

Б. А. АСАТРЯН, *Совершенствование состава рабочих кадров под влиянием научно-технического прогресса*. Ереван, издательство АН АрмССР, 1986, 137 с.

Բ. Ա. ԱՍԱՏՐՅԱՆ, Բանվորական կադրերի կազմի կառարելագործումը գիտատեխնիկական առաջընթացի ազդեցության ներքո, *ՀՍՍՀ ԳԱ հրատարակչություն, Երևան, 1986, 137 էջ*։

Ժողովրդական տնտեսության ճյուղերում զբաղված աշխատողների մասնագիտական-որակական կազմի կատարելագործումը հասարակական արտադրության գիտատեխնիկական վերակառուցման հիման վրա երկրի սոցիալ-տնտեսական զարգացման արագացման և սովետական էկոնոմիկայի արդյունավետության բարձրացման կարևորագույն գործոն է։ ՍՄԿԿ XXVII համագումարում Նշվեց, որ այդ խնդրի իրականացման համար մոտակա 15 տարում անհրաժեշտ է աշխատանքի արտադրողականությունը բարձրացնել 2,3-2,5 անգամ, այսինքն տարեկան 5,7-6,3 տոկոսով, ընդ որում արտադրանքի հավելածը նյութական արտադրության բոլոր ճյուղերում պետք է ստացվի ի հաշիվ այդ գործոնի։ Բնական է, որ աշխատուժի օգտագործման արդյունավետության բարձրացման նման տեմպերը պետք է ապահովվեն ոչ միայն գիտատեխնիկական առաջընթացի արագացման, այլև աշխատողների մասնագիտական-որակական կազմի կատարելագործման միջոցով։ Իսկ դա հատուկ կարևորություն է ստանում այժմ՝ արտադրության ինտենսիվ զարգացման պայմաններում։

Հաշվի առնելով պրոբլեմի մշակվածության աստիճանը ամբողջությամբ և ռեզիմնալ կըտրվածքով, Բ. Ասատրյանը զբոսում վերլուծել է ՀՍՍՀ մեքենաշինության և մետաղամշակման ճյուղում բանվորական կադրերի մասնագիտական-որակական կազմի փոփոխման միտումները և դրա կատարելագործման համար արել գիտականորեն հիմնավորված առաջարկություններ։

Հեղինակը նախ և առաջ քննում է աշխատանքի պրոբլեմները իրական սոցիալիզմի պայմաններում, մասնավորապես աշխատանքի հասարակական բաժանման և մասնագիտությունների ձևավորման, աշխատանքի բնույթի և բովանդակության հարցերը, նա դիմում է բազմաթիվ աղբյուրների և, քննադատորեն վերլուծելով դրանք, եզրակացնում, որ աշխատանքի բովանդակությունը բնութագրվում է իբրև մարդու և բնության միջև տեղի ունեցող պրոցես, իսկ աշխատանքի բնույթը՝ իբրև արտադրության պրոցեսում մարդկանց միջև ծագող հարաբերությունների համակարգ (էջ 29-34)։ Հետաքրքիր է աշխատանքի բովանդակության մեջ սուբյեկտիվ կողմն առանձնացնելու հեղինակի փորձը, որը, նրա կարծիքով, աշխատանքի կատարման որակն է (էջ 34-35)։

Ներկայումս զգալի կարևորություն է ստանում աշխատանքի բովանդակության վրա գիտատեխնիկական առաջընթացի ներգործության զնահատումը, որը ևս արվում է զրքում։ Հեղինակը ուսումնասիրության հիմքում դնում է գիտատեխնիկական առաջընթացի պայմաններում ճյուղային կառուցվածքի փոփոխությունը, դրա ներգործությունը աշխատանքի բովանդակության վրա։ Յուրօրինակ կերպով է բնութագրվում ճյուղային կառուցվածքը (էջ 36), դասակարգվում են համարապետության մեքենաշինության և մետաղամշակման ճյուղային կառուցվածքի փոփոխման առավել կայուն միտումները որոշող գործոնները (էջ 51-52)։ Ուսումնասիրվում է նաև արտադրության մեքենայացման ու ավտոմատացման ազդեցությունը մեքենաշինության մեջ զբաղված բանվորական կադրերի աշխատանքի բովանդակության վրա, բացահայտվում են հետազոտող ճյուղի բանվորական կադրերի կազմի փոփոխման ընդհանուր միտումները արտադրական պրոցեսների մեքենայացման և ավտոմատացման տարրեր փոփոխում (էջ 44-48)։

