

331(07)
Գ-888

41

ԵՐԵՎԱՆԻ ՊԵՏԱԿԱՆ ՏՆՏԵՍԱԳԻՏԱԿԱՆ ԻՆՍՏԻՏՈՒՏ

Ն. Ս. ԳՐԻԳՈՐՅԱՆ, Ն. Ա. ՍԱՄՎԵԼՅԱՆ

**ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՑՈՒՑԱՆԻՇՆԵՐԻ
ՊԼԱՆԱՎՈՐՈՒՄ ԵՎ ՎԵՐԼՈՒԾՈՒԹՅՈՒՆ**

Ուսումնական ձեռնարկ



«Տնտեսագետ»

ԵՐԵՎԱՆ 2005

ՀՏԴ 331 (07)
ԳՄԴ 65.9 (2)24 պ7
Գ 888

Հրատարակության և երաշխավորել
ԵՊՏԻ գիտական խորհուրդը

Գրախոսներ՝ տ.գ.թ., դոց. Վ.Ս.Կարապետյան
տ.գ.թ., դոց. Գ.Շ.Հովհաննիսյան

Գրիգորյան Հ. Ս., Սամվելյան Ն. Ա.
Գ 888 Աշխատանքի ցուցանիշների պլանավորում և վերլուծություն. Ուսումնական ձեռնարկ.-Եր.: Տնտեսագետ, 2005.-336 էջ:

Ուսումնական ձեռնարկում լուսաբանված են աշխատանքի ցուցանիշների պլանավորման և վերլուծության հիմնահարցերը՝ աշխատանքի արտադրողականության չափման մեթոդիկան, աշխատանքի արտադրողականության աճի պլանի հիմնավորման և կատարման վերլուծության մեթոդները, կադրերի կազմի և թվաքանակի պլանավորումը, վերլուծությունը, ինչպես նաև աշխատանքի վարձատրության միջոցների ձևավորումը և օգտագործումը:

Ուսումնական ձեռնարկը նախատեսված է տնտեսագիտական բուհերի ուսանողների, ասպիրանտների և մասնագետների համար:

ռ.ս. Ձ

13783(188)

Գ $\frac{0605010203}{719(01)2005}$ 2005



ԳՄԴ 65.9(2)24 պ7

ISBN 99941 - 51 - 08-8

ՀՊՏՀ Գրադարան



000000304

© «Տնտեսագետ» հրատարակչություն, 2005

Ա Ռ ա ջ ա ր ա ն

Շուկայական տնտեսության պայմաններում արտադրական կազմակերպությունները ինքնուրույն պլանավորում են իրենց գործունեությունը և որոշում զարգացման հեռանկարները:

Շուկայական մեխանիզմի ձևավորումը պահանջում է ոչ միայն արտադրության զարգացման ուղիները հարմարեցնել արտաքին միջավայրի փոփոխությանը, այլ նաև արդյունավետ օգտագործել ներքին ռեսուրսները:

Արտաքին և ներքին միջավայրի վերլուծության և գնահատման հիման վրա արտադրական կազմակերպությունը մշակում է ռազմավարական ծրագրեր:

Արտադրական կազմակերպության արտադրատնտեսական գործունեության համալիր ուսումնասիրության մեթոդը տնտեսական վերլուծությունն է, որի նպատակն է կազմակերպության գործունեության արդյունքների գնահատման հիման վրա բացահայտել արտադրության արդյունավետության բարձրացման ռեզերվները:

Սակայն որոշ արտադրական կազմակերպություններում անալիտիկ աշխատանքը դեռևս չի լուծում իր առջև դրված խնդիրները: Հաճախ սահմանափակվում են տնտեսական գործունեության ընդհանուր վերլուծությամբ: Արդյունքում աշխատանքի արտադրողականության նշանակալից ռեզերվներ չեն բացահայտվում և օգտագործվում: Դրա պատճառներից մեկը աշխատողների անբավարար տեսական և գործնական պատրաստվածությունն է և անալիտիկ աշխատանքների իրականացման մեթոդական ցուցումների բացակայությունը:

Արտադրական կազմակերպության գործունեության վերլուծության և պլանավորման հիմնական բաժիններից է աշխատանքի ցուցանիշների վերլուծությունը և պլանավորումը:

Արտադրական կազմակերպությունների արտադրատնտեսական գործունեության մեջ կարևոր տեղ է զբաղեցնում աշխատանքի արտադրողականության բարձրացման, աշխատանքի կազմակերպման վիճակի, աշխատանքի վարձատրության միջոցների օգտագործման վերլուծության հիմնահարցերի ուսումնասիրությունը:

Ուսումնական ձեռնարկը նախատեսված է ուսանողների և համապատասխան մասնագետների տեսական պատրաստվածու-

թյան խորացման և անալիտիկ աշխատանքների իրականացման համար գործնական հմտությունների ձեռքբերման համար:

Ձեռնարկի առաջին բաժնում լուսաբանված են աշխատանքի արտադրողականության կառավարման և ըստ գործոնների պլանավորման և վերլուծության հիմնահարցերը:

Արտադրական կազմակերպության աշխատողների թվաքանակի և կազմի պլանավորման, նրանց օգտագործման վերլուծության և աշխատողների կազմի և կառուցվածքի կատարելագործման հիմնահարցերը քննարկվում են երկրորդ բաժնում:

Երրորդ բաժինը նվիրված է աշխատանքի վարձատրության միջոցների ձևավորման և օգտագործման հարցերի ուսումնասիրմանը: Այդ բաժնում տրված են աշխատավարձի ֆոնդի կառուցվածքը, աշխատավարձի ֆոնդի հաշվարկն ըստ աշխատողների կատեգորիաների, պլանավորման խոշորացված մեթոդները և աշխատավարձի ֆոնդի օգտագործման վերլուծությունը: Քննարկվում է նաև աշխատանքի արտադրողականության և միջին աշխատավարձի աճի տեմպերի հարաբերակցության ազդեցությունն աշխատավարձի ֆոնդի օգտագործման և արտադրանքի ինքնարժեքի վրա: Աշխատանքի վարձատրության միջոցների՝ ըստ կառուցվածքային ստորաբաժանումների ձևավորման հիմնահարցի ուսումնասիրումը զուգակցվում է աշխատանքի վարձատրության միջոցների օգտագործման բարելավման հիմնահարցի ուսումնասիրման հետ:

Հեղինակները խորին շնորհակալությամբ կընդունեն ուսումնական ձեռնարկի բարելավման վերաբերյալ արված յուրաքանչյուր դիտողություն և առաջարկություն: Դրանք հետագայում հաշվի կառնվեն, եթե ուսումնական ձեռնարկի վերահրատարակման անհրաժեշտություն առաջանա:

Բաժին առաջին
Աշխատանքի արտադրողականություն

ՉԼՈՒՄ 1

**Աշխատանքի ցուցանիշների պլանավորման
և վերլուծության մեթոդները**

Տնտեսական վերլուծությունը արտադրական կազմակերպության արտադրատնտեսական գործունեության համալիր ուսումնասիրման մեթոդ է, որի նպատակն է գնահատել արտադրական կազմակերպության արդյունքները և բացահայտել արտադրության արդյունավետության բարձրացման ռեզերվները: Տնտեսական գործունեության հիմնական նպատակը արտադրության զարգացման ուղիների բացահայտումն է, քանակական և որակական ցուցանիշների բարելավման հնարավորությունների բացահայտումն ու օգտագործումը՝ արտադրության տեխնիկական մակարդակի բարձրացման, աշխատանքի և արտադրության կազմակերպման կատարելագործման, աշխատանքային և նյութական ռեսուրսների անարտադրողական ծախսումների վերացման հիման վրա:

Տնտեսական վերլուծությունը արտադրական կազմակերպության տնտեսական գործունեության, աշխատանքի արդյունքների համակողմանի գնահատման մեթոդ է: Այն նպատակ ունի բացահայտել չօգտագործված հնարավորությունները՝ աշխատանքի արդյունավետության բարձրացման համար: Այս առումով վերլուծություն իրականացնելիս անհրաժեշտ է ընդգրկել արտադրական կազմակերպության տնտեսական գործունեության բոլոր կողմերը՝ հիմնական ֆոնդերի և արտադրական կարողությունների օգտագործումը, աշխատանքի և արտադրության կազմակերպումը, կառավարման համակարգը, նյութական, աշխատանքային և ֆինանսական ռեսուրսների օգտագործումը և այլն:

Արտադրական կազմակերպության տնտեսական գործունեության վերլուծության բաժիններից է աշխատանքի ցուցանիշների վերլուծությունը, մասնավորապես՝ աշխատանքի արտադրողականության, աշխատավարձի ֆոնդի, աշխատողների թվաքանակի, աշխատանքի կազմակերպման, աշխատանքի նորմավորման և

այլն: Վերլուծության նպատակն է բացահայտել աշխատանքի արտադրողականության աճի ռեզերվները, աշխատավարձի ֆոնդի տնտեսման, ինքնարժեքի իջեցման հնարավորությունները (այս ցուցանիշներն ունեն վճռորոշ նշանակություն արտադրական կազմակերպության գնահատման ժամանակ) և մշակել դրանց օգտագործման միջոցառումներ:

Ընդհանրապես վերլուծություն նշանակում է ամբողջի բաժանում բաղկացուցիչ մասերի՝ դրանց փոխկապվածությունը և փոխազդեցությունը բացահայտելու նպատակով: Սակայն վերլուծությունը անարդյունավետ է, եթե չի ընդգրկում սինթեզ, այսինքն՝ առանձին տարրերի միավորում տարբեր համակցություններով՝ որակական նոր հատկանիշներով ամբողջը ստանալու նպատակով: Հետևաբար, ամբողջական գործընթացների բաժանումը առանձին տարրերի և դրանց նոր, առավել ռացիոնալ համակցության ստացումը կազմում է տնտեսական գործունեության բովանդակությունը:

Աշխատանքի ցուցանիշների վերլուծության ժամանակ կարևոր նշանակություն ունի համադրվող, համեմատվող նյութերի ճիշտ ընտրությունը և վերլուծության ամբողջականության ապահովումը: Առանց ամբողջականության ապահովման՝ աշխատանքային ցուցանիշների վերլուծությունը չի կարող պատկերացում տալ տվյալ արտադրական կազմակերպությունում աշխատանքային ռեսուրսների օգտագործման վերաբերյալ:

Վերլուծության ամբողջականությունը պետք է ապահովի.

ա. աշխատանքի և արտադրության կազմակերպման կատարելագործմանը նպաստող բոլոր գործոնների բազմակողմանի ուսումնասիրում,

բ. աշխատանքի արտադրողականության աճի աղբյուրների բոլոր ուղղությունների ընդգրկում՝ սկսած աշխատատեղից մինչև արտադրական կազմակերպություն և ճյուղ,

գ. աշխատավարձի ֆոնդի ծախսի վրա ազդող պատճառների բացահայտում:

Վերլուծության ամբողջականությունը պայմանավորված է նաև այն հանգամանքով, որ աշխատանքի ցուցանիշները սերտ փոխկապվածության մեջ են, և դրանցից մեկի փոփոխությունը հանգեցնում է մեկ այլ ցուցանիշի փոփոխության: Օրինակ, եթե թերակատարվել է աշխատանքի արտադրողականության աճի պլանը,

ապա դա կազդի արտադրանքի թողարկման ծավալի վրա, և պլանային ծավալը կապահովվի միայն աշխատողների ավել թվաքանակի միջոցով: Իր հերթին, աշխատողների թվաքանակի ավելցուկը կպայմանավորի աշխատավարձի փաստացի ֆոնդի մեծացում, որն էլ կարող է աշխատավարձի ֆոնդի գերաժախսի պատճառ դառնալ:

Աշխատանքի ցուցանիշների վերլուծությունը պետք է լինի անընդհատ և օպերատիվ:

Վերլուծության անընդհատ բնույթը պայմանավորված է նրանով, որ արտադրական կազմակերպության աշխատանքային գործունեության ուսումնասիրումը պետք է մշտապես լինի հսկողության տակ: Դա հնարավորություն կտա հաշվի առնել տվյալ ժամանակաշրջանում տեղի ունեցող բոլոր փոփոխությունները, պարզել դրանց առաջացման պատճառները և թերությունները վերացնելու համապատասխան միջոցներ ձեռնարկել: Արտադրական կազմակերպության աշխատանքային գործունեության վերլուծության անընդհատության ապահովումը հնարավորություն է տալիս համեմատելու տարբեր ժամանակաշրջանների ցուցանիշները, որոշել դրանց դինամիկան, պարզել այդ ցուցանիշների փոփոխությունն առաջացնող գործոնները և դրանք հետագայում օգտագործել ինչպես արտադրության պլանավորման, այնպես էլ կառավարման կատարելագործման նպատակով: Վերլուծության օպերատիվությունն ասելով պետք է հասկանալ վերլուծության արդյունքների արագ կիրառում՝ ինչպես առկա թերությունները վերացնելու, այնպես էլ այս կամ այն աշխատանքի ցուցանիշի բարելավման համար անհրաժեշտ ռեզերվները օգտագործելու նպատակով: Միայն այս սկզբունքների պահպանման դեպքում վերլուծությունը կլինի արդյունավետ և կժառանգի իր նպատակին:

Աշխատանքի ցուցանիշների վերլուծության հիմնական խնդիրներն են.

- ստուգել աշխատանքի ցուցանիշների պլանային առաջադրանքների հիմնավորվածությունը,
- որոշել պլանային առաջադրանքների կատարման մակարդակը և բացահայտել պլանային ու փաստացի ցուցանիշների միջև շեղումների պատճառները,
- որոշել պլանային և փաստացի ցուցանիշների միջև շեղումների պատճառ հանդիսացող գործոնների մեծությունը,

- բացահայտել աշխատանքի ցուցանիշների բարելավման չօգտագործված ռեզերվները և հաշվարկել դրանց օգտագործման արդյունավետությունը,

- հավաքել նյութեր, որոնք անհրաժեշտ են ինչպես ընթացիկ, այնպես էլ հեռանկարային պլանավորման և կառավարչական որոշումների ընդունման համար,

- հիմնավորել աշխատանքի բոլոր ցուցանիշների պլանային առաջադրանքները,

- բացահայտել աշխատանքի պլանային ցուցանիշների փոխադարձ կապերը՝ նպատակ ունենալով պարզաբանել պլանային ցուցանիշների կատարման համար անհրաժեշտ աշխատանքային, նյութական և ֆինանսական ռեսուրսներով ապահովվածությունը:

Անկախ վերլուծության նպատակից՝ վերլուծությունն իրականացվում է հետևյալ փուլերով.

1. անհրաժեշտ նյութերի հավաքում,

2. դրանց ճշտության ստուգում և անհրաժեշտ տվյալների առկայության ապահովում նշված նյութերում,

3. հավաքված նյութերի ուսումնասիրում, համակարգում, ընդհանրացում և մշակում,

4. վերլուծության արդյունքների ամփոփում և համապատասխան որոշումների կայացում:

Արտադրական կազմակերպության գործունեության վերլուծությունը լինում է 2 տեսակի՝ ընդհանուր (կոմպլեքսային) և ընթացիկ (օպերատիվ):

Կոմպլեքսային վերլուծությունը հիմնված է աշխատանքի ցուցանիշների մանրազնին ստուգման, դրանց կատարման վրա ազդող բազմաթիվ պայմանների և գործոնների ուսումնասիրման վրա: Արտադրական կազմակերպությունում արտադրությունը կարգավորելիս հիմնավորված օպերատիվ որոշում կայացնելու նպատակով, տարվա ընթացքում պարբերաբար վերահսկողություն է սահմանվում աշխատանքի ցուցանիշների կատարման ընթացքի վրա, այսինքն՝ ստուգվում է աշխատանքի արտադրողականության, աշխատողների թվաքանակի, աշխատավարձի ֆոնդի և միջին աշխատավարձի պլանների կատարողականը, որոշվում են նշված ցուցանիշների շեղումների մեծությունները, նշվում դրանց առաջացման պատճառները, մշակվում են առկա ռեզերվ-

ների օգտագործման և ավելորդ ծախսերի ու կորուստների կրճատման միջոցառումներ:

Այսպիսով, ընթացիկ վերլուծության նպատակը արտադրական կազմակերպությունում և արտադրության առանձին տեղամասերում առաջացած իրավիճակի ուսումնասիրումն է և դժվարությունները հաղթահարելու համար համապատասխան որոշումների ընդունումը: Վերլուծության իրականացման տևողությունից և վերլուծության ժամանակաշրջանից կախված՝ օպերատիվ վերլուծությունը կարող է լինել եռամսյակային և ամսական:

Կարճ ժամանակահատվածի համար օպերատիվ վերահսկման և հաշվառման իրականացումը (հերթափոխ, օր, շաբաթ և այլն) օպերատիվ վերլուծության հիմքն է, իսկ երկար ժամանակահատվածի համար՝ պլանների կատարման ապահովման կարևոր պայմանը:

Օպերատիվ վերլուծության (հաճախ անվանում են օպերատիվ վերահսկում) ենթակա են հետևյալ ցուցանիշները՝ աշխատանքի արտադրողականությունը, աշխատողների թվաքանակը և կառուցվածքը, աշխատավարձի ֆոնդը և միջին աշխատավարձը, նորմավորման վիճակը, աշխատանքի կազմակերպման բարելավման միջոցառումների ներդրումը:

Օպերատիվ վերլուծության խնդիրներն են.

- փաստացի և պլանային ցուցանիշների համապատասխանության ստուգում և շեղումների մեծության որոշում,
- շեղումների փոխազդեցության բացահայտում՝ «հիմնական օղակը» որոշելու, ինչպես նաև շեղումների գլխավոր պատճառները հայտնաբերելու համար,
- կառավարչական որոշումների ընդունում՝ բացասական շեղումների վերացման նպատակով,
- պլանային առաջադրանքների կատարման հնարավորությունների որոշում՝ առանց լրացուցիչ աշխատանքային և նյութական ռեսուրսների ընդգրկման:

Օպերատիվ վերլուծությունը որոշում է ըստ տարրերի կոմպլեքսային վերլուծության ուղղությունները և դրա արդյունքները օգտագործվում են ընդհանուր հաշվետվության առանձին բաժինների առանձնացման համար:

Այսպիսով, ընթացիկ վերլուծությունը կոմպլեքսային վերլուծության հիմքն է: Դրա տնտեսական արդյունավետությունը բավական

մեծ է, քանի որ անմիջականորեն կապված է ռեզերվների ժամանակին բացահայտման և դրանց օգտագործման ուղղությամբ համապատասխան միջոցառումների իրականացման հետ: Օպերատիվ վերլուծությունն իրականացվում է հետևյալ հաջորդականությամբ.

1. անհրաժեշտ տեղեկատվության հավաքում և դրա համակարգում,

2. անալիտիկ աղյուսակների կազմում, որոնցում ապահովվում են մասնակի և ընդհանուր ցուցանիշների փոխադարձ կապը,

3. հաշվետու և բազիսային ժամանակաշրջանների համապատասխան ցուցանիշների շեղումների որոշում,

4. թերությունների և ռեզերվների բացահայտում,

5. ռեզերվների օգտագործման վերաբերյալ առաջարկությունների նախապատրաստում:

Ցանկացած գնահատում, որպեսզի լինի օբյեկտիվ, պետք է հիմնվի որոշակի չափանիշների վրա:

Կախված այն հանգամանքից, թե ինչն է ընտրվում որպես էտալոն, տարբերում են վերլուծության 2 մեթոդ՝ համեմատական և համադրական: Օպերատիվ վերլուծության, հիմնական մեթոդը համեմատումն է, որի դեպքում պլանային ցուցանիշները ընտրվում են որպես էտալոն: Փաստացի և պլանային ցուցանիշների համեմատումը շեղումների մեծությունը որոշելու հնարավորություն է տալիս: Ընդ որում, այս դեպքում վերլուծության խնդիրը բացասական շեղումների պատճառների բացակայությունն է և դրանց վերացման միջոցառումների մշակումը: Այս դեպքում պլանի հիմնավորվածությունը չի ստուգվում (այն ընդունվում է որպես էտալոն), չնայած դրական շեղումների առկայությունը վկայում է, որ պլանով հաշվի չեն առնվել լրացուցիչ հնարավորությունները: Համեմատական մեթոդը հնարավորություն չի տալիս պատասխանելու այն հարցին, թե աշխատանքային ներուժը որքանով է արդյունավետ օգտագործվել: Այդ պատճառով պլանների ճշգրտումը տարվա ընթացքում ենթադրում է համադրական մեթոդի կիրառում:

Համադրական մեթոդի օգտագործման դեպքում որպես չափանիշ են կիրառվում առաջադիմական ցուցանիշներ: Այս մեթոդը հաճախ շփոթում են համեմատական մեթոդի հետ: Համեմատումը բնութագրում է քանակական կողմը (բարձր, ցածր, մեծ, փոքր), իսկ համադրումը քանակական պարամետրերի գնահատումն է՝

ըստ որոշակի որակական բնութագրերի: Այսպես, երկու արտադրական կազմակերպությունների ծավալային ցուցանիշները կլինեն անհամեմատելի, եթե կոոպերացված մատակարարումները միատեսակ չեն: Այդ ցուցանիշների համեմատման համար աշխատատարությունն անհրաժեշտ է ճշգրտել թողարկվող արտադրանքի ինքնարժեքի մեջ կոոպերացված մատակարարումների տեսակարար կշռով: Այսպես, եթե առաջին արտադրական կազմակերպությունում կոոպերացված մատակարարումների տեսակարար կշիռը մեծ է, քան երկրորդում, ապա արտադրանքի աշխատատարությունը կլինի ավելի ցածր: Աշխատատարության գերազանցման չափը որոշվում է հետևյալ բանաձևով.

$$Ա_{աշ} = \frac{Կ_{ս1} - Կ_{ս2}}{100 - Կ_{ս1}} \times 100$$

որտեղ՝

$Կ_{ս1}$ և $Կ_{ս2}$ – կոոպերացված մատակարարումների տեսակարար կշիռն է՝ համապատասխանաբար առաջին և երկրորդ արտադրական կազմակերպություններում:

Եթե առավել աշխատատար արտադրանքի ծավալի մեծացումը չի ուղեկցվում աշխատանքի արտադրողականության աճի միջոցառումներով, ապա աշխատավարձի ֆոնդը պետք է մեծանա բանվորների թվաքանակի աճին համամասնորեն.

$$ՍԱՖբ = 1 + \frac{\Delta I_{\text{բ}} \times Ա_{\text{միջ.բ}} \times I_{\text{առ}}}{\Phi_{\text{աշ.պլ}}}$$

որտեղ՝

$\Delta I_{\text{բ}}$ - բանվորների թվաքանակի հավելան է,

$Ա_{\text{միջ.բ}}$ - բանվորների միջին ամսական աշխատավարձը,

$I_{\text{առ}}$ - ամիսների թիվը, որոնց ընթացքում իրականացվում է ճշգրտված առաջադրանքը,

$\Phi_{\text{աշ.պլ}}$ - բանվորների աշխատավարձի պլանային տարեկան ֆոնդը:

Պլանի ոչ ժամանակին ճշգրտումը հանգեցնում է աշխատավարձի ֆոնդի գերածախսի: Համադրության վերլուծությունը այդպիսի ճշգրտումների դեպքում հնարավորություն է տալիս ավելի ճիշտ որոշել արտադրական ծրագրի աշխատատարության փոփոխությունը, ինչպես նաև աշխատանքի արտադրողականության բարձրացման միջոցառումներ իրականացնել:

Օրինակ՝ աշխատանքի արտադրողականության ցուցանիշի օպերատիվ վերլուծությունը սկսվում է փաստացի և պլանային ցուցանիշների, ինչպես նաև նախորդ տարվա ցուցանիշների համադրմամբ: Որպես չափիչ օգտագործվում է մեկ աշխատողին բաժին ընկած արտադրանքի ծավալը: Նյութատարության, կոռպե-րացված մատակարարումների տեսակարար կշռի ազդեցությունը վերացնելու համար նախընտրելի է կիրառել նորմատիվային զուտ արտադրանքի ցուցանիշը: Եթե փաստացի արտադրանքը ցածր է պլանայինինց, անհրաժեշտ է որոշել շեղման գլխավոր պատճառները: Դրանցից են՝ արտադրանքի աշխատատարության աճը, աշ-խատաժամանակի ոչ արդյունավետ օգտագործումը, հիմնական բանվորների տեսակարար կշռի փոփոխությունը և այլն: Աշխա-տանքի արտադրողականությունը աշխատատարության իջեցման դեպքում աճում է, իսկ դրա մեծացման դեպքում՝ իջնում: Օպերա-տիվ վերլուծության ժամանակ համեմատվում են նորմատիվային և փաստացի աշխատատարությունները արտադրական կազմա-կերպության կտրվածքով և ըստ առանձին արտադրամասերի, աշ-խատատարության իջեցման միջոցառումների կատարման ժամ-կետները, դրանց փաստացի և հաշվարկային արդյունավետու-թյունները: Օրինակ, եթե տվյալ արտադրամասում բարձրացել է աշխատատարությունը, ապա նշանակում է, որ խախտվել է տեխ-նոլոգիան, պլանավորված միջոցառումների ներդրման ժամկետը, նորմաները ժամանակին չեն վերանայվել և այլն: Աշխատաժամա-նակի օգտագործման վերլուծության ժամանակ հաշվի են առնվում ինչպես ամբողջ հերթափոխային և ներհերթափոխային կորուստ-ները, այնպես էլ անարտադրողական ծախսումները՝ արտադրա-կան առաջադրանքի չկատարմամբ չպայմանավորված աշխատա-ժամանակը, խոտանի ուղղումը և այլն:

Որպեսզի որոշվի աշխատանքի արտադրողականությանը առնչվող առաջադրանքի կատարման վրա աշխատողների կազմի փոփոխության ազդեցությունը, հաշվարկվում է մեկ աշխատողի, ինչպես նաև մեկ բանվորի և մեկ հիմնական բանվորի հաշվով արտադրանքի ցուցանիշը: Եթե կառուցվածքային հարաբերակ-ցությունները չեն փոփոխվել, ապա հավելաճը ըստ երեք ցուցա-նիշների կլինի միանման: Եթե հիմնական բանվորների տեսակա-րար կշիռը փոքրացել է, ապա մեկ բանվորի և մեկ աշխատողին բաժին ընկած արտադրանքի ցուցանիշը նույնպես կիջնի: Նման

ձևով վերլուծվում են նաև աշխատանքի մյուս ցուցանիշները՝ կադրերի կազմը և կառուցվածքը, աշխատավարձի ֆոնդի օգտագործումը, աշխատանքի նորմավորման վիճակը, աշխատանքի կազմակերպման վիճակը և այլն:

Վերլուծության մեթոդները չպետք է շփոթել ելակետային տվյալների մշակման մեթոդների հետ: Այդ մեթոդներից են՝

1. **խմբավորում.** երևույթների և գործընթացների դասակարգում՝ կախված պայմանավորող գործոններից և դրանց խմբավորում՝ ըստ միատեսակ դասակարգման չափանիշների: Կիրառվում է այն դեպքում, երբ անհրաժեշտ է ցույց տալ այս կամ այն գործոնի ազդեցությունը վերջնական ցուցանիշի վրա:

2. **հաշվեկշռային մեթոդ.** այս դեպքում համեմատվում են փոխկապված ցուցանիշները՝ ռեսուրսների օգտագործման համապատասխանության որոշման համար (օրինակ՝ հաշվապահական հաշվեկշիռը, աշխատաժամանակի հաշվեկշիռը և այլն):

3. կոռելյացիայի, մաթեմատիկական մոդելավորման մեթոդներ, գրաֆիկներ, ինդեքսներ, դինամիկ շարքեր և այլն:

4. **շղթայական մեթոդ.** կիրառվում է տվյալ ցուցանիշի վրա առանձին գործոնների ազդեցությունը որոշելու համար:

Կիրառվում են նաև գործակիցներ, որոնք բնութագրում են արտադրական կազմակերպության ձեռք բերած մակարդակը (օրինակ՝ հերթափոխային գործակիցը, աշխատանքի արտադրողականության աճի և միջին աշխատավարձի աճի հարաբերակցությունը և այլն):

Միջին մեծությունները օգտագործվում են միանման ցուցանիշների բնութագրման համար, իսկ ինդեքսները բնութագրում են ցուցանիշների դինամիկան, աճի տեմպերը: Աշխատանքի ցուցանիշների վերլուծությունը նաև դրանց հաշվարկման հիմքն է: Արտադրական կազմակերպությունները աշխատանքի ցուցանիշների սահմանման հարցում ունենալով ինքնուրույնություն՝ կարող են ընտրել այնպիսիները, որոնք հնարավորություն կտան արտադրական ծրագրի բոլոր ցուցանիշները կատարել ավելի ցածր ծախսումներով: Արտադրական կազմակերպությունում են լուծվում աշխատանքի կազմակերպման և վարձատրման հարցերը, սահմանվում աշխատանքի արտադրողականության մակարդակը և աճի տեմպը, որոշվում արտադրական առաջադրանքը կատարե-

լու համար անհրաժեշտ աշխատողների թվաքանակը, ընտրում աշխատանքի վարձատրման ձևերը և այլն:

Աշխատանքի ցուցանիշները արտադրական կազմակերպության գործարարության ծրագրի կարևորագույն ցուցանիշներից են, իսկ դրանց պլանավորումը գործարարության ծրագրի առավել բարդ բաժիններից է: Աշխատանքի պլանը կապված է գործարարության ծրագրի մյուս ցուցանիշների հետ: Այն կապված է արտադրության պլանի հետ, քանի որ արտադրության ծավալը կախված է աշխատողների թվաքանակից և նրանց աշխատանքի արտադրողականությունից: Արտադրության արդյունավետությունը ամենից առաջ կախված է աշխատանքի արտադրողականության մակարդակից: Շահույթի, արտադրական ծախսերի, շահութաբերության, տնտեսական խթանման ֆոնդերի պլանները կախված են ինքնարժեքի իջեցումից, իսկ վերջինս հիմնականում պայմանավորված է աշխատանքի արտադրողականության և միջին աշխատավարձի աճի տեմպերի հարաբերակցությունից: Իր հերթին, աշխատանքի արտադրողականությունը և աշխատողների թվաքանակը կախված է արտադրության արդյունավետության բարձրացման պլանի կատարումից, տեխնիկատնտեսական նորմատիվներից և նորմաներից: Աշխատավարձի ֆոնդը հանդիսանում է արտադրական կազմակերպության ֆինանսական պլանի կարևորագույն մասերից մեկը և այլն: Աշխատանքի պլանը բաղկացած է 3 ենթաբաժիններից՝ աշխատանքի արտադրողականության բարձրացման պլանից, աշխատողների թվաքանակի պլանավորումից և աշխատավարձի պլանավորումից: Աշխատանքի ցուցանիշների պլանավորման գլխավոր խնդիրներն են.

- աշխատավարձի աճի համեմատությամբ աշխատանքի արտադրողականության առաջանցիկ աճի ապահովում,

- տարբեր կատեգորիաների աշխատողների աշխատավարձերի միջև ճիշտ հարաբերակցության պահպանում՝ նրանց աշխատանքի քանակին և որակին համապատասխան,

- անհրաժեշտ որակավորում ունեցող կադրերի պահանջարկի որոշում, ինչպես նաև նրանց որակավորման բարձրացման ապահովում,

- տարբեր կատեգորիաների աշխատողների թվաքանակների միջև օպտիմալ հարաբերակցության ապահովում:

Անհրաժեշտ է նկատի ունենալ, որ աշխատանքի բոլոր ցուցանիշները սերտորեն փոխկապված են, և մեկ ցուցանիշի փոփոխությունը անխուսափելիորեն հանգեցնում է մյուս ցուցանիշի փոփոխության: Դրանք կապված են հետևյալ ձևով.

$$\varrho_{\omega} = \frac{U}{U_{\omega}}, \varrho_{\omega} = \frac{U_{\delta}}{J\varrho_{\omega_2}}, JU_{\delta_{\text{հը}}} = \frac{J\mathfrak{B}_{\omega_2}}{J\varrho_{\omega_2}},$$

որտեղ՝

U_{δ} - արտադրության ծավալն է,

U_{ω} - աշխատանքի արտադրողականությունը,

ϱ_{ω_2} - աշխատողների թիվը,

$U_{\delta_{\text{հը}}}$ - միջին աշխատավարձը,

\mathfrak{B}_{ω_2} - աշխատավարձի ֆոնդը:

Աշխատանքի պլանում որոշիչ ցուցանիշը աշխատանքի արտադրողականությունն է, որը երևում է հետևյալ բանաձևերից.

$$J\mathfrak{B}_{\omega_2} = JU_{\delta_{\text{հը}}} \times J\varrho_{\omega_2} = JU_{\delta_{\text{հը}}} \times \frac{JU_{\delta}}{JU_{\omega}}$$

$$JU_{\delta_{\text{հը}}} = \frac{J\mathfrak{B}_{\omega_2}}{J\varrho_{\omega_2}} = J\mathfrak{B}_{\omega_2} \times \frac{JU_{\omega}}{JU_{\delta}}$$

$$J\mathfrak{B}_{\omega_2} = JU_{\delta} \times U_{\omega_2} = JU_{\delta} \times U_{\omega_2, \text{p}} \times \frac{JU_{\delta_{\text{հը}}, \text{պլ}}}{JU_{\omega, \text{պլ}}}$$

որտեղ՝

U_{ω_2} - աշխատավարձի տեսակարար կշիռն է՝ մեծածախ գներով արտադրանքի ինքնարժեքի մեջ:

Կարևոր է ուսումնասիրել նաև արտադրության հիմնական ցուցանիշների՝ արտադրության ծավալի, շահույթի մեծության, աշխատավարձի ֆոնդի, արտադրանքի ինքնարժեքի փոխադարձ կապը և փոխայայմանավորվածությունը: Այսպես, շահույթի մեծությունը կախված է արտադրանքի ինքնարժեքից, որն իջնում է 2 գործոնների ազդեցությամբ.

1. միջին աշխատավարձի աճի նկատմամբ աշխատանքի արտադրողականության աճի առաջանցում,

2. նյութական ծախսերի իջեցում:

Առաջին գործոնն ունի առավել մեծ նշանակություն: Ինքնարժեքի իջեցումը ըստ այդ գործոնի որոշվում է հետևյալ բանաձևով.

$$r_{\text{արտ}} = \frac{S_{\text{ա.ա}} - S_{\text{աշ}}}{100 + S_{\text{աշ}}} \times U_{\text{աշ,բազ}}$$

որտեղ՝

$S_{\text{ա.ա}}$ - աշխատանքի արտադրողականության աճի տոկոսն է,

$S_{\text{աշ}}$ - աշխատավարձի աճի տոկոսը,

$U_{\text{աշ,բազ}}$ - աշխատավարձի տեսակարար կշիռը արտադրանքի ինքնարժեքի մեջ, բազիսային ժամանակաշրջանում:

Նետևաբար շահույթի մեծությունը և արտադրության շահութաբերության մակարդակը ամենից առաջ կախված են աշխատանքի արտադրողականության դինամիկայից:

Աշխատավարձի ֆոնդի մեծությունը կախված է միջին աշխատավարձի մակարդակից և աշխատողների թվաքանակից: Եթե հաշվի առնենք, որ աշխատավարձի աճը հիմնականում ապահովվելու է նյութական խթանման ֆոնդի հաշվին, իսկ աշխատավարձի ֆոնդի սահմաններում դրա մակարդակը մնալու է նույնը, ապա արտադրական կազմակերպությունում աշխատանքի վարձատրման համար անհրաժեշտ ֆոնդի մեծությունը կախված կլինի նրանց թվաքանակից: Իսկ վերջինս կախված է արտադրության ծավալից և աշխատանքի արտադրողականության մակարդակից: Այդ պատճառով աշխատավարձի ֆոնդի որոշման համար անհրաժեշտ է հաշվի առնել արտադրանքի արտադրության համար սահմանված առաջադրանքը և աշխատանքի արտադրողականության մակարդակը:

Այսպիսով, աշխատանքի հիմնական ցուցանիշները փոխկապված են, և դրանք պետք է ուսումնասիրել համակարգված:



Աշխատանքի արտադրողականության պլանավորումը

2.1. Աշխատանքի արտադրողականության կառավարումը և պլանավորումը

Աշխատանքի արտադրողականության կառավարումը գործընթաց է, որը ենթադրում է ռազմավարական և օպերատիվ պլանավորում և աշխատանքի արտադրողականության բարձրացման համար կատարված ներդրումների արդյունավետության վերահսկում:

Աշխատանքի արտադրողականության կառավարման գործընթացը ընդգրկում է.

- աշխատանքի արտադրողականության չափում և գնահատում,
- աշխատանքի արտադրողականության բարձրացման պլանավորում աշխատանքի արտադրողականության չափման և գնահատման նախորդ տարվա ցուցանիշների վերլուծությունից ստացված տեղեկատվության հիման վրա,
- աշխատանքի արտադրողականության բարձրացման նպատակով իրականացվող միջոցառումների վերահսկողություն,
- աշխատանքի արտադրողականության բարձրացման միջոցառումների արդյունավետության գնահատում:

Աշխատանքի արտադրողականության բարձրացումը աշխատանքի արտադրողականության կառավարման արդյունք է: Այն իրականացվում է հետևյալ պայմանների պահպանման դեպքում.

1. արտադրանքի ծավալն աճում է, ծախսերը նվազում են,
2. արտադրանքի ծավալն աճում է, ծախսերը մնում են անփոփոխ,
3. արտադրանքի ծավալը աճում է, ծախսերը մեծանում են, բայց ավելի ցածր տեմպով,
4. արտադրանքի ծավալը մնում է անփոփոխ, ծախսերը կրճատվում են,
5. արտադրանքի ծավալը կրճատվում է, ծախսերը կրճատվում են ավելի արագ տեմպերով:



Աշխատանքի արտադրողականության կառավարման համակարգում արտադրական կազմակերպությունում համակցվում են երկու ուղղություններ.

1. մոտիվացիոն (այսինքն՝ աշխատուժի խթանում, նրա ընդգրկում նորամուծությունների գործընթացներում),

2. տեխնիկական (նոր տեխնիկայի և տեխնոլոգիայի ներդրում):

Բոլոր հիմնական կազմակերպական տարրերում իրականացվող փոփոխությունների պլանավորումը և կոորդինացումը (այդ թվում՝ զբաղվածները, կադրերի կառուցվածքը, տեխնոլոգիան և տեխնիկան, արտադրանքը և վաճառքի շուկան), աշխատանքի արտադրողականության կառավարման հիմնական տարրերը ենթադրում են.

1. որակի կառավարում

2. պլանավորում (ինչ պետք է արվի արտադրության արդյունավետության բարձրացման համար),

3. աշխատանքային ժախսումների չափում (դրանց տնտեսողականության գնահատման գործընթացը),

4. հաշվապահական հաշվառում և ֆինանսական հսկողություն (ծառայություններ, որոնք զբաղված են շահութաբերության գնահատմամբ):

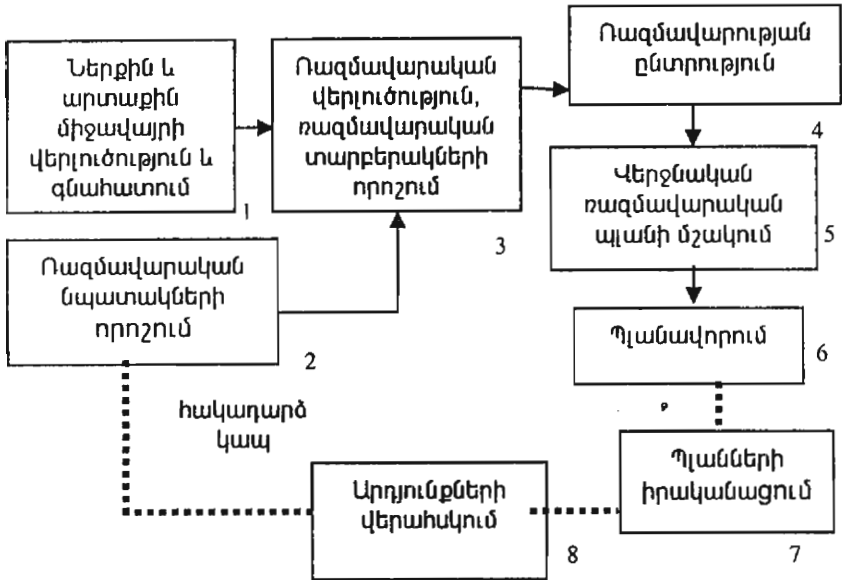
Աշխատանքի արտադրողականության բարձրացման ծրագրերը նախատեսում են կազմակերպման որոշ ոլորտներում (աշխատողների կառուցվածքում, կուլտուրայում, տեխնոլոգիական գործընթացներում և այլն) փոփոխությունների իրականացում: Աշխատանքի արտադրողականության պլանավորման գործընթացը բաղկացած է մի քանի փուլերից (գծանկար 4):

Առաջին փուլ – ուսումնասիրվում է կազմակերպության ներքին և արտաքին միջավայրը: Ներքին միջավայրը ընդգրկում է այնպիսի տարրեր, ինչպիսիք են՝ արտադրությունը, կառավարումը, կազմակերպական կառուցվածքը, ֆինանսները և այլն, որոնց ուսումնասիրման արդյունքում որոշվում են կազմակերպության գործունեության թույլ և ուժեղ կողմերը, ներքին հնարավորությունները:

Արտաքին միջավայրը դիտարկվում է երկու տեսանկյունից. մի կողմից՝ արտադրական կազմակերպության հետ անմիջական կապերը, օրինակ՝ տնտեսական ռեսուրսների (հումք, նյութեր, կապիտալ և այլն), մատակարարողների հետ, իսկ մյուս կողմից՝ այն

գործոնները, որոնք կապված չեն արտադրական կազմակերպության հետ, բայց ազդում են քաղաքական, տնտեսական, սոցիալական և տեխնոլոգիական գործոնների ձևավորման վրա:

Պատկեր 1. Աշխատանքի արտադրողականության պլանավորման գործընթացը



Երկրորդ փուլ - արտաքին և ներքին միջավայրի վերլուծության և գնահատման հիման վրա արտադրական կազմակերպությունը ընտրում է առավել էական և կարևոր նախադրյալները, ըստ որոնց էլ մշակում է ռազմավարական նպատակները:

Երրորդ փուլ – իրականացվում է տնտեսական գործունեության վերլուծություն, որի հիման վրա սահմանվում են ռազմավարական տարբեր տարբերակներ:

Չորրորդ փուլ – ընտրվում է լավագույն ռազմավարությունը, իրականացվում է դրա մշակումը:

Հինգերորդ փուլ – պատրաստվում է վերջնական ռազմավարական պլանը:

Վեցերորդ փուլ – արտադրական կազմակերպությունը մշակում է պլանները և ծրագրերը, դրանք համաձայնեցնում աշխատանքի արտադրողականության կառավարման ծրագրերի նպատակներ:

րին: Այս փուլում պլանը (ծրագիրը) բաժանվում է ըստ կոնկրետ միջոցառումների, որից հետո մշակվում է աշխատանքների կատարման հաջորդականությունն ապահովող ծրագիր (ծախսերի գնահատում, կատարողների գործառույթների, ծախսերի, օգուտների վերլուծություն և այլն):

Յոթերորդ փուլ – պլանավորման անմիջական գործընթաց չէ, սակայն այս փուլում որոշվում են նոր պլանների մշակման նախադրյալները: Այս փուլում, պլանների իրականացման արդյունքում, համեմատվում են պլանային և փաստացի ցուցանիշները:

Պլանավորման գործընթացում պլանների հետ մեկտեղ մշակվում են նաև ծրագրեր և նախագծեր: Ծրագրերը սովորաբար որոշում են արտադրական կազմակերպության գործունեության զարգացման կարևոր ուղղությունները, օրինակ՝ տեխնոլոգիայի կատարելագործման, որակի վերահսկման կազմակերպման, աշխատանքի արտադրողականության բարձրացման և այլն:

Նախագծերը տարբերվում են ծրագրերից նրանով, որ դրանք սահմանում են արտադրական կազմակերպության զարգացման կոնկրետ տեսակները: Դրանք ունեն արժեք, կատարման գրաֆիկ, տեխնիկական և ֆինանսական պարամետրեր: Սովորաբար նախագծերը կապված են շուկայում նոր արտադրատեսակների արտադրության անհրաժեշտության հետ:

Որպես նախագծի ձև հանդես է գալիս գործարարության ծրագիրը:

Աշխատանքի արտադրողականության բարձրացման ուղղություններից անհրաժեշտ է ընտրել այն տարբերակը, որը հնարավորություն կտա միաժամանակ իջեցնել կենդանի և առարկայացած աշխատանքային ծախսումները: Ելնելով այն հանգամանքից, որ աշխատանքի արտադրողականությունը կախված է աշխատանքային ծախսումների քանակից և օգտագործման մակարդակից, կարելի է առաջարկել ծախսումների իջեցման հինգ տարբերակ, որոնք նվազագույն ծախսումների դեպքում ապահովում են առավելագույն արդյունք:

Առաջին տարբերակ - Առարկայացած աշխատանքային ծախսումները մնում են անփոփոխ, կենդանի աշխատանքային ծախսումները նվազում են, այսինքն՝

$$\bar{O}_{\text{ա.բ.}} = \bar{O}_{\text{ա.պլ.}}, \quad \bar{O}_{\text{կ.բ.}} > \bar{O}_{\text{կ.պլ.}}$$

որտեղ՝

$\bar{O}_{\text{ա.բ.}}$ և $\bar{O}_{\text{ա.պլ.}}$ - առարկայացած աշխատանքային ծախսումներն են՝ համապատասխանաբար բազիսային և պլանային ժամանակաշրջաններում,

$\bar{O}_{\text{կ.բ.}}$ և $\bar{O}_{\text{կ.պլ.}}$ - կենդանի աշխատանքային ծախսումները՝ համապատասխանաբար բազիսային և պլանային ժամանակաշրջաններում:

Այսպիսի իրավիճակ առաջանում է, երբ

- արտադրությունում բացակայում են առարկայացած աշխատանքային ծախսումների իջեցման ռեզերվները, և աշխատանքի արտադրողականության աճը կախված է միայն կենդանի աշխատանքի տնտեսումից,

- կիրառվում են նոր արտադրության միջոցներ, որոնք ունեն նախկին արժեքը և նախկին արտադրողականությունը, սակայն պահանջում են կենդանի աշխատանքի առավել քիչ ծախսումներ,

- կիրառվում են բարձրարժեք և բարձր արտադրողականություն ունեցող նոր արտադրության միջոցներ, սակայն դրանց սպասարկման համար պահպանվում են նախկին կենդանի աշխատանքային ծախսումները, կամ էլ դրանք ավելանում են որոշ չափով.

$$\bar{O}_{\text{ա.բ.}} + \bar{O}_{\text{կ.բ.}} > \bar{O}_{\text{ա.պլ.}} + \bar{O}_{\text{կ.պլ.}}$$

Երկրորդ տարբերակ – կենդանի աշխատանքային ծախսումները մնում են անփոփոխ, առարկայացած աշխատանքային ծախսումները կրճատվում են՝

$$\bar{O}_{\text{ա.բ.}} > \bar{O}_{\text{ա.պլ.}}, \quad \bar{O}_{\text{կ.բ.}} = \bar{O}_{\text{կ.պլ.}}$$

Ծախսումների այսպիսի փոփոխությունն իրականացվում է նյութերի, սարքավորումների, էլեկտրաէներգիայի, հումքի և այլնի արդյունավետ օգտագործման, կամ էլ թանկ առարկայացած աշխատանքը էժանով փոխարինելու ուղիով: Օրինակ՝ շատ քիմիական արտադրատեսակներ, որոնք օգտագործվում են մետաղի փոխարեն, կրճատում են առարկայացած աշխատանքային ծախսումները, իսկ կենդանի աշխատանքային ծախսումները մնում են նույնը: Այս տարբերակի դեպքում՝

$$\bar{O}_{\text{ա.բ.}} + \bar{O}_{\text{կ.կբ.}} > \bar{O}_{\text{ա.պլ.}} + \bar{O}_{\text{կ.պլ.}}$$

Երրորդ տարբերակ – Միաժամանակ կրճատվում են առարկայացած և կենդանի աշխատանքային ծախսումները: Ընդ որում, կենդանի և առարկայացած աշխատանքային ծախսումները կարող են իջնել տարբեր հարաբերակցությամբ.

$$1. \bar{O}_{\text{ա.բ.}} > \bar{O}_{\text{ա.պլ.}}, \bar{O}_{\text{կ.բ.}} > \bar{O}_{\text{կ.պլ.}}$$

Կենդանի աշխատանքային ծախսումները նվազում են առարկայացած աշխատանքային ծախսումների նվազմանը համամասնորեն:

$$\bar{O}_{\text{ա.բ.}} : \bar{O}_{\text{ա.պլ.}} = \bar{O}_{\text{կ.բ.}} : \bar{O}_{\text{կ.պլ.}}$$

2. կենդանի աշխատանքային ծախսումներն իջնում են ավելի արագ տեմպերով, քան առարկայացած աշխատանքային ծախսումները.

$$\begin{aligned} \bar{O}_{\text{ա.բ.}} > \bar{O}_{\text{ա.պլ.}}, \bar{O}_{\text{կ.բ.}} > \bar{O}_{\text{կ.պլ.}}, \\ \bar{O}_{\text{ա.բ.}} - \bar{O}_{\text{ա.պլ.}} < \bar{O}_{\text{կ.բ.}} - \bar{O}_{\text{կ.պլ.}} \end{aligned}$$

3. առարկայացած աշխատանքային ծախսումները իջնում են ավելի արագ տեմպերով, քան կենդանի աշխատանքային ծախսումները.

$$\begin{aligned} \bar{O}_{\text{ա.բ.}} > \bar{O}_{\text{ա.պլ.}}, \bar{O}_{\text{կ.բ.}} > \bar{O}_{\text{կ.պլ.}}, \\ \bar{O}_{\text{ա.բ.}} - \bar{O}_{\text{ա.պլ.}} > \bar{O}_{\text{կ.բ.}} - \bar{O}_{\text{կ.պլ.}} \end{aligned}$$

Չորրորդ տարբերակ - Աշխատանքի արտոդրողականության աճն իրականացվում է կենդանի աշխատանքային ծախսումների մեծացման հաշվին, սակայն այն ծածկվում է առարկայացած աշխատանքային ծախսումների՝ ավելի բարձր տեմպերով իջեցման հաշվին.

$$\begin{aligned} \bar{O}_{\text{ա.բ.}} > \bar{O}_{\text{ա.պլ.}}, \bar{O}_{\text{կ.բ.}} < \bar{O}_{\text{կ.պլ.}}, \\ \bar{O}_{\text{ա.բ.}} - \bar{O}_{\text{ա.պլ.}} < \bar{O}_{\text{կ.բ.}} - \bar{O}_{\text{կ.պլ.}} \end{aligned}$$

Հինգերորդ տարբերակ - Աճում է առարկայացած աշխատանքի բացարձակ չափը, բայց հավելաճը ծածկվում է կենդանի աշխատանքի տնտեսմամբ.

$$\begin{aligned} \bar{O}_{\text{ա.բ.}} < \bar{O}_{\text{ա.պլ.}}, \bar{O}_{\text{կ.բ.}} > \bar{O}_{\text{կ.պլ.}}, \\ \bar{O}_{\text{ա.բ.}} - \bar{O}_{\text{ա.պլ.}} < \bar{O}_{\text{կ.բ.}} - \bar{O}_{\text{կ.պլ.}} \end{aligned}$$

Այսպիսով՝ աշխատանքի արտադրողականության աճն իրականացվում է վերը նշված հինգ տարբերակներից որևէ մեկով: Այս դեպքում աշխատանքի գծով մենեջերի խնդիրն է գնահատել աշխատանքի արտադրողականության բարձրացման հնարավորությունը՝ ըստ ծախսումների՝ վերը նշված մեկ կամ մի քանի տարբերակների:

Այսպիսով՝ աշխատանքի արտադրողականության աճն իրականացվում է միավոր արտադրանքի արտադրության վրա կատարված աշխատանքային ծախսումների իջեցմամբ, ընդ որում, ծախսումների իջեցումն ավելի մեծ է, երբ միաժամանակ իջեցվում են կենդանի և առարկայացած աշխատանքային ծախսումները: Սակայն աշխատանքի արտադրողականության առավելագույն աճ կարելի է ապահովել նաև մեկ ծախսի իջեցման միջոցով:

Գործարարության ծրագրում աշխատանքի արտադրողականության աճի պլանավորումը առաջնային խնդիրներից մեկն է: Այս ցուցանիշի որոշման մեթոդների հիմնավորումը որոշ իմաստով ազդում է արտադրական կազմակերպության գործարարության ծրագրի մյուս ցուցանիշների պլանավորման որակի վրա: Աշխատանքի արտադրողականության պլանավորումը հնարավորություն է տալիս որոշելու դրա աճի մակարդակը, տեմպերը և գործոնները, ինչպես նաև աշխատանքի արտադրողականության և աշխատավարձի աճի տեմպերի հարաբերակցությունը: Աշխատանքի արտադրողականության պլանավորման հիմնական նպատակը ներարտադրական ռեզերվների բացահայտումն է և դրանց օգտագործման նպատակով անհրաժեշտ կազմակերպատեխնիկական միջոցառումների մշակումը: Աշխատանքի արտադրողականության աճի պլանավորումն իրականացվում է հետևյալ հաջորդականությամբ.

1. աշխատանքի արտադրողականության աճի պլանի կատարման ցուցանիշի վերլուծություն և դրա բարձրացման՝ չօգտագործված հնարավորությունների բացահայտում,

2. աշխատանքի արտադրողականության աճի պլանի սպասվելիք կատարողականի որոշում ընթացիկ ժամանակաշրջանում,

3. միջոցառումների մշակում՝ բացահայտված ռեզերվների օգտագործման նպատակով,

4. աշխատանքի արտադրողականության բարձրացմանն ուղղված յուրաքանչյուր միջոցառման արդյունավետության որոշում,

5. պլանային ժամանակաշրջանում աշխատանքի արտադրողականության հնարավոր աճի որոշում:

Պլանավորման ժամանակ կարևոր նշանակություն ունի աշխատանքի արտադրողականության բարձրացման պլանի սպասվելիք կատարողականի ճիշտ որոշումը: Դրա ոչ ճիշտ հաշվարկի դեպքում աղավաղվում են պլանային ցուցանիշները: Եթե պլանի փաստացի կատարողականը ցածր է սպասվելիք կատարողականից, ապա դրա հիման վրա սահմանված աշխատանքի արտադրողականության աճի ցուցանիշները կարող են լինել բարձրացված, իսկ պլանը դժվար կլինի կատարել: Եթե պլանի փաստացի կատարողականը բարձր է սպասվելիք կատարողականից, ապա սահմանված պլանը լարված չի լինի և հնարավոր կլինի այն հեշտությամբ կատարել: Այդ պատճառով անհրաժեշտ է սպասվելիք կատարողականը մոտ սահմանել պլանի փաստացի կատարողականին: Աշխատանքի արտադրողականության աճի պլանի մշակման երկրորդ նախադրյալը արտադրանքի արտադրության պլանային առաջադրանքի ճիշտ որոշումն է:

Արտադրանքի արտադրության ծավալը որոշվում է արտադրական ծրագրով, որի հաշվարկման հիմքում ընկած են արտադրամասերի արտադրական հզորությունները և դրանց օգտագործման աստիճանը: Հետևաբար աշխատանքի արտադրողականության աճի մակարդակի և տեմպի պլանավորմանը պետք է նախորդի պլանային ժամանակաշրջանում արտադրանքի արտադրության ծավալի տեխնիկատնտեսական հաշվարկ՝ ըստ անվանացանկի՝ պայմանագրերին և պատվերներին համապատասխան:

Խորհրդային ժամանակաշրջանում աշխատանքի արտադրողականությունը պլանավորելիս տեխնիկատնտեսական ցուցանիշների հաշվարկը կատարվում էր տնտեսական և սոցիալական զարգացման պետական պլանների մշակման մեթոդական ցուցումների հիման վրա, որոնցում տրվում էր աշխատանքի արտադրողականության ցուցանիշի վրա ազդող գործոնների դասակարգումը, ըստ առանձին գործոնների և ռեզերվների վերլուծությունը և քանակական գնահատումը: Դրանցով էին առաջնորդվում նաև աշխատանքի արտադրողականության աճի միջոցառումները մշակելիս:

Ինչպես գիտենք, աշխատանքի արտադրողականության աճի հիմքը կազմակերպատեխնիկական միջոցառումների պլանն է, որը գործարարության ծրագրի կարևոր բաժիններից է:

Այն իրենից ներկայացնում է համալիր միջոցառումներ, որոնք ապահովում են գործարարության ծրագրի բոլոր ցուցանիշների կատարումը, որոնցից ամենակարևորը աշխատանքի արտադրողականության պլանի կատարման ցուցանիշն է:

Աստ նպատակային նշանակության կազմակերպատեխնիկական միջոցառումները ուղղված են լինում.

1. արտադրանքի արտադրության ծավալի ավելացմանը,
2. արտադրության կազմակերպման և կառավարման կատարելագործմանը,
3. աշխատանքի կազմակերպման բարելավմանը:

Արտադրական կազմակերպությունում կազմակերպատեխնիկական միջոցառումների ներդրման արդյունավետությունը երբեմն հաշվարկվում է միայն դրամական արտահայտությամբ, որը հնարավորություն է տալիս կազմակերպատեխնիկական միջոցառումների պլանը շաղկապել ինքնարժեքի իջեցման պլանի հետ:

Աշխատանքի արտադրողականության աճը որոշվում է կազմակերպատեխնիկական միջոցառումների ներդրման արդյունքում կենդանի աշխատանքային ծախսումների տնտեսման կամ աշխատատարության իջեցման (աշխատածամանակի օգտագործման բարելավման), կամ էլ թվաքանակի տնտեսման միջոցով: Տնտեսումը հաշվարկվում է ինչպես տարեկան պայմանական, այնպես էլ մինչև տարվա վերջը տնտեսմամբ: Առաջին դեպքում աշխատանքային ծախսումների տնտեսումը պետք է հաշվարկել տարվա կտրվածքով, իսկ երկրորդ դեպքում ներդրման օրվանից մինչև տարվա վերջը:

Հաշվարկման առաջին տարբերակը կարևոր նշանակություն ունի տվյալ միջոցառումը գնահատելու և ստացված արդյունավետությունը այլ միջոցառումներից ստացված արդյունավետության հետ համեմատելու համար:

Եթե կազմակերպատեխնիկական միջոցառումն ունի ընդհանուր գործարանային բնույթ, ապա պետք է ընդգրկել այն արտադրամասի պլանի մեջ, որտեղ պետք է իրականացվի այդ միջոցառումը:

Ներարտադրական պլանավորման պրակտիկայում կիրառում են աշխատանքի արտադրողականության պլանավորման հետևյալ մեթոդները.

- ուղղակի հաշվարկման (գործարանային) մեթոդ,
- խոշորացված մեթոդ,
- ըստ տեխնիկատնտեսական գործոնների,
- արտադրանքի աշխատատարության իջեցման հիման վրա:

Այս մեթոդները միմյանցից տարբերվում են իրենց ճշտությամբ, հաշվարկների աշխատատարությամբ և կիրառման ոլորտներով:

Աշխատանքի արտադրողականության պլանավորման ուղղակի հաշվարկման և խոշորացված մեթոդները հիմնականում կիրառվում են աշխատանքի արտադրողականության պլանավորման նախնական փուլում:

Աշխատանքի արտադրողականության աճի պլանավորումն ուղղակի հաշվարկման *մեթոդով* կատարվում է հետևյալ հաջորդականությամբ.

