}} = W \cdot T_{\text{հիմն}}$$

Հիմնական աշխատաժամանակը որոշում են բանաձևով՝

$$T_{\text{հիմն}} = \frac{T_{\text{հերթ}} - (T_{\text{գե}} + T_{\text{սպ}} + T_{\text{հան.ակ.}})}{1 + \tau_{\text{շոշ}} + \tau_{\text{բար}} + \tau_{\text{անց}} + \tau_{\text{սպ}}},$$

որտեղ $\tau_{\text{սպ}}$ - փոխադարձ սպասելու ժամանակի հարաբերությունը հիմնական ժամանակին ցույց տվող գործակիցն է:

Մեկ ագրեգատի համար համալիր նորմա սահմանելու նպատակով (երբ հաշվի են առնված սպասման ժամանակի լրացուցիչ ծախսումները), արտադրանքի նորման բազմապատկում են օդակում, ջոկատում աշխատող ագրեգատների թվով:

Այսպիսի նորմաներով աշխատելու դեպքում կոլեկտիվը տրամադրվում է աշխատանքների համալիր կատարմանը, այսինքն՝ ձեռք է բերվում որոշակի ավարտում արդյունք:

Հայաստանի Հանրապետության գյուղատնտեսությունում, հաշվի առնելով արտադրության փոքր ծավալները, այս նորմաները կիրառություն չունեն: Սակայն հետագայում արտադրության խոշորացման դեպքում դրանք կիրառություն կգտնեն և կարող են նպաստել մեքենայացված աշխատանքների արդյունավետության բարձրացմանը:

Գլուխ 11. Աշխատանքի նորմավորումը անասնաբուծության մեջ

11.1. Հիմնական նորմադրյալները գործողները

Նորմավորման հետ կապված աշխատանքներն ունեն հետևյալ բովանդակությունը. արտադրական գործընթացի վերլուծություն, դրա բաժանումը բաղադրիչ մասերի, աշխատանքի կազմակերպման ու տեխնոլոգիայի օպտիմալ տարբերակների ընտրություն, սարքավորումների աշխատանքի ռեժիմի, աշխատանքի կատարման մեթոդների ու եղանակների նախագծում, աշխատատեղերի սպասարկման համակարգ, աշխատանքի ու հանգստի ռեժիմներ, նորմաների հաշվարկ աշխատանքային գործընթացի տեխնոլոգիային համապատասխան, նորմաների ներդրում և դրանց հետագա ճշտում՝ կազմակերպատեսնիկական պայմանների փոփոխությունների հետ կապված:

Աշխատանքի նորմավորումը, ինչպես արտադրության նախապատրաստման տեխնոլոգիական և կազմակերպական, այնպես էլ օպերատիվ կառավարման կարևոր օղակ է: Աշխատանքի նորմավորումը այնքան ամուր է կապված աշխատանքի կազմակերպման ու տեխնոլոգիայի նախագծման աշխատանքների հետ, որ շատ դեպքերում դրանք դժվար է տարանջատել: Փաստորեն, աշխատանքի ծախսի նորմաները սահմանվում են արտադրության տեխնոլոգիական և կազմակերպական նախապատրաստման ընթացքում: Աշխատանքի տեխնոլոգիայի և կազմակերպական յուրաքանչյուր էական փոփոխություն պետք է ուղեկցվի նորմաների փոփոխությամբ:

Նորմավորվող ռեսուրսների կազմը որոշվում է կոնկրետ կազմակերպատեսնիկական պայմաններով: Այսպես, անասնաբուծության մեջ սահմանվում են սպասարկման և թվաքանակի նորմաներ:

Սպասարկման նորման մեկ կամ մի խումբ աշխատողների տրամադրության տակ եղած սարքավորումների և անասունների այն քանակն է, որոնք պետք է սպասարկվեն հերթափոխի ընթացքում:

Թվաքանակի նորման աշխատողների միջին տարեկան քանակն է, որն անհրաժեշտ է միավոր արտադրանք արտադրելու կամ որոշակի արտադրական օբյեկտ սպասարկելու համար:

Անասնաբուծության մեջ հիշատակված նորմաները սահմանելու համար անհրաժեշտ է հաշվի առնել նորմադրյալները գործողները, որոնք են.

- անասունների տեսակը, սեռը, տարիքը և արտադրական նշանակությունը.

- անասունների և թռչունների մթերատվությունը.

- ձմեռային և ամառային շրջանում անասունների պահվածքի համակարգը.

- մսուրային և արոտային շրջանի տնտղությունը.

- աշխատանքի բաժանման և կոոպերացիայի ձևերը.

- կերակրման տիպը և նորմաները.

- աշխատանքների մեքենայացման մակարդակը և միջոցները.

- անասնապահական շենքերի տիպը և չափերը.

- մասնագիտացումը և արտադրության համակենտրոնացումը.

- աշխատանքների կատարման տեխնոլոգիան.

- աշխատանքի պայմանները.

- աշխատողների որակավորումը:

Նորմադրյալները գործողների ուսումնասիրման ու համակարգման նպատակով կատարվում է անասնապահական ֆերմաների անձնագրավորում, ինչը թույլ է տալիս բացահայտել արտադրական նորմայի մեծության վրա ազդող գործոնները: Անձնագրավորման տվյալների հիման վրա, հաշվի առնելով տեղեկատվություն եղած տիպային նորմաները, որոշում են կոնկրետ տնտեսության պայմաններում անասունների ու թռչունների սպասարկման նորման: Դրա հետ միասին անհրաժեշտ է նկատի ունենալ, որ տարբեր գործոններ, որոնք բնութագրում են աշխատանքի պայմանները, միատեսակ ազդեցություն չեն ունենում աշխատանքի նորմաների վրա: Աշխատանքի արտադրողականության վրա ազդող այս կամ այն գործոնը առաջացնում է տարբեր կազմակերպատեսնիկական տարբերակներ, որոնցից յուրաքանչյուրի համար մշակվում են ժամանակի նորմատիվներ և անասունների սպասարկման նորմաներ: Կարևոր է նաև, որ աշխատանքի նորմաները յուրաքանչյուր տարբերակի համար սահմանվեն այն մակարդակով, որ համապատասխանեն պլանավորված արտադրանքի ծավալի ստացման համար անհրաժեշտ արտադրական ռեսուրսների ծախսերի նվազագույն չափին:

Աշխատանքի և այլ ռեսուրսների ծախսի նվազարկումը պետք է իրականացվի տեխնիկական, տեխնոլոգիական, հոգեֆիզիոլոգիական, սոցիալական և այլ գործոններով պայմանավորված սահմանագծերով:

11.2. Անասունների սպասարկման նորմաների սահմանումը դիտարկման տվյալներով

Անասնաբուծության մեջ սպասարկման նորմաները սահմանվում են ըստ աշխատանքային գործընթացների առանձին գործելաձևերի կատարման վրա ծախսված ժամանակի նորմատիվների, որոնք բերված են տեղեկատվությունում:

Ըստ կազմակերպատեխնիկական և տեխնոլոգիական պայմանների՝ անասնաբուծությունում հաճախ անհրաժեշտություն է առաջանում մի շարք աշխատանքների համար սահմանել սպասարկման կամ ժամանակի ծախսումների նորմաներ: Այդ դեպքում տնտեսությունում իրականացվում է աշխատանքային օրվա նկարահանում, խրոնամետրաժ և ֆոտոխրոնոմետրաժային նկարահանումներ, որոնք էլ հիմք են հանդիսանում անասունների և թռչունների սպասարկման նորմատիվային աղյուսակների, ժամանակի ծախսի տիպային նորմատիվների ու նորմաների սահմանման համար:

Անասնաբուծության մեջ աշխատանքային գործընթացները լինում են հիմնական և օժանդակ: Տավարաբուծական ֆերմաներում հիմնական աշխատանքային գործընթացներն են կիթը, կերակրումը, անասուններին մաքրելը, կապելը և արծակելը, շենքերը մաքրելը, կերի, արտադրանքի փոխադրումը, գոմաղբի հավաքումը և տեղափոխումը ու այլ աշխատանքներ:

Անասնապահական սարքավորումների ու մեքենաների նորոգման, տեխնիկական սպասարկման, պահեստում կատարվող աշխատանքները համարվում են օժանդակ աշխատանքներ: Հետևաբար, աշխատողներն էլ են լինում հիմնական և օժանդակ: Հիմնական աշխատողներ են մեքենայական կթի օպերատորները, անասունների սպասարկման օպերատորները, կերակրման օպերատորները և այլն: Օժանդակ բանվորները նպաստում են հիմնական աշխատանքային գործընթացների կատարմանը: Դրանք են փականագործ-վերանորոգողները, փականագործ-կարգավորողները, լաբորանտները, պահեստապետները:

Անասնաբուծական աշխատանքները նորմավորելիս անհրաժեշտ է նկատի ունենալ, որ դրանք տարբերվում են իրենց բովանդակությամբ, օգտագործվող աշխատանքի միջոցներով, աշխատատարությամբ և այլ հատկանիշներով: Պետք է հաշվի առնել նաև, որ այդ ճյուղում աշխատանքները կատարվում են ամռանը և ձմռանը, ինչն իր հերթին ազդում է առանձին աշխատանքային գործընթացների կատարման ժամանակի ծախսի նորմայի վրա, որովհետև փոխվում են կերակրման օրաբաժին-

ները, մթերատվությունը, կատարվող աշխատանքների կազմը և ծավալները: Ուստի աշխատանքի նորմաներն ու նորմատիվները սահմանվում են ըստ տարվա առանձին շրջանների և ամբողջ տարվա համար:

Դիտարկման տվյալներով գիտականորեն հիմնավորված աշխատանքի նորմաների մշակման համար անհրաժեշտ է՝

- նախապատրաստվել ուսումնասիրելու աշխատանքային գործընթացները (օբյեկտի ուսումնասիրման եղանակների ու միջոցների ընտրությունը, կատարողներին դիտարկման խնդիրներին ու պլանին ծանոթացնելը)։
- անցկացնել դիտարկում, ուսումնասիրել գործընթացը, սահմանել աշխատաժամանակի ծախսումները՝ կապված կատարողի, մեքենաների, սարքավորումների հետ։
- կատարել դիտարկման տվյալների վիճակագրական մշակում, վերլուծություն և համակարգում։
- որոշել առանձին նորմագոյացնող գործոնների ազդեցությունը աշխատողների, մեքենաների ու սարքավորումների աշխատանքի արտադրողականության վրա։
- մշակել աշխատանքային գործընթացի կազմակերպման ռացիոնալ նախագիծ։
- սահմանել գիտականորեն հիմնավորված աշխատանքի նորմաներ ու նորմատիվներ։
- կատարողներին հրահանգավորել՝ սահմանված նորմաների արտադրական ստուգումը, դրանց կատարման հաշվառումն ու հսկողությունը իրականացնելու համար։

Մինչև դիտարկման սկիզբը նորմավորող պետք է ծանոթանա անասունների պահվածքի պայմանների հետ, ճշտի աշխատանքի գործընթացի հետ կապված բոլոր հիմնական գործոնները՝ անասունների տեսակը, տարիքը, սեռը, աշխատանքային գործընթացների մեքենայացման աստիճանը և միջոցները, կենդանիների պահվածքի համակարգը և եղանակները, կթի, կերակրման, գոմաղբի հեռացման համակարգը, կատարողների պարտականությունները, ֆերմայում ընդունված աշխատակարգը և այլ գործոններ: Շատ կարևոր է մինչև դիտարկման սկիզբը օպերացիան բաժանել ավելի փոքր տարրերի՝ գործողությունների ու շարժումների, որովհետև աշխատանքի գործընթացի բաժանումը առանձին մասերի անասնաբուծությունում ֆոտոխրոնոմետրաժ անցկացնելու հիմքն է: Միաժամանակ նշում են սևեռական կետերը, այսինքն՝

մեկ գործողությունից կամ շարժումից մյուսին անցնելու սահմանը կամ առանձին գործողությունների սկզբի և ավարտի ժամանակը:

Դիտարկման արդյունքները գրանցում են հատուկ թերթիկում՝ նշելով դիտարկման սկիզբը և ընթացիկ ժամանակը: Աշխատանքի բոլոր տարրերը գրանցում են ժամանակագրական հաջորդականությամբ, դրա համար նախորդ տարրի ավարտի ժամանակը համարվում է հաջորդի սկիզբը: Աշխատաժամանակի ծախսի դասակարգումը և դիտարկման ժամանակի ճշտությունը չի տարբերվում բուսաբուծության ճյուղում ընդունված կարգից: Դիտարկումն ավարտելուց հետո ամփոփվում են ստացված տվյալները: Նախ որոշում են աշխատանքային գործընթացի յուրաքանչյուր տարրի կատարման ժամանակը, ապա աշխատանքի ծախսի դասակարգմանը համապատասխան կատարում են ծածկագրում և որոշում ժամանակի ծախսն ըստ առանձին ծածկագրի: Ստացված տվյալներով հաշվարկում են մեկ դեպքի համար կամ մեկ կենդանու սպասարկման հաշվով աշխատաժամանակի ծախսը և որոշում հերթափոխի ժամանակի հաշվեկշիռը:

Նորմատիվային, նախագծված հաշվեկշիռը որոշում են տիպային տեղեկատվությունը եղած ժամանակի նորմատիվների միջոցով: Նախապատրաստական-եզրափակիչ աշխատանքի ($T_{նախ.եզր}$), հանգստի ($T_{հանգ}$), անձնական կարիքների ($T_{ա.կ}$) ժամանակը՝ հերթափոխի հաշվով, կթելու, կերակրման, կենդանիների մաքրման և այլ աշխատանքների կատարման դեպքում՝ մեկ գլխի հաշվով:

Միահերթ աշխատանքի և կենդանիների անհատական սպասարկման դեպքում նորման հաշվարկում են հետևյալ բանաձևով՝

$$T_{սպ.} = \frac{T_{հերթ} - (T_{նախ} + T_{հան} + T_{ա.կ})}{T_{սպ}}$$

Երկհերթ աշխատանքի դեպքում՝

$$T_{սպ.} = \frac{2T_{հերթ} - (T_{նախ} + 2T_{հան} + 2T_{ա.կ})}{T_{սպ}}$$

Երկհերթ աշխատանքի և անասունների խմբային սպասարկման դեպքում՝

$$T_{սպ.} = \frac{2T_{հերթ} \times U_p - (T_{նախ} + 2T_{հան} \cdot U_p + 2T_{ա.կ} \cdot U_p)}{T_{սպ}}$$

որտեղ $T_{սպ}$ -ն անասունների սպասարկման նորման է հերթափոխում, թույլ, $T_{հերթ}$ -ը՝ հերթափոխի ժամանակի տևողությունը, թույլ, $T_{նախ}$ -ն՝ հեր-

թափոխում նախապատրաստական-եզրափակիչ ժամանակը, թույլ, $T_{հան}$ -ը՝ հերթափոխում հանգստի ժամանակը, թույլ, $T_{ա.կ}$ -ը՝ հերթափոխում անձնական կարիքները հոգալու ժամանակը, թույլ, $T_{սպ}$ -ն՝ մեկ գլուխ անասունի սպասարկման նորմատիվային ժամանակն է բոլոր աշխատանքների համար, թույլ, U_p -ն գլխաքանակը սպասարկող աշխատողների ռացիոնալ թիվը:

Մեկ օրում մեկ գլուխ անասունի սպասարկման ժամանակի ծախսումները կազմված են կթելու ($T_{կթ}$), կերի բաշխման ($T_{կբ}$), անասունների մաքրման ($T_{մ}$), անասուններին կապելու և արծակելու ($T_{կա.ար}$) և այլ աշխատանքների (T_n) ժամանակի նորմատիվների գումարից, որը մտնում է աշխատողի պարտականությունների մեջ: Հետևապես,

$$T_{սպ} = T_{կթ} + T_{կբ} + T_{մ} + T_{կա.ար} + T_n$$

Քանի որ մեկ գլուխ անասունի սպասարկման ժամանակի ծախսումները որոշվում է մեկ օրվա հաշվով, ապա մեկ կովի կթելու ժամանակի նորմատիվը տարվա ընթացքում սահմանվում է հետևյալ բանաձևով՝

$$T_{կթ} = t_{կթ} \cdot 0,83,$$

որտեղ $T_{կթ}$ -ն մեկ կովը տարվա ընթացքում կթելու ժամանակի նորմատիվն է, թույլ, $t_{կթ}$ -ը՝ մեկ կովի մեկ կթի ժամանակի ծախսը, թույլ, $0,83$ -ը՝ միջին տարեկան կթման քանակը մեկ օրում, $0,83$ -ը՝ գործակից, որը ցույց է տալիս տարվա ընթացքում կովի լակտացիայի տևողությունը:

Հովիվների համար սպասարկման նորման որոշում են հետևյալ բանաձևով՝

$$T_{սպ} = \frac{T_{հերթ}}{T_{սպ}} :$$

Հովիվների համար հանգստի և անձնական կարիքները հոգալու ժամանակը մտնում է արածեցնելիս անասուններին հետևելու ժամանակի մեջ, իսկ նախապատրաստական-եզրափակիչ ժամանակի ծախսը շատ աննշան է և առանձին չի հաշվարկվում, այլ ներառվում է մեկ անասունի սպասարկման ժամանակի մեջ:

Կարևոր է նաև կերը տեղափոխող և բաշխող աշխատողների թվի որոշումը: Սովորաբար դա կատարում են տրակտորիստ-մեքենավարները, այդ դեպքում որոշում են թվաքանակի նորման (U_p), օգտագործելով հետևյալ բանաձևը՝

$$U_p = \frac{k_{պ1} t_{երթ1} Q_1 + k_{պ2} t_{երթ2} Q_2 + k_{պ3} t_{երթ3} Q_3 + \dots + k_{պn} t_{երթn} Q_n}{T_{հերթ}} \cdot q,$$

որտեղ $k_{պ1}$, $k_{պ2}$, $k_{պ3}$, $k_{պn}$ -ը ընդամենը գլխաքանակի համար անհրաժեշտ տարբեր կերատեսակների օրական պահանջն է, $t_{երթ1}$, $t_{երթ2}$, $t_{երթ3}$...

Մեկ կովի սպասարկման ժամանակի ծախսը, րոպե

Աշխատանքի անվանումը	Մեքենայական կթի օպերատորի ժամանակի ծախսը
Կիթ, մեկ անգամ	4,2
Կերի բաժանումը և անասունների կերակրումը	1,1
Անասունների և շենքերի մաքրումը	0,95
Կովերի կապումը և արձակումը	1,02
Այլ աշխատանքներ	0,15

Հետևապես, մեքենայական կթի օպերատորի համար սպասարկման նորման երկիերթ աշխատանքի ու հանգստի ռեժիմի պայմաններում կկազմի՝

$$T_{\text{սպ}} = \frac{2T_{\text{հերթ}} - (T_{\text{գե}} + 2T_{\text{հան}} + 2T_{\text{ա.կ}})}{T_{\text{սպ}}} = \frac{2 \cdot 340 - (35 + 2 \cdot 30 + 2 \cdot 10)}{10,19} = 55$$

գլուխ անասուն:

11.3. Աշխատանքի նորմաների հաշվարկը տիպային նորմատիվների հիման վրա

Անասնաբուծությունում սպասարկման նորմաները հիմնականում սահմանվում են ըստ տիպային նորմաների տեղեկատվությունների: Դրանցում եղած նորմաները հաշվարկված են տարբեր կազմակերպատեխնիկական և բնական պայմանների համար: Տնտեսությունների մասնագետները, հաշվի առնելով կոնկրետ պայմանները, ընտրում են կամ հաշվարկում անհրաժեշտ նորմաները: Պետք է նկատի ունենալ, որ նորմաների մեխանիկական փոփոխությունը, հատկապես բարձրացման իմաստով, առանց հաշվի առնելու աշխատանքի իրական պայմանները ցանկալի չէ, որովհետև սահմանված առաջադրանքները չեն կատարվի: Տիպային նորմաների տեղեկատվությունում տրված են ժամանակի խոշորացված նորմատիվները և սպասարկման համալիր նորմաները: Ժամանակի խոշորացված նորմատիվների միջոցով կարելի է որոշել անասնապահական ֆերմաներում հիմնական և օժանդակ աշխատողների թվաքանակը: Սպասարկման համալիր նորմաները հնարավորություն են տալիս սահմանել սպասարկող աշխատողների աշխատանքի և հանգս-

$t_{\text{երթ}}$ -ը՝ մեկ երթի ժամանակի նորմատիվը՝ համապատասխան կեր տեղափոխելու համար, $Q_1, Q_2, Q_3, \dots, Q_n$ -ը՝ կերաբաշխիչի բեռնատարողությունն ըստ կերատեսակների, q -ն՝ գործակից, որը ցույց է տալիս նախապատրաստական-եզրափակիչ և կատարողի անձնական կարիքները հոգալու ժամանակը:

Մեկ երթի տևողությունը որոշվում է հետևյալ բանաձևով՝

$$T_{\text{երթ}} = t_1 + t_2 \frac{2L}{V_{\text{միջ}}} \cdot 60,$$

որտեղ t_1 -ը բարձման տևողությունն է, րոպե, t_2 -ը՝ բեռնաթափման տևողությունը, րոպե, $2L$ -ը՝ տեղափոխության հեռավորությունը բեռով և առանց բեռի, կմ, $V_{\text{միջ}}$ -ը՝ ագրեգատի շարժման միջին արագությունը, կմ/ժամ:

Շահումյանի «Ագրոսպասարկում» ԲԲԸ-ում հաշվարկվել է մեքենայական կթի օպերատորի սպասարկման նորման՝ անասունների մսուրային պահվածքի պայմաններում: Մեքենայական կթի օպերատորներն աշխատում են երկու հերթափոխով, կիթը կատարվում է երկու երկտակտանի ապարատներով՝ դուլների մեջ, երկու անգամ: Նրանց պարտականությունների մեջ է մտնում նաև երկու անգամ ձեռքով կերակրումը, անասունների արձակումը, կերամանների մաքրումը, մասնակցությունը գոհանասնաբուծական միջոցառումներին և այլ աշխատանքների կատարումը: Կովերի տարեկան կաթնատվությունը 3200 կգ է: Մեքենայական կթի օպերատորի հերթափոխի նորմատիվային ժամանակը կազմում է 340 րոպե:

Ֆոտոխրոմոմետրաժային դիտարկումն անցկացվել է աշմանը երեք անգամ, արդյունքները գրանցվել են դիտարկման թերթիկներում, ստացված միջին տվյալները բերվում են աղյուսակում (աղ.7):

Բերված տվյալների հիման վրա հաշվարկենք մեկ կովի կթելու ժամանակը մեկ օրում, այն հավասար է $T_k = 4,2 \cdot 2 \cdot 0,83 = 6,97$ րոպե, մեկ կովի սպասարկման ժամանակը մեքենայական կթի օպերատորի համար կկազմի $(6,97 + 1,1 + 0,95 + 1,02 + 0,15) = 10,19$ րոպե:

Մեքենայական կթի օպերատորի համար հանգստի ժամանակը ($T_{\text{հան}}$) նշված ֆերմայում սահմանվել է 30 րոպե, անձնական կարիքների համար ($T_{\text{ա.կ}}$) 10 րոպե, նախապատրաստական-եզրափակիչ աշխատանքներինը՝ 35 րոպե: Ժամանակի նշված ծախսերը վերցվել են նորմատիվային տեղեկատուից:

տի ռացիոնալ ռեժիմները, գոյություն ունեցող աշխատանքի կազմակերպման ու տեխնոլոգիայի մակարդակի պահպանման պայմաններում, ապահովել կենդանիների տեխնոլոգիական սպասարկումը:

Ցույց տանք, թե ինչպես է տեղեկատվության օգնությամբ հաշվարկվում կովերի սպասարկման նորման:

Կաթնային հոտի սպասարկման աշխատողների համար սահմանված են բոլոր կերատեսակների բարձրան, տեղափոխման և բաշխման, կթելու, ջրելու, մաքրման, զոռանասնաբուժական և այլ աշխատանքների կատարման ժամանակի խոշորացված նորմատիվներ: Տիպային տեղեկատվություն նախապատրաստական-եզրափակիչ աշխատանքի, աշխատողների հանգստի և անձնական կարիքները հոգալու ժամանակը տրված է հերթափոխի հաշվով: Նախապատրաստական-եզրափակիչ ժամանակի նորմատիվի մեջ ընդգրկված են կթի ապարատների խնամքի (քանդում, լվացում, հավաքում) ժամանակը, որը տարբերակված է ըստ ապարատների քանակի: Կատարողների հանգստի և անձնական կարիքները հոգալու ժամանակի նորմատիվները տարբերակված են ըստ մեքենայացված, մասնակի մեքենայացված և ձեռքով կատարվող աշխատանքների:

Ժամանակի ծախսի նորմատիվները կթելու, կերակրելու, գոմաղըը հեռացնելու և այլ բնույթի աշխատանքների համար տիպային տեղեկատվություն տրված են մեկ գլխի հաշվով, մեկ օրվա համար: Տեղեկատվություն տրված են նաև անասնապահների, հերթապահների և այլ աշխատողների աշխատանքային ժամանակի ծախսի նորմատիվները:

Նորմատիվային աղյուսակներով սպասարկման նորմաները որոշելու համար անհրաժեշտ է ունենալ աշխատողների աշխատանքային պայմանների, անասունների պահպանման, դրանց մթերատվության, մսուրային և արոտային շրջանի տևողության, կերակրման նորմաների, աշխատանքների կատարման եղանակների մասին տվյալներ:

Մեկ կովի կթի ժամանակի նորմատիվը որոշվում է հետևյալ բանաձևով՝

$$T_k = k_{p1} \cdot k_p + q_a \cdot Q,$$

որտեղ T_k -ն՝ մեկ կովի կթի ժամանակի նորմատիվն է, րոպե, k_{p1} -ը՝ մեկ անգամ կթի ժամանակի նորմատիվը, րոպե, k_p -ն՝ կթումների քանակը, q_a -ն՝ մթերատվության գործակիցը, Q -ն՝ կովերի տարեկան կաթնատվությունը, ց:

Նորմատիվային աղյուսակներից վերցնում են համապատասխան տվյալներ և որոշում մեկ կովի կթի ժամանակի նորմատիվը, որը կլինի

$$\sigma_k = (2,11 \cdot 2) + (0,252 \cdot 32) = 4,22 + 8,06 = 12,28 \text{ րոպե:}$$

Կթվորի կողմից կովերի կերակրման, մաքրման, աճակելու և կապելու, ինչպես նաև մսուրը մաքրելու, ցամքարը փոխելու և զոռանասնաբուժական աշխատանքներ կատարելու ժամանակի նորմատիվները գտնում են համապատասխան նորմատիվային աղյուսակից: Այնուհետև որոշում են մեկ օրում մեկ գլուխ անասունի սպասարկման ընդհանուր ժամանակը հետևյալ բանաձևով՝

$$T_{\text{ըդ.}} = T_k + T_{\text{կթ}} + (T_{\text{ջ}} + T_{\text{զա}}) = 12,28 + 0,25 + 2,85 = 15,38 \text{ րոպե:}$$

Օրվա ընթացքում նախապատրաստական-եզրափակիչ աշխատանքների ժամանակի նորմատիվը սահմանվում է 60 րոպե, հանգստի ժամանակը՝ 20, անձնական կարիքները հոգալու համար՝ հատկացվում է 10 րոպե: Ունենալով այս բոլոր տվյալները՝ կարող ենք որոշել սպասարկման նորման:

$$U_{\text{սպ}} = \frac{480 - (60 + 20 + 10)}{15,38} = 25 \text{ գլուխ:}$$

Աշխատանքի նորմաները անասնաբուժական ֆերմաների աշխատողների համար կարելի է սահմանել տեղեկատվությունից վրա, որոնցում տրված են մեկ ցենտներ կաթի և մեկ գլուխ անասունի հաշվով ժամանակի ծախսի նորմատիվները:

11.4. Աշխատանքի նորմավորումը և աշխատողների թվաքանակի սահմանումը անասնաբուժական համալիրներում

Անասնաբուժական համալիրներում նորմավորվող ղեկավարների կազմը որոշում են ըստ կազմակերպատեխնիկական կոնկրետ պայմանների: Համալիրների համար բնորոշ են որոշակի աշխատանքներ, որոնք կապված են տարբեր խումբ անասունների սպասարկման հետ, իսկ յուրաքանչյուր այդպիսի խումբ սպասարկվում է մասնագիտացված բանվորների կողմից: Անասնաբուժական համալիրներում առանձնացվում են հետևյալ աշխատանքները. կենդանիների սպասարկման և արտադրանքի ստացման, կերի պատրաստման, բարձրան-բեռնաթափման ու տրանսպորտային սարքավորումների աշխատանքային վիճակում պահպանման, գոմաղի հավաքման, համապատասխան նյութերի ընդունման, պահպանման և առաքման ու այլ աշխատանքներ:

Անասնաբուժական համալիրներում սահմանվում են կենդանիների սպասարկման նորմաներ: Ընդ որում՝ հաշվի են առնում կենդանիների սեռատարիքային կազմը, մթերատվությունը, կատարողների պարտա-

կանությունները և նրանց աշխատանքային պայմանները:

Անասնաբուժական համալիրներում նորմագոյացնող գործոնների հաշվառման համար կատարվում է աշխատանքի և արտադրության պայմանների անձնագրավորում: Անձնագրավորման տվյալները օգտագործվում են՝ համալիրում աշխատողների թվաքանակի նորման հաշվարկելու համար:

Անասնաբուժական համալիրներում արտադրական գործընթացը չի ընդհատվում, այդ պատճառով հաշվի է առնվում նաև այն աշխատողների թվաքանակը, որոնք պետք է փոխարինեն հիմնական աշխատողներին կիրակի, տոն օրերին, ինչպես նաև արձակուրդում գտնվելու և հիվանդության ժամանակ:

Անասնաբուժական համալիրներում աշխատողների թվաքանակը տարվա կամ այլ ժամանակահատվածի համար որոշվում է հետևյալ բանաձևով՝

$$U_p = \frac{T_{w2}}{T_{\text{ներք}} \cdot \text{Թ}_{\text{օր}}} \cdot Q,$$

որտեղ T_{w2} -ը տարվա աշխատատարությունն է, մարդ-ժամ, $T_{\text{ներք}}$ -ը՝ հերթափոխի սահմանված տևողությունը, ժամ, $\text{Թ}_{\text{օր}}$ -ը՝ պլանավորված ժամանակահատվածում օրացուցային օրերի թիվը, Գ-ն՝ գործակից, որը ցույց է տալիս փոխարինող աշխատողներին (փոխարինման գործակից):

Անասունների սպասարկման աշխատատարությունը (U_{w2}) որոշվում է այս բանաձևով՝

$$U_{w2} = Q_L \cdot T_{\text{սպ}}$$

որտեղ Q_L -ն համալիրում անասունների գլխաքանակն է:

Փոխարինման գործակիցը որոշում են՝ տվյալ ժամանակահատվածի օրացուցային օրերի թիվը բաժանելով այդ ընթացքում աշխատանքային օրերի վրա:

$$Q_{\text{փ}} = \frac{\text{Թ}_{\text{օր}}}{U_{\text{շխ.օր}}},$$

որտեղ $\text{Թ}_{\text{օր}}$ -ը օրացուցային օրերի թիվն է, $U_{\text{շխ.օր}}$ -ը՝ աշխատանքային օրերի թիվը:

Անասնաբուժական համալիրներում հիմնական աշխատողների թվաքանակը որոշում են սպասարկման նորմաների հիման վրա, հետևյալ բանաձևով՝

$$U_{\text{թվ}} = \frac{Q}{L_{\text{սպ}}} \cdot Q_{\text{փ}},$$

որտեղ Q -ն համալիրում անասունների միջին տարեկան գլխաքանակն է:

Օրինակ, հաշվարկենք օպերատորների թիվը՝ 15000 գլուխ խոզերի բտումը կազմակերպելու համար:

Աշխատանքի կազմակերպման քարտի միջոցով որոշում ենք օպերատորի համար սահմանված սպասարկման նորման, որը հավասար է 1100 գլխի: Փոխարինման գործակիցը 5-օրյա աշխատանքային շաբաթի դեպքում հավասար է 1,57: Որոշենք օպերատորների թվաքանակը՝

$$U_{\text{թվ}} = \frac{15000}{1100} \cdot 1,57 = 21$$

**Գլուխ 12. Աշխատանքի նորմավորման
առանձնահատկությունները առանձին աշխատանքային
գործընթացներում**

12.1. Ձեռքի աշխատանքներ

ՀՀ գյուղատնտեսության մեջ բավական մեծ տեսակարար կշիռ են կազմում ձեռքով կատարվող աշխատանքները: Այս հանգամանքը բացատրվում է տնտեսությունների չափագանց փոքր չափերով, գյուղատնտեսական տեխնիկայի խիստ պակասով, մեքենայական աշխատանքների բարձր սակագներով, ինչպես նաև, բույսերի առանձին տեսակների մշակման մեծ աշխատատարությամբ ու արտադրական գործընթացների մեքենայացման ցածր մակարդակով:

Ձեռքի աշխատանքներին են դասվում ինչպես ինքնուրույն, այնպես էլ գյուղատնտեսական տեխնիկայի օգնությամբ կատարվող աշխատանքները: Դրանք են՝ առանձին մշակաբույսերի քաղհան-փխրեցումը, ձեռքով հունձը, սածիլումը, ռոտգումը, այգեփորը, պտղատու տեսակների և խաղողի բերքահավաքը, այգեթաղը, այգեբացը և այլն:

Ձեռքի աշխատանք կատարելիս կարող են օգտագործվել պարզունակ գործիքներ, կամ աշխատանքը կարող է կատարվել առանց դրանց: Ձեռքի աշխատանքները գլխավորապես կատարվում են խմբային, առանց աշխատանքի բաժանման (պարզ կոոպերացիա) կամ բաժանունով (բարդ կոոպերացիա):

Ձեռքի աշխատանքներում սահմանում են արտադրանքի նորմաներ մեկ կամ խումբ կատարողների համար: Արտադրանքի նորմաները հաշվարկում են դիտարկման նյութերի արդյունքներով կամ դրանք որոշում են ըստ տիպային նորմաների ժողովածուների՝ հաշվի առնելով կոնկրետ պայմանները:

Աշխատանքի արտադրողականության, հետևաբար նաև նորմաների մեծության վրա ազդող կարևոր նորմադրացնող գործոններն են.