Գրքում կենտրոնական տեղ է զբաղեցնում մեքենաշինության ճյուղում բանվորական կադրերի մասնագիտական կազմի և որակական մակարդակի փոփոխությունների վերլուծությունը։ Առանցքային տեսական դրույթների սահմանման, աշխատանքի բովանդակության և ճյուղային կառուցվածքի փոփոխման բացահայտված միտումների հիման վրա հետազոտվում են բանվորական կադրերի մասնագիտական-որակական կազմում տեղ գտած փոփոխությունները ըստ աշխատանքի մեքենայացման խմբերի։ Հեղինակը նշում է, որ հանրապետության մեքենաշինության և մետաղամշակման ճյուղերում հետազոտող ժամանակաշրջանում առավել արագ տեմպերով

ավելացել է ձեռքի աշխատանքով զբաղվածների թիվը, իսկ մեքենայացված և ավտոմատացված աշխատանքով զբաղվածներինը աճել է համեմատաբար ցածր տեմպերով: Այնուհետև բացահայտվում են տվյալ միտումները պայմանավորող տատանումները (էջ 56—60): Հարկ է ընդգծել, որ բանվորական կադրերի որակավորման մակարդակի զննահատման հարցում հեղինակը կիրառում է ճիշտ և հետաքրքիր մեթոդական մոտեցում: Նա դանում է, որ ճիշտ չի լինի որակավորման մակարդակի բարձրացման մասին դատել ելնելով միայն միջին տարիֆային կարգի փոփոխումից, քանի որ դրանց միջև չի կարող լինել ուղղակի համապատասխանություն: Հեղինակը առաջարկում է զանազան տարակարգների բանվորների հաշվառումն անել մասնագիտությունների խմբերով ըստ դրանց աշխատանքի բովանդակության [ըստ աշխատանքի մեքենայացման խմբերի (էջ 73—75)]: Ժյուլի բանվորական կադրերի որակավորման մակարդակի փոփոխությունները, բացի միջին տարիֆային կարգից, հետազոտվում են նաև կրթության մակարդակով, աշխատանքի ստաժով, համառոտվող մասնագիտությունների թվով (Վ. 76—79):

Գրքում այնուհետև բացահայտվում են հանրապետության մեքենայինության և մետաղամշակման ճյուղերում բանվորական կադրերի մասնագիտական-որակական կազմի փոփոխման հեռանկարային միտումները: Բանվորական կադրերի կազմի կանխատեսման համար հեղինակը առաջարկում է կիրառել մի ուրույն և հիմնավորված մեթոդիկա: Ըստ ստացված արդյունքների, մեքենայացված աշխատանքով զբաղված բանվորների տեսակարար կշիռը նրանց ընդհանուր թվում ապագայում պետք է զգալիորեն աճի (էջ 76—78): Կանխատեսվում իրականացվում է ըստ ճյուղում զբաղված բանվորների հիմնական մասնագիտությունների, իսկ կանխատեսման արդյունքները ընդհանուր առմամբ հավաստի են և ունեն տեսական ու գործնական որոշակի նշանակություն: Բանվորական կադրերի մասնագիտական-որակական կազմի կատարելագործման հարցն ուսումնասիրելիս հեղինակը չի սահմանափակվում նրանց կազմի կանխատեսումով: Լուսարանվում են նաև մասնագիտական կողմնորոշման, մասնավորապես երիտասարդության կողմից բանվորական մասնագիտությունների ընտրության կողմնորոշման, բանվորական կադրերի պատրաստման համակարգի հետագա զարգացման հարցերը: Տվյալ հարցերի հետազոտումն բնի կարևոր նշանակություն ներկայումս իրականացվող հանրակրթական և մասնագիտական դպրոցի սեփականի պայմաններում:

ՀԱՍՏԱՆԱԿԱՆ շրջանների և քաղաքների հանրակրթական դպրոցների տասներորդ դասարանցիների հարցաթերթիկային արդյունքների հիման վրա Բ. Ասատրյանը քննում է մասնագիտական կողմնորոշման աշխատանքների արդի վիճակը հանրապետությունում, բացահայտում տեղ գտած թերությունները: Ըստ հարցման ընթացքում ստացված արդյունքների, մասնագիտության ընտրության գործում հարցվողները հիմնականում ղեկավարվում են ծնողների (55,7%) և ընկերների խորհրդով (23,5%), իսկ ուսուցիչների խորհրդով՝ միայն 7,5%, ուսումնառատագրական կոմիտեի և կուսակցական փորձով՝ 4,0%, ընդ որում ուսումնառատագրական կոմիտեի և կուսակցական մասնագիտություն ստացածներից և ոչ մեկը չէր ցանկանում հետագայում աշխատել տեղում: Մասնագիտության միջոցառումները մնում են լոկալ առանձին, ինքնուրույն միջոցառումներ, որի հետևանքով անգամ զրանցում որևէ ձևով ընդգրկված հարցվողները բացասական պատասխան են տվել «Արդյո՞ք տարվում են Ձեզ մոտ կողմնորոշման աշխատանքներ» հարցին: Կատարված հետազոտության հիման վրա հեղինակը մշակել է որոշ հանձնարարականներ, որոնց կիրառությունը կարող է նպաստել մասնագիտական կողմնորոշման աշխատանքների հետագա բարելավմանը, մասնագիտության ընտրության գործում անհատի ճիշտ կողմնորոշմանը և այդ հարցում հասարակության գերի հետագա բարձրացմանը (էջ 105—110): Զգալի ուղադրություն է հատկացվում նաև բանվորական կադրերի պատրաստման համակարգի կատարելագործման հարցերին:

Աշխատության մեջ՝ բացահայտվում են բանվորական կադրերի պատրաստման ոլորտում տեղ գտած թերությունները, մասնավորապես նշվում է, որ որոշ ղեկավարում պրոֆեսիոնալիզմի համակարգում պատրաստվող բանվորական կադրերի թվի աճը չի համապատասխանում բանվորական կադրերի մասնագիտական կազմի փոփոխման միտումներին, կադրերի պատրաստումը պլանավորելիս միշտ չէ, որ հաշվի են առնվում նրանց նկատմամբ հեռանկարային պահանջները: Առանձին լուսարանվում են նաև բանվորական կադրերի պատրաստման տարբեր ձևերի զարգացման հարցերը, մասնավորապես հիմնավորվում է այն տեսակետը, որ արգի պայմաններում ներպատկահարմար է հատուկ ուղադրություն հատկացնել բանվորական կադրերի պատրաստմանը ուղղակի արտադրությունում գործող ուսումնական կոմիտեի անդամներին, դպրոցներում և դասընթացներում (էջ 127—130):

Գրքում տեղ են գտել նաև որոշ բացթողումներ և թերություններ: Ձի բացահայտված բանավորների մասնագիտական-որական կազմի կատարելագործման կոնկրետ նշանակությունը արտադրության ինտենսիվացման, հետազոտվող ճյուղի սոցիալ-տնտեսական զարգացման գործում: Բացահայտված չէ նաև բանվորական կադրերի որակավորման աճի քանակական կապը տնտեսական զարգացման որակական ցուցանիշների հետ: Թերի են ուսումնասիրված արդյունաբերության մեջ բանվորական կադրերի պատրաստման պլանավորման և օգտագործման ալթմեական հարցերը: Գրքում նկատվում են նաև լեզվաոճական որոշ անհարթություններ:

Ընդհանուր առմամբ գրախոսվող աշխատության հեղինակը ստեղծագործաբար է լուսարանում գիտատեխնիկական առաջընթացի պայմաններում հետազոտվող ճյուղի բանվորական կադրերի մասնագիտական-որական կազմի հետագա կատարելագործման պրոբլեմը, առաջարկում է հետաքրքիր ինքնուրույն տեսական ու գործնական ձևակերպումներ ու լուծումներ, որոնք ունեն գիտապրակտիկ նշանակություն:

ՏՈՒՐԻ ՍՈՒՎԱՐՑԱՆ
ՏԵՄԵԱԳԻՏՈՒՄԻ ՔՈԿԱՈՐ