- արտադրանքի պլանային աշխատատարության, արտադրանքի նորմայի կատարման մակարդակի, աշխատաժամանակի հաշվեկշռի, ըստ աշխատատեղերի բանվորների տեղաբաշխման տվյալների հիման վրա որոշվում է բանվորների և արդյունաբերա-արտադրական անձնակազմի մյուս կատեգորիայի աշխատողների պլանային թվաքանակը,

- արտադրանքի արտադրության պլանային ծավալի և արդյունաբերաարտադրական անձնակազմի պլանային թվաքանակի հարաբերությամբ որոշվում է մեկ աշխատողի հաշվով արտադրանքի պլանային ծավալը,

- աշխատանքի արտադրողականության աճի տեմպը որոշվում է ստացված մեծությունը համեմատելով բազիսային ժամանակաշրջանի համապատասխան ցուցանիշի մեծության հետ:

Աշխատանքի արտադրողականության բարձրացման պլանում սահմանվում են աշխատանքի արտադրողականության աճի կոնկրետ առաջադրանքներ՝ ըստ արտադրամասերի:

Աշխատանքի արտադրողականության պլանավորման խոշորացված մեթոդը հնարավորություն է տալիս մոտավորապես գնահատել աշխատանքի արտադրողականության մակարդակը պլանային ժամանակաշրջանում: Դրանք հիմնված են արտադրության վիճակը բնութագրող տարրերի (օրինակ՝ աշխատաժամանակի

կորուստների մեծության և այլն) հետ աշխատանքի արտադրողականության կապի վրա: Վերջինիս բնույթի և քանակական գնահատման համար լայնորեն կիրառվում են տնտեսամաթեմատիկական մոդելներ, օրինակ՝ կոռելյացիոն-ռեգրեսիոն վերլուծությունը: Այս մեթոդը հիմնականում կիրառվում է աշխատանքի արտադրողականության աճի հեռանկարային պլանավորման, ինչպես նաև համապատասխան նորմատիվների մշակման ժամանակ:

Նշված մեթոդները քիչ աշխատատար են և բնութագրվում են հաշվարկների՝ հարաբերականորեն ոչ մեծ ճշտությամբ: Այդ պատճառով դրանք արդյունավետ է կիրառել միայն նախնական հաշվարկ կատարելիս:

Մինչդեռ, ըստ տեխնիկատնտեսական գործոնների և արտադրանքի աշխատատարության իջեցման հիման վրա աշխատանքի արտադրողականության պլանավորման մեթոդներին բնորոշ է մեծ ճշտությունը, պլանավորվող ցուցանիշների բարձր հիմնավորվածությունը և հաշվարկման մեծ աշխատատարությունը: Այդ պատճառով այս մեթոդները հիմնականում կիրառվում են աշխատանքի արտադրողականության պլանի մշակման վերջնական փուլում և առանձին նորամուծական նախագծերի և միջոցառումների պլանավորման ժամանակ:

Ավելի մանրամասն ուսումնասիրենք աշխատանքի արտադրողականության պլանավորման վերջին երկու մեթոդները:

2.2. Աշխատանքի արտադրողականության պլանավորումն ըստ գործոնների

Արտադրանքի արտադրության ժավալի և անձնակազմի թվաքանակի փոփոխությունը կախված է բազմաթիվ գործոններից, իսկ աշխատանքի արտադրողականության աճի պլանային մակարդակը արտադրական գործընթացի վրա այդ գործոնների ազդեցության ընդհանրական ցուցանիշն է:

Աշխատանքի արտադրողականության աճի պլանային առաջադրանքի հիմնավորման հիմնական մեթոդը այդ ցուցանիշի վրա առանձին գործոնների ազդեցության տեխնիկատնտեսական հաշվարկն է:

Աշխատանքի արտադրողականությանն աճի հաշվարկն իրականացվում է ըստ գործոնների աշխատուժի տնտեսման հիման վրա, որը ստացվում է կազմակերպատեխնիկական միջոցառումների իրականացման արդյունքում:

Գործոններ ասելով նկատի են առնվում այն պայմանները, որոնք ազդում են միավոր արտադրանքի արտադրության վրա կատարված աշխատանքային ծախսումների մեծության փոփոխության վրա:

Աշխատանքի արտադրողականության աճի վրա ազդող գործոնները բազմաթիվ են և հաճախ դրանց մեծ մասը ազդում է նույն ուղղությամբ: Այդ պատճառով կրկնակի հաշվարկներից խուսափելու և դրանք հեշտացնելու համար կարևոր նշանակություն ունի գործոնների ճիշտ դասակարգումը:

Աշխատանքի արտադրողականության պլանավորման պրակտիկայում առավել հաճախ կիրառվում է տեխնիկատնտեսական գործոնների հետևյալ դասակարգումը.

1. արտադրության տեխնիկական մակարդակի բարձրացում (նոր սարքավորումների ներդրում, գործող սարքավորումների արդիականացում, առաջադիմական տեխնոլոգիական գործընթացների ներդրում և այլն),

2. աշխատանքի, արտադրության և կառավարման կազմակերպման կատարելագործում (սպասարկման նորմայի մեծացում, արտադրության մասնագիտացման փոփոխում, աշխատաժամանակի կորուստների, արտադրանքի խոտանից և աշխատանքի նորմալ, պայմանների շեղումներից առաջացած կորուստների կրճատում, արտադրության կառավարման կատարելագործում և այլն),

3. արտադրանքի արտադրության ծավալի և կառուցվածքի փոփոխություն, արդյունաբերաարտադրական անձնակազմի թվաքանակի հարաբերական տնտեսում՝ կապված արտադրանքի արտադրության ծավալի աճի հետ, առանձին տեսակի արտադրանքների և արտադրությունների, գնովի կիսաֆաբրիկատների և կոոպերացված մատակարարումների տեսակարար կշռի փոփոխություն (այս գործոնը հաշվի չի առնվում նորմատիվային զուտ արտադրանքով աշխատանքի արտադրողականությունը պլանավորելիս),

4. Ճյուղային և այլ գործոններ (լեռնա-երկրաբանական պայմանների փոփոխություն, հանքաքարերում օգտակար հանածոների պարունակության, դրանց արդյունահանման եղանակների, սեզոնային ճյուղերում աշխատանքային ժամանակաշրջանի փոփոխությունը և այլն):

Անհրաժեշտ է նկատի ունենալ, որ աշխատանքի արտադրողականության պլանավորման պրակտիկայում գործոնների ընտրությունը և դրանց բովանդակությունը պայմանավորված են կազմակերպության ճյուղային առանձնահատկությամբ և իրականացվող նորամուծական միջոցառումների առանձնահատկություններով:

Ընդ որում, ըստ երրորդ և չորրորդ խումբ գործոնների թվաքանակի տնտեսումը կախված չէ կազմակերպության աշխատանքից, իսկ դրանց մի մասը հաշվի է առնվում միայն համախառն (ապրանքային, իրացված) արտադրանքով աշխատանքի արտադրողականության հաշվարկման ժամանակ: Մինչդեռ աշխատանքի արտադրողականության մակարդակը փոփոխող իրական գործոնները առաջին խումբ գործոններն են, որոնք իջեցնում են արտադրանքի աշխատատարությունը, և երրորդ խումբ գործոնները, որոնք ուղղված են աշխատաժամանակի խնայողաբար օգտագործմանը:

Ըստ տեխնիկատնտեսական գործոնների աշխատանքի արտադրողականության պլանավորման մեթոդն ունի երկու տարբերակ:

Առաջին տարբերակի դեպքում աշխատանքի արտադրողականության աճի հաշվարկը կատարվում է ըստ տեխնիկատնտեսական գործոնների՝ աշխատողների թվաքանակի տնտեսման հիման վրա, այսինքն՝ որոշվում է ինչպես յուրաքանչյուր գործոնի, այնպես էլ բոլոր գործոնների ազդեցությամբ աշխատանքի արտադրողականության հնարավոր աճը՝ աշխատողների թվաքանակի տնտեսման հիման վրա:

Երկրորդ տարբերակի դեպքում, ընդհակառակը, նախ հաշվարկվում է աշխատանքի արտադրողականության աճը ըստ տեխնիկատնտեսական յուրաքանչյուր գործոնի, այնուհետև դրա հիման վրա որոշվում է աշխատողների թվաքանակի տնտեսումը:

Նշված տարբերակները սկզբունքորեն տարբերվում են հաշվարկման հաջորդականությամբ և կիրառվող տեխնիկայով: Տար-

բերակի ընտրությունը պայմանավորված է պլանավորվող կազմակերպատեսխիկական միջոցառումների բնույթով:

Առաջին տարբերակ

Աշխատանքի արտադրողականության պլանավորումն ուստ տեսխիկատնտեսական գործոնների՝ աշխատողների թվաքանակի տնտեսման հիման վրա

Սկզբում հաշվարկվում է պլանային ժամանակաշրջանում արդյունաբերաարտադրական անձնակազմի ելակետային թվաքանակը: Դա աշխատողների այն թվաքանակն է, որն անհրաժեշտ է պլանային արտադրական առաջադրանքը կատարելու համար՝ ելնելով բազիսային ժամանակաշրջանի աշխատանքի արտադրողականության մակարդակից:

Աշխատողների ելակետային թվաքանակը որոշվում է հետևյալ եղանակներով.

1. արտադրության ծավալի անփոփոխ կառուցվածքի դեպքում.

$$\mathcal{M}_{\text{ել.}} = \frac{U_{\text{ծ.այլ}}}{U_{\text{ա.բազ}}} \text{ կամ } \mathcal{M}_{\text{ել.}} = \mathcal{M}_{\text{բազ}} \times Q_{\text{ա.ծ.}}$$

որտեղ՝

$U_{\text{ծ.այլ}}$ - արտադրանքի արտադրության պլանային ծավալը, դրամ,

$U_{\text{ա.բազ}}$ - աշխատանքի արտադրողականության մակարդակը բազիսային ժամանակաշրջանում, դրամ

$\mathcal{M}_{\text{բազ}}$ - աշխատողների թվաքանակը բազիսային ժամանակաշրջանում, մարդ

$Q_{\text{ա.ծ.}}$ - արտադրանքի արտադրության ծավալի ավելացման պլանային գործակիցը

2. կառուցվածքային տեղաշարժերի դեպքում.

$$\mathcal{M}_{\text{ել.}} = \sum_{i=1}^n \mathcal{M}_{\text{բազ.}i} \times Q_{\text{արտ.ծ.}i}$$

որտեղ՝

$\mathcal{M}_{\text{բազ.}i}$ - i -րդ կառուցվածքային ստորաբաժանման արտադրության ծավալի պլանային աճը,

$Q_{արտ.ժ.ի}$ - i-րդ կառուցվածքային ստորաբաժանման աշխատողների բազիսային թվաքանակը, մարդ:

Օրինակ. Արտադրական կազմակերպությունում պլանավորվել է արտադրության ծավալն ավելացնել 2.2%-ով, իսկ արդյունաբերաարտադրական անձնակազմի բազիսային թվաքանակը կազմում է 1035 մարդ: Աշխատողների ելակետային թվաքանակը կկազմի 1058 մարդ (1035×1.022):

Այնուհետև հաշվարկվում է արդյունաբերաարտադրական անձնակազմի ելակետային թվաքանակի փոփոխությունը, այսինքն՝ ելակետային թվաքանակից հանում ենք միջոցառումների ներդրման արդյունքում աշխատողների տնտեսված թվաքանակը և ստանում աշխատողների պլանային թվաքանակը (պլանային արտադրական առաջադրանքը կատարելու համար անհրաժեշտ աշխատողների թվաքանակը):

Աշխատուժի տնտեսումն արտադրության տեխնիկական մակարդակի բարձրացման արդյունքում

Աշխատանքի արտադրողականության աճի կարևոր գործոններից է արտադրության տեխնիկական մակարդակի բարձրացումը:

Նոր տեխնիկայի ներդրման միջոցառումների (հոսքագծեր, արտադրանքի արտադրության տեխնոլոգիայի փոփոխություն) արդյունքում բանվորների թվաքանակի տնտեսումը որոշվում է հետևյալ բանաձևով.

$$\text{Թ}_{տ} := \frac{(U_{աշ.բազ} - U_{աշ.պլ}) \times U_{ժ.պլ}}{\mathfrak{B}_{պլ.} \times Q_{ն}} \times Q_{միջ}$$

որտեղ՝

$U_{աշ.բազ}$ և $U_{աշ.պլ}$ - միավոր արտադրանքի աշխատատարությունը՝ համապատասխանաբար ներդրման միջոցառումներից առաջ և հետո, նորմա-ժամ,

$U_{ժ.պլ}$ - արտադրանքի արտադրության պլանային ծավալը բնեղեն արտահայտությամբ,

$Q_{միջ}$ - ներդրման միջոցառումների գործակիցը ($Q_{միջ} = \frac{P_{ած}}{12}$,

որտեղ: $P_{ած}$ - ն՝ ներդրման պահից մինչև տարվա վերջը մնացած ամիսների թիվն է պլանային տարում),

$\Phi_{պլ.}$ - մեկ բանվորի աշխատաժամանակի տարեկան օգտակար ֆոնդը պլանային ժամանակաշրջանում, ժամ,

Q_6 -նորմաների կատարման պլանային գործակիցը:

Եթե իրականացվում են մի շարք միջոցառումներ (նոր տեխնիկայի ներդրում, սարքավորումների արդիականացում կամ տեխնոլոգիայի կատարելագործում), ապա աշխատատարության իջեցման հիման վրա աշխատողների թվաքանակի տնտեսումը կարելի է որոշել հետևյալ կերպ (աղյուսակ 1):

Յուրաքանչյուր միջոցառումից աշխատանքային ծախսումների տնտեսումը որոշվում է հետևյալ բանաձևով.

$$\Delta U_{w2,i} = (U_{w2,i1} - U_{w2,i2}) \times U_{բ.պլ.i} \times Q_{միջ.i}$$

որտեղ՝

$U_{w2,i1}$ և $U_{w2,i2}$ - միավոր արտադրանքի աշխատանքային ծախսումները՝ համապատասխանաբար ներդրման միջոցառումներից առաջ և հետո (i-րդ միջոցառման գծով),

$U_{բ.պլ.i}$ - արտադրության պլանային ծավալը բնեղեն արտահայտությամբ (i-րդ միջոցառման գծով),

$Q_{միջ.i}$ - i-րդ միջոցառման ներդրման գործակիցը:

Մեր օրինակում.

$$\Delta U_{w,1} = (1.6 - 1.2) \times 54000 \times 9 \div 12 = 16200$$

$$\Delta U_{w,2} = (0.7 - 0.6) \times 148000 \times 3 \div 12 = 3700$$

$$\Delta U_{w,3} = (0.8 - 0.3) \times 60000 \times 6 \div 12 = 15000$$

Աշխատատարության ընդհանուր տնտեսումը կազմում է 34900 նորմա-ժամ: Եթե մեկ բանվորի աշխատաժամանակի տարեկան պլանային օգտակար ֆոնդը կազմում է 1832 ժամ, իսկ նորմաների կատարման պլանային տոկոսը՝ 112%, ապա աշխատողների թվաքանակի տնտեսումը կկազմի 17 մարդ ($34900 / (1832 \times 1.12)$):

Զնայած այդ մեթոդի մեծ առավելությամբ, դրանից քիչ են օգտվում թույլ նորմատիվային բազա ունենալու պատճառով: Նույնիսկ առաջավոր արտադրական կազմակերպություններում ար-

տաղրանքի աշխատատարությունը ճշգրիտ չի հաշվարկվում (այլանավորվում): Այդ պատճառով էլ արտադրության տեխնիկական մակարդակի բարձրացման արդյունքում աշխատուժի տնտեսումը որոշվում է ըստ կազմակերպատեխնիկական առանձին միջոցառումների:

Աղյուսակ 1

Միջոցառումներ	Արտադրանքի արտադրության պլանային ծավալը, հատ	Միջոցառման ներդրման ժամկետը	Միավոր արտադրանքի աշխատանքային ծախսումները, նորմա-ժամ		Աշխատատարության իջեցումը մինչև տարվա վերջը, նորմա/ժամ
			ներդրումից առաջ	ներդրումից հետո	
1	2	3	4	5	6
Նոր տեխնիկայի ներդրում	54000	1/ IV	1.6	1.2	16200
Սարքավորումների արդիականացում	148000	1/ X	0.7	0.6	3700
Տեխնոլոգիայի կատարելագործում	60000	1/ VII	0.8	0.3	15000
Ընդամենը	-	-	-	-	34900

Նոր սարքավորումների ներդրման և գործող սարքավորումների արդիականացման արդյունքում (եթե հայտնի է սարքավորումների արտադրողականության աճը) աշխատողների թվաքանակի հարաբերական տնտեսումը որոշվում է հետևյալ բանաձևով.

$$\rho_{տ.հ} = \left(1 - \frac{\rho_{ս.ընդ} \times 100}{\rho_{ս.1} \times 100 + \rho_{ս.2} \times \mu_{ս2}} \right) \times q_{միջ.} \times 100$$

որտեղ՝

$\rho_{տ.հ}$ -բանվորների թվաքանակի հարաբերական տնտեսումը, %,

$\text{Թ}_{\text{ս,բն}}$ - սարքավորումների ընդհանուր թիվը,

$\text{Թ}_{\text{ս,1}}$ - չարդիականացված սարքավորումների թիվը,

$\text{Թ}_{\text{ս,2}}$ - նոր կամ արդիականացված սարքավորումների թիվը,

$\text{Ա}_{\text{ա2}}$ - նոր կամ արդիականացված սարքավորումների արտադրողականության աճը, %:

Եթե հայտնի է նոր կամ արդիականացված սարքավորումների արտադրողականության բարձրացման հաշվին աշխատուժի պահանջարկի իջեցման տոկոսը, ապա աշխատողների թվաքանակի տնտեսումը, հաշվի առնելով արդյունաբերաարտադրական անձնակազմի թվաքանակում բանվորների տեսակարար կշիռը, որոշվում է հետևյալ բանաձևով.

$$\text{Թ}_{\text{տ}} = \frac{\text{Թ}_{\text{ել.}} \times \text{Թ}_{\text{տ,հ}} \times \text{S}_{\text{կ,բ}}}{100 \times 100}$$

որտեղ

$\text{S}_{\text{կ,բ}}$ - սարքավորումների սպասարկմամբ զբաղված բնավորների տեսակարար կշիռը արդյունաբերաարտադրական անձնակազմի թվաքանակում, %:

Օրինակ. Աշխատողների թվաքանակի տնտեսման հաշվարկը կատարենք ըստ հետևյալ տվյալների (աղյուսակ 2):

Աղյուսակ 2

Սարքավորումների օգտագործման ցուցանիշները	Սարքավորումների տեսակները	
	1-ին	2-րդ
1	2	3
Սարքավորումների թիվը բազիսային տարվա վերջում	40	60
Նոր սարքավորումներով փոխարինման ենթակա սարքավորումների թիվը	10	-
Արդիականացման ենթակա սարքավորումների թիվը պլանային տարում	-	20
Նոր և արդիականացված սարքավորումների ներդրման ժամկետը	1/ IV	1/ VII
Նոր և արդիականացված սարքավորումների արտադրողականության բարձրացումը, %	32	24
Տվյալ սարքավորումների սպասարկմամբ զբաղված բանվորների տեսակարար կշիռը արդյունաբերաարտադրական անձնակազմի թվաքանակում, %	6,8	7,5

Աշխատուժի տնտեսումը (տոկոսներով), կապված նոր և արդիականացված սարքավորումների ներդրման հետ, համապատասխանաբար կկազմի.

$$\rho_{տ.հ.1} = \left(1 - \frac{40 \times 100}{30 \times 100 + 10 \times 132} \right) \times \frac{9}{12} \times 100 = 5.3\%$$

$$\rho_{տ.հ.2} = \left(1 - \frac{60 \times 100}{40 \times 100 + 20 \times 124} \right) \times \frac{6}{12} \times 100 = 3.5\%$$

Արդյունաբերարտադրական անձնակազմի 1058 ելակետային թվաքանակի դեպքում աշխատողների թվաքանակի տնտեսումը կկազմի 7 մարդ, այդ թվում՝

ա) նոր սարքավորումների ներդրման արդյունքում.

$$\rho_{տ.1} = \frac{1058 \times 5.3 \times 6.8}{100 \times 100} = 4 \text{ մարդ}$$

բ) կապված սարքավորումների արդիականացման հետ.

$$\rho_{տ.2} = \frac{1058 \times 3.5 \times 7.5}{100 \times 100} = 3 \text{ մարդ}$$

Հնարավոր է նաև աշխատուժի տնտեսման հաշվարկի մեկ այլ տարբերակ: Այս դեպքում հաշվի են առնվում սարքավորումների կառուցվածքային տեղաշարժերը, դրանցից յուրաքանչյուրի աշխատանքի արտադրողականության բարձրացումը և ներդրման ժամկետը: Թվաքանակի տնտեսումը որոշվում է հետևյալ բանաձևով.

$$\rho_{տ} = \left(1 - \frac{\rho_{տ.գնդ}}{\rho_{տ.1} \times \left(1 + \frac{U_{տ.1}}{100} \times Q_{միջ.1} \right) + \rho_{տ.2} \times \left(1 + \frac{U_{տ.2}}{100} \times Q_{միջ.2} \right) + \rho_{տ.3}} \right) \times \rho_{տ.1} \times S_{կբ}$$

որտեղ՝

$\rho_{տ.1}$ - նոր սարքավորումների թիվն է,

$\rho_{տ.2}$ - արդիականացված սարքավորումների թիվը,

$\rho_{տ.3}$ - չփոխված կամ չարդիականացված սարքավորումների թիվը,

$U_{տ.1}$ և $U_{տ.2}$ - նոր և արդիականացված սարքավորումների արտադրողականության աճը,

$Q_{միջ.1}$ և $Q_{միջ.2}$ - միջոցառումների ներդրման գործակիցները:

Օրինակ. Պլանային տարում նախատեսված է 160 գործող սարքավորումներից 40-ը փոխարինել նորերով, որոնց արտադրողականությունը 40%-ով բարձր է գործողներից, իսկ 70-ը արդիականացնել, որի արդյունքում դրանց արտադրողականությունը կաճի 15%-ով: Նոր հաստոցները պետք է ներդնել հունիսի 1-ից, իսկ սարքավորումներն արդիականացնել ամբողջ տարվա ընթացքում: Հաստոցների սպասարկմամբ զբաղված բանվորների տեսակարար կշիռը կազմում է արդյունաբերարտադրական անձնակազմի թվաքանակի 9%-ը: Աշխատողների թվաքանակի տնտեսումը կկազմի 8 մարդ:

$$\Theta_{տ} = \left(1 - \frac{160}{50 + 40 \times \left(1 + \frac{40}{100} \times \frac{7}{12} \right) + 70 \times \left(1 + \frac{15}{100} \times 0.5 \right)} \right) \times 1058 \times 0.09 = 8$$

Մի շարք դեպքերում (ձեռքի աշխատանքի մեքենայացում և ավտոմատացում) բանվորների թվաքանակի տնտեսումը որոշվում է ներդրման միջոցառումներից առաջ և հետո նրանց թվաքանակների համեմատման միջոցով.

$$\Theta_{տ} = \Theta_{բազ} - \Theta_{պլ}$$

որտեղ՝

$\Theta_{բազ}$ և $\Theta_{պլ}$ - բանվորների թվաքանակն է՝ համապատասխանաբար ներդրման միջոցառումներից առաջ և հետո:

Օրինակ 1. Աշխատանքի մեքենայացման արդյունքում բեռնման աշխատանքներով զբաղված բանվորների թիվը 20 մարդուց կրճատվել է մինչև 15 մարդ: Աշխատուժի տնտեսումը կկազմի 5 մարդ:

Օրինակ 2. Եթե մեքենայացվել է 80 բանվորի աշխատանք, որի արդյունքում նրանց թվաքանակը արտադրության նախկին ծավալի դեպքում կրճատվել է մինչև 30 մարդ, ապա աշխատուժի տնտեսումը կկազմի 51 մարդ ($((80-30) \times 1.022$, որտեղ՝ 1.022 արտադրության ծավալի մեծացման գործակիցն է պլանային ժամանակաշրջանում):

Այս հաշվարկների դեպքում անհրաժեշտ է աշխատողների թվաքանակի տնտեսումը ճշգրտել միջոցառումների ներդրման ժամկետով:

Եթե ավտոմատացման արդյունքում մեծացել է սպասարկման գոտին, ապա աշխատուժի տնտեսումը կորոշվի հետևյալ բանաձևով.

$$\text{Թ}_{տ} = \left(1 - \frac{\text{Ք}_{հ,բազ}}{\text{Ք}_{հ,սլ}} \right) \times \text{Թ}_{բ} \times \text{Q}_{միջ}$$

որտեղ՝

$\text{Ք}_{հ,բազ}$ և $\text{Ք}_{հ,սլ}$ - սպասարկվող հաստոցների քանակն է՝ համապատասխանաբար բազիսային և պլանային ժամանակաշրջաններում,

$\text{Թ}_{բ}$ - տվյալ հաստոցների սպասարկմամբ զբաղված բանվորների թիվը:

Օրինակ. Կիսաավտոմատ հաստոցների ներդրման հետևանքով սպասարկող հաստոցների թիվը 1-ից հասցվել է 3-ի: Տվյալ սարքավորման սպասարկմամբ զբաղված է 21 բանվոր, իսկ ներդրումը պետք է իրականացվի օգոստոսի 1-ից: Աշխատուժի տնտեսումը կկազմի 6 մարդ $((1-1/3) \times 21 \times 5/12)$:

Եթե պատրաստվող արտադրանքի քանակի (աշխատանքի ծավալի) փոխարեն հայտնի է տվյալ սարքավորումը (տեխնոլոգիական գործընթացով) սպասարկող աշխատողների թվաքանակը և նոր սարքավորման (տեխնոլոգիայի) արտադրողականության աճը, ապա աշխատուժի տնտեսումը կարելի է որոշել աշխատանքի արտադրողականության աճի հակադարձ մեծությամբ, ըստ հետևյալ բանաձևի.

$$\text{Թ}_{տ} = \left(1 - \frac{100}{100 + \Delta U_{\omega}} \right) \times \text{Թ}_{բ} \times \text{Q}_{միջ}$$

որտեղ՝

ΔU_{ω} - նոր սարքավորման (տեխնոլոգիայի) արտադրողականության աճն է, %:

Օրինակ. Նոր սարքավորումների ներդրման արդյունքում աշխատանքի արտադրողականությունը պետք է աճի 20%-ով: Տվյալ սարքավորման սպասարկմամբ զբաղված է 80 մարդ, իսկ նոր սարքավորումները պետք է ներդրվեն հուլիսի 1-ից: Աշխատուժի տնտեսումը կկազմի 7 մարդ $((1-100/120) \times 80 \times 6/12)$:

Աշխատանքների մեքենայացման դեպքում մեքենայական-ծեռքի աշխատանքներում կրճատվում է ձեռքի աշխատանքի ժա-

մանակը (օժանդակ, նախապատրաստական-եզրափակիչ և այլն): Արդյունքում՝ մեծանում է մեքենայական ժամանակը, ավելանում է արտադրանքի արտադրության ծավալը և իջնում արտադրանքի աշխատատարությունը: Այս դեպքում աշխատանքի արտադրողականության աճը որոշվում է արտադրանքի արտադրության ծավալի աճին համապատասխան, իսկ աշխատուժի տնտեսումը՝ նախորդ բանաձևով:

Տեխնոլոգիական գործընթացների կատարելագործման դեպքում աշխատանքային ծախսումների տնտեսումը որոշվում է հետևյալ բանաձևով.

$$\text{Թ}_{տ} = \left(1 - \frac{100}{100 + \Delta U_{\omega} \times Q_{\text{միջ}}} \right) \times \text{Թ}_p \times Q_{\omega, \delta}$$

Օրինակ: Պլանային տարում ապրիլի 1-ից ծուլման արտադրամասում քոր տեխնիկայի ներդրման հետևանքով աշխատանքի արտադրողականությունը կաճի 20%-ով: Արտադրամասում զբաղված է 55 մարդ, իսկ արտադրության ծավալի աճը կազմում է 12%: Աշխատուժի տնտեսումը կկազմի 8 մարդ ($(1-100:(100+20 \times 9:12)) \times 55 \times 1.12$):

Երբեմն սարքավորումների աշխատանքի տեմպերի բարձրացման արդյունքում ավտոմատացված և ապարատուրային գործընթացներում որոշ չափով մեծանում է այդ գործընթացները սպասարկող բանվորների թվաքանակը (սարքավորումների սնուցում և այլն): Այս դեպքում աշխատուժի տնտեսումը կհաշվարկվի հետևյալ բանաձևով.

$$\text{Թ}_{տ} = \left(1 - \frac{I \text{Թ}_{\omega \Pi}}{I U_{\delta}} \right) \times \text{Թ} \times Q_{\text{միջ}}$$

որտեղ՝

$I \text{Թ}_{\omega \Pi}$ - բանվորների թվաքանակի ավելացման ինդեքսն է պլանային ժամանակաշրջանում,

$I U_{\delta}$ - արտադրության ծավալի աճի ինդեքսը՝ պլանային ժամանակաշրջանում:

Օրինակ: Նախատեսված է արտադրանքի արտադրության ծավալն ավելացնել 30%-ով, բանվորների թվաքանակը՝ 10%-ով: Տվյալ սարքավորումը սպասարկող աշխատողների թիվը կազմում է 20 մարդ, իսկ միջոցառումը պետք է իրականացվի մայիսի 1-ից:

Այս դեպքում թվաքանակի տնտեսումը կկազմի 2 մարդ ((1-1.1:1.3)x 20 x 8:12):

Մեր օրինակում արտադրության տեխնիկական մակարդակի բարձրացման արդյունքում աշխատողների թվաքանակի տնտեսումը կազմել է 45 մարդ (17+7+5+6+8+2):

Աշխատուժի տնտեսումն աշխատանքի, արտադրության և կառավարման կազմակերպման կատարելագործման արդյունքում

Աշխատանքի և արտադրության կազմակերպման կատարելագործման միջոցառումներն ամենից առաջ նպաստում են աշխատատեղերի օգտագործման բարելավմանը, ամբողջօրյա և ներհերթափոխային կորուստների կրճատմանը, խոտան արտադրանքի, աշխատատեղերի անարտադրողական ծախսումների վերացմանը և այլն:

Աշխատատեղերի կորուստների (գործալքումներ, պարապուրդներ, հիվանդության պատճառով չներկայացումներ և այլն) փոքրացումը հնարավորություն է տալիս մեծացնելու աշխատատեղերի ֆոնդը: Աշխատատեղերի ֆոնդի մեծացման հաշվին բանվորների թվաքանակի տնտեսումը որոշվում է հետևյալ բանաձևով.

$$\mathcal{R}_{տ} = \left(1 - \frac{\mathfrak{P}_{բազ}}{\mathfrak{P}_{սլ}}\right) \times \mathcal{R}_{ն.բ.բազ} \quad \text{կամ} \quad \mathcal{R}_{տ} = \left(\frac{\mathfrak{P}_{բազ}}{\mathfrak{P}_{սլ}} - 1\right) \times \mathcal{R}_{ն.բ.բազ}, \quad \text{երբ}$$

$$\mathfrak{P}_{բազ} > \mathfrak{P}_{սլ}.$$

որտեղ՝

$\mathfrak{P}_{բազ}$ և $\mathfrak{P}_{սլ}$ - մեկ բանվորի աշխատատեղերի տարեկան օգտակար ֆոնդն է՝ համապատասխանաբար բազիսային և պլանային ժամանակաշրջաններում, ժամ,

$\mathcal{R}_{ն.բ.բազ}$ - հիմնական բանվորների թվաքանակը՝ բազիսային ժամանակաշրջանում, մարդ:

Աշխատանքի չներկայացումների թվի կրճատման և աշխատատեղերի ֆոնդի մեծացումը օգտագործման (ներհերթափոխային կորուստների կրճատման) հաշվին աշխատողների թվաքանակի տնտեսումը որոշվում է հետևյալ բանաձևերով.

$$\begin{aligned} \text{Թ}_{\text{տ}} &= \left(1 - \frac{\mathfrak{B}_{\text{բազ}}}{\mathfrak{B}_{\text{պլ}}} \right) \times \text{Թ}_{\text{հ.բ.բազ}}, \\ \text{Թ}_{\text{տ}} &= \frac{Կ_{\text{աշխ.բազ}} - Կ_{\text{աշխ.պլ}}}{100 - Կ_{\text{աշխ.պլ}}} \times \text{Թ}_{\text{հ.բ.բազ}} \end{aligned}$$

որտեղ՝

$\mathfrak{B}_{\text{բազ}}$ և $\mathfrak{B}_{\text{պլ}}$ - մեկ բանվորի աշխատած աշխատանքային օրերի թիվն է՝ համապատասխանաբար պլանային և բազիսային ժամանակաշրջաններում, օր,

$Կ_{\text{աշխ.բազ}}$ և $Կ_{\text{աշխ.պլ}}$ - աշխատաժամանակի կորուստները՝ համապատասխանաբար բազիսային և պլանային ժամանակաշրջաններում, %:

Օրինակ: Մեկ բանվորի աշխատաժամանակի օգտակար ֆոնդը բազիսային ժամանակաշրջանում կազմել է 1785 ժամ, իսկ ըստ պլանային հաշվեկշռի՝ նախատեսված է այն հասցնել 1832 ժամի: Աշխատաժամանակի ներհերթափոխային կորուստները նախատեսված է 0.8%-ից կրճատել մինչև 0.4%, իսկ աշխատանքային օրերի թիվն ավելացնել 5.8 օրով: Հիմնական բանվորների բազիսային թվաքանակը կազմում է 497 մարդ:

Աշխատաժամանակի օգտակար ֆոնդի մեծացման հաշվին աշխատողների թվաքանակի տնտեսումը կկազմի 15 մարդ ((1-1785/1832)×497), այդ թվում՝

ա) ներհերթափոխային կորուստների կրճատման հաշվին՝ 2 մարդ ((0.8-0.4):(100-0.4)×497),

բ) աշխատանքային օրերի թվի մեծացման հաշվին՝ 13 մարդ ((225.9-220.1)/225.9×497):

Խոտանից առաջացած կորուստների կրճատման հաշվին բանվորների թվաքանակի տնտեսումը որոշվում է հետևյալ բանաձևով.

$$\text{Թ}_{\text{տ}} = \frac{Խ_{\text{բազ}} - Խ_{\text{պլ}}}{100} \times \text{Թ}_{\text{գ.թ.բազ}}$$

որտեղ՝

$Խ_{\text{բազ}}$ և $Խ_{\text{պլ}}$ - արտադրանքի ինքնարժեքի մեջ խոտանից առաջացած կորուստների տեսակարար կշիռն է՝ համապատասխանաբար բազիսային և պլանային ժամանակաշրջաններում, %:

$\text{Թ}_{\text{գ.բ.բազ}}$ - գործավարձային բանվորների թվաքանակը՝ բազիսային ժամանակաշրջանում:

Օրինակ: Խոտանից առաջացած կորուստները կազմում են 0.4%: Պլանային ժամանակաշրջանում նախատեսված է այն կրճատել 50%-ով: Աշխատուժի տնտեսումը կկազմի 1 մարդ ((0.4-0.2):100x405):

Խոտան արտադրանքի ուղղման աշխատանքային ծախսումների նվազեցման հաշվին բանվորների թվաքանակի տնտեսումը հաշվարկվում է հետևյալ բանաձևով.

$$\text{Թ}_{\text{տ}} = \frac{U_{\text{աշխ.բազ}} - U_{\text{աշխ.ալ.}}}{\Phi_{\text{ալ.}} \times Q_{\text{գ}}}$$

որտեղ՝

$U_{\text{աշխ.բազ}}$ և $U_{\text{աշխ.ալ.}}$ - խոտան արտադրանքի ուղղման աշխատանքային ծախսումներն են՝ համապատասխանաբար բազիսային և պլանային ժամանակաշրջաններում, նորմա-ժամ:

Օրինակ: Խոտանի ուղղման աշխատանքային ծախսումները նախատեսվել է կրճատել 22600 նորմա-ժամով: Բանվորների թվաքանակի տնտեսումը կկազմի 11 մարդ (22600/(1832x1.12)):

Աշխատանքի արտադրողականության բարձրացման խոշոր ռեզերվ է աշխատանքի նորմալ պայմաններից առաջացած շեղումների փոքրացումը: Ըստ այս գործոնի՝ թվաքանակի տնտեսումը որոշվում է հետևյալ բանաձևով.

$$\text{Թ}_{\text{տ}} = \frac{S_{\text{հ.բազ.}} - S_{\text{հ.ալ.}}}{100} \times \text{Թ}_{\text{գ.բ.բազ}}$$

որտեղ՝

$S_{\text{հ.բազ.}}$ և $S_{\text{հ.ալ.}}$ - աշխատանքի նորմալ պայմաններից առաջացած շեղումների համար գործավարձային բանվորներին տրվող հավելումների տեսակարար կշիռն է բանվորների աշխատավարձի ընդհանուր ֆոնդում համապատասխանաբար բազիսային և պլանային ժամանակաշրջաններում, %:

Օրինակ: Նախագծային տեխնոլոգիական գործընթացների շեղումների համար գործավարձային բանվորներին տրվող հավելումների տեսակարար կշիռը բանվորների աշխատավարձի ընդհանուր ֆոնդում նախատեսվել է կրճատել 0.8%-ով: Աշխատողների թվաքանակի տնտեսումը կկազմի 3 մարդ (0.8 x 405:100):

Սպասարկման նորմայի մեծացման և մասնագիտությունների համատեղման հետ կապված աշխատողների թվաքանակի տնտեսումը որոշվում է ուղղակի հաշվարկով՝ պլանային ժամանակաշրջանում արտադրանքի, սպասարկման նորմաների և թվաքանակի նորմատիվների վերանայման, ինչպես նաև բազմահաստոցային սպասարկման զարգացման միջոցառումների ներդրման հիման վրա:

Սպասարկման նորմայի մեծացման արդյունքում բանվորների թվաքանակի տնտեսումը որոշվում է հետևյալ բանաձևով.

$$I_{տ} = \left(\frac{I_{ս.պլ}}{U_{\text{ե.բազ}}} - \frac{I_{ս.պլ}}{U_{\text{ն.պլ}}} \right) \times Q_{\text{միջ}}$$

որտեղ՝

$I_{ս.պլ}$ - սարքավորումների պլանային թիվն է, հատ,

$U_{\text{ե.բազ}}$ և $U_{\text{ն.պլ}}$ - սպասարկման նորման՝ համապատասխանաբար բազիսային և պլանային ժամանակաշրջաններում:

Օրինակ: Պլանային ժամանակաշրջանում հաստոցների թիվը կազմում է 240 հատ: Նախատեսվել է հուլիսի 1-ից սպասարկման նորման 8 հաստոցից հասցնել 10-ի: Այս դեպքում բանվորների թվաքանակի տնտեսումը կկազմի 3 մարդ ($(240:8-240:10) \times 6:12$):

Արտադրությունում արտադրանքի տեխնիկապես հիմնավորված նորմաների ներդրման հետևանքով մեծանում է դրանք չկատարող բանվորների թիվը: Նորմաների չկատարման պատճառ են՝ աշխատատեղերում աշխատանքի կազմակերպման հարցում տեղ գտած թերությունները, բանվորների որակավորման ցածր մակարդակը և արտադրական անբավարար փորձը:

Արտադրանքի նորմայի կատարողականի բարձրացման յուրաքանչյուր տոկոսին համապատասխանում է արտադրական բանվորների աշխատանքի արտադրողականության աճի որոշակի տոկոս, որը և հանգեցնում է բանվորների պահանջարկի կրճատման (աշխատանքի միևնույն ժամալի դեպքում):

Արտադրանքի նորմայի կատարման միջոցառումների ներդրման հաշվին բանվորների թվաքանակի տնտեսումը որոշվում է հետևյալ բանաձևով.

$$I_{տ} = \frac{I_{\text{բ.բազ}} \times S_{\text{գ.բ}} \times I_{\text{տ.հար}}}{100 \times 100} \times 0.5$$

որտեղ՝

$\mathcal{B}_{p.բազ}$ - բանվորների թվաքանակը բազիսային ժամանակաշրջանում, մարդ

$S_{q,բ}$ - բանվորների թվաքանակում գործավարծային բանվորների տեսակարար կշիռը, %,

$\mathcal{B}_{տ.հար}$ - բանվորների թվաքանակի հարաբերական տնտեսումը, %,

0.5 - գործակիցը ցույց է տալիս նորմաների կատարման մակարդակի հավասարաչափ բարձրացումը պլանային ժամանակաշրջանում:

Բանվորների թվաքանակի հարաբերական տնտեսումը որոշվում է հետևյալ բանաձևով.

$$\mathcal{B}_{տ.հար} = \frac{y_{\text{ն}}\% \times S'_{q,բ}}{100}$$

որտեղ՝

$y_{\text{ն}}\%$ - արտադրանքի նորմաները չկատարող բանվորների արտադրանքի նորմաների կատարման մակարդակի պլանային աճը, %,

$S'_{q,բ}$ - արտադրանքի նորման չկատարող գործավարծային բանվորների տեսակարար կշիռը գործավարծային բանվորների ընդհանուր թվաքանակում, %:

Օրինակ: Բազիսային տարում բանվորների թվաքանակը կազմել է 763 մարդ, իսկ գործավարծային բանվորների տեսակարար կշիռը՝ 64%: Բանվորների ընդհանուր թվաքանակում արտադրանքի նորմաները չկատարող գործավարծային բանվորների տեսակարար կշիռը կազմում է 5.6%, իսկ նորմաների կատարման միջին տոկոսը՝ 87.6%:

Նորմաները չկատարող բանվորների արտադրանքի նորմաների կատարման մակարդակի պլանային աճը կկազմի 14.2% $((100 \times 100 / 87.6) - 100)$: Բանվորների թվաքանակի հարաբերական տնտեսումը կկազմի 0.8% $(14.2 \times 5.6 / 100)$, իսկ աշխատուժի տնտեսումը՝ 2 մարդ $(763 \times 64 \times 0.8 : (100 \times 100) \times 0.5)$:

Կառավարման կազմակերպման կատարելագործման արդյունքում աշխատողների թվաքանակի տնտեսումը որոշվում է կառավարման ապարատի աշխատողների բազիսային և պլանավորվող

թվաքանակների համեմատության միջոցով՝ հաշվի առնելով միջոցառումների իրականացման ժամկետը:

Կառավարման ապարատի աշխատողների թվաքանակի տնտեսումը (ավելացումը) կարելի է հաշվարկել նաև հետևյալ բանաձևով.

$$\text{Թ}_{տ} = \frac{\text{Թ}_{կ,բազ} \times (\Delta U_{\delta,սլ} - \Delta \text{Թ}_{կ,սլ})}{100}$$

որտեղ՝

$\text{Թ}_{կ,բազ}$ - կառավարման ապարատի աշխատողների թվաքանակն է բազիսային ժամանակաշրջանում, մարդ,

$\Delta U_{\delta,սլ}$ - արտադրության ծավալի պլանային աճը, %,

$\Delta \text{Թ}_{կ,սլ}$ - կառավարման ապարատի աշխատողների թվաքանակի պլանային աճը, %:

Օրինակ: Պլանով նախատեսվել է արտադրության ծավալն ավելացնել 2.2%-ով, իսկ կառավարման ապարատի աշխատողների թվաքանակը՝ 0.3%-ով: Բազիսային ժամանակաշրջանում կառավարման ապարատի աշխատողների թվաքանակը կազմել է 216 մարդ: Կառավարման ապարատի աշխատողների թվաքանակի տնտեսումը կկազմի 4 մարդ $(216 \times (2.2 - 0.3) : 100)$:

Աշխատանքի, արտադրության և կառավարման կազմակերպման կատարելագործման արդյունքում աշխատողների թվաքանակի ընդհանուր տնտեսումը կկազմի 39 մարդ $(15 + 1 + 11 + 3 + 3 + 2 + 4)$:

Աշխատողների թվաքանակի տնտեսումն արտադրանքի արտադրության ծավալի և կառուցվածքի փոփոխության արդյունքում

Արտադրանքի արտադրության ծավալի մեծացման դեպքում արդյունաբերաարտադրական անձնակազմի առանձին կատեգորիաների աշխատողների (օժանդակ բանվորներ, ղեկավարներ, մասնագետներ և այլն) թվաքանակն ավելանում է ավելի քիչ, քան աճում է արտադրության ծավալը: Այս դեպքում աշխատողների թվաքանակի հարաբերական տնտեսումը որոշվում է հետևյալ բանաձևով.

$$\Theta_{\text{տ}} = \frac{\Theta'_{\text{բազ.}} (\Delta U_{\text{ծ.պլ.}} - \Delta \Theta'_{\text{պլ.}})}{100}$$

որտեղ՝

$\Theta_{\text{տ}}$ - աշխատողների թվաքանակի տնտեսումն է արտադրության ծավալի մեծացման արդյունքում, մարդ,

$\Theta'_{\text{բազ.}}$ - արդյունաբերաարտադրական անձնակազմի (բացի հիմնական բանվորներից) թվաքանակը բազիսային ժամանակաշրջանում, մարդ,

$\Delta U_{\text{ծ.պլ.}}$ - արտադրանքի արտադրության ծավալի պլանային աճը, %,

$\Delta \Theta'_{\text{պլ.}}$ - աշխատողների (բացի հիմնական բանվորներից) թվաքանակի պլանային աճը, %:

Օրինակ: Արտադրական կազմակերպության պլանով նախատեսված է արտադրության ծավալն ավելացնել 2.2%-ով, իսկ աշխատողների (բացի հիմնական բանվորներից և կառավարչական ապարատի աշխատողներից) թվաքանակը՝ 0.9%-ով: Բազիսային տարում աշխատողների թվաքանակը կազմել է 322 մարդ: Աշխատողների թվաքանակի տնտեսումը կկազմի 4 մարդ $(322 \times (2.2 - 0.9) : 100)$:

Նմանատիպ հաշվարկներ կարելի է անել նաև ըստ արդյունաբերաարտադրական անձնակազմի առանձին կատեգորիաների:

Կառուցվածքային ստորաբաժանումներում արտադրության ծավալի աճի տեմպերը՝ կապված արտադրանքի անվանացանկում կառուցվածքային տեղաշարժերի հետ, կարող են լինել տարբեր: Այս դեպքում թվաքանակի տնտեսումը կորոշվի հետևյալ բանաձևով.

$$\Theta_{\text{տ}} = \left(\sum_i^n \sum_j^m \Theta_{\text{բազ.ij}} \times \alpha_{\text{բ.ij}} \right) - \Theta_{\text{բազ.}} \times \alpha_{\text{ա.ծ}}$$

որտեղ՝

$\Theta_{\text{բազ.ij}}$ - j-րդ կառուցվածքային ստորաբաժանման անձնակազմի i-րդ կատեգորիայի աշխատողների թիվն է՝ բազիսային ժամանակաշրջանում, մարդ,

$\alpha_{\text{բ.ij}}$ - i-րդ կատեգորիայի աշխատողների թվաքանակի փոփոխության պլանային գործակիցը՝ կապված արտադրության ծավալի աճի հետ,

$\bar{I}_{բազ}$ - արդյունաբերաարտադրական անձնակազմի բազիսային թվաքանակը, մարդ,

$Q_{ա.ծ}$ - արտադրանքի արտադրության ծավալի աճի պլանային գործակիցը,

m – կառուցվածքային ստորաբաժանումների քանակը,

n - աշխատողների կատեգորիաների թիվը:

Արտադրության կառուցվածքային տեղաշարժերի ազդեցության հաշվարկման համար կարելի է օգտվել նաև հետևյալ բանաձևից.

$$\bar{I}_{տ} = \sum_i^n \bar{I}_{բազ,i} \times Q_{ա.ծ} - \bar{I}_{պայմ}$$

որտեղ՝

$\bar{I}_{բազ,i}$ - արդյունաբերաարտադրական անձնակազմի թվաքանակն է ըստ առանձին կառուցվածքային ստորաբաժանումների, բազիսային ժամանակաշրջանում, մարդ

$\bar{I}_{պայմ}$ - արդյունաբերաարտադրական անձնակազմի պայմանական թվաքանակը:

Անձնակազմի պայմանական թվաքանակը ըստ կառուցվածքային ստորաբաժանումների կարելի է որոշել անձնակազմի բազիսային թվաքանակը բաժանելով պլանային ժամանակաշրջանում արտադրանքի արտադրության ծավալի ավելացման համապատասխան գործակցի վրա: Եթե բոլոր կառուցվածքային ստորաբաժանումների համար արտադրանքի արտադրության ծավալը լիներ միանման, ապա անձնակազմի պայմանական թվաքանակը կազմակերպության համար ամբողջությամբ և ըստ կառուցվածքային ստորաբաժանումների կհամընկներ: Բայց քանի որ արտադրության ծավալի աճի տեմպերը ըստ արտադրամասերի պլանների տարբեր են, ապա կազմակերպության աշխատողների թվաքանակը և ըստ արտադրամասերի նրանց պայմանական թվաքանակների զուեարը կտարբերվեն:

Օրինակ: ԱԱԱ թվաքանակը բազիսային ժամանակաշրջանում կազմել է 1035 մարդ, արտադրության ծավալի աճը՝ 2.2%, արդյունաբերաարտադրական անձնակազմի պայմանական թվաքանակը՝ 1043 մարդ: Աշխատողների թվաքանակի հարաբերական տնտեսումը կկազմի 14 մարդ (1035x1.022-1043):

Արտադրության մասնագիտացման և կոոպերացված մատակարարումների մեծացման հաշվին աշխատուժի տնտեսումը հաշվարկվում է հետևյալ բանաձևով.

$$\text{Թ}_{տ} = \frac{(S_{կ,ալ} - S_{կ,բազ}) \times U_{\delta,ալ}}{U_{ա,բազ} \times 100}$$

որտեղ՝

$S_{կ,ալ}$ և $S_{կ,բազ}$ - կոոպերացված մատակարարումների տեսակարար կշիռն է արտադրանքի ինքնարժեքի մեջ՝ համապատասխանաբար պլանային և բազիսային ժամանակաշրջաններում,

$U_{\delta,ալ}$ - արտադրության ծավալը պլանային ժամանակաշրջանում, դրամ,

$U_{ա,բազ}$ - աշխատանքի արտադրողականության մակարդակը բազիսային ժամանակաշրջանում, դրամ:

Այս ցուցանիշը կարելի է հաշվարկել նաև հետևյալ բանաձևերով.

$$\text{Թ}_{տ} = \left(1 - \frac{100 - S_{կ,ալ}}{100 - S_{կ,բազ}} \right) \times \text{Թ}_{եկ} \quad \text{կամ} \quad \text{Թ}_{տ} = \frac{S_{կ,ալ} - S_{կ,բազ}}{100 - S_{կ,բազ}} \times \text{Թ}_{եկ}$$

Եթե արտադրանքի ինքնարժեքի մեջ կոոպերացված մատակարարումների տեսակարար կշիռը փոքրացվում է, այսինքն $S_{կ,ալ} < S_{կ,բազ}$, ապա պահանջվում է բանվորների լրացուցիչ թվաքանակ, որը որոշվում է հետևյալ բանաձևերով.

$$\text{Թ}_{պ} = \left(\frac{100 - S_{կ,ալ}}{100 - S_{կ,բազ}} - 1 \right) \times \text{Թ}_{եկ} \quad \text{կամ} \quad \text{Թ}_{պ} = \frac{S_{կ,բազ} - S_{կ,ալ}}{100 - S_{կ,բազ}} \times \text{Թ}_{եկ}$$

Օրինակ: Արտադրական կազմակերպությունում կոոպերացված մատակարարումների տեսակարար կշիռը պլանային ժամանակաշրջանում նախատեսվում է կրճատել 11%-ից մինչև 10%: Աշխատուժի լրացուցիչ պահանջարկը կկազմի 12 մարդ $((11-10):(100-11) \times 1058)$:

Աշխատանքի արտադրողականության աճի տեմպի որոշման ժամանակ հաշվի է առնվում նաև արտադրանքի անվանացանկի փոփոխությունը՝ կապված աշխատատար արտադրատեսակների տեսակարար կշռի փոփոխության հետ: Այսպես, եթե պլանային ժամանակաշրջանում մեծացվում է առավել մեծ աշխատատարություն ունեցող արտադրանքի տեսակարար կշիռը, ապա պահանջ-

վում է բանվորների լրացուցիչ թվաքանակ, որը և բերում է աշխատանքի արտադրողականության ցուցանիշի իջեցման:

Տարբեր աշխատատարություններ ունեցող արտադրատեսակների տեսակարար կշռի (անվանացանկի) փոփոխության դեպքում թվաքանակի տնտեսումը (ավելացումը) հաշվարկվում է հետևյալ բանաձևով.

$$Թ_{տ.(մեծ)} = \frac{(U_{աշխ.այլ} - U_{աշխ.բ}) \times U_{ծ.այլ}}{\Phi_{այլ} \times Q_G}$$

որտեղ՝

$U_{աշխ.այլ}$ և $U_{աշխ.բ}$ - տեսակարար աշխատատարությունն է նորմա-ժամերով (1000 դրամ արտադրանքի հաշվով) համապատասխանաբար բազիսային և պլանային ժամանակաշրջաններում, նորմա-ժամ,

$\Phi_{այլ}$ - մեկ բանվորի աշխատաժամանակի տարեկան պլանային օգտակար ֆոնդը, ժամ:

Օրինակ: 1000 դրամ արտադրանքի աշխատատարությունը պլանային ժամանակաշրջանում 0.51 նորմա-ժամից ավելացել է մինչև 0.53 նորմա-ժամ: Արտադրանքի արտադրության պլանային ծավալը կազմում է 1129 հազ. դրամ, աշխատաժամանակի պլանային օգտակար ֆոնդը՝ 1832 ժամ, իսկ նորմաների կատարման պլանային տոկոսը՝ 112%: Աշխատողների լրացուցիչ պահանջարկը կկազմի 11 մարդ $((0.53-0.51) \times 1129000 : (1832 \times 1.12))$:

Եթե պլանային ժամանակաշրջանում արտադրական կազմակերպությունում շահագործման պետք է հանձնվի արտադրանք թողարկող նոր օբյեկտ (օրինակ՝ արտադրամաս), և դրա սպասարկման համար պահանջվում են աշխատողներ, որոնց թվաքանակը չի ծածկվում նոր օբյեկտում աշխատանքի արտադրողականության մակարդակով, ապա ամբողջ կազմակերպության մասշտաբով մեկ աշխատողի հաշվով աշխատանքի արտադրողականության մակարդակը կիջնի, և ընդհակառակը: Նոր արտադրությունների (արտադրամասերի) շահագործման դեպքում աշխատողների թվաքանակի ավելացումը հաշվարկվում է հետևյալ բանաձևով.

$$Թ_{տ.(մեծ)} = Թ_{աշխ} - \frac{U_{ծ.այլ}}{U_{ա.բազ}}$$

որտեղ՝

$U_{աշխ}$ - նոր արտադրություններում աշխատելու համար անհրա-
ժեշտ աշխատողների թվաքանակն է, որը որոշվում է ուղղակի
հաշվարկով՝ ըստ հաստիքային ցուցակների և աշխատանքի աշ-
խատատարության, մարդ,

$U_{ծ.ալ}$ - նոր արտադրություններում թողարկվելիք արտադրան-
քի պլանային ծավալը, դրամ

$U_{ա.բազ}$ - մեկ աշխատողի հաշվով աշխատանքի արտադրողա-
կանության մակարդակը (կազմակերպության մակարդակով), բա-
զիսային ժամանակաշրջանում, դրամ:

Օրինակ: Պլանային տարում նոր արտադրամասերում նախա-
տեսված է թողարկել 45408 հազ. դրամի արտադրանք, սպասար-
կող անձնակազմի թվաքանակը կազմում է 39 մարդ: Բազիսային
ժամանակաշրջանում մեկ աշխատողի հաշվով արտադրանքի ծա-
վալը կազմում է 1892 հազ. դրամ: Արդյունաբերաարտադրական
անձնակազմի լրացուցիչ պահանջարկը կկազմի 10 մարդ (36-
45408/1892):

Ոստ այս խմբի գործոնների՝ աշխատողների թվաքանակի լրա-
ցուցիչ պահանջարկը կազմում է 29 մարդ (4-12-11-10):

**Բնական պայմանների փոփոխության ազդեցությունը
աշխատողների թվաքանակի տնտեսման վրա**

Բնական պայմանները աշխատանքի արտադրողականության
ցուցանիշի փոփոխության վրա ազդում են առանց աշխատան-
քային ծախսումների: Այդ պատճառով բնական պայմանների
ազդեցությունը պետք է հաշվի առնվի աշխատանքի արտադրո-
ղականության պլանավորման ժամանակ: Բնական պայմանների
ազդեցությունը աշխատուժի տնտեսման վրա, հաշվի առնելով ար-
տադրանքի աշխատատարության փոփոխությունը, որոշվում է
հետևյալ բանաձևով.

$$U_{տնտ} = \frac{(U_{աշխ.1} - U_{աշխ.2}) \times U_{ծ.ալ}}{U_{ալ}} \times q_{միջ}$$

որտեղ՝

$U_{աշխ.1}$ և $U_{աշխ.2}$ - միավոր արտադրանքի աշխատատարությունն է նախկին և փոփոխվող բնական պայմաններում,

$U_{\delta.պլ}$ - արտադրության պլանային ծավալը՝ բնեղեն արտահայտությամբ,

$\Phi_{պլ}$ - մեկ բանվորի աշխատաժամանակի տարեկան պլանային ֆոնդը,

$Q_{միջ}$ - միջոցառումների ներդրման գործակիցը (բնական պայմանների փոփոխության պահից մինչև տարվա վերջն ընկած օրացուցային ժամանակահատվածը):

Օրինակ: Զարածխի արդյունահանման եղանակի փոփոխության հետևանքով 1000 տոննա քարածխի արդյունահանման աշխատատարությունը 760 մարդ-հերթ.-ի փոխարեն կկազմի 800 մարդ-հերթ: Արդյունահանման պլանային ծավալը կազմում է 700 հազ. տոննա, մեկ բանվորի տարեկան աշխատանքային օրերի թիվը՝ 280 օր, իսկ միջոցառումը պետք է իրականացվի հունիսի 1-ից: Աշխատուժի տնտեսումը կկազմի 50 մարդ $((800-760) \times 700 : 280 \times 6 : 12)$:

Աշխատանքի արտադրողականության աճի առաջադրանքի որոշումը

Ըստ գործոնների աշխատողների թվաքանակի տնտեսումը որոշելուց հետո հաշվարկվում է աշխատանքի արտադրողականության աճն ըստ յուրաքանչյուր գործոնի: Այն որոշվում է՝ ելնելով աշխատողների պլանային թվաքանակից, որը հաշվարկվում է աշխատողների ելակետային թվաքանակի $\bar{m}_{պլ}$ և ըստ գործոնների

աշխատողների տնտեսված թվաքանակի $\left(\sum_i^n m_{տ. i} \right)$ տարբերության

միջոցով, հետևյալ բանաձևով.

$$\Delta U_{ա. i} = \frac{\bar{m}_{տ. i} \times 100}{\bar{m}_{պլ} - \sum_{i=1}^n m_{տ. i}} = \frac{\bar{m}_{տ. i} \times 100}{\bar{m}_{պլ}}$$

որտեղ՝

$\bar{m}_{տ. i}$ -աշխատուժի տնտեսումն է ըստ i -րդ գործոնի, մարդ:

Օրինակ: Արտադրության տեխնիկական մակարդակի բարձրացման հաշվին պլանային տարում աշխատանքի արտադրողականության աճը կկազմի 4.49% ($45:(1058-55) \times 100$):

Արտադրական կազմակերպության մասշտաբով աշխատանքի արտադրողականության աճը որոշվում է ըստ գործոնների աշխատանքի արտադրողականության աճի տոկոսների գումարման միջոցով կամ էլ ըստ հետևյալ բանաձևի.

$$\Delta U_w = \frac{\sum_i^n \theta_{տ,i} \times 100}{\theta_{ել} - \sum_i^n \theta_{տ,i}} = \frac{\sum_i^n \theta_{տ,i} \times 100}{P_{պլ}}$$

Մեր օրինակում արտադրական կազմակերպության մասշտաբով աշխատանքի արտադրողականության պլանային աճը կկազմի 5.5% ($55:(1058-55) \times 100$):

Ըստ տեխնիկատնտեսական գործոնների թվաքանակի և աշխատանքի արտադրողականության փոփոխությունները ամփոփ ներկայացված են թիվ 3 աղյուսակում:

Հաշվարկվում են նաև մի շարք ցուցանիշներ, որոնք բնութագրում են աշխատանքի արտադրողականության աճի պլանի լարվածությունը և արտադրանքի արտադրության ծավալը:

Աշխատանքի արտադրողականության բարձրացման և աշխատողների թվաքանակի ավելացման հաշվին արտադրանքի արտադրության հավելաճը որոշվում է հետևյալ բանաձևով.

$$\Delta U_{\delta.ա.ա} = \left(1 - \frac{\Delta \theta_{աշխ}}{\Delta U_{\delta}} \right) \times 100, \quad \Delta U_{\delta.թ} = 100 - \Delta U_{\delta.ա.ա}$$

որտեղ՝

ΔU_{δ} - արտադրության ծավալի աճն է, %,

$\Delta \theta_{աշխ}$ - արդյունաբերաարտադրական անձնակազմի թվաքանակի աճը, %:

Աշխատողների թվաքանակի հավելաճը որոշվում է հետևյալ բանաձևով.

$$\Delta \theta_{աշխ} = \frac{\theta_{ել} - \sum_i^n \theta_{տ,i}}{\theta_{ել}} \times 100$$

Աշխատանքի արտադրողականության աճի գործոնները	Աշխատողների թվաքանակի փոփոխությունը, տնտեսում (-), ավելացում (+), մարդ	Աշխատանքի արտադրողականության փոփոխությունը, աճը (+), իջեցումը (-)
1	2	3
1. Արտադրության տեխնիկական մակարդակի բարձրացում (արտադրության մեքենայացում և ավտոմատացում, սարքավորումների արդիականացում, տեխնոլոգիական գործընթացների կատարելագործում և այլն)	-45	+4.5
2. Աշխատանքի, արտադրության և կառավարման կազմակերպման կատարելագործում, այդ թվում՝	-39	+3.9
-աշխատաժամանակի ֆոնդի մեծացում	-15	+1.5
-խոտանից առաջացած կորուստների կրճատում	-1	+0.1
-խոտան արտադրանքի ուղղման աշխատանքային ծախսումների կրճատում	-11	+1.1
-աշխատանքի նորմալ պայմաններից առաջացած շեղումների կրճատում	-3	+0.3
-աշխատանքի նորմավորման բարելավում	-5	+0.5
-կառավարման կատարելագործում	-4	+0.4
3. Ճյուղային գործոններ	-	-
4. Արտադրանքի արտադրության ծավալի և կառուցվածքի փոփոխություն, այդ թվում՝	+29	-29
-արտադրության ծավալի աճ (արդյունաբերաարտադրական անձնակազմի թվաքանակի (բացի հիմնական բանվորներից) հարաբերական տնտեսում),	-4	+0.4
-կոուպերացված մատակարարումների տեսակարար կշռի փոփոխություն,	+12	-1.2
-տարբեր տեսակի արտադրանքների տեսակարար կշռի փոփոխություն	+11	-1.1
-նոր արտադրամասերի շահագործում	+10	-1
Ընդամենը	-55	+5,5

Ուսումնասիրվող արտադրական կազմակերպությունում պլանավորվել է կրճատել արդյունաբերարտադրական անձնակազմի թվաքանակը, հետևաբար արտադրանքի ողջ հավելածը նախատեսված է ստանալ աշխատանքի արտադրողականության բարձրացման հաշվին:

Ըստ յուրաքանչյուր գործոնի աշխատանքի արտադրողականության հավելածի տեսակարար կշիռը որոշվում է հետևյալ բանաձևով.

$$S_{w,i} = \frac{\theta_{w,i} \times 100}{\sum_i \theta_{w,i}}$$

Օրինակ: Արտադրական կազմակերպությունում նոր տեխնիկայի ներդրման հաշվին նախատեսված է ստանալ աշխատանքի արտադրողականության ամբողջ հավելածի 81.8%-ը (45x100:55):

Ըստ աշխատանքի արտադրողականության աճի՝ յուրաքանչյուր գործոնի արտադրանքի ծավալի հավելածը որոշվում է հետևյալ բանաձևով.

$$\Delta U_{\delta,i} = \theta_{w,i} \times U_{w,բազ}$$

որտեղ՝

$U_{w,բազ}$ - աշխատանքի արտադրողականության մակարդակն է բազիսային ժամանակաշրջանում:

Մեր օրինակում աշխատանքի արտադրողականության աճի հաշվին արտադրանքի ծավալի պլանային հավելածը կկազմի 104071 հազ. դրամ (55x1892200), այդ թվում՝ արտադրության տեխնիկական մակարդակի բարձրացման հաշվին՝ 85149 հազ. դրամ (45x1892200), աշխատանքի, արտադրության և կառավարման կազմակերպման կատարելագործման հաշվին՝ 73795.8 հազ. դրամ (39x1892200), իսկ արտադրանքի արտադրության ծավալի և կառուցվածքի փոփոխության հաշվին արտադրանքի ծավալը կկրճատվի 54873.8 հազ. դրամով (29x1892200):

Աշխատանքի արտադրողականության պլանային մակարդակը որոշվում է աշխատանքի արտադրողականության բազիսային ցուցանիշի ճշգրտման մեթոդով, հաշվի առնելով պլանային ժամանակաշրջանում դրա փոփոխությունը, կամ արտադրության պլանային ծավալի և աշխատողների պլանային թվաքանակի հարաբերությամբ:

Աշխատանքի արտադրողականության պլանային մակարդակը չափվում է համախառն, ապրանքային, իրացված, զուտ արտադրանքի և այլ ցուցանիշներով և հաշվարկվում է հետևյալ բանաձևով.

$$U_{\text{ա.պլ}} = U_{\text{ա.բազ}} \left(1 + \frac{\Delta U_{\text{ա}}}{100} \right)$$

$$U_{\text{ա.պլ}} = \frac{U_{\text{ծ.պլ}}}{\text{Թ}_{\text{աշխ.պլ}}}$$

որտեղ՝

$U_{\text{ա.պլ}}$ և $U_{\text{ա.բազ}}$ - աշխատանքի արտադրողականության մակարդակն է՝ համապատասխանաբար պլանային և բազիսային ժամանակաշրջաններում, դրամ,

$\text{Թ}_{\text{աշխ.պլ}}$ - արդյունաբերաարտադրական անձնակազմի պլանային թվաքանակը, մարդ:

Օրինակ: Արտադրական կազմակերպությունում բազիսային ժամանակաշրջանում մեկ աշխատողի հաշվով արտադրանքի ծավալը կազմել է 1892.2 հազ. դրամ: Պլանով նախատեսված է աշխատանքի արտադրողականությունը բարձրացնել 5.5%-ով: Աշխատանքի արտադրողականության պլանային մակարդակը կկազմի 2106.1 հազ. դրամ ($1892200(1+5.5/100)$):

Երկրորդ տարբերակ

Աշխատանքի արտադրողականության գործոնային հաշվարկման մեթոդ

Այս մեթոդով աշխատանքի արտադրողականության աճի հաշվարկն իրականացվում է հետևյալ հաջորդականությամբ.