- բույսերի խնամքի ժամանակ՝ մոլախոտվածությունը, տնկման սխեման, բույսերի խտությունը և բարձրությունը, հողի ամրությունն ու խոնավությունը.
- օրգանական-հանքային պարարտանյութերը հող մտցնելիս՝ պարարտանյութի տեսակը, վիճակը, ծախսի նորման.
- բանջարեղենի, պտղի, խաղողի բերքահավաքի ժամանակ՝ զանգվածը (չափը), բերքատվությունը, բուսաբանական սորտը, սաղարթի ձևավորումը և մեծությունը:

Այս կամ այն գործոնների ազդեցությունը փոփոխական է, ուստի դա անպայման պետք է արտահայտվի նորմայի մեծության մեջ:

Ձեռքի աշխատանքների նորմաները սովորաբար տարբերակվում են: Օրինակ, քաղհան-փխրեցման նորմաները սահմանվում են ըստ մոլախոտվածության աստիճանի (թույլ, միջին և ուժեղ), ձեռքով հնձի դեպքում՝ ըստ բույսերի խտության (թույլ, միջին և ուժեղ) և այլն: Ձեռքի աշխատանքներում արտադրանքի նորման որոշում են հետևյալ բանաձևով՝

$$N_{\text{հերթ}} = W_{\text{օպ}} \frac{T_{\text{հերթ}} - (T_{\text{ժե}} + T_{\text{ա.կ}})}{60 + T_{\text{սպ}} + T_{\text{հանգ}}},$$

որտեղ $N_{\text{հերթ}}$ -ը հերթափոխի արտադրական նորման է, $W_{\text{օպ}}$ -ը՝ արտադրողականությունը օպերատիվ ժամանակի 1 ժամվա ընթացքում, $T_{\text{հերթ}}$ -ը հերթափոխի ժամանակը, րոպե, $T_{\text{ժե}}$ -ն՝ նախապատրաստական-եզրափակիչ աշխատանքների ժամանակը, րոպե, $T_{\text{ա.կ}}$ -ն՝ անձնական կարիքները հոգալու ժամանակը, րոպե, 60-ը՝ րոպեները ժամով փոխարինելու մշտական գործակից, $T_{\text{սպ}}$ -ը աշխատատեղի սպասարկման ժամանակի նորմատիվը օպերատիվ ժամանակի 1 ժամվա ընթացքում, րոպե, $T_{\text{հանգ}}$ -ը՝ հանգստի ժամանակի նորմատիվը օպերատիվ ժամանակի 1 ժամվա ընթացքում, րոպե:

Տարբերակված նորմաների սահմանումը քննարկենք շարային մշակաբույսերի քաղհան-փխրեցման օրինակով: Ըստ մոլախոտվածության աստիճանի որոշված է սահմանել նորմաների երեք խումբ՝ թույլ, միջին և ուժեղ: Դիտարկման արդյունքներով ժամային արտադրողականությունը առաջին խմբում կազմում է 0,06 հա, երկրորդ խմբում՝ 0,05 և երրորդում՝ 0,03 հա: Եզրայտացորենի քաղհան-փխրեցման աշխատանքում $T_{\text{ժե}}$ -ն հերթափոխի ընթացքում ընդունվում է 8 րոպե, $T_{\text{ա.կ}}$ -ը՝ 10, $T_{\text{սպ}}$ -ն՝ 3, $T_{\text{հանգ}}$ -ը՝ 11 րոպե: Այս տվյալների միջոցով կարելի է հաշվարկել քաղհան-փխրեցման ժամանակ արտադրողականության նորման մոլախոտվածության տարբեր խմբերում (հետևադրելով).

առաջին խմբում՝

$$N_{\text{հերթ}} = 0,06 \frac{480 - (8 + 10)}{60 + 3 + 11} = 0,37,$$

երկրորդ խմբում՝

$$N_{\text{հերթ}} = 0,05 \frac{480 - (8 + 10)}{60 + 3 + 11} = 0,31,$$

երրորդ խմբում՝

$$U_{\text{հերթ}} = 0,03 \frac{480 - (8 + 10)}{60 + 3 + 11} = 0,19 :$$

Ժամանակի ծախսումների նույն նորմատիվների դեպքում խաղողի վազի էտի նորման ըստ աճի մակարդակի կարող է սահմանվել թույլ, միջին և ուժեղ: Վազերի թույլ աճի դեպքում էտվորի ժամային արտադրողականությունը ընդունենք 24 վազ, միջինի դեպքում՝ 21 և ուժեղ աճի դեպքում՝ 16 վազ: Հետևաբար, առաջին խմբում վազի էտի նորման կկազմի՝

$$U_{\text{հերթ}} = 24 \frac{480 - (8 + 10)}{60 + 3 + 11} = 150 ,$$

երկրորդ խմբում՝

$$U_{\text{հերթ}} = 21 \frac{480 - (8 + 10)}{60 + 3 + 11} = 131 ,$$

երրորդ խմբում՝

$$U_{\text{հերթ}} = 16 \frac{480 - (8 + 10)}{60 + 3 + 11} = 100 :$$

Եթե տնտեսությունում աշխատանքի կատարման պայմանները չեն հապատասխանում տիպային նորմաներին, անցկացնում են աշխատանքային գործընթացների ուսումնասիրություն:

12.2. Տրանսպորտային աշխատանքներ

Գյուղատնտեսական տրանսպորտային աշխատանքները կատարվում են ավտոմեքենաներով, տրակտորներով և կենդանի քարշուժով: Դրանց արտադրողականությունը չափվում է միավոր ժամանակում (ժամ, հերթափոխ) տեղափոխված բեռի քանակով՝ (ծավալով) տոննաներով կամ կատարված աշխատանքի ծավալով՝ տոննա-կիլոմետրով:

Տրանսպորտային միջոցների արտադրողականության վրա ազդում են հետևյալ հիմնական գործոնները (դրանք միաժամանակ համարվում են նորմագոյացնող գործոններ). ազրեգատի կազմը, տրանսպորտային միջոցների տեսակը և դրանց բեռնատարողությունը, բեռի տեսակը և վիճակը, տեղափոխման հեռավորությունը, բարձման-բեռնաթափման աշխատանքների եղանակը և կատարման միջոցները, օդերևութաբանական պայմանները:

Տրանսպորտային աշխատանքներում նորմաների սահմանման հա-

մար կարող են օգտագործվել բարձման, բեռնաթափման և գյուղատնտեսական ու այլ տեսակի բեռների տեղափոխման ժամանակի միասնական նորմաներ:

Բեռների տեղափոխում իրականացնող տրակտորիստ-մեքենավարների աշխատանքը նորմավորում են, հաշվի առնելով հետևյալ առանձնահատկությունները. բեռների տեսակը, չափերը, վիճակը, փոխադրելիությունը, բեռների և դրանց տեղափոխման վայրերի տարակենտրոնացումը, բեռների ներկրման և արտահանման անհամաչափությունը ըստ ժամանակի և գյուղատնտեսական աշխատանքների սեզոնայնության, ճանապարհային պայմանները, տրանսպորտային միջոցների օգտագործումը միմյանց հետ կապված աշխատանքային գործընթացներում:

Տեղափոխման ենթակա բեռները բաժանվում են չորս դասի: Դասակարգման հիմքում ընկած է տրանսպորտային միջոցի անվանական բեռնատարողության օգտագործման աստիճանը, որն արտահայտվում է բեռնատարողության օգտագործման գործակցով: Վերջինս հաշվարկվում է որպես փաստացի տարողության և նոմինալ բեռնատարողության հարաբերակցություն:

Տրակտորային-տրանսպորտային աշխատանքներում անվանական բեռնատարողությունը ընդունում են հավասար մեկի: Այդպիսի բեռները վերաբերում են I դասին, 0,99-0,71 գործակցի դեպքում՝ II, 0,70-0,51՝ III և 0,50-0,41 դեպքում՝ IV դասին:

Բեռի տեսակն ազդում է բարձման ու բեռնաթափման տևողության և տրանսպորտային միջոցի թույլատրելի շարժման արագության վրա:

Բեռների տեղափոխման աշխատանքների նորմավորման համար անհրաժեշտ է հաշվի առնել տրանսպորտային միջոցների կազմը: Տրակտորներն ու ավտոտրանսպորտը դասակարգում են երեք խմբի՝

I խումբ՝ անիվավոր տրակտորներ՝ շարժիչի մինչև 80 ձիաուժ հզորությամբ, կողային ավտոմեքենաներ և ընդհանուր նշանակության ավտոմեքենա-ֆուրգոններ.

II խումբ՝ թրթուրավոր տրակտորներ՝ շարժիչի մինչև 100 և անիվավոր՝ 80-130 ձիաուժ հզորությամբ, մասնագիտացված ավտոմեքենաներ (ինքնաթափեր, ֆուրգոններ, ռեֆրիժերատորներ).

III խումբ՝ թրթուրավոր և անիվավոր տրակտորներ՝ 100 և 130 ձիաուժից բարձր հզորությամբ շարժիչով, և ցեմենտ, թունաքիմիկատներ և ամոնիակային ջուր տեղափոխող հատուկ ավտոմեքենաներ:

Ճանապարհային պայմանները բնութագրվում են ճանապարհների ծածկույթի տեսակով և վիճակով, ըստ այդմ դրանք նույնպես բաժան-

վում են երեք խմբի՝

I խումբ՝ պինդ ծածկույթով լավ վիճակով սայլուղի և ձյունապատ տոփած ճանապարհներ:

II խումբ՝ մանրախճային, խճապատ, ավազապատ և սայլուղի, անծրևից հետո աներթևեկելի դարձած, հացահատիկի խոզանով ծածկված, ծմռանը և ամռանը ճնապատ պինդ հող:

III խումբ՝ ծնհալից հետո քանդված՝ խոր աղուրներով, բարձրակատար, վարելահող բնականոն խոնավությամբ և սառած, գերխոնավացած, գարնանային և աշնանային ճանփախափանքին անանցանելի դարձած, մինչև 15 սմ խորությամբ ձյունածածկով:

Տրանսպորտային միջոցների շարժման արագությունը կախված է ճանապարհների խմբից: Օրինակ, I խմբի ճանապարհով ավտոմեքենայի շարժման արագությունը 49 կմ/ժամ է, II՝ 37 և III խմբի ճանապարհով՝ 28 կմ/ժամ:

Տրակտորատրանսպորտային ագրեգատների հաշվարկային շարժման արագությունը կախված է տրակտորի մակնիշից, կցասայլի մակնիշից ու բեռնատարողությունից, բեռի դասից և ճանապարհի խմբից: Օրինակ, MT3-82 տրակտորի և 2ՄԿ-6 կցասայլի, I կարգի բեռով, ասֆալտապատ ճանապարհով (I խումբ) շարժման արագությունը հավասար է 20 կմ/ժամ, իսկ IV կարգի բեռով, III խմբի ճանապարհով՝ 12 կմ/ժամ:

Տրակտորատրանսպորտային աշխատանքներում սահմանում են արտադրանքի և ժամանակի նորմաներ:

Արտադրանքի նորման (U_{հերթ}) սահմանում են հետևյալ բանաձևով. տոննաներով՝

$$U_{\text{հերթ}} = \frac{T_{\text{հերթ}} - (T_{\text{ժե}} + T_{\text{հանգ}} + T_{\text{ա.կ}})}{T_{\text{երթ}}} \cdot Q_{\text{տ}},$$

տոննա-կիլոմետրերով՝

$$U_{\text{հերթ}} = \frac{T_{\text{հերթ}} - (T_{\text{ժե}} + T_{\text{հանգ}} + T_{\text{ա.կ}})}{T_{\text{երթ}}} \cdot Q_{\text{տ}} /,$$

որտեղ T_{հերթ}-ը հերթափոխի տևողությունն է, րոպե, T_{ժե}-ն՝ նախապատրաստական-եզրափակիչ աշխատանքի տևողությունը, րոպե, T_{հանգ}-ը՝ հանգստի ժամանակը, րոպե, T_{ա.կ}-ը՝ անձնական կարիքների համար նախատեսված ժամանակը, րոպե, T_{երթ}-ը՝ մեկ երթուղու տևողությունը, րոպե, Q_տ-ն՝ տրանսպորտային միջոցի բեռնատարողությունը, տ, /-ը՝ բեռի տեղափոխման հեռավորությունը, կմ:

Երթուղու տևողությունը որոշում են հետևյալ բանաձևով՝

$$T_{\text{երթ}} = t_{\text{բաղ}} + t_{\text{դատ}} + \frac{1 \cdot 60}{V_1} + \frac{1 \cdot 60}{V_2},$$

որտեղ t_{բաղ}, t_{դատ}-ը մեկ երթուղուն բարձման և բեռնաթափման ժամանակի նորմատիվն է, րոպե, V₁-ը՝ շարժման արագությունը բեռով, կմ/ժամ, V₂-ը՝ շարժման արագությունը առանց բեռի, կմ/ժամ:

Միջին արագությունը գտնում են հետևյալ բանաձևով՝

$$V_{\text{միջ}} = \frac{2V_1V_2}{V_1 + V_2}:$$

Օրինակ 1. Պահանջվում է որոշել հացահատիկի տեղափոխման ժամանակի նորման ու արտադրանքի նորման (մեկ հերթափոխում) հետևյալ պայմանների դեպքում: Տրակտոր MT3-82, կցասայլ 2 ՄԿ-6Մ՝ 6 տ բեռնատարողությամբ, ճանապարհը կոմբայնից կալ՝ 5 կմ: ճանապարհների խումբը՝ III, բեռի դասը՝ I, բարձունքն ու բեռնաթափումը՝ մեքենայացված: Շարժման արագությունը բեռով՝ 16 կմ/ժամ, առանց բեռի՝ 25 կմ/ժամ, բարձման և բեռնաթափման տևողությունը 1 տ բեռի հաշվով՝ 2,06 րոպե: Նախապատրաստական- եզրափակիչ աշխատանքների ժամանակը՝ 38 րոպե, հանգստի ժամանակը՝ 25 րոպե:

Լուծում:

1. Տրանսպորտային միջոցի շարժման միջին արագությունը.

$$V_{\text{միջ}} = \frac{2 \cdot 16 \cdot 25}{16 + 25} = 19,5 \text{ կմ/ժամ:}$$

2. Երթուղու տևողությունը.

$$T_{\text{երթ}} = 2,06 + \frac{5 \cdot 60}{16} + \frac{5 \cdot 60}{25} = 32,8 \text{ րոպե:}$$

3. Արտադրողականության հերթափոխային նորման, տոննաներով.

$$U_{\text{հերթ}} = \frac{480 - (38 + 25 + 10)}{32,8} \cdot 6 = 74,5,$$

տոննա-կիլոմետրերով.

$$U_{\text{հերթ}} = 74,5 \cdot 5 = 372,5:$$

Ավտոմեքենաների վարորդների համար արտադրողականության նորմաները (տ) հաշվարկվում են հետևյալ բանաձևով.

$$U_{\text{հերթ}} = \frac{T_{\text{հերթ}} - (T_{\text{ժե}} + T_{\text{հանգ}} + T_{\text{ա.կ}})}{T_{\text{եր}} + T_{\text{տ.կմ}}} \cdot l,$$

որտեղ $T_{բո}$ -ն 1 տ բեռի բարձման և դատարկման ժամանակի նորման է, թույլե, $T_{տ-կմ}$ -ը՝ 1 տ բեռը 1 կմ հեռավորության վրա տեղափոխելը՝ հաշվի առնելով բեռի դասը և ժամանակի նորման, թույլե:

Մեկ տոննա բեռի դասը և կշռումը, ինչպես նաև բարձման ու բեռնաթափման եղանակը հաշվի առնելու դեպքում ժամանակի նորման կարելի է հաշվարկել հետևյալ բանաձևով՝

$$U_{\sigma} = T_{բո} \cdot Q + \frac{T_{կշ}}{Q_{բեռ}} \cdot կշ.բ.,$$

որտեղ $T_{բո}$ -ն 1 տ I դասի բեռի բարձման ու դատարկման ժամանակի նորման է, թույլե, Q -ն՝ համապատասխան դասի բեռի ուղղման գործակիցը, $T_{կշ}$ -ը՝ բեռը ավտոկշեռքի վրա մեկ անգամ կշռելու ժամանակի նորման, թույլե, $Q_{բեռ}$ -ը՝ ավտոմեքենայի փաստացի բեռնատարողությունը, տ, կշ.բ.-ն՝ կշռումների քանակը մեկ երթուղու ընթացքում:

Օրինակ 2. Հաշվարկել կոմբայնից կալ 3ՊԱ-131 մակնիշի ավտոմեքենայով տեղափոխվող 1 տ ցորենի բարձման ու բեռնաթափման ժամանակի նորման հետևյալ պայմաններում. ավտոմեքենայի բեռնատարողությունը 3,5 տ, տեղափոխման հեռավորությունը 5 կմ, ճանապարհը սայլուղի, բեռի դասը II, ուղղման գործակիցը 0,8, 1 տ I կարգի բեռի բարձման ու բեռնաթափման ժամանակի նորման (տեղեկատուի տվյալներով) 2,36 թույլե, մեկ անգամ կշռելու նորման՝ 4 թույլե:

Լուծում:

Մեկ տոննա ցորենի բարձման ու բեռնաթափման ժամանակի նորման կկազմի 3,03 թույլե $[(2,36 \cdot 0,8) + (4 : 3,5) \cdot 1]$:

Ժամանակի նորման 1 տ-կմ հաշվով որոշում են հետևյալ բանաձևով.

$$U_{\sigma-կմ} = 60(Q_{բեռ} V_{հաշվ} \cdot Q_{կ}),$$

որտեղ $V_{հաշվ}$ -ը ավտոմեքենայի վազքի հաշվարկային արագությունն է, կմ/ժամ, $Q_{կ}$ -ն՝ ավտոմեքենայի վազքի օգտագործման գործակիցը:

Որոշենք 3ՊԱ-131 ավտոմեքենայով 1 կմ հեռավորության վրա 1 տ ցորենի տեղափոխման ժամանակի նորման:

Ըստ ճանապարհի խմբի (III խումբ) ավտոմեքենայի հաշվարկային արագությունը սահմանում ենք 28 կմ/ժամ, վազքի օգտագործման գործակիցը՝ 0,5: Ժամանակի նորման 1 տ-կմ հաշվով կկազմի 1,22 թույլե $[60 : (3,5 \cdot 28 \cdot 0,5)]$: Այնուհետև որոշվում է վարորդի համար արտադրողականության նորման

$$U_{հերթ} = \frac{480 - (18 + 10 + 10)}{3,03 + 1,22 \cdot 3} = 66 \text{ տ-կմ:}$$

12.3. Նորոգման աշխատանքներ

Նորոգման աշխատանքների նորմավորումը կատարվում է վերլուծական-հաշվարկային, վերլուծական-հետազոտական և համեմատական մեթոդներով: Նորոգման աշխատանքներում սովորաբար սահմանում են ժամանակի նորմաներ (U_{σ}), որոնք ներառում են հիմնական ($T_{հիմն}$), օժանդակ ($T_{օժ}$), լրացուցիչ ($T_{լր}$) և նախապատրաստական-եզրափակիչ ($T_{\text{եզր}}$) ժամանակը:

$$U_{\sigma} = T_{հիմն} + T_{օժ} + T_{լր} + \frac{T_{\text{եզր}}}{\gamma_p},$$

որտեղ γ_p -ն խմբաքանակում դետալների քանակն է, հատ:

Հիմնական ժամանակը (այն հաճախ անվանում են նաև տեխնոլոգիական կամ մեքենայական) ընդգրկում է այն ժամանակը, որը ծախսվում է դետալի մշակման արդյունքում դրա ձևի, չափերի, արտաքին տեսքի փոփոխման վրա: Հիմնական ժամանակը, որպես կանոն, որոշվում է հաշվարկային ճանապարհով:

Օժանդակ է համարվում այն ժամանակը, որն անհրաժեշտ է հիմնական աշխատանքի ապահովման համար: Դրանք միշտ չէ, որ հնարավոր է տարանջատել: Այդ պատճառով էլ հաճախ օգտագործվում է օպերատիվ ժամանակ հասկացությունը, որը հիմնական և օժանդակ ժամանակների գումարն է:

Լրացուցիչ ժամանակն ընդգրկում է աշխատատեղի կազմակերպական-տեխնիկական սպասարկման և անձնական կարիքների համար անհրաժեշտ ժամանակը:

Լրացուցիչ ժամանակը բավական բարդ է որոշել ժամանակի ծախսի բացարձակ միավորներով, այդ պատճառով էլ այն սովորաբար որոշում են ըստ օպերատիվ ժամանակի.

$$T_{լր} = \frac{T_{կ\%} \cdot T_{\text{օպ}}}{100},$$

որտեղ $T_{կ\%}$ - ը լրացուցիչ ժամանակի տոկոսն է օպերատիվ ժամանակում:

Նորոգման աշխատանքների նորմավորման պրակտիկայում օժանդակ, լրացուցիչ և նախապատրաստական-եզրափակիչ ժամանակների մեծությունը վերցնում են նորմատիվների աղյուսակներից: Նշված ժամանակների գումարը ընդունված է անվանել հատային ժամանակ:

Նախապատրաստական եզրափակիչ ժամանակը աշխատանքին նախապատրաստման, ավարտված աշխատանքի, գործիքի հանձնման, ինչպես նաև աշխատատեղի մաքրման ժամանակն է:

12.4. Ստացիոնար մեքենաների սպասարկման աշխատանքներ

Գյուղատնտեսությունում օգտագործվում են տարբեր տեսակի ստացիոնար մեքենաներ և սարքավորումներ: Ըստ իրենց կառուցվածքի՝ դրանք բաժանվում են անընդմեջ և ընդհատ գործողությամբ:

Անընդհատ գործողության մեքենաներին հույս է կանգնեցվում արտադրանքը տրվում է անընդհատ, իսկ պատրաստի արտադրանքը ստացվում է անընդհատ կամ բաժիններով՝ որոշակի ժամանակահատվածներում: Ընդհատ գործողության մեքենաների դեպքում հույս է կանգնեցվում արտադրանքը տրվում և ստացվում է որոշակի ժամանակահատվածներով (ցիկլերով): Ստացիոնար մեքենաների արտադրողականությունը կախված է աշխատանքային գործընթացի կազմակերպական-տեխնոլոգիական կառուցվածքից, դրանց սեփական կառուցվածքից և հաղորդակից (ծեռքի, մեքենայացված), աշխատանքի առարկայի տեսակից և վիճակից, խոնավությունից, աղտոտվածությունից, պատրաստի արտադրանքին ներկայացվող պահանջներից, մանրացման, փշրելու և աղալու աստիճանից և այլ գործոններից:

Արտադրանքի նորմաները ընդունված է տարբերակել ըստ նորագույնացնող գործոնի, այնպես, որպեսզի հարակից խմբերի միջև տարբերությունները լինեն 8-10%-ի սահմաններում:

Ըստ վերանշակվող առարկայի վիճակի՝ արտադրանքը բաժանում են խմբերի: Այսպես, արմատապալարապտուղները բաժանվում են երեք խմբի՝ թույլ, միջին և ուժեղ: Օրինակ, կարտոֆիլը, շաքարի ճակնդեղը մինչև 10% աղտոտվածության դեպքում (հողի հարաբերությունը ընդհանուր զանգվածին) դասվում են թույլ աղտոտվածության խմբին, 10-20% դեպքում՝ միջին և 20-30% և ավելի դեպքում՝ ուժեղ:

Յուրաքանչյուր խմբի համար սահմանում են լվացող մեքենաների համապատասխանաբար ժամային և հերթափոխային արտադրողականության նորմաներ:

Ըստ արմատապտուղների մանրացման աստիճանի՝ սահմանված է երեք խումբ. մանր՝ պատառիկի հաստությունը 5-7 մմ, միջին՝ 7-9 և խոշոր՝ 9-12 մմ:

Ստացիոնար մեքենաների կիրառման դեպքում աշխատանքի նորմավորման առանձնահատկությունը նրանում է, որ ագրեգատի արտադրողականությունը և մեկ մարդու հաշվով արտադրանքը չափազանց բաժանված են սպասարկող անձնակազմի թվից, մեքենայի արտադրողականությունը անմիջական կապի մեջ է մեքենային վերանշակվող արտադրանքի մատուցման ինտենսիվությունից: Այդ պատճառով էլ չափազանց կարևոր է սահմանել ստացիոնար մեքենան սպասարկող աշխատողներ

ի օպտիմալ թիվը: Այդ նպատակով անցկացնում են խմբային խրոնոգրաֆիա: Աշխատանքային գործընթացների ուսումնասիրման համար խմբային խրոնոգրաֆիայի հետ միասին կիրառում են նաև անհատական խրոնոգրաֆիա:

Անընդհատ գործողության մեքենաների համար հերթափոխային արտադրանքի նորմաների սահմանումը: Գյուղատնտեսական աշխատանքների մեծ մասը կատարվում է անընդհատ, այդ պատճառով էլ նորմավորման համար անհրաժեշտ նորմատիվները սահմանում են ամբողջ հերթափոխի համար: Հերթափոխային արտադրանքի նորմայի որոշման համար պետք է իմանալ մեքենայի արտադրողականությունը մեկ ժամ հիմնական ժամանակի առումով և հերթափոխի ընթացքում հնարավոր հիմնական աշխատաժամանակը:

$$T_{\text{հերթ}} = W \frac{T_{\text{հերթ}} - (T_{\text{ն}} + T_{\text{սպ}} + T_{\text{ա.կ}})}{60 \left(1 + \frac{T_{\text{հանգ}}}{100} \right)},$$

որտեղ $T_{\text{հանգ}}$ -ը հանգստի ժամանակն է աշխատանքի անմիջական կատարման ժամանակի նկատմամբ, տոկոսներով:

Մեքենայի հիմնական ժամանակի մեկ ժամվա արտադրողականությունը որոշում են երեքից ոչ պակաս դիտարկումների նյութերով: Ընդ որում՝ այն սահմանում են ըստ յուրաքանչյուր դիտարկման՝ մեքենայի հերթափոխային արտադրողականությունը բաժանելով աշխատանքի հիմնական ժամանակին: Օրինակ, հատիկամաքիչ մեքենայով ցորենը մաքրելիս, ըստ դիտարկման, հիմնական ժամանակը կազմել է 360 րոպե (6 ժամ): Հերթափոխի ընթացքում մաքրվել է 25 տ, հետևաբար, մեքենայի ժամային արտադրողականությունը կկազմի 4,17 տ (25:6): Նորմայի հաշվարկման համար վերցնում են երեք դիտարկումներով ստացված միջին արտադրողականությունը (միջին թվաբանական մեծությունը):

Նախապատրաստական-եզրափակիչ ժամանակի նորմատիվը սահմանում են յուրաքանչյուր մակնիշի մեքենայի համար առանձին:

Սահմանված նորմատիվներով հերթափոխային արտադրանքի նորմաները սահմանելիս անհրաժեշտ է նախօրոք կազմել անընդհատ գործողության մեքենաների օգտագործման ժամանակի ռացիոնալ հաշվեկշիռ:

$$T_{\text{հերթ}} = T_{\text{ն}} + T_{\text{հիմ}} + T_{\text{սպ}} + T_{\text{ա.կ}} + T_{\text{հանգ}}:$$

Օրինակ, հատիկամաքիչ մեքենայով հատիկի տեսակավորման աշխատանքում զբաղված է 5 մարդ (մեքենավար և չորս բանվոր): Մեքենայի

ժամային արտադրողականությունը (միջինը՝ երեք դիտարկումներով) 4,5 տ է: Դիտարկման արդյունքներով նախապատրաստական-եզրափակիչ ժամանակը կազմում է 20 րոպե, աշխատատեղի սպասարկման ժամանակը՝ 30, անձնական կարիքների համար՝ 10 րոպե, $T_{\text{հանգ}}=11\%$:

Հերթափոխի ընթացքում հանգստի նորմատիվը (րոպե) որոշում են հետևյալ բանաձևով՝

$$U_{\text{հանգ}} = T_{\text{հանգ}} \frac{T_{\text{հերթ}} - (T_{\text{նե}} + T_{\text{սպ}} + T_{\text{ա.կ}})}{100 + T_{\text{հանգ}}} = 11 \frac{480 - (20 + 30 + 10)}{100 + 11} = 42 \text{ րոպե,}$$

հերթափոխի հաշվեկշռի հաշվարկման համար որոշում են մեքենայի հիմնական ժամանակը $T_{\text{հիմն}}$,

$$T_{\text{հիմն}} = T_{\text{հերթ}} - (T_{\text{նե}} + T_{\text{սպ}} + T_{\text{ա.կ}} + T_{\text{հանգ}}) = 480 - (20 + 30 + 10 + 42) = 378 \text{ րոպե:}$$

Մեքենայի աշխատանքի ժամանակի ռացիոնալ հաշվեկշիռը հավասար է 480 րոպե: Այն հաշվարկվում է վերոհիշյալ բանաձևով.

$$T_{\text{հիմն}} = 20 + 378 + 30 + 10 + 42 = 480 \text{ րոպե:}$$

Այսպիսով, հատիկամաքիչ մեքենան սպասարկող աշխատողների հերթափոխային արտադրողականության նորման կկազմի 28,4 տ.

$$U_{\text{հերթ}} = 4,5 \frac{480 - (30 + 20 + 10)}{60 \left(1 + \frac{11}{100} \right)} = 28,4:$$

