

ԱՇԽԱՏԱՎՈՐԱԿԱՆ ԿՈՆԵԿՏԻՎԻ ՍՈՑԻԱԼ-ՈՐԱԿԱԿԱՆ ԿԱՌՈՒՑՎԱԾԲԻ
ՑՈՒՑԱՆԻՇՆԵՐԻ ՀԱՄԱԿԱՐԳԸ

ՍՈՒԱ ԱՎԱՆՍՅԱՆ

ՍՄԿԿ XXVII համագումարի առաջադրած ՍՄՀՄ սոցիալ-տնտեսական զարգացման արագացման կուրսի իրականացումը մեծապես պայմանավորված է աշխատավորների հանրակրթական և մասնագիտական պատրաստվածությամբ մակարդակի բարձրացմամբ: «Գիտատեխնիկական հեղափոխության պայմաններում,—նշվեց համագումարում,—աշխատանքի հետագա վերափոխումները բարձր պահանջներ են ներկայացնում մարդկանց կրթական և պրոֆեսիոնալ պատրաստությանը¹: Այդ ընդերքային սոցիալական երևույթները բյուրեղացված դրսևորվում են սոցիալիստական հասարակության սկզբնական բջիջի՝ աշխատավորական կոլեկտիվի, մասնագիտական-որական կառուցվածքում: Հետևաբար, վերջինիս բնութագրումը հնարավորին չափ հավաստի ցուցանիշների որոշակի համակարգի միջոցով տեսական հետաքրքրություն ներկայացնելով հանդերձ, պլանավորման ու հաշվառման պրակտիկայում բնի հույժ կարևոր կիրառական նշանակություն:

Նսխ նշենք, որ տնտեսագիտական և սոցիոլոգիական գրականության մեջ աշխատավորական կոլեկտիվի կառուցվածքի սխեմայի տիպայնացման մասին միասնական կարծիք առաջով չկա: Առանձին հեղինակներ առաջարկում են աշխատավորական կոլեկտիվի կազմում դասակարգումը կատարել ելնելով նպատակային, սոցիալ-դասակարգային, մասնագիտական-որական, սոցիալ-դեմոգրաֆիական և էթնիկական հատկանիշներից: Ուրիշները կոլեկտիվի կառուցվածքի հիմքում դնում են օբյեկտիվ չափանիշները (դեմոգրաֆիական, անձնագրային և այլն), հարաբերությունների տիպերը (տեխնոլոգիական, տեխնիկա-տնտեսական, սոցիալ-տնտեսական, վարչաիրավական, հասարակական-քաղաքական և այլն), ինչպես նաև գործունեության ձևերը՝ արտադրական և ոչ արտադրական: Կան կարծիքներ, որ բոլոր դասակարգումները վերջին հաշվով պետք է իմի բերել 3 հիմնական՝ սոցիալական, ֆունկցիոնալ և պրոֆեսիոնալ, հատկանիշներով դասակարգված խմբերի մեջ: Կան նաև այլ տեսակետներ, որոնց տարբերությունները հիմնականում պայմանավորված են սոցիալական պրոցեսների ուսումնասիրման նկատմամբ տարբեր մեթոդական մոտեցումով²:

Աշխատավորական կոլեկտիվն իր կառուցվածքով վերջին հաշվով արգասիք է հասարակական արտադրության այն սկզբնական օղակների՝ ձեռնարկությունների (միավորումների), կառուցվածքի, որոնց շրջանակում ձևավոր-

1 Մ. Ս. Երբաշով. ՍՄԿԿ Կենտրոնական կոմիտեի քաղաքական զեկուցումը Սովետական Միության Կոմունիստական կուսակցության XXVII համագումարին, Երևան, 1986, էջ 79:

2 Н. И. Лапин, Э. М. Коржева, Н. Ф. Наумова, Теория и практика социального планирования, М., 1975, с. 197; О. И. Щкаратаи, Промышленное предприятие, М., 1978, с. 197—204; В. И. Молчанов, Социальная информация и управление предприятием, М., 1977, с. 6—19; В. Г. Подмарков, Введение в промышленную социологию, М., 1973, с. 114—118.

չում է տվյալ սոցիալական օղակը՝ կոլեկտիվը, իսկ արտադրական ձեռնարկության կառուցվածքը ձևավորվում է բազմաթիվ մասնակի կառուցվածքների միադոմարումով, որոնք միմյանցից տարբերվում են իրենց բովանդակությամբ (դասակարգման նպատակով), բնույթով և այլն: Հետևաբար, արտադրական կոլեկտիվի կառուցվածքում կարելի է հայտնաբերել բազմաթիվ «կտրվածքներ» և դրանցից յուրաքանչյուրը, որոշակի կոնցեպտուալ սխեմայի առկայության դեպքում, կարող է վերհանել կառուցվածքային փոփոխությունների բազմակողմանի պրոցեսի ավելի ու ավելի նոր կողմերը:

Արտադրական կոլեկտիվների սոցիոլոգիական հետազոտությունների, տիպային մեթոդիկաների (ինչպես նաև ճյուղային մեթոդական հանձնարարականների) կողմից առաջարկված դասակարգման խմբավորումները և կառուցվածքային «կտրվածքները» համեմատելիս ի հայտ են գալիս շատ անհամապատասխանություններ: Տարբերություններ են նկատվում նաև «Տեխնոլոգիաների մշակման տիպային մեթոդիկայի» և առանձին ձեռնարկությունների ու միավորումների պլանների ցուցանիշների միջև: Անհրաժեշտ է նշել, որ թե տեսականորեն մշակված և թե պրակտիկայում գործող կոլեկտիվի սոցիալ-որակական կառուցվածքը բնութագրող ցուցանիշների խմբի տարատեսակ համակարգերը ունեն բազմաթիվ թերություններ³: Դրանց վերացումը և սոցիալական ցուցանիշների կուռ համակարգի մշակումը արտադրական կոլեկտիվի «սոցիալական զարգացման կառավարման ու պլանավորման ամենահրատապ պրոբլեմներից են:

Դիտարկենք սոցիալ-որակական կառուցվածքի ցուցանիշների կատարելագործման հարցերն ըստ առանձին «կտրվածքների»:

Սոցիալիստական արտադրական միավորման սոցիալական կառուցվածքը սոցիալիստական սեփականությանը իրավահավասար առնչություն ունեցող և ընկերական հարաբերություններով միացած սոցիալական խմբերի ամբողջություն է: Կոլեկտիվի անդամների վերագրումը հիմնական սոցիալական իրմբերին կատարվում է ելնելով աշխատանքի հասարակական բաժանման, ռեջ նրանց ունեցած տեղից և դերից: Զբաղեցրած պաշտոնը, իհարկե, հիմնականում պետք է համապատասխանի աշխատողի իրատեղյակությանը (կոմպետենությանը), որն իր հերթին պայմանավորված է կրթական մակարդակով: Սակայն այս պայմանը բացարձակ բնույթ չունի և միևնույն սոցիալական խմբի մեջ հաճախ մտնում են կրթական տարբեր մակարդակ ունեցող աշխատողներ: Հնարավոր չէ համաձայնվել այն հեղինակների հետ⁴, որոնք բանվորական տեղերում զբաղված դիպլոմավորված մասնագետներին վերագրում են այլ սոցիալական խմբի՝ ինժեներատեխնիկական աշխատողների (ԻՏԱ):

Քանի որ հիմնական սոցիալական խմբերի հարաբերակցությունների փոփոխություններն արտացոլում են արտադրության տեխնիկական բազայի զարգացման, արտադրության կազմակերպման, աշխատանքի և կառավարման կատարելագործման խորքային պրոցեսները, դրանք պետք է վերագրել աշխատանքի կազմակերպման ցուցանիշներին: Սակայն մյուս կողմից էլ արտադրության տեխնիկական բազայի զարգացման հետ վերանում են սոցիալական խմբերի միջև եղած էական տարբերությունները: Հաշվի առնելով, որ սոցիալական կողմն ալտեղ ածանցյալ է, միավորումների և ձեռնարկությունների տնտեսական և սոցիալական զարգացման պլաններում կրկնություններից խուսափելու համար անհրաժեշտ է հիմնական սոցիալական խմբերի ցուցանիշները պլանավորել «Աշխատանք և կարգեր» բաժնում: Նշենք նաև, որ «Տիպային մեթոդիկայում»⁵ այս ցուցանիշները կրկնվում են 4 անգամ, «Սոցիալական

³ «Типовая методика разработки техпромфинплана ПО (комбината) предприятия», М., 1979.

⁴ «Оценка и оплата инженерного труда на предприятии», М., 1977.

⁵ «Типовая методика разработки пятилетнего плана ПО (комбината) предприятия», М., 1975, с. 2, 6, 270, 275, 328, 406.

զարգացման պլաններ կազմելու մեթոդական հանձնարարականներում»՝ 3 անգամ և այլն:

Տիպային մեթոդիկաներում սոցիալ-դեմոգրաֆիկ հառուցվածքի ցուցանիշների ընտրության ժամանակ հիմնական սոցիալական խմբերը շնուկադրվում են բացարձակ թվերով: Ավելի նպատակահարմար է այս ցուցանիշները պլանավորել «Աշխատանք և կադրեր» բաժնում, իսկ սոցիալ-դեմոգրաֆիկ հառուցվածքն արտացոլելու համար կիրառել հիմնական սոցիալական խմբերի տեսակարար կշիռների փոփոխության ցուցանիշները, շեշտը դնելով սեռային հատկանիշի վրա: Սա հատկապես վերաբերում է տեքստիլ արդյունաբերության ձեռնարկություններին, որտեղ գերակշռում է կանացի աշխատանքը: «Տիպային մեթոդիկայում» այս ցուցանիշները բացակայում են, մինչդեռ յուրաքանչյուր տարիքային խմբում կանանց տեսակարար կշռի պլանավորումը կարևոր նշանակություն ունի սոցիալական զարգացման պլանի համարյա բոլոր բաժինների մշակման համար: Այսպես, օրինակ, նախադպրոցական հիմնարկներում (մանկապարտեզներում, մանկամսուրներում և այլն) տեղերի պահանջարկը որոշելու համար անհրաժեշտ է ինֆորմացիա ունենալ ոչ թե ընդհանրապես կանանց թվաքանակի, այլ որոշակի տարիքի կանանց վերաբերյալ: Սովետաշենի տրիկոտաժի միավորման և Երևանի նուրբ բրդյա գործվածքների կոմբինատի կոլեկտիվների սոցիալ-դեմոգրաֆիկ հառուցվածքի պլանավորման փորձը ցույց է տալիս վերը նշված ցուցանիշների կիրառման նպատակաուղղվածությունը⁶:

Առարկություն է առաջացնում նաև տարիքային խմբերի դասակարգումը հավասարամեծ միշակայքերով: Ընդ որում, տարբեր ձեռնարկությունների և միավորումների սոցիալական պլաններում, ինչպես նաև մեթոդական փաստաթղթերում, տարիքային խմբերի ձևավորման գործում միասնական մոտեցում չկա: Նպատակահարմար է սոցիալական զարգացման պլաններում խմբավորումը կատարել սոցիոլոգիական հետազոտությունների միջոցով կրիտիկական տարիքային խմբերի սահմանման մեթոդով: Այսպես, ՀՍՍՀ տեքստիլ արտադրական միավորումներում 2726 հարցազրույցի ենթարկվողների անկետային հարցումը հնարավորություն տվեց առանձնացնել հետևյալ կրիտիկական խմբերը.