1. որոշվում է աշխատողների ելակետային թվաքանակը,
2. որոշվում է աշխատանքի արտադրողականության պլանային աճը (իջեցման մակարդակը)՝ ըստ տեխնիկատնտեսական յուրաքանչյուր գործոնի:

Այս մեթոդով ըստ գործոնների աշխատանքի արտադրողականության փոփոխության հաշվարկն իրականացվում է առաջին

տարբերակում նշված հաջորդականությամբ, սակայն այլ բանաձևերով:

Օրինակ: Արտադրության տեխնիկական մակարդակի բարձրացմանը նպաստող կազմակերպատեխնիկական միջոցառումների իրականացման արդյունքում աշխատանքի արտադրողականության հավելածը կարելի է որոշել այն ցուցանիշների միջոցով, որոնք բնութագրում են այն տեղամասի բանվորների աշխատանքի արտադրողականությունը, որտեղ իրականացվում է տվյալ միջոցառումը: Աշխատանքի արտադրողականության հավելածը որոշվում է հետևյալ բանաձևով.

$$\Delta U_w = \frac{\sum_i^n (U_{աշխ.բ.і} - U_{աշխ.պլ.і}) \times U_{ծ.պլ.і}}{\sum_i^n U_{աշխ.պլ.і}} \times S_{կ.բ} \times Q_{միջ}$$

որտեղ՝

$U_{աշխ.բ.і}$ և $U_{աշխ.պլ.і}$ - i -րդ տեսակի միավոր արտադրանքի (աշխատանքի) աշխատատարությունն է՝ համապատասխանաբար բազիսային և պլանային ժամանակաշրջաններում, նորմա-ժամ,

$U_{ծ.պլ.і}$ - i -րդ տեսակի արտադրանքի արտադրության պլանային ծավալը,

$S_{կ.բ}$ - հիմնական արտադրական բանվորների տեսակարար կշիռը աշխատողների ընդհանուր թվաքանակում, %:

Աշխատաժամանակի ֆոնդի արդյունավետ օգտագործման հաշվին աշխատանքի արտադրողականության աճը հաշվարկվում է հետևյալ բանաձևով.

$$\Delta U_w = \left(\frac{\Phi_{պլ.}}{\Phi_{բազ.}} - 1 \right) \times S_{կ.բ} \times 100$$

Աշխատաժամանակի կորուստների կրճատման հաշվին աշխատանքի արտադրողականության աճը որոշվում է հետևյալ բանաձևերով.

$$\Delta U_w = \frac{U_{աշխ.բ.} - U_{աշխ.պլ.}}{100 - U_{աշխ.բազ.}} \times 100 \text{ կամ } \Delta U_w = \frac{100 - U_{աշխ.պլ.}}{100 - U_{աշխ.բազ.}} \times 100 - 100$$

Խոտանի կրճատման դեպքում արտադրողականության աճը որոշվում է հետևյալ բանաձևով.

$$\Delta U_{\omega} = \frac{100 - \text{Խ}_{\text{պլ}}}{100 - \text{Խ}_{\text{բազ}}} \times 100 - 100$$

Արտադրության կողպերացված մատակարարումների տեսակարար կշռի մեծացման հաշվին աշխատանքի արտադրողականության աճը հաշվարկվում է հետևյալ բանաձևով.

$$\Delta U_{\omega} = \frac{S_{\text{Կ,պլ}} - S_{\text{Կ,բազ}}}{100 - S_{\text{Կ,բազ}}} \times 100$$

Նման ձևով հաշվարկվում է աշխատանքի արտադրողականության աճը՝ ըստ տեխնիկատնտեսական յուրաքանչյուր գործոնի:

Աշխատանքի արտադրողականության պլանային աճը որոշվում է ըստ յուրաքանչյուր գործոնի աշխատանքի արտադրողականության աճի (իջեցման) մեծությունների գումարման միջոցով:

3. Որոշվում է աշխատողների թվաքանակի տնտեսումը (ավելացումը)՝ ըստ յուրաքանչյուր գործոնի:

Պլանային ժամանակաշրջանում բոլոր գործոնների հաշվին թվաքանակի տնտեսումը (աճը) տոկոսներով որոշվում է հետևյալ բանաձևով.

$$\Delta \text{Թ}_{\text{տ},\%} = \frac{100 \times \Delta U_{\omega}}{100 + \Delta U_{\omega}}$$

Պլանային ժամանակաշրջանում աշխատողների թվաքանակի բացարձակ տնտեսումը (ավելացումը) որոշվում է հետևյալ բանաձևերով.

$$\text{Թ}_{\text{տ}} = \frac{\Delta U_{\omega} \times \text{Թ}_{\text{ել}}}{100 + \Delta U_{\omega}} \quad \text{կամ} \quad \text{Թ}_{\text{տ}} = \text{Թ}_{\text{ել}} \times \Delta \text{Թ}_{\text{տ},\%}$$

Ըստ առանձին գործոնների թվաքանակի փոփոխությունը հաշվարկվում է նախորդ բանաձևով, սակայն աշխատանքի արտադրողականության ընդհանուր փոփոխության փոխարեն վերցվում է տվյալ գործոնի հաշվին աշխատանքի արտադրողականության փոփոխությունը ($\Delta U_{\omega,i}$):

4. Պլանային մյուս ցուցանիշները (աշխատանքի արտադրողականության մակարդակը և աճի տեմպը, աշխատանքի արտադրողականության աճի հաշվին արտադրանքի հավելաճի տեսակարար կշիռը և այլն) հաշվարկվում են առաջին տարբերակում բերված բանաձևերով:

Ըստ գործոնների աշխատանքի արտադրողականության աճի հաշվարկման մեթոդն ունի մեծ ճշտություն և պլանավորվող ցուցանիշների բարձր հիմնավորվածություն: Սակայն դա չի նշանակում, որ աշխատանքի արտադրողականության աճի պլանավորման այս եղանակը լավագույնն է և ապահովում է աշխատանքի արտադրողականության անհրաժեշտ աճ՝ աշխատանքային նվազագույն ծախսումներով: Գործող մեթոդիկան, ըստ էության, սահմանում է աշխատողների թվաքանակի փոփոխության հաշվարկման տեխնիկան միայն ըստ առանձին միջոցառումների: Մինչդեռ գործոնները գործողության մեջ դնելու համար պահանջվում են ծախսեր, որոնք գործոնների տարբեր համակցության պայմաններում ապահովելով աշխատանքի արտադրողականության նույն աճը, տարբեր են: Աշխատողների ելակետային թվաքանակը, որը ճշգրտվում է արտադրության տարբեր գործոնների ազդեցությամբ և օգտագործվում է աշխատանքի արտադրողականությունը հաշվարկելիս, որոշվում է՝ հիմք ընդունելով փաստացի թվաքանակը և արտադրության ծավալի մեծացման պլանային գործակիցը (կամ արտադրության պլանային ծավալը և աշխատանքի արտադրողականության բազիսային մակարդակը), այսինքն՝ իր վրա է կրում բազիսային ժամանակաշրջանի ազդեցությունը:

Արտադրության և աշխատանքի կազմակերպման մեջ տեղ գտած թերությունների պայմաններում աշխատողների փաստացի թվաքանակի հիման վրա հաշվարկված ելակետային թվաքանակը չի վերացնում գոյություն ունեցող թերությունները, այլ ընդհակառակը, այն ավելանում է արտադրության ծավալի աճին համամասնորեն: Այդ պատճառով, նույնիսկ աշխատանքային ծախսումների (աշխատուժի) տնտեսման ճիշտ հաշվարկման դեպքում (սակայն դա ոչ միշտ է հաջողվում) աշխատողների պլանային թվաքանակը կլինի բարձրացված, իսկ աշխատանքի արտադրողականության հնարավոր աճը՝ իջեցված:

Բացի այդ, ըստ գործոնների պլանավորման մեթոդի դեպքում հաշվի չեն առնվում առարկայացած աշխատանքային ծախսումները, որի պատճառով բարձրացվում է աշխատանքի արտադրողականության աճի տեմպը:

Սակայն, աշխատանքի արտադրողականության աճը որոշակի ժամանակաշրջանում կանխատեսելու համար կարելի է կիրառել

այս մեթոդիկան, քանի որ հաշվի է առնվում արտադրական կազմակերպությունում աշխատանքի արտադրողականության փոփոխության վրա գործոնների ազդեցությունը:

2.3. Աշխատանքի արտադրողականության աճի պլանավորումն արտադրանքի աշխատատարության իջեցման հիման վրա

Ներարտադրական պլանավորման պրակտիկայում ըստ արտադրամասերի աշխատանքի արտադրողականության պլանային աճը հաշվարկվում է երեք խոշորացված գործոնների միջոցով՝ արտադրանքի տեխնոլոգիական աշխատատարության իջեցման, աշխատաժամանակի օգտագործման և կադրերի կառուցվածքի բարելավման:

Աշխատանքի արտադրողականության աճի առաջադրանքի հաշվարկն իրականացվում է հետևյալ հաջորդականությամբ:

Արտադրանքի աշխատատարության իջեցման հաշվարկը և դրա ազդեցությունը հիմնական բանվորների աշխատանքի արտադրողականության աճի վրա:

Արտադրական ծրագրի աշխատատարությունը հաշվարկվում է հետևյալ բանաձևով.

$$U_{\text{ա.ր.տ.ծ}} = \sum_i^n U_{\text{արտ.}i} \times U_{\text{քան.}i}$$

որտեղ՝

$U_{\text{ա.ր.տ.ծ}}$ - արտադրական ծրագրի աշխատատարությունն է, նորմա-ժամ,

$U_{\text{արտ.}i}$ - i -րդ տեսակի միավոր արտադրանքի տեխնոլոգիական աշխատատարությունը, որը որոշվում է տվյալ արտադրատեսակի արտադրության հիմնական տեխնոլոգիական գործընթացի գործառույթների նորմա-ժամերի գումարման միջոցով, նորմա-ժամ,

$U_{\text{քան.}i}$ - i -րդ տեսակի արտադրանքի քանակը,

$i = 1 \dots n$ - արտադրատեսակների քանակը:

Միավոր արտադրանքի տեխնոլոգիական աշխատատարությունը որոշվում է՝ հիմք ընդունելով բազիսային ժամանակաշրջա-

նի աշխատատարությունը, պլանային ժամանակաշրջանում կազմակերպատեխնիկական միջոցառումների իրականացման հաշվին աշխատանքային ծախսումների տնտեսումը և արտադրանքի արտադրության ծավալի և կառուցվածքի փոփոխությունը:

Արտադրանքի տեխնոլոգիական աշխատատարության իջեցման հիմնական գործոններն են՝ արտադրության տեխնիկական նակարդակի բարձրացումը, աշխատանքի ու արտադրության կազմակերպման բարելավումը, ինչպես նաև արտադրության մասնագիտացման և կոոպերացման մեջ տեղի ունեցող փոփոխությունները:

Կազմակերպատեխնիկական միջոցառումների իրականացման արդյունքում արտադրանքի աշխատատարության իջեցումը որոշվում է՝ հաշվի առնելով դրանց ներդրման ժամկետը:

Յուրաքանչյուր արտադրատեսակի պլանային տեխնոլոգիական աշխատատարությունը հաշվարկվում է հետևյալ բանաձևով.

$$U_{արտ.պլ} = \frac{U_{արտ.բազ} \times U_{բան.պլ} - r_{աշխ}}{U_{բան.պլ}}$$

որտեղ՝

$U_{արտ.բազ}$ - արտադրանքի տեխնոլոգիական աշխատատարությունն է բազիսային ժամանակաշրջանում (պլանային ժամանակաշրջանի սկզբում), նորմա-ժամ

$U_{բան.պլ}$ - արտադրանքի արտադրության պլանային ծավալը, հատ,

$r_{աշխ}$ - արտադրանքի աշխատատարության իջեցումը ըստ կազմակերպատեխնիկական միջոցառումների պլանի, հաշվի առնելով ներդրման ժամկետը, նորմա-ժամ:

Եթե կազմակերպատեխնիկական միջոցառումներն ուղղված են ժամանակի նորմայի իջեցմանը, ապա աշխատատարության իջեցումը հաշվարկվում է հետևյալ բանաձևով.

$$r_{աշխ} = (\sigma_{գ.1} - \sigma_{գ.2}) \times U_{բան.պլ} \times q_{միջ}$$

որտեղ՝

$\sigma_{գ.1}$ և $\sigma_{գ.2}$ - ժամանակի նորմաներն են միջոցառումների ներդրումից առաջ և հետո,

$Q_{միջ}$ - միջոցառումների ներդրման գործակիցը, որը որոշվում է միջոցառումների ներդրման ժամկետի (ամիսներով) և տարվա օրացուցային ամիսների թվի հարաբերության միջոցով:

Սպասարկման նորմայի մեծացման և բանվորների նորմավորված թվաքանակի փոքրացման դեպքում աշխատատարության իջեցումը որոշվում է հետևյալ բանաձևերով.

$$r_{աշխ} = \left(\frac{1}{U_{գ.1}} - \frac{1}{U_{գ.2}} \right) \Phi_{ալ} \times Q_{միջ}$$

$$r_{աշխ} = (\varrho_{p.1} - \varrho_{p.2}) \times \Phi_{ալ} \times Q_{միջ}$$

որտեղ՝

$U_{գ.1}$ և $U_{գ.2}$ - սպասարկման նորմաներն են՝ համապատասխանաբար միջոցառումների իրականացումից առաջ և հետո,

$\Phi_{ալ}$ - մեկ բանվորի աշխատաժամանակի պլանային տարեկան օգտակար ֆոնդը,

$\varrho_{p.1}$ և $\varrho_{p.2}$ - բանվորների նորմավորված թվաքանակն է՝ կազմակերպատեխնիկական միջոցառումների իրականացումից առաջ և հետո:

Պլանային ժամանակաշրջանում աշխատատարության իջեցման տոկոսը որոշվում է հետևյալ բանաձևով.

$$U_{արտ. \%} = \frac{r_{աշխ} \times 100}{U_{արտ. ծ. ք.}}$$

Արտադրանքի աշխատատարության իջեցման հիման վրա հաշվարկվում է հիմնական բանվորների աշխատանքի արտադրողականության աճը, հետևյալ բանաձևով.

$$\Delta U_{ա} = \frac{100 \times U_{արտ. \%}}{100 - U_{արտ. \%}}$$

Այս մեթոդի կիրառումը նախատեսում է ժամանակի՝ գիտականորեն հիմնավորված նորմաների առկայություն և աշխատանքային ժախսումների ճիշտ հաշվարկում:

Արտադրանքի աշխատատարության իջեցման հիման վրա հիմնական բանվորների աշխատանքի արտադրողականության աճը կարելի է որոշել նաև հետևյալ կերպ: Ինչպես հայտնի է, ժամային աշխատանքի արտադրողականությունն աճում է երկու գործոնների՝ արտադրանքի նորմատիվային աշխատատարության իջեցման

և արտադրանքի նորմայի կատարման տոկոսի բարձրացման, հաշվին:

Արտադրանքի աշխատատարության իջեցման հիման վրա ժամային աշխատանքի արտադրողականության աճը որոշվում է աշխատանքի փաստացի ծախսումներով հաշվարկված արտադրանքի պլանային ծավալի աշխատատարությունը հարաբերելով արտադրական ծրագրի պլանային աշխատատարությանը (հաշվի առնելով կազմակերպատեխնիկական միջոցառումների իրականացման արդյունքում դրա իջեցումը), ըստ հետևյալ բանաձևի.

$$\Delta U_{\text{ա.ժամ}} = \frac{U_{\text{արտ.1}}}{U_{\text{արտ.2}}} \times 100 - 100$$

որտեղ՝

.մմ;

$\Delta U_{\text{ա.ժամ}}$ - ժամային աշխատանքի արտադրողականության աճն է, %

$U_{\text{արտ.1}}$ - արտադրական ծրագրի աշխատատարությունը՝ հաշվարկված աշխատանքի փաստացի ծախսումներով, նորմա-ժամ,

$U_{\text{արտ.2}}$ - արտադրական ծրագրի աշխատատարությունը՝ հաշվի առնելով աշխատանքային ծախսումների պլանավորված իջեցումը, նորմա-ժամ:

Աշխատաժամանակի օգտագործման և կադրերի կառուցվածքի բարելավման ազդեցությունը աշխատանքի արտադրողականության աճի վրա

Աշխատաժամանակի օգտագործման բարելավման հաշվին աշխատանքի արտադրողականության աճը որոշվում է հետևյալ բանաձևով.

$$\Delta U_{\text{ա}} = \frac{\Phi_{\text{պլ}}}{\Phi_{\text{բազ}}} \times 100 - 100$$

որտեղ՝

$\Phi_{\text{պլ}}$ և $\Phi_{\text{բազ}}$ - մեկ հիմնական բանվորի աշխատաժամանակի օգտակար ֆոնդն է՝ համապատասխանաբար պլանային և բազիսային ժամանակաշրջաններում, ժամ:

Աշխատատարության իջեցման և աշխատաժամանակի օգտագործման բարելավման հաշվին հիմնական բանվորների աշխատանքի արտադրողականության աճը որոշվում է հետևյալ բանաձևով.

$$IU_{h,p} = IU_{u.} \times IU_{u. \text{ ֆ}}$$

որտեղ՝

$IU_{h,p}$ - հիմնական բանվորների աշխատանքի արտադրողականության աճի ինդեքսն է,

$IU_{u.}$ - արտադրանքի աշխատատարության իջեցման հաշվին հիմնական բանվորների աշխատանքի արտադրողականության աճի ինդեքսը (ժամային աշխատանքի արտադրողականության աճի ինդեքսը),

$IU_{u. \text{ ֆ}}$ - աշխատաժամանակի օգտագործման բարելավման հաշվին հիմնական բանվորների աշխատանքի արտադրողականության աճի ինդեքսը:

Արդյունաբերաարտադրական անձնակազմի (կամ բանվորների) թվաքանակում հիմնական բանվորների տեսակարար կշռի մեծացումը հավասարազոր է բոլոր աշխատողների հաշվով աշխատանքի արտադրողականության աճին: Հիմնական բանվորների (կամ բանվորների) տեսակարար կշռի ինդեքսը համարվում է հիմնական բանվորների աշխատանքի արտադրողականության ցուցանիշից աշխատողների աշխատանքի արտադրողականության ցուցանիշին անցման գործակից.

$$IU_{ընդ} = IU_{h,p} \times IF_h = IU_{u.} \times IU_{u. \text{ ֆ}} \times IF_h,$$

$$I_{h,p} = \frac{S_{h,p. \text{ ւլ}}}{S_{h,p. \text{ բազ}}}$$

որտեղ՝

$IU_{ընդ}$ - աշխատողների աշխատանքի արտադրողականության աճի ինդեքսն է,

IF_h - հիմնական բանվորների տեսակարար կշռի ինդեքսը:

$S_{h,p. \text{ բազ}}$ և $S_{h,p. \text{ ւլ}}$ - արդյունաբերաարտադրական անձնակազմի թվաքանակում հիմնական բանվորների տեսակարար կշիռը՝ համապատասխանաբար բազիսային և պլանային ժամանակաշրջաններում:

**Աշխատանքի արտադրողականության պլանի
կատարման վերլուծությունը**

**3.1. Աշխատանքի արտադրողականության մակարդակի և
դինամիկայի վերլուծությունը և դրա ազդեցությունը
արտադրության ծավալի ցուցանիշի վրա**

Արտադրության գործընթացում *աշխատանքի արդյունավետությունը* բնութագրվում է աշխատանքի արտադրողականության ցուցանիշով: Աշխատանքի արտադրողականության մակարդակից է կախված աշխատուժի պահանջարկը, իսկ աշխատողների թվաքանակից ու կազմից՝ աշխատավարձը և դրա հետ կապված այլ ցուցանիշների ծախսերը: Այդ պատճառով աշխատանքի ցուցանիշների վերլուծությունը նպատակահարմար է սկսել աշխատանքի արտադրողականության մակարդակի և դինամիկայի վերլուծությունից: Դրա համար անհրաժեշտ է՝

- որոշել աշխատանքի արտադրողականության աճի պլանի կատարման մակարդակը,
- որոշել աշխատանքի արտադրողականության աճի պլանի կատարման վրա ազդող գործոնները,
- բացահայտել աշխատանքի արտադրողականության բարձրացմանը խոչընդոտող պատճառները,
- բացահայտել աշխատանքի արտադրողականության աճի չօգտագործված հնարավորությունները և նշել դրանց օգտագործման ուղղությունները,
- որոշել արտադրանքի արտադրության, աշխատողների թվաքանակի, աշխատավարձի ֆոնդի ծախսի և այլ ցուցանիշների վրա աշխատանքի արտադրողականության աճի պլանի կատարման ազդեցության աստիճանը:

Աշխատանքի արտադրողականության ցուցանիշի կատարման վերլուծության հիմնական նպատակն է ոչ միայն որոշել աշխատանքի արտադրողականության աճի պլանի կատարման մակարդակը, այլ նաև բացահայտել դրա թերակատարման կամ գերակատարման պատճառները և մշակել թերությունների վերացման կոնկրետ կազմակերպատեխնիկական միջոցառումներ:

Աշխատանքի արտադրողականության պլանի կատարման վերլուծությունը իրականացվում է հաշվետու ժամանակաշրջանում արտադրության ռեզերվների օգտագործման որոշման նպատակով, որոնք հաշվի են առնվել աշխատանքի արտադրողականության բարձրացման առաջադրանքը սահմանելիս:

Վերլուծության տվյալների հիման վրա անհրաժեշտ է բացահայտել աշխատանքի արտադրողականության բարձրացման ինչպես նոր, այնպես էլ հաշվետու ժամանակաշրջանում չօգտագործված հնարավորությունները, որոնք պետք է հաշվի առնվեն պլանային առաջադրանքը մշակելիս: Բացի այդ, վերլուծությունը հնարավորություն է տալիս որոշել, թե ինչ գործոնների հաշվին և ինչ չափով է ավելացել աշխատանքի արտադրողականությունը:

Վերլուծության խնդիրներն են՝ որոշել աշխատանքի արտադրողականության աճի պլանի կատարման մակարդակը, արտադրության ծավալի հավելաճի վրա դրա ազդեցության չափը, գնահատել աշխատանքի արտադրողականության աճի սահմանված առաջադրանքի հիմնավորվածությունը և ճշտությունը:

Վերլուծության մեթոդիկան ցույց տանք արտադրական կազմակերպության գործունեության պայմանական տվյալների օրինակով (աղյուսակ 4):

Ինչպես երևում է թիվ 4 աղյուսակի տվյալներից, բազիսային ժամանակաշրջանի համեմատությամբ պլանով նախատեսված 2.6% աճի փոխարեն աշխատանքի արտադրողականությունն աճել է 5.1%-ով, իսկ պլանի համեմատությամբ՝ 2.5%-ով:

Այսպիսով, չնայած աշխատողների արտապլանային թվաքանակին (1.9%), արտադրական կազմակերպությունում աշխատանքի արտադրողականության աճի առաջադրանքը գերակատարվել է: Գերակատարվել են նաև մեկ բանվորի հաշվով միջին օրական և միջին ժամային աշխատանքի արտադրողականության բարձրացման առաջադրանքները:

Քանի որ արտադրանքի հավելաճի վրա ազդում են երկու հիմնական գործոններ՝ աշխատանքի արտադրողականության աճը և աշխատողների թվաքանակի ավելացումը, ապա կարևոր է վերլուծել այդ ցուցանիշների ազդեցությունն արտադրության ծավալի մեծացման վրա:

Ցուցանիշները	Բազիսային ժամանակաշրջան	Հաշվետու ժամանակաշրջան		Պլանը բազիսային ժամանակաշրջանի համեմատությամբ, %	Փաստացի կատարողականը	
		պլան	փաստացի		բազիսային ժամանակաշրջանի համեմատությամբ, %	պլանի համեմատությամբ, %
1	2	3	4	5	6	7
1. Համախառն արտադրանքի ծավալը, հազ. դրամ	1818000	1875600	1958400	103.2	107.7	104.4
2. Աշխատողների թվաքանակը, մարդ այդ թվում	1010	1016	1035	100.6	102.5	101.9
3. Բանվորներ	763	772	785	101.2	102.9	101.7
4. Մեկ աշխատողի միջին տարեկան արտադրանքը (1:2), հազ. դրամ	1800	1846.1	1892.2	102.6	105.1	102.5
5. Մեկ բանվորի միջին տարեկան արտադրանքը (1:3), հազ. դրամ	2382.7	2429.5	2494.8	102	104.7	102.6

Մեր օրինակում արտադրանքի արտադրության պլանային առաջադրանքը կատարվել է 104.4%-ով, իսկ նախորդ տարվա համեմատությամբ արտադրանքի արտադրության ծավալի հավելածը կազմել է 7.7% պլանով նախատեսված 3.2%-ի փոխարեն:

Պլանով նախատեսվել է արտադրանքի արտադրության ծավալն ավելացնել 57600 հազ. դրամով (1875600-1818000), այսինքն՝ 3.2%-ով: Հաշվի առնելով առանձին գործոնների ազդեցությունը՝ նախատեսվել է արտադրանքի ծավալն ավելացնել աշխա-

տանքի արտադրողականության աճի հաշվին՝ 46800 հազ. դրամով ((1846100-1800000)x1016) կամ 2.6%-ով (46800:1818000x100), իսկ աշխատողների թվաքանակի ավելացման հաշվին՝ 10800 հազ. դրամով ((1016-1010)x1800000) կամ 0.6%-ով (10800:1818000x100):

Աշխատանքի արտադրողականության բարձրացման հաշվին արտադրանքի պլանային հավելաճի տեսակարար կշիռը պետք է կազմի 81.3% ((46800:57600x100 կամ (3.2-0.6)/3.2x100)), իսկ աշխատողների թվաքանակի ավելացման հաշվին՝ 18.7% ((10800:57600x100) կամ (100-81.3)):

Հաշվետու ժամանակաշրջանում արտադրանքի արտադրության ծավալի փաստացի հավելաճը կազմել է 140400 հազ. դրամ (1958400-1818000), այսինքն՝ 7.7% (140400:181800x100), այդ թվում՝ աշխատանքի արտադրողականության աճի հաշվին՝ 95400 հազ. դրամ ((1892200-1800000)x1035) կամ 5.2% (95400:1818000x100), իսկ աշխատողների թվաքանակի ավելացման հաշվին՝ 45000 հազ. դրամ ((1035-1010)x1800000) կամ 2.5% (45000:1818000x100):

Հաշվետու ժամանակաշրջանում արտադրանքի արտադրության ծավալի փաստացի հավելաճի 67.9%-ը ((95400:140400x100) կամ ((7.7-2.5)/7.7x100)) ստացվել է աշխատանքի արտադրողականության բարձրացման հաշվին, իսկ 32.1%-ը ((45000:140400)x100) կամ (100-67.9))՝ աշխատողների թվաքանակի ավելացման հաշվին:

Առաջին հայացքից թվում է, թե արտադրանքի արտադրության պլանային առաջադրանքը կատարվել է հաջողությամբ (այն կատարվել է 104.4%-ով): Սակայն նման եզրակացությունը կլինի սխալ, եթե չբացահայտվի աշխատանքի արտադրողականության աճի պլանի կատարման վրա ազդող գործոնների ազդեցությունը:

Պլանով նախատեսվել է արտադրանքի հավելաճի 81.3%-ն ապահովել աշխատանքի արտադրողականության աճի հաշվին, մինչդեռ փաստացի միայն 67.9%-ն է ստացվել այդ գործոնի հաշվին: Այսպիսով, աշխատանքի արտադրողականության բարձրացման հաշվին արտադրանքի արտադրության ծավալի հավելաճի առաջադրանքը չի կատարվել:

Աշխատանքի արտադրողականության աճի պլանավորված ռեզերվների ոչ լրիվ օգտագործումը և աշխատողների պլանային

թվաքանակի չհիմնավորված ավելացման հաշվին արտադրանքի արտադրության ծավալի աճը (ըստ այս ցուցանիշի պլանային առաջադրանքը կատարվել է 101.9%-ով և ապահովել արտադրանքի արտադրության ծավալի հավելաձի 32.1%-ը՝ պլանով նախատեսված 18.7%-ի փոխարեն) համարվում է արտադրական կազմակերպության գործունեության լուրջ թերություն, որն անխուսափելիորեն հանգեցնում է աշխատավարձի ֆոնդի գերաժախսի և արտադրանքի պլանային ինքնարժեքի գերազանցման:

Եթե հաշվետու տարում աշխատանքի արտադրողականության աճի հաշվին արտադրության ծավալի հավելաձը համապատասխաներ պլանային ցուցանիշին, ապա 2.5%-ի փոխարեն աշխատողների թվաքանակը կավելանար 1.4%-ով ($7.7 \times 18.7 / 100$), այսինքն՝ 1.1%-ով կլիներ փոքր: Այս դեպքում աշխատանքի արտադրողականությունը կաճեր 5.1%-ից մինչև 6.3% ($1.051 \times 1.011 \times 100$), իսկ աշխատանքի արտադրողականության աճի պլանային առաջադրանքը կկատարվեր 103.6%-ով ($1.025 \times 1.011 \times 100$)՝ 102.4%-ի փոխարեն:

Աշխատանքի արտադրողականության աճի պլանի կատարման ընդհանուր ցուցանիշի վերլուծությունը ամբողջական պատկերացում չի տալիս արտադրական կազմակերպության ներքին ռեզերվների օգտագործման մասին: Այդ պատճառով կարևոր նշանակություն ունի ըստ գործոնների աշխատանքի արտադրողականության աճի պլանի կատարման մակարդակի ուսումնասիրումը: Վերլուծությունը նպատակահարմար է կատարել ըստ աշխատուժի թվաքանակի տնտեսման ցուցանիշի՝ հետևյալ հաջորդականությամբ.

- որոշել աշխատուժի ընդհանուր հարաբերական տնտեսումը, որը համապատասխանում է հաշվետու ժամանակաշրջանում աշխատանքի արտադրողականության փաստացի աճին,

- որոշել աշխատուժի տնտեսումը ըստ յուրաքանչյուր գործոնի և ռեզերվի:

Ընդ որում, ըստ բոլոր գործոնների և ռեզերվների աշխատողների թվաքանակի տնտեսված զումարը պետք է համապատասխանի աշխատողների թվաքանակի ընդհանուր տնտեսմանը:

Մեր օրինակում (աղյուսակ 4) նախորդ տարվա աշխատանքի արտադրողականության մակարդակի պահպանման դեպքում աշխատանքի պլանային ծավալն իրականացնելու համար ար-

տադրական կազմակերպությանը կպահանջվեր 1042 աշխատող (1010x1.032): Աշխատողների պլանային թվաքանակը կազմում է 1016 մարդ, այսինքն՝ աշխատանքի արտադրողականության 2.6% պլանային աճը համապատասխանում է 26 մարդու (1042-1016) ազատման:

Աստ բազիսային ժամանակաշրջանի աշխատանքի արտադրողականության արտադրանքի փաստացի ծավալի արտադրության համար արտադրական կազմակերպությանը կպահանջվեր 1088 մարդ (1958400000: 1800000): Հետևաբար, աշխատանքի արտադրողականության փաստացի 5.1% աճը համապատասխանում է 53 մարդու (1088-1035) ազատման:

Աշխատուժի թվաքանակի ընդհանուր տնտեսումը որոշելուց հետո ուսումնասիրվում է, թե ինչ գործոնների հաշվին և ինչ չհաշվով է մեծացել աշխատանքի արտադրողականությունը: Մեր օրինակում, ըստ բոլոր գործոնների և ռեզերվների աշխատողների թվաքանակի ընդհանուր տնտեսումը այնտեղ է համապատասխանի 53 մարդու տնտեսման և աշխատանքի արտադրողականության 5.1% աճի:

Աշխատանքի արտադրողականության աճի ռեզերվների չօգտագործման պատճառների բացահայտումը և վերացումը, աշխատանքի արտադրողականության ցուցանիշի վրա բացասաբար ազդող գործոնների բացահայտումը հետագա վերլուծության կարևոր խնդիրներն են:

3.2. Արտադրանքի աշխատատարության փոփոխության ազդեցությունն աշխատանքի արտադրողականության ցուցանիշի վրա

Միավոր արտադրանքի աշխատանքային ծախսումների կրճատումն անմիջականորեն ազդում է բանվորների ժամային աշխատանքի արտադրողականության բարձրացման վրա: Այդ պատճառով արտադրանքի աշխատատարության իջեցման հաշվին աշխատանքի արտադրողականության աճի ռեզերվների օգտագործման վերաբերյալ պատկերացում կարելի է կազմել ոչ միայն միավոր արտադրանքի պատրաստման վրա ծախսված աշխատածա-

մանակի ժախսումներով, այլ նաև ժամային աշխատանքի արտադրողականության ցուցանիշով:

Օգտվելով աղյուսակ 15-ի տվյալներից, վերլուծենք արտադրանքի աշխատատարության իջեցման հաշվին աշխատանքի արտադրողականության աճի ռեզերվների օգտագործման աստիճանը:

Պլանով նախատեսվել է յուրաքանչյուր 1000 դրամ արտադրանքի հաշվով բանվորների աշխատանքային ժախսումները կրճատել 0.01 մարդ-ժամով (0.77-0.76) կամ 1.3%-ով, և դրա հաշվին բանվորների ժամային աշխատանքի արտադրողականությունը բարձրացնել 0.8%-ով: Աշխատանքի փաստացի ժախսումները նվազել են 0.05 մարդ-ժամով (0.77-0.72) կամ 6.5%-ով, որի արդյունքում բանվորների ժամային աշխատանքի արտադրողականության փաստացի աճը կազմել է ոչ թե 0.8%, այլ 6.9%:

Այսպիսով, արտադրանքի պլանային աշխատատարությունը փաստացի իջել է 5.3%-ով, իսկ բանվորների ժամային աշխատանքի արտադրողականության պլանային առաջադրանքը կատարվել է 6.1%-ով: Հետևաբար, արտադրական կազմակերպությունում արտադրանքի աշխատատարության իջեցման հաշվին աշխատանքի արտադրողականության աճի պլանավորված ռեզերվներն օգտագործվել են արդյունավետ:

Սակայն նշված միջին ցուցանիշները չեն բացահայտում հիմնական և օժանդակ բանվորների աշխատանքային ժախսումների իջեցման փաստացի վիճակը:

Առավել մանրամասն վերլուծությունը ցույց է տալիս, որ արտադրական կազմակերպությունում յուրաքանչյուր 1000 դրամ արտադրանքի հաշվով հիմնական բանվորների աշխատանքային ժախսումները նախատեսվել է կրճատել 0.01 մարդ-ժամով (0.5-0.49) կամ 2%-ով, իսկ նրանց ժամային աշխատանքի արտադրողականությունը բարձրացնել 0.5%-ով: Հիմնական բանվորների աշխատանքի փաստացի ժախսումները նվազել են 0.05 մարդ-ժամով (0.5-0.45), որն ապահովել է նրանց ժամային աշխատանքի արտադրողականության 8.3% աճ՝ պլանով նախատեսված 0.5%-ի փոխարեն: Արդյունքում, ըստ հիմնական բանվորների աշխատանքային ժախսումների, արտադրանքի աշխատատարության արտապլանային իջեցումը կազմել է 8.2%, իսկ ժամային աշխատանքի

քի արտադրողականության պլանային առաջադրանքը գերակատարվել է 7.8%-ով:

Կերլուծությունը ցույց է տալիս, որ արտադրական կազմակերպությունում հիմնական բանվորների ժամային աշխատանքի արտադրողականության աճի պլանավորված ռեզերվները ոչ միայն օգտագործվել են, այլ նաև լուրջ աշխատանք է կատարվել հիմնական արտադրությունում աշխատատարության իջեցման լրացուցիչ ռեզերվների բացահայտման և օգտագործման ուղղությամբ:

Աղյուսակ 5

Ցուցանիշները	Բազիսային ժամանակաշրջան	Հաշվետու ժամանակաշրջան		Պլանը բազիսային ժամանակաշրջանի համեմատությամբ, %	Փաստացի կատարողականը	
		պլան	կատարացի		բազիսային ժամանակաշրջանի համեմատությամբ, %	պլանի համեմատությամբ, %
1	2	3	4	5	6	7
1. Համախառն արտադրանքի ծավալը, հազ. դրամ	1818000	1875600	1958400	103.2	107.7	104.4
2. Բանվորների աշխատած մարդ-ժամերի քանակը, հազ. մարդ-ժամ	1390.2	1422	1401.2	103.1	103.2	98.5
3. 1000 դրամ արտադրանքին բաժին ընկած աշխատանքային ծախսումները (2:1), մարդ-ժամ	0.77	0.76	0.72	98.7	93.5	94.7
4. Ժամային աշխատանքի արտադրողականությունը (1:2), դրամ	1310	1320	1400	100.8	106.9	106.1

5. Հիմնական բանվորների աշխատած մարդ-ժամերի քանակը, հազ. մարդ-ժամ	891	917.3	887.2	102.9	99.6	96.7
6. 1000 դրամ արտադրանքին բաժին ընկած աշխատանքային ժախսումները (5:1), մարդ-ժամ	0.5	0.49	0.45	98	90	91.8
7. Ժամային աշխատանքի արտադրողականությունը (1:5), դրամ	2040	2050	2210	100.5	108.3	107.8
8. Օժանդակ բանվորների կողմից աշխատած մարդ-ժամերի քանակը, հազ. մարդ-ժամ	499.2	504.7	514.1	101.1	102.9	101.9
9. 1000 դրամ արտադրանքին բաժին ընկած աշխատանքային ժախսումները (8:1), մարդ-ժամ	0.28	0.27	0.26	96.4	92.9	96.3
10. Ժամային աշխատանքի արտադրողականությունը (1:8), դրամ	3640	3720	3810	102.2	104.7	102.4

Պլանով նախատեսվել է 1000 դրամ արտադրանքի հաշվով օժանդակ բանվորների աշխատանքային ժախսումները կրճատել 0,01 մարդ-ժամով (0.28-0.27) կամ 3.6%-ով և ապահովել ժամային աշխատանքի արտադրողականության 2.2% աճ: Օժանդակ բանվորների աշխատանքի փաստացի ժախսումները նվազել են 0.02 մարդ-ժամով (0.28-0.26), այսինքն՝ 3.6%-ի փոխարեն 7.1%-ով: Օժանդակ բանվորների ժամային աշխատանքի արտադրողականության աճը համապատասխանաբար կազմել է 4.7%՝ պլանով նախատեսված 2.2%-ի փոխարեն:

Արդյունքում, ըստ օժանդակ բանվորների աշխատանքի ժախսումների, արտադրանքի պլանային աշխատատարությունն իջել է 3.7%-ով, և օժանդակ բանվորների ժամային աշխատանքի ար-

տաղորդականության աճի պլանային առաջադրանքը կատարվել է 2.4%-ով:

Արտադրանքի աշխատատարության իջեցման և ժամային աշխատանքի արտադրողականության բարձրացման պլանային առաջադրանքների գերակատարումը ապահովվել է կազմակերպատեխնիկական միջոցառումների իրականացման արդյունքում: Դրա համար անհրաժեշտ է մանրամասն վերլուծել, թե կոնկրետ կազմակերպատեխնիկական ինչպիսի միջոցառումների հաշվին է գերակատարվել պլանային առաջադրանքը:

Արտադրական կազմակերպություններում արտադրանքի աշխատատարության իջեցման և աշխատանքի արտադրողականության բարձրացման հիմնական գործոնը նոր տեխնիկայի և առաջադիմական տեխնոլոգիական գործընթացների ներդրումն է: Տեխնիկական առաջընթացը, որպես աշխատանքի արտադրողականության աճի վճռորոշ պայման, ենթադրում է իրականացվող միջոցառումների արդյունավետության և աշխատանքի արտադրողականության բարձրացման ու արտադրանքի աշխատատարության իջեցման վրա դրանց ազդեցության տեխնիկատնտեսական վերլուծություն: Նոր տեխնիկայի ներդրման տնտեսական արդյունավետությունը հիմնականում որոշվում է արտադրանքի աշխատատարության իջեցման ցուցանիշով, որը հաշվարկվում է հիմնական գործավարձային բանվորների աշխատանքային ծախսումներով: Հաշվետու ժամանակաշրջանում արտադրանքի աշխատատարության իջեցման վերաբերյալ հաշվետվությունը կազմվում է արտադրանքի նորմաների վերանայման օրացուցային պլանների կատարման հիման վրա: Հաշվի է առնվում նաև աշխատատարության իջեցումը ներդրման միջոցառումների պահից և ժամանակի գործող նորմաների փոփոխությունը մինչև օրացուցային տարվա վերջը:

Բացի տեխնիկական առաջընթացից, արտադրանքի աշխատատարության իջեցման վրա ազդում են նաև արտադրության և աշխատանքի կազմակերպման, կադրերի որակավորման բարձրացման, աշխատանքի նորմավորման բարելավման միջոցառումների իրականացումը, կոոպերացված մատակարարումների և զնովի կիսաֆաբրիկատների տեսակարար կշռի մեծացումը և այլն:

Վերլուծությունը կատարվում է բազիսային և հաշվետու ժամանակաշրջաններում արտադրանքի աշխատատարությունների համեմատության միջոցով (աղյուսակ 6):

Կազմակերպատեխնիկական միջոցառումների իրականացման արդյունքում պլանով նախատեսված է թողարկվելիք արտադրանքի աշխատատարությունը (պլանային նորմատիվներին համապատասխան) կրճատել 36.9 հազ. նորմա-ժամով (940.5-903.6) կամ 3.9%-ով (36900x100:940500):

Բազիսային ժամանակաշրջանի համեմատությամբ արտադրանքի փաստացի աշխատատարությունը (ըստ հաշվետու տարվա փաստացի նորմաների) իջել է 70.9 հազ. նորմա-ժամով կամ 7.5%-ով:

Աշխատողների թվաքանակի տնտեսումը կազմել է 33 մարդ (70900/(1785x1,203))՝ պլանով նախատեսված 18 մարդու (36900/(1842x1.114)) փոխարեն: Այսպիսով, արտադրանքի աշխատատարության իջեցման առաջադրանքը կատարվել է հաջողությամբ: Պլանով նախատեսված է եղել աշխատատարության իջեցման հաշվին աշխատանքի արտադրողականությունը բարձրացնել 1.78%-ով (18x100:1016), մինչդեռ այն փաստացի աճել է 3.18%-ով (33x100:1035):

Սակայն աշխատատարության իջեցման միջին ցուցանիշի վերլուծությունը ցույց չի տալիս, թե ինչպիսի կազմակերպատեխնիկական միջոցառումների արդյունքում է ավելացել աշխատանքի արտադրողականությունը: Այդ պատճառով վերլուծության հաջորդ փուլում ուսումնասիրվում է առանձին գործոնների ազդեցությունը արտադրանքի աշխատատարության իջեցման և աշխատանքի արտադրողականության աճի ցուցանիշի վրա:

Արտադրանքի աշխատատարությունը կարող է իջնել նոր տեխնիկայի ներդրման (նոր տեխնիկայի ներդրման հետ կապված՝ կազմակերպատեխնիկական միջոցառումներ, տեխնոլոգիական գործընթացների և արտադրանքի կառուցվածքի փոփոխություն, նորարարական առաջարկություններ, աշխատանքի նորմավորման կատարելագործման (փորձնավիճակագրական նորմաների փոխարեն տեխնիկապես հիմնավորված նորմաների ներդրում, հնացած, ժամանակավոր և սխալ նորմաների փոխարինում նորերով), կոոպերացված մատակարարումների տեսակարար կշռի մեծացման հաշվին և այլն:

Ցուցանիշները	Բազիսային ժամանակաշրջան	Հաշվետու ժամանակաշրջան		Պլանը բազիսային ժամանակաշրջանի համեմատությամբ, %	Փաստացի կատարողականը	
		պլան	փաստացի		բազիսային ժամանակաշրջանի համեմատությամբ, %	պլանի համեմատությամբ, %
1	2	3	4	5	6	7
1.Արտադրանքի արտադրության ծավալը, հազ. նորմա-ժամ	940.5	903.6	869.6	96.1	92.2	96.2
2.Մեկ բանվորի աշխատաժամանակի տարեկան օգտակար ֆոնդը, ժամ	1822	1842	1785	102.9	97.9	96.9
3. Հիմնական գործավարձային բանվորների կողմից նորմաների կատարումը, %	113.2	111.4	120.3	98.4	106.3	107.9

Արտադրական կազմակերպությունում նոր տեխնիկայի ներդրման հաշվին պլանով նախատեսվել է արտադրանքի աշխատատարությունն իջեցնել 24.5 հազ. նորմա-ժամով, որը կազմում է աշխատանքային ընդհանուր ծախսումների իջեցման 66.4%-ը, իսկ 12.4 հազ. նորմա-ժամը կամ 33.6%-ը ստանալ աշխատանքի նորմավորման բարելավման հաշվին (աղյուսակ 7):

Նոր տեխնիկայի ներդրման արդյունքում բանվորների թվաքանակի տնտեսումը պետք է կազմի 12 մարդ (24500/(1842x1.114)), իսկ աշխատանքի նորմավորման բարելավման արդյունքում 6 մարդ (12400/(1842x1.114)): Աշխատանքի արտադրողականության պլանային աճը պետք է համապատասխանաբար կազմի 1.18% (12x100/1016) և 0.6% (1.78-1.18):

Հաշվետու ժամանակաշրջանում արտադրության տեխնիկական կատարելագործման հաշվին արտադրանքի փաստացի աշխատատարությունն իջել է 58 հազ. նորմա-ժամով, որը կազմում է աշխատանքային ժախտումների նվազեցման 81.8%-ը, իսկ աշխատանքի նորմավորման բարելավման հաշվին՝ 12.9 հազ. նորմա-ժամով կամ 18.2%-ը: Ըստ նշված գործոնների աշխատուժի հարաբերական տնտեսումը համապատասխանաբար կազմել է 27 մարդ (58000/(1785x1.203)) և 6 մարդ (12900/(1785x1.203)), իսկ աշխատանքի արտադրողականության փաստացի աճը՝ 2.6% (27x100/1035) և 0.58% (3.18-2.6):

Աղյուսակ 7

Սկզբնորոշումներ	Արտադրանքի աշխատատարության իջեցումը, հազ.նորմա-ժամ	Այդ թվում			
		Նոր տեխնիկայի ներդրման հետ կապված՝ կազմակերպատեխնիկական միջոցառումների հաշվին		Աշխատանքի նորմավորման բարելավման հաշվին	
		նորմա-ժամ	%	նորմա-ժամ	%
Պլանային	36.9	24.5	66.4	12.4	33.6
Հաշվետու (փաստացի)	70.9	58	81.8	12.9	18.2

Վերլուծության հաջորդ փուլում որոշվում է ինչպես հիմնական, այնպես էլ օժանդակ արտադրություններում ժամանակավարձային բանվորների թվաքանակի հարաբերական տնտեսումը՝ տեխնիկական միջոցառումների իրականացման արդյունքում (այն հաշվի չի առնվել նախորդ փուլում արտադրանքի աշխատատարության իջեցման ցուցանիշը վերլուծելիս):

Կազմակերպատեխնիկական միջոցառումների արդյունքում ժամանակավարձով աշխատող բանվորների աշխատանքային ժախտումները նվազել են 26800 ժամով, որը բանվորների միջին ցուցակային թվաքանակի հաշվով կազմում է 15 մարդ:

(26800/1785), իսկ աշխատանքի արտադրողականությունը բարձրացել է 1.45%-ով (15x100:1035): Մինչդեռ, տեխնիկական միջոցառումների իրականացման հաշվին պլանով նախատեսվել էր ժամանակավարձով աշխատող բանվորների աշխատատարությունն իջեցնել 18420 ժամով կամ տնտեսել 10 բանվորի (14700:1842) աշխատանք, որի արդյունքում աշխատանքի արտադրողականությունը պետք է բարձրանար 0.98%-ով (10x100:1016):

Աշխատանքի արտադրողականության ցուցանիշի վրա ազդում է նաև հաշվետու ժամանակաշրջանում բանվորների թվաքանակի լրացուցիչ տնտեսումը, որը ստացվել է բազիսային տարում իրականացված, բայց լրիվ արդյունք չտված միջոցառումներից:

Մեր օրինակում բազիսային ժամանակաշրջանում իրականացված միջոցառումների արդյունքում բանվորների թվաքանակի լրացուցիչ տնտեսումը կազմում է 8 մարդ, իսկ աշխատանքի արտադրողականության աճը՝ 0.77%: Բազիսային տարվա կեսից իրականացված միջոցառումների տնտեսական արդյունավետությունն աշխատանքի պլանով հաշվի չի առնվել:

Այսպիսով, աշխատանքի արտադրողականության ցուցանիշի վրա տեխնիկական առաջընթացի ազդեցության վերլուծությունը ցույց տվեց, որ նոր տեխնիկայի և առաջավոր տեխնոլոգիայի ներդրման արդյունքում աշխատանքի պլանով նախատեսվել էր մեկ աշխատողի հաշվով արտադրանքի արտադրության ծավալն ավելացնել 2.16%-ով ((12+10)x100:1016) կամ ստանալ աշխատանքի արտադրողականության ողջ հավելաճի 83.1%-ը:

Հաշվետու ժամանակաշրջանում տեխնիկական առաջընթացի ներդրման հաշվին աշխատանքի արտադրողականության փաստացի աճը կազմել է 4.82% (2.6+1.45+0.77):

3.3. Կադրերի կառուցվածքի կատարելագործման ազդեցությունն աշխատանքի արտադրողականության աճի վրա

Աշխատանքի արտադրողականության ցուցանիշի վրա ազդում է նաև արդյունաբերաարտադրական անձնակազմի կառուցվածքի փոփոխությունը: Եթե հաշվետու ժամանակաշրջանում բանվոր-

ների տեսակարար կշիռը մեծանում է, ապա այլ հավասար պայմաններում մեծանում է նաև մեկ աշխատողին բաժին ընկած միջին տարեկան արտադրանքի ծավալը: Ընդհակառակը, մյուս կատեգորիայի աշխատողների թվաքանակի արագ աճի դեպքում աշխատողների աշխատանքի արտադրողականության աճի տեմպը կարող է հետ ընկնել բանվորների աշխատանքի արտադրողականության աճի տեմպից:

Համեմատելով մեկ աշխատողին բաժին ընկած միջին տարեկան արտադրանքի ծավալը մեկ բանվորի հաշվով աշխատանքի արտադրողականության հետ (աղյուսակ 8), կարող ենք եզրակացնել, որ աշխատանքի արտադրողականության պլանի գերակատարման վրա ազդել է բանվորների և մյուս կատեգորիայի աշխատողների թվաքանակների հարաբերակցությունը: Մյուս կատեգորիայի աշխատողների թվաքանակի համեմատությամբ բանվորների թվաքանակի ավելի արագ կրճատման հաշվին պլանի համեմատությամբ աշխատանքի արտադրողականությունը կրճատվել է 0.1%-ով (102.5-102.6):

Մեկ աշխատողի հաշվով աշխատանքի արտադրողականության աճը ուղղակիորեն կախված է հիմնական բանվորների աշխատանքի արտադրողականության աճից և աշխատողների թվաքանակում նրանց տեսակարար կշռի փոփոխությունից: Օգտվելով աղյուսակ 8-ի տվյալներից՝ վերլուծենք աշխատանքի արտադրողականության աճի ռեզերվների օգտագործման աստիճանը կադրերի կառուցվածքի բարելավման հաշվին:

Պլանով նախատեսվել է հիմնական բանվորների թվաքանակն ավելացնել 9 մարդով (498-489) կամ 1.8%-ով՝ միաժամանակ անձնակազմի մյուս կատեգորիաների աշխատողների թվաքանակը կրճատելով 3 մարդով (1010+9-1016): Ղա հնարավորություն կտա բարելավել արդյունաբերաարտադրական անձնակազմի կառուցվածքը և աշխատողների թվաքանակում հիմնական բանվորների տեսակարար կշիռն ավելացնել 48.4%-ից մինչև 49% կամ 1.2%-ով (տե՛ս սյուն 5, տող 4): Հիմնական բանվորների աշխատանքի արտադրողականության 1.4% աճի դեպքում նախատեսվել է աշխատողների աշխատանքի արտադրողականությունը բարձրացնել 2.6%-ով ($1.012 \times 1.012 = 1.026$, տե՛ս սյուն 5, տող 6):

Հիմնական բանվորների փաստացի թվաքանակն ավելացել է 8 մարդով (497-489) կամ 1.6%-ով, իսկ անձնակազմի մյուս կատեգո-

րիաների աշխատողների թվաքանակը՝ 17 մարդով (1035-8-1010)՝
 պլանով նախատեսված 3 մարդու կրճատման փոխարեն: Արդյու-
 նաբերաարտադրական անձնակազմի մյուս կատեգորիաների աշ-
 խատողների թվաքանակի չհիմնավորված մեծացման արդյունքում
 կադրերի կառուցվածքը վատացել է, և աշխատողների թվաքանա-
 կում հիմնական բանվորների տեսակարար կշիռը 48.4%-ից իջել է
 մինչև 48%, որը բացասաբար է ազդել աշխատողների աշխատան-
 քի արտադրողականության աճի ցուցանիշի վրա: Հիմնական բան-
 վորների աշխատանքի արտադրողականության փաստացի 5.9%
 աճի և աշխատողների թվաքանակում նրանց տեսակարար կշռի
 0.8%-ով նվազեցման հետևանքով մեկ աշխատողի հաշվով ար-
 տադրանքի ծավալն աճել է 5.1%-ով ($1.059 \times 0.992 = 1.051$, տե՛ս
 սյուն 6, տող 6):

Պլանի համեմատությամբ հիմնական բանվորների թվաքանակը
 նվազել է 1 մարդով (497-498), մինչդեռ անձնակազմի մյուս աշխա-
 տողների թվաքանակն ավելացել է 20 մարդով ((1035-497)-(1016-
 498)): Եթե անձնակազմի մյուս աշխատողների թվաքանակը լիներ
 պլանային թվաքանակի սահմաններում, ապա աշխատողների
 թվաքանակում հիմնական բանվորների տեսակարար կշիռը
 կկազմեր 49% ($497:(1035-20)=0.49$) կամ 1.2%-ով
 ($0.49:0.484=1.012$) ավելի բազիսային ժամանակաշրջանի համե-
 մատությամբ: Արդյունքում՝ մեկ աշխատողի հաշվով աշխատանքի
 արտադրողականությունը 5.1%-ի փոխարեն կաճեր 7.2%-ով
 ($1.059 \times 1.012 = 1.072$), այսինքն՝ հաշվետու ժամանակաշրջանի
 փաստացի նույն ցուցանիշի համեմատությամբ 2%-ով ավելի
 ($1.072:1.051=1.02$): Այս ցուցանիշի պլանային առաջադրանքը
 2.5%-ի փոխարեն կկատարվեր մոտավորապես 4.5%-ով
 ($1.072:1.026=104.5$):

Աշխատանքի արտադրողականության ցուցանիշի վրա ազդում
 է նաև հիմնական և օժանդակ բանվորների թվաքանակների միջև
 հարաբերակցության փոփոխությունը: Պլանի համեմատությամբ
 բանվորների թվաքանակն ավելացել է 13 մարդով (աղյուսակ 8):
 Ընդ որում, հիմնական բանվորների թվաքանակը պակասել է մեկ
 մարդով, իսկ օժանդակ բանվորների թվաքանակն ավելացել է 14
 մարդով, որը բնականաբար ազդել է աշխատանքի արտադրողա-
 կանության աճի պլանի կատարման վրա:

Աղյուսակ 8

Ցուցանիշները	Բազիսային ժամանակաշրջան	Հաշվետու ժամանակաշրջան		Պլանը բազիսային ժամանակաշրջանի համեմատությամբ, %	Փաստացի կատարողականը	
		պլան	փաստացի		բազիսային ժամանակաշրջանի համեմատությամբ, %	պլանի համեմատությամբ, %
1	2	3	4	5	6	7
1. Համախառն արտադրանքի ծավալը, հազ. դրամ	1818000	1875600	1958400	103.2	107.7	104.4
2. Աշխատողների թվաքանակը, մարդ	1010	1016	1035	100.6	102.5	101.9
3. Հիմնական բանվորների քանակը	489	498	497	101.8	101.6	99.8
4. Հիմնական բանվորների տեսակարար կշիռը աշխատողների թվաքանակում, %	48.4	49	48	101.2	99.2	97.9
5. Արտադրանքի ծավալը մեկ հիմնական բանվորի հաշվով, հազ. դրամ	3718	3770	3940	101.4	105.9	104.5
6. Արտադրանքի ծավալը մեկ աշխատողի հաշվով, հազ. դրամ	1800	1846.1	1892.2	102.6	105.1	102.5

Հիմնական և օժանդակ բանվորների թվաքանակների միջև պլանային հարաբերակցության պահպանման դեպքում, աշխատանքի արտադրողականության պլանի գերակատարման աստիճանը որոշելու համար, սկզբում հաշվարկվում է մեկ աշխատողի հաշվով արտադրանքի ծավալը՝ ըստ օժանդակ բանվորների

պլանային թվաքանակի: Մեր օրինակում այն կազմում է 1918 հազ. դրամ (1958220:(1035-14)): Այս դեպքում աշխատանքի արտադրողականության առաջադրանքը 102.5%-ի փոխարեն կկատարվեր 103.8% -ով (1918000x100:1847000):