Ընդհատ գործողության մեքենաների համար հերթափոխային արտադրանքի նորմաների սահմանումը: Այս մեքենաների վրա աշխատելիս կատարողները հիմնականում զբաղված են արտադրանքի բարձրամաք ու բեռնաթափմամբ: Բարձունից հետո բանվորը հաճախ կատարում է այլ գործողություններ, որոնք զուգակցվում են հիմնական ժամանակի հետ, ինչը պետք է հաշվի առնել ժամանակի նորմատիվը հաշվարկելիս՝ հերթափոխային հաշվեկշիռը կազմելու համար:

Ընդհատ և անընդհատ գործողության ստացիոնար մեքենաների օգտագործման և սպասարկող անձնակազմի աշխատաժամանակի վերլուծությունը կատարվում է այլ ձևով: Նորմաների հաշվարկման եղանակը տարբեր է: Ընդհատ գործողության մեքենաների սպասարկման հերթափոխային արտադրանքի նորման սահմանելու համար պետք է իմանալ մեքենայի արտադրողականությունը (մեկ ցիկլի համար) և հերթափոխի ընթացքում հնարավոր ցիկլերի քանակը:

$$U_{\text{հերթ}} = W_g \cdot q \frac{T_{\text{հերթ}} - (T_{\text{նե}} + T_{\text{սպ}} + T_{\text{ա.կ}} + T_{\text{հանգ}})}{A_{\text{ր}_g}},$$

որտեղ W_g -ն մեքենայի արտադրողականությունն է մեկ ցիկլի համար, տ, g, q-ն՝ պատրաստի արտադրանքի ելքի գործակիցը, $A_{\text{ր}_g}$ -ն՝ մեքենայի աշխատանքի մեկ ցիկլի արտադրողականությունը՝ ներառյալ հումքի բարձման և պատրաստի արտադրանքի բեռնաթափման ժամանակը, րոպե:

Հերթափոխի ընթացքում հանգստի ժամանակը հաշվարկում են հետևյալ բանաձևով՝

$$T_{\text{հանգ}} = T_{\text{հանգ}\%} \frac{T_{\text{հերթ}} - (T_{\text{նե}} + T_{\text{սպ}} + T_{\text{ա.կ}})}{100 + T_{\text{հանգ}\%}},$$

$$T_{\text{հանգ}} = 11 \frac{480 - (10 + 15 + 10)}{100 + 11} = 44,1 \text{ րոպե:}$$

Հանգստի ընդհանուր ժամանակից վերցնում են 40%, այսինքն՝ 17,6 րոպե, որը պետք է հաշվի առնել նորման սահմանելիս:

Նախօրոք կազմում են մեքենաների օգտագործման ժամանակի ռացիոնալ հաշվեկշիռ: Ցիկլային գործողության համար այն արտահայտվում է հետևյալ բանաձևով՝

$$T_{\text{հերթ}} = T_{\text{նե}} + T_{\text{սպ}} + T_{\text{ա.կ}} + T_{\text{հանգ}} + T_{\text{հիմ}}:$$

Մեքենայի հիմնական (օպերատիվ) ժամանակը $T_{\text{հիմն}}$ որոշում են հետևյալ բանաձևով՝

$$T_{\text{հիմն.մեք}} = T_{\text{հերթ}} - (T_{\text{նե}} + T_{\text{սպ}} + T_{\text{ա.կ}} + T_{\text{հանգ}}):$$

Տվյալ օրինակում $T_{\text{հիմն.մեք}} = 480 - (10 + 15 + 10 + 17,6) = 427,4$, իսկ մեքենայի օգտագործման ժամանակի ռացիոնալ հաշվեկշիռը կկազմի՝

$T_{\text{հերթ}} = 10 + 15 + 10 + 17,6 + 427,4 = 480$ րոպե: Արմատապտուղ լվացող մեքենայի հերթափոխային արտադրողականության նորման կկազմի՝

$$U_{\text{հերթ}} = 0,85 \cdot 0,9 \frac{480 - (10 + 15 + 10 + 17,6)}{23} = 14,2 \text{ տ,}$$

որտեղ 0,85-ը մեքենայի ցիկլային արտադրողականությունն է, 0,9-ը՝ արտադրանքի ելքի գործակիցը, 23-ը՝ մեկ ցիկլի միջին տևողությունը, րոպե:

Գլուխ 13. Աշխատանքի վարձատրության ու խթանման կազմակերպումը

13.1. Աշխատանքի վարձատրության էությունը և ձևավորումը

Մարդու վերաբերմունքը աշխատանքի նկատմամբ մեծ չափով կախված է նյութական խթանման կազմակերպումից:

Նյութական խթանումը աշխատողի կողմից կենսական բարիքների ստացման, նրա անձնական աշխատանքային ու կապիտալի ներդրումից կենսական բարիքների ստացման կախվածությունն ապահովող, ձեռնարկությունում կազմակերպվող խրախուսման ու տուգանքների համակարգ է:

Նյութական խթանման կարևորագույն միջոց և աշխատողների պահանջմունքների բավարարման հիմնական աղբյուր է համարվում աշխատանքի վարձատրությունը:

Աշխատանքի վարձատրությունը վարձու աշխատողի եկամտի տարրն է, նրան պատկանող աշխատանքային ներուժի տնտեսական իրազման ձևը: Գործատուի համար, որը գնում է աշխատանքի ներուժը՝ որպես արտադրության առանձին գործոն օգտագործելու համար, վարձու աշխատողների աշխատանքի վարձատրությունը համարվում է արտադրական ծախսերի տարրերից մեկը:

Շուկայական տնտեսության պայմաններում աշխատանքի վարձատրության մեծության վրա ազդում են մի շարք շուկայական և ոչ շուկայական գործոններ, ինչի արդյունքում ձևավորվում է աշխատանքի վարձատրության որոշակի մակարդակ: Նախքան այդ գործոնների և աշխատանքի վարձատրության վրա դրանց ազդեցության քննարկումը, անհրաժեշտ է հստակ որոշել, թե ինչպիսի տարրեր կարելի է առանձնացնել աշխատողի աշխատավարձում և դրանցից որոնք են մեծ կամ փոքր չափով ենթակա շուկայական իրավիճակի ազդեցությանը:

Շուկային անցնելու ընթացքում ծագում են նաև աշխատանքի վարձատրության հետ կապված մոր հարաբերություններ, ձևավորվում է ներուժային շուկա համարվող աշխատանքի շուկան: Որպես դրա սուբյեկտներ հանդես են գալիս՝ գործատուն և վարձու աշխատողները: Աշխատանքի շուկայում որպես գործարքի օբյեկտ հանդես է գալիս կոնկրետ պայմաններում, որոշակի ժամանակահատվածում, որոշակի որակի աշխատանքի ներուժի միավորի օգտագործման իրավունքը:

Աշխատանքի վարձատրության հիմնական տարրը աշխատանքի վարձատրության դրույքն է, որը, սակայն, հնարավորություն չի տալիս

հաշվի առնել աշխատողների անհատական տարբերությունները: Այդ պատճառով էլ աշխատանքի վարձատրության կառուցվածքում պետք է առանձնացնել ևս մեկ տարր՝ փոփոխական մասը, որն արտահայտում է աշխատանքային գործունեության անհատական արդյունքների տարբերությունները: Բացի դրանից, գոյություն ունեն տարբեր տեսակի եկամուտներ, որ աշխատողը ստանում է տվյալ կազմակերպությունում աշխատելու համար (նյութական օգնություն, անվճար սնունդ, արժեքավոր նվերներ և այլն): Աշխատավարձը և այդ եկամուտների տեսակները ամբողջությամբ կարելի է համարել տվյալ կազմակերպության աշխատողի աշխատանքային եկամուտ:

Աշխատանքի ռեսուրսի սեփականատիրոջ եկամտի մեծացման գլխավոր աղբյուր է համարվում ռեսուրսի գնի, այսինքն՝ աշխատանքի վարձատրության դրույքի բարձրացումը: Դրա ստորին սահմանը որոշվում է վարձու աշխատողի տնտեսական շահերով: Իր հերթին, գործատուն շահագրգռված է արտադրության ընդհանուր ծախսերի իջեցման համար, այդ թվում նաև օգտագործվող ներուժի համար ցածր գների սահմանման հաշվին: Նրա տնտեսական շահը, աշխատանքի վրա տեսակարար ծախսերի կրճատումը պետք է որոշի (զսպի) աշխատանքի վարձատրության վերին սահմանը: Ըստ աշխատանքի շուկայի սուբյեկտների տնտեսական շահերի հաշվեկշիռի՝ տվյալ որակի աշխատանքի միավորի շուկայական գինը ձևավորվում է պահանջարկի ու առաջարկի հարաբերակցության ազդեցությամբ:

Աշխատանքի վարձատրության դրույքի և աշխատանքի շուկայի իրավիճակի վրա հիմնականում ազդում են հետևյալ շուկայական գործոնները.

1. Աշխատանքների ու ծառայությունների շուկայում առաջարկի ու պահանջարկի փոփոխությունները, որտեղ օգտագործվում է տվյալ աշխատանքը:
2. Ռեսուրսի օգտակարությունը գործարարի համար:
3. Աշխատանքի նկատմամբ ըստ գնի պահանջարկի ճկունությունը:
4. Ռեսուրսների համափոխարինելիությունը:
5. Սպառողական ապրանքների ու ծառայությունների գների փոփոխությունները:

Վարձատրության մակարդակը, աշխատանքի վարձատրության մվազագույն դրույքները, վարձակալման այլ պայմանները կարգավորվում են կոլեկտիվ պայմանագրերի ու համաձայնագրերի համակարգով: Որպես կոլեկտիվ պայմանագրի կողմեր հանդես են գալիս աշխատող-

ները և գործատուները:

Համաձայնագրերում հիմնական ուշադրությունը դարձվում է օպտիմալ համամասնությունների պահպանմանը՝ նվազագույն, միջին և առավելագույն աշխատավարձերի, նվազագույն աշխատավարձի և սպառողական զամբյուղի համար, առավելագույն աշխատավարձի և սոցիալական վճարների միջև:

Երկկողմանի կոլեկտիվ պայմանագիրը կարող է ներառել հետևյալ կետերը՝ աշխատավարձի համակարգերը և չափը, դրամական վարձատրությունները, նպաստները, փոխհատուցումները, հավելավճարները, աշխատանքի վարձատրության ինդեքսավորման մեխանիզմը, աշխատաժամանակի և հանգստի ժամանակի տևողությունը և այլն:

Տարբերում են աշխատանքի վարձատրության կարգավորման երկու հիմնական մեթոդ՝ կենտրոնացված և տեղական:

Կենտրոնացված մեթոդը ենթադրում է աշխատանքի վարձատրության նորմաների օրենսդրական սահմանում, որոնց կատարումը պարտադիր է ՀՀ կամ բոլոր ձեռնարկությունների ու կազմակերպությունների, կամ միայն առանձին ճյուղերի համար:

Աշխատանքի վարձատրության կենտրոնացված կարգավորման մեխանիզմներն են.

- աշխատանքի վարձատրության պայմանները և կարգը կանոնավորող աշխատանքային օրենսդրության նորմաների կիրառումը,
- տարիֆային համակարգի օգտագործումը, ինչը համարվում է բյուջետային ոլորտի աշխատողների աշխատանքի վարձատրության պետական կարգավորման միջոց (այլ ոլորտների աշխատողների համար այն ունի հանձնարարական բնույթ),
- աշխատանքի վարձատրության նվազագույն չափի սահմանում: Նվազագույն աշխատավարձը համարվում է պետական երաշխիք և սահմանվում է ՀՀ օրենքով: Այդ պետական նորմատիվը պարտադիր է բոլոր կազմակերպությունների ու ձեռնարկությունների համար՝ անկախ սեփականության ձևից, ճյուղից ու տարածքից:

Աշխատանքի վարձատրության կարգավորման մեխանիզմում ելալետային բազան նվազագույն չափի սահմանումն է, որը պետք է ապահովի հստակ, ցածր որակավորում պահանջող աշխատանքներում զբաղված աշխատողների վերադասարկության համար բնականոն պայմաններ: Այդ պահանջը բավարարելու համար այն պետք է համապա-

տասխանի սպառողական զամբյուղին:

Աշխատանքի վարձատրության կարգավորման տեղական մեթոդը ներառում է ձեռնարկությունում ինքնուրույն մշակված աշխատանքի վարձատրության կազմակերպման բոլոր ընթացակարգերը, մեխանիզմներն ու մեթոդները:

13.2. Աշխատանքի վարձատրության ֆունկցիաները, տարրերը և սկզբունքները

Աշխատանքի վարձատրության էությունը ի հայտ է գալիս հերևյալ ֆունկցիաներում:

1. Վերարտադրական ֆունկցիա: Այն ենթադրում է աշխատողների, ինչպես նաև նրանց ընտանիքների անդամների ապահովումը անհրաժեշտ կենսական բարիքներով՝ աշխատուժի և սերունդների վերարտադրության համար: Նրանում իրացվում է պահանջմունքների մեծացման տնտեսական օրենքը: Այդ ֆունկցիան սերտորեն կապված է աշխատավարձի պետական կարգավորման առանձնահատկությունների հետ:

2. Խթանող ֆունկցիա: Դրա էությունը նրանում է, որ աշխատողի աշխատավարձը կախման մեջ է դրվում իր աշխատանքային ներդրումից, ձեռնարկության արտադրական-տնտեսական գործունեության արդյունքներից:

3. Չափող-բաշխող ֆունկցիա: Այս ֆունկցիան նախատեսված է արտահայտելու կենդանի աշխատանքի չափը՝ սպառման ֆոնդը վարձու աշխատողների և արտադրության միջոցների սեփականատերերի միջև բաշխելիս: Աշխատավարձի միջոցով որոշվում է արտադրական գործընթացի յուրաքանչյուր մասնակցի անհատական բաժինը սպառման ֆոնդում՝ նրա աշխատանքային ներդրմանը համապատասխան:

4. Ներուժային-տեղաբաշխիչ ֆունկցիա: Այս ֆունկցիայի նշանակությունը ներկայումս էականորեն աճում է: Դրա էությունը աշխատանքային ներուժի ըստ տարածաշրջանների, տնտեսության ճյուղերի, ձեռնարկությունների տեղաբաշխման օպտիմալության մեջ է:

5. Բնակչության վճարունակ պահանջարկի ձևավորման ֆունկցիա: Այս ֆունկցիայի նշանակությունը վճարովի պահանջարկի համաձայնեցման մեջ է, որի տակ հասկացվում է գնորդների դրամական միջոցներով ապահովված պահանջմունքների դրսևորման ձևը: Քանի որ գնողունակ պահանջարկը ձևավորվում է երկու հիմնական գործոնների՝ հնարավորության պահանջմունքների ու եկամուտների, ազդեցության տակ, հետևաբար՝ աշխատանքի վարձատրության օգնությամբ շուկայի պայ-

մանցներում սահմանվում են անհրաժեշտ համամասնություններ ապրանքային առաջարկի և պահանջարկի միջև: Վերոհիշյալ ֆունկցիաների իրականացման համար անհրաժեշտ է պահպանել հետևյալ կարևորագույն սկզբունքները՝

- պետության կողմից սահմանված աշխատանքի վարձատրության նվազագույն չափի հաշվառումը.
- ձեռնարկության ինքնուրույնությունը աշխատանքի վարձատրության կազմակերպման հարցերում.
- աշխատողների սոցիալական պաշտպանվածության ապահովում՝ անկախ սեփականության ձևից.
- աշխատանքի վարձատրության համապատասխանությունը աշխատուժի շուկայական արժեքին.
- աշխատանքի վարձատրության ինդեքսավորման ապահովումը արժեքկման աճի տեմպերին համապատասխան.
- արտադրանքի, աշխատանքի և ծառայության բարձր որակի խթանում.
- առանձին կատեգորիայի և խմբերի աշխատողների աշխատանքի վարձատրության օպտիմալ համամասնությունների ապահովում.
- աշխատանքի վարձատրության համակարգի պարզություն և մատչելիություն.
- աշխատանքի վարձատրության վճարման ռիթմայնություն.
- աշխատանքի արտադրողականության աճի տեմպերի գերազանցում աշխատավարձի աճի տեմպերի նկատմամբ.
- աշխատանքի արտադրողականության և ռեսուրսների ռացիոնալ օգտագործման խթանում.
- աշխատանքի վարձատրության մակարդակի տարբերակում՝ համաձայն ձեռնարկության տնտեսական վիճակի, կոլեկտիվի աշխատանքային արդյունքների և աշխատողի անձնական աշխատանքային ներդրման:

Առավել նպատակահարմար է աշխատանքի վարձատրության սկզբունքները դասակարգել ֆունկցիաներին համապատասխան, որոնց իրականացմանը դրանք ուղղված են: Յուրաքանչյուր սկզբունք կապված է ոչ թե մեկ ֆունկցիայի, այլ դրանց ամբողջության հետ:

13.3. Աշխատանքի վարձատրության կազմակերպման հիմունքները

Աշխատանքի վարձատրության սկզբունքների ու ֆունկցիաների հիման վրա շուկայական հարաբերությունների ձևավորման պայմաններում

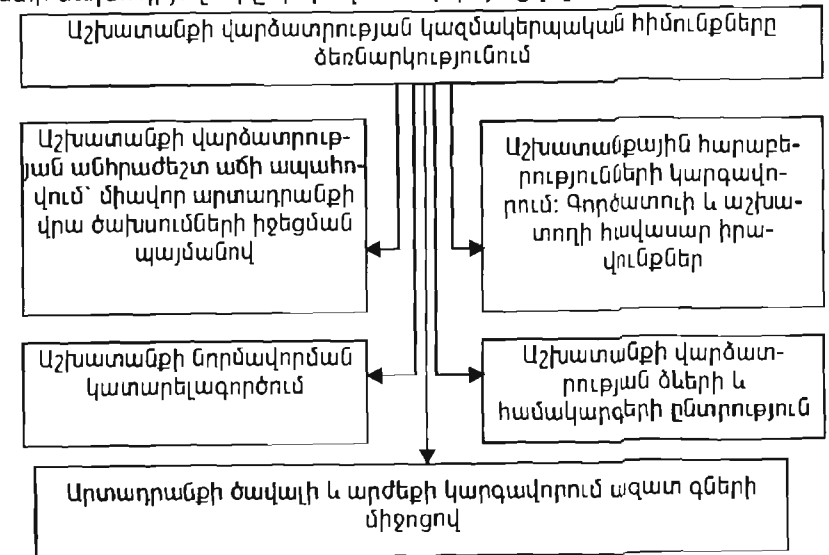
րում անմիջականորեն ձեռնարկության ստորին օղակներում ստեղծվում է աշխատանքի վարձատրության կազմակերպական համակարգ: Աշխատանքի վարձատրության կազմակերպական վերակառուցումը շուկայի պահանջներին համապատասխան նախատեսում է հետևյալ խնդիրների լուծումը.

- յուրաքանչյուր աշխատողի շահագրգռվածության բարձրացում սեփական աշխատանքի արդյունավետության ռեզերվների բացահայտման և օգտագործման հարցում՝ բացառելով անաշխատ դրամական միջոցների ստացումը,

- աշխատանքի վարձատրության ժամանակ հավասարաբարության դեպքերի վերացում, երբ ապահովվում է աշխատանքի վարձատրության ուղղակի կախվածությունն ինչպես անհատական, այնպես էլ կոլեկտիվ աշխատանքի արդյունքներից.

- տարբեր կատեգորիայի և խմբերի աշխատողների աշխատանքի վարձատրության հարաբերակցության օպտիմալացում՝ հաշվի առնելով կատարվող աշխատանքների բարդությունը, աշխատանքի պայմանները:

Քանի որ կառավարման ստորին օղակներում աշխատանքի վարձատրության կազմակերպումն ունի իր առանձնահատկությունները, ուստի նախադրյալները կարող են ներկայացվել հետևյալ ձևով՝



Նկ. 8. Աշխատանքի վարձատրության կազմակերպական հիմունքները ձեռնարկությունում

Ձեռնարկությունում աշխատանքի վարձատրությունը կազմակերպելու ընթացքում շոշափվում են գործատուների ու աշխատողների շահերը: Անկասկած, շուկայական հարաբերություններին անցնելիս կողմերը պետք է ունենան հավասար իրավունքներ աշխատանքի վարձատրության հարցերի առումով: Ձեռնարկության ղեկավարության և աշխատողների շահերն արտահայտող արհմիության միջև կնքված կոլեկտիվ պայմանագրերը դառնում են իրավաբանական:

Շուկայի պայմաններում, առավել ևս անցման ժամանակաշրջանում, փոխվում են բաշխման հարաբերությունների պետական կարգավորման ուղղությունները և բնույթը, ի հայտ են գալիս վարչարարության կոշտ սխեմաները բացառող կառավարման նոր ձևեր, նոր պահանջներ են ներկայացվում ձեռնարկության մակարդակով կառավարման գործընթացին:

Բաշխման հարաբերությունների պետական կարգավորման հիմք պետք է հանդիսանան աշխատանքի գծով օրենսդրությունը և պայմանագրերը, հարկային համակարգը, անհատական եկամուտների և արժեզրկման աճի միջև կախվածության սահմանումը: Առանց պետության մասնակցության հնարավոր չէ մարդուն երաշխավորել արժանավայել կյանք ապահովող եկամուտ՝ անկախ ձեռնարկության տնտեսական գործունեության արդյունքներից:

Բացի դրանից, պետության ֆունկցիաների մեջ պետք է մտնի աշխատուժի բնականոն վերարտադրության պայմանների ստեղծման համար բնակչության չքավոր շերտի եկամուտների բարձրացումը, աշխատանքային ռեսուրսների օպտիմալ բաշխման ապահովումը, սոցիալական լարվածության թուլացումը և այլն: Դառնալով աշխատուժի վերարտադրության մասնակից՝ պետությունը մեծ չափով իր վրա է վերցնում աշխատուժի առաջարկը, ձգտում, որպեսզի այն համապատասխանի ձեռնարկատերերի պահանջարկին:

Նշված հարցերի կարգավորման համար անհրաժեշտ է բազմամակարդակ կոլեկտիվ պայմանագրերի գործուն համակարգ:

Չքավոր, ցածր վարձատրվող աշխատողների սոցիալական պաշտպանվածությունն ապահովող աշխատանքի վարձատրության պետական կարգավորման միջոց է օբյեկտիվ հիմքի վրա նվազագույն աշխատավարձի սահմանումը:

Ձեռնարկությունում աշխատանքի վարձատրությունը կազմակերպելու ընթացքում կարևորվում է հիմնական աշխատավարձի ձևավորման եղանակի ընտրությունը՝ միասնական տարիֆային ցանցի, կամ աշխատանքի վարձատրության ոչ տարիֆային համակարգի հիմքի

վրա: Առավելությունը պետք է տրվի միասնական տարիֆային համակարգին, որի օգնությամբ ձեռք է բերվում տարբեր որակավորման բանվորների աշխատանքի վարձատրության օբյեկտիվ տարբերակում: Սակայն տնտեսական իրավիճակի շարունակական փոփոխության պայմաններում ձեռնարկությունները հաճախ ստիպված են լինում վերանայել տարիֆային դրույքները, ինչը հանգեցնում է աշխատանքային մեծ ծախսումների: Աշխատանքի վարձատրության ոչ տարիֆային համակարգը հնարավորություն է տալիս աշխատավարձը ուղղակի կախման մեջ դնել ձեռնարկության աշխատանքի փաստացի արդյունքներից:

Աշխատանքի վարձատրության կազմակերպման տնտեսական արդյունավետության չափանիշն է աշխատավարձի ֆոնդի աճը գերազանցող տնտեսավարկային եկամտի աճը:

Արդի պայմաններում ձեռնարկությունում աշխատավարձի ռացիոնալ կազմակերպումը հնարավոր չէ առանց նրա հիմնական տարրի՝ աշխատանքի նորմավորման, ինչը թույլ է տալիս համապատասխանություն սահմանել աշխատանքի ծախսումների ծավալի և դրա վարձատրության չափի միջև՝ կոնկրետ կազմակերպատեխնիկական պայմաններում: Աշխատանքի նորմավորման կատարելագործումը պետք է ուղղված լինի նորմաների որակի բարձրացմանը և առաջին հերթին նորմաների հավասար լարվածության ապահովմանը բոլոր տեսակի աշխատանքների և բոլոր խմբերի աշխատողների համար:

13.4. Տարիֆային համակարգի էությունը և տարրերը

Ծախսված աշխատանքի քանակի չափումը՝ վարձատրության նպատակով կատարվում է աշխատանքի նորմավորման միջոցով, ինչը հնարավորություն է տալիս կարգավորելու յուրաքանչյուր աշխատողի աշխատաժամանակի ծախսը և աշխատանքի ինտենսիվությունը: Միաժամանակ դրա սահմանումը դեռևս թույլ չի տալիս որոշելու վարձատրության չափը, քանի որ աշխատանքի միևնույն քանակը որակով կարող է տարբեր լինել: Աշխատանքը լինում է պարզ և բարդ, թեթև և լարված՝ ըստ ֆիզիկական ու նյարդային էներգիայի ծախսումների: Բացի դրանից, աշխատանքի պայմանները կարող են լինել չափազանց տարբեր՝ նպաստավոր, պակաս նպաստավոր, վնասակար առողջության համար:

Հետևաբար, հավասար աշխատանքի դեպքում հավասար վարձատրություն ապահովելու համար անհրաժեշտ է, քանակականից բացի, ի-

որակնացնել որակական նորմավորում, կամ տարիֆավորում, կոնկրետ տեսակի աշխատանքների գնահատման միջոցով՝ ըստ դրա իրականացման որակի և պայմանների:

Յուրաքանչյուր աշխատանք կատարողից պահանջվում են անհրաժեշտ որակի աշխատանքի ծախսումներ: Միաժամանակ աշխատողն ունի առանձնահատկություններ, որոնք ոչ միշտ կարող են համապատասխանել ներկայացվող պահանջներին: Այդ պատճառով էլ տարիֆավորումը ներառում է ինչպես աշխատանքի քանակի ու պայմանների գնահատում, այնպես էլ տվյալ աշխատանքի կատարման համար անհրաժեշտ որոշակի պրոֆեսիայի ու մասնագիտացման աշխատողի որակավորման կարգի սահմանում:

Այս երկու ուղղությունները՝ աշխատանքների տարիֆավորումը և բանվորական պրոֆեսիաների ու մասնագիտությունների տարիֆավորումը, լրացնում են միմյանց: Սակայն գյուղատնտեսական արտադրանքի հիմնական տեսակների արտադրությունում աշխատանքի բաժանման ու կոոպերացման անբավարար մակարդակի պատճառով աշխատանքի վարձատրության տարբերակումը հաճախ կատարվում է հիմնական գյուղատնտեսական աշխատանքների տարիֆավորման միջոցով և համալրվում է առանձին պրոֆեսիայի աշխատողների որակավորման կարգերի շնորհմամբ (տրակտորիստ-մեքենավար, վարպետ և այլն): Միայն նորոգման աշխատանքներում և շինարարությունում, օժանդակ արդյունաբերական արտադրություններում աշխատողներին շնորհվում են որակավորման կարգեր:

Տարիֆային համակարգը իրենից ներկայացնում է տարբեր նորմատիվային նյութերի ամբողջություն, որոնց օգնությամբ ձեռնարկությունում սահմանվում է աշխատանքի վարձատրության մակարդակ՝ ըստ աշխատողների որակավորման, աշխատանքի պայմանների ու բարդության, բնակլիմայական պայմանների և ճյուղային այլ առանձնահատկությունների:

Տարիֆային համակարգի մեջ են մտնում.