— Հասունություն. ստանում է անձնագիր, կարող է ընդունվել աշխատանքի 16 տարեկան:

— Միջնակարգ դպրոցի ավարտումը, հարմարվելը ոչ աշակերտական կյանքին, աղջիկների մի մասն ամուսնանում է, պատանիները զորակոչվում են — 17—18 տարեկան:

— Պատանիների մեծ մասը ավարտում է ծառայությունը: Կանանց գերակշռող մասի մոտ ծնվում է առաջին երեխան — 20 տարեկան:

— Ընտանիք կազմելու ինտենսիվ շրջան: Ուսանողներն ավարտում են ԲՈՒՀ-ը: Հաստատուն մասնագիտության տիրապետումը — 21—25 տարեկան:

— Մասնագիտության կայունացում: Ընտանիքի կայունացում: Հասուն մարդու հոգեբանության ձևավորում — 26—30 տարեկան:

— Վարքագծում շեշտակի փոփոխությունները քիչ հավանական են — 30—35 տարեկան:

⁶ Երևանի ժողովրդական տնտեսության ինստիտուտի արդյունաբերական արտադրության պլանավորման և կազմակերպման ամբիոնի աշխատողների կողմից, հեղինակի մասնակցությամբ, կազմվել են Սովետաշենի, Երևանի «Անուշ» և Ալ. Մյասնիկյանի անվան տրիկոտաժի արտադրական միավորումների, «Արագած» գործվածքային միավորման և նուրբ բրդյա գործվածքների կոմբինատի կոլեկտիվների 10-րդ և 11-րդ հնգամյակների սոցիալական զարգացման պլանները: Այստեղ և հետագայում բերված են տվյալներ սոցիալական զարգացման պլանների հիմքում ընկած սոցիոլոգիական հետազոտություններից (Երևանի ժողովրդական տնտեսության ինստիտուտի արդյունաբերական արտադրության պլանավորում և կազմակերպում ամբիոնի տնտեսագիտական դասընթացի հաշվետվություններ. ԱՊ—9, ԱՊ—11, ԱՊ—13, ԱՊ—14, ԱՊ—15, ԱՊ—16):

- Կանանց կենսաթոշակի անցնելու տարիքը— 55 տարեկան;
- Տղամարդկանց կենսաթոշակի անցնելու տարիքը— 60 տարեկան;
- Կենսաթոշակի անցած աշխատողներ— 60 տարեկան և ավելի:

Նշելով կրիտիկական կետերի սահմանումից, նպատակահարմար է տեքստ-տիլ ձեռնարկությունների սոցիալական պլաններում կոլեկտիվների անդամ-ների խմբավորումը կատարել հետևյալ միջակայքերով. մինչև 18 տարեկան, 18—20, 21—25, 26—30, 30—55, 55—60, 60 և ավելի: Կրիտիկական կետերով տարիքային խմբերի ցուցանիշների սահմանումը հնարավորություն կտա սոցիալական պլաններում տարբերակված ձևով հաշվի առնել յուրաքանչյուր տարիքային խմբի յուրահատուկ պահանջմունքները նյութական և բարոյական խորախուսման, սոցիալական ինֆրակառուցվածքի ձևավորման, բարոյահոգեբանական մթնոլորտի բարելավման ոլորտներում:

Դեռևս արտադրական կոլեկտիվների սոցիալական զարգացման պլանների մշակման նախնական փուլում կուսակցության և կառավարության կողմից, որպես կարևորագույն խնդիր, առաջադրվեց աշխատողների կրթական մակարդակի բարձրացումը: Հենց այդ ժամանակ էլ առաջացավ կոլեկտիվի անդամների ընդհանուր և մասնագիտական կրթական մակարդակը առավել հավաստի արտացոլող ցուցանիշների համակարգի մշակման պրոբլեմը: Եթե կրթություն ասելով հասկանում ենք բնության և հասարակության մասին գիտելիքների ամբողջությունը, ապա այն ձևավորվում է բազմաթիվ ուղիներով, միջոցներով ու մեթոդներով: Սոցիալական պլանավորման ժամանակ կրթություն ասելով հասկանում ենք գիտելիքների որոշակի ամբողջություն, որն ընդունված է հասարակության կողմից որպես բոլորի համար անհրաժեշտ (ընդհանուր կրթության) ցուցանիշ կամ տվյալ մասնագիտության տեղ անհատների համար անհրաժեշտ (միջնակարգ մասնագիտական, բարձրագույն կրթության) ցուցանիշ և հաստատագրվում է ուսումնական հաստատության համապատասխան փաստաթղթերով: Զխորանալով «կրթություն» հասկացության էության մեջ, որը շատ բարդ և բազմակողմանի պրոբլեմ է, նշենք, որ նույնիսկ ցուցանիշի ձևական կառուցման դեպքում առաջ են գալիս շատ դժվարություններ: Այսպես, կրթական պրոցեսի տարբեր փուլերի գնահատման դեպքում («բարձր»-«ցածր») միշտ չէ, որ հնարավոր է կառուցել հավասարամեծ միջակայքերով սանդղակ: Ընդհանրապես մի համակարգի համար կարգավորված անվանական սանդղակի կառուցումը, ասենք կրթական սանդղակի, դժվարություն չի ներկայացնում, քանի որ ինչքան բարձր է դասարանը, այնքան բարձր է կրթական մակարդակը և ընդհակառակը: Սակայն սանդղակի այն տեղամասերում, որտեղ հատվում են ուսումնական հաստատությունների տարբեր տիպեր, դժվարություններ են առաջանում, կապված «բարձր-ցածր» հարկերի կառուցման հետ: Այսպես, օրինակ, ո՞րն է բարձր՝ ԲՈՒՀ-ի 2-րդ կուրսի, թե տեխնիկումի 4-րդ կուրսի կրթությունը, միջնակարգ դպրոցի 10-րդ դասարանի, թե պրոֆտեխնիկական ուսումնարանի (ՊՏՈՒ) 3-րդ կուրսի կրթությունը: Այս դժվարություններն առաջանում են այն պատճառով, որ չկա պաշտոնական ուսումնական պրոցեսի աստիճանը հաստատագրող ճշգրիտ պարամետր: Այդ պատճառով էլ ուրիշ պարամետրերի (ինդեքսների, սանդղակների) որոնումը արտադրական կոլեկտիվների սոցիալական պլանավորման մեթոդական պրոբլեմներից է:

Այնուհետև, կրթական մակարդակի ցուցանիշները բավականին դինամիկ են ժամանակի մեջ՝ կախված այն աշխատողների թվաքանակից, որոնք տվյալ պահին գտնվում են ուսումնառության պրոցեսում: Նշենք նաև, որ «Սովետական Մեծ Հանրագիտարանում» կրթությունը բնութագրվում է որպես «սիստեմավորված գիտելիքների, հմտությունների, ունակությունների յուրացման պրոցես և արդյունք»⁷: Այդ պատճառով էլ սոցիալական պլաններում, բացի կրթական մակարդակը հաստատագրող ցուցանիշներից, անհրաժեշտ է զուգահեռաբար կիրառել նաև այնպիսի ցուցանիշներ, որոնք բնութագրում են ուսուց-

⁷ БСЭ, т. 18, М., 1974, с. 641.

ման պրոցեսը: ՀՍՍՀ տեքստիլ արդյունաբերության արտադրական կոլեկտիվների սոցիալական զարգացման պլանների հետ ծանոթանալիս, ի հայտ է գալիս այս ցուցանիշների խմբավորումների նկատելի ցրվածությունը (տե՛ս առ. № 1):

Կրթական մակարդակի ցուցանիշների կատարելագործումը ոչ միայն արտադրական կոլեկտիվների, այլև հասարակության սոցիալական պլանավորման կենտրոնական պրոբլեմներից է, քանի որ կրթությունը հասարակության զարգացման և նրա սոցիալական միատարրության կարևորագույն ինտեգրալ ցուցանիշն է: Այս պրոբլեմի հրատապությունը կապված է նաև այն խնդիրների հետ, որոնք առաջադրվեցին ՍՄԿԿ XXVII համագումարում: Այնտեղ մասնավորապես նշվեց, որ «Ըստ էության, օրակարգի հարց է դարձել շարունակական կրթության միասնական համակարգի ստեղծման խնդիրը»⁸:

Աղյուսակ № 1

ՀՍՍՀ տեքստիլ արդյունաբերության աշխատավորական մի քանի կոլեկտիվների անդամների խմբավորումը ըստ հանրակրթական և մասնագիտական կրթության մակարդակների (11-րդ և 12-րդ հնգամյա պլաններում)

Միավորումներ, կոմբինատներ
տիպային մեթոդիկա

- խմբավորումն ըստ կրթության

Սովետաշենի տրիկոտաժի արտադրական մինչև 4-րդ դաս., 5—7-րդ դաս., միջնակարգ, միավորում
(Երևան, 1981, էջ 74, Երևան, 1986, ֆական միջին մակարդակը էջ 41)

Երևանի նուրբ բրդյա գործվածքների կոմբինատ
(Երևան, 1977, էջ 91, Երևան, 1982, էջ 32)

տարրական, թերի միջնակարգ, միջնակարգ-հանրակրթական, բարձրագույն, միջնակարգ-մասնագիտական, տեխնիկական ուսումնարանի (ՏՈՒ) բաշլույի վրա, ՊՏՈՒ

«Արագած» գործվածքային արտադրական միավորում (Երևան, 1978, էջ 63)

մինչև 4-րդ դաս., 5—6-րդ դաս., 7—8-րդ դաս., միջնակարգ մասնագիտական, թերի բարձրագույն (մինչև 3-րդ կուրս), բարձրագույն

«Անուշ» տրիկոտաժի արտադրական միավորում (Երևան, 1976, էջ 43)

տարրական, թերի միջնակարգ, միջնակարգ-հանրակրթական, միջնակարգ-մասնագիտական, բարձրագույն

Արտադրական միավորման (կոմբինատի), ձեռնարկության տեղարդֆինպլանի մշակման տիպային մեթոդիկա (Մ., 1979, էջ 412):

«Հյուսիս» միջնակարգ, ընդհանուր տեխնիկական, միջնակարգ-մասնագիտական, բարձրագույն կրթություն

Հասարակության անդամների կրթական մակարդակի վերաբերյալ (այդ հասկացության լայն իմաստով) ճշգրիտ, խորը, հավաստի ինֆորմացիան վճռորոշ նշանակություն ունի նրանց կենսագործունեության պլանավորման և կառավարման, սոցիալական վարքագծի արժեքային կողմնորոշման համար: Սոցիալական պլանավորման պրակտիկայում անհրաժեշտ է նշել ոչ միայն կոլեկտիվի, այլև առանձին տարիքային խմբերի կրթական մակարդակում տեղի ունեցող փոփոխությունները: Կրթական մակարդակը բնութագրող ցուցանիշները պետք է հիմք հանդիսանան սոցիալական և աշխատանքային ակտիվու-

⁸ Մ. Ս. Գորբաչով, ՍՄԿԿ կենտրոնական կոմիտեի քաղաքական ղեկուցումը Սովետական Միության կոմունիստական կուսակցության XXVII համագումարին, էջ 79:

թյան, ապրելակերպի, աշխատանքային կարգապահության և այլնի պլանավորման ժամանակ: Կրթական մակարդակի ցուցանիշների հետ սերտորեն կապված են, իսկ երբեմն էլ միահյուսվում են, կոլեկտիվի պրոֆեսիոնալ-որակական կառուցվածքի ցուցանիշները: Հատկապես խորանանք կառուցվածքային այս «կտրվածքի» մեջ, քանի որ տնտեսության փոխադրումը ինտենսիվ ուղու վրա և ՍՄԿԿ XXVII համագումարի ընդունած գիտատեխնիկական առաջընթացի արագացման ստրատեգիան հասարակական արտադրության հիմնական օղակներում՝ ձեռնարկություններում և արտադրական փավորումներում, կախված է կոլեկտիվի պրոֆեսիոնալ-որակական ձիշտ կառուցվածքից: Գիտատեխնիկական առաջընթացի պայմաններում աճում է գիտատար, բարձր որակավորման աշխատատար պրոցեսների թիվը: Խնժենեբական կոլեկտիվը սերտաճում է բանվորականի հետ: Այս բոլորի հիման վրա ձևավորվում է պրոֆեսիոնալ-որակական կառուցվածք ունեցող նոր կոլեկտիվ:

Ներմասնագիտական որակավորումը սահմանվում է որպես համապատասխան բարդության աշխատանքների կատարման համար անհրաժեշտ գիտելիքների և ունակությունների ամբողջություն: Հետևապես, ինչպես մասնագիտությունը, այնպես էլ որակավորումը ներառում են համապատասխան աշխատանքային ֆունկցիաների կատարման համար աշխատողի պատրաստվածության բնութագրությունը: Համընդհանուր է համարվում արտադրական կոլեկտիվի մասնագիտական-որակական կառուցվածքի սահմանումը, որպես աշխատանքի տեսակների բարդությամբ և սոցիալական նշանակությամբ տարբերվող փոխկապակցված խմբերի ամբողջություն:

Առաջիկա մասնագիտական գրականության մեջ, մեթոդական փաստաթղթերում և կոլեկտիվների սոցիալական զարգացման պլաններում շատ տարբերություններ կան թե՛ խմբավորումների սխեմայում և թե ցուցանիշների համակարգում (տե՛ս աղ. № 2): Աշխատողներին ըստ մասնագիտական-որակական հատկանիշի խմբավորելիս անհրաժեշտ է ելնել արտադրական կոլեկտիվի զարգացման սոցիալական կառավարման կոնկրետ նպատակներից և խնդիրներից: Արտադրական կոլեկտիվների սոցիալական զարգացման պլանները կազմելիս մեր կարծիքով նպատակահարմար է կիրառել խմբավորումների հետևյալ սխեման.

1. Ըստ բարձրորակավորման և ցածրորակավորման աշխատանքի, 2. ըստ ձեռքի, մեքենայացված և ավտոմատացված աշխատանքի, 3. ըստ ունիվերսալ ձեռքի աշխատանքի, պոանձին մեքենայացված աշխատանքների, մասնագիտացված աշխատանքի և բարձր զարգացած տեխնիկայի սպասարկման լայն պրոֆիլով աշխատանքի, 4. ըստ առավելագույն մտավոր և առավելագույն ֆիզիկական աշխատանքի, 5. ըստ աշխատանքների և բանվորների տարակարգերի:

Աղյուսակ № 2

Աշխատավորական կոլեկտիվի մասնագիտական-որակական ցուցանիշների խմբերը «Տիպային մեթոդիկայում» և ՀՍՍՀ տեքստիլ արդյունաբերության առանձին միավորումներում

Փաստաթղթերի անվանումը	Ցուցանիշների խմբերը
արտադրական միավորման (կոմբինատի) Տեխարգիինպլանի տիպային մեթոդիկա Մոսկվա, 1978, էջ 408—412 (ռուս.)	բանվորների բարձր որակավորման տարակարգով (4—5), միջին որակավորման կարգով (2—3), ցածր որակավորման կարգով (1—2), որակավորում չպահանջող աշխատանքներում բանվորների միջին տարակարգն ըստ տեսակների ընդամենը՝ 36 ցուցանիշ

Սովետաշենի տրիկոտաժի արտադրական միավորման կոմպլեքսային պլանը (1986—1990 թթ.)

բանվորների. ա) առավելագույն ֆիզիկական աշխատանքի բնույթով, բ) մտավոր աշխատանքի բնույթով

բանվորներ ըստ տարակարգերի (1—6) ա) որակավորում պահանջող աշխատանքներում զբաղվածներն ըստ հիմնական մասնագիտությունների, բ) որակավորում չպահանջող աշխատանքներում զբաղվածները

ընդամենը՝ 28 ցուցանիշ

Երևանի նուրբ բրդյա գործվածքների կոմ-բինատի սոցիալ-տնտեսական զարգացման 12-րդ հնգամյա պլանը (1986—1990 թթ.)

բանվորներ, որոնք զբաղված են՝ ա) բարձր որակավորում պահանջող աշխատանքներում, բ) միջին որակավորում, գ) ցածր որակավորում, դ) որակավորում չպահանջող աշխատանքներում (այդ թվում՝ կանայք)

բանվորների միջին տարակարգը, աշխատանքների միջին տարակարգը, այդ թվում՝ ըստ աշխատանքների տեսակների