Այսպիսով, վերլուծության արդյունքները ցույց տվեցին, որ արտադրական կազմակերպությունում արդյունաբերաարտադրական անձնակազմի կառուցվածքի բարելավման հաշվին առկա են աշխատանքի արտադրողականության բարձրացման մեծ հնարավորություններ:

3.4. Աշխատաժամանակի օգտագործումը և դրա ազդեցությունն աշխատանքի արտադրողականության բարձրացման վրա

Արտադրության և աշխատանքի կազմակերպման գործընթացում տեղ գտած թերությունները բերում են աշխատաժամանակի էական կորուստների: Այդ պատճառով աշխատաժամանակի օգտագործման բարելավումը աշխատանքի արտադրողականության բարձրացման կարևոր ռեզերվներից է:

Աշխատաժամանակի օգտագործման բարելավման հաշվին աշխատանքի արտադրողականության աճի ռեզերվների օգտագործման աստիճանի վերլուծության համար օգտվենք աղյուսակ 9-ի տվյալներից:

Աշխատաժամանակի օգտագործման վերլուծությունը կատարվում է աշխատաժամանակի փաստացի և պլանային տվյալների համադրմամբ, որի արդյունքում բացահայտվում են շեղումների պատճառները և ուսումնասիրվում է աշխատաժամանակի կորուստների դինամիկան:

Արտադրական կազմակերպությունում պլանով նախատեսվել է մեծացնել աշխատաժամանակը մարդ-օրերով՝ 2%-ով և մարդ-ժամերով՝ 3.1%-ով: Առաջադրանքը չի կատարվել համապատասխանաբար 1%-ով և 1.5%-ով: Սակայն միայն այս ցուցանիշներով հնարավոր չէ պատկերացում կազմել աշխատաժամանակի օգտագործման վերաբերյալ, քանի որ թերակատարման պատճառ կարող է լինել ինչպես մեկ բանվորի հաշվով աշխատաժամանակի օգտակար ֆոնդի, այնպես էլ բանվորների թվաքանակի փոքրա-

ցունը: Մեր օրինակում բանվորների թվաքանակն ավելացել է, հետևաբար աշխատաժամանակի օգտագործման վերաբերյալ կարելի է ամբողջական պատկերացում կազմել՝ ուսումնասիրելով մեկ բանվորի հաշվով աշխատաժամանակի տարեկան օգտակար ֆոնդի օգտագործման աստիճանը:

Արտադրական կազմակերպությունում պլանով նախատեսվել է մեկ բանվորի հաշվով աշխատաժամանակի օգտակար ֆոնդն (աշխատանքային օրերի թիվը) ավելացնել 1.9 օրով (226-224.1) կամ 0.8%-ով: Սակայն բազիսային ժամանակաշրջանի համեմատությամբ փաստացի աշխատած օրերի թիվը կրճատվել է 4 օրով (224.1-220.1) կամ 1.8%-ով՝ կապված հիվանդությունների, աղմինիստրացիայի թույլտվությամբ բացակայությունների, գործալքումների թվի ավելացման հետ: Այդ պատճառով աշխատաժամանակի օգտակար ֆոնդի մեծացման առաջադրանքը չի կատարվել 2.6%-ով: Այսպիսով, աշխատաժամանակի ամբողջօրյա ծախսումների օգտագործման բարելավման հաշվին աշխատանքի արտադրողականության աճի ռեզերվները չեն օգտագործվել, և բազիսային ժամանակաշրջանի համեմատությամբ աշխատաժամանակի ամբողջօրյա կորուստները նույնիսկ աճել են:

Մեկ բանվորի հաշվով աշխատաժամանակի տարեկան (եռամսյակային, ամսական) օգտակար ֆոնդի մեծացումը կախված է աշխատօրվա փաստացի տևողության մեծացումից, ամբողջօրյա պարապուրդների ու աշխատանքից բացակայությունների կրճատումից:

Աշխատօրվա փաստացի տևողության ավելացման վրա ազդում է արտաժամյա աշխատանքը, իսկ կրճատման վրա՝ ներհերթափոխային պարապուրդները, կերակրող մայրերին տրվող ընդմիջումները, անչափահասներին տրվող կրճատ աշխատանքային օրը և այլն:

Մեր օրինակում արտաժամյա աշխատանքների և ներհերթափոխային պարապուրդների վերացման հաշվին պլանավորվել է աշխատօրվա փաստացի տևողությունը ավելացնել 0.02 ժամով (8.15-8.13) կամ 0.2%-ով: Հաշվետու տարում աշխատօրվա փաստացի տևողությունը կրճատվել է 0.2%-ով և կազմել 8.11 ժամ, որը պլանայինից փոքր է 0.5%-ով:

Ցուցանիշները	Բազիսային ժամանակաշրջան	Հաշվետու ժամանակաշրջան		Պլանը բազիսային ժամանակաշրջանի համեմատությամբ, %	Փաստացի կատարողականը	
		պլան	փաստացի		բազիսային ժամանակաշրջանի համեմատությամբ, %	պլանի համեմատությամբ, %
1	2	3	4	5	6	7
1. Համախառն արտադրանքի ծավալը, հազ. դրամ	1818000	1875600	1958400	103.2	107.7	104.4
2. Բանվորների միջին ցուցակային թվաքանակը	763	772	785	101.2	102.9	101.7
3. Բանվորների կողմից աշխատած օրերի քանակը, հազ. մարդ-օր	171	174.5	172.8	102	101.1	99
4. Բանվորների կողմից աշխատած ժամերի քանակը, հազ. մարդ-ժամ	1390.2	1422	1401.2	103.1	103.2	98.5
5. Աշխատօրվա միջին փաստացի տևողությունը (4:3), ժամ	8.13	8.15	8.11	100.2	99.8	99.5
6. Մեկ բանվորի կողմից աշխատած օրերի թիվը (3:2)	224.1	226	220.1	100.8	98.2	97.4
7. Մեկ բանվորի աշխատածանակի տարեկան օգտակար ֆոնդը (4:2), ժամ	1822	1842	1785	101.1	97.9	96.9
8. Ժամային աշխատանքի արտադրողականությունը (1:4), դրամ	1310	1320	1400	100.8	106.9	106.1
9. Օրական աշխատանքի արտադրողականությունը (1:3), դրամ	10600	10800	11300	101.9	106.6	104.6
10. Տարեկան աշխատանքի արտադրողականությունը (1:2), հազ. դրամ	2382.7	2429.5	2494.8	102	104.7	102.6

Այսպիսով, ներհերթափոխային կորուստների վերացման և հերթափոխային ժամանակի օգտագործման բարելավման հաշվին աշխատանքի արտադրողականության աճի պլանավորված ռեզերվները չեն օգտագործվել, և բազիսային տարվա համեմատությամբ ներհերթափոխային կորուստները նույնիսկ աճել են:

Արդյունքում՝ փոխվել է աշխատաժամանակի օգտակար ֆոնդի որպես տարեկան աշխատաժամանակի օգտագործման աստիճանը բնութագրող ընդհանրական ցուցանիշի մեծությունը (ժամերով): Պլանով նախատեսվել է, որ հաշվետու ժամանակաշրջանում յուրաքանչյուր բանվոր պետք է աշխատի 1842 ժամ, որը 1.1%-ով ավելի է նախորդ տարվա նույն ցուցանիշից: Մինչդեռ, բազիսային տարվա համեմատությամբ մեկ բանվորի հաշվով աշխատաժամանակի տարեկան փաստացի օգտակար ֆոնդը նվազել է 37 ժամով (1785-1822) կամ 2.1%-ով և աշխատաժամանակի օգտակար ֆոնդի մեծացման առաջադրանքը չի կատարվել 3.1%-ով: Հետևաբար, հաշվետու տարում արտադրական կազմակերպությունում աշխատաժամանակի օգտագործման բարելավման հաշվին աշխատանքի արտադրողականության աճի առկա ռեզերվները չեն օգտագործվել:

Մեկ բանվորի աշխատաժամանակի տարեկան օգտակար ֆոնդի՝ ըստ պլանի 20 ժամով մեծացումը (1842-1822) համապատասխանում է 8 բանվորի (20x763:1842) աշխատանքային ժախտումների տնտեսմանը կամ աշխատանքի արտադրողականության 0.8% (8x100:1016) աճին:

Բազիսային տարվա համեմատությամբ հաշվետու ժամանակաշրջանում մեկ բանվորի աշխատաժամանակի փաստացի օգտակար ֆոնդը կրճատվել է 37 ժամով, որի հետևանքով բանվորների թվաքանակն ավելացել է 16 մարդով (37x785:1785), իսկ աշխատանքի արտադրողականությունը նվազել է 1.56%-ով (16x100:1035):

Այսպիսով, արտադրական կազմակերպությունում աշխատաժամանակը ամբողջությամբ չի օգտագործվել, որը վկայում է աշխատանքի արտադրողականության աճի ռեզերվի մասին:

Մեկ բանվորի աշխատաժամանակի տարեկան օգտակար ֆոնդի փոքրացումը 57 ժամով (1842-1785) համապատասխանում է 44.7 հազ. մարդ-ժամի (785x57) կորստի, որը հավասարազոր է 25 բանվորի (44700:1785) աշխատանքի: Օգտագործելով աշխատա-

Ժամանակը պլանային ցուցանիշի սահմաններում արտադրության ծավալը, համապատասխանաբար նաև աշխատանքի արտադրողականությունը, կաճեն 3.2%-ով (25x100:785):

Աշխատանքի արտադրողականության չօգտագործված տվյալ ռեզերվն անհրաժեշտ է հաշվի առնել հաջորդ տարում աշխատանքի արտադրողականության պլանը մշակելիս:

Աշխատանքի արտադրողականության ցուցանիշի վրա աշխատաժամանակի օգտագործման աստիճանի ազդեցության որոշման համար անհրաժեշտ է ուսումնասիրել բանվորների ժամային, օրական և տարեկան աշխատանքի արտադրողականության ցուցանիշների փոխկապվածությունը:

Այդ ցուցանիշների միջև գոյություն ունի ուղղակի կապ.

- Ժամային աշխատանքի արտադրողականության աճը կախված է նոր տեխնիկայի ներդրման, աշխատանքի կազմակերպման բարելավման հաշվին արտադրանքի աշխատատարության իջեցումից:

- Օրական աշխատանքի արտադրողականության աճը, բացի դրանից, կախված է նաև աշխատօրվա սահմաններում աշխատաժամանակի կորուստների կրճատումից (ներհերթափոխային պարապուրդների վերացում, աշխատանքից ուշացումների, խոտան արտադրանքի ծավալի կրճատում և այլն), իսկ տարեկան աշխատանքի արտադրողականության բարձրացումը՝ նաև աշխատանքի չներկայացումների կրճատումից (գործալքում, հերթափոխային պարապուրդներ, բացակայություններ աղմինիստրացիայի թույլտվությամբ, հիվանդության պատճառով և այլն):

Արտադրական կազմակերպությունում (տե՛ս աղյուսակ 9) պլանով նախատեսվել է բարելավել ներհերթափոխային աշխատաժամանակի և տարեկան օրացուցային օրերի արդյունավետ օգտագործումը, քանի որ ժամային արտադրանքի ծավալը պետք է մեծացվեր 0.8%-ով, օրականը՝ 1.9%-ով, իսկ տարեկանը՝ 2%-ով: Սակայն պլանային առաջադրանքը չի կատարվել: Պլանի համեմատությամբ ժամային աշխատանքի արտադրողականության աճի տեմպը (6.1%) գերազանցել է օրական աշխատանքի արտադրողականության աճի տեմպը (4.6%), իսկ վերջինս՝ տարեկան աշխատանքի արտադրողականության աճի տեմպը (2.6%): Եթե համեմատենք մեկ բանվորի հաշվով ժամային, օրական և տարեկան արտադրանքի ծավալները նախորդ տարվա նույն ցուցանիշների

հետ, ապա կարելի է եզրակացնել, որ բազիսային տարվա համեմատությամբ աշխատաժամանակի օգտագործումը չի բարելավվել:

Աշխատօրվա ընթացքում աշխատաժամանակի օգտագործման բարելավման արդյունքում օրական աշխատանքի արտադրողականության աճի տեմպը առաջ կանցնի ժամային աշխատանքի արտադրողականության աճի տեմպից, և ընդհակառակը, աշխատաժամանակի ներհերթափոխային կորուստների կրճատումը կուղեկցվի օրական աշխատանքի արտադրողականության աճի տեմպի համեմատությամբ տարեկան աշխատանքի արտադրողականության աճի ավելի բարձր տեմպով:

Բանվորների ժամային աշխատանքի արտադրողականության բարձրացումը կամ իջեցումը կախված է արտադրանքի աշխատատարության փոփոխությունից և արտադրանքի նորմաների կատարման աստիճանից: Պլանով նախատեսված է հիմնական բանվորների ժամային աշխատանքի արտադրողականությունը բարձրացնել 1.4%-ով (աղյուսակ 5), մինչդեռ հաշվետու ժամանակաշրջանում այն աճել է 5.9%-ով, իսկ պլանային առաջադրանքը գերակատարվել է 4.5%-ով: Գերակատարման պատճառները բացահայտելու համար անհրաժեշտ է որոշել արտադրանքի աշխատատարության փոփոխությունը: *Տեխնոլոգիական աշխատատարությունը* (հիմնական բանվորների աշխատանքային ծախսումները) կարելի է որոշել հիմնական բանվորների աշխատած մարդ/ժամերի քանակով, իսկ *նորմատիվային աշխատատարությունը* ըստ նորմաների կատարման միջին մակարդակի (աղյուսակ 17):

Պլանով նախատեսվել է արտադրանքի նորմատիվային աշխատատարությունը նվազեցնել 7.7%-ով, մինչդեռ հաշվետու ժամանակաշրջանում այն փաստացի նվազել է 15.4%-ով: Հաշվետու տարում արտադրանքի փաստացի աշխատատարությունը (աշխատատարությունը մարդ-ժամերով) նվազել է 19.6%-ով՝ պլանով նախատեսված 6.5%-ի փոխարեն: Նորմատիվային և փաստացի աշխատատարությունների դինամիկայի միջև տարբերությունը կախված է նորմաների կատարման միջին մակարդակից:

Պլանով նախատեսվել է նորմաների կատարման միջին մակարդակն իջեցնել 2%-ով, մինչդեռ այն փաստացի բարձրացել է 6.3%-ով: Պլանային առաջադրանքը կատարվել է 107.9%-ով: Ար-

դյունքում 1000 դրամ արտադրանքի հաշվով արտադրանքի փաստացի աշխատատարությունը (մարդ-ժամերով) պլանային ցուցանիշից ցածր է եղել 0.06 մարդ-ժամով և կազմել է 0.37 մարդ-ժամ:

Աղյուսակ 10

Ցուցանիշները	Բազիսային ժամանակաշրջան	Հաշվետու ժամանակաշրջան		Դրանք բազիսային ժամանակաշրջանի համեմատությամբ, %	Փաստացի կատարողականը	
		պլան	փաստացի		բազիսային ժամանակաշրջանի համեմատությամբ, %	պլանի համեմատությամբ, %
1	2	3	4	5	6	7
1. Համախառն արտադրանքի ծավալը, հազ. դրամ	1818000	1875600	1958400	103.2	107.7	104.4
2. Հիմնական գործավարձային բանվորների աշխատաժամանակի ֆոնդը, հազ. մարդ-ժամ	830.8	811.1	722.9	97.6	87	89.1
3. Նորմաների կատարման միջին մակարդակը, %	113.2	111.4	120.3	98	106.3	107.9
4. Նորմատիվային աշխատատարությունը, հազ. նորմա-ժամ	940.5	903.6	869.6	96.1	92.2	96.2
5. Արտադրանքի աշխատատարությունը 1000 դրամ արտադրանքի հաշվով, նորմա-ժամ	0.52	0.48	0.44	92.3	84.6	91.7
6. Արտադրանքի աշխատատարությունը 1000 դրամ արտադրանքի հաշվով, մարդ-ժամ	0.46	0.43	0.37	93.5	80.4	86

Այսպիսով, արտադրանքի նորմատիվային աշխատատարության իջեցման (7.7%) և նորմաների կատարման միջին մակարդակի իջեցման (2%) հաշվին նախատեսվել է հիմնական բանվորների ժամային աշխատանքի արտադրողականությունը բարձրացնել 6,2%-ով ($0.98:0.923=1.062$), մինչդեռ այն փաստացի աճել է 25.7%-ով ($1.063:0.846=1.257$):

Ըստ նշված գործոնների՝ պլանով նախատեսվել է նորմատիվային աշխատատարության 7.7% իջեցման հաշվին աշխատանքի արտադրողականությունը բարձրացնել 8.34%-ով ($7.7 \times 100:(100-7.7)$), իսկ արտադրանքի նորմաների միջին կատարողականի իջեցման հաշվին աշխատանքի արտադրողականությունն իջեցնել 1.6%-ով ($111.4:113.2=0.984$):

Հաշվետու ժամանակաշրջանում աշխատանքի արտադրողականության փաստացի աճը կազմել է՝ նորմատիվային աշխատատարության 15.4% իջեցման հաշվին՝ 18.2% ($15.4 \times 100:(100-15.4)$), իսկ նորմաների կատարման միջին մակարդակի բարձրացման հաշվին՝ 6.3% ($120.3:113.2=1.063$):

3.5. Աշխատանքի անարտադրողական ծախսումների ազդեցությունն աշխատանքի արտադրողականության աճի վրա

Աշխատաժամանակի կորուստներ են առաջանում խոտան արտադրանքի արտադրության կամ դրա ուղղման և աշխատանքի նորմալ պայմաններից առաջացած շեղումների հետ կապված:

Խոտանի (վերջնական կամ ուղղվող) ցանկացած կրճատում նշանակում է թողարկվող արտադրանքի ծավալի մեծացում և աշխատանքի արտադրողականության բարձրացում:

Խոտանի կրճատման առաջադրանքի կատարման վերլուծության համար օգտվենք թիվ 11 աղյուսակի տվյալներից:

Պլանով նախատեսված է արտադրանքի ինքնարժեքի մեջ խոտանից առաջացած կորուստների տեսակարար կշիռը 0.6%-ից իջեցնել մինչև 0.3%, այսինքն՝ կրճատել 50%-ով: Խոտանի կրճատման հաշվին արտադրանքի արտադրության հավելաճը կկազմի 5630 հազ. դրամ ($1876552 \times 0.6 \times 50:(100 \times 100)$)՝ առանց ավելացնելու աշխատողների թվաքանակը:

Ցուցանիշները	Բազիսային տարի	Հաշվետու տարի	
		Պլան	Փաստացի
1	2	3	4
Վերջնական խոտան խոտանից առաջացած կորուստների տեսակարար կշիռը արտադրանքի ինքնարժեքի մեջ, %	0.6	0.3	0.4
Ուղղվող խոտան խոտանի ուղղման վրա ծախսված նորմա-ժամերի քանակը	31885	-	23365
խոտանի ուղղմամբ զբաղված բանվորների կողմից արտադրանքի նորմաների կատարման մակարդակը, %	125.0	-	119.0
Մեկ հիմնական բանվորի աշխատածամանակի տարեկան օգտակար ֆոնդը, ժամ	1822	-	1785

Արտադրության ծավալի՝ 5630 հազ. դրամով մեծացումը, առանց ավելացնելու աշխատանքային ծախսումները, համապատասխանում է 3 բանվորի (5630000:1847000) աշխատանքի տնտեսման և աշխատանքի արտադրողականության 0.3% աճի ($(3 \times 100 : 1016)$ կամ $((100 - 0.3) : (100 - 0.6) \times 100 - 100 = 0.3\%)$):

Ուղղվող խոտան արտադրանքի ծավալի կրճատման համար աշխատածամանակը պլանով հաշվի չի առնված, որի արդյունքում աշխատողների պլանային թվաքանակը ավելացել է 14 մարդով ($31885 / (1822 \times 1.25)$), և աշխատանքի արտադրողականության մակարդակն իջել է 1.38%-ով ($14 \times 100 : 1016$):

Հաշվետու ժամանակաշրջանում խոտանի կրճատման առաջադրանքը չի կատարվել: Նախորդ տարվա համեմատությամբ արտադրանքի ինքնարժեքի մեջ խոտանից առաջացած կորուստների տեսակարար կշիռը կրճատվել է 33.3%-ով՝ պլանով նախատեսված 50%-ի փոխարեն: Խոտանի կրճատման հաշվին աշխատանքի արտադրողականության աճը կազմել է 0.19% ($((100 - 0.4) : (100 - 0.6) \times 100 - 100)$)՝ պլանով նախատեսված 0.3%-ի փոխարեն, իսկ աշխատողների թվաքանակի տնտեսումը՝ 2 մարդ՝ պլանով նախատեսված 3 մարդու փոխարեն:

Վերջնական խոտանի կրճատման առաջադրանքի չկատարման պատճառով արտադրական կազմակերպությունը չի թողարկել 1958 հազ. դրամի արտադրանք (1958000x(0.4-0.3):100):

Խոտան արտադրանքի արտադրության վրա անարտադրողաբար ծախսվել է 1 մարդու աշխատանք (1958000:1892000), որի հետևանքով հաշվետու ժամանակաշրջանում աշխատանքի արտադրողականությունն իջել է 0.1% -ով (1x100:1035):

Խոտան արտադրանքի ուղղմամբ զբաղված հիմնական բանվորների աշխատանքային ծախսումները հաշվետու տարում կրճատվել են 26.7%-ով ((31885-22365)x100:31885): Եթե նախորդ տարում խոտան արտադրանքի ուղղմամբ զբաղված է եղել 14 մարդ, ապա հաշվետու տարում նրանց թվաքանակը կազմել է 11 մարդ (23365:(1785x1.19)), որի հետևանքով աշխատանքի արտադրողականությունը բարձրացել է 0.29%-ով (3x100:1035):

Այսպիսով, վերջնական և ուղղվող խոտանի լրիվ վերացման հաշվին բանվորների թվաքանակի տնտեսումը կկազմեր 12 մարդ (1+11), որը հնարավորություն կտար հաշվետու ժամանակաշրջանում աշխատանքի արտադրողականությունը բարձրացնել 1.2%-ով (12x100:1035): Այս ռեզերվը անհրաժեշտ է հաշվի առնել հաջորդ տարում աշխատանքի արտադրողականության աճը պլանավորելիս:

Աշխատանքի նորմալ պայմաններից շեղումների հետ կապված աշխատաժամանակի կորուստները չեն պլանավորվում: Այդ պատճառով ցանկացած նման կորուստ վկայում է աշխատանքի արտադրողականության աճի չօգտագործված ռեզերվի մասին:

Աղյուսակ 12

Ցուցանիշները	Բազիսային տարի	Հաշվետու տարի	
		պլան	փաստացի
1	2	3	4
Գործավարձային բանվորներին տրվող հավելումները աշխատանքի նորմալ պայմաններից առաջացած շեղումների հետ կապված, հազ. դրամ	1440	-	2049
Հիմնական բանվորների միջին աշխատավարձը՝ ըստ գործարքային վարձաչափերի, հազ. դրամ	360	-	368

Աշխատանքի արտադրողականության աճի պլանի կատարման վրա աշխատանքի նորմալ պայմաններից շեղումներով պայմանավորված անարտադրողական ծախսումների ազդեցության որոշման համար օգտվենք թիվ 12 աղյուսակի տվյալներից, որտեղ ներկայացված են առաջացած տեխնոլոգիական շեղումների պատճառով աշխատանքների կատարման համար վճարված աշխատավարձի ծախսումները:

Բազիսային տարում աշխատանքի նորմալ պայմաններից շեղված աշխատանքների կատարման համար զբաղված է եղել 4 մարդ (1440000:360000), այսինքն՝ արտադրական կազմակերպությունում առկա է եղել աշխատանքի արտադրողականության աճի ռեզերվ, որը հաշվի է առնվել աշխատանքի պլանի մշակման ժամանակ: Պլանով նախատեսվել է աշխատանքի նորմալ պայմաններից առաջացած շեղումների վերացման հաշվին աշխատանքի արտադրողականությունը բարձրացնել 0.4%-ով (4x100:1016):

Սակայն հաշվետու ժամանակաշրջանում աշխատանքի արտադրողականության աճի այդ ռեզերվը չի օգտագործվել, և աշխատանքի նորմալ պայմաններից առաջացած շեղումների համար տրվող հավելումների գումարն ավելացել է 42.3%-ով կամ 609 հազ. դրամով: Այդ աշխատանքներում զբաղված բանվորների թիվն ավելացել է 2 մարդով, իսկ աշխատանքի արտադրողականության աճի ռեզերվը կազմել է 0.58% (6x100:1035):

Աշխատանքի նորմալ պայմաններից առաջացած շեղումների հետ կապված աշխատանքային ծախսումների վերացումը հաշվի է առնվում աշխատանքի արտադրողականության բարձրացման առաջադրանքը մշակելիս:

4

3.6. Արտադրության և արտադրական ծրագրի կառուցվածքի փոփոխության ազդեցությունն աշխատանքի արտադրողականության աճի վրա

Աշխատանքի արտադրողականության աճի պլանի կատարման վերլուծության ժամանակ կարևոր է ուսումնասիրել արտադրական ծրագրի աշխատատարության ազդեցությունը մեկ աշխատողին բաժին ընկած արտադրանքի ծավալի վրա՝ դրամական արտահայտությամբ:

Աշխատանքի արտադրողականության աճի վրա արտադրական ծրագրի կառուցվածքի փոփոխության ազդեցությունը որոշելիս արտադրանքի ծավալը գնահատվում է աշխատանքի նույն նորմաներով: Սովորաբար արտադրանքի աշխատատարությունը որոշվում է բազիսային ժամանակաշրջանի նորմատիվային աշխատատարությամբ:

Աղյուսակ 13

Ցուցանիշները	Բազիսային ժամանակաշրջան	Հաշվետու ժամանակաշրջան		Քլանը բազիսային ժամանակաշրջանի համեմատությամբ, %	Փաստացի կատարողականը	
		կլան	վիստացի		Բազիսային ժամանակաշրջանի համեմատությամբ, %	Կլանի համեմատությամբ, %
1	2	3	4	5	6	7
1. Համախառն արտադրանքի ծավալը, հազ. դրամ	1818000	1875600	1958400	103.2	107.7	104.4
2. Արտադրանքի աշխատատարությունը (ըստ բազիսային ժամանակաշրջանի նորմաների), հազ. նորմա-ժամ	940.5	1006	1007	106.9	107.1	100.1
3. Աշխատատարությունը 1000 դրամ արտադրանքի հաշվով, նորմա-ժամ	0.517	0.536	0.514	103.8	98.1	94.4
4. Հիմնական բանվորների կողմից արտադրանքի նորմաների կատարումը, %	113.2	111.4	120.3	-	-	-
5. Մեկ բանվորի աշխատաժամանակի տարեկան օգտակար ֆոնդը, ժամ	1822	1842	1785	102.9	97.9	96.9

Վերլուծության համար օգտվենք թիվ 13 աղյուսակի տվյալներից: Ըստ տվյալների՝ պլանով նախատեսված է բազիսային ժամանակաշրջանի համեմատությամբ արտադրանքի ծավալն ավելացնել 103.2%-ով, իսկ նորմա-ժամերով՝ 106.9%-ով:

Այսպիսով, արտադրանքի ծավալի աճի համեմատությամբ պլանով նախատեսվել է արտադրական ծրագրի աշխատատարության բարձրացման ավելի բարձր տեմպ:

Բազիսային ժամանակաշրջանի համեմատությամբ արտադրանքի պլանային ծավալը նախատեսվել է ավելացնել 3.2%-ով: Եթե արտադրական ծրագրի պլանային կառուցվածքը համապատասխաներ բազիսային տարվա արտադրական ծրագրի կառուցվածքին, ապա պլանային աշխատատարությունը (բազիսային ժամանակաշրջանի նորմաներով հաշվարկված և արտադրական ծրագրի բազիսային ժամանակաշրջանի կառուցվածքի պահպանմամբ) 3.2%-ով ավելի կլիներ և կկազմեր 971 հազ. նորմա-ժամ (940.5x1.032): Սակայն արտադրանքի արտադրության պլանային ծավալը (բազիսային ժամանակաշրջանի նորմաներով հաշվարկված) կազմում է 1006 հազ. նորմա-ժամ: Արտադրանքի պլանային հաշվարկային աշխատատարությունը կարելի է որոշել նաև որպես արտադրանքի բազիսային տեսակարար աշխատատարության (1000 դրամ արտադրանքի հաշվով) և արտադրանքի պլանային ծավալի արտադրյալ, իսկ պլանով նախատեսված արտադրանքի արտադրության աշխատատարության և հաշվարկային աշխատատարության տարբերությունը (և դրա նշանը՝ \pm) բնութագրում է պլանային ժամանակաշրջանում արտադրական ծրագրի կառուցվածքի փոփոխությունը բազիսային ժամանակաշրջանի համեմատությամբ: Այսպիսով, արտադրական ծրագրի կառուցվածքի բարդացման հետ կապված, պլանով նախատեսվել է արտադրանքի աշխատատարությունն ավելացնել 35 հազ. նորմա-ժամով (1006-971), որը համապատասխանում է 17 բանվորի (35000:(1842x1.114)) լրացուցիչ պահանջարկի կամ աշխատանքի արտադրողականության 1.67% (17x100:1016) իջեցման: Աշխատողների լրացուցիչ պահանջարկը (կամ թվաքանակի տնտեսումը) կարելի է որոշել նաև 1000 դրամ արտադրանքի հաշվով արտադրանքի տեսակարար աշխատատարությամբ ((0.536-0.517)x1875600:(1842x1.114) =17):

Հաշվետու տարում արտադրանքի փաստացի ծավալը, բազիսային տարվա համեմատությամբ, կազմել է 107.7%, ըստ աշխատատարության՝ 107.1%, իսկ պլանի համեմատությամբ, համապատասխանաբար՝ 104.4% և 100.1%: Թողարկվող արտադրանքի աշխատատարությունը որոշ չափով ցածր է բազիսային տարվա նույն ցուցանիշից:

Այսպիսով, հաշվետու ժամանակաշրջանում արտադրական ծրագիրը չի բարդացվել, և արտադրական կազմակերպությունը չի կատարել թողարկվող արտադրանքի անվանացանկի պլանը:

Արտադրանքի ծավալի 7.7% աճի դեպքում թողարկվող արտադրանքի աշխատատարությունը (ըստ բազիսային ժամանակաշրջանի նորմաների) պետք է կազմի 1013 հազ. նորմա-ժամ (940.5x1.077):

Հետևաբար, արտադրական ծրագրի պարզեցման հետևանքով արտադրական կազմակերպությունում աշխատանքի ծախսումները կրճատվել են 6 հազ. նորմա-ժամով (1007-1013), որը համապատասխանում է 3 բանվորի $[(6000:(1785 \times 1.203)) \text{ կամ } (0.514 - 0.517) \times 1958400 : (785 \times 1.203)]$ աշխատանքի տնտեսման և աշխատանքի արտանդրողականության 0.3% աճին:

Թողարկվող արտադրանքի ծավալում ցածր աշխատատարություն ունեցող արտադրանքի տեսակարար կշիռի մեծացումը (պլանային ժամանակաշրջանի նույն ցուցանիշի համեմատ) ազդել է աշխատանքի արտադրողականության պլանի գերակատարման ցուցանիշի վրա: Թողարկվող արտադրանքի կառուցվածքի պարզեցումը, կարևոր արտադրատեսակների անվանացանկի չկատարման դեպքում, հնարավորություն է տվել տնտեսել 43.3 հազ. նորմա-ժամ (1007-1006x1.044), որը հավասար է 20 բանվորի աշխատանքի տնտեսման և աշխատանքի արտադրողականության 1.93% աճի: Հաշվետու ժամանակաշրջանում պլանի համեմատությամբ աշխատաժամանակի տնտեսումը կկազմի 35700 ժամ (20x1785): Տեխնոլոգիական աշխատատարության իջեցման և աշխատանքի արտադրողականության բարձրացման հիմնական գործոններից է կոպերացված մատակարարումների տեսակարար կշիռի փոփոխությունը: Պլանով նախատեսվել է կոպերացված մատակարարումների տեսակարար կշիռը կրճատել 10%-ից մինչև 8%, իսկ տեխնոլոգիական աշխատատարությունն ավելացնել 2.2 %-ով $((100-8)/(100-10) \times 100)$ կամ 19600 մարդ-ժամով

(891000x0.022), որը համապատասխանում է 11 մարդու աշխատանքի (196000/1842):

Հաշվետու տարում, բազիսային ժամանակաշրջանի համեմատությամբ, կոոպերացված մատակարարումների տեսակարար կշիռն ավելացել է և կազմել 11%, որի հետևանքով տեխնոլոգիական աշխատատարությունն իջել է 1.1%-ով $((100-11):(100-10) \times 100 = 98.9)$ կամ 9800 մարդ-ժամով, իսկ աշխատողների թվաքանակը տնտեսվել է 5 մարդով (9800:1785): Կոոպերացված մատակարարումների տեսակարար կշռի փոփոխման հետ կապված՝ հաշվետու ժամանակաշրջանում աշխատանքի արտադրողականությունն աճել է 0.48%-ով $(5 \times 100:1035)$ ՝ պլանով նախատեսված 1.08%-ով իջեցման փոխարեն:

Աշխատանքի արտադրողականության ցուցանիշի փոփոխությունը կախված է նաև նոր արտադրությունների և օբյեկտների շահագործման հանձնումից: Նոր օբյեկտների սպասարկման համար անհրաժեշտ աշխատողների թվաքանակի լրացուցիչ պահանջարկը հիմնականում պետք է ծածկվի ներքին ռեզերվների հաշվին, քանի որ դրա միայն մի մասն է նախատեսված աշխատանքի պլանով:

Վերլուծության համար օգտվենք թիվ 14 աղյուսակի տվյալներից, որտեղ ցույց է տրված արդյունաբերաարտադրական անձնակազմի փոփոխությունը՝ կապված նոր արտադրությունների շահագործման հետ:

Հաշվետու ժամանակաշրջանում պլանով նախատեսվել է նոր արտադրամասում թողարկել 19696 հազ. դրամի արտադրանք՝ 20 մարդ աշխատողների թվաքանակի դեպքում: Նոր արտադրամասում աշխատանքի արտադրողականությունը ցածր է արտադրական կազմակերպության բազիսային տարվա աշխատանքի արտադրողականությունից 45.3%-ով $(100-984800:1800000 \times 100)$, որի հետևանքով աշխատանքի արտադրողականության աճի պլանային առաջադրանքը կրճատվել է 0.89%-ով $(9 \times 100:1016)$:

Ժամանակաշրջանները	Արտադրանքի ծավալը, հազ. դրամ		Աշխատողների թվաքանակը, մարդ		Մեկ աշխատողին բաժին ընկած արտադրանքի ծավալը, դրամ		Թվաքանակի փոփոխությունը, տնտեսում (-), պահանջվում է (+)
	Ընդամենը	Այդ թվում՝ նոր օբյեկտներում	Ընդամենը	Այդ թվում՝ նոր օբյեկտներում	Ընդամենը	Այդ թվում՝ նոր օբյեկտներում	
1	2	3	4	5	6	7	8=5-3:6
Բազիսային տարի (հաշվետու)	1818000	-	1010	-	1800000	-	-
Պլանային տարի	1875600	19696	1016	20	1846100	984800	+9
Հաշվետու տարի	1958400	23241	1035	16	1892200	1452600	+4

Հաշվետու ժամանակաշրջանում նոր արտադրամասում արտադրանքի թողարկման փաստացի ծավալը կազմել է 23241 հազ. դրամ, այսինքն՝ պլանով նախատեսվածից 18%-ով ավելի: Ընդ որում, աշխատողների թվաքանակը պլանայինից փոքր է 4 մարդով: Հետևաբար արտադրանքի թողարկման հավելաճը ձեռք է բերվել միայն աշխատանքի արտադրողականության բարձրացման հաշվին:

Նոր արտադրամասում մեկ աշխատողի հաշվով արտադրանքի թողարկման ծավալը ցածր է արտադրական կազմակերպության նախորդ տարվա աշխատանքի արտադրողականությունից

19.3%-ով (1452600:1800000x100-100), իսկ պլանային ժամանակաշրջանի համեմատությամբ՝ 21.3%-ով:

Պլանով նախատեսված աշխատողների 9 մարդ լրացուցիչ թվաքանակի և դրան համապատասխան՝ արտադրողականության 0.89%-ով իջեցման փոխարեն նոր արտադրամասերի շահագործման հաշվին աշխատողների թվաքանակը հարաբերականորեն ավելացել է միայն 4 մարդով, որի հետևանքով նախորդ տարվա համեմատությամբ աշխատանքի արտադրողականությունը նվազել է 0.39%-ով (4x100:1035):

Այսպիսով, արտադրական կազմակերպությունում նոր արտադրությունների շահագործման և նոր արտադրատեսակների արտապլանային թողնարկման և ավելի բարձր աշխատանքի արտադրողականության արդյունքում նշանակալիորեն բարելավվել է մեկ աշխատողին բաժին ընկնող արտադրանքի ծավալի ցուցանիշը:

3.7. Աշխատանքի արտադրողականության ցուցանիշի վրա առանձին գործոնների ազդեցության վերլուծության արդյունքների ամփոփումը

Աշխատանքի արտադրողականության ցուցանիշի վրա գործոնների ազդեցության վերլուծության արդյունքների ընդհանրացման նպատակն է որոշել.

1. հաշվետու ժամանակաշրջանում աշխատանքի արտադրողականության աճի վրա ազդող գործոնները,

2. աշխատանքի արտադրողականության աճի ռեզերվների օգտագործման աստիճանը,

3. աշխատանքի արտադրողականության աճի չօգտագործված հնարավորությունները, որոնք պետք է հաշվի առնվեն աշխատանքի արտադրողականության աճի պլանը կազմելիս:

Աշխատանքի արտադրողականության ցուցանիշի վրա առանձին գործոնների ազդեցությունը բնութագրող ընդհանրական տվյալները բերված են թիվ 15 աղյուսակում:

Ինչպես երևում է թիվ 15 աղյուսակի տվյալներից, կազմակերպատեխնիկական միջոցառումների իրականացման արդյունքում պլանով նախատեսվել է տնտեսել 63 աշխատողի աշխատանքային ժախտումներ և աշխատանքի արտադրողականությունը բարձ-

րացնել 6.2%-ով: Սակայն արտադրական ծրագրի կառուցվածքի բարդացման, նոր արտադրամասերի շահագործման հանձնման, կոոպերացված մատակարարումների տեսակարար կշռի փոքրացման հետ կապված նախատեսվել է աշխատողների թվաքանակն ավելացնել 37 մարդով:

Այսպիսով, անձնակազմի պլանային թվաքանակը նախատեսվել է կրճատել 26 մարդով, իսկ աշխատանքի արտադրողականությունը բարձրացնել 2.6%-ով:

Հաշվետու ժամանակաշրջանում աշխատուժի փաստացի տնտեսումը կազմել է 89 մարդ, որը համապատասխանում է աշխատանքի արտադրողականության 8.6% աճի: Աշխատաժամանակի անարդյունավետ օգտագործման, աշխատանքի նորմալ պայմաններից շեղումների հետ կապված աշխատանքի անարտադրողական ծախսումների, նոր օբյեկտների շահագործման հանձնման և ադմինիստրատիվ-կառավարչական անձնակազմի թվաքանակի ավելացման հետևանքով աշխատողների լրացուցիչ պահանջարկը կազմել է 36 մարդ, որի հետևանքով աշխատանքի արտադրողականության ցուցանիշն իջել է 3.5%-ով:

Աղյուսակ 15

Աշխատանքի արտադրողականության փոփոխման գործոնները	Պլան		Փաստացի	
	Աշխատողների թվաքանակի տնտեսումը (-), ավելացումը (+)	Աշխատանքի արտադրողականության պլանային աճը (+), իջեցումը (-) %	Աշխատողների թվաքանակի տնտեսումը (-), ավելացումը (+)	Աշխատանքի արտադրողականության փաստացի աճը (+), իջեցումը (-), %
1	2	3	4	5
Արտադրության տեխնիկական մակարդակի բարձրացում, այդ թվում՝	-22	+2.16	-50	+4.82
-արտադրանքի աշխատատեղիների իջեցում կապված նոր տեխնիկայի ներդրման միջոցառումների հետ,	-12	+1.18	-27	+2.6

-ժամանակավարձով վարձատրվող բանվորների համար նոր տեխնիկայի ներդրման միջոցառումներ,	-10	+0.98	-15	+1.45
-բազիսային տարվա կեսից իրականացված ներդրման միջոցառումների լրացուցիչ արդյունքը	-	-	-8	+0.77
2.Աշխատանքի, արտադրության և կառավարման կազմակերպման բարելավում, այդ թվում՝	-36	+3.58	+7	-0.69
-աշխատանքի նորմավորման կատարելագործում	-6	+0.6	-6	+0.58
-աշխատաժամանակի օգտագործման բարելավում	-8	+0.8	+16	-1.56
խոտանից առաջացած կորուստների կրճատում				
ա) վերջնական	-3	+0.3	-2	+0.19
բ) ուղղվող	-	-	-3	+0.3
-աշխատանքի նորմալ պայմաններից շեղումների կրճատում,	-4	+0.4	+6	-0.58
-աշխատանքի կազմակերպման բարելավման միջոցառումների իրականացում	-12	+1.18	-14	+1.35
-կառավարչական անձնակազմի թվաքանակի փոփոխություն	-3	+0.3	+10	-0.97
3.Արտադրության կառուցվածքի և արտադրական ծրագրի փոփոխություն, այդ թվում՝	+37	-3.64	-4	+0.39
- նոր օբյեկտների շահագործում	+9	-0.89	+4	-0.39
-կոոպերացված մատակարարումների տեսակարար կշիռի փոփոխություն	+11	-1.08	-5	+0.48
-ըստ աշխատատարության արտադրական ծրագրի կառուցվածքի փոփոխություն	+17	-1.67	-3	+0.3
Այլ գործոններ	-5	+0.5	-6	+0.58
Ընդամենը	-26	+2.6	-53	+5.1

Վերլուծության արդյունքների ընդհանրացման ժամանակ անհրաժեշտ է որոշել աշխատանքի արտադրողականության և արտադրության ծավալի հավելաճի տեսակարար կշիռը՝ ըստ կազմակերպատեխնիկական յուրաքանչյուր գործոնի, հետևյալ բանաձևերով.

$$\Delta U_{wi} = \frac{p_{uni} \times 100}{\sum_{i=1}^n p_{uni}} \quad \text{կամ} \quad \Delta U_{wi} = \frac{U_{wi} \times 100}{U_w}$$

$$\Delta U_{\delta,i} = P_{ui,i} \times U_{w,բազ} \quad S_{w,\delta,i} = \frac{\Delta U_{\delta,i} \times 100}{\Delta U_{\delta}}$$

որտեղ՝

p_{uni} - աշխատողների թվաքանակի տնտեսումը՝ ըստ աշխատանքի արտադրողականության աճի տվյալ գործոնի,

$\sum_{i=1}^n p_{uni}$ - աշխատողների թվաքանակի ընդհանուր տնտեսումը՝

ըստ բոլոր գործոնների,

U_{wi} - աշխատանքի արտադրողականության աճը՝ ըստ յուրաքանչյուր գործոնի,

U_w - աշխատանքի արտադրողականության աճը՝ ըստ բոլոր գործոնների,

$U_{\delta,i}$ - արտադրանքի թողարկման ծավալի հավելաճը՝ ըստ յուրաքանչյուր գործոնի,

$U_{w,բազ}$ - աշխատանքի արտադրողականության բազիսային մակարդակը, դրամ,

$S_{w,\delta,i}$ - արտադրանքի արտադրության ծավալի հավելաճի տեսակարար կշիռը՝ ըստ յուրաքանչյուր գործոնի,

ΔU_{δ} - արտադրանքի արտադրության ծավալի հավելաճն աշխատանքի արտադրողականության բարձրացման հաշվին:

Մեր օրինակում աշխատանքի արտադրողականության պլանային աճի 34.9%-ը (22x100:63) նախատեսվել է ստանալ նոր տեխնիկայի և առաջավոր տեխնոլոգիայի ներդրման, իսկ 65.1%-ը (100-34.9)՝ արտադրության, աշխատանքի և կառավարման կազմակերպման կատարելագործման միջոցառումների արդյունքում: Այսպիսով, պլանավորվել է աշխատանքի արտադրողականությունը հիմնականում բարձրացնել նոր տեխնիկայի ներդրման հաշվին:

Հաշվետու ժամանակաշրջանում արտադրանքի աշխատատարության իջեցման և աշխատանքի կազմակերպման բարելավման հաշվին արտադրական կազմակերպության աշխատողների թվաքանակը կրճատվել է 89 մարդով, իսկ աշխատանքի արտադրողականությունն աճել է 8.6%-ով: Նոր տեխնիկայի ներդրման և աշխատատարության իջեցման հաշվին աշխատանքի արտադրողականության հավելածի տեսակարար կշիռը կազմել է 56.2% $((27+15+8) \times 100 : 89)$, իսկ աշխատանքի կազմակերպման բարելավման հաշվին՝ 43.8%: Այսպիսով, հաշվետու ժամանակաշրջանում աշխատանքի արտադրողականության աճը հիմնականում ապահովվել է նոր տեխնիկայի ներդրման և աշխատատարության իջեցման արդյունքում: Դա էլ հնարավորություն է տվել գերակատարել աշխատանքի արտադրողականության աճի առաջադրանքը:

Պլանով նախատեսվել է աշխատանքի արտադրողականության բարձրացման հաշվին արտադրության ծավալն ավելացնել 46800 հազ. դրամով, այդ թվում՝ նոր տեխնիկայի ներդրման հաշվին՝ 39600 հազ. դրամով $((12+10) \times 1800000)$, աշխատանքի և կառավարման կազմակերպման բարելավման հաշվին՝ 73800 հազ. դրամով, իսկ արտադրական ծրագրի և արտադրության կառուցվածքի փոփոխման հաշվին արտադրության ծավալը կրճատել 66600 հազ. դրամով $((11+17+9) \times 1800000)$:

Հաշվետու ժամանակաշրջանում աշխատանքի արտադրողականության բարձրացման հաշվին արտադրանքի փաստացի ծավալն ավելացել է 95400 հազ. դրամով (53×1800000) , այդ թվում՝ տեխնիկական առաջընթացի միջոցառումների հաշվին՝ 90000 հազ. դրամով (50×1800000) , արտադրության կառուցվածքի փոփոխման հաշվին՝ 7200 հազ. դրամով $((5+3-4) \times 1800000)$, իսկ աշխատանքի և արտադրության ոչ արդյունավետ կազմակերպման հետևանքով արտադրության ծավալը կրճատվել է 1800 հազ. դրամով:

Այսպիսով, ինչպես և պլանավորվել էր, հաշվետու ժամանակաշրջանում աշխատանքի արտադրողականության բարձրացմամբ պայմանավորված արտադրության ծավալի հավելածը ապահովվել է տեխնիկական առաջընթացի և արտադրության ու աշխատանքի կազմակերպման բարելավման հաշվին:

Վերլուծության արդյունքները ցույց տվեցին, որ արտադրական կազմակերպությունում կան աշխատանքի արտադրողականության աճի խոշոր ռեզերվներ:

Հաշվետու ժամանակաշրջանում արտադրական կազմակերպությունում չեն օգտագործվել աշխատաժամանակի կորուստների և աշխատանքի անարտադրողական ծախսումների կրճատման հետ կապված աշխատանքի արտադրողականության բարձրացման ռեզերվները: Նշված ռեզերվների օգտագործումը հնարավորություն կտար աշխատանքի արտադրողականությունը բարձրացնել 2.13% -ով (22x100:1035):

Արտադրական կազմակերպությունում անբավարար է օգտագործվել աշխատաժամանակը: Եթե աշխատաժամանակի փաստացի օգտակար ֆոնդը համապատասխաներ պլանային ցուցանիշին, ապա հնարավոր կլիներ տնտեսել 25 բանվորի ((1842:1785-1)x785) աշխատանք և աշխատանքի արտադրողականությունը բարձրացնել 2.4%-ով (25x100:1035):

Խոշոր ռեզերվներ կան՝ կապված աշխատաժամանակի անարտադրողական ծախսումների վերացման հետ: Եթե արտադրանքի խոտանի կրճատումը համապատասխաներ պլանային ցուցանիշին, ապա հնարավորություն կտրվեր տնտեսել 1 բանվորի (3-2) աշխատանք, իսկ խոտանի ուղղման աշխատանքի ծախսումների վերացման հաշվին՝ 11 բանվորի: Աշխատանքի նորմալ պայմաններից շեղումների հետ կապված աշխատանքային ծախսումների վերացումը հնարավորություն կտար տնտեսել ևս 6 մարդու աշխատանք: Այսպիսով, միայն աշխատաժամանակի օգտագործման բարելավման և աշխատանքի անարտադրողական ծախսումների վերացման հաշվին հնարավոր կլիներ բանվորների թվաքանակը կրճատել 43 մարդով, իսկ աշխատանքի արտադրողականությունը բարձրացնել 4.15%-ով (43x100:1035):

===== **ԳԼՈՒԽ 4** =====

Աշխատաժամանակի օգտագործման վերլուծությունը

4.1. Աշխատաժամանակի ցուցանիշները և դրանց վերլուծությունը

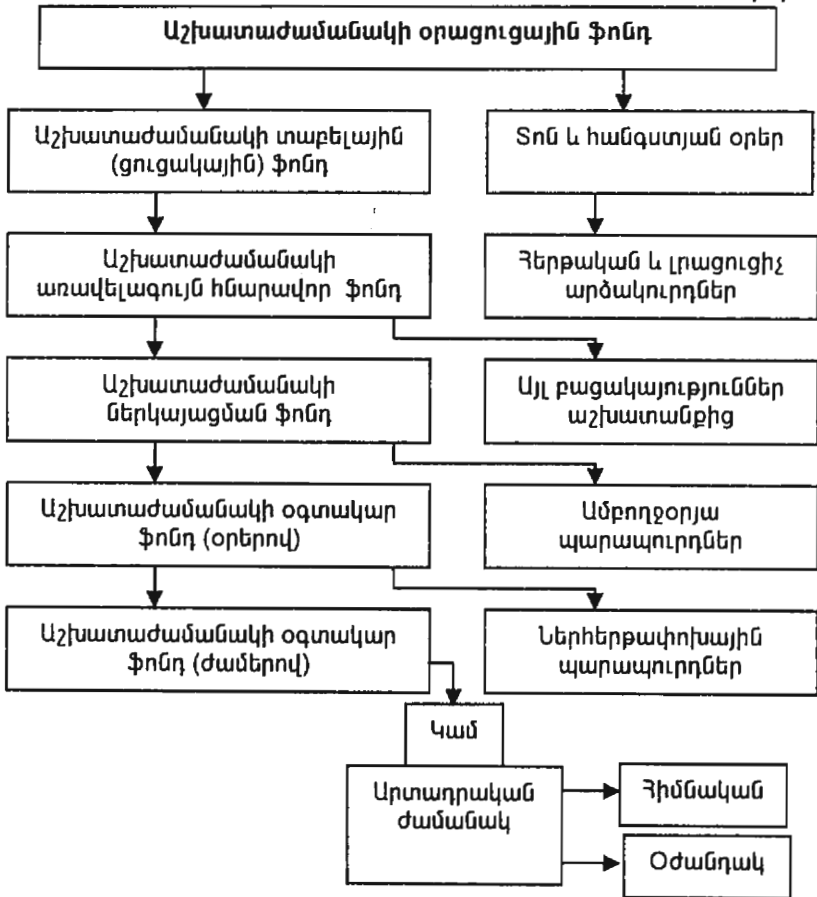
Աշխատաժամանակը օրացուցային ժամանակի այն մասն է, որը ծախսվում է արտադրանքի արտադրության կամ որոշակի տեսակի աշխատանքի կատարման վրա: Աշխատաժամանակի առավել արդյունավետ օգտագործումը, կազմակերպական, տեխնիկական և սոցիալական միջոցառումների հաշվին դրա անարտադրողական ծախսումների և կորուստների կրճատումը արտադրության արդյունավետության բարձրացման կարևոր պայմանն են: Այդ պատճառով կարևոր նշանակություն ունի աշխատաժամանակի օգտագործման վերլուծությունը: Աշխատաժամանակի օգտագործման աստիճանը բնութագրվում է աշխատաժամանակի օրացուցային, տաբելային (ցուցակային) և առավելագույն հնարավոր ֆոնդերի ցուցանիշներով: Ելակետայինը աշխատաժամանակի օրացուցային ֆոնդի ցուցանիշն է, այսինքն՝ ամսվա, եռամսյակի, կիսամյակի, տարվա օրացուցային օրերի թիվը՝ մեկ բանվորի կամ բանվորների խմբի հաշվով:

Աշխատաժամանակի օրացուցային ֆոնդի՝ որպես աշխատաժամանակի որոշման ելակետային ցուցանիշի կառուցվածքը ներկայացված է թիվ 2 գծանկարում:

Աշխատաժամանակի օրացուցային ֆոնդի կառուցվածքը արտացոլում է աշխատանքային և ոչ աշխատանքային ժամանակը: Ընդհանուր մարդ-օրերի թիվը հավասար է փաստացի աշխատած և ամբողջօրյա պարապուրդների մարդ-օրերի թվի գումարին: Աշխատանքից բացակայությունների մարդ-օրերը որոշվում են հարգելի և անհարգելի պատճառներով աշխատանքի չներկայանալու մարդ-օրերի թվերի գումարման միջոցով: Հարգելի պատճառով աշխատանքի չներկայանալու մարդ-օրերը ընդգրկում են հերթական արձակուրդները, տոն և հանգստյան օրերը, հղիության և ծննդաբերության, հիվանդությունների, հասարակական և պետական պարտականությունների կատարման հետ կապված և օրենքով թույլատրված այլ բացակայությունները: Անհարգելի պատճա-

ռով բացակայությունները մարդ-օրերով որոշվում են աղմի-
 նիստրացիայի թույլտվությամբ չներկայանալու և պարապուրդների
 մարդ-օրերի գումարման միջոցով: Արտադրական կազմակեր-
 պություններում աշխատաժամանակի օգտագործման նմանատիպ
 վերլուծությունն իրականացվում է վիճակագրական հաշվետվու-
 թյունների (եռամսյակային և տարեկան), ինչպես նաև աշխատ-
 օրվա նկարահանման, խրոնոմետրաժային դիտումների տվյալնե-
 րի հիման վրա: Աշխատողների աշխատած և չաշխատած ժամա-
 նակի հիմնական միավորներ են մարդ-օրերը և մարդ-ժամերը:

Աշխատաժամանակի օրացուցային ֆոնդի կառուցվածքը
Գծանկար 2



Աշխատած մարդ-օրեր են համարվում աշխատանքի բոլոր օրերը՝ անկախ օրական փաստացի աշխատած ժամերի թվից և աշխատօրվա ընթացքում աշխատաժամանակի կորուստներից: Բանվորների աշխատած մարդ-օրերի վերաբերյալ հաշվետվությունն ընդգրկում է հետևյալ տվյալները.

ա. արտադրական կազմակերպությունում բանվորների փաստացի աշխատած մարդ-օրերը՝ ներառյալ ոչ լրիվ աշխատանքային օրերը, ինչպես նաև տոն և հանգստյան օրերին ու արտաժամյա աշխատած մարդ-օրերի թիվը,

բ. այն բանվորների աշխատած մարդ-օրերի թիվը, ովքեր ղեկավարության հրամանով կամ կարգադրությամբ աշխատում են արտադրական կազմակերպությունից դուրս կամ գտնվում են գործուղման մեջ,

գ. այն բանվորների մարդ-օրերը, ովքեր չեն գտնվել իրենց հիմնական աշխատատեղերում ամբողջօրյա պարապուրդների և ադմինիստրացիայի թույլտվությամբ չներկայանալու պատճառով:

Աշխատած մարդ-օրը աշխատաժամանակի առավել ճշգրիտ չափման միավոր է, քանի որ աշխատօրվա ընթացքում առաջանում են ժամանակի կորուստներ: Այդ պատճառով աշխատանքի էքստենսիվ մեծության չափման առավել ճշգրիտ միավոր է մարդ-ժամը, այսինքն՝ աշխատօրվա սահմաններում աշխատած և չաշխատած ժամանակի չափման միավորը: Աշխատած մարդ-ժամեր են համարվում փաստացի աշխատանքային ժամերը, չաշխատած մարդ-ժամերը՝ աշխատօրվա ընթացքում ժամանակի տարբեր տեսակի կորուստները (պարապուրդներ, աշխատանքից ուշացում և այլն): Աշխատաժամանակի չափման առավել ճշգրիտ միավորներ (օրինակ՝ ռոպե և վայրկյան) կիրառվում են արտադրողական և անարտադրողական աշխատաժամանակի որոշման, ինչպես նաև աշխատանքի նորմավորման դեպքում:

Արտադրական կազմակերպության բանվորների աշխատաժամանակի օգտագործման ցուցանիշների հաշվարկման համար օգտվենք հետևյալ պայմանական օրինակի (օրինակ 1) տվյալներից:

Օրինակ 1:

Բանվորների միջին ցուցակային թվաքանակը	194
Աշխատած մարդ-օրերի թիվը	44 222
Ամբողջօրյա պարապուրդների մարդ-օրերի թիվը	44
Աշխատանքի չներկայանալու մարդ-օրերի թիվը, ընդամենը	7094
Այդ թվում՝	
Ամենամյա արձակուրդներ	3278
Ուսուցման գծով արձակուրդներ	166
Հղիության և ծննդաբերության հետ կապված արձակուրդներ	462
Հիվանդությունների պատճառով բացակայություններ	2354
Այլ բացակայություններ.	
- օրենքով թույլատրված	372
- աղմինիստրացիայի թույլտվությամբ	345
Պարապուրդներ	117
Տոն և հանգստյան մարդ-օրերի թիվը	19 450
Լրացուցիչ հանգստյան մարդ-օրերի թիվը, որը տրվում է հնգօրյա աշխատանքային շաբաթվա դեպքում, ինչպես նաև ընդհատ արտադրություններում սահմանված աշխատօրվանից ավելի աշխատած ժամանակի փոխհատուցման համար	8861
Տոն օրերին բանվորների աշխատած մարդ-օրերի թիվը	368
Բանվորների աշխատած մարդ-ժամերի ընդհանուր թիվը	354719
Այդ թվում՝ արտաժամյա որից՝	3290
գործավարձային բանվորների կողմից	1862
ժամանակավարձային բանվորների կողմից	1428
Բանվորների ներհերթափոխային պարապուրդների մարդ-ժամերի թիվը	939
Աշխատօրվա փաստացի տևողությունը, ժամ	6,7

Ըստ այս տվյալների, որոշենք աշխատաժամանակի օրացուցային, ցուցակային և առավելագույն հնարավոր ֆոնդերի մեծությունները:

Աշխատաժամանակի օրացուցային ֆոնդը մարդ-օրերով որոշվում է երկու եղանակով.