- աշխատանքների տարիֆավորման և տարիֆաորակավորման տեղեկատուները.
- տարիֆային ցանցերը.
- տարիֆային դրույքները և պաշտոնային դրույքների սխեմաները.
- աշխատավարձի գործակիցներն ըստ գոտիների:

Աշխատանքի վարձատրության որոշման համար կարևոր է ճիշտ տարիֆավորել աշխատանքային գործունեության տեսակը, այսինքն՝ այն դասել աշխատանքի վարձատրության խմբին (տարիֆային կար-

գին):

Աշխատանքների տարիֆավորման և տարիֆաորակավորման տեղեկատուները սահմանում են աշխատանքի կամ որևիցե մասնագիտության ու որակավորման աշխատողի տարիֆային կարգերը:

Աշխատանքների տարիֆային կարգերի թիվը կարող է լինել տարբեր, այն կարող է տատանվել V-IX, կամ այլ թվով կարգերի սահմաններում: Կարգերի թվի որոշման հիմքում դրվում են գյուղատնտեսությունում կատարվող աշխատանքների միջև եղած տարբերություններն ըստ որոշակի հատկանիշների: Հաշվի առնելով ՀՀ գյուղատնտեսական արտադրությունում կատարվող աշխատանքների առանձնահատկությունները՝ կարելի է կիրառել վեց կարգ ներառող տարիֆային ցանց:

Տարիֆաորակավորման տեղեկատուներում կան տվյալներ այն մասին, թե ինչ պետք է կարողանա անել յուրաքանչյուր կարգի և որակավորման բանվորը: Նշված տեղեկատուները բաղկացած են երեք բաժիններից. «Աշխատանքների բնութագիրը», «Պետք է իմանալ» և «Աշխատանքների օրինակներ»:

Աշխատանքների տարիֆային կարգերը որոշվում են ըստ հետևյալ չորս հիմնական հատկանիշների՝ աշխատանքի բարդության, ժանրության, պատասխանատվության և վնասակարության:

Աշխատանքի տարիֆային կարգի հերթական համարը ցույց է տալիս, թե այն որ խմբին է դասվում: Ավելի պարզ, թեթև, քիչ պատասխանատու և ոչ վնասակար աշխատանքները կազմում են առաջին խումբը: Նշված հատկանիշների մեծացման հետ բարձրացվում է կարգի հերթական համարը, հետևաբար՝ նաև աշխատանքի վարձատրությունը:

Ձիաձեռքի և անասնաբուծությունում կատարվող աշխատանքների տարիֆավորման տեղեկատուները ունեն հետևյալ բաժինները՝ „Ձիաձեռքի աշխատանքներ“, „Ձեռքի աշխատանքներ բուսաբուծության մեջ“, „Մեքենայական կամ ագրեգատների սպասարկման աշխատանքներ“ և „Աշխատանքներ անասնաբուծության մեջ“: Դրանցից յուրաքանչյուրն ունի մի քանի ենթաբաժիններ:

Բուսաբուծության մեջ կատարվող աշխատանքների հիմնական մասը խորհուրդ է տրվում դասել I-IV կարգերին: V կարգին է նպատակահարմար դասել առավել բարդ և ծանր աշխատանքները, VI-ին՝ միայն ջրման աշխատանքը:

Անասնաբուծության մեջ աշխատանքների հիմնական զանգվածը կարելի է ընդգրկել III-IV կարգերում:

Կենդանի քաշուծով կատարվող աշխատանքները դասվում են II-IV կարգերում, բացի հերթիցիդներով և այլ թունաքիմիկատներով կատար-

վող գյուղատնտեսական աշխատանքներից, որոնց դասում են V կարգի: Տարիֆային գանգերն իրենցից ներկայացնում են որակավորման կարգերի ամբողջություն, որոնք դասավորված են վերընթաց՝ ըստ աշխատանքների որակական բնութագրի և այդ կարգերին համապատասխանող տարիֆային գործակիցների:

Տարիֆային գործակիցը ցույց է տալիս, թե տվյալ կարգին դասվող աշխատանքների կամ աշխատողների վարձատրության մակարդակը քանի անգամ է գերազանցում I կարգին դասվող աշխատանքի վարձատրության մակարդակը: I կարգի տարիֆային դրույքի հիման վրա կարելի է որոշել ցանկացած տարիֆային կարգի դրույքը՝ այն բազմապատկելով համապատասխան կարգի տարիֆային գործակցով: Օրինակ՝ ընդունենք, գյուղատնտեսական կոլեկտիվ տնտեսությունում II կարգի տարիֆային հերթափոխային դրույքը սահմանված է 800 դրամ, խաղողի բերքահավաքի աշխատանքը դասված է III տարիֆային կարգին, որին համապատասխանում է 1,25 տարիֆային գործակիցը: Հետևաբար՝ III կարգի հերթափոխային տարիֆային դրույքը կկազմի 1000 դրամ ($800 \times 1,25 = 1000$): Տարիֆային ցանցերը բնութագրվում են տարիֆային կարգերի թվով, դիապազոնով, տարիֆային գործակիցների բացարձակ և հարաբերական աճով:

Տարիֆային ցանցի դիապազոնը ցույց է տալիս տարիֆային ցանցի ծայրագույն կարգերին համապատասխանող տարիֆային գործակիցների հարաբերակցությունը: Այսպես, եթե տարիֆային ցանցի VI կարգի տարիֆային գործակիցը սահմանված է 1,88, ապա տարիֆային ցանցի դիապազոնը կկազմի 1:1,88:

Բացարձակ աճը ցույց է տալիս, թե տարիֆային ցանցի տվյալ կարգի գործակիցը որքանով է աճում նախորդի նկատմամբ: Օրինակ, եթե տվյալ ձեռնարկությունում II կարգի տարիֆային գործակիցը սահմանված է 1,12, իսկ III՝ 1,25, հետևաբար բացարձակ աճը կկազմի 0,13 ($1,25 - 1,12 = 0,13$): Հարաբերական աճը ցույց է տալիս, թե նախորդի համեմատությամբ հաջորդ կարգի տարիֆային գործակիցը քանի տոկոսով է աճում: Մեր օրինակում տարիֆային գործակցի հարաբերական աճը կկազմի 11,6% [$(0,13 : 1,12) \cdot 100 = 11,6$]: Այս ցուցանիշը բնութագրում է կարգից կարգ վարձատրության աճի տեմպը:

Խորհուրդ է տրվում ՀՀ գյուղատնտեսական ձեռնարկություններում կիրառել հետևյալ տարիֆին ցանցը (աղ.8):

Աղյուսակ 8

Բուսաբուծության և անասնաբուծության մեջ ձեռքի աշխատանքի համար երաշխավորվող տարիֆային ցանցը

Ցուցանիշներ	Տարիֆային կարգերը					
	I	II	III	IV	V	VI
Բուսաբուծության և անասնաբուծության մեջ կատարվող ձեռքի աշխատանքներ	1,0	1,12	1,25	1,41	1,61	1,88
Տարիֆային գործակիցների աճը						
- բացարձակ	-	0,12	0,13	0,16	0,20	0,27
- հարաբերական %	-	11,2	11,6	11,3	11,4	11,7

Ըստ տարիֆային գործակիցների փոփոխման բնույթի՝ կիրառվում են տարիֆային ցանցերի կառուցման հետևյալ տիպերը. տարիֆային գործակիցների բացարձակ և հարաբերական առաջադիմական աճով, առաջադիմական բացարձակ և հարաբերական կայուն աճով, կայուն բացարձակ և հետընթաց հարաբերական աճով, հետընթաց բացարձակ և հարաբերական աճող տարիֆային գործակիցներով:

Տարիֆային ցանց մշակելիս անհրաժեշտ է որոշել նվազագույն տարիֆային դրույքը, այսինքն՝ ամենապարզ, ամենաթեթև, քիչ պատասխանատու և ոչ վնասակար, բնականոն պայմաններում և բնականոն լարվածության աշխատանքի մեկ նորմայի կատարման համար դրամական վարձատրությունը:

Տարիֆային համակարգի կարևոր տարր է տարիֆային դրույքը, որն իրենից ներկայացնում է կատարված աշխատանքի նորմայի կամ աշխատած ժամանակի դրամական վարձատրություն: Համաձայն վարձատրության ընտրված չափանիշի՝ դրույքները կարող են լինել ժամային, օրական (հերթափոխային) և ամսական:

Բանվորների աշխատավարձը հաշվարկելիս կիրառում են ժամային կամ հերթափոխային դրույքներ, իսկ ղեկավար աշխատողների ու մասնագետների համար՝ ամսական դրույքներ: Առանձին դեպքերում բանվորների համար նույնպես կարելի է կիրառել ամսական դրույքներ:

Ձեռնարկությունում աշխատանքի վարձատրության սկզբունքներից մեկն է նվազագույն տարիֆային դրույքի որոշումը: Այն չպետք է պակաս լինի տվյալ ժամանակահատվածում պետության կողմից սահմանված աշխատանքի վարձատրության նվազագույն չափից: Ձեռնարկություն-

ներն ու կազմակերպությունները, պահպանելով այս պահանջը և ելնելով իրենց ֆինանսական հնարավորություններից ու նպատակահարմարությունից, կարող են սահմանել պետական մակարդակից ավելի բարձր ամսական նվազագույն վարձատրություն:

Առաջին կարգի տարիֆային դրույքը հաշվարկելիս (ժամային, օրական) անհրաժեշտ է ղեկավարվել ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով սահմանված աշխատաժամանակի նորմաներով: Աշխատաժամանակի նորման որոշվում է համաձայն ձեռնարկությունում սահմանված աշխատանքի և հանգստի շաբաթական ռեժիմի:

Ներկայումս ՀՀ-ում սահմանված են շաբաթական աշխատաժամանակի հետևյալ նորմաները. չափահաս տղամարդկանց ու կանանց համար՝ 40 ժամ, 16-18 տարեկան անչափահասների համար՝ 36 ժամ, 15-16 տարեկան անչափահասների և արձակուրդների ընթացքում աշխատող 14-15 տարեկան սովորողների համար՝ 24 ժամ:

Ժամային կամ օրական նվազագույն տարիֆային դրույքի հաշվարկը կատարվում է հետևյալ ձևով:

Եթե ձեռնարկությունում նվազագույն ամսական աշխատավարձը սահմանված է 14 հազար դրամ, ապա I կարգի ժամային տարիֆային դրույքը շաբաթական 40 ժամ աշխատաժամանակի ֆոնդի դեպքում կկազմի 83,83 դրամ (14000 դրամ:167=83,83 դրամ), օրականը՝ 670,64 դրամ (83,83 դրամ x 8 = 670,64 դրամ): Նվազագույն տարիֆային դրույքը (ժամային, օրական) որոշում են հետևյալ բանաձևով՝

$$S_{\text{դ}} = V_{\text{նվ}} : T_{\text{աֆ}},$$

որտեղ $S_{\text{դ}}$ -ն ժամային կամ օրական տարիֆային դրույքն է, դրամ, $V_{\text{նվ}}$ -ը՝ ամսական նվազագույն տարիֆային վարձատրությունը (դրույքը), դրամ, $T_{\text{աֆ}}$ -ը՝ աշխատաժամանակի միջին ամսական ֆոնդը, ժամ, օր:

Տարիֆային համակարգի հիմնական տարրերից մեկն է նաև աշխատավարձի նկատմամբ շրջանային գործակիցը, որը սահմանվում է ամբարեմպաստ կլիմայական պայմաններում աշխատողների համար:

Շրջանային գործակիցը աշխատավարձի մակարդակի բարձրացման նորմատիվային ցուցանիշ է՝ կախված ձեռնարկության, կազմակերպության տեղադրման վայրից:

Աշխատանքի վարձատրության շրջանային կարգավորման հիմնական խնդիրը նրանում է, որպեսզի երկրի բոլոր տնտեսական շրջաններում ապահովվի հավասար իրական վարձատրություն հավասար աշխատանքի համար: Ուստի միևնույն որակավորման աշխատողների աշխատանքի վարձատրությունը պետք է տարբերվի ըստ տնտեսական շրջանների, և դա պետք է ձևավորվի ոչ թե տարերայնորեն, այլ սահ-

մանվի պետության կողմից՝ գիտականորեն հիմնավորված:

Շրջանային գործակիցները սահմանում են, հաշվի առնելով սպառման ապրանքների, ծառայությունների գների տարբերությունները, ապրանքների բյուջետային հավաքակազմը՝ ըստ շրջանների բնակչության, պայմանների տարբերության, ինչը պահանջում է սննդամթերքի, հագուստի, վառելանյութի և այլ յուրահատուկ հավաքակազմեր:

Հայաստանի Հանրապետությունում շրջանային գործակիցները տատանվում են 1,0-1,2-ի սահմաններում: Պետք է ասել, որ այսպիսի դիապազոնը լրիվ չափով չի արտահայտում հանրապետության տարբեր բնակչության պայմաններ ունեցող շրջանների առանձնահատկությունները, հետևաբար, այն պետք է մեծացնել:

Աշխատավարձի նկատմամբ շրջանային գործակիցները պետք է մշտապես ճշգրտվեն:

13.5. Աշխատանքի վարձատրության ձևերը և համակարգերը

Աշխատանքի վարձատրության կազմակերպման առաջին երկու տարրերը՝ աշխատանքի նորմավորումն ու տարիֆային համակարգը, չեն որոշում աշխատավարձի հաշվարկման կարգը, այլ համարվում են միայն բազա՝ աշխատանքի վարձատրության չափի սահմանման համար: Դրանց պրակտիկ օգտագործման համար անհրաժեշտ է աշխատանքի նորմաներից, տարիֆային համակարգի տարրերից և ծախսված աշխատանքի քանակը և որակը բնութագրող ցուցանիշներից մշակել աշխատանքի վարձատրության կախվածության հստակ ալգորիթմ: Այդ կախվածությունը արտահայտվում է աշխատանքի վարձատրության երրորդ տարրի՝ աշխատանքի վարձատրության ձևերի ու համակարգերի միջոցով, որն իրականացնում է աշխատավարձի կապը դրա քանակական ու որակական ցուցանիշների հետ:

Գոյություն ունի աշխատանքի վարձատրության երկու ձև՝ ժամանակավարձային և գործավարձային: Ժամանակավարձային ձևը բնութագրվում է նրանով, որ աշխատավարձը վճարվում է ըստ աշխատած ժամանակի և սահմանված տարիֆային դրույքի:

Ըստ հաշվարկման եղանակի՝ տարբերում են ժամային, օրական և ամսական վարձատրություն: Աշխատանքի վարձատրության ժամանակավարձային համակարգը կարող է կիրառվել նաև որպես կանխավճարի տրման ձև՝ մինչև արտադրանքի համար հաշվարկների կատարումը:

Աշխատանքի վարձատրության ժամանակավարձային ձևը կիրառ-

վում է հետևյալ պայմաններում. երբ դժվար է հաշվառել աշխատողի կատարած աշխատանքի ծավալը կամ քանակը, տեխնոլոգիական գործընթացները աշխատողին հնարավորություն չեն տալիս էականորեն մեծացնել աշխատանք՝ արտադրողականությունը, արտադրանքի նորմայի գերակատարումը նպատակահարմար չէ աշխատանքի (արտադրանքի) որակի վատացման պատճառով, աշխատանքային օրվա ընթացքում մեկ անձը կատարում է տարբեր տեսակի աշխատանք:

Ժամանակավարձային վարձատրության ձևի հիմնական թերությունները նրանում են, որ այն բավարար չափով չի խթանում աշխատանքի ինտենսիվությունը, որոշակի չափով հավասարեցնում է միմյանցից եականորեն տարբերվող աշխատողների աշխատավարձը: Ժամանակավարձային վարձատրության ձևի կիրառումը նպատակահարմար է համախմբված, թվակազմով ոչ մեծ, բարձր աստիճանի համափոխարինելիություն ունեցող աշխատանքային կոլեկտիվներում:

Աշխատանքի վարձատրության գործավարձային ձևը հիմնված է կատարված աշխատանքի կամ արտադրված արտադրանքի ծավալի վրա: Այս դեպքում պահպանվում են հետևյալ պայմանները.

- բնականոն ինտենսիվությամբ աշխատանքի դիմաց աշխատողը ստանում է բավական բարձր աշխատավարձ.

- կատարվող աշխատանքի ծավալը և որակը կախված են աշխատողների անհատական կամ կոլեկտիվ ջանքերից.

- ապահովվում է կատարված աշխատանքի քանակի ու որակի ձգձգիտ հաշվառում:

Վարձատրության այս ձևի հիմնական թերությունը նրանում է, որ աշխատողները ձգտում են հնարավորինս կատարել մեծ ծավալի աշխատանք, ինչը հաճախ հանգեցնում է դրա որակի վատացման:

Աշխատանքի վարձատրության նշված ձևերը ունեն ընդհանուր լուրջ թերություն. դրանք չեն ապահովում աշխատանքի վերջնական արդյունքների խթանումը, ապինքն՝ ուղղակի կախվածություն չի ստեղծվում աշխատանքի վարձատրության մակարդակի և աշխատանքի արդյունավետության միջև: Այդ խնդիրը լուծելու համար կիրառում են աշխատանքի վարձատրության համակարգեր, ինչը թույլ է տալիս հիմնական վարձատրությունը զուգակցել փոփոխականի հետ, այսինքն՝ տարիֆային վարձատրությունը և տարբեր հավելավճարներն ու պարգևատրումները:

Աշխատանքի վարձատրության ժամանակավարձային ձևն ունի պարզ ժամանակավարձային և ժամանակավարձապարգևային համակարգեր: Աշխատանքի վարձատրության գործավարձային ձևն ունի ա-

վելի շատ տարբերակներ՝ ուղղակի գործավարձային, անուղղակի գործավարձային, առաջադիմական գործավարձային, գործավարձապարգևային, պարգևային:

Առանձին քննարկենք աշխատանքի վարձատրության հիմնական համակարգերը:

Պարզ ժամանակավարձային համակարգի դեպքում վարձատրությունը կատարվում է համաձայն փաստացի աշխատած ժամանակի և միավոր ժամանակի համար սահմանված տարիֆային դրույքի:

Ժամանակավարձապարգևային համակարգի ելությունը նրանում է, որ ժամանակավարձով աշխատող բանվորի վարձատրությունը, բացի տարիֆային աշխատավարձից, գոյանում է նաև նորմատիվային առաջադրանքի կատարման, աշխատանքի ժամանակին ու որակով կատարման և այլ ձեռքբերումների համար պարգևատրման հաշվին: Այս համակարգը կիրառվում է նաև տնտեսությունների ղեկավար աշխատողների ու մասնագետների վարձատրությունը կազմակերպելիս:

Ուղղակի գործավարձային համակարգի դեպքում բանվորի վարձատրությունը ուղղակի կախման մեջ է դրվում անհատական աշխատանքի արդյունքից: Աշխատավարձը հաշվարկելու համար պետք է իմանալ միավոր աշխատանքի կամ միավոր արտադրանքի գործավարձային վարձաչափը: Այն որոշում են ըստ տարիֆային դրույքի և արտադրանքի նորմայի: Աշխատողը պարզ տեսնում է արտադրանքի և աշխատավարձի միջև եղած ուղղակի կապը:

Գյուղատնտեսական արտադրությունում ուղղակի գործավարձային վարձատրությունը, որպես կանոն, զուգակցվում է ստացված արտադրանքի համար վարձատրությամբ և որոշակի քանակական ու որակական ցուցանիշների ձեռքբերման համար պարգևատրմամբ:

Անուղղակի գործավարձային համակարգը կիրառվում է գլխավորապես օժանդակ բանվորների աշխատավարձը կազմակերպելիս: Նրանց աշխատավարձը ուղղակի կախման մեջ է դրվում հիմնական բանվորների աշխատանքի վարձատրությունից: Օրինակ, հացահատիկի մեքենայական բերքահավաքի ժամանակ մնացած աշխատողների վարձատրության չափը կախման մեջ է դրվում կոմբայնավարի աշխատավարձից, որի աշխատանքի տեմպից է կախված գործընթացի մյուս մասնակիցների աշխատանքը: Իր հերթին, հիմնական աշխատողի ցուցանիշները կախված են նրան սպասարկող անձնակազմի ռիթմիկ աշխատանքից:

Առաջադիմական գործավարձային համակարգի դեպքում բանվորի աշխատանքը նորմայի սահմաններում վճարվում է հիմնական (անփո-

փոխ) գործավարձային վարձաչափերով, իսկ նորմայից ավելի աշխատանքի ամբողջ ծավալը՝ բարձր վարձաչափերով, այսինքն՝ կիրառվում են գործավարձային առաջադիմական վարձաչափեր: Վարձատրության այս համակարգը նպատակահարմար է կիրառել այսպես կոչված «նեղ» տեղերը վերացնելու համար:

Գործավարձապարգևային համակարգի էությունը նրանում է, որ բանվորներին ուղղակի գործավարձային վարձաչափերով հասանելիք վարձատրությունից բացի, վճարում են պարգևատրում՝ նախօրոք սահմանված քանակական ու որակական ցուցանիշների կատարման ու գերակատարման համար: Պարգևատրման ցուցանիշները և չափերը սահմանվում են տնտեսությունում: Դա կարող է լինել թողարկվող արտադրանքի որակը, առաջադրանքի կատարումը սահմանված ժամկետներում, աշխատանքի արտադրողականության բարձրացումը, արտադրանքի նորմաների գերակատարումը, նյութական միջոցների խնայողությունը:

Պայմանադրական համակարգի դեպքում աշխատանքի վարձատրությունը կատարվում է ոչ թե առանձին արտադրական գործողության, այլ համալիր փոխադարձորեն կապված աշխատանքների համար: Վարձատրության նման ձևը պայմանավորված է աշխատանքի նորմաներով ու վարձաչափերով՝ համաձայն արտադրանքի արտադրության տեխնոլոգիայի կամ աշխատանքների ցանկի: Վարձատրության այս համակարգը լայնորեն կիրառվում է բերքահավաքի, կերի կուտակման աշխատանքներում: Պայմանադրական վարձաչափերը հաշվարկվում են միավոր արտադրանքի հաշվով՝ նկատի ունենալով որակը: Աշխատավարձը հաշվարկվում է կոլեկտիվի (օղակ, բրիգադ) աշխատանքի արդյունքների հիման վրա:

Պայմանադրական-պարգևային համակարգով վարձատրություն կազմակերպելիս կոլեկտիվի աշխատավարձը հաշվարկվում են ըստ աշխատանքի վերջնական արդյունքների: Օրինակ՝ բուսաբուծության ճյուղում այն կատարվում է աշխատանքների ամբողջ ցիկլի համար՝ սկսած հողի նախապատրաստումից մինչև բերքահավաքը և արտադրանքի նախնական մշակումը: Նախ հաշվարկվում է աշխատանքի վարձատրության տարիֆային ֆոնդը, այնուհետև այն ավելացվում է որոշակի չափով (25-50%) և դուրս բերվում պայմանադրական ֆոնդը: Վերջինս բաժանելով պլանավորված որոշակի տեսակի արտադրանքի քանակի վրա՝ հաշվարկվում են միավոր արտադրանքի պայմանադրական վարձաչափը: Տնտեսական տարին ամփոփելուց հետո փաստացի արտադրանքը վարձաչափով բազմապատկելու արդյունքում դուրս են բերում

կոլեկտիվին հասանելիք վարձատրությունը: Վեգետացիայի ընթացքում կոլեկտիվի անդամներին տրվում է կանխավճար՝ աշխատանքի վարձատրության տարիֆային ֆոնդի սահմաններում:

Կոլեկտիվի աշխատանքի վերջնական արդյունք կարող են լինել նաև համախառն արտադրանքի արժեքը, համախառն եկամուտը:

Բոլոր համակարգերը հիմնված են աշխատանքի վարձատրության կառուցվածքի տարրերի զուգակցման վրա: Գյուղատնտեսության աշխատողների տարեկան վարձատրության կառուցվածքի մեջ են մտնում տարիֆային վարձատրությունը, հավելավճարները, պարգևատրումները, վարձատրությունը, սեփականությունից ստացված շահաբաժինները:

Տարիֆային վարձատրությունը համարվում է հիմնականը: Այն վճարում են տարիֆային դրույքներով ու աշխատանքի նորմաներով՝ կատարված աշխատանքի ծավալի կամ աշխատած ժամանակի համար:

Յավելավճարները կիրառվում են աշխատանքները ժամանակին ու որակով կատարելու, աշխատանքի անբարենպաստ և վնասակար պայմանների, աշխատանքի բարդության, տոն և հանգստյան օրերին, երեկոյան և գիշերային հերթափոխում աշխատելու, արտաժամյա աշխատանքի համար և այլն:

Պարգևատրումները վճարում են արտադրության պլանի գերակատարման, արտադրանքի ինքնարժեքի իջեցման, աշխատանքի նորմաների գերակատարման, աշխատանքները բարձր որակով կատարելու համար և այլն:

Վերոհիշյալ հավելավճարները և պարգևատրումները, որպես կանոն, սահմանվում են տոկոսներով՝ հիմնական աշխատավարձի նկատմամբ, վճարվում են աշխատավարձի ֆոնդից և ներառվում արտադրանքի ինքնարժեքում:

Գյուղատնտեսությունում աշխատանքի վարձատրության ֆոնդը, որպես կանոն, ձևավորվում է երկու մասերից՝ հիմնական և փոփոխական: Առաջին մասը համարվում է պայմանական-երաշխավորված, կամ մշտական, և կախված է ծախսված աշխատանքի քանակից: Երկրորդ մասը որոշվում է աշխատանքի վերջնական արդյունքներով:

**Գլուխ 14. Աշխատանքի վարձատրությունը
սկզբնական աշխատանքային կոլեկտիվներում**

14.1. Սկզբնական աշխատանքային կոլեկտիվներում կիրառվող աշխատանքի վարձատրության ձևերը և համակարգերը

Սկզբնական աշխատանքային կոլեկտիվներում աշխատողների եկամուտների կառուցվածքը կարելի է ներկայացնել հետևյալ ձևով:

1. Վարձատրության տարիքային դրույթներ և ռոժիկ
2. Լրացուցիչ վարձատրություն՝ ըստ աշխատանքի պայմանների
 - 2.1. Արտադրական միջավայրի բնութագիրը
 - 2.2. Աշխատանքի ռեժիմը (հերթափոխերը)
 - 2.3. Հերթափոխի ընթացքում զբաղվածության աստիճանը
3. Հավելավճարներ
 - 3.1. Նորմայից բարձր արտադրողականության համար
 - 3.2. Արդյունավետության բարձրացման գործում անձնական ավանդի համար
 - 3.3. Ատաղղանքի բարձր որակի, պատասխանատու և շտապ առաջադրանքների կատարման համար
4. Պարգևատրումներ
 - 4.1. Պայմանագրերի որակով և ժամանակին կատարման համար
 - 4.2. Տարվա աշխատանքի արդյունքների համար
 - 4.3. Նոր տեխնիկական, տեխնոլոգիական և կազմակերպական առաջարկությունների, ինչպես նաև դրանց իրականացմանը ակտիվ մասնակցելու համար
5. Տնտեսությունների կողմից իրենց աշխատողներին սոցիալական վճարումներ
6. Բաժնետոմսերից ստացվող օգուտներ (շահաբաժիններ):

Աշխատանքի խթանման գործում կարևոր դեր է խաղում վարձատրության ձևերի ու համակարգերի ճիշտ ընտրությունը:

Ներկայումս տնտեսություններին, կազմակերպություններին լայն իրավունք է տրված որոշելու աշխատանքի վարձատրության ձևերն ու համակարգերը, ինքնուրույն լուծելու աշխատանքի վարձատրության հետ կապված հարցերը:

Գոյություն ունի աշխատանքի վարձատրության երկու ձև՝ գործավարձ և ժամանակավարձ: Գործավարձի դեպքում աշխատողի վարձատրությունը որոշվում է գործավարձային վարձաչափերով՝ կատարված աշխատանքի ծավալից կամ արտադրանքի քանակից ելնելով:

Ժամանակավարձի դեպքում հաշվի են առնում աշխատած ժամերի քանակը, աշխատողի որակավորումը, աշխատանքի որակը:

Աշխատանքի վարձատրության ձևերը բաժանվում են համակարգերի (այդ մասին կխոսվի ստորև՝ բուսաբուծության և անասնաբուծության մեջ աշխատանքի վարձատրության կազմակերպման հարցերը քննարկելիս): Սակայն պետք է նկատի ունենալ, որ վարձատրության համակարգերի ճիշտ ընտրությունը մեծ չափով նպաստում է արտադրական առաջադրանքների ժամանակին ու որակով կատարմանը, աշխատանքի արտադրողականության բարձրացմանը, աշխատողների սոցիալ-տնտեսական պայմանների բարելավմանը: Հետևապես, յուրաքանչյուր գյուղատնտեսական ձեռնարկության աշխատանքի վարձատրության և նյութական խթանման համակարգերը մշակելիս նպատակահարմար է հաշվի առնել հետևյալ դրույթները.

- համակարգը քարացած չպետք է լինի, հարկավոր է այն մշտապես կատարելագործել և զարգացնել.
- համակարգի բովանդակությունը, դրա տարրերը պետք է ձևավորել՝ հաշվի առնելով սեփականության կիրառվող ձևերը, մարդկանց հոգեբանական պատրաստակամությունը անհատական թե կոլեկտիվ աշխատանք կատարելու համար, աշխատանքային հարաբերությունների բնույթը, կոլեկտիվի, ձեռնարկության ընդհանուր տնտեսական իրավիճակը և այլն.
- համակարգը պետք է հաշվի առնի պայմանների բազմազանությունը և խթանի, օժանդակի տարբեր արտադրական կառուցվածքների արդյունավետ գործունեությունը:

Աշխատանքի վարձատրության կազմակերպումը բուսաբուծությունում: ճյուղում աշխատանքի վարձատրությունը կազմակերպելիս կիրառում են գործավարձապարգևային, ժամանակավարձապարգևային և պայմանադրական-պարգևային համակարգեր: Ավելի լայն տարածում ունի վերջին համակարգը:

Գործավարձապարգևային համակարգով աշխատանքի վարձատրությունը անմիջականորեն կապված է կատարված աշխատանքի քանակից և որակից: Աշխատավարձը հաշվարկելու համար պետք է ունենալ միավոր աշխատանքի կամ արտադրանքի գործավարձային վարձաչափը: Բրիգադի, ջոկատի, օղակի աշխատողներին մինչև արտադրանքի ստացումը այս համակարգով վարձատրությունը կատարվում է գործավարձային վարձաչափերով փաստացի կատարված աշխատանքի ծավալի համար: Բերքը ստանալուց հետո տրվում է հավելավճար՝ ելնելով փաստացի ստացված արտադրանքի քանակից: Բանվորներին,

բացի հիմնական վարձատրությունից, վճարում են նաև պարգևատրություն՝ նախապես սահմանված ցուցանիշների կատարման ու գերակատարման համար: Պարգևատրման ցուցանիշները և պայմանները սահմանվում են տնտեսությունում: Այդ ցուցանիշներն են արտադրանքի որակը, սահմանված ժամկետում առաջադրանքների կատարումը, աշխատանքի արտադրողականության աճը, գիտականորեն հիմնավորված արտադրական նորմաների գերակատարումը, նյութական միջոցների խնայողությունը և այլ ցուցանիշներ: Կիրառվում է նաև բարձրացված վարձատրություն բերքահավաքի համար, տրակտորիստ-մեքենավարներին տրվում են հավելավճարներ՝ կարգայնության, աշխատանքները համատեղելու, տեխնիկայի պահպանման և լավագույն օգտագործման, ստաժի և այլ ցուցանիշների համար:

Ըստ ժամանակավարձապարգևային համակարգի՝ աշխատողի աշխատավարձը կախված է տարիֆային դրույքից և աշխատաժամակից, դրան ավելացվում են նորմավորված առաջադրանքներ ու աշխատանքները ժամանակին ու որակով կատարելու և այլ նվաճումների համար տրվող պարգևատրումներ: Վարձատրության այս համակարգը համարվում է կանխավճար տալու հիմնական ձևերից մեկը և կիրառվում է այն աշխատանքներում, որոնց նորմավորումը դժվար է կամ աննպատակահարմար:

Ժամանակավարձապարգևային համակարգով վարձատրությունը կախված է ոչ միայն աշխատած ժամերի քանակից, այլև աշխատանքի ցուցանիշներից, որոնց համար տրվում է պարգևատրություն՝ տնտեսությունում սահմանված կարգով: Ցուցանիշները պետք է նպաստեն նախորդ տարիների համեմատությանը արտադրանքի ավելացմանը, աշխատանքի արտադրողականության աճին, գյուղատնտեսական մշակաբույսերի բերքատվության բարձրացմանը, ինքնարժեքի իջեցմանը և այլն: Վարձատրության նշված համակարգը կիրառվում է նաև տնտեսությունների ղեկավարների ու մասնագետների համար:

Պայմանադրական-պարգևային վարձատրությունը կոլեկտիվ վարձատրության համակարգ է, երբ աշխատանքի վարձատրությունը կատարվում է ոչ թե առանձին արտադրական օպերացիայի, այլ համալիր փոխկապակցված աշխատանքների համար: Պայմանադրական վարձատրությունը որոշվում է ըստ աշխատանքի նորմաների և վարձաչափերի՝ արտադրության տեխնոլոգիային համապատասխան: Այն լայնորեն կիրառվում է բերքահավաքի, հատկապես կերի կուտակման աշխատանքներում: Առաջնային կոլեկտիվների համար սահմանում են միավոր արտադրանքի վարձաչափ, հաշվի առնելով նաև արտադրանքի ո-

րակը, կամ արտադրանքի արժեքի հաշվով իրացման փաստացի գները: Միավոր արտադրանքի վարձաչափի հաշվարկման համար համալիր աշխատանքների կազմում կարող են ընդգրկվել տեխնոլոգիական բնույթով տարբեր գործողություններ, որոնք անհրաժեշտ են վերջնական արտադրանք ստանալու, առաջադրանքը կատարելու համար: Օրինակ՝ գյուղատնտեսական մշակաբույսերի աճեցման դեպքում՝ ըստ տեխնոլոգիական քարտի կատարվող բոլոր աշխատանքները՝ սկսած հողի նախապատրաստումից մինչև բերքահավաքը և դրանից հետո արտադրանքի լրամշակման աշխատանքները:

Արտադրանքի վարձաչափերը սահմանվում են աշխատանքային ստորաբաժանումների համար՝ ելնելով արտադրության պլանային ծավալից և աշխատավարձի տարիֆային ֆոնդից: Միավոր արտադրանքի վարձաչափը հաշվարկելիս աշխատավարձի տարիֆային ֆոնդը բաժանում են պլանավորված արտադրանքի ծավալի վրա:

Մինչև արտադրանքի ստացումը ստորաբաժանումների աշխատողներին գործավարձային վարձաչափերով տրվում է կանխավճար՝ կատարված աշխատանքների ծավալի համար: Կանխավճարի ձևերը կարող են լինել տարբեր: Քանակական տեսակետից փոքր կոլեկտիվներում առանձին աշխատողներին տրվում է աննշան չափով տարբերակված կանխավճար: Մեծ կոլեկտիվներում անհրաժեշտություն է առաջանում համակողմանի հաշվառել յուրաքանչյուր աշխատողի կատարած աշխատանքը: Առաջնային աշխատանքային կոլեկտիվն ինքն է որոշում ընթացիկ կանխավճար տալու ընտրության և իրականացման տարբերակը:

Մշակաբույսերի բերքահավաքը և կարևոր աշխատանքներն ավարտելուց հետո կոլեկտիվի անդամների հետ կատարվում է վերջնահաշվարկ՝ փաստացի ստացած արտադրանքի հաշվով: Արտադրանքի համար աշխատանքի վարձատրության ֆոնդը որոշում են՝ բազմապատկելով պայմանադրական վարձաչափը և փաստացի արտադրանքի ծավալը: Այդ գումարից հանում են տարվա ընթացքում տրված կանխավճարը և դրսից ներգրավված աշխատողների աշխատավարձը: Ստացված գումարը կազմում է կոլեկտիվի անդամներին տրվելիք հավելավճարը: Կոլեկտիվի անդամների միջև այն կարելի է բաժանել համամասնորեն՝ ստացված կանխավճարին համապատասխան կամ աշխատողների աշխատանքի մասնակցության գործակիցը (ԱՄԳ) հաշվի առնելով: Աշխատանքի մասնակցության գործակիցի որոշման ցուցանիշները և չափանիշները սահմանվում են տնտեսություններում՝ ըստ կոնկրետ պայմանների: Դրա հետ միասին յուրաքանչյուր աշխատողի գործունեությունը