ընդամենը՝ 36 ցուցանիշ

Նկատի ունենալով կանացի աշխատանքի հատուկ նշանակությունը, վերը բերված խմբավորումներում անհրաժեշտ է հատուկ առանձնացնել կանանց։ Ուսումնասիրությունները ցույց են տալիս, որ ՀՍՍՀ տեքստիլ արդյունաբերության արտադրական միավորումներում բավականին նկատելի անհամապատասխանություն կա բանվորների որակական կառուցվածքի և արտադրության տեխնիկական հագեցվածության միջև։ Այսպես, օրինակ, որպես կանոն, գործող ձեռնարկություններում, որտեղ կան բարձր որակավորման փորձառու բանվորներ, սարքավորման նշանակալի մասը հնացած է։ Այն դեպքում, երբ արտադրական միավորումների նոր ստեղծված մասնաճյուղերում, որտեղ ղգացվում է որակյալ կադրերի սուր պակաս, տեղակայվում է ժամանակակից բարձրարտադրողական տեխնիկա։ Հետևաբար, նպատակահարմար է սոցիալական զարգացման պլաններում մտցնել աշխատատեղերի որակական նորմատիվների հետ բանվորների որակավորման համապատասխանության ցուցանիշները։ Այս հարցը սերտորեն փոխկապակցված է աշխատողների և, առաջին հերթին, երիտասարդ աշխատողների մասնագիտական առաքյալացման հետ։ Այս հեթահամակարգն ընդգրկում է մասնագիտական վարպետության բարձրացումը (հարակից մասնագիտությունների տիրապետումը, առավել ուսուցումը աշխատանքային գործելաձևերի յուրացումը և այլն), որակավորման բարձրացումը՝ տարակարգի բարձրացումը, պաշտոնի բարձրացումը որոշակի ուսուցումից հետո (բրիգադիր, վարպետ նշանակվելը և այլն)։

ՀՍՍՀ տեքստիլ արդյունաբերության արտադրական միավորումներում և ձեռնարկություններում նկատվում է միջին որակավորման մակարդակից բարձրին ավելի դանդաղ անցում, քան ցածրից միջինին։ Այսպես, օրինակ, Սովետաշենի և «Անուշ» տրիկոտաժի արտադրական միավորումներում 1975—1982 թթ. II-ից III տարակարգին անցումը տեղի է միջինը 1,3 տարի, իսկ III-ից IV-ին՝ 2,5 տարի։ Այս դեպքում, ըստ երևույթին, որոշիչ դեր է խաղում այն հանգամանքը, որ միջինից բարձր որակավորման անցնելիս ընդհանուր կրթության նշանակությունն իջնում է, իսկ արտադրական ստաժինը և մասնագիտական փորձինը՝ բարձրանում։ Հետևաբար, նպատակահարմար է արտադրական կոլեկտիվների սոցիալական զարգացման պլաններում հատուկ տեղ հատկացնել երիտասարդ բանվորների որակավորման բարձրացման ցուցանիշներին։ Ուսումնասիրված օբյեկտներում կանանց որակավորման բարձրացման տեմպերը բավական ցածր են տղամարդկանց համեմատությամբ։ Անհրաժեշտ է նշել, որ այսպիսի միտում նկատվում է նաև արդյունաբերության մյուս ճյուղերում։

Ուսումնասիրությունները ցույց են տալիս, որ դիտարկված օբյեկտներում անհամապատասխանություն կա նաև կրթական մակարդակի, որակավորման և կատարվող աշխատանքների տարակարգերի միջև: Սա բացատրվում է նրանով, որ որակավորման և կրթության միջև եղած կախվածությունը բոլորովին էլ միանշանակ չէ, որը պայմանավորված է օբյեկտիվ և սուբյեկտիվ մի շարք պատճառներով: Առաջին, այստեղ աղբյուր է որակավորման գնահատման ինդիկատորների տիպայինացման բացակայությունը: Երկրորդ, որակավորումը տալիս են ոչ թե ընդհանուր մտավոր զարգացման, այլ նեղ բնագավառում որոշակի գիտելիքներ կամ որոշակի ֆունկցիաների և օպերացիաների կատարման հմտությունը տիրապետելու համար: Հետևաբար, ընդհանուր կրթությունը այստեղ կարող է ազդել միջնորդավորված ձևով: Հենց այս պատճառով էլ երիտասարդ բանվորների կրթական մակարդակը նշանակալի կերպով բարձր է (տե՛ս աղ. № 3), իսկ որակավորման մակարդակը՝ ցածր,

Աղյուսակ № 3

Բանվորների աշխատանքային ստաժը (ըստ տվյալ մասնագիտությունների), կրթությունը և որակավորումը ըստ տարիքային խմբերի ՀՍՍՀ բրդեղենի արդյունաբերության մեջ (միջին մեծություններ) 1985 թ.

Տարիքային խմբերը	Տվյալ մասնագիտությանը աշխատանքի ստաժը (տարիներ)	Կրթությունը (ուսուցման տարիներով)	Բանվորների տարակարգերը	Կատարվող աշխատանքների տարակարգը
մինչև 18 տարեկան	0,4	9,96	2,55	2,55
10—30 տարեկան	0,9	9,95	2,90	2,75
27—35 տարեկան	1,7	9,97	2,91	2,90
25—30 տարեկան	4,2	9,96	3,71	3,54
31—55 տարեկան	16,5	8,04	4,65	4,05
56—60 տարեկան	22,5	8,15	4,55	4,12
60 տարեկան	23,4	7,42	4,65	4,44

ավելի ավագ տարիքային խմբերի համեմատությամբ: Երբայդ, մասնագիտության ներսում որակավորման մակարդակը հարաբերակցվում է տարակարգի հետ: Այն դեպքում, երբ պրակտիկայում հաճախ բարձր տարակարգերը շնորհվում են, հաշվի առնելով աշխատանքային ստաժը, բանվորի տարիքը և այլն, իսկ երբեմն էլ բարձր տարակարգերը շնորհվում են ոչ բարձր որակավորում ունեցող բանվորներին (հատկապես ծանր և առողջության համար վնասակար աշխատանքներում զբաղվածներին), նրանց աշխատավարձը բարձրացնելու և դրա միջոցով տվյալ աշխատատեղերից աշխատուժի հոսունությունը կրճատելու նպատակով: Չորրորդ՝ մինչև այժմ բանվորների նշանակալի մասին տարակարգերի շնորհումը կատարվում է ճյուղային տարիֆաորակավորման տեղեկատվությունով: Այդ պատճառով էլ միևնույն բարդություն ունեցող աշխատանքները հաճախ տարբեր ձեռնարկություններում վերադրվում են տարբեր տարագրերի:

Հետևաբար, բանվորներին «բարձր որակավորման, ցածր որակավորման» խմբերին դասող ցուցանիշները ավելի հավաստի են, քան ըստ տարակարգային խմբերի բանվորների տեսակարար կշիռների և բանվորների միջին տարակարգի ցուցանիշները: Սակայն պրակտիկայում ըստ որակական մակարդակի խմբավորումները կատարվում են տարակարգերը մեխանիկորեն հանրաժողովարի բերելով, որն էլ ցանկացած խմբավորման բանվորների որակական մակարդակի ցուցանիշները կիրառելիս հանգեցնում է իրական պատկերի աղճատմանը:

Տիպային մեթոդիկաներում հատուկ նշվում են ֆիզիկական ծանր աշխատանք կատարող բանվորների ընդհանուր թվաքանակը և տեսակարար կշիռները (այդ թվում կանանց) արտացոլող ցուցանիշների սահմանման անհրա-

ժեշտության մասին: Անհրաժեշտ է նաև սերտ կապվածություն ստեղծել պլանի տեխնիկական զարգացման և արտադրության զարգացման բաժինների և աշխատանքի ու կադրերի բաժինների միջև: Սակայն մինչև հիմա էլ արտադրության տեխնիկական զարգացման պլանի բաժինների և կոլեկտիվների սոցիալական զարգացման պլանի ցուցանիշների միջև ճշգրիտ փոխկապվածություն չկա: Ձեռքի ֆիզիկական ծանր աշխատանքների և դրանց համապատասխան մասնագիտությունների վերացման ճշգրիտ ցուցանիշների մշակումը խիստ անհրաժեշտ է նաև կապված այն բանի հետ, որ ձեռնարկությունները և միավորումները բավարար շահագրգռված չեն այդպիսի բանվորների ազատման մեջ: Պատճառն այն է, որ նրանք փաստորեն ազատված են աշխատուժի վերարտադրումն են բոլոր ծախսումներից և իրենց պորբլեմներն այդ բնագավառում լուծում են աշխատուժի լրացուցիչ վարձակալման ուղիով:

Կոլեկտիվի աշխատողների պրոֆեսիոնալ-որակական կառուցվածքի պլանավորման կարևորագույն ասպեկտներից է սովետական դպրոցի ռեֆորմի պահանջները հաշվի առնելը: Միջնակարգ դպրոցում բանվորական մասնագիտությունների ուսուցումը կհանգեցնի այն բանին, որ արտադրություն ընդունվող երիտասարդությունն իր աշխատանքային գործունեությունը կսկսի որակական ավելի բարձր մակարդակով: Այսինքն՝ ուղղակի կապ կստեղծվի բանվորների կրթական և որակական մակարդակների միջև: Դրա հետ կապված հարց է դրվում տիպայնացնել որակավորում տալու պայմաններն արդյունաբերության տարբեր ճյուղերում:

Արտադրական կոլեկտիվի մասնագիտական-որակական մակարդակի բարձրացումը հաճախ արտացոլվում է աշխատողների մասնագիտական առաջխաղացման մեջ, որն արտահայտվում է տարբեր ձևերով: Սակայն պլանային և հաշվետու փաստաթղթերում տեղ գտնող մասնագիտական առաջխաղացման փաստերը լիովին չեն արտացոլում երիտասարդ բանվորների պոտենցիալ ձգտումը: Այսպես, օրինակ, Սովետաշենի տրիկոտաժի արտադրական միավորումում անցկացված հարցումից պարզվեց, որ մինչև 31 տարեկան տարիքային խմբում 46 գործող բանվորուհիներից ցանկանում են իրենց մասնագիտության տարակարգ բարձրացնել 100 %-ը, պրոֆեսիոնալ վարպետությունը՝ 14 %-ը, յուրացնել հարակից մասնագիտությունները՝ 26 %-ը, փոխել մասնագիտությունը՝ 63 %-ը, ստանալ պաշտոնի բարձրացում՝ 6 %-ը, անցնել ինժեներատեխնիկական պաշտոնի՝ 63 %-ը: Ելնելով վերը նշվածից, Սովետաշենի տրիկոտաժի արտադրական միավորումում սոցիալական և տնտեսական զարգացման կոմպլեքսային պլանում մշակվել է հատուկ բաժին, որտեղ սահմանված են բանվորների տեղաշարժերի բոլոր ձևերը, փոխկապված են նոր բանվորների ընդունման և նրանց պրոֆեսիոնալ առաջխաղացման միջոցառումները, սահմանված են նրանց ուսուցման և առաջխաղացման ձևերը, հաջորդականությունը և ժամկետները:

Ավելի բարդ պրոբլեմներ են առաջ գալիս ծառայողների և հատկապես ԽՍՀ-ի առաջխաղացումը բնութագրող ցուցանիշների ընտրության ժամանակ: Արտադրական կոլեկտիվների սոցիալական զարգացման պլաններում ծառայողների և ԽՍՀ-ի առաջխաղացման ցուցանիշները պետք է հիմնականում արտացոլեն. 1. մասնագետների որակական մակարդակը 2. նրանց գործունեության արդյունավետության գնահատականը, 3. առաջխաղացման ձևերը, 4. առաջխաղացման ուղիները (պաշտոնների ղեկավարման հաջորդականությունը կամ առաջխաղացման աստիճանները և այլն):

Մասնագետների որակական մակարդակը, որպես կանոն, գնահատվում է էրկու պարամետրով՝ կրթությամբ և աշխատանքային ստաժով: Սակայն հաճախ այս պարամետրերը կարող են հակասական լինել: Այսպես, օրինակ, ե՞րբ է բարձր տնտեսագետ-պլանավորողի որակավորումը. բարձրագույն կրթությամբ և աշխատանքային երկամյա ստաժով, թե առանց բարձրագույն բազայի կրթության, սակայն տվյալ ձեռնարկությունում 20 տարվա մասնագիտական ստաժով: Բնականաբար, այս հարցին չի կարելի միանշանակ պատասխան