1. բանվորների միջին ցուցակային թվաքանակը բազմապատկելով տարեկան օրացուցային օրերի թվով: Մեր օրինակում այն կազմում է 70 810 մարդ-օր (194x365),

2. աշխատանքի ներկայանալու և չներկայանալու մարդ-օրերի գումարման միջոցով ($44222+44+7094+19450=70810$):

Աշխատաժամանակի տաբելային ֆոնդը հավասար է աշխատաժամանակի օրացուցային ֆոնդից՝ մարդ-օրերով արտահայտված, հանած տոն և հանգստյան օրերի թիվը կամ էլ առավելագույն հնարավոր ֆոնդին գումարած հերթական արձակուրդները: Մեր օրինակում այն կազմում է 51360 մարդ-օր (70810-19450):

Աշխատաժամանակի առավելագույն հնարավոր ֆոնդը (մարդ-օրերով) աշխատաժամանակի առավելագույն մեծությունն է, որը կարող է օգտագործվել տարվա ընթացքում: Այն աշխատաժամանակի տաբելային ֆոնդից (մարդ-օրերով) տարբերվում է հերթական արձակուրդների մարդ-օրերի թվով: Մեր օրինակում այն կկազմի 48082 մարդ-օր (51360-3278):

Աշխատաժամանակի բացարձակ ցուցանիշների (մարդ-օրերով) հիման վրա հաշվարկվում են աշխատաժամանակի ֆոնդերի օգտագործման աստիճանը բնութագրող հարաբերական ցուցանիշները:

Աշխատաժամանակի օրացուցային ֆոնդի օգտագործման գործակիցը որոշվում է աշխատած մարդ-օրերի թիվը բաժանելով աշխատաժամանակի օրացուցային ֆոնդի մարդ-օրերի վրա: Մեր օրինակում այն կազմում է 62,4% ($44222 \times 100 : 70810$):

Աշխատաժամանակի տաբելային ֆոնդի օգտագործման գործակիցը որոշվում է աշխատած մարդ-օրերի թիվը հարաբերելով աշխատաժամանակի տաբելային ֆոնդի մարդ-օրերին: Այն կազմում է 86,1% ($44222 \times 100 : 51360$):

Աշխատաժամանակի առավելագույն հնարավոր ֆոնդի օգտագործման գործակիցը որոշվում է աշխատած մարդ-օրերի թվի և աշխատաժամանակի առավելագույն հնարավոր ֆոնդի հարաբե-

րության միջոցով: Մեր օրինակում այն կազմում է 92% (44222x100:48082):

Աշխատաժամանակի առավելագույն հնարավոր ֆոնդի օգտագործման գործակիցը բնութագրում է այն ժամանակի փաստացի օգտագործման աստիճանը, որը բանվորներն առավելագույն չափով կարող էին օգտագործել: Արտադրական կազմակերպությունում չօգտագործված աշխատաժամանակը կազմում է առավելագույն հնարավոր ֆոնդի 8%-ը (100-92): Այդ ժամանակը չի օգտագործվել հարգելի, ինչպես նաև աշխատաժամանակի կորուստների պատճառներով:

Օգտվելով վերը նշված տվյալներից՝ կարելի է որոշել աշխատաժամանակի օգտագործման հարաբերական ցուցանիշները:

Դրանք են՝

1. Հարգելի պատճառներով չօգտագործված ժամանակի տեսակարար կշիռը աշխատաժամանակի առավելագույն հնարավոր ֆոնդում: Այն որոշվում է հարգելի պատճառներով աշխատանքից բացակայությունների մարդ-օրերի թիվը հարաբերելով աշխատաժամանակի առավելագույն հնարավոր ֆոնդին՝ մարդ-օրերով: Մեր օրինակում այն կազմում է 7% ((166+462+2354+372)x100:48082):

2. Աշխատաժամանակի կորուստների տեսակարար կշիռը աշխատաժամանակի առավելագույն հնարավոր ֆոնդում որոշվում է ամբողջօրյա պարապուրդների և անհարգելի պատճառներով բացակայությունների մարդ-օրերի թվերի գումարը հարաբերելով աշխատաժամանակի առավելագույն հնարավոր ֆոնդին՝ մարդ-օրերով: Մեր օրինակում այն կազմում է 1%(44+345+117)x100:48082):

Այսպիսով, աշխատաժամանակի առավելագույն հնարավոր ֆոնդը բաշխվում է հետևյալ կերպ (տոկոսներով)՝ աշխատած ժամանակ՝ 92%, հարգելի պատճառով չօգտագործված աշխատաժամանակ՝ 7%, աշխատաժամանակի կորուստներ՝ 1%:

Ըստ վերը նշված օրինակի տվյալների՝ կարելի է որոշել նաև միջին ցուցանիշներ:

Աշխատանքային ժամանակաշրջանի (մեր օրինակում՝ տարվա) միջին փաստացի տևողությունը ցույց է տալիս մեկ բանվորի տարեկան աշխատած օրերի միջին թիվը և որոշվում է տվյալ ժամանակաշրջանում աշխատած մարդ-օրերի թիվը հարաբերելով տվյալ ժամանակաշրջանում բանվորների միջին ցուցակային թվա-

բանակին: Մեր օրինակում աշխատանքային տարվա միջին փաստացի տևողությունը կազմում է 228 օր (44222:194):

Բոլոր պատճառներով չներկայանալու օրերի թիվը մեկ բանվորի հաշվով որոշվում է բացակայությունների ընդհանուր մարդ-օրերի թվի (հաշվի առնելով նաև տոն և հանգստյան օրերը) և բանվորների միջին ցուցակային թվաքանակի հարաբերության միջոցով: Մեկ բանվորի հաշվով տարվա ընթացքում աշխատանքից բացակայությունների թիվը կազմում է 136,8 օր ((70810-44222-44):194):

Ամբողջօրյա պարապուրդների թիվը մեկ բանվորի հաշվով որոշվում է ամբողջօրյա պարապուրդների մարդ-օրերի թիվը հարաբերելով բանվորների միջին ցուցակային թվաքանակին: Մեկ բանվորի հաշվով ամբողջօրյա պարապուրդները կազմում են 0,2 օր (44:194):

Այսպիսով, մեկ բանվորի հաշվով բոլոր միջին ցուցանիշների գումարը տարեկան կազմում է 365 օր (228+136,8+0,2) կամ, համապատասխանաբար՝ $62,46\%+37,48\%+0,06\% = 100\%$:

Աշխատանքային ժամանակաշրջանի օգտագործման աստիճանը բնութագրվում է **աշխատանքային ժամանակաշրջանի օգտագործման գործակցով**: Այն որոշվում է աշխատանքային ժամանակաշրջանի միջին փաստացի տևողության և միջին առավելագույն հնարավոր տևողության հարաբերության միջոցով: Վերջինս որոշվում է աշխատաժամանակի առավելագույն հնարավոր ֆոնդը հարաբերելով բանվորների միջին ցուցակային թվաքանակին (48082:194=247,8 օր): Հետևաբար, աշխատանքային տարվա օգտագործման գործակիցը կազմում է 92% (228x100: 247,8): Ըստ մեծության այն հավասար է աշխատաժամանակի առավելագույն հնարավոր ֆոնդի օգտագործման գործակցին և ունի նույն տնտեսական իմաստը:

Աշխատաժամանակի (մարդ-օրերով) օգտագործումը բնութագրող վերը նշված ցուցանիշները ամբողջական պատկերացում չեն տալիս աշխատանքային օրվա ընթացքում աշխատաժամանակի օգտագործման վերաբերյալ, քանի որ գոյություն ունեն աշխատաժամանակի այնպիսի կորուստներ (մարդ-ժամերով), ինչպիսիք են՝ աշխատանքից ուշացում, աշխատանքից ժամանակից շուտ հեռացում, ներհերթափոխային (ընթացիկ) պարապուրդներ և

այլն: Այդ պատճառով արտադրական կազմակերպությունում աշխատաժամանակի օգտագործման տնտեսավիճակագրական վերլուծությունը պետք է ընդգրկի նաև աշխատաժամանակի օգտագործման ցուցանիշները մարդ-ժամերով: Աշխատանքային շաբաթվա օգտագործման գործակիցը որոշվում է աշխատանքային շաբաթվա փաստացի տևողության և միջին սահմանված տևողության հարաբերության միջոցով: Հնգօրյա աշխատանքային շաբաթվա դեպքում աշխատորվա միջին փաստացի տևողությունը որոշվում է աշխատած մարդ-ժամերը (ներառյալ ներհերթափոխային պարապուրդների և արտաժամյա աշխատած մարդ-ժամերի թիվը) հարաբերելով փաստացի աշխատած մարդ-օրերի և լրացուցիչ հանգստյան մարդ-օրերի (վեցօրյա աշխատանքային շաբաթվա դեպքում այն հաշվի չի առնվում) գումարին: Մեր օրինակում աշխատորվա միջին փաստացի տևողությունը կազմում է 6,7 ժամ $((354719+939)/(44222+8861))$, իսկ աշխատանքային շաբաթվա փաստացի տևողությունը՝ 40,2 ժամ (6,7x6): Աշխատանքային շաբաթվա միջին սահմանված տևողությունը հաշվարկվում է միջին կշռված եղանակով՝ ելնելով առանձին բանվորների համար սահմանված աշխատանքային շաբաթվա տևողությունից և նրանց թվաքանակից: Ենթադրենք՝ 194 բանվորներից 181-ի համար սահմանված է 41 ժամ տևողությամբ աշխատանքային շաբաթ, իսկ 13 բանվորի համար՝ 36 ժամ: Հետևաբար, մեկ բանվորի հաշվով աշխատանքային շաբաթվա միջին սահմանված տևողությունը կկազմի 40,6 ժամ $((41 \times 181 + 36 \times 13) : 194)$, իսկ վեցօրյա աշխատանքային շաբաթվա դեպքում աշխատորվա միջին սահմանված տևողությունը՝ 6,77 ժամ (40,6:6):

Այսպիսով, աշխատանքային շաբաթվա օգտագործման գործակիցը մեր օրինակում կազմում է 99% (40,2x100:40,6): 1% (100-99) Տարբերությունը ցույց է տալիս տարբեր պատճառներով չօգտագործված աշխատաժամանակը:

Աշխատաժամանակի օգտագործման վերլուծություն կատարելիս որոշվում են նաև գործալքումների և պարապուրդների հետ կապված կորուստները: Գործալքումների տեսակարար կշիռը որոշվում է գործալքումների մարդ-օրերի թիվը հարաբերելով աշխատած մարդ-օրերի թվին: Գործալքումը անհարգելի պատճառով բացակայությունների հետ կապված չաշխատած ժամանակն է:

Արտադրությունում աշխատանքային գործընթացի նորմալ ընթացքի խախտման հետևանքով (էլեկտրաէներգիայի մատակարարման խախտում, հումքի, գործիքների բացակայություն, սարքավորումների անսարքություն և այլն) չօգտագործված աշխատաժամանակը համարվում է պարապուրդ: Ամբողջօրյա պարապուրդ է համարվում այն օրը, երբ աշխատողը ներկայացել է աշխատանքի, սակայն, իրենից անկախ պատճառներով չի կարողացել աշխատել, ինչպես նաև աշխատանքից բացակայությունները, եթե աշխատողին նախօրոք զգուշացվել է աշխատանք չլինելու մասին: Ամբողջօրյա պարապուրդները մտնում են աշխատանքի ներկայացած օրերի թվի մեջ, բայց, որպես աշխատած մարդ-օրեր, հաշվի չեն առնվում: Ներհերթափոխային (ընթացիկ) պարապուրդը աշխատօրվա մի մասն է, որի ընթացքում աշխատողը չի աշխատել: Ըստ ծագման պատճառների՝ ներհերթափոխային պարապուրդները լինում են բանվորի մեղքով (բանվորից կախված) և ոչ բանվորի մեղքով: Ոչ բանվորի մեղքով առաջացած պարապուրդները վարձատրվում են: Պարապուրդների ընդհանուր տոկոսը որոշվում է պարապուրդների (ամբողջօրյա և ներհերթափոխային) մարդ-ժամերի թիվը հարաբերելով աշխատած մարդ-ժամերի թվին (մեր օրինակում այն կազմում է 0,4% $((44 \times 8,12 + 939) \times 100 : 354719)$):

Արտադրական գործընթացի նորմալ ընթացքից շեղումները հանդիսանում են արտաժամյա աշխատանքներ: Արտաժամյա է նաև աշխատաժամանակի սահմանված տևողությունից ավել աշխատած ժամանակը: Հաշվետվությունում աշխատած մարդ-ժամերի թվից առանձնացվում է աշխատած արտաժամյա ժամերի թիվը՝ ընդգրկելով տոն և հանգստյան օրերին աշխատած ժամանակը, բացառությամբ այն դեպքերի, երբ, արտադրության պայմաններից ելնելով, հնարավոր չէ այդ օրերին աշխատանքն ընդհատել: Տոն և հանգստյան օրերին ըստ գրաֆիկի աշխատաժամանակը արտաժամյա չի համարվում, այլ հաշվի է առնվում աշխատած ժամանակի ընդհանուր մեծության մեջ:

Արտաժամյա աշխատանքների տեսակարար կշիռը որոշվում է աշխատած արտաժամյա մարդ-ժամերի թիվը հարաբերելով աշխատած մարդ-ժամերի ընդհանուր թվին (ըստ վերը նշված տվյալների՝ այն կազմում է 0,9% $(3290 \times 100 : 354719)$): Աշխատաժամանակի կորուստների հետ կապված արտադրանքի քանակի

հաշվարկման համար անհրաժեշտ է որոշել 1 մարդ-ժամում (մարդ-օրում) թողարկված արտադրանքի արժեքը ըստ պլանի և այն բազմապատկել աշխատաժամանակի կորուստների մարդ-ժամերի (մարդ-օրերի) թվով: Ենթադրենք՝ նախատեսվել է թողարկել 1320 դրամի արտադրանք հաշվետու տարում, 1 մարդ-ժամում, աշխատաժամանակի կորուստները ըստ պատճառների կազմել են՝ ամբողջօրյա պարապուրդներ՝ 358 մարդ-ժամ, գործալքումներ՝ 952 մարդ-ժամ, ներհերթափոխային պարապուրդներ՝ 939 մարդ-ժամ, ընդամենը՝ 2249 մարդ-ժամ: Հետևաբար, հաշվետու տարում աշխատաժամանակի կորուստների հետևանքով չի թողարկվել 2969 հազ. դրամի (2249×1320) արտադրանք:

Աշխատաժամանակի օգտագործման ցուցանիշները (մարդ-ժամերով) փոխկապված են: Աշխատաժամանակի օգտագործման ընդհանուր գործակիցը հնարավորություն է տալիս հաշվի առնելու աշխատաժամանակի ինչպես ամբողջօրյա, այնպես էլ տարբեր պատճառներով առաջացած ներհերթափոխային կորուստները: Մեր օրինակում աշխատաժամանակի առավելագույն հնարավոր ֆոնդը կազմում է 48082 մարդ-օր, իսկ օգտագործման գործակիցը՝ 92%: Աշխատօրվա 8,12 ժամ սահմանված տևողության դեպքում աշխատաժամանակի առավելագույն հնարավոր ֆոնդը մարդ-ժամերով կկազմի 390426 մարդ-ժամ ($48082 \times 8,12$): Հետևաբար, աշխատաժամանակի առավելագույն հնարավոր ֆոնդի՝ մարդ-ժամերով, օգտագործման ընդհանուր գործակիցը կազմում է 90,85% ($354719 \times 100 : 390426$): Այսպիսով, աշխատաժամանակի ընդհանուր կորուստները, հաշվի առնելով արտաժամյա աշխատանքներով դրանց փոխհատուցումը, կազմել է աշխատաժամանակի առավելագույն ինարավոր ֆոնդի (մարդ-ժամերով) 9,15%-ը ($100 - 90,85$):

Մարդ-օրերով և մարդ-ժամերով արտահայտված առավելագույն հնարավոր ֆոնդերի օգտագործման գործակիցների միջև կապը բնութագրվում է աշխատօրվա տևողության օգտագործման ցուցանիշով: Աշխատաժամանակի առավելագույն հնարավոր ֆոնդի (մարդ-ժամերով) օգտագործման գործակիցը որոշվում է մարդ-օրերով արտահայտված աշխատաժամանակի առավելագույն հնարավոր ֆոնդի և աշխատօրվա տևողության օգտագործման գործակիցների արտադրյալի միջոցով ($0,92 \times 0,9876 = 0,9085$)

կամ 90,85%): Աշխատորվա լրիվ տևողության օգտագործման գործակիցը՝ 0,9876-ը, ստացվում է աշխատորվա միջին փաստացի տևողությունը հարաբերելով միջին սահմանված տևողությանը (8,02:8,12=0,9876):

Տվյալ դեպքում աշխատորվա միջին փաստացի տևողությունը որոշվում է աշխատած մարդ-ժամերը (հաշվի առած ներհերթափոխային կորուստները) բաժանելով աշխատած մարդ-օրերի (հնգօրյա աշխատանքային շաբաթվա դեպքում հաշվի չառնելով լրացուցիչ հանգստյան օրերը) վրա (354719:44202=8,02):

4.2. Արտադրական կազմակերպության աշխատաժամանակի հաշվեկշիռը

Աշխատաժամանակի օգտագործման մանրամասն վերլուծությունն իրականացվում է աշխատաժամանակի հաշվետու հաշվեկշռի հիման վրա (այն կազմելու համար օգտվում են հաշվետվության և օպերատիվ հաշվառման տվյալներից): Աշխատաժամանակի հաշվեկշիռը բնութագրում է աշխատաժամանակի ռեսուրսները և դրանց օգտագործումը:

Աշխատաժամանակի հաշվեկշիռը արտացոլում է աշխատաժամանակի առավելագույն հնարավոր ֆոնդի՝ փաստացի աշխատած ժամանակի, հարգելի պատճառով բացակայությունների և ժամանակի կորուստների օգտագործման աստիճանը:

Համեմատելով հաշվետու (պլանային, փաստացի) և բազիսային տարվա հաշվեկշիռները՝ հնարավոր է որոշել աշխատաժամանակի օգտագործման կառուցվածքային տեղաշարժերը:

Աշխատաժամանակի հաշվեկշիռը (թիվ 23 աղյուսակ) կազմվում է օպերատիվ հաշվառման տվյալների հիման վրա:

Օրինակ 1-ի պայմանական տվյալները համալրենք հետևյալ ցուցանիշներով.

Աշխատորվա ընթացքում չօգտագործված մարդ-ժամերի ընդհանուր թիվը	4309
Այդ թվում՝	
- հիվանդության հետ կապված	2653
- երեխաների կերակրման հետ կապված	786
- պետական պարտականությունների հետ կապված	572
- աշխատանքից ուշացում	10
- ժամանակից շուտ աշխատանքից հեռացում	280
- աշխատանքային կարգապահության խախտման հետևանքով առաջացած ներհերթափոխային կորուստներ	8

Ըստ աշխատաժամանակի հաշվեկշռի տվյալների (աղյուսակ 16)՝ փաստացի աշխատած ժամանակը կազմում է աշխատաժամանակի առավելագույն հնարավոր ֆոնդի 90,6%-ը, հարգելի պատճառով չօգտագործված աշխատաժամանակը՝ 8%, անհարգելի պատճառներով չօգտագործված ժամանակը՝ 1,4%, այդ թվում՝ ամբողջօրյա և ներհերթափոխային պարապուրդները՝ 0,3% (1296,3x100:390425,8):

Բանվորների աշխատած ժամանակի դինամիկայի վերլուծությունը ըստ վիճակագրական տվյալների կարելի է իրականացնել ըստ տարբեր ժամանակաշրջանների՝ հաշվի առնելով այնպիսի գործոնների փոփոխությունը, ինչպիսիք են՝ բանվորների միջին ցուցակային թվաքանակը և աշխատաժամանակի միջին փաստացի տևողությունը (աղյուսակ 17):

Հաշվետու ժամանակաշրջանում, բազիսային ժամանակաշրջանի համեմատությամբ, փաստացի աշխատած ժամանակն ավելացել է 2780 մարդ-ժամով կամ 0,8%-ով (356614,5x100:353834,6): Ընդ որում, աշխատաժամանակի միջին տևողության մեծացման հաշվին այն ավելացել է 13724 մարդ-ժամով (73x188), իսկ բանվորների թվաքանակի նվազման հաշվին փաստացի աշխատած ժամանակը կրճատվել է 10944 մարդ-ժամով (6x1824):

Աշխատաժամանակի օգտագործման վերլուծության դեպքում անհրաժեշտ է բացահայտել արտադրական կազմակերպության ոչ ռիթմիկ աշխատանքի հետևանքով առաջացած աշխատաժամանակի կորուստները:

Ամսվա ընթացքում աշխատանքի ռեժիմով նախատեսված աշխատաժամանակի ծախսումների շեղումները որոշելու համար կարելի է կիրառել ռիթմիկության հաշվարկման մեթոդը: Դրա էությունն այն է, որ ժամանակի փաստացի ծախսումների և աշխատանքի նորմալ ռեժիմով նախատեսված ժամանակի բացասական և դրական շեղումները (տեսակարար կշիռի միավորներով) գումարվում են առանձին և միասին, իսկ այնուհետև որոշվում է ռիթմիկության ինչպես դրական, այնպես էլ բացասական թվերի տեսակարար կշիռը ռիթմիկության ընդհանուր թվի մեջ: Հաշվարկման մեթոդիկան ցույց տանք հետևյալ պայմանական օրինակով (աղյուսակ 16):

Արտադրական կազմակերպության աշխատաժամանակի հաշվեկշիռը

Աղյուսակ 16

Աշխատաժամանակի ռեսուրսները		Փաստացի աշխատած և չաշխատած աշխատաժամանակ		
Ցուցանիշները	Մարտ-ժամերի միությունք	Օգտագործված ժամանակ	Մարտ-ժամերի միությունք	միությունների ընդհանուր թվի %-ը
1	2	3	4	5
Աշխատաժամանակի օրացուցային ֆոնդ (44222+44+7094+19450x8.12)	574977.2	Փաստացի աշխատած ժամանակ (44222x8.12)	353834.6	90.6
Տոն և հանգստյան օրեր(19450x8.12) Հերթական արձակուրդներ (3278x8.12)	157934 26617.4	Հարգելի պատճառներով չօգտագործված աշխատաժամանակ (օրերով), ընդամենը Այդ թվում՝ հիլիության և ճննդաբե-	27234.5	7 100

	րության հետ կապված արձակուրդներ (462x8.12)	3751.4	13.8
	-ուսուցման հետ կապված արձակուրդներ (166x8.12)	1348	4.9
	-հիվանդության հետ կապված արձակուրդներ (2354x8.12)	19114.5	70.2
	-օրենքով թույլատրված այլ բացակայություններ (372x8.12)	3020.6	11.1
	Հարգելի պատճառներով չօգտագործված աշխատաժամանակ (մարդ-ժամերով ընդամենը	4011	1 100
	Այդ թվում՝		
	- հիվանդության պատճառով	2653	66.2
	- երեխաների կերակրման հետ կապված	786	19.5
	- պետական պարտականությունների կատարման հետ կապված	572	14.3
	Աշխատաժամանակի կորուստներ, ընդամենը	5345.7	1.4 100
	Այդ թվում՝		
	- ադմինիստրացիայի թույլտվությամբ բացակայություններ (345x8.12)	2801.4	52.4
	- ներհերթափոխային պարապուրդներ	939	17.6
	- ամբողջօրյա պարապուրդներ (44x8.12)	357.3	6.7
	- գործալքումներ (117x8.12)	950	17.8
	- աշխատանքից ուշացում	10	0.2
	- ժամանակից շուտ աշխատանքից հեռացում	280	5.2
	- ներհերթափոխային կո-		

		րուստներ աշխատանքային կարգապահության խախտման հետևանքով	8	0.1
Աշխատաժամանակի առավելագույն հնարավոր ֆոնդ (574977.2-157934-26617.4)	390425.4	Աշխատաժամանակի առավելագույն հնարավոր ֆոնդ (353834.6+27234.5+4011++5345.7)	390425.8	100

Աղյուսակ 17

Ցուցանիշներ	Բազիսային ժամանակաշրջան	Հաշվետու ժամանակաշրջան	Ցուցանիշի փոփոխությունը
1	2	3	4
1. Փաստացի աշխատաժամանակ, մարդ-ժամ	353834.6	356614.6	+2780
2. Բանվորների միջին ցուցակային թվաքանակը	194	188	- 6
3. Մեկ բանվորի կողմից աշխատած ժամանակը, ժամ	1824	1897	+73

Ուղղորդման ընդհանուր թիվը կազմում է 0,267 (0,1+0,167):

Ժամանակի գերաժախսը որոշվում է ռիթմիկության դրական մեծությամբ, իսկ չօգտագործված ժամանակը՝ բացասական մեծությամբ:

Մեր օրինակում ժամանակի գերաժախսը կազմում է 37,5% (0,1x100:0,267), իսկ չօգտագործված ժամանակը՝ 62,5% (0,167x100:0,267):

Արտադրական կազմակերպությունում աշխատաժամանակի կորուստների հաշվառումն ունի էական թերություններ, քանի որ ամբողջությամբ չի բացահայտում աշխատաժամանակի ռեզերվները: Մինչև 30 րոպե տևողությամբ ներհերթավոխային պարապուրդները հազվադեպ են հաշվի առնվում: Հաշվետվության մեջ

հաճախ չեն ընդգրկվում ժամանակից շուտ ընդմիջման գնալը կան աշխատանքից հեռանալը, թաքցվում են նաև արտաժամյա աշխատանքները, իսկ գործալքումները ձևակերպվում են որպես արծակուրդ՝ առանց պահպանելու աշխատավարձը:

Աղյուսակ 18

Ամիսներ	Ժամանակի ծախսումները, մարդ-ժամ		Փաստացի ծախսումները ռեժիմով նախատեսված ծախսումների համեմատ, %	Աշխատանքի ռեժիմից շեղումները (տեսակարար կշռով)	
	ըստ աշխատանքի ռեժիմի	կիսատացի		դրական	բացասական
1	2	3	4	5	6
1	150	140	93.3	-	-0.067
2	150	135	90	-	-0.1
3	150	160	106.7	+0.067	-
4	150	155	103.3	+0.033	-
Ընդամենը	600	590	98.3	+0.1	-0.167

Հերթափոխի ընթացքում աշխատաժամանակի ուսումնասիրման, ինչպես նաև աշխատաժամանակի ներհերթափոխային կորուստների բացահայտման համար կիրառվում են այնպիսի մեթոդներ, ինչպիսիք են՝ աշխատօրվա նկարահանումը, խրոնոմետրաժային և ընտրանքային դիտումները: Դրանք հնարավորություն են տալիս բացահայտելու աշխատաժամանակի անարտադրողական կորուստներում թաքնված արտադրության չօգտագործված ռեզերվները:

Կիճակագրական հաշվետվության տվյալների հիման վրա աշխատաժամանակի օգտագործման վերլուծությունը ընդգրկում է միայն ժամանակի հաշվառված կորուստները, սակայն կան կորուստներ, որոնք 10-15 րոպեից պակաս տևողություն ունեն: Սովորաբար դրանք հաշվետվության մեջ չեն արտահայտվում և

թաքնված աշխատաժամանակի կորուստներ են: Սակայն աշխատորվա նկարահանումների տվյալների վերլուծությունը ցույց է տալիս, որ առանձին արտադրական կազմակերպություններում այդ տիպի կորուստները կազմում են ընդհանուր աշխատաժամանակի 10-17%-ը: Հետևաբար, արտադրողականության ռեզերվներն առավել արդյունավետ բացահայտելու համար անհրաժեշտ է անցկացնել աշխատորվա նկարահանումներ: Նկարահանման միջոցով բացահայտված կորուստների վերացման արդյունքում աշխատանքի արտադրողականության աճը կարելի է որոշել հետևյալ բանաձևի միջոցով.

$$U_w = \frac{L_{աշխ.}}{S_n - L_{աշ.}} \times 100$$

որտեղ՝

U_w - աշխատանքի արտադրողականության աճն է, %-ով,

S_n - հերթափոխի տևողությունը,

$L_{աշ.}$ - նկարահանման միջոցով աշխատաժամանակի բացա-

հայտված կորուստները:

Օրինակ: Աշխատանքային օրվա խմբային նկարահանման արդյունքում աշխատաժամանակի կորուստների միջին ցուցանիշը կազմել է 60,4 րոպե: Այս դեպքում աշխատանքի արտադրողականության աճը կկազմի 14,4% ($60,4 \times 100 : (480 - 60,4)$):

Այսպիսի կորուստներ ունեցող բանվորների տեսակարար կշիռը արտադրամասի ընդհանուր աշխատողների թվաքանակում կազմում է 6%: Հետևաբար աշխատանքի արտադրողականության աճը մեկ աշխատողի հաշվով կկազմի 0,86% ($14,4 \times 6 : 100$):

Արտադրական կազմակերպությունում գոյություն ունեն ման աշխատաժամանակի թաքնված կորուստներ, որոնք անմիջականորեն հաշվի չեն առնվում, սակայն դրանք հաճախ հասնում են նշանակալի չափերի: Դրանք աշխատաժամանակի տարբեր տիպի ոչ ռացիոնալ ծախսումներն են՝ կապված խոտան արտադրանքի, խոտանի ուղղման, աշխատանքի նորմալ պայմաններից շեղումների հետ:

4.3. Աշխատաժամանակի հերթափոխային ռեժիմի օգտագործման ցուցանիշները և դրանց վերլուծությունը

Բանվորների աշխատանքի և հանգստի ռեժիմը օրվա (շաբաթվա, ամսվա) ընթացքում կարգավորվում է հերթափոխության գրաֆիկով, որը որոշվում է արտադրական կազմակերպության աշխատանքի հերթափոխային ռեժիմով:

Աշխատաժամանակի օգտագործման վերլուծության ժամանակ ուսումնասիրվում է նաև հերթափոխային ռեժիմի օգտագործումը: Այն բնութագրվում է հերթափոխության գործակցով: Հերթափոխության գործակիցը որոշակի ժամանակաշրջանի համար որոշվում է բոլոր հերթափոխերում աշխատած մարդ-օրերի թիվը հարաբերելով ըստ թվաքանակի ամենամեծ հերթափոխում աշխատած մարդ-օրերի թվին, իսկ տվյալ օրվա համար՝ բոլոր հերթափոխերում զբաղված բանվորների ընդհանուր թվաքանակը հարաբերելով ըստ թվաքանակի ամենամեծ հերթափոխում զբաղված բանվորների թվաքանակին:

Հերթափոխության ցուցանիշները հաշվարկենք հետևյալ պայմանական օրինակի տվյալներով (աղյուսակ 19):

Աղյուսակ 19

Արտադրամասերը	Աշխատատեղերի միություն	Բանվորների թիվն ըստ հերթափոխերի			Ընդամենը
		I	II	III	
1	2	3	4	5	6
1	170	160	120	75	355
2	240	216	155	98	469
3	160	130	145	73	348
Ընդամենը	570	506	420	246	1172

Հերթափոխության գործակիցը կազմում է՝ առաջին արտադրամասում՝ 2,22 հերթափոխ (355:160), երկրորդ արտադրամասում՝ 2,17 հերթափոխ (469:216), երրորդ արտադրամասում՝ 2,4 հերթափոխ (348:145), իսկ արտադրական կազմակերպության գծով՝ 2,25 հերթափոխ (1172:(160+216+145)): Այսպիսով, երեք հերթափոխով ռեժիմի դեպքում աշխատատեղը միջին հաշվով օգտագործվել է 2,25 անգամ: Հետևաբար, աշխատատեղերի մի մասն, ըստ հերթափոխների, մնացել է ազատ: Հերթափոխության ստացված գործակցի և արտադրական կազմակերպության աշխատանքի հերթափոխների թվի համադրման միջոցով հաշվարկվում է հերթափոխային ռեժիմի օգտագործման գործակիցը: Մեր օրինակում այն կազմում է 75% ($2,25 \times 100 : 3$): Հետևաբար, արտադրական կազմակերպությունում հերթափոխային ռեժիմն օգտագործվել է 75%-ով:

Ըստ թվաքանակի ամենամեծ հերթափոխում զբաղված բանվորների թվով հերթափոխության գործակցի որոշումը ճիշտ է բնութագրում աշխատատեղի օգտագործումը, եթե այդ հերթափոխում բոլոր աշխատատեղերը զբաղված են եղել: Եթե ըստ թվաքանակի ամենամեծ հերթափոխը ամբողջությամբ ծանրաբեռնված չէ, ապա այդ գործակիցը լրացվում է անընդհատության գործակցով: Այն որոշվում է աշխատողների ամենամեծ թվաքանակ ունեցող հերթափոխում աշխատած մարդ-օրերի թիվը հարաբերելով այն մարդ-օրերի թվին, որի դեպքում աշխատատեղերը լրիվ զբաղված են: Անընդհատության գործակիցը կարելի է հաշվարկել նաև ըստ թվաքանակի ամենամեծ հերթափոխերում աշխատանքի դուրս եկած բանվորների թիվը հարաբերելով աշխատատեղերի թվին: Մեր օրինակում անընդհատության գործակիցը կազմում է $0,914 \left(\frac{160+216+145}{570} \right)$ կամ 91.4%: Համարիչի և հայտարարի ցուցանիշների միջև տարբերությունը ցույց է տալիս այն աշխատատեղերի թիվը, որոնցում աշխատանքն ընդհատվել է ոչ լրիվ ծանրաբեռնվածության պատճառով:

Այսպիսով, աշխատատեղերի ոչ լրիվ օգտագործումը հերթափոխների անհավասարաչափ ծանրաբեռնվածության հետևանքով կազմել է - 25% ($75-100$), իսկ ըստ թվաքանակի ամենամեծ հերթափոխի ոչ լրիվ ծանրաբեռնվածության հետևանքով՝ - 6.45% ($75 \times (91,4-100) : 100$): Հետևաբար, աշխատատեղերի չօգտագործ-

ման վրա այդ երկու գործոնների ազդեցությունը որոշվում է ընդհանուր գործակցով, որը կարելի է հաշվարկել երեք եղանակով՝

1. $-25 + (-6,45) = -31,45\%$,

2. $(0,75 \times 0,914) - 1 = -0,3145$ կամ $-31,45\%$,

3. $1172 : (570 \times 3) \times 100 - 100 = -31,45\%$:

Հերթափոխության գործակցի մեծացումը աշխատանքի արտադրողականության աճի կարևոր գործոններից է: Օրինակ՝ արտադրության ծավալը, աշխատուժա և եռաժանգարի (հերթափոխության գործակիցը հավասար է 3-ի) լրիվ օգտագործման դեպքում, աշխատուժա փաստացի օգտագործման պայմաններում թողարկված արտադրության ծավալի համեմատությամբ, (հերթափոխության գործակիցը կազմում է 2,25) կմեծանա 33,3%-ով ($3 \times 100 : 2,25 - 100$):

Բաժին երկրորդ
Արտադրական կազմակերպության կադրերը

ԳԼՈՒԽ 5

**Արտադրական կազմակերպության
աշխատողների կազմը և կառուցվածքը**

***5.1. Արտադրական կազմակերպության
աշխատողների կազմը***

Արտադրական կազմակերպության աշխատողների թվաքանակը պլանավորվում է ըստ խմբերի և կատեգորիաների: Կազմակերպության բոլոր աշխատողներն ըստ կառուցվածքի բաժանվում են երկու խմբի՝ արդյունաբերաարտադրական անձնակազմ (ԱԱԱ) և ոչ արդյունաբերաարտադրական անձնակազմ: Հիմնականը համարվում է ԱԱԱ-ը, որը զբաղված է արտադրությամբ և դրա սպասարկմամբ: Ոչ արտադրական անձնակազմի մեջ մտնում են այն աշխատողները, որոնք զբաղված են տվյալ արտադրական կազմակերպությանը պատկանող օբյեկտներում՝ տրանսպորտում, բնակարանային-կոմունալ տնտեսության մեջ, օժանդակ գյուղատնտեսական ձեռնարկությունում, մանկական և բուժսանիտարական հիմնարկներում և այլն:

Ըստ իրականացվող գործառույթների բնույթի՝ ԱԱԱ-ի մեջ մտնում են հետևյալ կատեգորիաների աշխատողները՝ բանվորներ, ղեկավար աշխատողներ, մասնագետներ, ծառայողներ, կրտսեր սպասարկող անձնակազմ, աշակերտներ և պահակային ծառայության աշխատողներ:

Բանվորներն այն աշխատողներն են, որոնք անմիջականորեն զբաղված են նյութական արժեքների ստեղծմամբ կամ արտադրական և տրանսպորտային ծառայությունների իրականացմամբ: Բանվորներն անմիջականորեն մասնակցում են արտադրանքի արտադրության գործընթացին կամ էլ նպաստում են դրա իրականացմանը, զբաղված են մեքենաների, մեխանիզմների կամ ագրեգատների կառավարմամբ, ավտոմատ հոսքային գծերի հսկմամբ, ինչպես նաև սարքավորումների նորոգման, սպասարկման,

բեռնման--բեռնաթափման աշխատանքներով և այլ արտադրական ծառայությունների իրականացմամբ:

Արտադրության աշխատատարության հաշվարկման, աշխատանքի վարձատրության կազմակերպման և այլ գործնական նպատակների համար բանվորները բաժանվում են հիմնական և օժանդակ բանվորների: Սակայն այսպիսի բաժանումը հարաբերական է, քանի որ մի կազմակերպության օժանդակ բանվորը կարող է լինել մեկ այլ կազմակերպության հիմնական բանվոր:

Օրինակ, արտադրական կազմակերպությունում տրանսպորտային աշխատանքներով զբաղված բանվորները համարվում են օժանդակ բանվորներ, իսկ ավտոտրանսպորտային կազմակերպությունում հիմնական բանվորներ:

Հիմնական են համարվում այն բանվորները, որոնք զբաղված են տեխնոլոգիական գործընթացների իրականացմամբ, այսինքն՝ աշխատանքի առարկայի ձևի, քիմիական, ֆիզիկական և այլ հատկանիշների փոփոխմամբ:

Օժանդակ բանվորներն այն բանվորներն են, որոնք անմիջականորեն չեն մասնակցում տեխնոլոգիական գործընթացին, բայց նպաստում են դրանք իրականացմանը: Օժանդակ բանվորներն իրենց հերթին բաժանվում են հիմնական և օժանդակ արտադրամասերի օժանդակ բանվորների: Ըստ պլանավորման մեթոդների՝ տարբերում են նորմավորված աշխատանքներով զբաղված բանվորներ (գործավարձային բանվորներ) և չնորմավորված աշխատանքներով զբաղվող բանվորներ (ժամանակավարձային բանվորներ):

Հիմնական բանվորների թվաքանակի գործակիցը որոշվում է՝ ելնելով օժանդակ բանվորների և բոլոր բանվորների միջին ցուցակային թվաքանակներից.

$$q_{\text{հ.բ.}} = 1 - \frac{\text{Թօժ.բ.}}{\text{Թբ.}}$$

որտեղ՝

Թօժ.բ. - օժանդակ բանվորների միջին ցուցակային թվաքանակն է,

Թբ. - բոլոր բանվորների միջին ցուցակային թվաքանակը:

Բանվորները խմբավորվում են նաև ըստ պրոֆեսիայի և ըստ որակավորման աստիճանի: Բանվորական կադրերի որակական

մակարդակը ուսումնասիրելու տեսանկյունից ավելի կարևոր է բանվորների պրոֆեսիոնալ կազմը, որը հնարավորություն է տալիս բացահայտելու պլանային տարում տեխնիկական առաջադիմության հետ կապված հնարավոր միտումները: Բացի այդ, այդպիսի ուսումնասիրությունը հնարավորություն է տալիս որոշելու տվյալ արտադրական կազմակերպության մեքենայացման և ավտոմատացման աստիճանը: Կադրերի կառուցվածքի որոշման համար կարևոր նշանակություն ունի պրոֆեսիաների դասակարգումը: Ներկայումս արդյունաբերության մեջ հաշվարկվում են մի քանի հազար պրոֆեսիաներ, որոնց դասակարգումը բավականին մեծ դժվարություն է ներկայացնում: Դրա համար էլ մասնագիտությունները և պրոֆեսիաները դասակարգելիս դրանց հիմքում պետք է դնել աշխատանքի տեսակը, մեքենայացման աստիճանը: Ըստ մեքենայացման աստիճանի՝ բանվորներն ընդգրկվում են հետևյալ խմբերի մեջ՝

1. բանվորներ, որոնք զբաղված են ավտոմատացված աշխատանքներով,
2. մեքենայացված աշխատանքներով զբաղված բանվորներ,
3. մեքենայական-ծեռքի աշխատանքներով զբաղված բանվորներ,
4. ծեռքի աշխատանքներով զբաղված բանվորներ,
5. բանվորներ, որոնք զբաղված են նորոգման, կարգավորման, հարմարանքների պատրաստման աշխատանքներով:

Այս խմբերը բացահայտ պատկերացում չեն տալիս առանձին աշխատողների վերաբերյալ, դրա համար նպատակահարմար է բանվորներին խմբավորել ըստ նրանց օգտագործված մեխանիզմների.

1. բանվորներ, ովքեր ղեկավարում են մեքենաները,
2. բանվորներ, ովքեր զբաղված են սարքավորումների նորոգման, կարգավորման աշխատանքներով (փականագործներ, էլեկտրամեքենագետներ և այլն),
3. մեքենայացված աշխատանքներ իրականացնող օժանդակ բանվորներ:

Ղեկավարներն այն աշխատողներն են, ովքեր զբաղեցնում են կազմակերպության և կառուցվածքային ստորաբաժանումների ղեկավար պաշտոններ (տնօրեններ, պետեր, կառավարիչներ,

դրանց տեղակալներ, վարպետներ, գլխավոր հաշվապահներ, գլխավոր մեխանիկներ և այլն):

Մասնագետներ համարվում են այն աշխատողները, ովքեր իրականացնում են ինժեներատեխնիկական, տնտեսական և այլ աշխատանքներ (հաշվապահներ, ինժեներներ, հսկիչներ, նորմավորողներ, դիսպետչերներ, մաթեմատիկներ, մեխանիկներ, սոցիոլոգներ, տնտեսագետներ, իրավախորհրդատուներ և այլն):

Ղեկավարները և մասնագետները կարևոր դեր են խաղում արտադրության կառավարման գործընթացում, քանի որ նրանց գործունեությունից են կախված արտադրության կազմակերպման և տեխնիկական առաջընթացի հարցերը:

Ծառայողներն այն աշխատողներն են, ովքեր իրականացնում են փաստաթղթերի պատրաստում և ձևակերպում, ֆինանսահաշվարկային գործառույթներ, տնտեսական սպասարկում և այլ գործառույթներ (գանձապահներ, գործավարներ, քարտուղարներ, վիճակագիրներ, մատակարարման և վաճառահանման բաժնի աշխատողներ և այլն):

Կրտսեր սպասարկող անձնակազմի մեջ մտնող աշխատողներն իրականացնում են գործառույթներ՝ կապված ծառայողական շենքերին հետևելու, բանվորներին և մյուս կատեգորիաների աշխատողներին սպասարկելու հետ:

Աշակերտներն այն անձինք են, ովքեր անմիջականորեն արտադրության մեջ անցնում են պրոֆեսիոնալ ուսուցում՝ անհատական կամ բրիգադային ձևով, բանվորներ դառնալու նպատակով:

Պահակային ծառայության աշխատողները զբաղվում են կազմակերպության պահպանման գործառույթներով:

Արտադրական կազմակերպման աշխատողները բաժանվում են նաև ըստ պրոֆեսիաների, մասնագիտությունների և որակավորման: Պրոֆեսիան աշխատողի տեսական գիտելիքների և գործնական ունակությունների ամբողջությունն է, որն անհրաժեշտ է արտադրության տվյալ ճյուղում որոշակի տեսակի աշխատանք իրականացնելու համար: Այն որոշվում է թողարկվող արտադրանքի բնույթով և արտադրության տվյալ ճյուղի առանձնահատկություններով: Մասնագիտությունը աշխատանքային գործունեության տեսակ է տվյալ պրոֆեսիայի շրջանակներում և որոշվում է տվյալ պրոֆեսիայի մեջ աշխատանքի հետագա բաժանմամբ: Որակավորումը կախված է աշխատողի մասնագիտական գիտելիքների և

գործնական ունակությունների մակարդակից և բնութագրում է նրա կողմից իրականացվող աշխատանքի բարդության աստիճանը:

5.2. Արտադրական կազմակերպության աշխատողների կազմը և թվաքանակը բնութագրող ցուցանիշները

Գործնական նպատակներից կախված՝ տարբերում են աշխատողների կազմի և թվաքանակի հետևյալ ցուցանիշները՝ ԱԱԱ թվաքանակ, ընդհանուր թվաքանակ, ցուցակային, միջին ցուցակային թվաքանակ, աշխատողների թվային կազմ, ներկայացման թվաքանակ և այլն:

ԱԱԱ թվաքանակը բոլոր կատեգորիաների աշխատողների թվաքանակների գումարն է: Աշխատողների ընդհանուր թվաքանակն ընդգրկում է ԱԱԱ-ի և ոչ արտադրական անձնակազմի աշխատողների թվաքանակները:

Ցուցակային թվաքանակը ընդգրկում է արտադրական կազմակերպության բոլոր աշխատողներին (մշտական, սեզոնային և ժամանակավոր), այդ թվում՝ փաստացի աշխատողներին, գործուղման, արձակուրդի մեջ, ֆիզիոլոգիական և ուսումնական արձակուրդում գտնվողներին, հասարակական պարտականությունների կատարման և հիվանդության պատճառով չներկայացողներին, ինչպես նաև անհարգելի բացակայողներին:

Աշխատողների ցուցակային կազմը որոշվում է ընդհանուր թվաքանակից հանելով առանց վարձատրության երկարատև արձակուրդում կամ զինվորական ծառայության մեջ գտնվողներին: Կադրերի հաշվառման պրակտիկայում որոշվում է նաև աշխատողների թվային կազմը և աշխատանքում զբաղվածների թվային կազմը: Աշխատողների թվային կազմը որոշվում է աշխատողների ցուցակային կազմից հանելով ցանկացած պատճառով բոլոր բացակայողներին (գործուղում, ուսուցման արձակուրդ և այլն), իսկ աշխատանքին մասնակցողների թիվը որոշվում է ցուցակային կազմից հանելով ժամանակավոր անաշխատունակ աշխատողներին:

Քանի որ ցուցակային թվաքանակն անընդհատ փոփոխվում է և ամբողջական պատկերացում չի տալիս արտադրական կազմա-

կերպության աշխատանքային ռեսուրսների մասին, ուստի հաշվարկվում է միջին ցուցակային թվաքանակի ցուցանիշը: Կախված ելակետային տվյալների բնույթից՝ գործնականում կիրառում են աշխատողների միջին ցուցակային թվաքանակի հաշվարկման տարբեր եղանակներ: Աշխատողների միջին ցուցակային թվաքանակը ամսվա համար որոշվում է ամսվա բոլոր օրերին աշխատողների ցուցակային թվերի գումարը (տոն և հանգստյան օրերի համար վերցվում են նախորդ օրվա տվյալները) հարաբերելով ամսվա օրացուցային օրերի թվին:

$$\bar{\theta}_{\text{միջ}} = \frac{\sum \theta_i}{\theta_{\text{օր}}}$$

որտեղ՝

θ_i - ամսվա i -րդ օրվա ցուցակային թվաքանակն է,

$\theta_{\text{օր}}$ - ամսվա օրացուցային օրերի թիվն է:

Եռամսյակի կտրվածքով աշխատողների միջին ցուցակային թվաքանակը որոշվում է հետևյալ ձևով.

$$\bar{\theta}_{\text{միջ}} = \frac{\sum_{i=1}^n \theta_{\text{միջ},i}}{3}$$

որտեղ՝

$\theta_{\text{միջ},i}$ - i -րդ ամսվա աշխատողների միջին ցուցակային թվաքանակն է:

Այս մեթոդը կիրառվում է այն դեպքում, եթե ըստ ամիսների աշխատողների միջին ցուցակային թվաքանակների միջև չկան էական տարբերություններ: Եթե հաշվետու ժամանակաշրջանում ըստ ամիսների միջին ցուցակային թվաքանակների միջև շեղումները մեծ են, ապա կիրառվում է կշռված միջին թվաքանականի մեթոդը:

Օրինակ: Առաջին եռամսյակում միջին ցուցակային թվաքանակը կազմել է 1100 մարդ, ապրիլին՝ 1120 մարդ, իսկ մայիսին՝ 1150 մարդ: Հինգ ամսվա կտրվածքով միջին ցուցակային թվաքանակը կկազմի 1114 մարդ ($(1100 \times 3 + 1120 \times 1 + 1150 \times 1) : 5$):

Եթե աշխատողների ցուցակային թվաքանակը տրված է միմյանց հաջորդող ամիսների միևնույն ամսաթվերով, ապա միջին ցուցակային թվաքանակը որոշվում է որպես միջին՝ ժամանա-

կազրական պահային շարքի համար (միմյանցից հավասարաչափ հեռավորությունների վրա գտնվող մեծությունների):

Օրինակ: Անձնակազմի ցուցակային թվաքանակը հունվարի 1-ի դրությամբ կազմել է 850 մարդ, փետրվարի 1-ի դրությամբ՝ 855 մարդ, մարտի 1-ի դրությամբ՝ 852 մարդ, իսկ ապրիլի 1-ի դրությամբ՝ 865 մարդ: Առաջին եռամսյակի կտրվածքով միջին ցուցակային թվաքանակը կկազմի 855 մարդ $((850:2+855+852+865:2):3)$:

Եթե արտադրական կազմակերպությունն աշխատել է ոչ թե ամսվա սկզբից, ապա միջին ցուցակային թվաքանակը որոշվում է ցուցակային թվաքանակների գումարը (աշխատած օրից սկսած) հարաբերելով տվյալ ամսվա օրացուցային օրերի թվին:

Եթե արտադրական կազմակերպությունն աշխատել է ոչ թե տարվա սկզբից, այլ, օրինակ, մարտից, և աշխատողների միջին ցուցակային թվաքանակը մարտին կազմել է 870 մարդ, ապա առաջին եռամսյակում միջին ցուցակային թվաքանակը կկազմի 290 մարդ $(870:3)$:

Եթե արտադրական կազմակերպությունն աշխատել է մարտից, իսկ աշխատողների միջին ցուցակային թվաքանակը մարտին կազմել է 500 մարդ, ապրիլին՝ 520 մարդ, մայիսին՝ 510 մարդ, ապա տարեսկզբից հաշված (հինգ ամսվա կտրվածքով) աշխատողների միջին ցուցակային թվաքանակը կկազմի 306 մարդ $((500+520+510):5)$:

Եթե սեզոնային բնույթի արտադրությունում աշխատանքն սկսվել է մայիսից և ավարտվել սեպտեմբերին, իսկ աշխատողների միջին ցուցակային թվաքանակը մայիսին կազմել է 750 մարդ, հունիսին՝ 880 մարդ և երրորդ եռամսյակում՝ 930 մարդ, ապա տարվա կտրվածքով միջին ցուցակային թվաքանակը կկազմի 368 մարդ $((750+880+930 \times 3):12)$:

Աշխատողների միջին ցուցակային թվաքանակը որոշվում է նաև որպես տվյալ ժամանակաշրջանի սկզբի և վերջի ցուցակային թվաքանակների կիսագումար.

$$\bar{m}_{\text{միջ}} = \frac{\bar{m}_1 + \bar{m}_2}{2}$$

որտեղ՝

\bar{m}_1 - աշխատողների ցուցակային թվաքանակն է՝ տվյալ ժամանակաշրջանի սկզբում,

Թ₂ - աշխատողների ցուցակային թվաքանակն է՝ տվյալ ժամանակաշրջանի վերջում:

Արտադրական տվյալ առաջադրանքը կատարելու համար բանվորների անհրաժեշտ նվազագույն թվաքանակը կոչվում է ներկայացման թվաքանակ.

$$\text{Թ}_G = \frac{\text{Ահերթ.}}{\text{Նա} \times \text{Գ}_G} \quad \text{կամ} \quad \text{Թ}_G = \frac{\text{Ահերթ.} \times \text{Նժ.}}{\text{Ֆժ.} \times \text{Գ}_G}$$

որտեղ՝

Ահերթ - արտադրանքի արտադրության հերթափոխային առաջադրանքն է՝ բնեղեն արտահայտությամբ,

Նա - արտադրանքի հերթափոխային նորման մեկ բանվորի համար,

Գ_G - արտադրանքի նորմայի կատարման պլանային գործակիցը,

Նժ - միավոր արտադրանքի ժամանակի նորման, ժամ,

Ֆժ - մեկ բանվորի աշխատաժամանակի հերթափոխային ֆոնդը, ժամ:

Աշակերտների միջին ցուցակային թվաքանակը որոշվում է՝ ելնելով կոնկրետ պրոֆեսիայի նկատմամբ կազմակերպության ունեցած պահանջարկից, հետևյալ բանաձևով.

$$\text{Թ}_{\text{մ.աշ.}} = \frac{\text{Թ}_{\text{աշ.}} \times \text{Ժ}_{\text{ուս.}}}{12}$$

որտեղ՝

Թ_{աշ.} - աշակերտների ընդհանուր թվաքանակն է, որը ենթակա է ուսուցման տվյալ ժամանակաշրջանում,

Ժ_{ուս.} - տվյալ պրոֆեսիայի գծով մեկ աշակերտի ուսուցման միջին ժամկետը, ամիս:

Աշխատողների ցուցակային թվաքանակը որոշվում է նաև՝ հաշվի առնելով հարգելի պատճառներով աշխատանքի չներկայացումների տոկոսը.

$$\text{Թ}_{\text{ցուց.}} = \frac{\text{Թ}_{\text{մ.}} \times 100}{100 - \text{Տ}_Z}$$

որտեղ՝

Թ_{մ.} - աշխատողների ներկայացման թվաքանակն է,

Տ_Z - հարգելի պատճառով պլանավորվող չներկայացումների տոկոսը:

Ներկայացման և փաստացի աշխատողների թվաքանակների տարբերությունը ցույց է տալիս ամբողջօրյա պարապուրդի մեջ (էլեկտրաէներգիայի, նյութերի բացակայության պատճառով և այլն) գտնվող աշխատողների թիվը:

Ներկայացման գործակիցը (Q_g)-ը որոշվում է աշխատողների ներկայացման թվաքանակի և ցուցակային թվաքանակի հարաբերության միջոցով.

$$Q_g = \frac{\text{Թ}_g}{\text{Թ}_{ցուց.}}$$

Աշխատաժամանակի անվանական ֆոնդի ($\Phi_{անվ.}$) հարաբերությունը աշխատանքային օրերի փաստացի ֆոնդին ($\Phi_{փ.}$) ցույց է տալիս աշխատողների ցուցակային կազմի գործակիցը.

$$Q_g = \frac{\Phi_{անվ.}}{\Phi_{փ.}}$$

Աշխատողների ցուցակային թվաքանակը կարելի է որոշել նաև ներկայացման թվաքանակը բազմապատկելով ցուցակային կազմի գործակցով.

$$\text{Թ}_g = \text{Թ}_g \times Q_g$$

Կադրերի կազմի և կառուցվածքի վերլուծության ժամանակ օգտագործվում են նաև հետևյալ գործակիցները և ինդեքսները:

Աշխատողների միջին ցուցակային թվաքանակի ինդեքսը որոշվում է հաշվետու (պլանային) ժամանակաշրջանի աշխատողների միջին ցուցակային թվաքանակը (Թ_h) հարաբերելով բազիսային ժամանակաշրջանի համապատասխան ցուցանիշին (Թ_p).

$$J_{մ.աշ} = \frac{\text{Թ}_h}{\text{Թ}_p}$$

Ի տարբերություն աշխատողների կազմի՝ կադրերի կառուցվածքը բնութագրվում է տարբեր կատեգորիաների աշխատողների քանակական հարաբերակցությամբ:

Կադրերի կառուցվածքի վերլուծության համար որոշվում և համեմատվում է յուրաքանչյուր կատեգորիայի աշխատողների տեսակարար կշիռը աշխատողների ընդհանուր թվաքանակում.

$$U_{աշ.լ} = \frac{\text{Թ}_i \times 100}{\text{Թ}_մ}$$

որտեղ՝

Թ_i - i-րդ կատեգորիայի աշխատողների (բանվորներ, մասնագետներ և այլն) միջին ցուցակային թվաքանակն է, մարդ:

Կադրերի կառուցվածքը որոշվում և վերլուծվում է ըստ յուրաքանչյուր ստորաբաժանման, ինչպես նաև ըստ այնպիսի չափանիշների, ինչպիսին են՝ տարիքը, սեռը, կրթական մակարդակը, աշխատանքային ստաժը, որակավորումը, նորմաների կատարման մակարդակը և այլն:

Շուկայական տնտեսության պայմաններում չպետք է սահմանափակվել անձնակազմի կառուցվածքի սոցիալ-ժողովրդագրական ցուցանիշների հաշվառմամբ: Անհրաժեշտ է որոշել արտադրության մակարդակին աշխատողների որակական համապատասխանությունը: Դրա համար առավել կարևոր է որոշել արտադրության կազմակերպատեխնիկական մակարդակին աշխատողների պրոֆեսիոնալ-որակական կառուցվածքի համապատասխանության աստիճանը:

Այդ նպատակով հաշվարկվում է կատարվող աշխատանքին աշխատողի համապատասխանության գործակիցը, որը ցույց է տալիս, թե որքանով է աշխատողի պրոֆեսիոնալ-որակական մակարդակը համապատասխանում իր կողմից իրականացվող աշխատանքային գործառույթների բարդությանը: Ցուցանիշը հաշվարկվում է հետևյալ բանաձևով.

$$q = \frac{\text{Թ}_{\text{որ. i}}}{\text{Թ}_{\text{պ. i}}}$$

որտեղ՝

Թ_{որ. i} - i - րդ որակավորման խմբի աշխատողների թվաքանակն է,

Թ_{պ. i} - i - րդ պրոֆեսիոնալ խմբի աշխատողների թվաքանակը,

i - պրոֆեսիոնալ որակական խմբի համարը:

Ցուրաքանչյուր կատեգորիայի աշխատողների համար (պրոֆեսիա, մասնագիտություն) հաշվարկվում է տվյալ կատեգորիայի կադրերի տեսակարար կշռի ինդեքսը (J₄): Այն որոշվում է հաշվետու (պլանային) ժամանակաշրջանում տվյալ կատեգորիայի աշխատողների տեսակարար կշիռը (Կ_{աշ.պլ.}) հարաբերելով բազիսային ժամանակաշրջանի համապատասխան ցուցանիշին (Կ_{աշ.բ.}):

$$J_4 = \frac{K_{\text{աշ.պլ.}}}{K_{\text{աշ.բ.}}}$$

Աշխատողների թվաքանակի ինդեքսը (J_p) ըստ առանձին կատեգորիաների որոշվում է հետևյալ բանաձևով.

$$J_p = \frac{\text{Թ}_0 + \text{Թ}_{\text{ըն.}} - \text{Թ}_{\text{ագ.}}}{\text{Թ}_0}$$

որտեղ՝

θ_0 - աշխատողների թվաքանակն է տվյալ ժամանակաշրջանի սկզբում, մարդ,

$\theta_{ըն}$ - նոր ընդունված աշխատողների թիվը տվյալ ժամանակաշրջանում մարդ,

$\theta_{ազ}$ - տարբեր պատճառներով ազատված աշխատողների թիվը տվյալ ժամանակաշրջանում, մարդ:

Աշխատանքի կազմակերպման և արտադրության կառավարման մակարդակի գնահատման ժամանակ կիրառվում է կադրերի կայունության գործակիցը ($Q_{կկ}$).

$$Q_{կկ} = 1 - \frac{\theta_{ազ}}{\theta_{միջ} + \theta_{ըն}}$$

որտեղ՝

$\theta_{ազ}$ - արտադրական կազմակերպությունից (արտադրամասից, տեղամասից) սեփական ցանկությամբ և աշխատանքային կարգապահության խախտման պատճառով ազատված աշխատողների թվաքանակն է հաշվետու ժամանակաշրջանում, մարդ,

$\theta_{միջ}$ - տվյալ կազմակերպությունում աշխատողների միջին ցուցակային թվաքանակը հաշվետու ժամանակաշրջանին նախորդող ժամանակաշրջանում, մարդ,

$\theta_{ըն}$ - նոր ընդունված աշխատողների թվաքանակը հաշվետու ժամանակաշրջանում, մարդ:

Հաշվարկվում են նաև կադրերի ընդունման, ազատման և հոսունության գործակիցները:

Աշխատանքի պրոֆիլին կադրերի համապատասխանության գործակիցը ($Q_{հ.ա.}$) որոշվում է հետևյալ բանաձևով.

$$Q_{հ.ա.} = 1 - \frac{\sum_{i=1}^n (\theta_i - \theta_{g,i})}{\sum_{i=1}^n \theta_i}$$

որտեղ՝

θ_i - i - թիվ պրոֆեսիայի աշխատողների անհրաժեշտ թվաքանակն է մարդ,

$\theta_{g,i}$ - i - թիվ պրոֆեսիայի աշխատողների ցուցակային թվաքանակը:

n - առկա կամ պահանջվող պրոֆեսիաների թիվը:

Արտադրական կազմակերպության աշխատողների թվաքանակի և կազմի պլանավորումը

Աշխատողների թվաքանակի պլանավորման խոշորացված մեթոդները

Արտադրական կազմակերպության աշխատողների թվաքանակի պլանավորման խոշորացված մեթոդները կապված են արտադրության ժավալի և աշխատանքի արտադրողականության ցուցանիշների հետ:

Աշխատողների պլանային թվաքանակի հաշվարկման խոշորացված մեթոդներն են.

1. ուղղակի հաշվարկման մեթոդ,
2. ինդեքսային մեթոդ,
3. գործոնային մեթոդ:

Առաջին մեթոդով աշխատողների պլանային թվաքանակը որոշվում է հետևյալ բանաձևով.

$$\text{Թ}_{\text{պլ.}} = \frac{U_{\text{ժ.պլ.}}}{U_{\text{ա.պլ.}}}$$

որտեղ՝

$U_{\text{ժ.պլ.}}$ - արտադրանքի պլանային ծավալն է՝ բնեղեն և արժեքային ցուցանիշներով,

$U_{\text{ա.պլ.}}$ - աշխատանքի արտադրողականության պլանային մակարդակը:

Ինդեքսային մեթոդով աշխատողների պլանային թվաքանակը որոշվում է՝ հիմք ընդունելով աշխատողների պլանային թվաքանակի փոփոխության ինդեքսը.

$$\text{Թ}_{\text{պլ.}} = \text{Թ}_{\text{բազ.}} \times J_{\text{բ.պլ.}}$$

$$J_{\text{բ.պլ.}} = \frac{J_{\text{Ա ժ.պլ.}}}{J_{\text{Ա ա.պլ.}}}$$

որտեղ՝ $\text{Թ}_{\text{բազ.}}$ - աշխատողների թվաքանակն է բազիսային ժամանակաշրջանում,

ՂԱՃ.ԱՂ. - արտադրանքի ծավալի աճի տեմպը պլանային ժամանակաշրջանում,

ՂԱ.ա.ԱՂ. - աշխատանքի արտադրողականության աճի տեմպը պլանային ժամանակաշրջանում:

Գործոնային մեթոդի դեպքում աշխատողների պլանային թվաքանակը որոշվում է՝ հաշվի առնելով աշխատանքի արտադրողականության պլանային աճի վրա տարբեր գործոնների ազդեցությունը: Հաշվարկն իրականացվում է հետևյալ հաջորդականությամբ.