կարելի է գնահատել, հաշվի առնելով այն, թե մա որքանով է պահպանել աշխատանքային և տեխնոլոգիական կարգապահությունը, ինչպես է կատարել իր պարտականությունները, ինչ որակով և այլն: Աշխատանքի մասնակցության գործակցի կիրառման նպատակահարմարությունը որոշում է սկզբնական աշխատանքային կոլեկտիվը:

Պայմանագրական-պարզեցալին համակարգով վարձատրությունը կազմակերպելիս, բացի հիմնական աշխատավարձից, տրվում են նաև մի շարք խրախուսանքներ և հավելավճարներ աշխատանքի որակի, որակավորման բարձրացման, պրոֆեսիաների համատեղման, աշխատանքի ստաժի, կերի կուտակման ու բերքահավաքի և այլ ցուցանիշների համար:

Աշխատանքի վարձատրության կազմակերպումը անասնաբուծությունում: Գյուղատնտեսության այս ճյուղում կիրառվում են աշխատանքի վարձատրության տարբեր համակարգեր, բայց վարձատրության հիմնական չափանիշն է վերջնական արդյունքը: Դա հատկապես հարմար է այն կոլեկտիվներում, որոնք բացի անասունների սպասարկումից, զբաղվում են նաև կերի արտադրությամբ: Նման պայմաններում անասնաբուծական արտադրանքի միավորի հաշվով վարձաչափ սահմանելիս՝ հաշվի են առնում սեփական ուժերով կերի արտադրության վրա կատարված ծախսերը: Աշխատողների համար վարձաչափերը հաշվարկվում են միավոր արտադրանքի կամ դրա արժեքի հաշվով: Այն որոշում են՝ ելնելով արտադրության ծավալից և աշխատավարձի տարիֆային ֆոնդից: Կարելի է սահմանել առաջադիմորեն աճող վարձաչափեր:

Անասնաբուծության այն ճյուղերում, որտեղ արտադրանքը ստացվում է տարվա ընթացքում (կաթ, ծու և այլն), բանվորներին տրվում են արտադրանքի համար սահմանված վարձաչափեր՝ ամսվա աշխատանքի արդյունքով: Այս դեպքում աշխատողները կանխավճար չեն ստանում: Այն ճյուղերում, որտեղ արտադրանքը ստացվում է և իրացվում որոշակի ժամանակահատվածներում (անասունների բտում, բրդի ստացում և այլն), աշխատողներին տրվում է կանխավճար գործավարձային կամ ժամանակավարձային տարիֆային դրույքներով՝ գումարած որակավորման համար հավելավճարները: Արտադրանքը ստանալուց հետո կատարվում է վերջնահաշվարկ և բանվորներին տրվում է արտադրանքի համար սահմանված վարձատրության և ստացված կանխավճարի տարբերությունը:

Սկզբնական աշխատանքային կոլեկտիվների պարզեցատրման ցուցանիշները մշակվում են տնտեսություններում: Այդ ցուցանիշներն են

ուղղակի ծախսերի խնայողությունը, արտադրանքի արտադրության ծավալների աճը, վերջին 3-5 տարվա համեմատությամբ անասունների մթերատվության բարձրացումը և այլն:

Պայմանագրական-պարզեցալին համակարգը օգտագործվում է երկու տարբերակով: Առաջինը կիրառվում է այն ճյուղերում, որտեղ արտադրանքը իրացվում է տարին մեկ անգամ կամ առանձին ժամանակահատվածներում: Հիմնական վարձատրություն տալու կարգը այնպիսին է, ինչպես բուսաբուծությունում: Արտադրանքի համար վարձաչափերը սահմանում են՝ ելնելով պլանավորված արտադրանքի նորմայից և աշխատավարձի տարիֆային ֆոնդից: Անասունների խնամքի ընթացքում տրվում է աշխատավարձ կանխավճարի ձևով գործավարձային կամ ժամանակավարձային վարձաչափերով՝ անասունների սպասարկման կամ աշխատած ժամերի համար: Արտադրանքը ստանալուց հետո բանվորներին տրվում է հավելավճար, որը կազմում է արտադրանքի համար հասանելի վարձատրության և արդեն տրված կանխավճարի տարբերությունը:

Երկրորդ տարբերակը կիրառվում է այն ճյուղերում, որտեղ պատրաստի արտադրանքը ստացվում է ամբողջ տարվա ընթացքում: Աշխատողների հիմնական վարձատրությունը տրվում է ըստ ամիսների, արտադրված արտադրանքի քանակից ու որակից ելնելով, կամ արտադրանքի ու անասունների սպասարկման համար: Վարձաչափերը հաշվարկվում են առաջին տարբերակի նման:

Այն աշխատանքներում, որոնք անմիջականորեն կապված չեն արտադրանքի արտադրության հետ (օրինակ՝ անասունների խնամք), կիրառվում են գործավարձապարզեցալին կամ ժամանակավարձապարզեցալին համակարգերը: Առաջին դեպքում վարձատրությունը կատարվում է արված աշխատանքի ծավալի, երկրորդ դեպքում՝ աշխատած ժամերի դիմաց:

Անասնաբուծությունում միավոր արտադրանքի հաշվարկման կարգը ցույց տանք օրինակով: Ընդունենք՝ տնտեսությունում կթվորի համար սահմանված և գիտականորեն հիմնավորված սպասարկման նորման ձեռքով կթի դեպքում 15 կով է: Պլանավորված է յուրաքանչյուր կովից տարեկան ստանալ 2200 կգ կաթ՝ 3,6% յուղայնությամբ և 14 հորթ: Համախառն պլանային կաթի արտադրությունը կկազմի 330 ցենտներ: Կթվորի աշխատանքը դասվել է տարիֆային 4-րդ կարգին, տարիֆային դրույքը կազմում է 1200 դրամ: Կթվորի աշխատանքի վարձատրության տարեկան տարիֆային ֆոնդն է 438,0 հազ, դրամ (1200 դրամ X 365 օր): Սահմանված է վարձատրության տարեկան տարիֆա-

յին ֆոնդի 90% հատկացնել կաթի արտադրության, իսկ 10%- սերնդատվության համար: Հետևաբար, 1 ց կաթի վարձաչափը կկազմի (394,2 հազ. դրամ : 330 ց) 1194,5 դրամ, իսկ մեկ հորթի վարձաչափը՝ (43800,0 հազ. դրամ : 14 հորթ) 3128,5 դրամ:

Ընդունենք՝ կթվորը մարտ ամսին ստացել է 32 ց կաթ և 2 հորթ: Կթվորին կաթի ստացման համար կվճարվի 38224,0 դրամ (32·1194,5), իսկ հորթի ստացման համար 6257,0 դրամ (2·3128,5): Կթվորի ընդհանուր աշխատավարձը մարտ ամսին կկազմի 44481,0 դրամ: Եթե տարվա առանձին ժամանակահատվածներում արտադրանքի ստացման ծավալների միջև էական տարբերություն չկա, կարելի է սահմանել կայուն վարձաչափ ամբողջ տարվա համար: Վարձատրության այս համակարգի լուրջ թերություններից հիմնականը հետևյալն է. քանի որ կթվորի աշխատանքի վարձատրության տարեկան տարիֆային ֆոնդը, անփոփոխ տարիֆային դրույքի դեպքում, մնում է նույնը, նրա մոտ նվազում է շահագրգռվածությունը կաթնատվության և սերնդատվության բարձրացման հարցում, քանի որ այս դեպքում փոքրանում է միավորի վարձաչափը: Այդ պատճառով էլ խորհուրդ է տրվում սահմանել կայուն վարձաչափ մի քանի տարվա համար:

Անասնաբուժական համալիրները տարբերվում են անասնապահական ֆերմաներից արտադրության չափերով և աշխատանքի ռիթմով: Դրանք ունենում են սահմանված արտադրական հզորություն և արտադրողականություն: Համալիրների աշխատողները պետք է տիրապետեն մեքենաների ու մեխանիզմների աշխատանքը կարգավորող գիտելիքների: Հաշվի առնելով այս առանձնահատկությունները՝ համալիրներում աշխատողների համար մշակում են աշխատանքի վարձատրության համապատասխան համակարգեր:

Անասնաբուժական համալիրներում անասունների սպասարկմամբ զբաղվող բանվորները, ովքեր օգտագործում են մեքենաներ ու մեխանիզմներ, աշխատավարձ են ստանում օրական տարիֆային դրույքներով: Նման աշխատողների համար խորհուրդ է տրվում սահմանել կոլեկտիվ և անհատական նորմավորված առաջադրանքներ՝ արտադրանքի արտադրության կամ անասուններին մյուս սեռատարիքային խմբեր փոխադրելու համար: Նորմավորված առաջադրանքները սահմանվում են աշխատանքի արտադրողականության նախագծված մակարդակին համապատասխան՝ ըստ տեխնիկական նախագծում նախատեսված սպասարկման նորմաների և կենդանիների մթերատվության: Նորմավորված առաջադրանքները 100%-ով կատարելու դեպքում տրվում է լրացուցիչ վարձատրություն տարիֆային դրույքի 30%, կաթնային հա-

մալիրներում՝ 40% չափով: Այն բանվորների համար, ովքեր ապահովել են աշխատանքի արտադրողականության և անասունների մթերատվության բարձր ցուցանիշներ, լրացուցիչ վարձատրության նորմավորված առաջադրանքների կատարման համար տարիֆային դրույքը կարող է բարձրացվել մինչև 50% չափով: Եթե առաջադրանքը կատարվել է 100%-ից ցածր, բայց ոչ պակաս, քան 80%, կաթնային համալիրներում՝ 60%, լրացուցիչ վարձատրությունը իջեցվում է ըստ նորմավորված առաջադրանքների կատարման մակարդակի:

Լրացուցիչ վարձատրություն ստանում են կթվոր-օպերատորները, փականագործ-կարգավորողները, էլեկտրամոնտյորները, օպերատոր-կերապատրաստողները և այլ աշխատողներ:

Անասնաբուժական համալիրներում աշխատող բանվորներին, ովքեր զբաղված են անասունների սպասարկմամբ, կերի պատրաստման ու կերակրման մեքենայացված աշխատանքներով, պարգևատրություն տրվում է աշխատանքի արտադրողականության աճի, սպասարկվող գլխաքանակի պահպանման, սերնդատվության բարձրացման, սարքավորումների անխափան աշխատանքների ապահովման և այլ ցուցանիշների համար: Կոնկրետ ցուցանիշները և չափերը սահմանվում են համալիրների կոլեկտիվների կողմից:

Ըստ աշխատանքի վերջնական արդյունքների՝ արտադրանքի համար վարձատրության համակարգերը հիմք են հանդիսանում բուսաբուծության և անասնաբուծության ճյուղերում սկզբնական աշխատանքային կոլեկտիվների վարձատրության կազմակերպման համար: Այդ կոլեկտիվների աշխատանքի վերջնական արդյունք կարող են լինել համախառն եկամուտը, զուտ եկամուտը, շահույթը և այլն:

Համախառն եկամտից աշխատանքի վարձատրությունը կազմակերպելիս հաշվի են առնում արտադրված արտադրանքի ոչ միայն քանակն ու որակը, այլ նաև այդ արտադրանքի վրա կատարված ծախսերը: Փաստորեն, հիմնական աշխատավարձի չափը կախման մեջ է դրվում նաև կատարված ծախսերից, ինչը նպաստում է խնայողության ռեժիմի պահպանմանը և հանդես է գալիս որպես հակածախսային մեխանիզմ: Այս համակարգով աշխատանքի վարձատրությունը կազմակերպելիս օգտագործում են նորմատիվների կամ վարձաչափերի հաշվարկման երկու տարբերակ: Առաջին դեպքում յուրաքանչյուր կոնկրետ ստորաբաժանման կամ արտադրատեսակի համար վարձաչափերը հաշվարկվում են արտադրանքի արժեքի, նյութական ծախսումների և աշխատանքի վարձատրության վերջին 3-5 տարվա փաստացի ցուցանիշների հիման վրա, իսկ երկրորդ՝ նորմատիվային ցուցանիշներով: Ա-

ռաջին տարբերակը նպատակահարմար է կիրառել այն տնտեսություններում, որտեղ երկար տարիներ արտադրանքի ստացման ու կատարված ծախսերի հաշվառման դրվածքը լավ է կազմակերպված և բանվորները մշտապես ստացել են արտադրանքի համար հավելավճարներ և պարգևատրումներ:

Երկրորդ տարբերակի դեպքում սահմանվում է համախառն եկամտից վարձատրության նորմատիվ (վարձաչափ) հետևյալ բանաձևով.

$$V_6 = \frac{U_2 \cdot \Phi}{\Sigma U - N \bar{O}} \cdot 1000,$$

որտեղ V_6 -ն 1000 դրամ համախառն եկամտի հաշվով վարձատրության նորմատիվն է, դրամ, $U_2 \cdot \Phi$ -ն՝ աշխատանքի վարձատրության ֆոնդը, հազ. դրամ, ΣU -ն՝ համախառն արտադրանքի արժեքը, հազ. դրամ, $N \bar{O}$ -ն՝ արտադրանքի արտադրության վրա կատարված նյութական ծախսերը, հազ. դրամ:

Աշխատանքի վարձատրության ֆոնդը կազմավորվում է աշխատանքի վարձատրության տարիֆային ֆոնդից, կարգայնության և կոչումների համար հավելավճարներից, ընթացիկ խրախուսանքներից և տարվա արդյունքներով սահմանված պարգևատրումներից ու վրաեկներից:

Համախառն արտադրանքի արժեքը հաշվարկում են՝ ելնելով արտադրանքի արտադրության և իրացման փաստացի գներից: Այն արտադրանքները, որոնց իրացման համար գներ սահմանված չեն, օրինակ՝ տարբեր կերատեսակներ, վերածում են կերային միավորների և գնահատում վարսակի փաստացի իրացման գնով: Կենդանիների քաշաճը գնահատվում է մսի համար սահմանված միջին իրացման փաստացի գներով: Այն արտադրանքները, որոնց արժեքը ցածր է ինքնարժեքից, գնահատում են իրացման գներով, օգտագործելով գործակիցներ, որոնք ապահովում են գների բարձր լինելը ինքնարժեքի համեմատությամբ:

Նյութական ծախսումների մեջ ընդգրկում են սերմերի, պարարտանյութերի, թունանյութերի, վառելանյութերի ու քսանյութերի, կերի, ամորտիզացիոն հատկացումների, հիմնական ֆոնդերի նորոգման և այլ ուղղակի ծախսեր, որոնց նկատմամբ կատարվում է հաշվառում և դրանց խնայողությունը անմիջապես կախված է տվյալ կոլեկտիվից: Նշված ծախսերը հաշվարկվում են գյուղատնտեսական մշակաբույսերի մշակության ու բերքահավաքի տեխնոլոգիական քարտերի միջոցով:

Համախառն եկամտից աշխատանքի վարձատրության նորմատիվը հաշվարկում են տնտեսությունում ստացվող յուրաքանչյուր արտադրանքի հաշվով: Եթե առանձին ստորաբաժանումներում արտադրության

կազմակերպման տարբերություններ են նկատվում, ապա այն կարող են սահմանել ըստ ստորաբաժանումների:

Օրինակ, ցույց տանք համախառն եկամտից աշխատանքի վարձատրության նորմատիվի հաշվարկման կարգը: Ընդունենք՝ ստորաբաժանումը մշակում է 60 հա կարտոֆիլ: Պլանային բերքատվությունն է 210 ց/հա, համախառն բերքը՝ 12600 ց: Մեկ ցեմտներ կարտոֆիլի իրացման միջին գինը 8000 դրամ է, համախառն արտադրանքի արժեքը՝ 100800,0 հազար դրամ: Ըստ տեխնոլոգիական քարտի՝ նյութական ծախսերը կազմել են 58920,0 հազար դրամ: Համախառն եկամուտը կկազմի $(100800,0 - 58920,0) = 41880,0$ հազար դրամ: Աշխատանքի վարձատրության ֆոնդը հավելավճարների ու պարգևատրումների հետ միասին 13500,0 հազար դրամ է: 1000 դրամ համախառն եկամտի հաշվով նորմատիվային վարձաչափը կկազմի

$$(13500,0 : 41880,0 \cdot 1000) = 322,3 \text{ դրամ:}$$

Մինչև վերջնական հաշվարկը տարվա ընթացքում կոլեկտիվի անդամներին տրվում է կանխավճար՝ աշխատանքի վարձատրության տարեկան ֆոնդի սահմաններում: Գյուղատնտեսական աշխատանքներն ավարտելուց հետո ստորաբաժանման անդամների հետ կատարվում է վերջնահաշվարկ՝ ըստ սահմանված նորմատիվային վարձաչափերի: Ունենալով փաստացի ստացված համախառն եկամտի գումարը՝ այն բազմապատկում են հաշվարկված նորմատիվային վարձաչափով և ստանում վարձատրության հասանելիք գումար յուրաքանչյուր արտադրանքի հաշվով:

Ստորաբաժանումը 60 հեկտար տարածությունից փաստացի ստացել է 14100 ցեմտներ կարտոֆիլ, ընդամենը 112800,0 հազար դրամ արժեքով, նյութական ծախսերը կազմել են 61977,0 հազար դրամ: Փաստացի ստացվող համախառն եկամուտը կկազմի $(112800,0 - 61977,0) = 50823,0$ հազար դրամ: Այսպիսով, փաստացի ստացված համախառն եկամտի հաշվով հասանելիք վարձատրության գումարը կկազմի $(50823,0 \text{ հազար դրամ} \cdot 322,3 \text{ դրամ}) = 16380,3$ հազար դրամ:

Համախառն եկամտից ստացվող վարձատրության վերջնական գումարի և տարվա ընթացքում տրված կանխավճարի տարբերությունը կկազմի կոլեկտիվի անդամներին տրվող հավելավճարի վերջնական գումարը: Այդ գումարները կոլեկտիվի անդամների միջև կարող են բաշխվել ըստ հայեցողության՝ ստացած կանխավճարին համամասնորեն կամ հաշվի առնելով նրանց աշխատանքին մասնակցության գործակիցը:

Հետաքրքրություն է ներկայացնում աշխատանքի վարձատրության

կազմակերպումը մնացորդային սկզբունքով՝ հաշվարկային գների կիրառումով: Այս դեպքում ստորաբաժանման համար սահմանվում են հաշվարկային գներ՝ ուղղակի ծախսումների մակարդակին հավասար: Այդ գներով հաշվարկվում է այդտեղ արտադրված արտադրանքը: Ստացված գումարից հանում են փաստացի ծախսված նյութական միջոցների արժեքը: Այդ տարբերությունը կազմում է կոլեկտիվի եկամուտը, որի մի մասը փոխանցվում է տվյալ կոլեկտիվի արտադրության զարգացման ֆոնդին, որոշ մասը՝ պահուստային ֆոնդ, իսկ մնացածը՝ աշխատանքի վարձատրությանը:

Այս ձևով վարձատրությունը կազմակերպելիս հաշվարկային գները պետք է որոշել այն մակարդակով, որպեսզի փոխհատուցվեն կատարված արտադրական ծախսերը և ապահովվի հիմնական ֆոնդերի ու աշխատուժի վերարտադրությունը:

14.2. Աշխատանքի վարձատրության ֆոնդի ձևավորումը, վարձաչափերի հաշվարկը, կանխավճար տալու կարգը

Աշխատանքի վարձատրության տարբեր համակարգերի կիրառման դեպքում աշխատանքի վարձատրության ֆոնդի ձևավորումն ունի առանձնահատկություններ: Վարձաչափերը հաշվարկելու համար անհրաժեշտ է որոշել վարձատրության պայմանադրական ֆոնդը և արտադրանքի արտադրության նորման: Պայմանադրական ֆոնդն ընդգրկում է տարիֆային ֆոնդը և արտադրանքի համար հավելավճարները:

Բուսաբուծությունում պայմանադրական-պարգևային համակարգով վարձատրությունը կազմակերպելիս աշխատավարձի տարիֆային ֆոնդը որոշում են մշակաբույսերի աճեցման և բերքահավաքի տեխնոլոգիական քարտերով, բերքատվության, պլանավորված աշխատանքների ծավալի, սահմանված արտադրական նորմաների ու համապատասխան տարիֆային դրույքների հիման վրա:

Անասնաբուծությունում այն հաշվարկում են ըստ աշխատողների նորմատիվային թվի, որը սահմանված է գիտականորեն հիմնավորված սպասարկման նորմաներով, անասնապահների պրոֆեսիոնալ կազմի, համապատասխան տարիֆային դրույքների և տարվա կամ տվյալ շրջանի օրացուցային օրերի քանակի:

Բուսաբուծական և անասնաբուծական բրիգադների, օղակների աշխատանքի վարձատրության տարիֆային ֆոնդի մեջ՝ միավոր արտադրանքի վարձաչափի հաշվարկման համար, ներառում են բրիգադավարի, նրա տեղակալի, օղակավարի, ինչպես նաև օժանդակ աշխա-

տանքներ կատարողների աշխատավարձը: Վերջիններս սպասարկում են տեխնոլոգիական գործընթացը (փականագործներ, վարպետ-կարգավորողներ, վարորդներ և այլն) և միջին օղակի մասնագետներին:

Տարվա ընթացքում այդ ոլորտներում աշխատող բանվորների աշխատավարձը հաշվարկելու համար որոշում են միավոր արտադրանքի վարձաչափը փաստացի իրացման գներով կամ գնման գներով՝ հաշվի առնելով արտադրանքի որակը: Արտադրանքի վարձաչափը սահմանվում է հետևյալ բանաձևերի օգնությամբ՝

$$\text{Վ}_\Sigma = \frac{\text{Ա}_2 \cdot \text{Ֆ} \cdot \text{Գ}}{\text{ՀԱ}}, \quad \text{Վ}_{\Sigma 1000} = \frac{\text{ԱՖ} \cdot \text{Գ}}{\text{ՀԱԱ}} \cdot 1000,$$

որտեղ $\text{Վ}_\Sigma, \text{Վ}_{\Sigma 1000}$ -ը պայմանադրական վարձաչափերն են միավոր արտադրանքի և 1000 դրամ արժեքի հաշվով, $\text{Ա}_2 \cdot \text{Ֆ} \cdot \text{Գ}$ -ն՝ աշխատանքի վարձատրության տարիֆային ֆոնդը, դրամ, $\text{Գ} \cdot \text{Գ}$ -ն՝ տարիֆային ֆոնդի բարձրացման գործակիցը (1,25-1,5), ՀԱ -ն արտադրանքի արտադրության նորման (գ, տոննա, կգ, հատ), ՀԱԱ -ն՝ համախառն արտադրանքի արժեքը, դրամ:

Արտադրանքի համար վարձատրության ֆոնդը որոշում են բանաձևով՝

$$\text{Ա}_2 \cdot \text{Ֆ} = \text{Վ}_{\Sigma 1} \cdot \text{ՀԱԱ}_1 + \text{Վ}_{\Sigma 2} \cdot \text{ՀԱԱ}_2 + \dots + \text{Վ}_{\Sigma n} \cdot \text{ՀԱԱ}_n,$$

որտեղ $\text{Ա}_2 \cdot \text{Ֆ}$ -ն աշխատանքի վարձատրության ֆոնդն է արտադրված արտադրանքի հաշվով, դրամ, $\text{Վ}_{\Sigma 1}, \text{Վ}_{\Sigma 2} \dots \text{Վ}_{\Sigma n}$ -ը՝ պայմանադրական վարձաչափերը 1 տ (1000 դրամ) արտադրանքի արժեքի հաշվով ըստ արտադրատեսակների, դրամ, $\text{ՀԱ}_1, \text{ՀԱ}_2, \dots, \text{ՀԱ}_n$ -ը՝ արտադրանքի ծավալն ըստ տեսակների, դրամ, $\text{ՀԱԱ}_1, \text{ՀԱԱ}_2 \dots \text{ՀԱԱ}_n$ -ը՝ արտադրանքի արժեքն ըստ տեսակների, դրամ:

Եթե սահմանվել է մեկ վարձաչափ 1000 դրամ արտադրանքի արժեքի հաշվով, ապա աշխատանքային կոլեկտիվի փաստացի վարձատրության ֆոնդը հաշվարկում են հետևյալ բանաձևով՝

$$\text{Ա}_2 \cdot \text{Ֆ} = \text{Վ}_{\Sigma 1000} \cdot \text{ՀԱԱ}:$$

Անասնաբուծությունում բրիգադի վերջնական աշխատանքի վարձատրության տարեկան ֆոնդի մեջ ներառում են հետևյալ հոդվածները՝

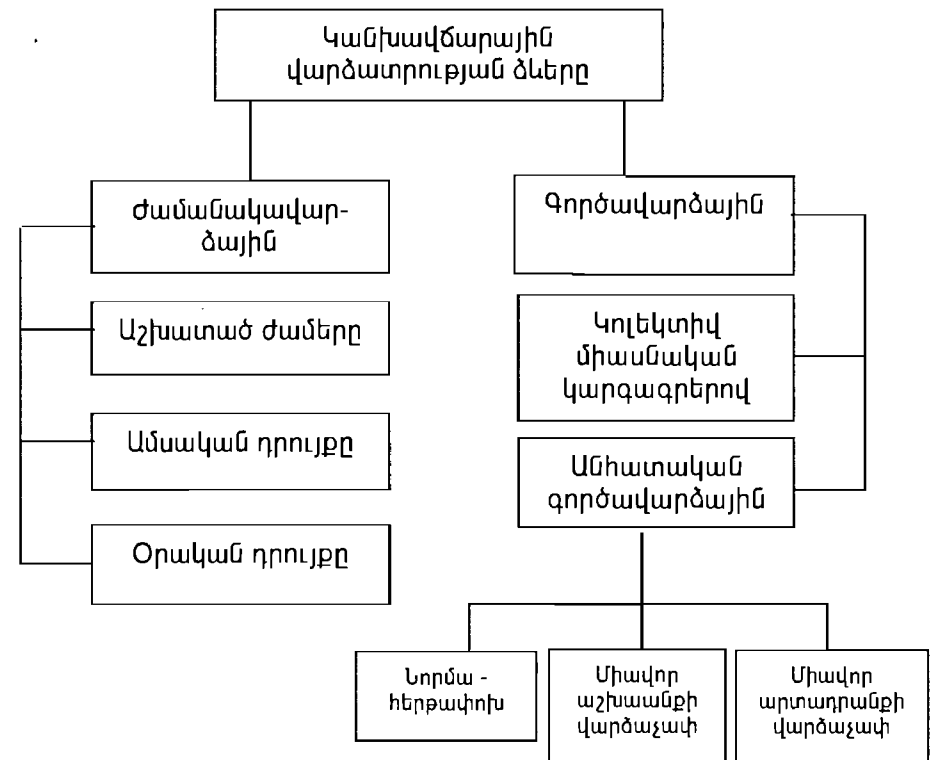
1. Արտադրանքի համար վարձատրության ֆոնդը:
2. Լրացուցիչ վարձատրություն մթերատվության բարձրացման, անասունների ու թռչունների գլխաքանակի ծնունդ և լարված աշխատանքների այլ շրջաններում պահպանման համար:
3. Հավելավճար I և II կարգի «Անասնաբուծության վարպետ» որակավորումների համար:

4. Լրացուցիչ վարձատրություն տոն օրերին աշխատելու համար:
5. Հավելավճար բրիգադի մշտական բանվորներին, ովքեր փոխարինում են աշխատողներին:
6. Հավելավճար աշխատանքային ստաժի համար:
7. Հատկացումներ արձակուրդի համար:
8. Հատկացումներ սոցիալական ապահովության համար:

Աշխատանքային կոլեկտիվների համար կարող են սահմանվել նաև միասնական աստիճանաբար աճող վարձաչափեր: Այս դեպքում աշխատանքի վարձատրության ֆոնդի մեջ ներառում են տարիքային ֆոնդը, արտադրանքի համար հավելավճարը, աշխատանքները ժամանակին և որակով կատարելու համար լրացուցիչ վարձատրությունը, բերքահավաքի համար բարձրացված վարձատրությունը, պարգևատրումները: Նշված վարձաչափերի հաշվարկման համար սահմանում են գյուղատնտեսական մշակաբույսերի բերքատվության և անասունների մթերատվության սանդղակներ՝ ելնելով դրանց նվազագույն և առավելագույն մակարդակներից:

Մինչև արտադրանքի ստացման համար վերջնահաշվարկ կատարելը սկզբնական աշխատանքային կոլեկտիվների անդամները ստանում են կանխավճար, այն կարող է տրվել ժամանակավարձային կամ միասնական տեղեկագրերի հիման վրա: Կանխավճարային վարձատրությունը պետք է շահագրգռի աշխատողներին առավելագույն վերջնական արդյունքների ստացման համար, և կանխավճարի չափը պետք է ցույց տա աշխատուժի արժեքի ընթացիկ փոփոխությունը և ապահովի աշխատողի նվազագույն սպառողական զամբյուղը:

Գոյություն ունեն կանխավճար տալու տարբեր ձևեր, որոնց ընտրությունը կատարում է աշխատանքային կոլեկտիվը՝ հաշվի առնելով աշխատանքների կազմակերպումը և գոյություն ունեցող պայմանները: Առաջադիմական է համարվում ժամանակավարձային կարգով կանխավճար տալը, որը համապատասխանում է արտադրանքի համար վարձատրության կոլեկտիվ ձևին և բարձրացնում է աշխատողների շահագրգռվածությունը վերջնական արդյունքների ստացման համար: Կանխավճարային վարձատրության ժամանակավարձային և գործավարձային ձևերը պատկերված են նկար 9-ում:



Նկ. 9. Կանխավճարը ժամանակավարձային և գործավարձային կանխավճարման դեպքում:

Ըստ կոնկրետ պայմանների՝ կանխավճարը կարող է լինել հավասար և տարբերակված: Կան որոշակի պայմաններ, որոնցից կախված է կանխավճար տալու կարգը: Դրանցից են աշխատողների կազմը, նրանց որակավորումը, աշխատանքային կոլեկտիվների չափերը, աշխատանքների կատարման ձևերն ու մեքենայացման մակարդակը, տեխնիկայի կազմը, կոլեկտիվի անդամների համաձայնությունը կանխավճարի ձևի մասին, կոլեկտիվի ղեկավարի աշխատանքային կարողությունները աշխատանքները կանոնակարգելու և արդյունքները վերլուծելու ու գնահատելու գործում, աշխատանքային օրվա ոչ հավասար լինելը և այլն: Հաշվի առնելով այս բոլոր գործոնները կոնկրետ տնտեսությունում՝ աշխատանքային կոլեկտիվն ինքն է որոշում կանխավճար տալու ձևը և կարգը: Փորձը ցույց է տալիս, որ մինչև 10-12 մարդուց բաղկացած, ոչ մեծ, կայուն կոլեկտիվում, որի անդամներն ունեն գրեթե հավասար որակավորում, աշխատում են համաձայնեցված և փոխա-

դարձ ըմբռնումով, կարելի է կիրառել կանխավճար տալու հավասար ձևը:

Եթե հավասար կանխավճար տալու պայմաններ չկան և կոլեկտիվի անդամներն էլ դրան համաձայն չեն, կարելի է կիրառել ժամանակավարձային տարբերակված կամ գործավարձային կոլեկտիվ միասնական կարգագրերով կանխավճար տալու ձևը: Այս դեպքում անհրաժեշտ է ավելի մանրամասն հաշվի առնել աշխատողների անհատական ներդրումները ընդհանուր արդյունքների մեջ:

Միասնական կարգագրերով կանխավճար տալու ժամանակ մինչև արտադրանքի ստացումը կոլեկտիվի անդամներին տրվում է վարձատրություն՝ փաստացի կատարված աշխատանքի դիմաց, բայց ոչ անհատական, այլ ամբողջ կոլեկտիվին: Այն բաժանվում է բոլոր անդամների միջև՝ յուրաքանչյուրի աշխատանքի արդյունքներից ելնելով:

Կարելի է յուրաքանչյուր ստորաբաժանման համար պլանավորել կանխավճարային ֆոնդ, որը չպետք է գերազանցի աշխատանքի վարձատրության տարիֆային ֆոնդը՝ ավելացրած կարգայնության համար հավելումները, բարձրացված վարձատրությունը բերքահավաքի ժամանակ և լրացուցիչ վարձատրությունը որակի համար: Կանխավճարային տարեկան ֆոնդը բաժանում են ըստ ամիսների կամ ըստ ժամանակահատվածների: Շատ կարևոր է կանխավճարի չափի որոշումը, այն պետք է ճիշտ արտահայտի աշխատանքի քանակը և որակը: Դրա հետ միասին պետք է նկատի ունենալ, որ կանխավճարի չափը որոշելիս անհրաժեշտ է, որ արտադրանքի համար տրվելիք հավելավճարի գումարը սահմանվի վարձատրության տարիֆային ֆոնդի 40%-ից ոչ պակաս:

Անասնաբուծության ոլորտում աշխատող կոլեկտիվները տարվա ընթացքում ստանում են կանխավճար, որի ձևը, չափը և տրման կարգը սահմանում են՝ հաշվի առնելով ճյուղի առանձնահատկությունները: Այն ճյուղերում, որտեղ արտադրանքը ստացվում է արտադրական ցիկլն ավարտվելուց հետո (խոշոր եղջերավոր անասունների և խոզերի բտում), կանխավճար են տալիս ժամանակավարձային ձևով, ելնելով աշխատանքի վարձատրության տարիֆային ֆոնդից, որը հաշվարկված է ամբողջ հիմնական և օժանդակ աշխատանքների ծավալի համար: Կանխավճարը բաժանվում է կոլեկտիվի անդամների հայեցողությամբ, աշխատած ժամանակի համար՝ հավասար կամ ըստ տարիֆային դրույքների: Այն ճյուղերում, որտեղ արտադրանքը արտադրվում է առանց ընդմիջումների (կաթ, ձու և այլն), կանխավճար չի տրվում, վարձատրությունը կատարվում է յուրաքանչյուր ամիս հաստատուն վար-

ձաչափերով: Աստիճանաբար աճող վարձաչափերով վարձատրությունը կազմակերպելիս կանխավճարը տրվում է համապատասխան դրույքներով: Համաձայն արտադրանքի հաշվառման կարգի և կենդանիների սպասարկման եղանակների հնարավոր է կիրառել կանխավճար տալու տարբեր ձևեր: Ամենամսյա կանխավճարային վարձատրությանը ավելացվում է «Անասնաբուծության վարպետ» որակավորման համար հավելավճարը:

14.3. Պրոֆեսիոնալ վարպետության, որակավորման և աշխատանքի որակի խթանումը

Ինչպես արդեն նշվել է, շուկայական տնտեսությանը բնորոշ է գյուղատնտեսական արտադրության աշխատանքի բաժանման բարձր մակարդակ, որը պայմանավորում է աշխատողների բաժանումն ըստ պրոֆեսիաների ու մասնագիտությունների:

Գյուղատնտեսության բնագավառում աշխատող տրակտորիստների, կոմբայնավարների, էքսկավատորների և այլ գյուղատնտեսական տեխնիկայի մեքենավարների համար սահմանված է միասնական պրոֆեսիա՝ տրակտորիստ-մեքենավար: Ըստ գիտելիքների և աշխատանքի փորձի՝ մեխանիզատորներին տրվում է I, II, III կարգերի որակավորում: Ավտոմեքենաների վարորդների համար նույնպես սահմանվում են I, II, III կարգեր: Նյութական խրախուսման բարձրացման նպատակով բուսաբուծության ոլորտում զբաղված մեքենայական աշխատանքներ կատարող բանվորներին տրվում են I և II կարգի «Բուսաբուծության վարպետ», «Ջրվոր վարպետ» կոչումներ: Անասնաբուծության մեջ աշխատողներին նույնպես տրվում է I և II կարգի «Անասնաբուծության վարպետ» կոչում: Նշված կարգեր ունեցող աշխատողները բարձր արդյունքների հասնելու համար ստանում են հավելավճար՝ I կարգ ունեցողները 20%, II կարգը՝ 10% հիմնական վարձատրության հաշվով: Բուսաբուծական և անասնաբուծական բրիգադների ղեկավարներին տրվում են I և II կարգի կոչումներ, որոնց պաշտոնական դրույքներին ավելացվում է համապատասխանաբար 50 և 30% հավելավճար:

Նորոգման մեխանիկական արհեստանոցներում աշխատող բանվորներին տրվում է հավելավճար. III կարգ ունեցողներին՝ մինչև 12, IV կարգին՝ մինչև 18, V կարգին՝ մինչև 20, VI կարգին՝ մինչև 24% սահմանված տարիֆային դրույքների հաշվով՝ վեցկարգյա տարիֆային ցանցի դեպքում:

Բուսաբուծական և անասնաբուծական աշխատանքները բարձր որակով և ժամանակին կատարելու, բարձր ցուցանիշներ ձեռք բերելու համար կարելի է սահմանել լրացուցիչ վարձատրություն, որը պետք է տրվի աշխատողներին նրանց փաստացի աշխատավարձին համապատասխան: Այդ վարձատրության պայմանները և չափերը որոշում են սկզբնական աշխատանքային կոլեկտիվները՝ կոնկրետ պայմաններից ելնելով: Օրինակ, աշնանացան ցորենի մշակության համար կարելի է սահմանել հետևյալ հավելավճարները՝

- հողի նախացանքային աշխատանքները բարձր որակով կատարելու համար՝ 20%.
- հողը բարձր որակով ցանքին նախապատրաստելու համար՝ 30%.
- ցանքը բարձր որակով կատարելու և լավագույն ծիլեր ստանալու համար՝ 50%:

Ծանր և վնասակար պայմաններում աշխատելու համար կարելի է սահմանել հավելավճար տարիֆային դրույքների մինչև 15% չափով: Հանգստյան և տոն օրերին աշխատելու դեպքում տարիֆային դրույքները բարձրացվում են 50-100%-ով: Մասնագիտական աշխատանքային ստաժի համար հավելավճարներ կարելի է տալ տրակտորիստ-մեքենավարներին, ինչպես նաև անասնաբուծության մեջ աշխատողներին, եթե դա հաստատագրված է աշխատանքային պայմանագրերում: Ստաժի համար հավելավճարներ կարելի է սահմանել հետևյալ չափերով. տվյալ տնտեսությունում անընդմեջ 2-5 տարվա աշխատանքային ստաժի դեպքում՝ 8%, 6-ից մինչև 10 տարվա՝ 10%, 11-ից մինչև 15 տարվա՝ 13%, 15 տարուց բարձր՝ 16%:

Տնտեսություններում, ընկերություններում, գյուղատնտեսական մթերք արտադրող այլ ձեռնարկություններում աշխատավորական կոլեկտիվները հավելավճարներ և լրացուցիչ վարձատրություն կարող են սահմանել այլ ցուցանիշների համար:

Գլուխ 15. Աշխատանքի վարձատրությունը սեփականության և տնտեսավարման տարբեր ձևերի պայմաններում

15.1. Աշխատանքի վարձատրության իրավական կարգավորումը

Տնտեսավարման տարբեր ձևերի պայմաններում աշխատանքի վարձատրության իրավական ապահովման առանձնահատկությունը նրանում է, որ բոլոր տեսակի վճարումների կազմակերպման ընթացքում աստիճանաբար իջեցվի կենտրոնացված կարգավորման դերը: Դա նշանակում է, որ յուրաքանչյուր ձեռնարկություն, տնտեսավարող սուբյեկտ, հաշվի առնելով սեփականության ձևը և կոնկրետ պայմանները, ձևավորի տնտեսավարման իր մեխանիզմը և տարբեր մեթոդներով իրականացնի աշխատողների նյութական խրախուսման համակարգը:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում նշված է, որ յուրաքանչյուր աշխատողի աշխատանքի վարձատրությունը կախված է նրա անձնական ներդրումից ու աշխատանքի որակից և առավելագույն չափը չի սահմանափակվում: Արգելվում է աշխատանքի վարձատրությունն իջեցնել՝ դա պայմանավորելով սեռով, տարիքով, ազգությամբ, դավանանքով և այլ գործոններով: Պետության կողմից սահմանված է երաշխավորված նվազագույն վարձատրություն: Աշխատանքի վարձատրության նվազագույն չափի մեջ ներառված չեն հավելավճարները, լրացուցիչ վարձատրությունը, պարգևատրումները և այլ խրախուսական վճարումները:

Աշխատանքի վարձատրությունը կազմակերպելիս կարող են կիրառվել տարիֆային դրույքներ, ամսավարձեր, ինչպես նաև առանց տարիֆի վարձատրություն, եթե տնտեսությունը, կազմակերպությունը, հիմնարկությունը վարձատրության այդ ձևը գտնում է ավելի նպատակահարմար:

Առանձին տնտեսություններ, հիմնարկություններ, կազմակերպություններ ինքնուրույն են որոշում աշխատանքի վարձատրության ձևերն ու համակարգերը, տարիֆային դրույքների, հավելավճարների, պարգևատրումների, այլ խրախուսական վճարումների չափերը, ինչպես նաև դրանց միջև հարաբերակցությունը՝ առանձին կատեգորիայի աշխատողների համար:

Ղեկավար աշխատողների, մասնագետների, ծառայողների աշխատանքի վարձատրությունը կազմակերպվում է պաշտոնական դրույքաչափերով, որոնք սահմանվում են տնտեսությունների, կազմակերպությունների, հիմնարկների ղեկավարության կողմից՝ նրանց գրաված պաշտոններին ու որակավորմանը համապատասխան: Հիշյալ կատեգորիա-

յի աշխատողների դրույքաչափերը կարելի է սահմանել մասնատուներով՝ ստացվող համախառն եկամտից, շահույթից և այլն:

Ղեկավարների, մասնագետների, ծառայողների աշխատանքի վարձատրությունը բաղկացած է պաշտոնական դրույքաչափից, որը հիմնական վարձատրությունն է, և տնտեսության ֆինանսական գործունեության արդյունքների հիման վրա տրվող պարգևատրումներից:

Պետական գյուղատնտեսական ձեռնարկությունների ղեկավարների պաշտոնական դրույքաչափերը կարող են որոշվել ըստ հիմնական բանվորների համար սահմանված 1-ին կարգի տարիֆային դրույքի չափի և ձեռնարկություններում աշխատողների թվաքանակի: Կարելի է սահմանել սանդղակ, ցույց տալով աշխատողների թվաքանակը և հիմնական բանվորների 1-ին կարգի տարիֆային դրույքները: Ըստ այդ ցուցանիշների էլ կհաշվարկվեն ղեկավարների պաշտոնական դրույքաչափերը:

Անհրաժեշտ է կատարել դրույքաչափերի պարբերական ինդեքսավորում, ինչը պայմանավորված է դրամի արժեզրկումով և սպառողական գների աճով:

Կարևոր նշանակություն ունի աշխատանքի վարձատրության համակարգերի իրավական կարգավորումը: Վարձատրությունը կարող է կատարվել կոլեկտիվ կամ անհատական աշխատանքի արդյունքներով: Աշխատանքի վարձատրության համակարգերը, նյութական խրախուսման ձևերը, պարգևատրումների ու դրանց վճարումների կարգը սահմանվում են համաձայն ձեռնարկության կանոնադրության՝ աշխատավորական կոլեկտիվի ներկայացուցիչների անմիջական մասնակցությամբ:

15.2. Աշխատանքի վարձատրությունը կազմակերպչի րավական տարբեր ձևի ձեռնարկություններում

Ներկայումս տնտեսավարման տարբեր ձևի ձեռնարկություններին լայն իրավունքներ են տրված աշխատանքի վարձատրության կազմակերպման առումով, և այն ուղղակիորեն կախված է կոլեկտիվների աշխատանքային գործունեության վերջնական արդյունքներից:

Պետական և համայնքային սեփականություն համարվող տնտեսություններում աշխատանքային կոլեկտիվների և յուրաքանչյուր առանձին աշխատողի աշխատանքի վարձատրությունը պետք է կատարել հավասար հնարավորությունների սկզբունքով՝ անպայման տարբերակելով վարձատրությունն ըստ կոլեկտիվի աշխատանքի կոնկ-

րետ արդյունքների և յուրաքանչյուրի անձնական ներդրման:

Այն տնտեսություններում, որտեղ աշխատանքի արդյունքներն ամփոփվում են տարվա վերջին կամ առանձին փուլով, կիրառվում է աշխատած միջոցների հաշվարկման և տրամադրման երկաստիճան ձևը: Սկզբում, ելնելով կոլեկտիվի հնարավորություններից, տրվում է կանխավճար, նախօրոք սահմանված չափով, բայց ոչ պակաս երաշխավորված նվազագույն վարձատրությունից: Երկրորդ փուլում՝ արտադրանքի ստացմանը և իրացմանը զուգընթաց, որոշվում է միջոցների վերջնական գումարը, որն առանձնացվում է աշխատանքի վարձատրության վճարման համար:

Անհրաժեշտության և միջոցների առկայության դեպքում կարելի է մշակել խրախուսման համակարգ՝ ուղղված էկոլոգիապես մաքուր, բարձր սպառողական հատկություններ ունեցող արտադրանքի արտադրության ծավալների ավելացմանը, նյութական ռեսուրսների ու աշխատանքային ծախսումների կրճատմանը, առաջավոր տեխնոլոգիաների ներդրմանը, պրոֆեսիաների համատեղմանը և այլ ցուցանիշների ձեռքբերմանը:

Պետական ձեռնարկություններում, հաշվի առնելով աշխատանքի պայմանները և առանձնահատկությունները, ֆինանսական և այլ հնարավորությունները, նպատակահարմար է մշակել աշխատանքային ու սոցիալական արտոնությունների համակարգ՝ ուղղված աշխատողների աշխատանքային գործունեության ակտիվացմանը:

Կոպերատիվներում, արտադրական միջոցների համատեղ (ընդհանուր) և համատեղ փայտիրական սեփականության ձևի ձեռնարկություններում աշխատանքի վարձատրության համակարգն ունի որոշ առանձնահատկություններ: Նման ձեռնարկություններում աշխատողի վարձատրությունը կազմավորվում է ըստ աշխատանքի և վարձատրության, օգուտների ձևով իր ներդրած ունեցվածքին համապատասխան՝ ներառյալ հողային տարածությունը:

Շահաբաժինը, որը տրվում է դրամական միջոցների կամ արտադրված արտադրանքի ձևով, որոշվում է պարտատերերի հետ վերջնական հաշվարկից, վարկերը վճարելուց և կանոնադիր ֆոնդի ձևավորումից հետո: Ստացված շահույթից հատկացումները կատարվում են ըստ արտադրության շահութաբերության մակարդակի: Այդ նպատակով մշակվում է սանդղակ, ուր նախատեսվում է յուրաքանչյուր տոկոս շահութաբերության մակարդակի բարձրացման համար հատկացումների որոշակի բարձրացում: Շահաբաժինների վճարման համար դրամական միջոցների գումարը չպետք է գերազանցի շահույթի 30%-ը: Մնացած

70%-ը բաժանվում է կոլեկտիվի անդամների միջև, որպես նյութական խրախուսում:

Կոոպերատիվի անդամների փայամուծումների համալրմանն ուղղված գումարները օգտագործվում են արտադրության զարգացման, պայմանագրային պարտավորությունների կատարման, հիմնական ու շրջանառու ֆոնդերի ավելացման և այլ նպատակների համար:

Բաժնետիրական միությունների ու ընկերությունների աշխատողների աշխատանքի վարձատրության համակարգը նման է կոոպերատիվների, համատեղ սեփականության ձևի տնտեսությունների աշխատանքի վարձատրությանը, միայն այն տարբերությամբ, որ շահաբաժինները հաշվարկվում և տրվում են իրենց անդամների բաժնետոմսերի թվին կամ կանոնադիր ֆոնդում ունեցած փային համապատասխան:

Գյուղատնտեսության մեջ շատ տարածված են փակ բաժնետիրական միությունները, որոնք թողարկում են հասարակ և արտոնյալ տիպի բաժնետոմսեր: Առաջին դեպքում միության անդամների շահաբաժինները վճարվում են ըստ ստացված ֆինանսատնտեսական գործունեության արդյունքների, իսկ երկրորդի դեպքում՝ նախօրոք սահմանված, կանխանշված չափերով:

Գյուղացիական տնտեսություններում աշխատանքի վարձատրությունը որպես տնտեսագիտական կատեգորիա բացակայում է: Այդ տնտեսություններում ստացվող եկամուտը բաշխվում է սպառման և կուտակման ֆոնդերի միջև: Գյուղացիական տնտեսություններում աշխատանքի վարձատրություն տրվում է վարձու աշխատողներին, ովքեր ներգրավվում են դրսից՝ առանձին աշխատանքներ կատարելու համար: Գյուղացիական տնտեսությունների անդամներին բնորոշ է ազատ, ստեղծագործ աշխատանքը, արտադրական հարցերի լուծման գործում լրիվ ինքնուրույնությունն ու ինքնաֆինանսավորումը:

Միաժամանակ գյուղացիական տնտեսությունների անդամներն առաջնորդվում են տիրոջ իրավունքով և ձգտում են ամեն ինչ անել իրենց ընտանիքների նորմալ կյանքն ապահովելու համար: Ստացված դրամական միջոցների ո՞ր մասը առանձնացնել կուտակման ֆոնդի համար և ինչքա՞նք՝ անձնական սպառմանը, պայմանավորված է տնտեսական հնարավորություններով, արտադրության պայմաններով, շուկայի իրավիճակով, աշխատուժի վերականգնման և ընտանիքի հոգսերը հոգալու ծախսերով: Գյուղացիական տնտեսության ղեկավարի հայեցողությամբ է որոշվում դրամական միջոցներից սպառման ֆոնդին հատկացնելու գումարը, որը ծախսվում է ընտանիքի բարեկեցության մակարդակի բարձրացման նպատակով: Եթե մի քանի գյուղացիական տնտեսու-

յուններ միացել են և կազմավորել գյուղացիական կոլեկտիվ տնտեսություն, ապա սպառման ֆոնդը նրանց միջև բաժանվում է ըստ յուրաքանչյուր տնտեսության ներդրած միջոցների չափի, առանձին աշխատողների աշխատանքային ներդրումների, որակավորման և այլ ցուցանիշների: Այս դեպքում մինչև սպառման ֆոնդի վերջնական ձևավորումը և բաժանումը տնտեսության անդամներին տրվում է կանխավճար, որի չափը որոշում է աշխատանքային կոլեկտիվը: Կանխավճարը կարող են տալ ինչպես դրամական, այնպես էլ բնամթերային ձևով:

Գյուղացիական (ֆերմերային), գյուղացիական կոլեկտիվ տնտեսություններում վարձատրության պայմանները որոշում են պայմանագրային հիմունքներով, որտեղ նշվում են աշխատանքի վարձատրության ձևերն ու համակարգերը՝ ըստ կատարվող աշխատանքների բնույթի: Վարձու աշխատողների աշխատանքի վարձատրությունը կարելի է կազմակերպել հետևյալ տարբերակներով՝ բնամթերային, դրամական վարձաչափերով միավոր աշխատանքի կամ ստացված արտադրանքի հաշվով, պայմանադրական ձևով՝ փոխկապակցված համալիր աշխատանքների կատարման համար, պայմանագրերով՝ մեկ ժամվա աշխատանքային դրույքներով:

Ֆերմերային տնտեսություններում աշխատանքի վարձատրությունը կազմակերպվում է վերը նկարագրված ձևով, դրա հետ կապված բոլոր հարցերը որոշում են աշխատանքային կոլեկտիվները: Դրսից ներգրավված աշխատողների վարձատրությունը նույնպես կազմակերպվում է պայմանագրային հիմունքներով:

15.3. Բնամթերային վարձատրություն

Ներկայումս գյուղատնտեսական ձեռնարկություններում լայն տարածում է ստացել բնամթերային վարձատրությունը: Տնտեսություններն ինքնուրույն են հաստատում բնամթերային վարձատրության կարգը և նորմաները՝ ելնելով իրենց հնարավորություններից, աշխատողների պահանջներին և տվյալ արտադրանքի նկատմամբ շուկայի պահանջներից:

Նախկինում ևս, մինչև վերափոխումները, տնտեսավարման տարբեր ձևերի առաջնալը և շուկայական տնտեսությանն անցնելը գյուղատնտեսության մեջ կիրառվել է բնամթերային վարձատրությունը՝ որպես նյութական խթանման լրացուցիչ միջոց:

Գյուղատնտեսական ձեռնարկություններում բնամթերային վարձատրության կիրառումը պայմանավորված է հետևյալ հանգամանքնե-

րով և օգնում է լուծել կարևոր խնդիրներ՝

- անկայուն տնտեսական իրավիճակի և դրամի արժեզրկման պայմաններում բնամթերային վարձատրությունը բարձրորակ և էժան սննդամթերքով ու կերատեսակներով նպաստում է գյուղական ընտանիքի պահանջմունքների բավարարմանը, միաժամանակ ապահովում է գյուղական բնակչության որոշակի կենսամակարդակ՝ շուկայում արտադրանքի վաճառքի կամ անձնական սպառման հաշվին.
- օգնում է անհատական օժանդակ տնտեսություններում պահվող մատղաշ անասունների ու թռչունների շնորհիվ բարձրացնել զբաղվածությունը և որոշ չափով լուծել գործազրկության հիմնախնդիրը.
- բնամթերային վարձատրությունը թույլ է տալիս նվազեցնել աշխատավարձի պարտքերը և արտադրության վրա ուղղված նյութադրամական ծախսերը.
- այն նպաստում է ներքին շուկայում տեղական արտադրության գյուղատնտեսական մթերքների սպառմանը:

Բնեղեն վարձատրությունը կարող է լինել կատարված աշխատանքի ծավալի դիմաց արտադրանքի որոշակի քանակի, բնեղեն պարգևատրումների և աշխատավարձի հաշվին վաճառված արտադրանքի ձևով: Հնարավոր է նաև անվճար արտադրանք տրվի թոշակառուներին, ծերերին, բազմանդամ ընտանիքներին և սոցիալապես անապահով բնակչությանը:

Տնտեսություններում որոշվում է արտադրանքի այն քանակը, որը պետք է տրվի որպես բնեղեն վարձատրություն: Սովորաբար այն կազմում է համախառն արտադրանքի որոշակի մասը (տոկոսներով): Այսպես, նպատակահարմար է բնեղեն վարձատրությունը սահմանել հետևյալ չափերով. ցորեն՝ համախառն բերքի 5%, կարտոֆիլ՝ 10%, կաթ՝ 3% և այլն: Մշակվում են տարբեր աշխատանքների կատարման և որոշակի ցուցանիշների հասնելու պայմաններ, ըստ այդմ աշխատողներին որպես բնեղեն վարձատրություն կարող է տրվել որոշակի քանակությամբ մթերք:

Բուսաբուծության ճյուղում աշխատողներին բնեղեն վարձատրություն կարող են տալ հացահատիկի, կարտոֆիլի, բանջարեղենի բերքահավաքի, կերի կուտակման, ցրտահերկի և այլ կարևոր աշխատանքների կատարման համար: Աշնանացան ցորենի մշակության դեպքում բնեղեն վարձատրություն կարող է տրվել ըստ բերքատվության, այսպես, մինչև 40 g/հա բերքատվության դեպքում համախառն բերքի 10%,

50 g/հա դեպքում՝ 15% և այլն:

Անասնաբուծության ճյուղում աշխատողներին բնեղեն վարձատրություն տրվում է հորթերի, գառների, խոճկորների պահպանման, արտադրանքի ավելացման և այլ ցուցանիշների համար: Կաթնային տավարաբուծությունում մեքենայական կթի օպերատորներին, ֆերմայի վարիչին, անասնապահներին, տրակտորիստ-մեքենավարներին կարող են տրվել 2-3 ամսական հորթեր, եթե 100 կովից ստանում են 85 հորթ կամ պահպանվում է ծնված հորթերի 95%:

Տնտեսությունների ղեկավարներին, մասնագետներին բնեղեն վարձատրություն կարելի է տալ հացահատիկի, կարտոֆիլի, կաթի, մսի և այլ մթերքների արտադրության ծավալների ավելացման համար:

Գյուղատնտեսական ձեռնարկություններում աշխատողներին բնեղեն վարձատրության ձևով տրվող մթերքը մտցվում է նրանց եկամտի մեջ, որը հաշվի է առնվում արձակուրդ գնալիս միջին աշխատավարձը հաշվարկելու ժամանակ, թոշակը վճարելիս և այլն: Տրվող մթերքը գնահատվում է պետական կարգավորվող գներով, իսկ դրանց բացակայության դեպքում՝ շուկայական գներով:

Գլուխ 16. Սպասարկող արտադրության բանվորների աշխատանքի վարձատրությունը

16.1. Նորոգման արհեստանոցներ

Նորոգմամբ զբաղվող, ավտոտրանսպորտում, շինարարությունում աշխատող բանվորների վարձատրությունը կապված պետք է լինի տնտեսության առումով վերջնական արդյունքների հետ, ուստի շատ կարևոր է, որ ճիշտ գնահատվի ու հաշվարկվի յուրաքանչյուր ծառայության բաժնեչափը աշխատանքի վարձատրության միասնական ֆոնդի մեջ: Նորոգման, ավտոտրանսպորտային, շինարարության աշխատողներին տարվա ընթացքում տրվելիք աշխատավարձը ընդունված կամ տնտեսությունում սահմանված վարձաչափերով կանխավճար է՝ աշխատավարձի ֆոնդի հաշվից: Աշխատանքի վարձատրության վերջնական բաշխումը աշխատողների միջև կատարում են աշխատանքային կոլեկտիվները, որոնք և որոշում են համապատասխան ցուցանիշները և չափանիշները:

Տարիֆային դրույքներով վարձատրվում են տրակտորների, կոմբայնների ու գյուղատնտեսական մեքենաների, ավտոտրանսպորտի, անասնապահական ֆերմաների սարքավորումների նորոգումներ և տեխնիկական սպասարկումներ կատարող բանվորները: Նորոգման արհեստանոցներում բանվորների վարձատրությունը կատարվում է գործավարձավարձով աշխատող բանվորների աշխատավարձը սահմանվում է կատարվող աշխատանքների համապատասխան կարգերի, ժամանակի նորմաների և վարձաչափերի հիման վրա: Նորոգման աշխատանքներում գործավարձային վարձաչափերը որոշում են՝ համապատասխան կարգի ժամային դրույքը բազմապատկելով սահմանված ժամանակի նորմայով: Ժամավարձով աշխատող բանվորները վարձատրվում են իրենց շնորհված կարգերի և փաստացի աշխատած ժամերի համար՝ ժամանակավարձային դրույքներով:

Նորոգման մեխանիկական արհեստանոցներում աշխատող բանվորներին կարգեր է շնորհում հանձնաժողովը, որի կազմի մեջ ընդգրկվում են համապատասխան մասնագետներ և մեկ-երկու բանվորներ, ինչպես նաև արհմիութենական կոմիտեի ներկայացուցիչներ:

Նորոգման արհեստանոցներում աշխատող բանվորների պարգևատրումը կարող է կատարվել աշխատանքները ժամանակին ու որակով կատարելու համար՝ գործավարձային վարձատրության մինչև 40% չա-

փով: Պարգևատրումները տրվում են, երբ ամսական առաջադրանքները ստորաբաժանումների կամ աշխատողների կողմից կատարվել են: Պարգևատրումների կոնկրետ չափերը, ցուցանիշներն ու պայմանները սահմանվում են տնտեսությունում:

Նորոգման արհեստանոցներում աշխատող բանվորների աշխատանքի վարձատրությունը կարող է կատարվել նաև կոլեկտիվ ձևով, միասնական կարգագրերի հիման վրա: Աշխատավարձի հաշվարկն իրականացվում է ստորաբաժանումների աշխատանքի վերջնական արդյունքներն ամփոփելուց հետո՝ միասնական կարգագրերով: Առանձին ստորաբաժանումներ ստեղծվում են հողի մշակման մեքենաների ու գործիքների, կերի կուտակման տեխնիկայի, կոմբայնների և այլ մեքենաների, սարքավորումների նորոգման աշխատանքների կազմակերպման համար: Այդ դեպքում սահմանվում է մի ագրեգատի, տրակտորի, կոմբայնի, գյուղատնտեսական մեքենայի, պատրաստի հանգույցի հաշվով միասնական վարձաչափ: Այդ վարձաչափերը որոշում են ժամանակի նորմայի և աշխատանքի ընթացքում կատարվող առանձին նորոգման գործողությունների համար սահմանված վարձաչափերի հիման վրա: Աշխատանքի վարձատրության կոլեկտիվ ֆոնդը կազմավորվում է աշխատած ժամանակի համար տարիֆային դրույքներով կամ միասնական կարգագրերով կատարվող աշխատանքների համար գործավարձային վարձաչափերով հաշվարկված աշխատավարձի գումարից և կոլեկտիվի համար սահմանված արտադրական ծրագրի, նորմավորված առաջադրանքների որակական ու քանակական ցուցանիշների կատարման համար պարգևատրումներից: Աշխատանքի վարձատրության կոլեկտիվ ֆոնդը նորոգող բանվորների միջև բաշխվում է նրանցից յուրաքանչյուրի աշխատանքային մասնակցությանը և որակավորմանը համապատասխան:

Նորոգման արհեստանոցների աշխատողների աշխատանքի վարձատրությունը կարելի է կազմակերպել նաև այլ ցուցանիշներով՝ մեքենատրակտորային հավաքակալանում աշխատած ժամերով, տեխնիկական պատրաստվածության գործակցով և այլ ցուցանիշների հիման վրա:

16.2. Ավտոմոբիլային տրանսպորտ

Բեռնատար ավտոմեքենաների վարորդների աշխատանքի վարձատրությունը կատարվում է գործավարձային դրույքներով կատարված աշխատանքների ծավալի համար, ըստ ավտոմեքենայի մակնիշի և տե-

դափոխվող բեռների դասի, կամ ժամանակավարձային տարիֆային դրույքներով՝ աշխատած ժամերի համար: Գործավարձային վարձաչափերը սահմանվում են մեկ տոննա և մեկ տ-կմ տեղափոխվող բեռի հաշվով՝ ելնելով բարձման և բեռնաթափման վրա ծախսված ժամանակից: Ժամային տարիֆային դրույքները որոշելիս օգտագործում են ավտոմոբիլային տրանսպորտով բեռների տեղափոխման միասնական ժամանակի նորմաներ և վարորդների վարձատրության գործավարձային դրույքներ: Այդ ժամանակի միասնական նորմաները և գործավարձային վարձաչափերը սահմանվում են առաջին դասի բեռների համար: II, III և IV դասի բեռների համար ժամանակի նորմաները և գործավարձային վարձաչափերը որոշվում են ուղղման գործակիցներով, համապատասխանաբար՝ 1,25, 1,66 և 2, որոնք հաշվարկված են ըստ ավտոմեքենայի բեռնատարողության օգտագործման միջին գործակցի:

Մեկ տոննա բեռի բարձման ու բեռնաթափման վարձաչափերը և ժամանակի նորմաները տարբերակում են՝ հաշվի առնելով ավտոմեքենայի մակնիշը, բեռնատարողությունը, բեռի դասը, բարձման-բեռնաթափման աշխատանքների կատարման եղանակը: Ժամանակի նորմաները և գործավարձային վարձաչափերը 1 տ/կմ համար տարբերակված են ըստ ավտոմեքենայի մակնիշի, բեռնատարողության, բեռի դասի և ճանապարհների խմբի: Բեռները կշռելու համար տրվում է լրացուցիչ ժամանակ: 1 տոննա բեռի և 1 տ/կմ տեղափոխվող բեռի համար վարձաչափերը հաշվարկված են III կարգի վարորդների համար: Բեռնատար ավտոմեքենաներով աշխատող վարորդներին սահմանված է հավելավճար՝ նրանց կարգայնության համար: Առաջին կարգի որակավորում ունեցող վարորդներն ամեն ամիս ստանում են հավելավճար իրենց տարիֆային դրույքի 25%-ի չափով, II կարգի վարորդները՝ 10%: Ավտովարորդներին տրվում է հավելավճար՝ բարձման-բեռնաթափման աշխատանքների կատարման համար, գործավարձով վարձատրելիս՝ գործավարձային վարձաչափերի մինչև 30%-ի չափով, ժամանակավարձով վարձատրելիս՝ ժամանակավարձային տարիֆային դրույքների մինչև 30%: Եթե շարժական նորոգման արհեստանոցի կամ տեխնիկական օգնության մեքենաների վարորդներն իրենց աշխատանքը համատեղում են փականագործի, էլեկտրիկի, զոդողի և նորոգող բանվորի այլ պրոֆեսիաների հետ, նրանց տրվում է լրացուցիչ վարձատրություն մինչև 20% տարիֆային դրույքի չափով: Վարորդներին արտաժամյա աշխատանքի համար նույնպես տրվում է լրացուցիչ վարձատրություն:

Տրանսպորտային աշխատանքներում զբաղված վարորդները, տրակտորիստ-մեքենավարները պարգևատրվում են անհատական և

կոլեկտիվ աշխատանքների արդյունքներով: Հիշյալ աշխատողներին պարգևատրումները տրվում են հերթափոխային, օրական, ամսական առաջադրանքների կատարման և գերակատարման, մեքենաների շահագործական ցուցանիշների բարելավման, բեռների տեղափոխման գրաֆիկների կատարման, վառելիքի, ընթացիկ նորոգման և տեխնիկական սպասարկման միջոցների խնայման և այլ ցուցանիշների համար: Վարորդները կարող են լրիվ կամ մասամբ զրկվել պարգևատրումներից՝ արտադրական և տեխնիկական հրահանգների, անվտանգ երթևեկության կանոնների խախտման և այլ արտադրական բացթողումների համար:

16.3. Գյուղական շինարարություն

Շինարարական, շիննորոգման, շինմոնտաժային աշխատանքներում զբաղված բանվորները վարձատրվում են ժամային տարիֆային դրույքներով կատարված աշխատանքների ծավալի համար: Բոլոր շինարարական աշխատանքները դասակարգվում են տարիֆաորակավորման տեղեկատուներին համապատասխան, իսկ աշխատողներին շնորհվում են որակավորման կարգեր: Ամբարենպաստ պայմաններում՝ ձմռանը, բացօթյա, չջեռուցվող շենքերում շինմոնտաժային աշխատանքների համար սահմանվում են նորմաների ու վարձաչափերի ուղղման գործակիցներ:

Շինարարությունում աշխատողները վարձատրվում են միասնական նորմաների ու վարձաչափերի հիման վրա: Այդ նպատակով մշակվում է միասնական տարիֆային ցանց և դրույքներ, որն էլ հիմք է հանդիսանում շինարարական, մոնտաժային, շիննորոգման աշխատանքներում միասնական նորմաներ ու վարձաչափեր սահմանելու համար: Ցանկալի է, որ տնտեսություններն ու կազմակերպություններն իրենք սահմանեն շինարարությունում աշխատողների վարձատրության և պարգևատրումների պայմանները:

Բանվորների հետ հաշվարկները կատարվում են յուրաքանչյուր ամիս փաստացի կատարված աշխատանքների համար: Վարձաչափերը սահմանում են՝ տվյալ կարգին համապատասխանող ժամային տարիֆային դրույքը բազմապատկելով ժամանակի նորմայով:

Լավագույն արդյունք է ստացվում, երբ աշխատանքները կատարվում են կոլեկտիվ ձևով, միասնական կարգագրերի հիման վրա: Այս դեպքում աշխատավարձը հաշվարկվում է ամբողջ կոլեկտիվի համար, իսկ բաշխման կարգը բանվորներն իրենք են որոշում: Նման պայմաններ

րում կոլեկտիվը պայմանագիր է կնքում տնօրինության հետ՝ որոշակի շինմոնտաժային, նորոգման-վերականգնման աշխատանքներ կատարելու վերաբերյալ, համաձայն որի կատարում է նախատեսված աշխատանքները: Տնօրինությունը կոլեկտիվին ապահովում է անհրաժեշտ նյութատեխնիկական միջոցներով և երաշխավորում վարձատրությունը նախօրոք համաձայնեցված պայմաններով:

Շինարարական, շինմոնտաժային, շիննորոգման աշխատանքներում զբաղված բանվորների պարգևատրումը կարող է կատարվել տարբերակված՝ ըստ աշխատանքների որակի, իհարկե, եթե նախատեսված առաջադրանքները կատարվել են ժամանակին կամ ժամկետից շուտ: Կոլեկտիվ աշխատանքի դեպքում բանվորները պարգևատրվում են նաև իրենց գործունեությամբ պայմանավորված շինարարական աշխատանքների ինքնարժեքի իջեցման համար: Նորմատիվային ժամանակի յուրաքանչյուր տոկոսի կրճատման համար կարող է տրվել պարգևատրություն: Պարգևատրման պայմանները, ցուցանիշները և չափերը կարելի է սահմանել տնտեսությունում:

Գլուխ 17. Ղեկավար աշխատողների և մասնագետների աշխատանքի վարձատրությունը

17.1. Հիմնական աշխատավարձը

Շուկայական տնտեսության պայմաններում, հատկապես անցումային ժամանակաշրջանում, էականորեն մեծանում է վարչակառավարչական աշխատողների գործունեության ազդեցությունը ձեռնարկության աշխատանքի արդյունավետության վրա: Այս կատեգորիայի աշխատողների հիմնական ֆունկցիան իրենց ենթակա աշխատողների արդյունավետ աշխատանքի համար անհրաժեշտ պայմանների ստեղծումն է:

Տնտեսության ղեկավար աշխատողների ու մասնագետների գործունեությունը ամբողջությամբ ուղղված է արտադրության արդյունավետության բարձրացմանը, անհրաժեշտ քանակի, տեսակի ու որակի ապրանքի արտադրության (ծառայությունների) ապահովմանը նվազագույն ծախսումներով:

Ղեկավար աշխատողների ու մասնագետների վարձատրությունը գյուղացիական կոլեկտիվ տնտեսություններում, գյուղատնտեսական պետական ձեռնարկություններում, որպես կանոն, կատարվում է աշխատանքային պայմանագրի հիման վրա: Նրանում որոշվում է աշխատանքի կարգը և պայմանները, աշխատանքի վարձատրության ձևերը և համակարգերը, աշխատավարձի չափը, արտոնությունները և փոխհատուցման գումարը: Նրանց աշխատանքի վարձատրությունը բաղկացած է երկու մասից՝ մշտական, այսինքն՝ պաշտոնեական դրույք, որը վճարվում է յուրաքանչյուր ամիս կանխավճարի տեսքով և փոփոխական՝ պարգևատրումներ, հավելավճարներ և այլն: Վերջինիս չափը կախված է ձեռնարկության ընդհանուր ֆինանսական արդյունքներից և պետք է սերտորեն կապված լինի տվյալ ձեռնարկության համար առավել կարևոր ցուցանիշների հետ (արտադրանքի արտադրության ավելացում, դրա որակի բարձրացում, միավորի հաշվով նյութադրամական ծախսումների կրճատում, աշխատանքի արտադրողականության բարձրացում, շահույթի ավելացում և այլն):

Պաշտոնեական դրույքը երաշխավորված վարձատրություն է, որը սահմանվում է աշխատանքային պայմանագրով: Այն պետք է համապատասխանի աշխատողի զբաղեցրած պաշտոնին և որակավորմանը և կախված չէ ձեռնարկության աշխատանքի արդյունքներից:

Խորհուրդ է տրվում պետական գյուղատնտեսական ձեռնարկությունների ղեկավարների պաշտոնեական դրույքները սահմանել ըստ

աշխատողների թվի, բանվորների աշխատանքի վարձատրության / կարգի տարիֆային դրույքի մեծության, կամ հիմնական պրոֆեսիայի բանվորների միջին աշխատավարձի:

Բաժնետիրական ընկերություններում և տնտեսավարման այլ բնույթի ձեռնարկություններում ղեկավար աշխատողների, մասնագետների և ծառայողների վարձատրությունը կատարվում է ընկերության կամ ձեռնարկատիրոջ հետ կնքվող պայմանագրով:

Պաշտոնեական դրույքները որոշելիս, աշխատակազմի թվից բացի, հաշվի են առնում տեխնիկական հագեցվածության աստիճանը, արտադրական կառուցվածքը, արտադրանքի տեսակակազմը, համախառն արտադրանքի ծավալը և այլ ցուցանիշներ:

Այս կատեգորիայի աշխատողների համար կարող է կիրառվել ոչ տարիֆային համակարգ, ըստ որի ղեկավար աշխատողների, մասնագետների ու ծառայողների աշխատանքի վարձատրության ֆոնդը ձևավորվում է տնտեսության զուտ եկամտից որոշակի տոկոսներով կատարվող մասսահանումներից:

Բացի պաշտոնեական դրույքներից, գյուղատնտեսական ձեռնարկությունների ղեկավար աշխատողներին, մասնագետներին ու ծառայողներին կարող են վճարվել տարբեր հավելավճարներ, պարգևատրումներ՝ ամսվա, եռամսյակի, տարվա աշխատանքի արդյունքների հիման վրա:

17.2. Նյութական խթանման ձևերը

Ձեռնարկության կառավարչական կազմը կարելի է բաժանել երեք խմբի՝ ղեկավարներ, մասնագետներ (ինժեներներ, տնտեսագետներ, իրավաբաններ և այլն) և տեխնիկական կատարողներ: Այս խմբից յուրաքանչյուրի աշխատանքի կազմակերպումն ու վարձատրությունն ունի էական առանձնահատկություններ, որոնք պայմանավորված են նախ և առաջ ֆունկցիաների օբյեկտիվորեն թույլատրելի կարգավորման մակարդակների տարբերություններով:

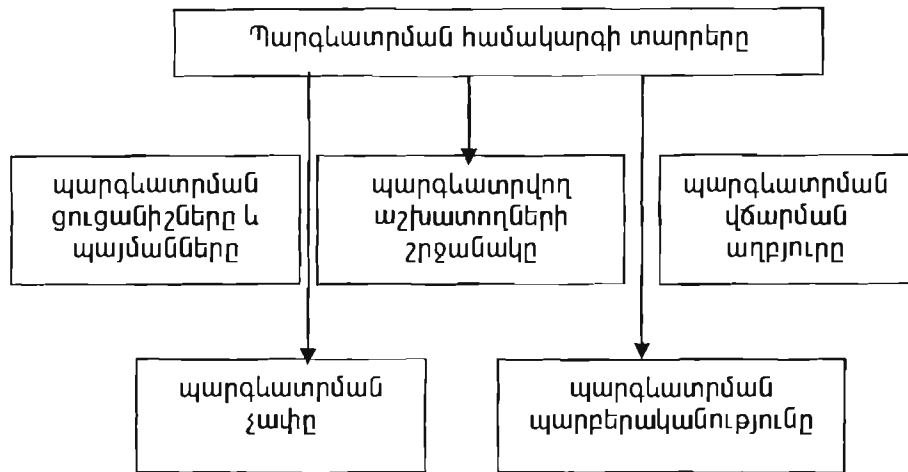
Տեխնիկական կատարողների գործունեությունում կարելի է առանձնացնել աշխատանքների ստանդարտ, կրկնվող տարրեր, որոնք կարող են կարգավորվել ըստ կատարման կազմի ու ժամանակի: Այդ առումով կառավարչական կազմի տվյալ խմբի աշխատանքի կազմակերպման, նորմավորման և վարձատրության հիմնախնդիրը սկզբունքորեն որոշվում է այնպես, ինչպես բանվորներին, չնայած մի դեպքում աշխատանքն ուղղված է տեղեկատվության, իսկ մյուսում՝ նյութերի և էներ-

գիայի վերանշակմանը: Որոշ մասնագետների աշխատանքային գործընթացները նույնպես բաղկացած են զգալի քանակությամբ ստանդարտ տարրերից: Մասնավորապես, դա վերաբերում է շատ նախագծային, պլանային և հաշվառման աշխատանքներին, որոնք կատարվում են որոշակի ժամանակային շրջանակներում ստանդարտ հաշվիչ սխեմաներով և կազմակերպական ընթացակարգերով: Այդպիսի սխեմաներն ու ընթացակարգերը ձևավորում են արտադրության կառավարման տեխնոլոգիան:

Արտադրության կառավարման ծառայություններում աշխատանքի կազմակերպման և վարձատրության կենտրոնական հիմնախնդիրն է ղեկավարների ու մասնագետների ստեղծագործական ունակությունների բացահայտման ու իրացման համար պայմանների ստեղծումը:

Շուկայական տնտեսության անցումային ժամանակաշրջանում ձեռնարկությունները և կազմակերպությունները ինքնուրույն են մշակում և կիրառում պարգևատրման դրույքները, որոնք պարտադիր կարգով պետք է ներառվեն կոլեկտիվ պայմանագրերում: Սակայն նպատակահարմար է, որ այդ ձեռնարկությունները և կազմակերպությունները պահպանեն հետևյալ հիմնական պահանջները.

- պարգևատրման ցուցանիշները պետք է համապատասխանեն ձեռնարկության արտադրական խնդիրներին.
- ցուցանիշների և պարգևատրման պայմանների քանակը երկու-երեքից ավելին չպետք է լինի.
- պարգևատրման ցուցանիշների և պայմանների միջև հակասություններ չպետք է լինեն.
- պարգևատրման ցուցանիշը պետք է սահմանել տարբերակված, տվյալ ձեռնարկությունում ձեռք բերված փաստացի միջին մակարդակի, միջինից բարձրի համար և այլն.
- սահմանել պարգևատրման նորմատիվներ (պարգևատրման չափը).
- գնահատել պարգևատրման ցուցանիշի լարվածությունը.
- պարգևատրվող աշխատողների ցուցակում ընդգրկել միայն նրանց, ովքեր ուղղակի ազդեցություն ունեն պարգևատրման ցուցանիշների վրա.
- սահմանել պարգևատրման պարբերականությունը՝ հաշվի առնելով ձեռնարկության առանձնահատկությունները.
- ապահովել երաշխավորված պարգևատրում ըստ համապատասխան սխեմայի: >



Նկ. 10. Պարզևատրման համակարգի մեխանիզմը:

Ղեկավար աշխատողները, մասնագետներն ու ծառայողները հիմնականում պետք է պարզևատրվեն աշխատանքի փաստացի արդյունքների բարելավման համար: Շուկայական հարաբերությունների պայմաններում ձեռնարկությունում աճում է շահույթի ցուցանիշի նշանակությունը՝ որպես արտադրության ընդլայնման և տեխնիկական կատարելագործման, ինչպես նաև այդ արտադրության մասնակիցների եկամուտների մեծացման միջոցի: Շահույթի աճի խթանումը դառնում է պարտադիր ուղղություն ձեռնարկության ստորաբաժանումների ղեկավարների, մասնագետների ու ծառայողների պարզևատրման կազմակերպման գործում:

Այս կամ այն ցուցանիշի չկատարման դեպքում աշխատողները կարող են զրկվել պարզևատրումից՝ լրիվ կամ մասնակիորեն (դա պետք է արտացոլվի կոլեկտիվ պայմանագրում):

Կիրառվում են նաև պարզևատրման որոշ հատուկ տեսակներ, որպես կանոն, միանվագ պարզևատրումներ: Դրանք կարող են լինել անհատական և կոլեկտիվ:

Նպատակահարմար է ձեռնարկություններում հաշվարկել գործող պարզևատրման համակարգի տնտեսական արդյունավետությունը: Պարզևատրման այս կամ այն համակարգի տնտեսական հիմնավորումը որոշվում է դրա ազդեցությամբ՝ արտադրանքի ինքնարժեքի վրա:

Պարզևատրման չափերը կարող են արտահայտվել դրամական

ծևով, տոկոսներով՝ աշխատողի աշխատավարձի նկատմամբ, տոկոսներով՝ ստացված արդյունքից և այլն:

Քանի որ շուկայական տնտեսության պայմաններում ձեռնարկության հիմնական նպատակը շահույթի ստացումն է, պարզևատրման համակարգը պետք է ուղղված լինի նախ և առաջ շահույթի մեծացմանը:

Բերենք ստացված շահույթից պարզևատրման հաշվարկման օրինակ: Ընդունենք՝ գյուղացիական կոլեկտիվ տնտեսության ղեկավարի պաշտոնեական դրույքը պայմանագրով սահմանված է ամսական 70 հազար դրամ: Նախորդ տարվա հաշվետվության տվյալներով, ձեռնարկությունը (առանց հարկերի և մյուս պարտադիր վճարումների) ստացել է 35 մլն դրամ շահույթ, որից սպառման նպատակով ծախսվել է 3 մլն դրամ: Հետևաբար, պարզևատրման համար օգտագործվող շահույթը կկազմի 32 մլն դրամ (35 մլն դրամ - 3 մլն դրամ): Շահույթից կատարվող մասհանման նորմատիվը տնտեսության ղեկավարի համար կկազմի 0,00219 (70 հազ. դրամ:35 մլն դրամ): Ստացված շահույթի համար պարզևատրման գումարի հաշվարկը կլինի հետևյալը: Տարվա աշխատանքի արդյունքներով շահույթը կազմել է (հանած հարկերը և մյուս պարտադիր վճարումները) 37 մլն դրամ: Սպառման վրա ծախսվել է 4 մլն դրամ: Շահույթը պարզևատրման հաշվարկման համար կկազմի 33 մլն դրամ (37 մլն դրամ - 4 մլն դրամ):

Տնտեսության ղեկավարի պարզևատրման գումարը աշխատանքի տարեկան արդյունքների համար կկազմի 72270 դրամ (33 մլն դրամ × 0,00219):

Ղեկավար աշխատողների ու մասնագետների պարզևատրման ու հավելավճարի չափը կարելի է սահմանել բուսաբուծության և անասնաբուծության հիմնական աշխատողների պարզևատրման միջին մակարդակով:

Օժանդակ կազմի համար նպատակահարմար է պարզևատրում և հավելավճար սահմանել ղեկավար աշխատողներին ու մասնագետներին տրվող գումարի 70% չափով:

Տնտեսությունների ղեկավար աշխատողներին ու մասնագետներին հավելավճարներ կարող են տրվել (տարիֆային դրույքի միջև 50% չափով) բարձր վարպետության ու որակավորման, տվյալ տնտեսությունում աշխատանքի անընդհատ ստաժի, պրոֆեսիաների (պաշտոնների) զուգակցման, ժամանակավորապես՝ բացակայող աշխատողի պարտականությունները կատարելու, հատկապես կարևոր աշխատանքները օպտիմալ ժամկետներում կատարելու համար և այլն:

**Գլուխ 18. Աշխատանքի կազմակերպման
կատարելագործմանն ուղղված միջոցառումների
սոցիալ-տնտեսական արդյունավետությունը**

Ընդհանուր առմամբ, «արդյունք» հասկացությունը նշանակում է ուրոշակի գործողությունների հետևանք կամ արգասիք: Աշխատանքի կազմակերպման բնագավառում կիրառվող միջոցառումների արդյունքը ինչպես սոցիալական, այնպես էլ տնտեսական ոլորտներում մարդկանց արտադրական կամ այլ գործունեության հետևանքով ստացվող ցանկացած փոփոխությունն է:

Պետք է նշել, որ արդյունքը, որպես աշխատանքի կազմակերպման փոփոխություն, կարող է լինել պոզիտիվ և նեգատիվ: Վերջինս հատկապես կարևոր է հաշվի առնել այնպիսի բարդ բնագավառում, ինչպիսին աշխատանքի կազմակերպումն է, որտեղ միախույսված են տեխնոլոգիայի բոլոր պահանջներին համապատասխան իրականացվող արտադրության կազմակերպումը, սարքավորումների օգտագործումն ու նվազագույն ծախսումներով որակյալ արտադրանքի ստացումը: Նույնը կարելի է ասել աշխատանքի կազմակերպման, այն է՝ աշխատատեղերի կառավարման և սպասարկման, աշխատանքի և հանգստի ռեժիմի, սանիտարահիգիենիկ և հոգեֆիզիոլոգիական պայմանների վերահսկման մասին: Աշխատանքի ու արտադրության կազմակերպման նյութատեխնիկական ոլորտը ներառում է նաև սոցիալական խնդիրներ՝ մարդկանց վերաբերմունքն աշխատանքի նկատմամբ, բավարարվածությունը կամ անբավարարվածությունը աշխատանքի բովանդակությամբ, նյութական շահագրգռվածությունն աշխատանքի վերջնական արդյունքի նկատմամբ, մարդկանց փոխհարաբերություններն աշխատանքային գործունեության ընթացքում, կոլեկտիվում տիրող սոցիալ-հոգեբանական մթնոլորտը, հնարավոր այլ փոփոխությունները, որոնք անհրաժեշտ է հաշվի առնել ցանկացած միջոցառման արդյունավետությունը բազմակողմանիորեն գնահատելիս:

Արտադրության կազմակերպման պրակտիկան վկայում է, որ պոզիտիվ արդյունքների հետ կարող են ի հայտ գալ նաև նեգատիվ հետևանքներ: Օրինակ՝ տեխնոլոգիական սարքավորման ավտոմատացումը և նեղ մասնագիտացումը, դրանց հետ կապված աշխատանքի տրոհումն աշխատողների միջև էականորեն բարձրացնում են աշխատանքի արտադրողականությունը, բայց միաժամանակ նվազեցնում աշխատողների որակավորմանը ներկայացվող պահանջները, նրանց մոտ առաջացնում անբավարարվածության զգացում, ինչը աշխատան-

քային գործողությունների ու շարժումների միապաղաղության և միօրինակության հետևանք է: Աշխատանքի կազմակերպման կոլեկտիվ ձևերի զարգացումը հնարավորություն է ստեղծում պրոֆեսիաների ու ֆունկցիաների զուգակցման, աշխատանքների աշխատատարության նվազեցման համար, սակայն կարող է առաջացնել առանձին աշխատողների անհատական նյութական շահագրգռվածության թուլացում աշխատանքի արդյունքների նկատմամբ և այլն:

Ուստի կազմակերպական-տեխնիկական միջոցառումների բարդ համալիրի սոցիալ-տնտեսական ընդհանուր արդյունավետության գնահատումը որևիցե մեկ կամ նույնիսկ մի քանի ցուցանիշներով հնարավոր չէ: Այս կամ այն միջոցառման արտադրական ու տնտեսական արդյունքների հետ միասին՝ արդեն իսկ նախագծման փուլում, անհրաժեշտ է կանխատեսել նաև դրա ներդրման սոցիալական հետևանքները, քանի որ ցանկացած տնտեսական արդյունք ստեղծվում է սոցիալական արդյունքների իրացման հաշվին. աշխատանքի արդյունքների հանդեպ դրսևորվող շահագրգռվածությունն ապահովում է աշխատանքի արտադրողականության բարձրացում, աշխատողների բարձր որակավորումը թույլ է տալիս բարելավել արտադրանքի կամ աշխատանքի որակը, աշխատանքային կոլեկտիվներում պոզիտիվ սոցիալ-հոգեբանական մթնոլորտն անհրաժեշտ նախադրյալներ է ստեղծում համատեղ աշխատանքային գործունեության ընթացքում ավելի բարձր տնտեսական արդյունքներ ստանալու համար:

Ցանկացած աշխատանքային կոլեկտիվ ձգտում է իրականացնել երկու նպատակ՝ արտադրական-տնտեսական և սոցիալական: Առաջին խմբում կարևորում են հնարավորինս նվազագույն ծախսումներով առավելագույն քանակությամբ արտադրանքի արտադրությունը, կոլեկտիվի յուրաքանչյուր անդամի շահագրգռվածությունը և կենսամակարդակի բարձրացումը, երկրորդում՝ աշխատանքային գործունեության բովանդակությունն ու պայմանները, պրոֆեսիոնալ վարպետությունն ու որակավորման բարձրացման հնարավորությունները, աշխատանքային կոլեկտիվում տիրող անձնական փոխհարաբերությունները, նյութական և բարոյական խթանները, որոնք միավորում են աշխատանքի սոցիալական ու տնտեսական նպատակները:

Սոցիալական և տնտեսական բոլոր գործոնները սերտորեն փոխկապակցված են: Աշխատանքի ու արտադրության կազմակերպման կատարելագործման հետևանքով ձեռք բերված սոցիալական արդյունավետության բարձրացումն ապահովում է նաև տնտեսական արդյունքներ և, ընդհակառակը՝ տնտեսական արդյունավետության բարձրացու-

մը թույլ է տալիս սոցիալական ոլորտում իրացնել որքան հնարավոր է շատ միջոցառումներ:

Աշխատանքի կազմակերպման կատարելագործման բնագավառում տարբեր միջոցառումների սոցիալական արդյունավետությունը որոշվում է հետևյալ խոշորացված ցուցանիշների օգնությամբ՝

- աշխատանքի բովանդակալիությանը, որը ֆիզիկական աշխատանքի ծախսումների պայմաններում բնութագրվում է աշխատանքային ֆունկցիաների բարդության մակարդակով և բազմազանությամբ, արտադրական ինքնուրույնությամբ և մտավոր, ստեղծագործական գործունեության հագեցվածությամբ.
- աշխատողների պրոֆեսիոնալ, կուլտուր-տեխնիկական և որակավորման մակարդակով, նրանց արտադրական պատրաստվածության աստիճանով.
- ինչպես տվյալ արտադրությունում ամբողջությամբ, այնպես էլ դրա առանձին տեղամասերում աշխատանքի սանիտարահիգիենիկ անվտանգության պայմաններով.
- աշխատանքային կոլեկտիվներում տիրող սոցիալ-հոգեբանական մթնոլորտով.
- աշխատավարձի, եկամուտների աճով և աշխատանքի խթանման արդյունավետությամբ.
- աշխատողների ընդհանուր կենսամակարդակով և դրա փոփոխման միտումով.
- աշխատանքի նկատմամբ դրսևորվող ընդհանուր վերաբերմունքով, որն արտահայտվում է աշխատողների ու աշխատանքի միջև գոյություն ունեցող կապով, բնութագրվում է աշխատանքային դիրքորոշումներով ու ակտիվությամբ, ինչպես նաև աշխատողների կողմից աշխատանքի սուբյեկտիվ գնահատմամբ.
- աշխատանքային կոլեկտիվների կայունությամբ:

Նշված սոցիալական ցուցանիշների արդյունավետության գնահատումը ներկայացվում է ստորև:

18.1. Աշխատանքի բովանդակալիությունը

Աշխատանքի կազմակերպման կատարելագործման բնագավառում կիրառվող միջոցառումները ոչ միշտ են նպաստում բովանդակալիության բարձրացմանը: Օրինակ՝ աշխատանքի բաժանումը և աշխատանքի ֆունկցիաների մասնագիտացումը կարող են հանգեցնել դրա միօրի-

նակության, եթե անտեսվեն աշխատանքի բովանդակալիության որոշակի մակարդակի պահպանման պահանջները:

Չափազանց բարդ, հետաքրքիր և բովանդակալից աշխատանքների հետ մեկտեղ կան նաև ծանր ու պակաս բովանդակալից՝ ծեռքով բարձման-բեռնաթափման և ֆիզիկական պարզագույն աշխատանքներ:

Շինարարությունում, գյուղատնտեսությունում և այլ ճյուղերում դեռևս բարձր տեսակարար կշիռ է կազմում պակաս բովանդակալից և ծանր ֆիզիկական աշխատանքը: Այդ պատճառով էլ աշխատանքի կազմակերպման բնագավառում յուրաքանչյուր միջոցառում պետք է դիտարկվի ոչ միայն տեխնիկատնտեսական, այլև աշխատանքի արտադրողականության բարձրացման տեսանկյունից:

Որքան էլ բարձր լինի այս կամ այն միջոցառման տնտեսական արդյունքը, այնուամենայնիվ աշխատանքի բովանդակալիության իջեցումը միշտ պետք է գնահատվի բացասական, քանի որ սակավ բովանդակալից աշխատանքը չի նպաստում աշխատողի անձի զարգացմանը, մտավոր և պրոֆեսիոնալ աճին, նրա մոտ հետաքրքրություն չի ձևավորվում աշխատանքային գործընթացի և արդյունքների նկատմամբ, չի ապահովում աշխատանքային ֆունկցիաների կատարումից ստացվող ներքին բավարարվածությունը:

Աշխատանքային ֆունկցիաների բովանդակալիության բարձրացումն ու աշխատողների բազմակողմանի զարգացումն ապահովող հիմնական ուղղությունն արտադրության տեխնիկական և տեխնոլոգիական հիմքերի վերափոխումն է, մեքենայացումը և ավտոմատացումը, որոնց շնորհիվ բանվորի պարզ կատարողական, ֆիզիկական աշխատանքային ֆունկցիաները վերափոխվում են առավել բովանդակալից, մտավոր վերահսկման, կարգավորող և կառավարչական ֆունկցիաների: Աշխատանքի բարդության և միաժամանակ բովանդակալիության աճի ապահովման համար անհրաժեշտ է իրագործել կադրային ներուժի կատարելագործում:

18.2. Աշխատողների պրոֆեսիոնալ և կուլտուր-տեխնիկական մակարդակի բարձրացումը

Արտադրության նյութաիրեղեն գործոնների կատարելագործումը, առաջին հերթին աշխատանքի նոր միջոցների ու տեխնոլոգիաների մշակումը, ներդրումն ու յուրացումը պահանջում են սիստեմատիկաբար բարձրացնել աշխատողների ընդհանուր կուլտուր-տեխնիկական և պրոֆեսիոնալ մակարդակը, ինչպես նաև բարելավել աշխատանքային

ֆունկցիաների կատարման սահմաններում պահանջվող միջոցները, որոնք անընդհատ հագեցվում են ավելի բարդ տեխնիկական տարրերով: Նման կատարելագործման համար շահագրգռված են ձեռնարկությունները՝ անկախ սեփականության և տնտեսավարման ձևից, ինչպես նաև աշխատողները, քանի որ անընդհատ բարձրանում են աշխատուժի որակին ներկայացվող պահանջները: Աշխատողների պրոֆեսիոնալ որակավորման մակարդակի բարձրացումը նպաստում է արտադրության ծավալի մեծացմանը, արտադրանքի կամ աշխատանքի որակի բարելավմանը: Շուկայում կատարվող փոփոխություններին համընթաց, ինչպես նաև արտադրությունն ավելի կայուն և ճկուն դարձնելու համար ձեռնարկությունը բավականին արագ փոխում է իր ուղղվածությունը՝ արտադրությունը համալրելով ավելի մեծ պահանջարկ ունեցող արտադրանքով ու ծառայություններով:

Միաժամանակ, ինչպես հաստատում է համաշխարհային փորձը, լիովին արդարացված է ձեռնարկությունների շահագրգռվածությունը կադրերի կատարելագործման և ամրացման խնդրում: Օրինակ՝ առավել զարգացած տնտեսություն ունեցող երկրներում գործատուների մեծ մասը հավելավճարներ է հատկացնում մասնագետների որակավորման բարձրացման նպատակով: Ընդ որում՝ ուսուցումն ամբողջությամբ կատարվում է գործատուների հաշվին և աշխատանքային ժամերի ընթացքում:

Շուկայական հարաբերությունների ձևավորման և զարգացման պայմաններում աշխատողների շահագրգռվածությունը նոր մասնագիտությունների ձեռքբերման, որակավորման բարձրացման, արտադրական պրոֆիլի ընդլայնման հարցերում պայմանավորված է աշխատանքի շուկայում գոյություն ունեցող մրցակցությամբ: Տիրապետելով մի քանի մասնագիտությունների և ունենալով բարձր որակավորում՝ մարդը չի վախենում կորցնել աշխատանքը, համոզված լինելով, որ միշտ էլ կարող է այն գտնել: Վերջապես, բարձր պրոֆեսիոնալ պատրաստվածությունն աշխատողին ազատություն է ընձեռում աշխատանքային գործունեության ընտրության հարցում:

Աշխատողների կուլտուր-տեխնիկական մակարդակի աճը կարևոր է ոչ միայն նրանց ու ձեռնարկության, այլև հասարակության համար, քանի որ պրոֆեսիոնալ որակավորման բարձր մակարդակ, աշխատանքային հարուստ փորձ ունեցող կադրերը հասարակության թանկարժեք և կարևորագույն ներուժն են, որ հնարավորություն են տալիս տնտեսությունում իրականացնելու արագ և ոչ հիվանդագին կառուցվածքային փոփոխություններ, արդյունավետ սոցիալ-տնտեսական բարեփոխում-

ներ ու աշխատողների կենսամակարդակի շարունակական աճ: Աշխատողների որակավորման բարձրացումը նպաստում է նաև աշխատանքի արտադրողականության բարձրացմանը: Բազմաթիվ ուսումնասիրություններով հաստատվել է, որ բանվորի որակավորման բարձրացման յուրաքանչյուր տոկոսը միջին հաշվով ապահովում է աշխատանքի արտադրողականության 0,4-0,5% աճ: Օրինակ՝ գյուղատնտեսությունում տրակտորիստ-մեքենավարի կարգայնությունը երրորդ կարգից առաջին կարգի հասցնելու դեպքում հերթափոխային արտադրողականությունը բարձրանում է 20 – 25% -ով:

Այսպիսով, մեծ է աշխատողների կուլտուր-տեխնիկական ու պրոֆեսիոնալ որակավորման մակարդակի բարձրացման սոցիալական արդյունավետության դերն արտադրական կամ այլ գործունեության բնագավառում:

18.3. Աշխատանքի պայմանները

Աշխատանքի պայմանների բարելավումն ունի չափազանց կարևոր սոցիալ-տնտեսական նշանակություն: Որպեսզի աշխատանքային ծախսումները լինեն առավել արդյունավետ, երկար ժամանակ պահպանվեն աշխատողի առողջությունն ու աշխատունակությունը, ապահովվի անձի զարգացումը, անհրաժեշտ է ստեղծել աշխատանքի համապատասխան պայմաններ: Աշխատանքի նպաստավոր պայմանները միաժամանակ հնարավորություն են տալիս դրականորեն վերափոխելու աշխատողի վերաբերմունքն աշխատանքի նկատմամբ, քանի որ վերջինիս բնույթը դառնում է հաճելի, ձևավորվում է բավարարվածության զգացում դրա բովանդակությունից և արդյունքներից: Աշխատանքի պայմանների բարելավումն էականորեն նվազեցնում է կադրերի հոսունությունը, թույլ է տալիս ստեղծել կայուն աշխատանքային կուլեկտիվներ:

Ուստի կազմակերպական միջոցառումներ մշակելիս և ներդնելիս անպայման պետք է հաշվի առնել, թե ինչպես դրանք կանդրադառնան աշխատանքի պայմանների վրա: Առանձնակի ուշադրություն պետք է դարձնել հատկապես այն միջոցառումներին, որոնք կապված են նոր, առավել հզոր տեխնիկայի ներդրման հետ, քանի որ այդ գործընթացը, որպես կանոն, ուղեկցվում է աղմուկի, թրթռոցի մեծացմամբ, ինչը խիստ բացասաբար է անդրադառնում մարդկանց առողջության ու աշխատունակության վրա:

Ոչ պակաս կարևոր սոցիալական նշանակություն ունի նաև աշխա-

տանքի անվտանգ պայմանների ապահովումը:

Որքան էլ ներդրվող կազմակերպական-տեխնիկական միջոցառումից ստացվող տնտեսական արդյունքը լինի բարձր, այն չի կարող գնահատվել դրականորեն, եթե անգամ չնչին վտանգ է ներկայացնում մարդու առողջության համար:

Պետք է նկատի ունենալ, որ աշխատանքի պայմանների բարելավումն ու անվտանգության երաշխավորումը միաժամանակ թույլ են տալիս սահմանել աշխատաժամանակի նորմալ ռեժիմ, նվազեցնել լրացուցիչ արձակուրդների հետ կապված ծախսումները, կրճատել վնասակար աշխատանքի պատճառով արտոնյալ պայմաններով թոշակի անցնողների թիվը:

Այսպիսով, աշխատանքի պայմանները սոցիալական և տնտեսական նշանակալից դեր են կատարում աշխատանքի կազմակերպման կատարելագործման խնդրում:

18.4. Աշխատանքային կոլեկտիվներում տիրող սոցիալ-հոգեբանական մթնոլորտը

Կազմակերպական միջոցառումների սոցիալական արդյունավետությունը գնահատելիս կարևոր է պարզել, թե դրանք ինչ ազդեցություն են թողնում աշխատանքային կոլեկտիվում տիրող սոցիալ-հոգեբանական մթնոլորտի, հատկապես անընդհատ միասին աշխատող մարդկանց վրա:

Աշխատանքային կոլեկտիվում տիրող սոցիալ-հոգեբանական մթնոլորտը համատեղ աշխատող ամբողջ խմբի հոգեբանական ու էմոցիոնալ վիճակն է, որ գերակշռում է աշխատողների փոխհարաբերություններում և աշխատանքային գործունեությունում:

Չնայած սոցիալ-հոգեբանական մթնոլորտը կրում է սուբյեկտիվ բնույթ, այնուամենայնիվ էական է դրա ազդեցությունն աշխատանքային արտադրական գործունեության վրա: Այն ներառում է երեք կարևոր գործոն՝

- գործնական (համատեղ աշխատանքի ընթացքում աշխատողների համագործակցության բնույթը, փոխօգնության մակարդակը).
- էմոցիոնալ (աշխատանքային կոլեկտիվի անդամների միջև հարաբերությունները).
- բարոյական (ընդհանուր բարոյական նորմերի, արժեքների ու դրույթների առկայությունը կամ բացակայությունը, որոնք ազ-

դում են համատեղ աշխատանքի բնույթի և աշխատանքի վերջնական արդյունքների վրա):

Սոցիալ-հոգեբանական մթնոլորտը յուրաքանչյուր առաջնային կոլեկտիվում ձևավորվում է յուրովի՝ ըստ վերջինիս անդամների կազմի, նրանց բնավորության հատկանիշների, արտադրական պայմանների և աշխատանքային գործընթացի առանձնահատկությունների: Սոցիալ-հոգեբանական մթնոլորտի ձևավորման վրա էականորեն ազդում են կոլեկտիվի անդամների միջանձնային հարաբերությունները: Եթե դրանք պոզիտիվ են, այսինքն՝ գործնական, կոնկրետ, հարգալից և նույնիսկ բարեկամական, ապա սոցիալ-հոգեբանական մթնոլորտը բարենպաստ է, իսկ եթե հարաբերությունները չեն ստացվում, գերակշռում են հակասությունները, վեճերը, կոնֆլիկտները, ապա այն պետք է գնահատել նեգատիվ: Յուրաքանչյուր հեղինակավոր ղեկավար պետք է ի վիճակի լինի ժամանակին կարգավորելու փոխհարաբերությունները իրեն ենթակա կոլեկտիվի անդամների միջև, իջեցնելու կոնֆլիկտայնության աստիճանը, արդարացի կերպով վճռելու ծագող տարաձայնությունները:

Սոցիալ-հոգեբանական բարենպաստ մթնոլորտի պայմաններում աշխատանքային կոլեկտիվի անդամները, որպես կանոն, լինում են բավարարված տվյալ կոլեկտիվում աշխատելուց, ինչը դրականորեն է անդրադառնում կոլեկտիվի գործունեության արդյունքների վրա, այսինքն՝ ամրապնդվում է աշխատանքային կարգապահությունը, կրճատվում է կադրերի հոսունությունը, բարձրանում է աշխատունակությունը, տեղի է ունենում աշխատանքի արտադրողականության աճ և այլն:

18.5. Աշխատավարձի և եկամուտների աճն ու աշխատանքի խթանումը

Աշխատանքի արդյունավետության բարձրացման խթանումը պետական ձեռնարկություններում ենթադրում է աշխատանքի վարձատրության համակարգերի փոփոխություն, կոոպերատիվներում՝ եկամուտների բաշխում, բաժնետիրական ձեռնարկություններում՝ շահույթի մի մասի բաշխում և այլ մեթոդներ:

Հայտնի է, որ խթանները հիմնված են պահանջումներին վրա: Մարդկանց բոլոր պահանջումները և դրանց համապատասխան խթանները լինում են նյութական և ոչ նյութական: Շուկայական հարաբերությունների պայմաններում բոլոր նյութական խթանները ներառ-

վում են ապրանքադրամական հարաբերությունների համակարգում: Դրանց գործողության ուժը կախված է սեփականության ցանկացած ձևի ձեռնարկության աշխատողների նյութական պահանջմունքները բավարարելու աստիճանից: Խթանները լինում են տարբեր՝ աշխատավարձի նախապես համաձայնեցված չափաքանակ վարձու աշխատողների համար, աշխատանքային կոդաբրատիվի կամ մասնավոր ձեռնարկության աշխատողի սպասվելիք եկամուտ, բաժնետիրական ընկերության անդամի շահաբաժին՝ ըստ բաժնեմասերի, ֆերմերի սպասվելիք եկամուտ՝ աշխատանքային գործունեությունից: Այլ կերպ ասած, խթանը որոշակի օբյեկտի կողմից մարդու աշխատանքային գործելակերպի վրա ունեցած ազդեցությունն է:

Որքան էական է խթանների ազդեցությունը, այնքան արդյունավետ է իրականացվում աշխատանքային գործընթացը: Այդ պատճառով էլ աշխատանքի խթանման արդյունավետությունը պետք է որոշել միջոցառման ներդրումից հետո:

Աշխատողների ընդհանուր կենսամակարդակը և դրա փոփոխման միտումները:

Կենսամակարդակը մարդկանց նյութական ու հոգևոր բարիքների սպառման և դրանցով բավարարման աստիճանն է: Այն արտահայտում է բնակչության բարեկեցության մակարդակը և որոշվում է մեկ շնչի իրական եկամուտների ծավալով, ապրանքների ու ծառայությունների սպառման մակարդակով, հիմնական առարկաների ու ծառայությունների գների դինամիկայով, ինչպես նաև կոմունալ և տրանսպորտային ծառայությունների սակագներով, աշխատաժամանակի տևողությամբ, սահմանված աշխատավարձով ու արտոնություններով, բժշկական սպասարկման մակարդակով, կրթական հիմնարկների ծառայություններով և այլն:

Իրականացվող կազմակերպական միջոցառումների սոցիալական արդյունավետությունը գնահատելիս անհրաժեշտ է պարզել, թե դրանք ինչպես կանդրադառնան կենսամակարդակի վրա և արդյունքում ինչպիսի միտումներ կարող են ծագել: Օրինակ, որպես միջոցառում՝ մասնակի կամ լրիվ չափով վճարովի բժշկական սպասարկման անցնելը հավանության կարժանանա բժշկական հիմնարկների աշխատողների կողմից, քանի որ կբարձրացնի նրանց աշխատավարձը: Սակայն այդպիսի միջոցառում նախագծելիս պետք է նկատի ունենալ, թե այն ինչպես կանդրադառնա բժշկական սպասարկումից օգտվողների իրական եկամուտների ու կենսամակարդակի վրա:

Աշխատանքի նկատմամբ ցուցաբերվող վերաբերմունքը, աշխա-

տանքային ակտիվությունը ու աշխատողների կողմից իրենց աշխատանքի գնահատումը: Աշխատանքի նկատմամբ ցուցաբերվող վերաբերմունքը սոցիալական կարևոր գործոն է, որը ներառում է աշխատանքային ակտիվության գնահատման երեք պատճառաբանված մոտեցում: Գնահատման ցուցանիշներն արտահայտում են աշխատողի որոշակի հոգեբանական վիճակը, այն է՝ «դուր է գալիս» կամ «դուր չի գալիս» աշխատանքը, «բավարարված է» կամ «բավարարված չէ» դրա բովանդակությամբ, «գոհ է» կամ «գոհ չէ» արտադրական իրավիճակից և այլն:

Աշխատանքի կազմակերպման փոփոխման ուղղությամբ ձեռնարկվող այս կամ այն կազմակերպական միջոցառում քննարկելիս անհրաժեշտ է առաջնորդվել դրա սոցիալական արդյունավետության, ինչպես նաև աշխատանքային մոր պայմանների նկատմամբ աշխատողների ցուցաբերած վերաբերմունքի տեսանկյունից:

Աշխատանքային կոլեկտիվների կայունությունը ու կադրերի հոսունությունը: Աշխատողների ցուցաբերած վերաբերմունքն աշխատանքի նկատմամբ վճռորոշ ազդեցություն է գործում աշխատանքային կոլեկտիվի համախմբվածության վրա, նպաստում է ընդհանուր հետաքրքրությունների, արժեքների և գործելակերպի վրա հիմնված կոլեկտիվի անդամների միասնությանը:

Աշխատանքային կոլեկտիվների համախմբվածությունն աշխատանքի արտադրողականության բարձրացման կարևոր սոցիալական գործոն է, որի արտաքին ցուցանիշներն են կոլեկտիվի կայունությունը և կադրերի ցածր հոսունությունը: Որքան լավ է կազմակերպված աշխատանքը, այնքան ցածր է կադրերի հոսունությունը և բարձր՝ կոլեկտիվի կայունությունը:

18.6. Աշխատանքի կազմակերպման տնտեսական արդյունավետությունը

Աշխատանքի կազմակերպման ուղղությամբ ձեռնարկվող միջոցառումների տնտեսական արդյունավետությունը որոշող ցուցանիշներն են՝

- աշխատանքի արտադրողականության փոփոխությունը.
- աշխատողների թվաքանակի փոփոխությունը.
- արտադրանքի կամ աշխատանքի ծավալի աշխատատարության փոփոխությունը.
- արտադրանքի որակի փոփոխությունը.

- միավոր արտադրանքի կամ 1000 դրամ շահույթի հաշվով նյութական ծախսումների փոփոխությունը:

Աշխատանքի կազմակերպման կատարելագործման ուղղությամբ ձեռնարկվող միջոցառումների տնտեսական արդյունավետությունը բնութագրող ընդհանրացնող ցուցանիշներն են ինքնարժեքի իջեցումն ու շահույթի ավելացումը: Տնտեսական արդյունավետությունն արտահայտվում է արժեքային ցուցանիշներով և հաշվարկվում է որպես ստացված կամ սպասվելիք խնայողության ու ծախսումների տարբերություն:

Այն կարելի է հաշվարկել հետևյալ բանաձևով՝

$$SU = \text{ԽՆ-Ծ},$$

որտեղ ԽՆ-ն ստացված կամ սպասվելիք խնայողությունն է, դրամ, Ծ-ն՝ միջոցառման մշակման ու ներդրման նպատակով կատարված ծախսումները, դրամ:

Սակայն միջոցառման ներդրման արդյունավետությունն այս ցուցանիշով կարելի է որոշել մոտավոր չափերով: Գործնականում խնայողության ցուցանիշն իր մեջ ներառում է նաև շահույթի ավելացումը, որը կարող է ստացվել արտադրության ծավալի ավելացումից, արտադրանքի տեսականու փոփոխությունից՝ կամ էլ շուկայում գների աճից: Տարբեր պատճառներով կարող են փոփոխվել նաև ծախսումները: Այս դեպքում միջոցառման տնտեսական արդյունավետության որոշման բանաձևը կունենա հետևյալ տեսքը՝

$$SU = (h_0 - h_1) \cdot \text{Ար.ծ} \cdot Q_{\text{կ}},$$

որտեղ h_0 և h_1 -ը միավոր արտադրանքի կամ աշխատանքի ծավալի ինքնարժեքն է միջոցառման ներդրումից առաջ և հետո, դրամ, Ար.ծ-ն՝ արտադրանքի կամ աշխատանքի ծավալը՝ միջոցառման ներդրման սկզբից մինչև հաշվարկային ժամանակաշրջանի վերջը, կն-ն՝ միջոցառման իրականացման համար կատարված ընդհանուր կապիտալ կամ միաժամանակյա ծախսումների գումարը, դրամ,

$Q_{\text{կ}}$ -ն կապիտալ ծախսումների համեմատական տնտեսական արդյունավետության գործակիցը, որը հավասար է մեկը բաժանած այդ ծախսումների հետգնման նորմատիվային ժամկետին:

Օրինակ՝ գյուղատնտեսությունում և սննդարդյունաբերությունում ծախսումների հետգնման ժամկետն ընդունվում է 6,7 տարի, հետևաբար

$$Q_{\text{կ}} = \frac{1}{6,7} = 0,15:$$

Պետք է նկատի ունենալ, որ շուկայական հարաբերությունների ան-

ցումային շրջանում, երբ առկա են արժեզրկման երևույթներ, բոլոր արժեքային ցուցանիշները պետք է բերվեն համադրելի տեսքի:

Արտադրանքի տեսականու մշտական փոփոխության պայմաններում միջոցառումների ներդրման տնտեսական արդյունավետության որոշման մշակած մեթոդը ցանկալի արդյունք չի ապահովում:

Ռուսաստանի Դաշնության աշխատանքի ինստիտուտի կողմից ժամանակին մշակված մեթոդի հիմքում դրված է գուտ աշխատանքային ցուցանիշը, որն ապահովում է անհամեմատ ավելի բարձր ճշգրտություն:

Ելնելով տնտեսական իրավիճակից՝ ձեռնարկությունն ունենում է երկու հնարավորություն. կամ աշխատանքի արտադրողականության սպասվող աճի հաշվին թողարկել շատ արտադրանք՝ առանց աշխատողների թվի կրճատման, կամ կրճատել աշխատողների մի մասին՝ ապահովելով արտադրության նախկին ծավալը:

Առաջին դեպքում արտադրանքի ինքնարժեքի իջեցման շնորհիվ խնայողությունը ձեռք է բերվում միավոր արտադրանքի հաշվով իրականացվող պայմանական-հաստատուն ծախսումների հարաբերական կրճատմամբ, քանի որ այդ ծախսումները (արտադրամասային և ընդհանուր գործարանային), որպես կանոն, աշխատանքի արտադրողականության աճի հաշվին կատարվող արտադրության ծավալի մեծացման դեպքում չեն ավելանում:

Այս դեպքում ինքնարժեքի իջեցման գումարի հաշվարկը կարելի է կատարել հետևյալ բանաձևով՝

$$h_{\text{իջ}} = \frac{\text{Հծ} \cdot \text{Ար. աճ} \%}{100}$$

որտեղ ՀԾ-ն արտադրանքի պլանային ինքնարժեքում պայմանական հաստատուն ծախսումների գումարն է, դրամ, Ար.աճ %-ը՝ արտադրության ծավալի աճի տոկոսը՝ ստացված աշխատանքի կազմակերպման բարելավման միջոցառումների հաշվին:

Միավոր արտադրանքի վրա պայմանական-մշտական ծախսերի հարաբերական կրճատման հաշվին արտադրանքի ինքնարժեքի իջեցման հետ մեկտեղ, արտադրության ծավալի աճի դեպքում գոյանում է լրացուցիչ շահույթ:

Տնտեսական արդյունքի այդ մասը հաշվարկվում է հետևյալ բանաձևով՝

$$\text{Շ}_{\text{աճ}} = \text{Ար.ծ} \cdot \frac{\text{ա}_2}{100},$$

որտեղ $\text{Շ}_{\text{աճ}}$ - շահույթի աճն է՝ ստացված արտադրության ծավալի մե-

ծագման ու լրացուցիչ արտադրանքի իրացման հաշվին, դրամ, Ար.ծ-ն՝ արտադրության ծավալի աճը բնեղեն ցուցանիշներով, աչ-ն՝ պլանային շահույթի տոկոսը մեկ դրամ արտադրանքի հաշվով:

Երկրորդ դեպքում, երբ արտադրանքի կամ աշխատանքի ծավալը մնում է անփոփոխ, աշխատանքի արտադրողականության որոշակի աճ ապահովող կազմակերպական միջոցառումներից ստացվող տնտեսական արդյունքը գոյանում է երկու գործոնների հաշվին՝ աշխատողների մի մասի կրճատումից ստացվող աշխատավարձի ու դրա հետ կապված բոլոր տեսակի հավելումների խնայողությամբ և աշխատողների աշխատավարձի աճի տեմպերի համեմատությամբ տեղի ունեցող աշխատանքի արտադրողականության առաջանցիկ տեմպերի ապահովմամբ:

Աշխատողների թվի կրճատման հաշվարկը կարող է կատարվել երկու եղանակով՝ կամ օգտագործելով աշխատանքի արտադրողականության աճի ինդեքսը, կամ որևէ կազմակերպական միջոցառման իրացմամբ պայմանավորված արտադրանքի աշխատատարության կրճատման ցուցանիշով:

Արտադրանքի կամ աշխատանքի ինքնարժեքի իջեցումը, անկախ հաշվարկման մեթոդից, կրում է տնտեսական արդյունք անունը: Այդ հասկացությանն է վերաբերում նաև շահույթի ավելացումը: Տնտեսական արդյունավետությունը որոշում են՝ ստացված արդյունքի գումարից հանելով այդ արդյունքն ապահոված միջոցառումների իրականացման համար կատարված ծախսերը: Բոլոր արտադրական ծախսերը ստորաբաժանվում են երկու խմբի՝ ընթացիկ և միաժամանակյա:

Միաժամանակյա ծախսումների հետ կապված միջոցառումների տնտեսական արդյունավետության հաշվարկներում կիրառվում է միջին՝ հետգնման նորմատիվային ժամկետը, որն արդյունաբերության համար սահմանված է 6,7 տարի: Հակադարձ մեծությունը՝ մեկը բաժանած հետգնման նորմատիվային ժամկետին, կրում է միաժամանակյա ծախսումների համեմատական տնտեսական արդյունավետության գործակից անվանումը: 6,7 տարի նորմատիվային ժամկետի դեպքում այդ գործակիցը կկազմի 0,15, այսինքն՝ միաժամանակյա ծախսումների ընդհանուր գումարից պետք է հանել 15% և հատկացնել ընթացիկ տարվա ինքնարժեքին:

18.7. ԱԳԿ միջոցառումների տնտեսական արդյունավետության որոշումը

Ջարգացած շուկայական տնտեսություն ունեցող երկրներում կապիտալ ներդրումների արդյունավետությունը գնահատվում է՝ ըստ տարբեր նախագծերում ֆինանսական ներդրումների ցուցանիշների համեմատության հետևյալ համակարգի՝

- մաքուր զեղչված եկամուտ.
- եկամտաբերության ինդեքս.
- եկամտաբերության ներքին նորմա.
- հետգնման ժամկետ:

Մաքուր զեղչված եկամուտը ժամանակի տվյալ պահին (սովորաբար նախագծի իրացման սկզբից մինչև մեկ տարի) զեղչված եկամուտների ու կապիտալ ներդրումների տարբերությունն է, որը որոշվում է յուրաքանչյուր առանձին ժամանակահատվածում: Այն արտադրական գործունեությունից ստացված եկամուտն է՝ հանած ստացման հետ կապված բոլոր ընթացիկ ծախսերը (հումքի, էներգիայի, աշխատավարձի ծախսեր, արտաբյուջետային ֆոնդերի հատկացումներ) առանց անորոշիկացիայի:

Շուկայական տնտեսությունում օգտագործվող զեղչման դրույքները զգալի չափով կախված են երկրի տնտեսական իրավիճակից, տնտեսության զարգացման հեռանկարներից և լուրջ ուսումնասիրման ու կանխատեսման առարկա են:

Որքան մեծ է մաքուր զեղչված եկամուտը, այնքան արդյունավետ է նախագիծը: Եթե ներդրումային նախագիծն իրականացվում է մաքուր զեղչված եկամտի բացասական պայմաններում, ապա ներդրողը վնասներ է կրում, այսինքն՝ նախագիծն արդյունավետ չէ:

Եկամտաբերության ինդեքսը բերված արդյունքների գումարի և կապիտալ ներդրումների մեծության հարաբերությունն է: Այն սերտորեն կապված է մաքուր զեղչված եկամտի ցուցանիշի հետ: Եթե մաքուր զեղչված եկամուտը դրական է, ապա եկամտաբերության ինդեքսը կլինի մեկից մեծ և նախագիծը կհամարվի արդյունավետ, եթե բացասական է՝ փոքր և անարդյունավետ:

Եկամտաբերության ներքին նորման զեղչման նորման է, որի դեպքում բերված արդյունքների մեծությունը հավասար է բերված կապիտալ ներդրումներին:

Եկամտաբերության ներքին նորմայի ցուցանիշը ցույց է տալիս, որ տվյալ նախագծում կատարված ներդրումներն արդարացված են, եթե

դրանք հավասար կամ մեծ են պահանջվող կապիտալի նորմայից: Այլ կերպ ասած, եթե բանկային տոկոսը փոքր է նախագծի եկամտաբերության նորմայից, դրանում ներդրումը կլինի շահավետ, և հակառակը:

Զարգացած շուկայական տնտեսություն ունեցող երկրներում ընդունվում են այն նախագծերը, որոնք ունեն 15-20% եկամտաբերության ներքին նորմա:

Կապիտալ ներդրումների արդյունավետության կարևորագույն ցուցանիշներից է հետզնման ժամկետը, այսինքն՝ այն ժամանակահատվածը, որի ընթացքում ներդրումները կվերադարձվեն ներդրումային նախագծի իրացումից ստացվող եկամուտների հաշվին:

Ներդրումների հետզնման ժամկետը որոշվում է հետևյալ բանաձևով՝

$$ՉԺ = \frac{S_z}{St}$$

որտեղ՝ ՉԺ-ն ներդրման հետզնման ժամկետն է, տարի, S_z -ն՝ ներդրման չափը, դրամ, St -ն՝ տարեկան մաքուր եկամուտը, դրամ:

Ֆինանսական տեսակետից ավելի հիմնավորված է հետզնման ժամկետի որոշման այն ժամանակահատվածը, որի ընթացքում եկամուտների գումարը (ներդրման ավարտի պահին գեղջված) հավասար է ներդրման գումարին:

Վերջին տարիների ընթացքում գիտական գրականությունում բննարկվում է կապիտալ եկամուտների արդյունավետությունը բնութագրող հետզնման ժամկետի ցուցանիշի օգտագործումը: Քանի որ այն հաշվի չի առնում արտադրության գործունեության ամբողջ ժամանակը, հետևաբար, դրա վրա չեն ազդում այն եկամուտները, որոնք պետք է ստացվեն հետզնման ժամկետի սահմաններից դուրս:

Առաջարկվում է հետզնման ժամկետն օգտագործել ոչ թե որպես ներդրումային նախագծի ընտրության չափանիշ, այլ միայն սահմանափակման միջոց՝ որոշում կայացնելիս: Եթե հետզնման ժամկետը մեծ է ընդունված որոշ սահմանային մեծությունից, ապա ներդրումային նախագիծն անընդունելի է:

Գրականություն

1. Գրիգորյան Հ. Աշխատանքի և աշխատավարձի կազմակերպումը արտասահմանյան երկրներում, Եր., Տնտեսագետ, 1997:
2. Պողոսյան Ս.Ս. Աշխատանքի պայմանների բարելավումը, Երևան, 1981:
3. Պողոսյան Ս.Ս. Աշխատանքի կազմակերպում, Եր., Զանգակ 97, 2000:
4. Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина М.Е. Экономика и социология труда. Учебник для вузов. - М.: Издательское объединение „ЮНИТИ“, 1999.
5. Бычин В.Б. и др. Организация и нормирование труда. - М.: Экзамен, 2003.
6. Гастев А.К. Как надо работать. Практическое введение в науку организации труда. - М., 1972.
7. Гастев А.К. Трудовые установки. - М.: Экономика, 1973.
8. Генкин Б.М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях. Учебник для вузов. - М., НОРМА, 2003.
9. Громов М.Н. Научная организация, нормирование и оплата труда на сельскохозяйственных предприятиях. - М.: Агропромиздат, 1991.
10. Громов М.Н. и др. Практикум по научной организации, нормированию и оплате труда на сельскохозяйственных предприятиях. - М., 1981.
11. Дерюга А.С., Цыбенко М.И. Тарификация и оплата труда на сельскохозяйственных предприятиях. - М.: Агропромиздат, 1988.
12. Зубкова А.Ф. и др. Организация нормирования труда на предприятиях. - М., 1997.
13. Калита Н.А. Научная организация и нормирование труда в мясной и молочной промышленности. - М.: Агропромиздат, 1988.
14. Керженцев П.М. Принципы организации. - М., 1968.
15. Классификация факторов, воздействующих на формирование условий труда. Методические рекомендации. - М.: НИИ труда, 1977.
16. Косилов С.А. Психофизиологические основы НОТ. - М.: Экономика, 1979.
17. Кулинцев И.И. Экономика и социология труда. - М., 1999.

18. Макушин В.Г. Льготы и компенсации, предоставляемые за работу в неблагоприятных условиях труда. - М., 1997.
19. Методика определения экономической эффективности мероприятий по НОТ. - 3-е изд., М., 1990.
20. Новицкий Н.И. Организация производства на предприятиях. - М.: Финансы и статистика, 2002.
21. Организация и нормирование труда. Учебное пособие под ред. В.В. Адамчука. - М.: ЗАО „Финстатинформ“ ООО „ЦУПЛ“, 2000.
22. Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях АПК. Под ред. Ю.Н. Шумакова. - М.: Колос, 2001.
23. Организация сельскохозяйственного производства. Под ред. Ф.К. Шакирова. - М.: Колос, 2000.
24. Пашута В.П. Организация и нормирование труда на предприятии. Учебное пособие. - Минск, ООО „Новое значение“, 2002.
25. Проблемы организации, нормирования и производительности труда. Под ред. А.Ф. Зубковой. - М., 1995.
26. Рощин С.Ю., Разумова Т.О. Экономика труда. Учебное пособие. - М.: Инфра, 2001.
27. Рофе А.И. Научная организация труда. - М., 1998.
28. Слезингер Г.Э. Труд в условиях рыночной экономики. Учебное пособие. - М., 1996.
29. Суешина Л.М. Методы изучения затрат рабочего времени. - М.: НИИ труда, 1996.
30. У истоков НОТ. Забытые дискуссии и нереализованные идеи. - М., 1990.
31. Форд Г. Моя жизнь, мои достижения. - Ер., 1990.
32. Эмерсон Г. Двенадцать принципов производительности. - М., 1997.
33. Адамецки К. О науке организации. - М.: Экономика, 1972.
34. Котарбинский Т. Трактат о работе. - М.: Политиздат, 1983.
35. Чайнов А.В. Крестьянское хозяйство. Избранные труды. - М.: Экономика, 1989.
36. Тейлор Ф.У. Научная организация труда. - М., 1925.

ԼԵՎՈՆ ԱՐԱՄԱԻՍՈՎԻ ՄԱՐԿԱՐՅԱՆ
ՌՈՒԲԻԿ ՋՈՎԴԱՆՆԵՍԻ ՄԻՍՈՆՅԱՆ

ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ԿԱԶՄԱԿԵՐՊՈՒՄԸ,
ՆՈՐՄԱՎՈՐՈՒՄԸ ԵՎ ՎԱՐՁԱՏՐՈՒԹՅՈՒՆԸ
ԱԳՐԱՐԱՅԻՆ ՀԱՄԱԿԱՐԳԻ ՁԵՆՆԱՐԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐՈՒՄ

Ուսումնական ձեռնարկ

ԵՐԵՎԱՆ 2005

ԼԵՎՈՆ ԱՐԱՄԱԻՍՈՎԻ ՄԱՐԿԱՐՅԱՆ
ՐՈՒԲԻԿ ՕԳԱՆԵՍՈՎԻՇ ՍԻՄՈՆՅԱՆ

**ОРГАНИЗАЦИЯ, НОРМИРОВАНИЕ
И ОПЛАТА ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ
АГРАРНО-ПРОМЫШЛЕННОГО КОМПЛЕКСА**

Учебное пособие

ЕРЕВАН 2005