տալ. եթե որակական մակարդակը որոշվում է մասնագիտական առաջնահայեցման կամ պաշտոնի բարձրացման նպատակով, անհրաժեշտ է կիրառել ոչ թե մեկ, թեկուզ և կարևորագույն ցուցանիշ, այլ ցուցանիշների համակարգ:

Մասնագետների որակական մակարդակի գնահատման պրոբլեմները առավել սրվել են սոցիալիստական հասարակության ներկա փուլում՝ կապված ՄՄԿԿ XXVII համագումարի առաջադրած բարձրագույն և միջնակարգ մասնագիտական կրթության վերակառուցման խնդրի հետ: Ինչպես նշվեց համագումարում, «վերջին տարիներին մասնագետների պատրաստման աճը չի ուղեկցվել նրանց պատրաստության որակի պատշաճ բարձրացմամբ: Լրջորեն ետ է մնացել բարձրագույն դպրոցի նյութական բազան: Ձգալի բարելավման կարիք ունի ինժեներատեխնիկական կադրերի օգտագործման պրակտիկան»⁹: Այժմ ԽՍՀՄ-ի որակական կառուցվածքը և աշխատանքի արդյունավետությունը բնութագրող ցուցանիշները էքսպերտային գնահատականների միջոցով կառուցելու մեծ փորձ է կուտակվել: Պրակտիկայում նմանօրինակ գնահատման համար օգտագործվում են տարբեր մեթոդիկաներ: Հիմնականում այդ մեթոդիկաների էությունն այն է, որ առանձնացվում են աշխատողի արտադրական գործունեության որակական բնութագրումները, որոնցից յուրաքանչյուրը գնահատվում է մյուսներից անկախ և վերլուծական ձևով (նիշերով): Այդ բալների գումարն արդյունքում տալիս է տվյալ աշխատողի գործունեության արդյունավետության ամփոփող ցուցանիշը: Գոյություն ունեն նաև բազմաթիվ այլ մեթոդիկաներ, որոնցով պահանջվում է հաշվի առնել երկուսից՝ երեք տասնյակ հատկանիշներ, ինչը վկայում է դրանց մեծածավալությունը և պրակտիկայում անգործնական լինելը:

Զիտրանալով տվյալ հարցի մանրամասների մեջ, որն առանձին ուսումնասիրման առարկա կարող է հանդիսանալ, նշենք, որ մասնագետի անհատական աշխատանքային ներդրման ճիշտ գնահատումը և հուսալի ցուցանիշների ընտրությունը հիմք կհանդիսանան նրա առաջնահայեցման նպատակահարմար և արդարացի կազմակերպման համար: Սակայն մասնագետի առաջնահայեցումը, որն ասելով սովորաբար հասկանում ենք պաշտոնի բարձրացումը, միշտ տեղի է ունենում սահմանափակ շրջանակներում: Դրա պատճառները հիմնականում երկուսն են. նախ՝ բարձր պաշտոնները վերջիվերջո բոլորին չեն բավականացնում և երկրորդ՝ լավագույն աշխատողին բարձր պաշտոն տալը միշտ չէ, որ նպատակահարմար է:

Ձեռնարկություններում մշակվող սոցիալական պլանների թույլ կողմերից է սոցիալական վերարտադրության և արտադրական կոլեկտիվի սոցիալ-որակական կառուցվածքի արդյունավետությունը բնութագրող ցուցանիշները ընտրությունը:

Արտադրական կոլեկտիվի սոցիալ-դեմոգրաֆիկ կառուցվածքի կատարելագործումը արդյունավետության չափանիշների խմբավորման համար հիմք պետք է հանդիսանա հասարակության զարգացման տվյալ փուլում կուտակ-ցության և կառավարության առաջադրած սոցիալական զարգացման ծրագիրը: Արտադրական կոլեկտիվի սոցիալական վերարտադրությունը կառուցվածքի գոյություն ունեցող համակարգերի վերաստեղծման հետ միասին ենթադրում է նաև հարաբերությունների նոր տարրերի ծագում ու զարգացում: Հետևաբար, կոլեկտիվի սոցիալական զարգացման ցուցանիշների համակարգը և, առաջին հերթին, սոցիալ-որակական կառուցվածքի ցուցանիշները միշտ էլ պետք է գտնվեն փոփոխման ու կատարելագործման պրոցեսում:

⁹ Մ. Ս. Գորբաչով, ՄՄԿԿ Կենտրոնական կոմիտեի քաղաքական գեկուցումը Սովետական Միության կոմունիստական կուսակցության XXVII համագումարին, էջ 80:

СИСТЕМА ПОКАЗАТЕЛЕЙ СОЦИАЛЬНО-КВАЛИФИКАЦИОННОЙ СТРУКТУРЫ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

СОНА АВАНЕСЯН

Р е з ю м е

В свете решений XXVII съезда КПСС, последних постановлений партии и правительства требуется и перестройка системы показателей социально-квалификационной структуры производственного коллектива. Классификацию этой структуры можно делать по следующим группировкам: социально-демографической, образовательной и профессионально-квалификационной. При планировании социально-демографической структуры целесообразно исходить из выделения критических возрастных точек, что позволит в социальных планах дифференцированно учесть особые запросы каждой возрастной группы.

Необходимо создать новые шкалы, индексы для построения показателей образования и разработать методики для оценки квалификационного уровня специалистов.

Так как социальное воспроизводство в производственном коллективе предполагает возникновение и развитие новых элементов отношений, система показателей социально-квалификационной структуры коллектива всегда должна быть в процессе изменения и совершенствования.