1. որոշվում է աշխատողների ելակետային թվաքանակը պլանային ժամանակաշրջանում ($\mathcal{R}_{\text{ել.}}$)

$$\mathcal{R}_{\text{ել.}} = \mathcal{R}_{\text{բազ.}} \times \frac{Q_{\text{ա.ճ.}}}{100}$$

որտեղ՝

$Q_{\text{ա.ճ.}}$ - արտադրության ծավալի աճի տեմպն է պլանային ժամանակաշրջանում, %,

2. հաշվարկվում է աշխատանքի արտադրողականության աճի տարբեր գործոնների ազդեցության հետևանքով աշխատողների ելակետային թվաքանակի փոփոխությունը ($\pm \mathcal{R}$),

3. որոշվում է աշխատողների պլանային թվաքանակը.

$$\mathcal{R}_{\text{պլ.}} = \mathcal{R}_{\text{ել.}} + (\pm \mathcal{R})$$

Ըստ գործոնների աշխատանքի արտադրողականության պլանավորման դեպքում աշխատողների ընդհանուր թվաքանակը որոշվում է աշխատանքի արտադրողականության պլանային աճի հաշվով: Սակայն արտադրական կազմակերպության համար անհրաժեշտ է որոշել աշխատողների թվաքանակը՝ ըստ առանձին կատեգորիաների: Գործնականում առանձին որոշվում է գործավարձով և ժամանակավարձով աշխատող բանվորների թվաքանակը և դրանց բաշխումն ըստ մասնագիտությունների և տարակարգերի:

6.1. *Գործավարձով աշխատող բանվորների թվաքանակի հաշվարկը*

Բանվորների թվաքանակի որոշման մեթոդները տարբերվում են որոշակի առանձնահատկություններով՝ կապված արտադրության և աշխատանքի կազմակերպման բնույթի հետ:

Բանվորների թվաքանակի հաշվարկն ըստ աշխատատարության կիրառվում է այն բանվորների պլանային թվաքանակի հաշվարկման համար, որոնց աշխատանքը նորմավորվում է միավոր արտադրանքի ժամանակի նորմաներով:

Այս մեթոդով բանվորների թվաքանակը հաշվարկելու համար անհրաժեշտ են հետևյալ ելակետային տվյալները.

1. արտադրական ծրագիրը պլանային ժամանակաշրջանում,
2. ժամանակի (արտադրանքի) նորմաները.
3. արտադրական ծրագրի աշխատատարությունը,
4. արտադրական ծրագրի աշխատատարության նվազեցման կազմակերպատեխնիկական միջոցառումները,
5. մեկ բանվորի աշխատաժամանակի տարեկան պլանային օգտակար ֆոնդը,
6. նորմաների կատարման պլանային գործակիցը:

Բանվորների անհրաժեշտ թվաքանակը որոշվում է թողարկվելիք արտադրանքի (կատարվելիք աշխատանքների) պլանային նորմատիվային աշխատատարության միջոցով, որը հաշվարկվում է հետևյալ ձևով.

$$U_{w_2, \text{ընդ.}} = \sum_{i=1}^n U_{\phi, i} \times U_{w_2, i}$$

որտեղ՝

$U_{\phi, i}$ – i-րդ տեսակի արտադրանքի՝ արտադրական ծրագրով նախատեսված արտադրության պլանային ծավալն է (բնեղեն արտահայտությամբ),

$U_{w_2, i}$ – i-րդ տեսակի միավոր արտադրանքի աշխատատարությունը, նորմա-ժամ:

Միավոր արտադրանքի պատրաստման (միավոր աշխատանքի կատարման) աշխատատարությունը որոշվում է տեխնոլոգիական գործընթացի բոլոր գործառույթների ժամանակի նորմաների գումարման միջոցով:

Պլանային նորմատիվային աշխատատարությունը որոշվում է՝ հիմք ընդունելով բազիսային ժամանակաշրջանի աշխատատարությունը՝ հաշվի առած պլանային ժամանակաշրջանում արտադրանքի արտադրության ծավալի և կառուցվածքի փոփոխությունը և կազմակերպատեխնիկական միջոցառումների իրականացման արդյունքում աշխատանքային ծախսումների նվազեցումը:

Արտադրանքի տեխնոլոգիական աշխատատարության նվազեցման հիմնական գործոններն են՝ արտադրության տեխնիկական մակարդակի բարձրացումը, արտադրության և աշխատանքի կազմակերպման բարելավումը, ինչպես նաև արտադրության մասնագիտացման և կոոպերացման գծով իրականացված փոփոխությունները: Միավոր արտադրանքի պլանային ժամանակի նորման որոշվում է կշռված միջին թվաբանականով՝ հիմք ընդունելով փաստացի և նախագծային նորմաները:

Օրինակ՝ միավոր դետալի պատրաստման գործող ժամանակի նորման 13 նորմա-ժամ է: Կազմակերպատեխնիկական միջոցառումների իրականացման արդյունքում պլանավորվել է այն իջեցնել մինչև 10 նորմա-ժամ: Նախկին նորմաներով տարվա սկզբում պետք է պատրաստվի 2400 դետալ, իսկ նորերով՝ 19600 դետալ: Պլանային կշռված միջին ժամանակի նորման կկազմի 10,4 նորմա-ժամ $((13 \times 3000 + 10 \times 19000) : 22000)$:

Արտադրական ծրագրի նորմատիվային տեխնոլոգիական աշխատատարության հաշվարկը բերված է թիվ 20 աղյուսակում:

Աղյուսակ 20

Արտադրատեսակները	Պլանային ծավալը (հազ. հատ)	Միավոր արտադրանքի պատրաստման ժամանակի նորման		Պլանային աշխատատարությունը, հազ. նորմա-ժամ
		բազիսային	պլանային միջին կշռված	
1	22	13	10	228,8
2	15	19	18	270
3	12	18	16	192
4	20	24	21	380
5	7,8	64	60	468
Ընդամենը	-	-	-	1538,8

Կազմակերպատեխնիկական միջոցառումների արդյունքում աշխատատարության իջեցման հաշվարկի դեպքում անհրաժեշտ է հաշվի առնել այն, որ առանձին միջոցառումը կարող է ընդգրկել մի քանի արտադրատեսակներ և աշխատանքներ, ընդ որում՝ որոշ աշխատանքների աշխատատարությունն իջնում է, իսկ մյուսներինը՝ բարձրանում: Այսպես, ագրեգատային հաստոցների ներդրման հետևանքով նշանակալիորեն իջնում է տեխնոլոգիական աշխատատարությունը, բայց մեծանում է կարգավորման աշխատանքների ծավալը: Այդ պատճառով, ըստ գործառույթների աշխատատարության իջեցման հաշվարկման դեպքում անհրաժեշտ է հաշվի առնել տվյալ գործառույթի աշխատատարության ինչպես իջեցման, այնպես էլ բարձրացման միջոցառումները: Այդ նպատակով կիրառվում է նաև արտադրական աշխատատարության ցուցանիշը, որն ընդգրկում է արտադրական կազմակերպության բոլոր ստորաբաժանումների բանվորների աշխատանքային ժախսումները:

Միավոր արտադրանքի պլանային արտադրական աշխատատարությունը, հաշվի առած աշխատատարության իջեցումը, որոշվում է ըստ տեխնոլոգիական աշխատատարության և սպասարկման գործառույթների՝ առանձին-առանձին:

Պլանային աշխատատարությունը կարելի է որոշել նաև բազիսային տարվա վերջում գործող ժամանակի նորմաներով: Սակայն այդ դեպքում անհրաժեշտ է որոշել արտադրանքի աշխատատարության իջեցումը ըստ կազմակերպատեխնիկական միջոցառումների: Աշխատատարության իջեցման հաշվարկը կազմակերպատեխնիկական միջոցառումների հաշվին իրականացվում է հետևյալ կերպ (աղյուսակ 21):

Յուրաքանչյուր արտադրանքի պլանային տեխնոլոգիական աշխատատարությունը հաշվարկվում է հետևյալ բանաձևով՝

$$U_{տեխ.} = \frac{U_{տեխ. i} \times U_{\delta, i} - \Delta^2}{U_{\delta, i}}$$

որտեղ՝

$U_{տեխ. i}$ – յուրաքանչյուր արտադրանքի տեխնոլոգիական աշխատատարությունն է պլանային ժամանակաշրջանի սկզբում, նորմա-ժամ,

$U_{\delta, i}$ – տվյալ տեսակի արտադրանքի արտադրության պլանային ծավալը,

Δ² - արտադրանքի պլանային աշխատատարության իջեցումը՝ կազմակերպատեխնիկական միջոցառումների իրականացման արդյունքում:

Աղյուսակ 21

Արտադրանքի արտադրության ծավալը		Միավոր արտադրանքի նորման		Արտադրանքի պլանային ծավալի աշխատատարությունը		Աշխատատարության իջեցումը															
1	Միջոցառումներ	2	Միջոցառման իրականացման ժամկետը	3	միջոցառման իրականացումից առաջ	4	միջոցառման իրականացումից հետո	5	Միջոցառման իրականացման գործակիցը (4:3)	6	մինչ միջոցառման իրականացումը	7	միջոցառման իրականացումից հետո	8	միջոցառման իրականացումից առաջ (3•6)	9	միջոցառման իրականացումից հետո (3•7)	10	պայմանական տարեկան (8•9)	11	հաշվի առնելով միջոցառման իրականացման ժամկետը (10•5)

Օրինակ: «Ա» տեսակի արտադրանքի տեխնոլոգիական աշխատատարությունը պլանային ժամանակաշրջանի սկզբում կազմել է 3 նորմա-ժամ, արտադրանքի արտադրության պլանային ծավալը՝ 3000 հատ, իսկ աշխատատարության իջեցումը ըստ կազմակերպատեխնիկական միջոցառումների պլանի, հաշվի առած միջոցառման իրականացման ժամկետը, կազմում է 350 նորմա-ժամ: «Ա» արտադրատեսակի պլանային տեխնոլոգիական աշխատատարությունը կկազմի 2,9 նորմա-ժամ ((3x2500-350):2500):

Միավոր հիմնական արտադրանքի հաշվով սպասարկման պլանային աշխատատարությունն ըստ օժանդակ աշխատանքների յուրաքանչյուր տեսակի որոշվում է հետևյալ բանաձևով.

$$U_{\text{սպ.}} = \frac{U_{\text{սպ.բազ.}} \times U_{\text{օ.բազ.}} \times Q_{\text{աշ.}}}{U_{\text{օ.պլ.}}}$$

որտեղ՝

$U_{\text{սպ.բազ.}}$ - հիմնական արտադրանքի միավորի հաշվով սպասարկման աշխատատարությունն է,

$U_{\text{օ.բազ.}}$ և $U_{\text{օ.պլ.}}$ - արտադրանքի արտադրության ծավալը՝ համապատասխանաբար բազիսային և պլանային ժամանակշրջաններում,

$Q_{\text{աշ.}}$ - տվյալ տեսակի աշխատանքի աշխատատարության փոփոխման գործակիցը պլանային ժամանակաշրջանում:

Տվյալ աշխատանքի աշխատատարության փոփոխման գործակիցը պլանային ժամանակաշրջանում որոշվում է՝ հաշվի առնելով տվյալ աշխատանքն իրականացնող բանվորների ծանրաբեռնվածությունը, սպասարկման աշխատանքների ծավալի փոփոխությունը և աշխատատարության իջեցումը՝ ըստ կազմակերպատեխնիկական միջոցառումների պլանի:

Այսպես, տրանսպորտային աշխատանքների աշխատատարության փոփոխման գործակիցի հաշվարկման դեպքում հաշվի են առնվում հետևյալ գործոնները.

- տրանսպորտային և բեռնման-բեռնաթափման աշխատանքներ կատարող բանվորների ծանրաբեռնվածության աստիճանը հերթափոխի ընթացքում,

- պլանային ժամանակաշրջանում թողարկվելիք արտադրանքի տեսակարար կշռի փոփոխությունը բազիսային ժամանակաշրջանի համեմատությամբ,

- տրանսպորտային աշխատանքների աշխատատարության իջեցումն ըստ կազմակերպատեխնիկական միջոցառումների պլանի:

Օրինակ: Պլանային ժամանակաշրջանում արտադրանքի արտադրության տեսակարար կշիռն ավելացվել է 10%-ով, տրանսպորտային աշխատանքներ իրականացնող բանվորների ծանրաբեռնվածությունը հերթափոխի ընթացքում կազմում է 92%, իսկ

ըստ կազմակերպատեխնիկական միջոցառումների պլանի աշխատատարության իջեցման հետևանքով տրանսպորտային բանվորների թվաքանակը նախատեսված է կրճատել 6%-ով: Տրանսպորտային աշխատանքների աշխատատարության փոփոխման գործակիցը կկազմի 1,08 (1+0,1·0,9·0,94): Եթե բազիսային ժամանակաշրջանում «Ա» արտադրատեսակի միավորի համար սպասարկման աշխատատարությունը կազմում է 0,3 նորմա-ժամ, իսկ արտադրանքի արտադրության ծավալը՝ 1400 հատ, ապա «Ա» արտադրատեսակի միավորի հաշվով տրանսպորտային աշխատանքների պլանային աշխատատարությունը կկազմի 0,26 նորմա-ժամ (0,3·2000·1,08:2500):

Նման ձևով հաշվարկվում է սպասարկման մնացած գործառույթների աշխատատարությունները, իսկ «Ա» արտադրատեսակի պլանային արտադրական աշխատատարությունը որոշվում է՝ գումարելով բոլոր պլանային աշխատանքային ծախսումները: Սակայն նման հաշվարկները բավականին աշխատատար են: Այդ պատճառով օգտվում են տեխնոլոգիական նորմատիվային աշխատատարությունից:

Բանվորների թվաքանակի որոշումը կապված է աշխատաժամանակի օգտագործման պլանավորման, այսինքն՝ մեկ բանվորի աշխատաժամանակի հաշվեկշռի մշակման հետ: Դրանք լինում են պլանային և փաստացի, որոնց նպատակն է բացահայտել աշխատանքի արտադրողականության աճի ռեզերվները և աշխատաժամանակի ֆոնդի առավել արդյունավետ օգտագործման հաշվին տնտեսել աշխատանքային ծախսումները: Այդ կարգի հաշվեկշռները մշակվում են տեղամասի, արտադրամասի և արտադրական կազմակերպության մասշտաբով, ինչպես տարեկան, այնպես էլ եռամսյա կտրվածքով:

Ի տարբերություն փաստացիի, պլանային հաշվեկշռում արտացոլվում են մշակված միջոցառումներ, որոնք նպաստում են աշխատաժամանակի արդյունավետ օգտագործմանը: Այդ դեպքում պլանավորվում են միայն օրենքով նախատեսված չներկայացումները՝ հերթական և լրացուցիչ, հղիության, ուսուցման հետ կապված արձակուրդները, հիվանդության, պետական և հասարակական պարտականությունների հետ կապված չներկայացումները: Մնացած տիպի չներկայացումները չեն պլանավորվում, բայց հաշվի են առնվում փաստացի հաշվեկշռում: Պլանավորվող չներկայացում-

ների մի մասը որոշվում է ուղղակի հաշվարկման միջոցով, մյուս մասը՝ արտադրության և աշխատանքային պայմանների փոփոխման նախագծերի հաշվետու տվյալների հիման վրա:

Աշխատաժամանակի հաշվեկշիռը բաղկացած է օրացուցային, անվանական և օգտակար ֆոնդերից: Աշխատաժամանակի օրացուցային ֆոնդը հավասար է պլանային ժամանակաշրջանի օրացուցային օրերի թվին (365 կամ 366 օր):

Անվանական ֆոնդը պլանային ժամանակաշրջանում աշխատանքային օրերի առավելագույն թիվն է: Այն հավասար է՝ օրացուցային ֆոնդից հանած տոն և հանգստյան օրերը՝ ընդհատ արտադրություններում, կամ հերթափոխային գրաֆիկով նախատեսված չներկայացումները՝ անընդհատ արտադրություններում:

Օգտակար ֆոնդը պլանային ժամանակաշրջանում յուրաքանչյուր բանվորի կողմից օգտակար ձևով օգտագործվող աշխատաժամանակն է: Այն որոշվում է անվանական ֆոնդից հանելով չներկայացումները: Սկզբում հաշվարկները կատարվում են օրերով, ապա, աշխատանքային օրվա միջին տևողությունը հաշվելուց հետո, աշխատաժամանակի օգտակար ֆոնդը հաշվարկվում է ժամերով:

Այսպիսով, աշխատաժամանակի հաշվեկշիռը կազմվում է 3 փուլով.

1. աշխատաժամանակի օգտակար ֆոնդի հաշվարկ օրերով,
2. աշխատօրվա միջին տևողության սահմանում,
3. օգտակար ֆոնդի հաշվարկ ժամերով:

Մեկ բանվորի հաշվով աշխատաժամանակի հաշվեկշիռի կառուցվածքը բերված է թիվ 22 աղյուսակում:

Աշխատաժամանակի օգտակար ֆոնդը՝ արտահայտված օրերով, կախված է հանգստյան և տոն օրերի թվից, ինչպես նաև տարբեր պատճառներով չներկայացումներից: Ղրանց ազդեցությունը աշխատողների թվաքանակի և նրանց աշխատանքի արդյունավետության վրա միատեսակ չէ: Արձակուրդները, պետական և հասարակական պարտականությունների հետ կապված չներկայացումները անհրաժեշտ են աշխատուժի վերարտադրության, կուլտուր-տեխնիկական մակարդակի բարձրացման համար: Մնացած չներկայացումները համարվում են աշխատաժամանակի օգտագործման բարելավման ռեզերվներ, որոնց բացահայտումը զգալի չափով բարձրացնում է աշխատանքի արտադրո-

դականությունը: Օրացուցային, տոն և հանգստյան օրերի հաշվարկը պարզ է և պարզաբանման կարիք չկա: Հաշվեկշռի տվյալների վերլուծությունից պարզվում է, որ չներկայացումների մեծ մասը կազմում են հերթական և լրացուցիչ արձակուրդները, որոնց պլանավորված տևողությունը որոշվում է որպես կշռված միջին տևողություն՝ ելնելով բանվորների տվյալ խմբի համար օրենքով սահմանված արձակուրդի տևողությունից և նրանց թվաքանակից (կամ տեսակարար կշռից (տե՛ս աղյուսակ 23)):

ՀՀ-ում արձակուրդի նվազագույն տևողությունը 28 օր է, սակայն որոշ խումբ աշխատողներ ունեն լրացուցիչ վճարովի արձակուրդի իրավունք: Ղա կարող է պայմանավորված լինել տարբեր պատճառներով: Ղրանք են.

1. աշխատանքի պայմանների վնասակարության համար,
2. չնորմավորված աշխատաժամանակի համար,
3. հատուկ բնույթի աշխատանքների համար:

Կան նաև որոշ կատեգորիայի աշխատողներ, որոնց արձակուրդի միջին տևողությունը կազմում է մինչև 35-48 օր: Արձակուրդի միջին տևողությունը հաշվարկվում է՝ ելնելով վիճակագրական մեթոդներից՝ օգտագործելով կշռված միջին թվաքանականի մեթոդը:

Հաշվարկը բերված է թիվ 23 աղյուսակում:

Ուսուցման հետ կապված արձակուրդի միջին տևողությունը նույնպես որոշվում է կշռված միջինի մեթոդով՝ ելնելով տարբեր ուսումնական հաստատություններում սովորողների առկա թվաքանակից և նրանց համար օրենքով սահմանված արձակուրդի տևողությունից, որը տրվում է հիմնականում քննաշրջանի ընթացքում: Ուսման հետ կապված արձակուրդների մեջ են մտնում նաև որակավորման բարձրացման նպատակով տրվող արձակուրդները: Արձակուրդ տրվում է կանանց՝ մինչև երեք տարեկան երեխայի խնամքի համար:

Մեկ բանվորի աշխատաժամանակի հաշվեկշիռը

Աղյուսակ 22

Ցուցանիշները	Բազիսային տարի	Պլանային տարի
1	2	3
1. Օրացուցային ֆոնդ, օր	365	365
Տոն և հանգստյան օրեր	107	108
2. Անվանական ֆոնդ, օր	258	257
Չներկայացումներ, օր	38.8	37.5
այդ թվում՝		
- հերթական և լրացուցիչ արձակուրդներ	28.3	28.5
- ուսուցման հետ կապված արձակուրդներ	1.2	1.1
- արձակուրդներ հիփոթյան և ծննդաբերության հետ կապված	0.4	0.8
- հիվանդության հետ կապված	6.6	5.8
- օրենքով թույլատրված	0.7	0.8
- աղմինիստրացիայի թույլտվությամբ	1.3	-
- գործալքումներ	-	-
- ամբողջօրյա պարապուրդներ	0.3	-
3. Աշխատաժամանակի օգտակար ֆոնդ, օր	219.2	219.5
4. Աշխատորվա միջին սահմանված տևողությունը, ժամ	8	8
Աշխատորվա տևողության փոփոխությունը՝ ի հաշիվ		
- արտաժամյա աշխատանքների, ժամ	0.04	-
- ներհերթափոխային պարապուրդների, ժամ	0.11	-
- օրենքով թույլատրվող այլ պատճառներ (կերակրող մայրերին տրվող ընդմիջումներ, անչափահասներին տրվող կրճատ աշխատանքային օրեր), ժամ	0.02	0.06
5. Աշխատորվա միջին փաստացի տևողությունը, ժամ	7.83	7.94
6. Աշխատաժամանակի օգտակար ֆոնդ, ժամ	1716	1743

Արձակուրդի տևողությունը	Տվյալ տևողությամբ արձակուրդ ստացողների թիվը	Արձակուրդային մարդ-օրերի թիվը	Արձակուրդի միջին տևողությունը (օրերով)
28	964	26992	
35	71	2485	
Ընդամենը	1035	29477	28.5

Այդ տիպի արձակուրդների միջին տևողությունը որոշվում է՝ ելնելով բազիսային ժամանակաշրջանի տվյալներից և պլանային ժամանակաշրջանում կանանց տեսակարար կշռի փոփոխությունից: Հիվանդության պատճառով չներկայացումները հաշվարկելու ժամանակ արդեն հաշվի է առնվում հաշվետու տարում ոչ թե դրանց աճի, այլ նվազման միտումը: Ուսումնասիրվում են դրա պատճառով հաշվետու տարում աշխատաժամանակի կորուստները և աշխատանքի սանիտարահիգիենիկ պայմանների, բուժ-սպասարկման բարելավման և աշխատանքի պաշտպանության միջոցառումները: Հիվանդության պատճառով բացակայությունների ուսումնասիրումն առավել արդյունավետ կլինի, եթե իրականացվի ըստ պատճառների (հիվանդության տեսակների), առանձին արտադրությունների, աշխատողների խմբի, պրոֆեսիաների, տարիքի և սեռի:

Պետական և հասարակական պարտականությունների հետ կապված չներկայացումները (մասնակցություն դատական ժողովներին որպես վկաներ, ընտրական պետական և հասարակական պարտականությունների կատարում և այլն) որոշվում են հաշվետու տվյալների հիման վրա՝ հաշվի առնելով այդ բացակայությունների հետ կապված ժամանակի ծախսումների մեծացումը: Ադմինիստրացիայի թույլտվությամբ բացակայությունները չեն պլանավորվում:

Հնգօրյա աշխատանքային շաբաթվա պայմաններում աշխատողներին տրվող հանգստյան երկրորդ օրերը, ինչպես նաև անընդհատ արտադրություններում աշխատողներին տրվող լրացուցիչ հանգստյան օրերը, որոնք համընկնում են արձակուրդների ժամանակաշրջանին, հիվանդության և օրենքով թույլատրված

բացակայությունների օրերին, անվանական ֆոնդի հաշվարկման դեպքում հաշվի են առնվում որպես հանգստյան օրեր, սակայն պետք է հաշվի առնվեն որպես արձակուրդի և այլ բացակայությունների օրեր: Այդ պատճառով հաշվեկշռի հաշվարկման դեպքում հանգստյան այդ օրերը պետք է հանվեն չներկայացումների ընդհանուր թվից: Դրանք որոշվում են հաշվետու տվյալների միջոցով:

Աշխատորվա միջին տևողությունը պլանավորելիս հաշվի են առնվում արտադրության տիպը և արտադրական գործընթացները: Ընդ որում, աշխատորվա միջին սահմանված տևողությունը որոշվում է՝ ելնելով առանձին խմբերի համար սահմանված աշխատորվա տևողությունից և նրանք թվաքանակից կամ տեսակարար կշռից: Աշխատորվա տևողությունը հաշվարկելիս այն ճշգրտվում է՝ ելնելով տարվա նախատոնական օրերի թվից, քանի որ նշված օրերին աշխատորվա տևողությունը կրճատվում է:

Օրինակ: Որոշել աշխատորվա միջին սահմանված տևողությունը, եթե բանվորների 80% -ը (582 մարդ) աշխատում է աշխատանքի նորմալ պայմաններում (աշխատորվա տևողությունը 8,2 ժամ է), իսկ 20%-ը (160 մարդ)՝ աշխատանքի վնասակար պայմաններում (աշխատորվա տևողությունը 7,2 ժամ է): Աշխատորվա միջին սահմանված տևողությունը կկազմի 8 ժամ ($(582 \times 8,2 + 160 \times 7,2) : 742$):

Աշխատորվա միջին փաստացի տևողությունը որոշվում է աշխատորվա սահմանված տևողությունից հանելով պլանավորվող ներհերթափոխային ընդմիջումները: Դրանք կապված են կերակրող մայրերն տրվող ընդմիջումների և անչափահասների կրճատ աշխատորվա հետ: Պլանավորվող ներհերթափոխային ընդմիջումները որոշվում են ըստ հաշվետու տվյալների՝ հաշվի առնելով պլանային ժամանակաշրջանում կանանց և անչափահասների տեսակարար կշռի փոփոխությունը: Ներհերթափոխային պարապուրդները չեն պլանավորվում: Այսպիսով, աշխատաժամանակի օգտակար ֆոնդը որոշվում է աշխատորվա օգտակար ֆոնդը (օրերով) բազմապատկելով աշխատորվա միջին տևողությամբ: Աշխատաժամանակի օգտակար ֆոնդի ցուցանիշը օգտագործվում է բազմաթիվ հաշվարկներում: Ամենից առաջ այն հիմք է հանդիսանում արտադրական կազմակերպությունում բանվորների թվաքանակի պլանավորման համար, որն էլ, իր հերթին, հիմք է

հանդիսանում թողարկվող արտադրանքի ծավալի և աշխատանքի արտադրողականության որոշման համար:

Ըստ աշխատատարության՝ գործավարձով աշխատող բանվորների թվաքանակը որոշվում է թողարկվող արտադրանքի պլանային նորմավորված աշխատատարությունը հարաբերելով մեկ բանվորի աշխատաժամանակի տարեկան օգտակար ֆոնդին՝ հաշվի առած ժամանակի նորմաների կատարման պլանային մակարդակը.

$$\text{Թգ.} = \frac{\text{Ապլ.ճ.}}{\text{Ֆաշխ.} \times \text{Գճ.Կ.}}$$

որտեղ՝

Թգ.- գործավարձով աշխատող բանվորների ցուցակային թվաքանակն է, մարդ,

Ապլ.ճ. - պլանային նորմավորված աշխատատարությունը, նորմա-ժամ,

Գճ.Կ. - ժամանակի նորմաների կատարման պլանային գործակիցը:

Օրինակ: Պլանային նորմավորված աշխատատարությունը կազմում է 1020 հազ. նորմա-ժամ, մեկ բանվորի աշխատաժամանակի պլանային տոկոսը՝ 112%: Այս դեպքում գործավարձային բանվորների թվաքանակը կկազմի 511 մարդ (1020000:(1783x1,125)):

Արտադրական ծրագրի պլանային աշխատատարությունը որոշվում է՝ հաշվի առնելով նորմաների կատարման պլանային տոկոսը: Վերջինս բնութագրում է աշխատանքի նորմավորված և փաստացի ծախսված ժամանակների փոխկապվածությունը: Հետևաբար, բանվորների թվաքանակի հաշվարկման ժամանակ նորմաների կատարման գործակցի կիրառումը պլանային նորմավորված աշխատատարությունը մոտեցնում է արտադրական ծրագրի կատարման վրա ծախսված փաստացի աշխատանքային ծախսումների մեծությանը: Ըստ էության, $\frac{\text{Ապլ.ճ.}}{\text{Գճ.Կ.}}$ հարաբերությունը

նշանակում է արտադրանքի պլանային աշխատատարությունը նորմա-ժամից վերածել մարդ-ժամի: Ընդ որում, հաշվի առնելով, որ արտադրության արդյունավետության բարձրացման միջոցառումները ուղղված են նորմավորված աշխատատարության իջեց-

մանը, ապա գործնականում որպես նորմաների կատարման պլանային տոկոս (գործակից) օգտագործվում է բազիսային տարվա վերջին մի քանի ամիսների (սովորաբար 3 ամիս) ընթացքում նորմաների կատարման տոկոսը:

Գործավարձով աշխատող բանվորների պլանային թվաքանակի՝ ըստ աշխատատարության հաշվարկման մեթոդը կիրառվում է նաև առանձին պրոֆեսիաների և տարակարգերի բանվորների առանձին խմբերի թվաքանակի որոշման համար:

Բանվորների թվաքանակի հաշվարկն ըստ արտադրանքի նորմաների

Այս մեթոդը կիրառվում է հիմնական բանվորների թվաքանակի որոշման համար այն արտադրություններում, որտեղ թողարկվում է միատեսակ արտադրանք (արտադրության ժավալը պլանավորվում և հաշվարկվում է բնեղեն ցուցանիշներով), իսկ հիմնական բանվորների համար սահմանվում են արտադրանքի նորմաներ: Հաշվարկն իրականացվում է հետևյալ բանաձևով.

$$\text{Թ.} = \frac{\text{Ա}_{\text{պլ.ծ.}}}{\text{Ն}_{\text{ա.}} \times \text{Ֆ}_{\text{աշխ.}} \times \text{Գ.Վ.}}$$

որտեղ՝

Ա_{պլ.ծ.} - արտադրանքի պլանային ժավալն է բնեղեն ցուցանիշներով,

Ն_{ա.} - պլանային արտադրանքի նորման:

Օրինակ: Արտադրանքի արտադրության պլանային ժավալը տարեկան կազմում է 160 հազ. հատ: Բանվորի հերթափոխային պլանային արտադրանքի նորման 50 հատ է, իսկ նորմաների կատարման պլանային տոկոսը՝ 112%: Մեկ բանվորի աշխատածամանակի տարեկան պլանային ֆոնդը 225 օր է: Բանվորների թվաքանակը կկազմի 13 մարդ (160000:(50x1,12x225)):

Այս մեթոդը նախորդ մեթոդի տարատեսակն է, քանի որ «Ա_{պլ.ծ.}:Ն_{ա.}» արտահայտությունն իրենից ներկայացնում է աշխատանքի պլանային ժավալի կատարման համար անհրաժեշտ ժամանակի ծախսումները, այսինքն՝ արտադրանքի աշխատատարությունը, սակայն հաշվարկված ոչ թե ժամանակի, այլ ար-

տաղրանքի նորմաներով: Արտադրանքի նորման սահմանելիս հաշվի է առնվում արտադրության արդյունավետության բարձրացման միջոցառումների հաշվին աշխատանքային ժախսումների կրճատումը:

Արտադրանքի նորմաներով օժանդակ բանվորների թվաքանակը որոշվում է այն դեպքում, երբ նրանք կատարում են աշխատանք, որի ծավալը և կատարման մեթոդները խիստ կանոնակարգված են (օրինակ, արտադրանքի որակի հսկումը տրիկոտաժի, կոշիկի արտադրություններում և այլն):

Մեքենաշինությունում վերահսկողների թվաքանակը կարելի է որոշել վերահսկվող բանվորների աշխատանքի ծավալով (նորմա-ժամերով)՝ կախված արտադրամասի կամ տեղամասի առանձնահատկություններից:

Գործավարձով վարձատրվող օժանդակ բանվորների թվաքանակը, որոնց աշխատանքի ծավալը հնարավոր է որոշել նորմավորված ժամանակով, որոշվում է աշխատանքի աշխատատարությանբ: Տարբերությունն այն է, որ հիմնական բանվորների թվաքանակը որոշելիս հիմք է ընդունվում թողարկվելիք արտադրանքի աշխատատարությունը, իսկ օժանդակ բանվորներինը՝ օժանդակ աշխատանքների աշխատատարությունը (գործիքաշինական, նորոգման և այլն):

Օրինակ: Որոշել գործիքաշինական արտադրամասի գործավարձային բանվորների պլանային թվաքանակը՝ ըստ թիվ 24 աղյուսակում բերված տվյալների:

Աղյուսակ 24

Գործիքների անվանումները	Արտատաղրական ծրագիրը, հատ	Ժամանակի պլանային ծախսումները, նորմա-ժամ	
		միավոր արտադրանքի համար	ըստ ծրագրի
Կտրիչ	50000	0.52	26000
Շաղափ	5400	2.8	15120
Ֆրեզեր	13800	0.43	5934
Ընդամենը	-	-	47054

Հաշվի առնելով, որ մեկ բանվորի աշխատաժամանակի պլանային օգտակար ֆոնդը 1783 ժամ է, նորմաների կատարման պլանային մակարդակը՝ 114%, գործիքաշինական արտադրամասի բանվորների թվաքանակը կկազմի 23 մարդ (47054:(1783x1,14)):

6.2. Ժամանակավարձով աշխատող բանվորների թվաքանակի հաշվարկը

Ժամանակավարձով աշխատող բանվորների թվաքանակի հաշվարկը կատարվում է ըստ սպասարկման նորմաների, աշխատատեղի թվի և թվաքանակի նորմատիվների:

Տվյալ մեթոդները կիրառվում են.

1. հիմնական բանվորների պլանային թվաքանակի որոշման համար, որոնք զբաղված են ագրեգատների, մեքենաների և այլ սարքավորումների սպասարկմամբ, ինչպես նաև տեխնոլոգիական գործընթացների վերահսկմամբ,

2. արդյունաբերության բոլոր ճյուղերում օժանդակ բանվորների թվաքանակի որոշման համար:

Բանվորների թվաքանակն ըստ սպասարկման նորմայի որոշելու համար հիմք է ընդունվում մեկ բանվորի սպասարկած սարքավորումների կամ աշխատատեղերի քանակը: Հաշվարկը կատարվում է հետևյալ բանաձևով.

$$\text{Թժ.բ.} = \frac{\text{Թ}_{\text{սարք.}} \times \text{Թ}_{\text{հորք.}}}{\text{Ն}_{\text{սպ.}}} \times \text{Գ}_g.$$

որտեղ՝

$\text{Թ}_{\text{սարք.}}$ – սպասարկվող սարքավորումների թիվն է,

$\text{Ն}_{\text{սպ.}}$ - սպասարկման նորման,

Գ_g - ներկայացման թվաքանակից ցուցակային թվաքանակին անցման գործակիցը, որը անընդհատ արտադրություններում որոշվում է աշխատաժամանակի օրացուցային ֆոնդը հարաբերելով օգտակար ֆոնդին ($\text{Գ}_g=1,12$), իսկ ընդհատ արտադրություններում՝ անվանական ֆոնդը հարաբերելով օգտակար ֆոնդին ($\text{Գ}_g=1,1$):

Արդյունաբերության որոշ ճյուղերում (քիմիական, մետալուրգիական և այլն) այս մեթոդով է հաշվարկվում սարքավորումների և ագրեգատների սպասարկման աշխատանքներում զբաղված հիմնական բանվորների թվաքանակը: Մնացած ճյուղերում այս մեթոդով հաշվարկվում է հերթապահ փականագործների, էլեկտրամեքենագետների, կարգավորողների թվաքանակը:

Օրինակ: Ենթադրենք՝ արտադրական կազմակերպությունն ունի 1000 հաստոց, աշխատում է 2 հերթափոխով, սպասարկման նորման 10 հաստոց է, արտադրությունն ընդհատ է ($Q_g=1,1$): Այս դեպքում բանվորների թվաքանակը հավասար կլինի 224 մարդ(1000x2x1,1:10):

Սպասարկման նորման կարելի է որոշել 2 մեթոդով՝ տարբերակված և խոշորացված:

Տարբերակված մեթոդի դեպքում հիմք են ընդունվում բանվորների կողմից իրականացվող հիմնական և օժանդակ գործառնությունները: Օրինակ, ենթադրենք՝ հերթափոխի ընթացքում բանվորը մեկ հաստոցին պետք է մոտենա 2 անգամ՝ միջինը 20-25 րոպե տևողությամբ հիմնական գործառնություններ և 5 րոպե տևողությամբ օժանդակ գործառնություններ կատարելու համար, այսինքն՝ հերթափոխի ընթացքում նա մեկ հաստոցի վրա պետք է ծախսի 50-60 րոպե: Եթե հերթափոխի տևողությունը 480 րոպե է, ապա սպասարկման նորման հավասար կլինի 9 հաստոցի (480:50):

Խոշորացված մեթոդի դեպքում աշխատաժամանակի ֆոնդը բաժանում ենք սպասարկման ժամանակի նորմայի վրա:

Այս աշխատատեղերի՝ ժամանակավարձով աշխատող բանվորների թվաքանակը հաշվարկվում է հետևյալ կերպ.

$$I_{\sigma, p} = I_{\text{աշխատ.}} \times I_{\text{հերթ.}} \times I_p \times Q_g$$

որտեղ՝

$I_{\text{աշխատ.}}$ - աշխատատեղերի թիվն է,

I_p - մեկ աշխատատեղի (սարքավորման, ագրեգատի և այլն) սպասարկման համար անհրաժեշտ բանվորների թիվը (թվաքանակի նորմա):

Օրինակ: Արտադրական կազմակերպությունն ունի 10 կռունկ, աշխատում է 2 հերթափոխով, արտադրությունն ընդհատ է, աշ-

խատաժամանակի անվանական ֆոնդը 258 օր է, իսկ օգտակար ֆոնդը՝ 234 օր: Այս դեպքում կռունկավարների թիվը հավասար կլինի 22 մարդ (10x2x258:234):

Գիտականորեն հիմնավորված սպասարկման նորմաների մշակումը կարևոր նշանակություն ունի ժամանակավարձով աշխատող բանվորների թվաքանակի հաշվարկման, հատկապես, նրանց արդյունավետ օգտագործման գործում: Արտադրական գործընթացների մեքենայացումն ու ավտոմատացումը, աշխատանքի կազմակերպման կատարելագործումը պետք է ուղեկցվեն սպասարկման նորմաների վերանայմամբ և փոփոխմամբ: Սպասարկման նորմաներ մշակելիս միաժամանակ որոշում ենք թվաքանակի նորմատիվները: Թվաքանակի նորմատիվներ մշակվում և ներդրվում են այն դեպքում, երբ սարքավորումը (արտադրական օբյեկտը) սպասարկում են մի խումբ բանվորներ: Թվաքանակի նորման որոշվում է սպասարկման նորմայի կամ սպասարկման ժամանակի նորմայի հիման վրա, ըստ հետևյալ բանաձևերի.

$$N_p = \frac{\bar{O}_{\omega_2}}{U_{\text{սպ.}}}} \times Q_g, \text{ կամ } N_p = \frac{\bar{O}_{\omega_2} \times U_{\text{սպ.ժ.}}}{\Phi_{\theta}}$$

որտեղ՝

\bar{O}_{ω_2} - աշխատանքի ծավալն է (սպասարկվող սարքավորումների, արտադրական հրապարակների թիվը և այլն),

$U_{\text{սպ.ժ.}}$ - սպասարկման ժամանակը,

Φ_{θ} - աշխատաժամանակի ֆոնդը (հերթափոխի ամսվա կտրվածքով):

Թվաքանակի նորման մշակում են բանվորների առանձին խմբերի համար, օրինակ՝ տեխնոլոգիական սարքավորումներ նորոգող բանվորների համար:

Բանվորների թվաքանակը հաշվարկելուց հետո հաշվարկում ենք ղեկավար աշխատողների, մասնագետների և մյուս կատեգորիաների աշխատողների թվաքանակը:

6.3. Ղեկավար աշխատողների, մասնագետների և մյուս կատեգորիաների աշխատողների թվաքանակի հաշվարկը

Ղեկավար աշխատողների, մասնագետների և ծառայողների թվաքանակի որոշման բարդությունը պայմանավորված է նրանով, որ արտադրության ծավալը նրանց թվաքանակի որոշման միակ կամ նույնիսկ գլխավոր գործոն չէ:

Ղեկավար աշխատողների, մասնագետների և ծառայողների թվաքանակի պլանավորման հիմքում արտադրական կազմակերպության կառավարման կազմակերպական կառուցվածքն է, որը հնարավորություն է տալիս որոշելու յուրաքանչյուր բաժնի և արտադրամասի ղեկավար անձնակազմի և ծառայողների անհրաժեշտ հաստիքները: Այն ամփոփվում է պաշտոնների անվանացանկում, իսկ դրանց բացակայության դեպքում օգտագործում են հաստիքային ցուցակներ: Պաշտոնների անվանացանկը, ի տարբերություն հաստիքային ցուցակի, ավելի օբյեկտիվ և ամբողջական նորմատիվային փաստաթուղթ է, քանի որ դրանում նշվում են կադրերի կազմի ոչ միայն քանակական, այլ նաև որակական բնութագրերը:

Պաշտոնների անվանացանկում ըստ յուրաքանչյուր պաշտոնի նշվում է մասնագիտացումը և կրթության պահանջվող մակարդակը: Ղեկավար աշխատողների, մասնագետների և ծառայողների թվաքանակի որոշման մեթոդներն են.

1. թվաքանակի նորմատիվներով՝ ըստ կառավարման գործառույթների,

2. ժամանակի նորմաներով և նորմատիվներով (կանստրուկտորների, տեխնոլոգների, նախագծողների, գծագրողների և այլ կատեգորիաների աշխատողների համար, որոնք կատարում են մշտապես կրկնվող աշխատանքներ),

3. կառավարման և սպասարկման նորմաներով և նորմատիվներով (ղեկավարների, նորմավորողների և այլնի համար):

Հնարավոր է կիրառել այդ կատեգորիաների աշխատողների կողմից կատարվող աշխատանքների ծավալը բնութագրող այլ նորմատիվներ:

Թվաքանակի նորմատիվները սահմանվում են կառավարման յուրաքանչյուր գործառույթի համար՝ մաթեմատիկական վիճակագրական մեթոդով, որոնք ցույց են տալիս կառավարման գոր-

ծառայությունների վրա ազդող գործոնների և դրանք կատարելու համար անհրաժեշտ աշխատանքային ծախսումների միջև կապը: Ֆունկցիոնալ կախվածությունն արտահայտվում է հետևյալ բանաձևով.

$$U_p = q \cdot x^a \cdot y^b \cdot \dots \cdot p^c$$

որտեղ՝

U_p - թվաքանակի նորմատիվն է՝ ըստ կառավարման գործառույթների,

q - հաստատուն գործակից է, որը ցույց է տալիս նորմատիվի և գործոնների թվային մեծությունների միջև կապը,

x, y, \dots, p - գործոնների թվային մեծություններն են,

a, b, \dots, c - գործոնների թվային մեծությունների աստիճանի ցուցանիշներն են:

Ղեկավարների, մասնագետների և ծառայողների թվաքանակի վրա ազդող գործոններ են արտադրական կազմակերպության գործունեության տեխնիկատնտեսական ցուցանիշները: Ընդ որում, անհրաժեշտ է նկատի ունենալ, որ այդ կատեգորիաների աշխատողների կողմից իրականացվող աշխատանքների մեծ մասը ուղղակիորեն հնարավոր չէ նորմավորել, այդ պատճառով կառավարման գործառույթների աշխատատարության վրա ազդող գործոններից կախված աշխատանքային ծախսումները չափվում են անուղղակիորեն: Այդ գործոնների ուսումնասիրումը և առավել կարևոր գործոնների ընտրությունն իրականացվում է մաթեմատիկական վիճակագրական մեթոդներով: Գործոնները բաժանվում են երկու խմբի.

1. գործոններ, որոնք բնութագրում են արտադրական կազմակերպության մասշտաբները, արտաքին կապերի ծավալը, արտադրատեխնիկական և տնտեսական առանձնահատկությունները (արտադրանքի ծավալը, բանվորների թվաքանակը և այլն),

2. գործոններ, որոնք բնութագրում են աշխատանքի համակարգը և մեթոդները, կիրառվող փաստաթղթերի ծեփերը և այլ կազմակերպական պայմանները:

Առաջին խումբ գործոններն անմիջականորեն ազդում են ղեկավարների, մասնագետների և ծառայողների աշխատանքի ծավալի վրա, իսկ երկրորդ խումբ գործոնները՝ աշխատանքի արդյունավետության վրա: Այդ պատճառով, նրանց թվաքանակի նորմա-

ների և նորմատիվների որոշման ժամանակ առաջին խումբ գործոնները հաշվի են առնվում համապատասխան տվյալների ձևով, իսկ երկրորդ խումբ գործոնները՝ անուղղակիորեն, հաստատուն գործակցի տեսքով: Օրինակ: Մեքենաշինության մեջ հիմնական արտադրության ընդհանուր (զծային) դեկավարում իրականացնող աշխատողների թվաքանակը հաշվարկվում է հետևյալ բանաձևով.

$$U_{\eta} = 0.099 \times \rho_{h.p.}^{0.667} \times U_{h.w.\$}$$

որտեղ՝

$\rho_{h.p.}^{0.667}$ - հիմնական արտադրական բանվորների թվաքանակն է,

մարդ,

$U_{h.w.\$}$ - հիմնական արտադրական ֆոնդերի արժեքը, հազ. դրամ (որոշվում է տարվա վերջում):

Հաստոցաշինական ձեռնարկություններում մասնագետների և ծառայողների թվաքանակը՝ ըստ «արտադրության տեխնոլոգիական պատրաստման» գործառույթի, հաշվարկվում է հետևյալ բանաձևով.

$$U_{p} = 0.037 \times \rho_{h.p.} \times \rho_{o.m.}$$

որտեղ՝

$\rho_{o.m.}$ - տեխնոլոգիական գործառնությունների քանակն է հիմնական արտադրություններում:

Ուսումնասիրությունները ցույց են տվել, որ կառավարման ապարատի աշխատողների թվաքանակի վրա առավել մեծ չափով աղդում են հետևյալ երեք հիմնական գործոնները՝ արդյունաբերարտադրական անձնակազմի թվաքանակը, հիմնական արտադրական ֆոնդերի արժեքը և հերթափոխության գործակիցը:

Մասնագետների և ծառայողների ընդհանուր պահանջարկը որոշվում է գործառնությունների աշխատատարությունը, կառավարման նորմաները, կառավարման մեքենայացման աստիճանը և տիպային հաստիքները հաշվի առնելով:

Անձնակազմի կառավարման վերաբերյալ գրականության մեջ վարչակառավարչական անձնակազմի թվաքանակի որոշման համար հաճախ առաջարկվում է կիրառել Ռոզենկրանցի բանաձևը: Դրա էությունը այն է, որ թվաքանակի որոշման համար օգտվում են մասնագետների աշխատաժամանակի, միավոր աշխատանքի աշխատատարության, ժամանակի բաշխման գործակցի տվյալներից և այլն:

Աղմինիստրատիվ-կառավարչական անձնակազմի թվաքանակը հաշվարկվում է հետևյալ բանաձևով:

$$\text{Թ} = \frac{\sum \rho_{q,i} \times \sigma_i}{\sigma} \times Q_{\text{անժբ.}} + \frac{\sigma_{\text{աշ.}}}{\sigma}$$

որտեղ՝

Թ - որոշակի պրոֆեսիայի, մասնագիտության, ստորաբաժանման վարչակառավարչական անձնակազմի թվաքանակն է,

N - տվյալ կատեգորիայի մասնագետների ծանրաբեռնվածությունը որոշող կազմակերպակառավարչական աշխատանքների տեսակները,

$\rho_{q,i}$ - i-րդ կազմակերպակառավարչական տեսակի աշխատանքում գործողությունների միջին քանակը (հաշվարկներ, պատվերների մշակում, բանակցություններ և այլն) սահմանված ժամանակաշրջանում (օրինակ, տարվա ընթացքում),

σ_i - i-րդ կազմակերպակառավարչական տեսակի աշխատանքում միավոր գործողության կատարման համար անհրաժեշտ ժամանակը,

σ - մասնագետի աշխատաժամանակը աշխատանքային պայմանագրի համաձայն, օրացուցային ժամանակի համապատասխան ժամանակահատվածում,

$Q_{\text{անժբ.}}$ - ժամանակի անհրաժեշտ բաշխման գործակիցը,

$Q_{\text{դժբ.}}$ - ժամանակի փաստացի բաշխման գործակիցը,

$\sigma_{\text{աշ.}}$ - տարբեր աշխատանքների կատարման ժամանակը, որը հնարավոր չէ հաշվի առնել նախնական (պլանային) հաշվարկներում:

ժամանակի անհրաժեշտ բաշխման գործակիցը հաշվարկվում է հետևյալ կերպ.

$$Q_{\text{անժբ.}} = Q_{\text{լն.աշ.}} \times Q_{\text{հանգ}} \times Q_u,$$

որտեղ՝

$Q_{\text{լն.աշ.}}$ - գործընթացի կատարման համար անհրաժեշտ, սակայն նախօրոք հաշվի չառնված լրացուցիչ աշխատանքի ծախսումները հաշվի առնող գործակիցն է ($1.2 \leq Q_{\text{լն.աշ.}} \leq 1.4$),

$Q_{\text{հանգ}}$ - աշխատուրվա ընթացքում աշխատողների հանգստի ժամանակը հաշվի առնող գործակիցը, ($Q_{\text{հանգ}} = 1.12$),

Q_u - ներկայացման թվաքանակից ցուցակայինի անցման գործակիցը:

ժամանակի փաստացի բաշխման գործակիցը որոշվում է հետևյալ բանաձևով.

$$Q_{\text{փ.ժ.բ.}} = \frac{\Phi_{\text{ընդ}}}{\sum p_{\text{գ}_i} \times \sigma_i},$$

որտեղ՝

$\Phi_{\text{ընդ}}$ - տվյալ ստորաբաժանման աշխատաժամանակի ընդհանուր ֆոնդն է:

Օրինակ: Հաշվարկել վարչակառավարչական անձնակազմի թվաքանակը՝ օգտվելով թիվ 25 աղյուսակի տվյալներից.

Կազմակերպակառավարչական աշխատանքների կատարման համար գումարային ժամանակը կկազմի 2900(500x1+3000x0.5+300x3):

ժամանակի անհրաժեշտ բաշխման գործակիցը կկազմի՝ 1.6 (1.3x1.12x1.1), իսկ ժամանակի փաստացի բաշխման գործակիցը՝ 1.76(170x30:(500x1+3000x0.5+300x3)):

Ստորաբաժանման աշխատողների անհրաժեշտ թվաքանակը, ըստ Ռոզենկրանցի բանաձևի, կկազմի 29 մարդ (2900:170x1.6+200:170+1.6:1.76):

Այսպիսով, ստորաբաժանման աշխատողների փաստացի թվաքանակը կազմում է 30 մարդ, իսկ անհրաժեշտ թվաքանակը՝ մոտավորապես 29 մարդ:

Կրտսեր սպասարկող անձնակազմի թվաքանակը որոշվում է սպասարկման խոշորացված նորմաներով (հավաքարարների թիվը՝ ըստ շենքերի հրապարակների մեծության (m^2), հնոցապանների՝ ըստ վառարանների քանակի և այլն) և ըստ սպասարկման կետերի քանակի (պահեստապետեր, փոստատարներ և այլն):

Պահակային ծառայության աշխատողների թիվը որոշվում է ըստ պահակակետերի թվի և աշխատանքային ռեժիմի:

Աշակերտների թիվը սահմանվում է միջին ցուցակային թվաքանակով՝ հաշվի առնելով աշակերտների ընդհանուր թիվը, որոնք պետք է սովորեն արտադրությունում (ըստ կարգերի պատրաստման պլանի) և ըստ պրոֆեսիաների ուսուցման միջին ժամկետը:

Վարչակառավարչական աշխատանքների տեսակները	Աշխատանքների տեսակները կատարելու համար գործողու- թյունների քանակը	Գործողության կատարման համար անհրաժեշտ ժամանակը, ժամ
1	2	3
Ա Բ Գ	500 3000 300	1 0.5 3
Աշխատանքային պայմանագրի համաձայն՝ մեկ աշխատողի ամ- սական աշխատաժամանակի ֆոնդը, ժամ		170
Լրացուցիչ աշխատանքների կատարման համար անհրաժեշտ ժամանակի ծախսումների գործակիցը		1.3
Աշխատողների հանգստի համար անհրաժեշտ ժամանակի ծախ- սումների գործակիցը		1.12
Թվաքանակի վերահաշվարկ- ման գործակիցը		1.1
Պլանային հաշվարկներում հաշ- վի չառնված աշխատանքների կատարման վրա ծախսված ժամանակը		200
Ստորաբաժանման աշխատող- ների փաստացի թվաքանակը, մարդ		30

6.4. Կադրերի լրացուցիչ պահանջարկի հաշվարկը

Նոր աշխատողներ ընդունելու և կադրերի պատրաստման պլանավորման համար անհրաժեշտ է իմանալ ոչ միայն աշխատողների ամբողջ պահանջարկը՝ ըստ կատեգորիաների և խմբերի (մասնագիտությունների և տարակարգերի), այլ նաև նրանց լրացուցիչ պահանջարկը: Կադրերի լրացուցիչ պահանջարկը բանվորական կադրերի և մասնագետների կազմն է, որն անհրաժեշտ է արտադրական կազմակերպությանը ընթացիկ և հեռանկարային ժամանակաշրջաններում:

Կադրերի կազմը, ի տարբերություն թվաքանակի, բնութագրվում է ոչ միայն քանակական կառուցվածքով (բանվորները՝ ըստ պրոֆեսիաների, մասնագետները՝ ըստ պաշտոնների), այլ նաև կրթության և մասնագիտության պահանջվող մակարդակին ներկայացվող որակական պահանջներով:

Լրացուցիչ պահանջարկը ձևավորվում է ընդհանուր թվաքանակի հավելածի և հարգելի պատճառով աշխատանքից ազատվողների փոխարինման արդյունքում (անցում կենսաթոշակի, մեկնում ուսուցման, բանակ և այլն): Կադրերի հոսունությունը պլանով չի նախատեսվում:

Կադրերի լրացուցիչ թվաքանակի որոշումը պայմանավորված է.

1. արտադրության ծավալի մեծացման, վերակառուցման հետ կապված՝ աշխատողների թվաքանակի ավելացման անհրաժեշտությամբ,
2. կադրերի պակասը լրացնելու անհրաժեշտությամբ,
3. որակավորում չունեցող բանվորների և մասնագետների մասնակի փոխարինմամբ:

Կադրերի լրացուցիչ պահանջարկը որոշվում է տարեսկզբին և տարեվերջին կադրերի թվաքանակների տարբերության միջոցով.

$$Թ_{լր} = Թ_վ - Թ_{սկ},$$

որտեղ՝

$Թ_{սկ}$ և $Թ_վ$ - բանվորների թվաքանակն է հաշվետու ժամանակաշրջանի սկզբում և վերջում:

Պլանային ժամանակաշրջանի սկզբում կադրերի թիվը որոշվում է ըստ փաստացի (սպասվելիք) տվյալների, իսկ պլանավորվող ժամանակաշրջանի վերջում՝ բանվորների կամ մասնագետների պլանային միջին ցուցակային թվաքանակով:

Պլանային միջին ցուցակային թվաքանակը որոշվում է հետևյալ կերպ.

$$\bar{m}_{\text{պ}} = \frac{m_1 + m_2}{2}$$

Բանվորների լրացուցիչ պահանջարկը որոշվում է շրթայական մեթոդով, այսինքն՝ առաջին եռամսյակի վերջում կադրերի թիվը օգտագործվում է որպես սկզբնական թիվ՝ երկրորդ եռամսյակում պահանջարկը որոշելու համար:

Օրինակ: Բանվորների սպասվող թվաքանակը պլանային ժամանակաշրջանի սկզբում 695 մարդ է, իսկ պլանային միջին ցուցակային թիվը՝ 729 մարդ: Պլանով բանվորների միջին եռամսյակային թվաքանակը, արտադրական ծրագրին և աշխատանքի արտադրողականության պլանավորվող մակարդակին համապատասխան, բաշխվել է հետևյալ կերպ.

առաջին եռամսյակ - 710 մարդ,

երկրորդ եռամսյակ - 726 մարդ,

երրորդ եռամսյակ - 735 մարդ,

չորրորդ եռամսյակ - 744 մարդ:

Իմանալով բանվորների թվաքանակը առաջին եռամսյակի սկզբում և հաշվի առնելով, որ նրանց միջին եռամսյակային թվաքանակը եռամսյակի սկզբի և վերջի նրանց թվաքանակների միջինն է, հնարավոր է որոշել բանվորների ցուցակային թիվը առաջին եռամսյակի վերջում: Այն կկազմի 725 մարդ ($(695+x):2=710$, $x=725$):

Նման ձևով հաշվարկվում է բանվորների թվաքանակը մյուս եռամսյակների համար.

2-րդ եռամսյակ - $(725+x):2=726$, $x = 727$ մարդ,

3-րդ եռամսյակ - $(727+x):2=735$, $x=743$ մարդ,

4-րդ եռամսյակ - $(743+x):2=744$, $x=745$ մարդ:

Ըստ նշված տվյալների՝ կարելի է որոշել բանվորների լրացուցիչ պահանջակը եռամսյակային և տարեկան կտրվածքով (աղյուսակ 26):

Եռամսյակներ	Թվաքանակի հավելաձև, մարդ	Ազատվածների փոխարինում		Լրացուցիչ պահանջարկ
		տոկոսով՝ միջին ցուցակային թվաքանակի նկատմամբ	բացարձակ	
I	725-695=30	1	7	37
II	727-725=2	1	7	9
III	743-727=16	1	7	23
IV	745-743=2	1	7	9
Ընդամենը	745-695=50	4	28	78

Ըստ մասնագիտությունների՝ կադրերի լրացուցիչ պահանջարկի կառուցվածքը որոշելու համար պետք է իմանալ բանվորների անհրաժեշտ պրոֆեսիոնալ կազմը և մասնագետների պաշտոնների անվանացանկը:

Կադրերի բնական հեռացման հետևանքով առաջացած լրացուցիչ պահանջարկը որոշվում է հաշվետու տվյալների վերլուծության և ճշգրտման միջոցով: Կադրերի մասնակի փոխարինման հետ կապված լրացուցիչ պահանջարկի մեծությունը որոշելիս պետք է հաշվի առնվի առաջացած անհամապատասխանության վերացման միջոցառումների իրականացման անհրաժեշտությունը:

Այս դեպքում բանվորների լրացուցիչ պահանջարկի որոշման համար հաշվարկվում է աշխատատեղերի որակավորման պահանջներին համապատասխանության գործակիցը, հետևյալ բաձևով.

$$Q_{\text{հ.ո.պ.}} = \frac{\text{Թ}_{\text{բ.գ.}}}{\text{Թ}_{\text{բ.ան.}}}$$

որտեղ՝

$Q_{\text{հ.ո.պ.}}$ - աշխատատեղերի որակավորման պահանջներին համապատասխան գործակիցն է,

$\text{Թ}_{\text{բ.գ.}}$ - որակավորման պահանջներին համապատասխան աշխատատեղերը զբաղեցնող բանվորների թիվը,

$\text{Թ}_{\text{բ.ան.}}$ - բանվորների անհրաժեշտ թիվը:

Այնուհետև որոշվում է բանվորների լրացուցիչ պահանջարկը (աղյուսակ 27):

Որակավորում ունեցող բանվորների լրացուցիչ պահանջարկը

Աղյուսակ 27

Մասնագիտությունների անվանումը	Որակավորում ունեցող բանվորների լրացուցիչ պահանջարկը	Այդ թվում՝ ըստ տարակարգերի				
		2	3	4	5	6
Ֆականագործ-գործիքագործ	28	-	6	6	8	8
Ֆականագործ-նորոգող և այլն	9	-	-	3	4	2
Ընդամենը	235	62	105	32	20	16

Կադրերի լրացուցիչ պահանջարկը ոչ միայն պետք է արտահայտի բանվորների և մասնագետների թվաքանակի նկատմամբ առկա պահանջարկը, որը պայմանավորված է դրանց ազատմամբ կամ արտադրության ծավալի մեծացմամբ, այլ նաև կադրերի որակավորման բարձրացման պահանջով:

Ղեկավարների, մասնագետների և ծառայողների լրացուցիչ պահանջարկը որոշվում է ազատ աշխատատեղերի թվով՝ հաշվի առնելով աշխատողների՝ տարբեր պատճառներով հեռացումները:

Արտադրության ընդլայնման կամ աշխատանքի ծավալի մեծացման հետ կապված մասնագետների լրացուցիչ պահանջարկը որոշվում է պլանային թվաքանակի և բազիսային ժամանակաշրջանում ընդհանուր պահանջարկի հաշվարկման միջոցով.

$$\mathcal{M}_{\text{ը}} = \mathcal{M}_{\text{սպ}} - \mathcal{M}_{\text{տբ}}$$

որտեղ՝

$\mathcal{M}_{\text{սպ}}$ - մասնագետների ընդհանուր պահանջարկն է պլանային ժամանակաշրջանում,

$\mathcal{M}_{\text{տբ}}$ - մասնագետների ընդհանուր պահանջարկը բազիսային ժամանակաշրջանում:

Գործնական աշխատողների մասնակի փոխարինմամբ պայմանավորված լրացուցիչ պահանջարկը որոշվում է՝ հաշվի առնելով նրանց ուսուցման հնարավորությունները ուսումնական հաստատություններում՝ արտադրությունից կտրված: Մասնագետների փոխարինմամբ պայմանավորված լրացուցիչ պահանջարկը որոշվում է հետևյալ բանաձևով.

$$\mathcal{M}_{\text{ը}} = \mathcal{M}_{\text{սպ}} \times \mathcal{Q}_{\text{ը}}$$

որտեղ՝

Չ_դ – աշխատանքից ազատված մասնագետների տարեկան միջին գործակիցն է:

Մասնագետների ընդհանուր պահանջարկը որոշվում է հետևյալ կերպ.

$$\text{Թ}_{\text{մ.ընդ.}} = \text{Թ}_{\text{ս}} + \text{Պ}_{\text{ս}}$$

որտեղ՝

Թ_ս - պլանավորվող ժամանակաշրջանի սկզբում մասնագետների թվաքանակն է,

Պ_ս - մասնագետների լրացուցիչ պահանջարկը:

Կադրերի լրացուցիչ պահանջարկը տարվա կտրվածքով կարելի է որոշել նաև՝ հիմք ընդունելով նրանց միջին ցուցակային թվաքանակը և տարբեր պատճառներով հեռացողների տոկոսը: Այն հաշվարկվում է հետևյալ բանաձևով.

$$\text{Թ}_{\text{լր.}} = \text{Թ}_{\text{վ.}} - \text{Թ}_{\text{սվ.}} + \frac{\text{Թմիջ.} \times \text{Տհ.}}{100}$$

որտեղ՝

Թ_{վ.} և Թ_{սվ.} - աշխատողների թվաքանակն է պլանային տարվա վերջում և սկզբում,

Թմիջ. - աշխատողների միջին ցուցակային թվաքանակը,

Տհ. - աշխատանքից հեռացողների տոկոսը, %:

Օրինակ: Պլանային ժամանակաշրջանի սկզբում աշխատողների թիվը կազմել է 1035 մարդ, իսկ վերջում՝ 1053: Աշխատողների միջին ցուցակային թվաքանակը 1044 մարդ է, իսկ արտադրական կազմակերպությունից ամեն տարի հեռացողների տոկոսը՝ 6,8%: Կադրերի լրացուցիչ պահանջարկը կկազմի 89 մարդ (1053-1035+1044x6,8:100):

Արտադրական կազմակերպության աշխատողների թվաքանակի, կազմի և օգտագործման վերլուծությունը

7.1. Աշխատողների թվաքանակի դինամիկայի վերլուծությունը

Արտադրական առաջադրանքների կատարումը, արտադրական գործընթացների անընդհատությունը հիմնականում կախված են արտադրական կազմակերպությունների՝ կադրերով ապահովվածությունից: Արտադրական կազմակերպության հաջող աշխատանքը զգալի չափով կախված է բանվորական կադրերի քանակական ու որակական կազմից, դրանց արդյունավետ օգտագործումից: Կարևոր է նաև կադրերի արդյունավետ օգտագործումը՝ պրոֆեսիային և որակավորմանը համապատասխան: Արտադրական կազմակերպության կադրերի արդյունավետ օգտագործման հարցում կարևոր նշանակություն ունեն աշխատանքի կազմակերպումը, կիրառվող աշխատանքի վարձատրման ձևերն ու համակարգերը:

Վերլուծության խնդիր է ոչ միայն կազմակերպությունում զբաղված կադրերի կազմի ու թվաքանակի պլանի կատարման գնահատումը, այլ նաև աշխատուժի արդյունավետ օգտագործման աստիճանի որոշումը, ըստ սարքավորումների և աշխատատեղերի կադրերի ճիշտ տեղաբաշխման ուսումնասիրումը:

Վերլուծության խնդիր է նաև որակավորման բարձրացման աշխատանքների կազմակերպումը, աշխատուժի հոսունության պատճառների բացահայտումը: Վերլուծության հիմնական նպատակը կադրերի օգտագործման բնագավառում ներարտադրական ռեզերվների բացահայտումն է, կազմակերպատելնիկական միջոցառումների արտադրության գործընթացում աշխատուժի արդյունավետ օգտագործման ապահովման մշակումը:

Արտադրական կազմակերպության անձնակազմի թվաքանակը և կառուցվածքի դինամիկայի կառավարման գործընթացը ցույց է տրված գծանկար 3-ում:

Արտադրական կազմակերպության՝ կադրերով ապահովվածության վերլուծությունը սկսում ենք հաշվետու ժամանակաշրջանի աշխատողների բացարձակ և հարաբերական ավելցուկի կամ պակասի որոշումից: Աշխատողների ավելցուկը կամ պակասը որոշվում է պլանային և փաստացի թվաքանակները համադրելու միջոցով: Բացարձակ շեղումը որոշվում է ըստ արդյունաբերաարտադրական անձնակազմի առանձին կատեգորիաների, իսկ հարաբերական շեղումը՝ միայն բանվորների համար: Ոչ արտադրական անձնակազմի համար որոշվում է միայն բացարձակ շեղումը: Աշխատողների ավելցուկը կամ պակասը որոշելու համար օգտվենք թիվ 28 աղյուսակի տվյալներից:

Ըստ աղյուսակի տվյալների՝ արտադրական կազմակերպությունում պլանով նախատեսվել է արդյունաբերաարտադրական անձնակազմի թվաքանակը նախորդ տարվա համեմատությամբ ավելացնել 6 մարդով կամ 0.6%-ով: Փաստացի աշխատողների թվաքանակն ավելացել է 25 մարդով կամ 2.5%-ով, այսինքն՝ աշխատողների բացարձակ ավելցուկը պլանի համեմատությամբ կազմել է 19 մարդ կամ 1.9%:

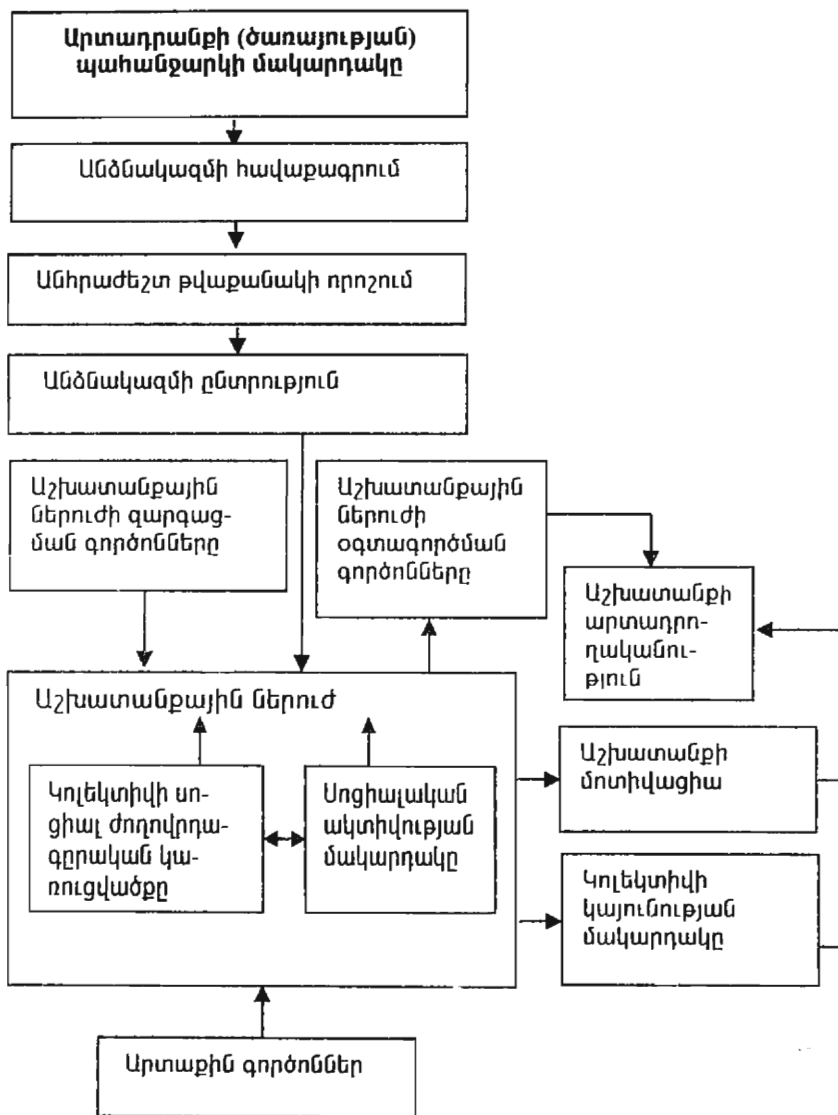
Սակայն այս տվյալները ցույց չեն տալիս, թե որ կատեգորիայի աշխատողների գծով է թույլ տրվել բացարձակ ավելցուկ կամ պակաս: Դրա համար կատարվում է աշխատողների թվաքանակի մանրամասն վերլուծություն՝ ըստ աշխատողների առանձին կատեգորիաների: Աղյուսակի տվյալներից երևում է, որ արտադրական կազմակերպությունում, պլանի համեմատությամբ, առկա է կադրերի ավելցուկ՝ բացի հիմնական բանվորներից, ծառայողներից և կրտսեր սպասարկող անձնակազմից: Ոչ արտադրական անձնակազմի կադրերի պակաս կա: Հայտնի է, որ գոյություն ունի հիմնական բանվորների գերպլանային թվաքանակի ավելացման երկու պատճառ: Դրանք են.

1. պլանի համեմատությամբ թողարկվող արտադրանքի աշխատատարության բարձրացումը,

2. կադրերի ոչ ճիշտ տեղաբաշխումը և օգտագործումը:

Արտադրական կազմակերպության անձնակազմի թվաքանակի և կառուցվածքի կառավարման համակարգը

Պճանկար 3.



Սպասարկող բանվորների թվաքանակի պակասը հիմնականում պայմանավորված է այդ կատեգորիայի աշխատողների ցածր վարձատրությամբ: Օժանդակ բանվորների թվաքանակի փոքրացումը կարող է կապված լինել նաև օժանդակ արտադրության մեքենայացման և կազմակերպման բարելավման հետ, և ընդհակառակը, օժանդակ բանվորների ավելցուկը կապված է օժանդակ արտադրամասերի աշխատանքների ցածր մեքենայացման և աշխատանքի ոչ ճիշտ կազմակերպման հետ:

Սակայն բանվորների բացարձակ շեղման տվյալները ճիշտ են արտացոլում նրանց թվաքանակի պլանի կատարման մակարդակը միայն այն դեպքում, եթե արտադրանքի արտադրության պլանը կատարվել է 100%-ով: Եթե արտադրանքի արտադրության պլանը գերակատարվել է կամ թերակատարվել, անհրաժեշտ է որոշել բանվորների հարաբերական ավելցուկը կամ պակասը:

Մեր օրինակում համախառն արտադրանքի արտադրության պլանը կատարվել է 104.4%-ով: Հետևաբար, հիմնական բանվորների հարաբերական տնտեսումը կկազմի 39 մարդ ($497-498 \times 1.077$), իսկ օժանդակ բանվորների հարաբերական տնտեսումը՝ 7 մարդ ($288-274 \times 1.077$):

Հիմնական բանվորների թվաքանակի տնտեսման գլխավոր պատճառը աշխատանքի արտադրողականության աճի պլանային առաջադրանքի գերակատարումն է:

Դիտարկենք մեկ այլ տարբերակ, երբ համախառն արտադրանքի պլանային առաջադրանքը կատարվել է 96%-ով, իսկ հիմնական և օժանդակ բանվորների պլանային և փաստացի թվաքանակները համապատասխանաբար կազմում են՝ 600 մարդ և 580 մարդ, 500 մարդ և 510 մարդ: Բանվորների բացարձակ պակասը կազմում է 10 մարդ ($((580+510)-(600+500))$):

Ընդ որում, հիմնական բանվորների բացարձակ պակասը կազմում է 20 մարդ, իսկ օժանդակ բանվորների բացարձակ ավելցուկը՝ 10 մարդ: Իրականում, հաշվի առնելով համախառն արտադրանքի արտադրության պլանի կատարման մակարդակը, բանվորների հարաբերական ավելցուկը կազմել է 34 մարդ ($1090-1100 \times 0.96$), այդ թվում՝ հիմնական բանվորներինը՝ 4 մարդ ($580-600 \times 0.96$), իսկ օժանդակ բանվորներինը՝ 30 մարդ ($510-500 \times 0.96$):

Ցուցանիշներ	Բազիսային տարի	Հաշվետու տարի		Պլանը բազիսային տարվա համեմատությամբ, %	Փաստացի կատարողականը		Շեղումը՝ ավելցուկ (+), պակաս (-)
		ալան	փասացի		բազիսային տարվա համեմատությամբ, %	պլանի համեմատությամբ, %	
1. Արտադրանքի արտադրության ծավալը (հազ. դրամ)	1818000	1875600	1958400	103.2	107.7	104.4	-
2. ԱԱԱ (մարդ), այդ թվում՝	1010	1016	1035	100.6	102.5	101.9	+19
-բանվորներ այդ թվում՝	763	772	785	101.2	102.9	101.7	+13
հիմնական	489	498	497	101.8	101.6	99.8	-1
օժանդակ	274	274	288	100	105.1	105.1	+14
-դեկավարներ և մասնագետներ	184	186	189	101.1	102.7	101.6	+3
-ծառայողներ	28	27	27	96.4	96.4	100	-
-կրտսեր սպասարկող անձնակազմ	10	10	10	100	100	100	-
-աշակերտներ	18	15	17	83.3	94.4	113.3	+2
-պահակային անձնակազմ	7	6	7	100	100	100	+1
3. Ոչ արտադրական անձնակազմ	72	58	56	80.6	77.8	96.6	-2

Մեքենաշինական ձեռնարկություններում և արդյունաբերական այլ ճյուղերում հիմնական բանվորների թվաքանակը հաշվարկվում է արտադրության ծավալին համապատասխան: Հետևաբար, պլանի համեմատությամբ արտադրության ծավալի (բնեղեն արտահայտությամբ կամ ըստ աշխատատարության) ցանկացած փոփոխություն ազդում է բանվորների թվաքանակի պահանջարկի վրա: Այդ պատճառով առաջանում է աշխատուժի հարաբերական ավելցուկի կամ պակասի բացահայտման անհրաժեշտություն, որը որոշվում է հիմնական բանվորների փաստացի և պլանային թվաքանակը համադրելու ճանապարհով՝ հաշվի առնելով ըստ աշխատատարության արտադրական ծրագրի կատարողականը:

Եթե վերլուծության ժամանակ բացահայտվում է, որ արտադրական կազմակերպությունում առկա է պլանից ավելի թվաքանակ, ապա անհրաժեշտ է պարզաբանել ավելցուկի պատճառները, մշակել դրանց վերացման միջոցառումներ: Եթե առկա է հիմնական բանվորների ավելցուկ, ապա դա վկայում է ներարտադրական ռեզերվների ոչ արդյունավետ օգտագործման մասին:

Բանվորների թվաքանակի ցուցանիշի վրա ազդում է նաև թողարկվող արտադրանքի անվանացանկի և կոոպերացված մատակարարումների տեսակարար կշռի փոփոխությունը:

Բանվորների հարաբերական պակասը կամ ավելցուկը տվյալ դեպքում որոշվում է հետևյալ բանաձևով.

$$\Delta \text{Թբ.} = \text{Թբ.փ.} - \text{Թբ.պլ.} \times \text{Գա.ծ.} \times \text{Գաշ.ծ.}$$

որտեղ՝

Թբ.փ. և Թբ.պլ. - բանվորների՝ համապատասխանաբար փաստացի և պլանային թվաքանակներն են, մարդ,

Գա.ծ. - համախառն արտադրանքի արտադրության պլանի կատարման գործակիցն է,

Գաշ.ծ. - աշխատանքային փաստացի ծախսումների գործակիցն է (համեմատած աշխատանքային ծախսումների պլանային նորմաների հետ)՝ 1000 դրամ համախառն արտադրանքի հաշվով:

Աշխատանքային փաստացի ծախսումների գործակիցը կարելի է որոշել հետևյալ բանաձևով.

$$\text{Գած.} = \frac{\text{Ած.փ.} - \text{Նծ.փ.} + \text{Նծ.պլ.} \text{ Գած.}}{\text{Նծ.փ.}}$$

որտեղ՝

Աժ.փ. – հաշվետու ժամանակաշրջանում համախառն արտադրանքի փաստացի ծավալն է, դրամ,

Նժ.փ. – հաշվետու ժամանակաշրջանում հիմնական նյութերի և գնովի կիսաֆաբրիկատների ձեռքբերման փաստացի ընդհանուր ծախսերն են, դրամ,

Նժ.պլ – հիմնական նյութերի և գնովի կիսաֆաբրիկատների ձեռքբերման համար պլանով նախատեսված ընդհանուր ծախսերն են, դրամ:

Աշխատանքային ծախսումների վրա թողարկվող արտադրանքի անվանացանկի և կոոպերացված մատակարարումների տեսակարար կշռի փոփոխության ազդեցությունը առավել ճիշտ գնահատելու համար անհրաժեշտ է օգտվել ոչ թե արժեքային, այլ աշխատանքային ցուցանիշներից, այսինքն՝ արտադրանքի արտադրության վրա ծախսված աշխատանքային ծախսումների տվյալներից (նորմա-ժամերով):

Օրինակ: Համախառն արտադրանքի պլանային աշխատատարությունը կազմել է 1006 հազ. նորմա-ժամ, իսկ փաստացին (նույն ժամանակի նորմաներով հաշվարկված, բայց հաշվի առած կոոպերացման հետևանքով առանձին արտադրատեսակների աշխատատարության իջեցումը)՝ 106.9 հազ. նորմա-ժամ: Հետևաբար, 1000 դրամ արտադրանքի արտադրության հաշվով պլանավորվել է ծախսել 0.54 նորմա-ժամ, իսկ փաստացի ծախսվել է 0.51 նորմա-ժամ:

Փաստացի աշխատանքային ծախսումների գործակիցը յուրաքանչյուր 1000 դրամ արտադրանքի հաշվով կկազմի 0.94 (0.51:0.54):

Հետևաբար, բանվորների 13 մարդ ավելցուկի փոխարեն արտադրական կազմակերպությունում հարաբերական ավելցուկը կազմում է 27 մարդ ($785-772 \times 1.044 \times 0.94$):

Մյուս կատեգորիաների աշխատողների համար հարաբերական շեղում չի որոշվում, քանի որ նրանց թվաքանակի փոփոխությունն անմիջական կապ չունի արտադրական ծրագրի կատարման կամ աշխատատարության փոփոխության հետ: Մեկ աշխատողի, բանվորի, հիմնական բանվորի հաշվով հաշվարկված աշխատանքի արտադրողականության աճի ցուցանիշների միջև տարբերությունը պայմանավորված է կադրերի կառուցվածքի,

այսինքն՝ արդյունաբերաարտադրական անձնակազմի թվաքանակի մեջ աշխատողների յուրաքանչյուր խմբի տեսակարար կշռի փոփոխությամբ: Արտադրական կազմակերպությունում հիմնական բանվորների և ամբողջ անձնակազմի թվաքանակի փոփոխության և աշխատանքի արտադրողականության ցուցանիշի փոփոխության միջև կախվածությունը տարբեր է լինում:

1. Հիմնական բանվորների անփոփոխ թվաքանակի և արտադրանքի անփոփոխ ծավալի պայմաններում օժանդակ բանվորների աշխատանքի արտադրողականության աճի դեպքում վերջիններիս թվաքանակը կրճատվում է, որի հետևանքով բարձրանում է հիմնական բանվորների տեսակարար կշիռն ամբողջ անձնակազմի մեջ: Այս դեպքում արտադրական կազմակերպության մասշտաբով աճում է աշխատանքի արտադրողականությունը:

2. Հիմնական բանվորների թվաքանակի աճի և արդյունաբերաարտադրական անձնակազմի մյուս կատեգորիաների աշխատողների անփոփոխ թվաքանակի դեպքում աճում է բոլոր կատեգորիաների աշխատողների աշխատանքի արտադրողականությունը:

3. Բանվորների թվաքանակի համեմատ վարչակառավարչական անձնակազմի թվաքանակի կրճատման դեպքում մեծանում է հիմնական բանվորների տեսակարար կշիռը ողջ անձնակազմի մեջ, որի հետևանքով ամբողջ անձնակազմի հաշվով աճում է աշխատանքի արտադրողականությունը:

4. Արտադրության ծավալի մեծացման և դրան համապատասխան հիմնական բանվորների թվաքանակի ավելացման դեպքում նրանց աշխատանքի արտադրողականությունը չի փոխվում, բայց դրա համեմատ հարաբերականորեն կրճատվում է օժանդակ բանվորների և անձնակազմի մնացած աշխատողների թվաքանակը: Այս դեպքում նույնպես արտադրական կազմակերպության մասշտաբով աշխատանքի արտադրողականությունն աճում է:

5. Արտադրության անփոփոխ ծավալի և այլ կատեգորիաների աշխատողների անփոփոխ թվաքանակի դեպքում հիմնական բանվորների աշխատանքի արտադրողականության մեծացումը և նրանց թվաքանակի կրճատումը հանգեցնում են արտադրական կազմակերպության մասշտաբով աշխատանքի արտադրողականության աճի:

Կարգերի կազմի և թվաքանակի վերլուծության ժամանակ ուսումնասիրվում է նրանց տեղաբաշխումն ըստ ազդեցատների,

հերթափոխերի, արտադրամասերի և աշխատատեղերի: Հաշվի է առնվում նաև արտադրության կառավարման համակարգը: Վերլուծության ժամանակ բացահայտվում են բանվորների թվաքանակի կրճատման ռեզերվները և դրա հիման վրա արդյունավետության բարձրացման հնարավորությունները: Կադրերի տեղաբաշխման վերլուծությունը արտադրության կազմակերպման, տեխնոլոգիական գործընթացների, աշխատողների ժանրաբեռնվածության աստիճանի ուսումնասիրման գործընթաց է: Վերլուծության հիմնական նպատակը աշխատանքի կազմակերպման, արտադրության կառավարման, ինչպես նաև տեխնոլոգիական գործընթացների առավել արդյունավետ ձևերի նախագծումն է: Վերլուծության ժամանակ օգտագործվում են աշխատանքային օրվա նկարահանման տվյալները, առաջավոր արտադրական կազմակերպությունների փորձը և այլն:

7.2. Կադրերի կազմի և կառուցվածքի վերլուծությունը

Արտադրական կազմակերպությունում զբաղված կադրերի կառուցվածքի կատարելագործումը, այսինքն՝ հիմնական բանվորների տեսակարար կշռի ավելացումը աշխատանքի արտադրողականության բարձրացման կարևոր պայմաններից մեկն է: Կադրերի կառուցվածքի վերլուծությունն իրականացվում է առանձին կատեգորիաների աշխատողների տեսակարար կշիռների փաստացի և պլանային թվաքանակների տեսակարար կշիռների համադրմամբ: Առանձին կատեգորիաների աշխատողների տեսակարար կշիռների փոփոխությունն ընդհանուր թվաքանակի մեջ բնութագրվում է ինդեքսներով, որոնք որոշվում են հաշվետու և բազիսային ժամանակաշրջաններում տվյալ կատեգորիաների աշխատողների տեսակարար կշիռների հարաբերակցության միջոցով: Ինդեքսների ուսումնասիրության ժամանակ անհրաժեշտ է հաշվի առնել հետևյալ պայմանները՝ բանվորների, ղեկավար աշխատողների և մասնագետների թվաքանակների տեսակարար կշիռներն ամբողջ անձնակազմի մեջ ունեն ավելացման միտում, իսկ մյուս կատեգորիաների աշխատողների թվաքանակների տեսակարար կշիռները՝ նվազման: Վերլուծության ժամանակ կարող են նկատվել տարբեր փոփոխություններ, և անհրաժեշտ է մանրամասն ուսում-

նասիրել դրանց պատճառները, որոնք կարող են տարբեր լինել: Դրանցից հիմնականներն են՝ արտադրության կառավարման կառուցվածքի կատարելագործման և արտադրության տեխնիկական մակարդակի բարձրացման աշխատանքների ցածր մակարդակը:

Օգտվելով թիվ 29 աղյուսակի տվյալներից՝ վերլուծենք կադրերի կառուցվածքը և դրա փոփոխության հիմնական ուղղությունները:

Ըստ աղյուսակի տվյալների՝ պլանով նախատեսված է բանվորների, ղեկավար աշխատողների և մասնագետների տեսակարար կշիռը մեծացնել ընդհանուր թվաքանակի մեջ, իսկ ծառայողների, աշակերտների և պահակային անձնակազմի տեսակարար կշիռները՝ պակասեցնել: Մասնագետների թվաքանակի աճը կապված է տեխնիկական առաջընթացի նվաճումների ներդրման, նոր արտադրատեսակների յուրացման և արտադրական կազմակերպությունում տնտեսական գործունեության ընդլայնման հետ:

Հաշվետու տարում մասնագետների և կրտսեր սպասարկող անձնակազմի պլանային կառուցվածքը պահպանվել է, իսկ աշակերտների տեսակարար կշիռն ավելացել 6.3%-ով, որը բացատրվում է երիտասարդ մասնագետներին արտադրության մեջ ընդգրկելու միտումով:

Պլանավորվել է հիմնական բանվորների տեսակարար կշիռն աշխատողների ընդհանուր թվաքանակում ավելացնել 1,2%-ով, մինչդեռ փաստացի այն նվազել է 0,8%-ով, այսինքն՝ այդ ցուցանիշի պլանային առաջադրանքը չի կատարվել 2%-ով՝ հիմնականում պայմանավորված օժանդակ բանվորների թվաքանակի, ինչպես նաև ղեկավարների, մասնագետների, աշակերտների և պահակային անձնակազմի թվաքանակի մեծացմամբ: Եթե նշյալ կատեգորիաների աշխատողների պլանային թվաքանակը պահպանվեր, ապա հիմնական բանվորների տեսակարար կշիռը չէր նվազի 0,8%-ով,

	այլ	կբարձրանար	1,2%-ով
$\left(\frac{497 \times 100}{1035 - (14 + 3 + 2 + 1)} \div 48.4 = 1.012 \right)$			
առաջադրանքը	համարյա	կկատարվեր	99,9%-ով
$\left(\frac{497 \times 100}{1035 - (14 + 3 + 2 + 1)} \div 49 = 0.999 \right)$			

Աշխատողների կատեգորիաները	Առանձին կատեգորիաների աշխատողների տեսակարար կշիռն ընդհանուրի մեջ, %			Առանձին կատեգորիաների աշխատողների տեսակարար կշռի ինդեքսները		
	Բազիսային տարի	Հաշվետու տարի		Պլանը բազիսային տարվա համեմատությամբ, %	Փաստացի կատարողականը	
		Պլան	Փաստացի		Բազիսային տարվա համեմատությամբ, %	Պլանի համեմատությամբ, %
Անձնակազմի ընդհանուր թվաքանակի մեջ						
Բանվորներ, այդ թվում՝	75.5	75.9	75.8	100.5	100.4	100.3
հիմնական	48.4	49	48	101.2	99.2	98
օժանդակ	27.1	26.9	27.8	99.3	102.6	103.3
Ղեկավար աշխատողներ և մասնագետներ	18.2	18.3	18.3	100.5	100.5	100
Ծառայողներ	2.8	2.7	2.6	96.4	92.9	96.3
Կրտսեր սպասարկող անձնակազմ	1	1	1	100	100	100
Աշակերտներ	1.8	1.5	1.6	83.3	88.9	106.3
Պահակային անձնակազմ	0.7	0.6	0.7	85.7	100	116.7
Ընդամենը	100	100	100	-	-	-
Բանվորների թվաքանակի մեջ						
-հիմնական	64.1	64.5	63.3	100.6	98.8	98.1
-օժանդակ	35.9	35.5	36.7	98.9	102.2	103.4
Ընդամենը	100	100	100	-	-	-

Վերլուծությունը ցույց է տալիս նաև, որ չի կատարվել հիմնական ցուցանիշը՝ հիմնական բանվորների տեսակարար կշռի մեծացումը բանվորների ընդհանուր թվաքանակի մեջ: Պլանով նախատեսված է այն ավելացնել 0.6%-ով, բայց փաստորեն այն նվազել է 1.2%-ով, որը բացատրվում է օժանդակ բանվորների գերալանային թվաքանակով: Օժանդակ բանվորների տեսակարար կշիռը բանվորների ընդհանուր թվաքանակում պլանայինից բարձր է 3,4%-ով: Դրա համար անհրաժեշտ է վերլուծել օժանդակ բանվորների կազմը և կառուցվածքը: Վերլուծության ժամանակ պետք է ուշադրություն դարձնել օժանդակ բանվորների կառուցվածքային տեղաշարժին՝ հաշվի առնելով նրանց աշխատանքի բովանդակությունը և զբաղվածության ոլորտները:

Այս առումով, օժանդակ բանվորները դասակարգվում են հետևյալ խմբերի.

1. սարքավորումների և հարմարանքների, տրանսպորտային միջոցների պահպանմամբ զբաղված բանվորներ,

2. գործիքների և տեխնոլոգիական հարմարանքների պատրաստմամբ և նորոգմամբ զբաղված բանվորներ,

3. շենքերի, արտադրական հրապարակների, արտադրական կազմակերպության տարածքի պահպանմամբ զբաղված բանվորներ,

4. պահեստային և տրանսպորտային աշխատանքներով զբաղված բանվորներ,

5. էներգամատակարարմամբ զբաղված բանվորներ,

6. արտադրանքի որակի հսկմամբ զբաղված բանվորներ:

Օժանդակ բանվորների յուրաքանչյուր խմբի համար որոշվում է դրանց տեսակարար կշռի փոփոխման ինդեքսը հիմնական և օժանդակ արտադրամասերում: Օժանդակ բանվորների կառուցվածքի վերլուծության ժամանակ անհրաժեշտ է հաշվի առնել հետևյալ պայմանները.

1. Աշխատանքի և արտադրության ճիշտ կազմակերպման դեպքում հիմնական արտադրամասերում զբաղված օժանդակ բանվորների տեսակարար կշիռն ունի կրճատման միտում՝ կապված օժանդակ արտադրամասերում սպասարկման աշխատանքների կենտրոնացման հետ:

2. Հիմնական արտադրամասերում նորոգողների մեծ տեսակարար կշռի առկայությունը վկայում է օժանդակ արտադրամասերում

նորոգման աշխատանքների կենտրոնացման ցածր աստիճանի մասին, այսինքն՝ տվյալ արտադրական կազմակերպությունում թույլ է զարգացած սարքավորումների, գործիքների, հարմարանքների կենտրոնացված նորոգումը: Յուրաքանչյուր հիմնական արտադրամասում նորոգման արհեստանոցների (ծառայությունների) ստեղծումը նպաստում է նորոգող անձնակազմի թվաքանակի ավելացմանը, նրանց անբավարար բեռնվածությանը, որը վկայում է սարքավորումների կենտրոնացված նորոգման կազմակերպման հաշվին աշխատանքի արտադրողականության բարձրացման խոշոր ռեզերվների մասին:

3. Բեռնման և բեռնաթափման աշխատանքներ կատարող բանվորների թվաքանակը կազմում է օժանդակ բանվորների ընդհանուր թվաքանակի շուրջ 27-32%-ը: Դրանց մեծ մասը զբաղված է հիմնական արտադրամասերում, և այդ աշխատողների մեծ տեսակարար կշիռը բացատրվում է բեռնման, բեռնաթափման և պահեստային աշխատանքների բարձր աշխատատարությամբ: Այս աշխատանքների մեքենայացումը հնարավորություն կտա զգալի չափով կրճատել բանվորների թվաքանակը:

4. Արտադրանքի որակը հսկող բանվորների մեծ տեսակարար կշռի առկայությունը վկայում է, որ արտադրական կազմակերպությունում թույլ է զարգացած արտադրանքի որակի վերահսկումը: Բացի այդ, արտադրական կազմակերպությունում դեռևս կիրառում չի գտել վերահսկող ավտոմատ սարքը, որի ներդրումը զգալի չափով կկրճատի այս բանվորների թվաքանակը:

Այսպիսով, վերլուծության տվյալները ցույց են տալիս, որ կադրերի փաստացի կառուցվածքը, ինչպես բոլոր աշխատողների, այնպես էլ՝ բանվորների, հաշվետու տարում շեղվել է պլանային ցուցանիշներից, ինչը բացասաբար է ազդել մեկ աշխատողի և մեկ բանվորի հաշվով աշխատանքի արտադրողականության աճի ցուցանիշի կատարման վրա և վկայում է օժանդակ բանվորների թվաքանակի կրճատման չօգտագործված ռեզերվների մասին:

Օժանդակ բանվորների աշխատանքի արդյունավետության բարձրացման և կադրերի կառուցվածքի բարելավման համար անհրաժեշտ է մշակել կազմակերպատեխնիկական միջոցառումներ՝ մեքենայացնել և ավտոմատացնել օժանդակ աշխատանքները, զարգացնել պրոֆեսիաների համատեղումը, ներդնել սպասարկման առաջադիմական նորմաներ և այլն:

7.3. Բանվորների պրոֆեսիոնալ-որակական կազմի վերլուծությունը

Աշխատանքի ճիշտ կազմակերպման և արտադրական կազմակերպության, դրա կառուցվածքային ստորաբաժանումների նորմալ աշխատանքի համար անհրաժեշտ են աշխատողներ, որոնք իրենց պրոֆեսիոնալ կազմով և որակական պատրաստվածությամբ կհամապատասխանեն իրենց կողմից կատարվող աշխատանքների ծավալին, բնույթին և որակական մակարդակին: Այդ պատճառով բանվորների թվաքանակի և կազմի վերլուծության ժամանակ ուսումնասիրվում է կադրերի պրոֆեսիոնալ կազմը և որակավորման մակարդակը: Նախ և առաջ որոշվում է աշխատուժի քանակական և որակական համապատասխանությունը աշխատանքի ծավալին և բնույթին:

Կադրերի պրոֆեսիոնալ-որակական կազմի վերլուծությունն իրականացվում է առանձին պրոֆեսիաների և որակավորման մակարդակների բանվորների փաստացի և պլանային թվաքանակների համադրման միջոցով: Կադրերի պրոֆեսիոնալ կազմի վերլուծության ժամանակ բացահայտվում են տվյալ պրոֆեսիայի բանվորների ավելցուկի կամ պակասի պատճառները: Ավելցուկը հանգեցնում է տվյալ պրոֆեսիայի բանվորների ոչ լրիվ ծանրաբեռնվածության (պարապուրդի), նրանց՝ ոչ ըստ մասնագիտության օգտագործման, աշխատանքի արտադրողականության իջեցման և աշխատավարձի ֆոնդի գերաժախսի: Կադրերի պակասը հանգեցնում է առաջադրանքների ոչ ժամանակին կատարման, արտաժամյա աշխատանքների ծավալի մեծացման և այլն: Վերլուծությունից ստացված տվյալները հնարավորություն են տալիս ավելի արդյունավետ օգտագործել աշխատանքային ռեսուրսները: Կադրերի որակական կազմի վերլուծության ժամանակ անհրաժեշտ է տարբեր պրոֆեսիաների բանվորների որակական մակարդակը համադրել նրանց կողմից կատարվող աշխատանքների որակական մակարդակի հետ: Այս դեպքում սովորաբար համեմատում են աշխատանքների և յուրաքանչյուր պրոֆեսիայի բանվորների տարակարգերն առանձին-առանձին: Այդ նպատակով գործնականում հաճախ օգտվում են աշխատանքների և բանվորների (արտադրական կազմակերպության, արտադրամասերի) միջին տարակարգերի համեմատման մեթոդից: Սակայն միջին տարակարգերի

համեմատումը ճիշտ պատկերացում չի տալիս աշխատանքների և բանվորների որակավորման մակարդակների համապատասխանության մասին: Շեղումը կարող է մեծ լինել ինչպես ըստ աշխատանքների բարդության աստիճանի, այնպես էլ ըստ բանվորների որակավորման մակարդակի: Բանվորների և աշխատանքների որակական մակարդակների համապատասխանության վերլուծություն իրականացվում է ոչ միայն աշխատանքների և բանվորների միջին տարակարգերը համեմատելով, այլ նաև տարբերակված՝ ըստ առանձին պրոֆեսիաների և որակավորման տարակարգերի:

Վերլուծության համար օգտվենք մեքենաշինական ձեռնարկության մեխանիկական արտադրամասում աշխատողների և աշխատանքների պրոֆեսիոնալ և որակական կազմի վերաբերյալ բերված տվյալներից (աղյուսակ 30):

Ըստ աղյուսակի տվյալների՝ արտադրամասի բանվորների թվաքանակը (157 մարդ) համապատասխանում է արտադրության պահանջներին: Սակայն նման եզրակացությունը կլինի սխալ, եթե վերլուծենք բանվորների առկա կազմը և պահանջարկն ըստ պրոֆեսիաների: Այսպես, արտադրամասերում առկա է 4 ֆրեզերագործների պակաս, որը կազմում է նրանց պահանջարկի մոտավորապես 9%-ը ($4:46=0.087$), և 4 փականագործի պակաս, որը կազմում է նրանց պահանջվող թվաքանակի մոտավորապես 11%-ը ($4:37=0.108$):

Հետևաբար, բանվորական կադրերը ըստ պրոֆեսիոնալ կազմի ճիշտ չեն ընտրված:

Ինչ վերաբերում է աշխատողների որակական կազմին, ապա աղյուսակի տվյալներից երևում է, որ արտադրամասում կատարվող աշխատանքների միջին տարիֆային գործակիցը (հետևաբար նաև պահանջվող բանվորների միջին տարիֆային գործակիցը) 1.29 է ($((1 \times 18349 + 1.13 \times 21507 + 1.29 \times 19871 + 1.48 \times 12333 + 1.72 \times 9090 + 2 \times 3187):84337)$ կամ $(1 \times 34 + 1.13 \times 40 + 1.29 \times 37 + 1.48 \times 23 + 1.72 \times 17 + 2 \times 6):157$), որին համապատասխանում է 3-րդ տարակարգը: Աշխատողների փաստացի միջին տարիֆային գործակիցը նույնպես 1.29 է: Այսպիսով, աշխատանքների և բանվորների միջին տարակարգերը նույնն են, որը տպավորություն է ստեղծում, թե արտադրամասում աշխատանքների բարդության և բանվորների որակավորման մակարդակների միջև կա համապատասխանու-

թյուն: Սակայն այլ է պատկերը, եթե աշխատանքի բարդության և բանվորների որակավորման մակարդակների միջև համապատասխանությունը մանրամասն վերլուծենք ըստ առանձին պրոֆեսիաների և որակավորման:

Այսպես, խառատային արտադրամասում աշխատանքների և աշխատողների միջին տարիֆային գործակիցները կազմում են 1.32, հետևաբար, աշխատանքների և բանվորների միջին տարակարգերը նույնպես նույնն են՝ $3.16 (3+(1.32-1.29):(1.48-1.2)=3.16)$: Ֆրեզերային աշխատանքների միջին տարակարգը 3 է, իսկ ֆրեզերագործների միջին տարակարգը՝ 3.57: Փականագործական տեղամասում աշխատանքների և բանվորների միջին տարակարգերը համապատասխանաբար կազմում են՝ 2.5 և 2.13:

Աղյուսակ 30

Աշխատանքների և բանվորների կազմը	Աշխատանքների և բանվորների որակավորման տարակարգերը և դրանց համապատասխան՝ տարիֆային գործակիցները						Ընդամենը
	I	II	III	IV	V	VI	
	1.00	1.13	1.29	1.48	1.72	2.00	
Աշխատանքների կազմը, նորմա-ժամ							
խառատային	7370	9475	8422	6317	5264	2106	38954
Ֆրեզերային	4324	6486	7567	3243	2168	1081	24863
Փականագործական	6655	5546	3882	2773	1664	-	20520
Ընդամենը	18349	21507	19871	12333	9090	3187	84337
Բանվորների կազմը, մարդ							
խառատներ							
պահանջվում է	14	18	16	12	10	4	74
առկա է	21	16	10	9	12	6	74
Ֆրեզերագործներ							
պահանջվում է	8	12	14	6	4	2	46
առկա է	4	10	14	6	4	4	42
Փականագործներ							
պահանջվում է	12	10	7	5	3	-	37
առկա է	17	14	5	3	2	-	41
Ընդամենը							
պահանջվում է	34	40	37	23	17	6	157
առկա է	42	40	29	18	18	10	157

Այսպիսով, եթե արտադրամասում աշխատանքների և բանվորների միջին տարակարգերը համապատասխանում են, ապա առանձին պրոֆեսիաների գծով կա զգալի տարբերություն:

Այսպես, ֆրեզերագործների միջին տարակարգը գերազանցում է աշխատանքների միջին տարակարգը, իսկ փականագործական տեղամասում, ընդհակառակը, բանվորների միջին տարակարգը նշանակալիորեն ցածր է աշխատանքների միջին տարակարգից: Աշխատանքների և բանվորների միջին տարակարգերը համընկնում են միայն խառատային տեղամասում:

Նույնիսկ տարբեր պրոֆեսիաների բանվորների և աշխատանքների միջին տարակարգերի վերլուծությունն անբավարար է բնութագրում բանվորների օգտագործումն ըստ իրենց որակավորման մակարդակի: Առավել մանրամասն վերլուծությունը ցույց է տալիս, որ բանվորների մի մասը ստիպված է կատարել իրենց տարակարգերից բարձր կամ ցածր բարդության աշխատանքներ:

Ըստ պրոֆեսիաների բանվորների որակական կազմի վերլուծության արդյունքում կարելի է եզրակացնել, որ փականագործական աշխատանքների տեղամասում անհրաժեշտ է ուսուցման միջոցով բարձրացնել բանվորների որակավորման մակարդակը: Որպեսզի փականագործների թվաքանակը և որակավորման մակարդակը համապատասխանեն կատարվող աշխատանքների ծավալին և որակավորման մակարդակին, նպատակահարմար է I տարակարգի 4 փականագործի տեղափոխել այլ տեղամաս, ինչպես նաև ապահովել բանվորների որակավորման բարձրացումը՝ I տարակարգի մեկ բանվորի ուսուցում II տարակարգի համար (17-4-12), II տարակարգի 5 փականագործի՝ III տարակարգի համար (14+1-10), III տարակարգի 3 փականագործի՝ IV տարակարգի համար (5+5-7) և IV տարակարգի 1 փականագործի՝ V տարակարգի համար (3+3-5):

Ֆրեզերային աշխատանքների տեղամասում, ընդհակառակը, պահանջվում է նորից պատրաստել I տարակարգի 4 ֆրեզերագործներ:

Խառատային տեղամասում բանվորների և աշխատանքների որակական մակարդակների միջև համապատասխանության ուսումնասիրումն ըստ որակավորման տարակարգերի բանվորների պահանջվող և փաստացի թվաքանակների (համեմատության միջոցով) ցույց է տալիս, որ նույնիսկ աշխատանքների ճիշտ

բաշխման դեպքում VI տարակարգի 2 խառատ պետք է կատարեն V տարակարգի աշխատանքներ (6-4), V տարակարգի 4 խառատ՝ IV տարակարգի աշխատանքներ (12+2-10), IV տարակարգի 1 խառատ՝ III տարակարգի աշխատանքներ (9+4-12), II տարակարգի 5 խառատ՝ III տարակարգի աշխատանքներ (16-10-1) և I տարակարգի 7 բանվոր՝ II տարակարգի աշխատանքներ (21-14):

Դա նշանակում է, որ 19 խառատ, այսինքն՝ նրանց ընդհանուր թվաքանակի մոտավորապես 25%-ը ($19:74=0.26$) զբաղված կլինեն ոչ իրենց տարակարգի աշխատանքներում: Ընդ որում՝ I և II տարակարգերի 12 խառատ զբաղված կլինեն իրենց տարակարգերից մեկ տարակարգ բարձր տարիֆիկացված աշխատանքներում: Դա նշանակում է, որ արտադրատեխնիկական ուսուցման դեպքում առաջնահերթ ուշադրություն պետք է դարձնել I և II տարակարգերի խառատներին:

Բանվորների պրոֆեսիոնալ-որակական կազմի ուսումնասիրումից հետո նպատակահարմար է վերլուծել կադրերի պատրաստման և որակավորման բարձրացման պլանի կատարումը: Այն հնարավորություն կտա ապահովել պահանջվող պրոֆեսիայի նոր որակյալ բանվորների պատրաստումը և նրանց որակավորման բարձրացումը:

Անձնակազմի կառուցվածքի վերլուծությունն ըստ աշխատանքային ստաժի, սեռի

Անձնակազմի կառուցվածքի վերլուծությունն ըստ աշխատանքային ստաժի չպետք է շփոթել տարիքային վերլուծության հետ:

Արտադրական կազմակերպությունը, որն աշխատանքի ընդունելիս առավելությունը տալիս է նոր աշխատողներին, կարող է բախվել կադրերի հոսունության հիմնախնդրին, քանի որ վարձու աշխատողները կարող են չունենալ մեծ աշխատանքային փորձ:

Գոյություն ունի կարծիք, որ տարեցները ներկայացնում են կազմակերպության «հիշողությունը»: «Ձեռներեցության կուլտուրա» հիմնադրույթը ենթադրում է, որ արտադրական կազմակերպության տարիքային և աշխատանքային ստաժի կառուցվածքում անհավասարությունը շատ հաճախ ունենում է անբարենպաստ հետևանքներ: Հայտնի են դեպքեր, երբ արտադրական կազմակեր-

պությունները, որոնք օգտագործել են նախկին անձնակազմի մաս-
սայական ազատման մեթոդը, բախվել են լուրջ դժվարությունների.

- փորձի բացակայության պատճառով նոր աշխատողները չեն կարողանում միանգամից տիրապետել սարքավորումներին,

- երկարատև ստաժ ունեցող աշխատողների վարձատրությունը մեծ ազդեցություն է ունենում արտադրական կազմակերպու-
թյան ընդհանուր աշխատավարձի ֆոնդի վրա (երկարատև ստաժի
դեպքում հաշվի են առնվում վարձատրության գործակիցներ և ին-
դեքսներ), մինչդեռ նոր անձնակազմը հնարավորություն է տալիս
տնտեսել աշխատավարձը,

- բազմամյա աշխատանքային փորձ ունեցող աշխատողների
առկայությունը հզոր և կայուն արհմիութենական կառուցվածքի
ստեղծման գրավական է. նոր անձնակազմը ձգձգում է այդ գործ-
ընթացը,

- նոր տեխնոլոգիաների զարգացման հեռանկարների տեսան-
կյունից ավելի «խնայողական» է երիտասարդների ներգրավումը,
քան նախկին անձնակազմի որակավորման բարձրացման կազմա-
կերպման հարցերով զբաղվելը, որը կապված է լրացուցիչ ծախ-
սերի հետ. սակայն իրականում դա այդպես չէ:

Աշխատողների աշխատանքային ստաժի կառուցվածքի և դրա
փոփոխության ուսումնասիրությունը ժամանակի ընթացքում մեծ
նշանակություն ունի ոչ միայն արտադրական կազմակերպության
աշխատողների վարձման ռազմավարության որոշման, այլ նաև
դրա անհաջողությունների վերլուծության համար: Չպետք է մոռա-
նալ, որ հմուտ անձնակազմի առկայությունը կարող է վկայել ձեռ-
նարկության ընտրած այն քաղաքականության մասին, որն
ուղղված է անձնակազմի կայունացմանը և հոսունության կրճատ-
մանը:

Անձնակազմի կառուցվածքն ըստ աշխատանքային փորձի
պետք է լինի հավասարակշռված (ոչ երիտասարդ, ոչ էլ ծեր), որը
վկայում է համապատասխան կրթությամբ աշխատողների ճիշտ
ընտրության մասին: Այս հավասարակշռությունը կարելի է հեշտու-
թյամբ բացահայտել, եթե գոյություն ունեն տվյալներ սոցիալական
կազմի մասին:

Դժվար թե գտնվի մի արտադրական կազմակերպություն, որ-
տեղ ճիշտ համամասնություն լինի անձնակազմի կառուցվածքում
ըստ սեռի:

Դա բացատրվում է մի շարք պատճառներով: Դրանք են.

- կանանց համար մի շարք մասնագիտությունների փակման «պատմական» պատճառներ,

- մի շարք ձեռնարկությունների սոցիալական ռազմավարության հետ կապված պատճառներ (կանանց աշխատանքի ընդունելը, որպեսզի կարողանան ապահովել աշխատավարձի ցածր մակարդակ և սահմանափակ են արհմիության գործունեությունը կամ ընդհակառակը, կանանց աշխատանքի չընդունելը, որպեսզի շրջանցեն աշխատանքից բացակայությունը՝ կապված երեխաների խնամքի հետ):

Եթե արտադրական կազմակերպությունն ունի անձնակազմի խիստ տարբերակված կառուցվածք, ապա անձնակազմի կառուցվածքի վերլուծությունը ըստ սեռերի թույլ կտա բացահայտել դրա առանձնահատկությունները:

Կադրերի որակավորման բարձրացման և վերապատրաստման պլանի կատարման վերլուծությունն իրականացվում է ուսուցման դասընթացներին մասնակցած բանվորների փաստացի և պլանային թվաքանակների համեմատությամբ: Վերլուծության վերջնական նպատակը կազմակերպատեսնիկական միջոցառումների մշակումն է՝ ուսուցման համակարգերի կատարելագործման և այդ ոլորտում թերությունների վերացման նպատակով: Վերլուծության ժամանակ որպես ելակետային տվյալ է ընդունվում կադրերի որակավորման բարձրացման և վերապատրաստման պլանի կատարման հաշվետվությունը: Վերլուծությունն ունի հետևյալ տեսքը (աղյուսակ 31):

Նոր բանվորների պատրաստման պլանի թերակատարման պատճառներ են՝ նոր օբյեկտների շահագործման ժամկետների չկատարումը, որից տուժում են նպատակային նշանակության դասընթացները: Բացի այդ, արտադրական կազմակերպությունը ուսումնական հաստատություններից որակավորված կադրեր կարող է ընդունել, որի ժամանակ արտադրական կազմակերպությունն ազատվում է տվյալ մասնագիտությամբ նոր կադրերի պատրաստման և վերապատրաստման անհրաժեշտությունից: Թերակատարման պատճառ կարող է հանդիսանալ նաև ուսուցման ծրագրերի բացակայությունը, ուսուցման ժամկետների խախտումը, թույլ վերահսկողությունը և այլն:

Դասընթացներին, որոնք ֆինանսավորում է արտադրական կազմակերպությունը, հաճախում են տեխնիկները, ինժեներները, դեկավար աշխատողները, բայց գոյություն ունի նաև բանվորների համար առանձին դասընթացների կազմակերպման միտում:

Սոցիալական հաշվեկշիռը պետք է ներկայացնի յուրաքանչյուր վարձու աշխատողի համար նախատեսվող դասընթացի ժամերի ծավալը: Պարզ է, որ կրթության համար ժամերի դասավորվածության ցրվածությունը վկայում է անձնակազմի ուսուցման ներդաշնակ իրականացման դժվարությունների մասին:

Աղյուսակ 31

Ուսուցման ձևերը	Հաշվետու տարի			Ուսուցման ձևերում ընդգրկված բանվորների տեսակարար կշիռը
	ալան	փաստացի	կատարողականը, %	
1. Նոր բանվորների պատրաստում, այդ թվում՝	116	108	93.1	100
ա) անհատական ուսուցման ձևով	-	90	-	83.4
բ) բրիգադային ուսուցման ձևով	-	18	-	16.6
2. Որակավորման բարձրացում, այդ թվում՝	590	608	103.1	100
ա) արտադրատեխնիկական դասընթացների միջոցով	391	401	102.6	65.9
բ) երկրորդ մասնագիտության ուսուցման ձևով	101	95	94.1	15.7
գ) նպատակային նշանակության դասընթացների միջոցով	98	112	114.3	18.4
3. մասնագետների որակավորման բարձրացում, այդ թվում՝	18	20	111.1	100
արտադրությունից կտրված	-	4	-	20

Գոյություն ունեն դասընթացների կազմակերպման մի քանի տեսակներ, որոնք կարելի է դասակարգել՝ հիմնական օբյեկտներ,

անվտանգության օբյեկտներ, հարմարվողականությունը աշխատատեղին, աշխատանքին, գիտելիքների ուսուցում, կատարելագործում և այլն: Դասընթացների տեսակների վերլուծությունը թույլ է տալիս անցկացնել կրթության համար ներդրումների տեսակարար կշռի ուսուցման ընդլայնման ներդրումների մեջ: Պետք է տարբերել ուսուցումը, որը մտնում է զարգացման միջին և երկարաժամկետ ռազմավարության մեջ: Հետաքրքիր է նաև ստանալ տվյալներ ստաժավորման մասին՝ նշելով ուսուցման թեմաները: Տարբերվում են արտադրական տեխնիկայի, կառավարման, մարդկային հարաբերությունների, ընդհանուր կրթության դասընթացներ:

Արտադրության մասնագետների կարծիքով, քանի որ անձնակազմին առաջարկվում է հարմարվել տեխնոլոգիական փոփոխություններին, գիտակցել արտադրական կազմակերպության կառավարման նպատակները և աշխատել խմբում, պետք է բոլոր աշխատողների համար իրականացվի 4 տեսակի դասընթացների ընդլայնում (նախկինում դրանք հիմնականում նախատեսվում էին ղեկավարների համար):

Դասընթացների անցկացման համար կարող են կազմակերպվել կոնֆերանսներ, գործնական պարապմունքներ, կուրսեր, հարցազրույցներ և այլն:

7.4. Աշխատողների շարժի վերլուծությունը

Արդյունաբերաարտադրական անձնակազմի կադրերի կառուցվածքը անընդհատ փոփոխվում է: Դա բացատրվում է նրանով, որ կադրերի կազմը մշտական շարժման մեջ է: Շարժը որոշվում է աշխատողների ընդունմամբ, ազատմամբ և ներքին տեղաշարժով: Կադրերի շարժը և դրան համապատասխան թվաքանակի փոփոխությունը կոչվում է աշխատուժի պտույտ: Բանվորական կադրերի շարժի վերլուծության ժամանակ նախ որոշում են աշխատուժի պտույտի լարվածության ցուցանիշները, ընդունման, ազատման և ընդհանուր պտույտի գործակիցները: Հաշվարկը կատարվում է հետևյալ բանաձևերով.

$$q_{\text{աշխ.ընդ}} = \frac{\text{Թ}_{\text{ընդ}}}{\text{Թ}_{\text{միջ.ցուց}}}, q_{\text{աշխ.ազ}} = \frac{\text{Թ}_{\text{ազ}}}{\text{Թ}_{\text{միջ.ցուց}}}, q_{\text{ընդհ.}} = \frac{\text{Թ}_{\text{ընդ}} + \text{Թ}_{\text{ազ}}}{\text{Թ}_{\text{միջ.ցուց}}}$$

որտեղ՝

$\text{Թ}_{\text{ընդ}}$ - հաշվետու տարում ընդունված բանվորների թվաքանակն է,

$\text{Թ}_{\text{միջ.ցուց}}$ - կադրերի միջին ցուցակային թվաքանակն է,

$\text{Թ}_{\text{ազ}}$ - հաշվետու տարում ազատված բանվորների թվաքանակն է:

Սակայն այս ցուցանիշներն ամբողջական պատկերացում չեն տալիս կադրերի կայունության ապահովման մասին: Այդ պատճառով անհրաժեշտ է մանրամասն ուսումնասիրել բանվորների ազատման պատճառները, որպեսզի դրանք վերացնելու համապատասխան միջոցառումներ մշակվեն: Ազատման պատճառները կարող են լինել բազմազան: Վերլուծության նպատակով դրանք դասակարգվում են 3 խմբի՝

1. պատճառներ, որոնք արտադրական կազմակերպությունը չի կարող վերացնել (ծերություն, հաշմանդամություն, մահ, զորակոչ, ֆիզարձակուրդ),

2. պատճառներ, որոնք կապված են աշխատանքների ծավալի կրճատման հետ (թվաքանակի կրճատում, արտադրական կազմակերպության մասնակի լուծարում, աշխատանքային պայմանագրերի ժամկետների լրացում),

3. ազատում սեփական ցանկությամբ՝ ելնելով ընտանեկան պայմաններից, աշխատավարձի մակարդակից, աշխատանքի, տրանսպորտային պայմաններից, աշխատանքային կարգապահության խախտման պատճառով և այլն:

Կադրերի հոսունության ցուցանիշը հաշվարկվում է 3-րդ խումբ պատճառներով ազատվածների թվաքանակի հիման վրա.

$$q_{\text{հոս.}} = \frac{\text{Թ}}{\text{Թ}_{\text{միջ.ցուց}}}$$

որտեղ՝

Թ - սեփական ցանկությամբ և աշխատանքային կարգապահության խախտման պատճառով աշխատանքից ազատվածների թվաքանակն է,

$\text{Թ}_{\text{միջ.ցուց}}$ - աշխատողների միջին ցուցակային թվաքանակն է:

Չնայած հոսունությանը բնորոշ են որոշ դրական տարրեր, սակայն այն բացասական ցուցանիշ է, խանգարում է աշխատանքի ճիշտ կազմակերպմանը, նվազեցնում է աշխատանքի արտադրողականությունը, թուլացնում աշխատանքային կարգապահությունը: Վերլուծությունն իրականացվում է հաշվետու և բազիսային ժամանակաշրջաններում հոսունության գործակիցների համադրման միջոցով:

Հոսունության դրական կողմերն են.

1. եթե տվյալ արտադրական կազմակերպությունում աշխատողի համար առաջխաղացման հնարավորություն այլևս չկա, նա աշխատանք է գտնում այլ արտադրական կազմակերպությունում,

2: հոսունությունը հնարավորություն է տալիս խուսափել լճացումից,

3. հնարավորություն է տալիս նոր արտադրական կազմակերպությունը համալրել որակյալ աշխատուժով:

Կադրերի հոսունության մակարդակը բնութագրող գործակիցներն ըստ առանձին ստորաբաժանումների կամ աշխատողների խմբերի անվանում են հոսունության մասնակի գործակիցներ: Հաշվարկը կատարվում է նույն սկզբունքով:

Կադրերի հոսունության մասնակի և ընդհանուր գործակիցների հարաբերությունը բնութագրում է հոսունության ինտենսիվությունը.

$$Q_{\text{հ.ինտ.}} = \frac{Q_{\text{հ.մաս.}}}{Q_{\text{հ.ընդհ.}}}$$

Այն ցույց է տալիս, թե տվյալ խմբի աշխատողների հոսունությունը քանի անգամ է բարձր (ցածր) հոսունության ընդհանուր ցուցանիշից:

Այժմ ներկայացնենք կադրերի շարժի և հոսունության ազդեցությունը աշխատանքի արտադրողականության մակարդակի վրա:

Վերլուծության ժամանակ անհրաժեշտ է հաշվի առնել հետևյալը. հետազոտությունները ցույց են տվել, որ բանվորները, աշխատանքից ազատվելուց մոտ երկու շաբաթ առաջ (10 աշխատանքային օր), սկսում են աշխատել ցածր արտադրողականությամբ, իսկ նոր ընդունված բանվորներին հարմարվողականության համար անհրաժեշտ է մոտավորապես մեկ ամիս (22 օր): Այդ ժամանակահատվածում նրանք աշխատում են 20% ցածր արտադրողականությամբ:

Հաշվարկը կատարվում է հետևյալ բանաձևերի օգնությամբ.

$$\text{Թընդհ.} = \frac{\text{Թ}_{\text{օր1}} \times \text{Թընդ} + \text{Թ}_{\text{օր2}} \times \text{Թ}_{\text{ազ}}}{\text{Ֆ}_{\text{աշխ}} \times 100} \times \text{Ա}_{\text{ա}}$$

$$\text{Թ}_{\text{հոս.}} = \frac{\text{Թ}_{\text{օր1}} \times \text{Թ}_{\text{ազ. հոս.}}}{\text{Ֆ}_{\text{աշխ.}} \times 100} \times \text{Ա}_{\text{ա}}$$

որտեղ՝

Թընդհ. - բանվորների թիվն է, որոնք աշխատանքի ընդունման և ազատման պատճառով աշխատել են ցածր արտադրողականությամբ,

Թ_{հոս.} - հոսունության պատճառով ցածր արտադրողականությամբ աշխատողների թիվն է,

Թ_{ազ. հոս.} - ազատված բանվորների թվաքանակն է հաշվետու տարում (հոսունության մակարդակը),

Թ_{օր1} և Թ_{օր2} - այն օրերի թիվն է, որի ընթացքում նոր ընդունված և ազատվող բանվորներն աշխատել են ցածր արտադրողականությամբ,

Ֆ_{աշխ.} - մեկ բանվորի աշխատաժամանակի տարեկան օգտակար ֆոնդն է՝ օրերով,

Ա_{ա.} - աշխատանքի արտադրողականության իջեցումն է՝ կապված ազատման և աշխատանքի ընդունման հետ, %-ով:

Աշխատանքի արտադրողականության իջեցումը որոշվում է հետևյալ բանաձևով.

$$\text{Ա}_{\text{ա. իջ.}} = \frac{\text{Թ}_{\text{ընդհ.}} \times 100}{\text{Թ}_{\text{սսս}}}$$

$$\text{Ա}_{\text{ա. իջ.}} = \frac{\text{Թ}_{\text{հոս.}} \times 100}{\text{Թ}_{\text{սսս}}}$$

որտեղ՝

Թ_{սսս} - արդյունաբերաարտադրական անձակազմի միջին ցուցակային թվաքանակն է:

Օրինակ: Արտադրական կազմակերպությունում աշխատանքի ընդունվածների միջին ցուցակային թիվը կազմում է 63 մարդ, իսկ ազատվածներինը՝ 50 մարդ, այդ թվում՝ սեփական ցանկությամբ, գործալքման և աշխատանքային կարգապահության խախտման պատճառով՝ 24 մարդ: Բանվորական կադրերի ընդունման գոր-

ծակիցը կկազմի 8% ($63 \times 100 : 785$), ազատման գործակիցը՝ 6.4% ($50 \times 100 : 785$), ընդհանուր պտույտի գործակիցը՝ 14% ($113 \times 100 : 785$), իսկ շարժի գործակիցը՝ 3% ($30 \times 100 : 785$):

Աշխատանքից ազատման և աշխատանքի ընդունման հետևանքով ցածր աշխատանքի արտադրողականությամբ աշխատած բանվորների թիվը կկազմի 2 մարդ ($(22 \times 63 + 10 \times 50) \times 0.2 : 220.1$), իսկ աշխատանքի արտադրողականության աճը՝ 0.2% ($2 \times 100 : 1035$):

Կադրերի շարժը բնութագրելու համար հաշվարկում են նաև կադրերի մշտականության և կայունության ցուցանիշները: Մշտականության ցուցանիշը որոշվում է օրացուցային տարվա ընթացքում արտադրական կազմակերպության ցուցակային կազմում ընդգրկված աշխատողների (ողջ տարվա ընթացքում աշխատած) թվաքանակի և աշխատողների միջին ցուցակային թվաքանակի հարաբերությամբ: Տարվա ընթացքում աշխատողների թիվը (հունվարի 1-ից մինչև դեկտեմբերի 31-ը) որոշվում է հաշվետու տարվա սկզբի ցուցակային թվաքանակից հանելով տարվա ընթացքում հեռացածների թիվը (բացի հաշվետու տարում ընդունված - ազատվածների, քանի որ հունվարի մեկի դրությամբ նրանք ցուցակում ընդգրկված չեն եղել):

Կադրերի կայունության գործակիցը որոշվում է տվյալ արտադրական կազմակերպությունում երկար տարիների աշխատանքային ստաժ (հինգ և ավելի տարի) ունեցող բանվորների թվաքանակը հարաբերելով աշխատողների ընդհանուր թվաքանակին:

Ներքին շարժի տեսակներն են՝ միջարտադրամասային, միջպրոֆեսիոնալ, ըստ որակավորման (միջտարակարգային) և տարբեր կատեգորիաների աշխատողների միջև:

Բաժին երրորդ
Աշխատանքի վարձատրության միջոցների
ձևավորումն ու օգտագործումը

ԳԼՈՒԽ 8

Աշխատանքի վարձատրման տնտեսական
բովանդակությունը

8.1. Աշխատավարձը՝ որպես տնտեսական կատեգորիա

Աշխատավարձը՝ որպես տնտեսական կատեգորիա, արտահայտում է հարաբերություններ, որոնց հիմքում աշխատուժի աշխատանքային բնույթն է, այսինքն՝ աշխատողի կողմից իր աշխատուժի (կամ աշխատանքի ունակության) վաճառքը:

Ինչպես յուրաքանչյուր ապրանքին, աշխատուժին ևս հատուկ են օգտակարությունը և գինը: Վերջինս իրենից ներկայացնում է դրամական արտահայտությամբ փոխհատուցում, որն աշխատողը ստանում է իր աշխատուժը որոշ ժամանակով գործատուին տրամադրելու դիմաց:

Աշխատուժի գինը որոշվում է աշխատողի (որպես աշխատուժի կրողի) և նրա ընտանիքի անդամների (նոր աշխատուժի ձևավորման պարտադիր պայման) վերարտադրության համար անհրաժեշտ կենսական միջոցների արժեքով, որն, իր հերթին, կախված է մի շարք պայմաններից՝ պատմականորեն ձևավորված նյութական և հոգևոր բարիքների օգտագործման մակարդակից, մշակութային զարգացման աստիճանից, բնակլիմայական և այլ պայմաններից:

Որպես ապրանք՝ աշխատուժը վաճառվում է շուկայում (աշխատանքի շուկա) և օգտագործվում աշխատանքի գործընթացում: Այս իսկ պատճառով առանձնացվում է աշխատողի և գործատուի փոխհարաբերությունների երկու տարբեր ոլորտ՝ աշխատանքի շուկայում և արտադրական կազմակերպության ներսում: Մեկ ոլորտից մյուսին անցման պայմաններում փոխհարաբերությունների բնույթը փոխվում է. աշխատանքի շուկայում գործատուն և աշխատողը հանդես են գալիս որպես ինքնուրույն գնորդ և վաճառող, իսկ աշխատանքի գործընթացում աշխատողը ենթարկվում է

գործատուին և աշխատում է նրա հսկողության տակ: Աշխատուժի վաճառքի ժամանակ որոշվում է «աշխատավարձը», որի հիմքում աշխատուժի արժեքն է: Արտադրական կազմակերպությունում տեղի է ունենում աշխատուժի օգտագործում և դրա դիմաց տրվում է վարձատրություն: Այսպիսով, վաճառված աշխատուժին համապատասխանում է «աշխատավարձի դրույքը», իսկ վաճառված աշխատուժին՝ «աշխատավարձը»: Ե՛վ առաջին, և՛ երկրորդ հասկացությունները բնութագրում են «աշխատուժի գինը»:

Արտադրական կազմակերպության ներսում աշխատողի և գործատուի փոխգործունեությունը, այսինքն՝ գործատուի կառավարման և հսկողության տակ գտնվող աշխատանքը և, համապատասխանաբար, աշխատուժի սպառումն իրականացվում են աշխատանքի նորմավորման (այսինքն՝ աշխատողի աշխատանքային պարտականությունների քանակական և որակական) և վարձատրության համակարգերի (այսինքն՝ աշխատավարձի և աշխատանքի նորմաների միջև քանակական որոշակի կապի սահմանման) միջոցով:

Հասարակական զարգացման մակարդակով պայմանավորված՝ «աշխատուժի գին» և «աշխատավարձ» հասկացությունների հարաբերակցությունը փոփոխվում է, որի արդյունքում աշխատավարձի կողքին հայտնվում են աշխատուժի գնի արտահայտման այլ ձևեր, ինչպիսիք են՝ կենսաթոշակը, գործազրկության, անաշխատունակության նպաստները և այլն: Դա պայմանավորված է աշխատողի կենսագործունեության պարբերաշրջանի տևողությամբ և անմիատարրությամբ, այդ պարբերաշրջանի տևողության ընթացքում կարիքների տարբեր մակարդակներով, աշխատանքի շնորհիվ դրանց բավարարման հնարավորությամբ, ինչպես նաև կենսապարբերաշրջանի տարբեր փուլերում գործատուի և աշխատողի փոխհարաբերությունների բնույթի տարբերությամբ:

Ժամանակակից պայմաններում «աշխատավարձի դրույքը» և «աշխատավարձը» հանդիսանում են աշխատուժի գնի արտահայտման ձև միայն այն դեպքում, երբ աշխատուժը պատկանում է աշխատողին և սպառվում արտադրական (ծառայության) գործընթացում: Անաշխատունակության նպաստը այն աշխատողի գինն է, որը ժամանակավոր կորցրել է աշխատունակությունը: Այս փուլում չկա աշխատուժի սպառում, չկա նաև աշխատավարձ:

Գործազրկության նպաստը այն աշխատողի աշխատուժի գինն է, որը ժամանակավորապես կորցրել է աշխատանքը: Այստեղ նույնպես չկա աշխատուժի սպառում, համապատասխանաբար՝ չկա նաև աշխատավարձ: Նույնը վերաբերում է նաև կենսաթոշակին:

Քանի որ աշխատավարձը գործատուի և աշխատողի փոխհարաբերության արդյունք է, ապա այն համապատասխանաբար պետք է դիտարկել երկու տարբեր տեսանկյուններից:

Աշխատողի համար աշխատավարձը եկամուտ է, որը նա ստանում է գործատուի կազմակերպությունում իր կատարած աշխատանքի դիմաց: Նա, բնականաբար, շահագրգռված է այն մեծացնել, ինչը կարող է տեղի ունենալ և՛ աշխատանքի շուկայում աշխատուժի գնի բարձրացման, և՛ աշխատողի աշխատանքային ջանքերի ավելացման արդյունքում: Աշխատողը նաև շահագրգռված է աշխատանքի նորմաների իջեցման հարցում, որպեսզի նույն աշխատանքային ջանքերով ապահովվի ավելի բարձր աշխատավարձ, կամ աշխատավարձի նույն մակարդակն ապահովվի համեմատաբար ավելի փոքր աշխատանքային ջանքերով:

Գործատուի համար աշխատավարձը միշտ ծախս է, և նա ձգտում է նիվալոր արտադրանքի հաշվով այն նվազեցնել ինչպես աշխատանքային օրվա ընթացքում աշխատողի առավել ռացիոնալ բեռնվածության, այնպես էլ աշխատանքի և արտադրության ավելի արդյունավետ կազմակերպման, տեխնիկական մակարդակի բարձրացման և ավելի լարված աշխատանքի նորմաների կիրառման հաշվին: Աշխատուժի գնման ժամանակ գործատուն ձգտում է հասնել իրեն հարմար «աշխատավարձի»:

Խորհրդային իշխանության տարիներին (պլանային, կենտրոնացված՝ տնտեսության) գերիշխող էր այն կարծիքը, որ աշխատավարձն աշխատանքի բաշխման ձև է և իրենից ներկայացնում է աշխատողի բաժինը հասարակական սպառման ֆոնդում, ինչը որոշվում էր աշխատողի կատարած աշխատանքի քանակով և որակով, այսինքն՝ այս դեպքում աշխատավարձը աշխատուժի գնի արտահայտությունն էր: Աշխատուժը դադարել էր ապրանք լինել: Աշխատողի՝ արտադրության միջոցների սեփականատիրոջ (այն ժամանակ պետությունը) ենթակայության տակ անցնելու պայմանները թելադրվում էին բացառապես պետության կողմից:

գործատուին և աշխատում է նրա հսկողության տակ: Աշխատուժի վաճառքի ժամանակ որոշվում է «աշխատավարձը», որի հիմքում աշխատուժի արժեքն է: Արտադրական կազմակերպությունում տեղի է ունենում աշխատուժի օգտագործում և դրա դիմաց տրվում է վարձատրություն: Այսպիսով, վաճառված աշխատուժին համապատասխանում է «աշխատավարձի դրույքը», իսկ վաճառված աշխատուժին՝ «աշխատավարձը»: Ե՛վ առաջին, և՛ երկրորդ հասկացությունները բնութագրում են «աշխատուժի գինը»:

Արտադրական կազմակերպության ներսում աշխատողի և գործատուի փոխգործունեությունը, այսինքն՝ գործատուի կառավարման և հսկողության տակ գտնվող աշխատանքը և, համապատասխանաբար, աշխատուժի սպառումն իրականացվում են աշխատանքի նորմավորման (այսինքն՝ աշխատողի աշխատանքային պարտականությունների քանակական և որակական) և վարձատրության համակարգերի (այսինքն՝ աշխատավարձի և աշխատանքի նորմաների միջև քանակական որոշակի կապի սահմանման) միջոցով:

Հասարակական զարգացման մակարդակով պայմանավորված՝ «աշխատուժի գին» և «աշխատավարձ» հասկացությունների հարաբերակցությունը փոփոխվում է, որի արդյունքում աշխատավարձի կողքին հայտնվում են աշխատուժի գնի արտահայտման այլ ձևեր, ինչպիսիք են՝ կենսաթոշակը, գործազրկության, անաշխատունակության նպաստները և այլն: Դա պայմանավորված է աշխատողի կենսագործունեության պարբերաշրջանի տևողությամբ և անմիատարրությամբ, այդ պարբերաշրջանի տևողության ընթացքում կարիքների տարբեր մակարդակներով, աշխատանքի շնորհիվ դրանց բավարարման հնարավորությամբ, ինչպես նաև կենսապարբերաշրջանի տարբեր փուլերում գործատուի և աշխատողի փոխհարաբերությունների բնույթի տարբերությամբ:

Ժամանակակից պայմաններում «աշխատավարձի դրույքը» և «աշխատավարձը» հանդիսանում են աշխատուժի գնի արտահայտման ձև միայն այն դեպքում, երբ աշխատուժը պատկանում է աշխատողին և սպառվում արտադրական (ծառայության) գործընթացում: Անաշխատունակության նպաստը այն աշխատողի գինն է, որը ժամանակավոր կորցրել է աշխատունակությունը: Այս փուլում չկա աշխատուժի սպառում, չկա նաև աշխատավարձ:

Գործազրկության նպաստը այն աշխատողի աշխատուժի գինն է, որը ժամանակավորապես կորցրել է աշխատանքը: Այստեղ նույնպես չկա աշխատուժի սպառում, համապատասխանաբար՝ չկա նաև աշխատավարձ: Նույնը վերաբերում է նաև կենսաթոշակին:

Քանի որ աշխատավարձը գործատուի և աշխատողի փոխհարաբերության արդյունք է, ապա այն համապատասխանաբար պետք է դիտարկել երկու տարբեր տեսանկյուններից:

Աշխատողի համար աշխատավարձը եկամուտ է, որը նա ստանում է գործատուի կազմակերպությունում իր կատարած աշխատանքի դիմաց: Նա, բնականաբար, շահագրգռված է այն մեծացնել, ինչը կարող է տեղի ունենալ և՛ աշխատանքի շուկայում աշխատուժի գնի բարձրացման, և՛ աշխատողի աշխատանքային ջանքերի ավելացման արդյունքում: Աշխատողը նաև շահագրգռված է աշխատանքի նորմաների իջեցման հարցում, որպեսզի նույն աշխատանքային ջանքերով ապահովվի ավելի բարձր աշխատավարձ, կամ աշխատավարձի նույն մակարդակն ապահովվի համեմատաբար ավելի փոքր աշխատանքային ջանքերով:

Գործատուի համար աշխատավարձը միշտ ծախս է, և նա ձգտում է նիսավոր արտադրանքի հաշվով այն նվազեցնել ինչպես աշխատանքային օրվա ընթացքում աշխատողի առավել ռացիոնալ բեռնվածության, այնպես էլ աշխատանքի և արտադրության ավելի արդյունավետ կազմակերպման, տեխնիկական մակարդակի բարձրացման և ավելի լարված աշխատանքի նորմաների կիրառման հաշվին: Աշխատուժի գնման ժամանակ գործատուն ձգտում է հասնել իրեն հարմար «աշխատավարձի»:

Խորհրդային իշխանության տարիներին (պլանային, կենտրոնացված տնտեսության) գերիշխող էր այն կարծիքը, որ աշխատավարձն աշխատանքի բաշխման ձև է և իրենից ներկայացնում է աշխատողի բաժինը հասարակական սպառման ֆոնդում, ինչը որոշվում էր աշխատողի կատարած աշխատանքի քանակով և որակով, այսինքն՝ այս դեպքում աշխատավարձը աշխատուժի գնի արտահայտությունն էր: Աշխատուժը դադարել էր ապրանք լինել: Աշխատողի՝ արտադրության միջոցների սեփականատիրոջ (այն ժամանակ պետությունը) ենթակայության տակ անցնելու պայմանները թելադրվում էին բացառապես պետության կողմից:

Ունենալով էական տարբերություններ իրենց տնտեսական բովանդակություններում և արտահայտման ձևերում՝ աշխատուժի գինը և աշխատողի բաժինը հասարակական արտադրության վերջնական արդյունքում, այնուամենայնիվ, պետք է ունենան ինչ-որ ընդհանրություն: Դա աշխատավարձն է: Ե՛վ առաջին, և՛ երկրորդ դեպքում խոսքը անհրաժեշտ արդյունքի մասին է, որն անցնում է աշխատողին՝ որպես իր աշխատանքի դիմաց վարձատրություն, և իրենից ներկայացնում է կենսական անհրաժեշտություն ունեցող միջոցների որոշակի ծավալ, որը հնարավորություն է տալիս արտադրողական ուժերի զարգացման տվյալ մակարդակում և նյութական ու հոգևոր բարիքների սպառման՝ պատմականորեն ձևավորված համապատասխան մակարդակում բարելավել դրանք: Որպեսզի յուրաքանչյուր կայուն հասարակական երևույթ (տնտեսական, սոցիալական, քաղաքական), զարգանա հասարակական համակարգի զարգացմանը համընթաց, պետք է ստեղծվեն այդ երևույթի վերարտադրության համար լավագույն պայմաններ: Ասվածը վերաբերում է նաև աշխատավարձին: Հասարակության մեջ պետք է առկա լինեն աշխատավարձի անընդհատ վերարտադրության կազմակերպական ձևեր՝ դրա տնտեսական բնույթին համապատասխան:

Շուկայական տնտեսությամբ երկրների փորձը ցույց է տալիս, որ հասարակության մակարդակով աշխատավարձի կազմակերպման շուկայական մեխանիզմը պետք է ներառի հետևյալ չորս հիմնական տարրերը.

1. բազմամակարդակ կոլեկտիվ պայմանագրային համակարգը, որը թույլ կտա վարձատրման պայմանների որոշման ժամանակ ամբողջությամբ արտահայտել պայմանագրի բոլոր մասնակիցների շահերը,

2. աշխատանքի վարձատրման և շուկայական տնտեսության բացասական երևույթներից աշխատավարձի պաշտպանման ոլորտում նվազագույն երաշխիքների ապահովման համակարգ,

3. անհատական եկամուտների և գործատուի ծախսերի կազմում աշխատուժի աշխատանքի վարձատրումը կարգավորող հարկային համակարգ,

4. աշխատավարձի մակարդակի և դինամիկայի, ինչպես նաև աշխատուժի վրա ձեռնարկատիրոջ կատարած այլ ծախսերի մա-

սին տեղեկատվական համակարգ, որը կբացահայտի աշխատավարձի իրական պատկերը:

Աշխատավարձի կազմակերպման կոնկրետ մոդելները, որոնք ներառում են այս հիմնական տարրերը, տարբերվում են բազմազանությամբ և հաշվի են առնում այս կամ այն երկրի կոնկրետ զարգացման աստիճանը, միտումները, ազգային առանձնահատկությունները, աշխատողների և գործատուների ուժերի հարաբերակցությունը (կազմակերպվածության աստիճանը), պետության կողմից տնտեսության կարգավորման դերը և այլ գործոններ:

Աշխատավարձի կազմակերպման շուկայական մոդելի կենտրոնական օղակն է աշխատանքի վարձատրման կարգավորման կոլեկտիվ-պայմանագրային համակարգը: Այն թույլ է տալիս գործատուների և արհմիությունների միջև տարբեր մակարդակներում, ինչպես նաև առանձին կազմակերպության մակարդակում ձեռք բերված ուղղակի պայմանավորվածության հիման վրա արտահայտել բազմաթիվ գործոնների ազդեցությունն աշխատանքի վարձատրման չափերի վրա, հասարակության մեջ տնտեսության արդյունավետության ընդհանուր աճի ազդեցության արդյունքում անհրաժեշտ արդյունքի չափի փոփոխությունը, աշխատուժի նկատմամբ պահանջարկի փոփոխությունը՝ պայմանավորված տնտեսության առանձին ոլորտների ձեռք բերած արդյունավետության տարբեր մակարդակների ազդեցությամբ, աշխատանքի շուկայում աշխատուժի առաջարկի քանակական փոփոխությունը, պետության կարգավորիչ ազդեցությունն աշխատանքի, ապրանքային շուկաների վրա և այլն: Բազմաստիճան պայմանագրային գործընթացները թույլ են տալիս լրիվ արտահայտել գործատուների և աշխատողների առանձին խմբերի շահերի միասնությունը (տնտեսական, սոցիալական, քաղաքական):

Աշխատավարձի կազմակերպման շուկայական համակարգի մյուս բոլոր տարրերը ստեղծում են անհրաժեշտ հիմքեր և նախապայմաններ դրա կենտրոնական օղակի անխափան գործելու համար: Այսպես, աշխատանքի վարձատրության ոլորտում նվազագույն երաշխիքների ապահովման համակարգը ելակետ է ծառայում աշխատավարձի նվազագույն սահմանի որոշման և դրա իջեցումը կանխելու համար: Տնտեսության մեջ տեղի ունեցող բացասական երևույթներից աշխատավարձի պաշտպանությունն

ապահովում են դրա ժամանակին վճարումը և գնողունակության մակարդակը:

Հարկային համակարգը նպաստում է վարձատրության համամասնությունների ռացիոնալացմանը, որոնք հաստատվում են պայմանագրային գործընթացում և թույլ տալիս վարձատրման հնարավոր ձևափոխում՝ աշխատանքի շուկայում առանձին մասնագիտությունների պակասուրդի հետ կապված:

Տեղեկատվական համակարգը հնարավորություն է ընձեռում պայմանագրային գործընթացները վարել իրական շրջանակներում՝ ցույց տալով աշխատանքի վարձատրության փոփոխությունների և այն որոշող գործոնների քանակական փոփոխությունների փոխկապվածությունը:

Պետական գործառույթն այս դեպքում հանգում է աշխատավարձի կազմակերպման շուկայական ողջ մեխանիզմի գործունեության համար լավագույն պայմանների ապահովմանը, ինչը պետք է իրականացվի (սակայն բավականին զգույշ և սահմանափակ) այդ մեխանիզմի գործունեության մեջ որոշակի ճշգրտումներ կատարելու միջոցով, երբ ձևավորված միտումները հակասում են հասարակության պահանջմունքներին: Միևնույն ժամանակ, երբ պետությունն է հանդես գալիս գործատուի դերում, նա նույնպես պետք է ենթարկվի աշխատավարձի կարգավորման շուկայական մեխանիզմին՝ հանդես գալով որպես աշխատողների վարձատրման պայմանագրի մի կողմը:

Կազմակերպության մակարդակում աշխատավարձի կազմակերպումը հանգում է աշխատավարձի տարբեր համակարգերի մշակմանը, որոնք կապում են աշխատուժի գինը աշխատանքի նորմաների և աշխատանքի վերջնական արդյունքների հետ: Ընդ որում, արտադրական կազմակերպության ներսում աշխատողի և գործատուի միջև առաջացող և աշխատուժի օգտագործմանը վերաբերող բոլոր հարաբերությունների համար հիմք են հանդիսանում աշխատանքի նորմաները:

8.2. Աշխատանքի վարձատրության միջոցների կառուցվածքը

Շուկայական տնտեսությանն անցնան գործընթացում էականորեն վերափոխվեց աշխատողների անհատական եկամուտների ձևավորմանն ուղղված, արտադրական կազմակերպությունում ծախսվող միջոցների կարգավորման մեխանիզմը: Այս վերափոխումն ուղեկցվում էր կիրառվող գաղափարախոսական ապարատի ձևափոխումով, որի հիմքում ընկած էին շուկայական տնտեսությանն անցնող ձեռնարկություններում բաշխման հարաբերությունների ավելի խորը փոփոխությունները:

Աշխատավարձի դուալիստական մեկնաբանման ժամանակաշրջանում՝ 60-ականների կեսերից մինչև 80-ականների կեսերը, առկա էր աշխատավարձի ֆոնդի կարգավորման կենտրոնացված մեթոդների և խրախուսման ֆոնդերի ապակենտրոնացված ձևավորման համատեղում: Ընդ որում, աշխատավարձի ֆոնդից վճարումները մտցվում էին արտադրանքի ինքնարժեքի մեջ, իսկ խրախուսման ֆոնդերից վճարումները և ծախսումները՝ ձեռնարկության տրամադրության տակ մնացող շահույթի օգտագործման ուղղության մեջ: Այդ ժամանակաշրջանին է վերաբերում «աշխատանքի վարձատրության ֆոնդ» հասկացության առաջացումը, որն իրենից ներկայացնում էր աշխատավարձի և նյութական խրախուսման գումարային ֆոնդ: Ձեռնարկությունները այն ժամանակ տարբեր ձևով էին մոտենում աշխատավարձի և նյութական խրախուսման ֆոնդերի օգտագործման արդյունավետության գնահատման վերլուծությանը: Նկատվում էր աշխատավարձի ֆոնդի կենտրոնացված պլանավորումից հետզհետե հրաժարում, փոխարենը՝ դրա ձևավորում միավոր արտադրանքին բաժին ընկնող աշխատավարձի ծախսումների նորմատիվի հիման վրա: Այսպիսով, տնտեսական նորմատիվների հիման վրա կազմավորվում էր անհրաժեշտ բոլոր միջոցների ձևավորման մեխանիզմ, որը ձեռնարկությունը կարող էր ուղղել աշխատանքի վարձատրությանը: Տնտեսական ղեկավարման պրակտիկայում առաջին անգամ հայտնվեց նաև աշխատավարձի ֆոնդի աճի հարկային մեխանիզմը:

Միաժամանակ փոխվում էր նաև աշխատավարձի էության մասին պատկերացումը: 80-ականների կեսերից, երբ պետական սեփականությունը տրվել էր ձեռնարկություններին լրիվ տնտեսա-

վարձան, աշխատավարձը դիտվում էր որպես ձեռնարկության եկամտում աշխատողի բաժինը: Եկամուտը դարձել էր ոչ միայն աշխատանքի վարձատրման ծախսումների փոխհատուցման աղբյուր, այլև՝ ձեռնարկության սոցիալական և արտադրական բազայի ընդլայնման, ինչպես նաև բյուջե կատարվող պարտադիր մուծումների աղբյուր: Այդ ժամանակահատվածում էլ ձևավորվեց ձեռնարկության կողմից աշխատողների և նրանց ընտանիքի անդամների «սպառմանն ուղղված միջոցներ» հասկացությունը: Հենց այս միջոցներն էլ հետագայում դարձան հատուկ տեսակի հարկային կարգավորման առարկա՝ սպառման ֆոնդի նորմավորված մեծությունը գերազանցող հարկ: Տվյալ հարկը մտցվել էր շուկայական վերափոխումների վաղ շրջանում, երբ ձեռնարկության անվանական սեփականատեր էր համարվում պետությունը, իսկ երբ իրական տերը դարձավ աշխատանքային կոլեկտիվը, թույլ չտվեց ձեռնարկություններում ստեղծվող եկամտի լրիվ օգտագործումը սպառողական նպատակներով և վճարումների ներհոսքը բյուջե՝ առնվազն նախկին չափերով:

Աշխատավարձը աշխատուժի գնի արտահայտման ձևերից մեկն է: Ինչպես արդեն նշվել է, այն կարող է ունենալ արտահայտման մի քանի ձև՝ կենսաթոշակ, գործազրկության նպաստ և այլն: Արտադրական կազմակերպությունում աշխատավարձը նույնպես չի համարվում աշխատուժի վերարտադրությանն ուղղված միակ ծախսը, որը կատարվում է գործատուի կողմից: Բանակցությունների ընթացքում գործատուն և աշխատողը կարող են պայմանավորվածություն ձեռք բերել լրացուցիչ սոցիալական վճարումների և արտոնությունների վերաբերյալ: Օրինակ՝ հանգստյան տների, առողջարանների, ուղեգրերի, տրանսպորտի միջոցների կամ դրանցից օգտվելու հնարավորությունների, բնակարանների և այլնի տրամադրում:

Բացի այդ, գոյություն ունեն մի շարք այլ ծախսեր, որոնք չեն վերաբերում աշխատանքի վարձատրմանը, սակայն ուղղակի կամ անուղղակի կապված են աշխատուժի օգտագործման հետ և իրականացվում են գործատուի կողմից կամ գործող օրենսդրությանը համաձայն, կամ էլ կամավոր՝ անձնակազմի կայունության պահպանման նպատակով: Օրինակ, կարելի է նշել այնպիսի ծախսեր, ինչպիսիք են՝ կենսաթոշակային, սոցիալական ապահովության ֆոնդերին կատարվող հատկացումները և այլն: Այսպիսով,

գործատուի կողմից աշխատուժի վրա կատարվող ժախսերը բազմաբնույթ են և տարբեր ձևով են կապված կազմակերպության արտադրական և տնտեսական գործունեության հետ: Սակայն դրանցից ամենակարևորը աշխատանքի վարձատրման ֆոնդն է, քանի որ վերջինս անմիջականորեն կապված է արտադրական կազմակերպության գործունեության հետ:

Աշխատավարձի ձևով աշխատողի ընթացիկ եկամուտը վճարվում է ստեղծված ֆոնդից: Տարբեր ժամանակներում այս ֆոնդը անվանվել է աշխատավարձի ֆոնդ, աշխատանքի վարձատրության կամ սպառման ֆոնդ: Վարչահրամայական համակարգի պայմաններում տարիներ շարունակ աշխատավարձի միջոցները կուտակվում էին աշխատավարձի ֆոնդում: Այն հանդես էր գալիս որպես կազմակերպության ժախքային կարևորագույն հոդվածներից մեկը՝ կազմելով 10-70% (կախված տնտեսության ճյուղերից և գործունեության տեսակներից):

Աշխատավարձի ֆոնդը հաշվարկվում էր պաշտոնապես ընդունված տարբեր մեթոդներով՝ հաշվի առնելով գործունեության ծավալը:

1972թ-ից ժողովրդական տնտեսության ճյուղերում սկսեցին օգտագործել խթանման ֆոնդեր, այդ թվում՝ նյութական խրախուսման ֆոնդը, որոնք ձևավորվում էին շահույթից կատարված հատկացումներից: Ծառայողներին պարգևներ սկսեցին տրվել նյութական խրախուսման ֆոնդից: Խրախուսման այսպիսի մոտեցումը ընդգծում էր ղեկավարների և մասնագետների դերը շահույթի ձևավորման գործում: Հետագայում նաև այլ պարգևները, մասնավորապես «13-րդ աշխատավարձը», սկսեցին վճարվել նյութական խրախուսման ֆոնդից:

1987թ-ից, կապված տնտեսավարման նոր պայմաններին անցման հետ, սկսեց ձևավորվել աշխատանքի վարձատրության ֆոնդը: Այն ընդգրկում էր աշխատավարձի ֆոնդի միջոցները և նյութական խրախուսման ֆոնդից կատարվող նախկին վճարները և հանդիսանում էր կազմակերպության արտադրության ու շրջանառության ժախքերի հոդված:

90-ական թվականների սկզբներին աշխատավարձի վճարման համար սկսեցին կիրառել սպառման ֆոնդը: Դրա ձևավորումը կապված էր շուկայական հարաբերությունների ձևավորման և ձեռնարկատիրական գործունեությունից ստացված եկամուտների

հաշվառման անհրաժեշտության հետ: Սպառման ֆոնդը, բացի աշխատանքի վարձատրման ֆոնդից, ընդգրկում էր բաժնետոմսերից ստացված եկամուտները, ինչպես նաև աշխատանքային և սոցիալական արտոնությունների համար տրվող վճարումների գումարը:

Նշյալ ֆոնդերի ձևավորումը պայմանավորված էր կազմակերպության գործունեության վերջնական արդյունքներից աշխատանքի վարձատրման կախվածության մեծացման միտումով:

1996թ-ից կազմակերպություններին և հիմնարկություններին խորհուրդ էր տրվում ձևավորել աշխատավարձի ֆոնդ, որը մտնում էր ծախսերի կազմի մեջ: Բացի այդ, նախատեսվում էին այլ վճարումներ, այդ թվում՝ սոցիալական բնույթի:

Աշխատավարձի ֆոնդը ձեռնարկության աշխատողների աշխատավարձի համար նախատեսված դրամական միջոցների գումարն է: Ֆոնդը նախկին ձևով հանդես է գալիս որպես արտադրության և շրջանառության ծախսերի կարևորագույն հոդվածներից մեկը: Հեռանկարում, կապված աշխատուժի արժեքի բարձրացման հետ, դրա բաժինը ծախսերում կաճի:

Աշխատավարձի ֆոնդի կազմի մեջ են մտնում՝

1. *Աշխատած ժամանակի համար վարձատրությունը*, որը ներառում է.

- տարիֆային և պաշտոնային դրույքներով տրվող աշխատավարձը,
- գործարքային վարձաչափերով տրվող աշխատավարձը,
- բնեղեն վարձատրության ձևով տրվող արտադրանքի արժեքը,
- պարգևները՝ անկախ վճարման աղբյուրներից,
- խթանիչ և փոխհատուցող վճարների և հավելումների մեծ մասը,
- համատեղության համար վարձատրությունը,
- քաղաքացիական պայմանագրերով աշխատանքի վարձատրությունը և այլն:

2. *Չաշխատած ժամանակի համար վարձատրությունը*, որը ներառում է.

- հերթական և լրացուցիչ արձակուրդների վճարումը,
- անչափահասներին՝ արտոնյալ ժամերի վարձատրությունը,
- ուսման համար տրվող արձակուրդների վարձատրությունը,

• պետական և հասարակական պարտականությունների կատարման համար աշխատողների աշխատանքի վարձատրությունը,

• ոչ բանվորի մեղքով պարապուրդների վարձատրությունը,

• հարկադիր գործալքումների ժամանակի համար տրվող վարձատրությունը և այլն:

Աշխատավարձի ֆոնդի մեջ են ներառվում նաև միանվագ խթանիչ բնույթի վճարները.

• միանվագ պարգևները,

• տարեկան աշխատանքային արդյունքների և երկար տարիների աշխատանքային ստաժի համար տրվող պարգևները,

• նյութական օգնությունը,

• չօգտագործված արձակուրդի համար դրամական փոխհատուցումը և այլն:

Բացի այդ, աշխատավարձի ֆոնդի մեջ մտնում են անվարկամ մասնակի փոխհատուցմամբ տրվող սննդի, բնակարանի, կոմունալ ծառայության և վառելիքի համար վճարումները:

Նյութական խրախուսման ֆոնդը կազմավորվում էր արտադրական կազմակերպության շահույթից՝ նախօրոք սահմանված համապատասխան նորմատիվի միջոցով: Նյութական խրախուսման ֆոնդն օգտագործվում է ըստ հետևյալ ուղղությունների՝

• ընթացիկ պարգևատրումներ,

• միանվագ պարգևատրումներ՝ հատուկ առաջադրանքներ կատարելու համար,

• պարգևատրում՝ տարեկան տնտեսական արդյունքների համար (13-րդ աշխատավարձ),

• միանվագ օգնություն,

• պարգևատրում՝ արտադրական թափոնների հավաքման և հանձնման համար,

• պարգևատրում՝ թանկարժեք նյութերի, վառելիքի, էլեկտրաէներգիայի խնայողաբար օգտագործման համար,

• պարգևատրում՝ նոր տեխնիկայի ներդրման և յուրացման համար:

Բանվորների և ծառայողների աշխատավարձի առանձին աղբյուրների խթանիչ դերի բարձրացման համար բավարար չէ աշխատանքի բաշխման համակարգում և աշխատավարձի ձևավորման մեջ դրանցից յուրաքանչյուրի ունեցած նշանակության գնահատումը: Անհրաժեշտ է քանակապես արտահայտել յուրաքանչյուրի բաժինը աշխատանքի վարձատրման ֆոնդում:

Աշխատանքի վարձատրման ֆոնդում աշխատավարձի, նյութական խրախուսման և այլ հատուկ ֆոնդերի տեսակարար կշիռը արդյունաբերության տարբեր ճյուղերում կարող էր տարբեր հարաբերակցությամբ արտահայտվել:

Աշխատողների աշխատանքի վարձատրության ընդհանուր ֆոնդում աշխատավարձի ֆոնդից տրվող վճարումների տեսակարար կշիռը կազմում էր 80-92%, նյութական խրախուսման ֆոնդից տրվող գումարը՝ 6-18% և այլ հատուկ ֆոնդերից տրվող գումարը՝ 1-4%: Աշխատավարձի ֆոնդի բարձր տեսակարար կշիռ (88-92%) նկատվում էր այնպիսի ճյուղերում, ինչպիսին էր, օրինակ, ածխարդյունաբերությունը, քանի որ այս ճյուղի ձեռնարկություններում միջին աշխատավարձի մեջ բավականին մեծ բաժին ունեին շրջանային գործակիցներով վճարումները և երկարամյա ստաժի համար տրվող հավելումները:

Այն ձեռնարկություններում, որտեղ աշխատանքային ցուցանիշները և շահութաբերության մակարդակը հնարավորություն էին ընձեռում ձևավորել նյութական խրախուսման ֆոնդի համեմատաբար ավելի մեծ բաժին, ընդհանուր աշխատանքի վարձատրման ֆոնդում նվազում էր աշխատավարձի ֆոնդի տեսակարար կշիռը:

Ինչ վերաբերում է պարզևատրման համար նախատեսված այլ հատուկ ֆոնդերին, ապա սրանք մեծ էին այն ձեռնարկություններում, որոնցում պարզևատրումներ տրվում էին նոր տեխնիկայի ներդրման և հիմնականում արտահանման ենթակա ապրանքներ արտադրելու համար: Վիճակագրական տվյալները ցույց են տալիս, որ մեքենաշինության և սննդի արդյունաբերության որոշ ձեռնարկություններում, այլ ձեռնարկությունների համեմատությամբ, հատուկ ֆոնդերի մեծությունը 2-3 անգամ մեծ էր:

Այսպիսով, չնայած այն հանգամանքին, որ արդյունաբերության տարբեր ձեռնարկություններում աշխատանքի վարձատրման ֆոնդում աղբյուրների տեսակարար կշիռը տատանվում է, այնուամենայնիվ, բոլորում գերակշռող մեծամասնություն են կազմում աշխատավարձի ֆոնդից տրվող վճարումները, երկրորդ տեղում է նյութական խրախուսման ֆոնդը և այնուհետև՝ ձևավորող մյուս ֆոնդերը, որոնցից տրվող վճարումները միջին աշխատավարձի մեծության վրա շատ քիչ ազդեցություն են ունենում:

Ինչ վերաբերում է բանվորների և ծառայողների վարձատրման ընդհանուր ֆոնդի մեծության վրա առանձին աղբյուրների ազդեցության դինամիկային, ապա անհրաժեշտ է նշել, որ վերջին տարիներին, կապված սեփականության ձևերի փոփոխման հետ, մե-

ծացել է նյութական խրախուսման ֆոնդից տրվող գումարների տեսակարար կշիռը: Դա կապված է այն հանգամանքի հետ, որ նկատվում է աշխատավարձի ֆոնդից որոշ վճարումներ նյութական խրախուսման ֆոնդին փոխանցելու միտում: Դրանք հիմնականում դեկավարների, մասնագետներին և այլ ծառայողներին տրվող խրախուսական վճարումներն են: Բացի այդ, անցումային շրջանի սկզբնական տարիների համեմատությամբ, դրանց մեծությունը 2-3 անգամ մեծ է:

Աշխատանքի վարձատրման ֆոնդի վրա տարբեր աղբյուրների ազդեցության ուսումնասիրման ժամանակ անհրաժեշտ է նշված հարաբերակցությունը դիտարկել նաև ըստ առանձին աշխատողների:

Ինչպես նշվել է, բանվորների և ծառայողների աշխատավարձի ֆոնդին է բաժին ընկնում աշխատանքի վարձատրման ֆոնդի գերակշռող մասը: Այդ պատճառով էլ կարևոր նշանակություն ունի արտադրության ծավալի աճից և աշխատանքի արտադրողականության բարձրացումից դրա կախվածության ամրապնդումը: Այդ առումով կոնկրետ նշանակություն է ստանում բարձր պարտավորությունների ընդունումը և դրանց կատարման կոլեկտիվ շահագրգռվածությունն ապահովող աշխատավարձի ֆոնդի ձևավորման կատարելագործումը:

Պակաս կարևոր չէ նաև նյութական խրախուսման (պարգևատրման) ֆոնդի դերը, քանի որ աշխատանքի վարձատրման ֆոնդում դրա տեսակարար կշիռը կազմում է մոտ 10%, իսկ որոշ արտադրական կազմակերպություններում՝ նույնիսկ ավելի շատ: Հաշվի առնելով այս ֆոնդի դերը՝ որպես աշխատավարձի ավելի ճկուն, աշխատանքի արդյունքների հետ ավելի սերտ կապված վճարման աղբյուր, անհրաժեշտ է բազմակողմանիորեն օգտագործել այն կոլեկտիվ և անհատական նյութական շահագրգռվածության բարձրացման համար ու, առաջին հերթին, կապել արտադրության արդյունավետությունը բնութագրող ցուցանիշների հետ:

Այսպիսով, արտադրության արդյունավետության բարձրացման խնդրին համապատասխան վարձատրման բոլոր հիմնական աղբյուրների (հիմնականում աշխատավարձի և նյութական խրախուսման (պարգևատրման) ֆոնդերի) անընդհատ կատարելագործումը աշխատանքի վարձատրման մեխանիզմի խթանիչ դերի մեծացման համար ունի կարևոր նշանակություն:

Աշխատավարձի պլանավորումը

9.1. Բանվորների աշխատավարձի ֆոնդը և դրա կառուցվածքը

Աշխատավարձի պլանային ֆոնդը արտադրության ծախսերի հաշվեկշռով նախատեսված դրամական միջոցների այն գումարն է, որն անհրաժեշտ է արտադրական կազմակերպության աշխատողների վարձատրման համար և տրամադրվում է ըստ աշխատանքի բաշխման նպատակով: Հայտնի է, որ արտադրական կազմակերպության աշխատավարձի ֆոնդի մեծությունը որոշվում է՝ հիմք ընդունելով արտադրական ծրագրի 100% կատարումը և աշխատանքի կազմակերպման նորմալ պայմանները: Աշխատավարձի ֆոնդի մեջ մտնում են հիմնական (ուղղակի) և լրացուցիչ աշխատավարձերի մեծությունները: Աշխատավարձի հիմնական մասը կախված է աշխատողի որակավորումից, աշխատանքի բարդությունից և պատասխանատվությունից, աշխատանքի պայմաններից և ինտենսիվությունից, ինչպես նաև աշխատած ժամանակից և արտադրանքի արտադրության ծավալից:

Աշխատավարձի լրացուցիչ մասի մեջ մտնում են պարգևները և տարբեր տեսակի վճարումները: Կախված վճարումների բազմազանությունից, պլանավորման նպատակով առանձնացվում են բանվորների աշխատավարձի ֆոնդի հետևյալ տեսակները՝ ժամային, օրական և ամսական (տարեկան) աշխատավարձի ֆոնդ:

Հիմնական աշխատավարձի ֆոնդը գործավարձով աշխատող բանվորների աշխատավարձն է՝ գործարքային զնահատուճով և ժամանակավարձով աշխատող բանվորների աշխատավարձը՝ ժամային տարիֆային դրույքներով:

Ժամային աշխատավարձի ֆոնդը փաստացի աշխատած ժամանակի (ժամերով), փաստացի թողարկված արտադրանքի, ինչպես նաև հատուկ գործառույթների կատարման համար լրացուցիչ վճարումներն են: Այն որոշելու համար հիմնական աշխատավարձի ֆոնդին գումարում են աշխատավարձի ֆոնդից տրվող պարգևները, գիշերային աշխատածամանակի, բրիգադիրներին բրիգադներ-

րի ղեկավարման, աշակերտների ուսուցման համար տրվող վճարումները և այլն: Փաստացի ժամային աշխատավարձի ֆոնդի մեջ, ի տարբերություն պլանային ֆոնդի, կարող են մտնել նաև գործավարձով աշխատող բանվորներին տրվող լրացուցիչ վճարումները՝ կապված աշխատանքի պայմանների փոփոխության հետ, ինչպես նաև ոչ բանվորի մեղքով առաջացած խոտան արտադրանքի համար վճարումները, գործավարձով աշխատող բանվորներին տրվող վճարումները՝ իրենց տարակարգերից ցածր տարակարգի աշխատանքների կատարման համար:

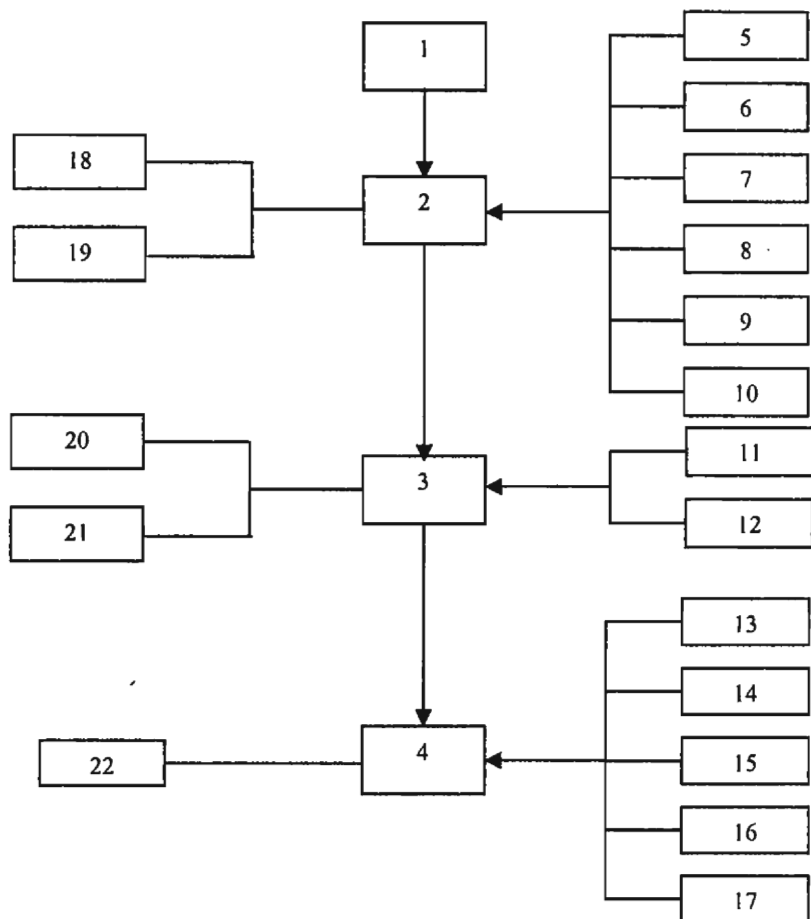
Օրական աշխատավարձի ֆոնդը փաստացի աշխատած օրերի և արտադրական առաջադրանքի կատարման համար վարձատրությունն է: Այն բաղկացած է ժամային աշխատավարձի ֆոնդից և հավելավճարներից, որոնք տրվում են անչափահասներին՝ արտոնյալ ժամերի, կերակրող մայրերին՝ կրճատ աշխատօրվա, տոն օրերի աշխատանքների, պրոֆեսիաների համատեղման համար: Փաստացի օրական աշխատավարձի ֆոնդի մեջ մտնում են նաև արտաժամյա աշխատանքների համար տրվող հավելավճարները և ներհերթափոխային պարապուրդների համար տրվող վճարումները:

Աշխատավարձի ամսական (տարեկան) ֆոնդը կազմված է օրական աշխատավարձի ֆոնդից, հերթական և լրացուցիչ արձակուրդների համար, պետական և հասարակական պարտականությունների կատարման, ուսուցման և որակավորման բարձրացման ժամանակի համար տրվող վճարներից և այլն: Փաստացի ամսական աշխատավարձի ֆոնդում ներառվում են նաև ամբողջօրյա պարապուրդների համար տրվող վճարումները:

Աշխատավարձի պլանային և փաստացի ֆոնդերի կառուցվածքն ունի հետևյալ տեսքը (գծանկար 4) :

1. հիմնական աշխատավարձի ֆոնդ,
2. ժամային աշխատավարձի ֆոնդ,
3. օրական աշխատավարձի ֆոնդ,
4. ամսական (տարեկան) աշխատավարձի ֆոնդ,
5. գործավարձապարգևատրական համակարգով նախատեսված պարգևներ,
6. պարգևներ՝ ժամանակավարձով աշխատող բանվորներին,

Չժանկար 4. Աշխատավարձի ամսական (տարեկան) ֆոնդի կառուցվածքը



- 7. հավելավճարներ՝ պրոգրեսիվ գործավարձային համակարգով,
- 8. հավելավճարներ՝ գիշերային աշխատանքի համար,
- 9. հավելավճարներ՝ բրիգադիրների բրիգադիրության համար,
- 10. հավելավճարներ՝ աշակերտների ուսուցման համար,
- 11. հավելավճարներ անչափահասներին՝ կրճատ աշխատող վա համար,

12. հավելավձարներ կերակրող մայրերին՝ լրացուցիչ ընդմիջումների համար,
13. վճարումներ արձակուրդների համար,
14. վճարումներ՝ երկարամյա ծառայության համար,
15. վճարումներ՝ պետական պարտականությունների կատարման համար,
16. արձակման նպաստ,
17. այլ կազմակերպություններ գործուղված աշխատողների աշխատավարձ,
18. հավելավձարներ՝ նորմալ աշխատանքային պայմանների փոփոխության համար,
19. վարձատրություն՝ ոչ բանվորի մեղքով առաջացած խոտան արտադրանքի համար,
20. հավելավձարներ՝ արտաժամյա աշխատանքների համար,
21. վարձատրություններ՝ ներհերթափոխային պարապուրդների համար,
22. վարձատրություն ամբողջօրյա պարապուրդների համար:

Աշխատավարձի ֆոնդի նման մասնատումն իրականացվում է պլանավորման և վերլուծության նպատակով:

Աշխատավարձի պլանային ֆոնդի կառուցվածքը որոշ չափով տարբերվում է փաստացի աշխատավարձի ֆոնդի կառուցվածքից, քանի որ աշխատավարձի փաստացի ֆոնդը ներառում է վճարումներ, որոնք պլանով նախատեսված չեն:

9.2. Աշխատավարձի ֆոնդի հաշվարկն ըստ աշխատողների կատեգորիաների

Աշխատավարձի ֆոնդի պլանավորումն իրականացվում է ըստ աշխատողների կատեգորիաների: Այս դեպքում տարբերում են աշխատավարձի ֆոնդի հաշվարկման երկու մեթոդ.

1. ըստ աշխատավարձի ֆոնդի կառուցվածքի տարրերի՝ աշխատողների յուրաքանչյուր կատեգորիայի համար,

2. խոշորացված մեթոդ:

Աշխատավարձի ֆոնդի հաշվարկն ըստ կառուցվածքի տարրերի տալիս է առավել ճշգրիտ տվյալներ:

Աշխատավարձի ֆոնդի հաշվարկման ելակետային տվյալներն են՝

- արտադրական կազմակերպության արտադրական ծրագիրը,

- գործարքային վարձաչափերը,

- բանվորների պլանային թվաքանակն ըստ տարակարգերի,

- գործող տարիֆային դրույքները և ցանցերը,

- մեկ բանվորի աշխատաժամանակի պլանային ֆոնդը,

- ղեկավարների, մասնագետների, ծառայողների և մյուս կատեգորիաների աշխատողների թվաքանակը և նրանց պաշտոնային դրույքները,

- աշխատանքի վարձատրման կիրառվող համակարգերը, ինչպես նաև աշխատավարձի ֆոնդի կառուցվածքը բազիսային ժամանակաշրջանում:

Աշխատավարձի պլանային ֆոնդը որոշելու համար առաջին հերթին պետք է հաշվարկել բանվորների հիմնական աշխատավարձի ֆոնդը: Այն գործավարձով և ժամանակավարձով աշխատող բանվորների համար որոշվում է առանձին:

Գործավարձային բանվորների հիմնական աշխատավարձի գումարը կարելի է որոշել երեք հիմնական եղանակներով.

1. գործարքային վարձաչափերով,

2. արտադրական ծրագրի պլանային նորմատիվային աշխատատարության միջոցով,

3. գործավարձային բանվորների աշխատավարձի տարիֆային ֆոնդը ճշգրտելով արտադրանքի նորմաների կատարման տոկոսով:

Գործավարձով աշխատող բանվորների աշխատավարձի ֆոնդը (ԱՖ_գ) գործարքային վարձաչափերի միջոցով որոշվում է աշխատանքի պլանային ծավալի և միավոր արտադրանքի գործարքային գնահատման հիման վրա, հետևյալ բանաձևով.

$$ԱՖ_g = \sum_{i=1}^n \varphi_i \times \sigma_{արտ.i} ,$$

որտեղ՝

φ_i – i -րդ տեսակի միավոր արտադրանքի աշխատավարձի ծախսումներն են (վարձաչափը), դրամ,

Ծարտ.ii – i-րդ տեսակի արտադրանքի ծավալն է՝ ըստ պլանի (բնեղեն արտահայտությամբ):

Միավոր արտադրանքի վարձաչափը որոշվում է ըստ տեխնոլոգիական գործընթացի առանձին գործառնությունների գործարքային վարձաչափերի գումարման միջոցով՝ հաշվի առած պլանային ժամանակաշրջանում նորմաների վերանայման հետևանքով դրանց իջեցումը:

Ըստ գործարքային վարձաչափերի՝ ուղղակի աշխատավարձի ֆոնդի հաշվարկման համար անհրաժեշտ տվյալները բերված են թիվ 32 աղյուսակում:

Աղյուսակ 32

Արտադրատեսակները	Արտադրանքի տարեկան ծավալը (հատ)	Վարձաչափը (դրամ)	Հիմնական աշխատավարձի ֆոնդը (հազ. դրամ)
Ա	20000	654	13080
Բ	3000	480	1440
Գ	6000	1260	7560
Դ	10000	886	8860
և այլն			
Ընդամենը			30940

Ըստ գործարքային վարձաչափերի աշխատավարձի ֆոնդի հաշվարկը պարզ է, սակայն գործնականում այս մեթոդի կիրառումը հաճախ հնարավորություն չի տալիս ճիշտ որոշել աշխատավարձի ֆոնդի մեծությունը: Ղա բացատրվում է նրանով, որ.

1. Արտադրանքի համեմատաբար լայն անվանացանկի դեպքում և միաժամանակ հաշվի առնելով այն հանգամանքը, որ վերանայվում են ոչ թե արտադրանքի միավորի, այլ առանձին գործառնությունների վարձաչափերը, խոշորացված վարձաչափերի հաշվարկը պլանային տարվա համար աշխատատար է:

2. Մնացած արտադրատեսակների աշխատատարությունը պլանավորվում է տոկոսներով՝ անվանացանկային արտադրանքի աշխատատարության նկատմամբ, որը պայմանական է և հնարավորություն չի տալիս աշխատավարձի ֆոնդի հաշվարկման համար ստանալ հավաստի տվյալներ:

Արտադրական ծրագրի որոշման ժամանակ երբեմն հայտնի չի լինում արտադրանքի լրիվ անվանացանկը և ճշգրտվում է ար-

տադրական առաջադրանքի կատարման ժամանակ: Այդ դեպքում աշխատավարձի ֆոնդը, որն անհրաժեշտ է արտադրանքի պատրաստման համար, որի անվանացանկը հայտնի չէ, որոշվում է հիմնական անվանացանկի 1000 դրամ արտադրանքի համար հաշվարկված աշխատավարձի ծախսումներով.

$$ԱՖ_q = \frac{ԱՖ_{անվ} \times \bar{\sigma}_{արտ}}{\bar{\sigma}_{անվ}}$$

որտեղ՝

ԱՖ_{անվ}. - գործավարձային բանվորների աշխատավարձի ֆոնդն է՝ անվանացանկով հայտնի

արտադրանքի համար,

$\bar{\sigma}_{արտ}$. - ապրանքային արտադրանքի ծավալն է,

$\bar{\sigma}_{անվ}$. - անվանացանկով հայտնի ապրանքային արտադրանքի ծավալն է:

Օրինակ՝ հիմնական անվանացանկի գծով ապրանքային արտադրանքի ծավալը կազմում է 860574 հազ. դրամ, իսկ ապրանքային արտադրանքի ողջ ծավալը՝ 911220 հազ. դրամ:

Գործավարձային բանվորների աշխատավարձի ֆոնդը անվանացանկով հայտնի արտադրանքի համար կազմում է 240960 հազ. դրամ: Աշխատավարձի ֆոնդը ապրանքային արտադրանքի ողջ ծավալի համար կկազմի 255141 հազ. դրամ ($\frac{240960000 * 911220000}{860574000}$):

Աշխատավարձի ֆոնդի հաշվարկման ժամանակ անհրաժեշտ է հաշվի առնել անավարտ արտադրության մնացորդների փոփոխությունը, գործիքների և սեփական արտադրության մնացորդի փոփոխությունը, կապիտալ շինարարությունը և կապիտալ շինարարության ծառայությունները: Այդ նպատակով աշխատավարձի ֆոնդը հաշվարկվում է կամ 1000 դրամ արտադրանքի համար աշխատավարձի ծախսումներով, կամ այդ աշխատանքների նորմատիվային աշխատատարության և միջին տարիֆային դրույքների միջոցով: Արտադրական ծրագրի պլանային նորմատիվային աշխատատարության հիման վրա աշխատավարձի ֆոնդն ըստ գործարքային վարձաչափերի որոշվում է՝ հիմք ընդունելով ըստ առանձին աշխատանքների և տարակարգերի պլանային աշխատատարությունը և համապատասխան տարիֆային դրույքը: Հիմ-

նական բանվորների աշխատավարձի ֆոնդը որոշվում է ըստ պրոֆեսիաների և տարակարգերի աշխատավարձերի գումարման միջոցով: Հաշվարկն իրականացվում է հետևյալ բանաձևով.

$$ԱՖ_{\text{գ}} = \sum S_j^j \times S_{\text{ն}, i}$$

որտեղ՝

S_j^j - j-րդ տեսակի աշխատանքի պլանային ժամանակի նորման է՝ ըստ I-րդ տարակարգի, ժամ,

$S_{\text{ն}, i}$ - i-րդ տարակարգի ժամային տարիֆային դրույքն է, դրամ:

Աշխատավարձի ֆոնդի հաշվարկն ըստ արտադրական ծրագրի աշխատատարության ցույց է տրված թիվ 33 աղյուսակում:

Աղյուսակ 33

Պրոֆեսիան	Տարակարգերը	Պլանային աշխատատարությունը, նորմա-ժամ	Ժամային տարիֆային դրույքը, դրամ	Աշխատավարձի գումարը, հազ. դրամ
Փականագործներ	I	20000	100	2000000
	II	40000	113	4520000
	III	10000	127	1270000
Եվ այլն				
Ընդամենը	-	-	-	7790000

Այս մեթոդով աշխատավարձի ֆոնդը կարելի է որոշել արտադրական ծրագրի պլանային նորմատիվային աշխատատարությունը (նորմա-ժամերով) բազմապատկելով բանվորների միջին ժամային տարիֆային դրույքով: Հաշվարկն իրականացվում է հետևյալ բանաձևով.

$$ԱՖ_{\text{գ}} = U_{\text{ալ}} \times \bar{S}_{\text{ն}}$$

որտեղ՝

$U_{\text{ալ}}$ - արտադրական ծրագրի պլանային նորմատիվային աշխատատարությունն է, նորմա-ժամերով,

$\bar{S}_{\text{ն}}$ - միջին ժամային տարիֆային դրույքը, դրամ:

Օրինակներ:

1. Կապիտալ նորոգման և կապիտալ շինարարության ծառայության աշխատատարությունը կազմում է 150 հազ. նորմա-ժամ, իսկ միջին ժամային տարիֆային դրույքը՝ 115 դրամ: Աշխատավարձի ծախսումները կկազմեն 17250 հազ. դրամ (150000x115):

2. Անավարտ արտադրության ծավալն ավելացնելու համար պահանջվում է 20 հազ. նորմա-ժամ, իսկ միջին ժամային տարիֆային դրույքը կազմում է 140 դրամ: Այս դեպքում աշխատավարձի ծախսումները կկազմեն 2800 հազ. դրամ (20000x 140):

Անավարտ արտադրության մնացորդին բաժին ընկած աշխատավարձի գումարը կարելի է որոշել նաև 1000 դրամ արտադրանքի հաշվով աշխատավարձի ծախսումներով:

Օժանդակ գործավարձային բանվորների աշխատավարձի ֆոնդը հաշվարկվում է նույն մեթոդով, ինչ որ՝ հիմնական բանվորներինը, միայն այն տարբերությամբ, որ հաշվարկման հիմքում դրվում է ոչ թե արտադրական ծրագրի, այլ օժանդակ աշխատանքների ծավալը:

Արդյունաբերության մի շարք ճյուղերում (մետալուրգիական, քիմիական, ցեմենտի, տեքստիլ և այլն) գործավարձով աշխատող բանվորների ուղղակի (հիմնական) աշխատավարձի ֆոնդը հաշվարկվում է ըստ տարիֆային ֆոնդի և գործարքային հավելավաստակի: Այս մեթոդով որոշվում է նաև օժանդակ գործավարձային բանվորների աշխատավարձի ֆոնդն արդյունաբերության բոլոր ճյուղերում:

Բանվորների տարիֆային աշխատավարձի ֆոնդը որոշվում է հետևյալ բանաձևով.

$$ԱՖ_{տար,i}^j = S_{\eta,i}^j \times \Phi_{աշխ,x} \cdot \Theta_{p,i}^j$$

որտեղ՝

$S_{\eta,i}^j$ – j – ող պրոֆեսիայի i–րդ տարակարգի բանվորի ժամային տարիֆային դրույքն է,

$\Phi_{աշխ,x}$ –մեկ բանվորի աշխատաժամանակի տարեկան օգտակար ֆոնդն է պլանային ժամանակաշրջանում, ժամ,

$\Theta_{p,i}^j$ – j – ող պրոֆեսիայի i–րդ տարակարգի բանվորների թիվն է:

Գործարքային վաստակը որոշվում է ըստ տարիֆային աշխատավարձի՝ հաշվի առնելով նորմաների կատարման պլանային տոկոսը.

$$q_{ij}^j = \frac{U_{տար,i}^j \times Q_{i.}}{100}$$

որտեղ՝

$Q_{i.}$ - արտադրանքի նորմայի գերակատարման տոկոսն է՝ ըստ պլանի, %:

Գործավարձային բանվորների աշխատավարձի ֆոնդն այս մեթոդով կորոշվի որպես տարիֆային աշխատավարձի ֆոնդի և գործարքային վաստակի գումար:

$$U_{\text{գ}} = U_{\text{տար.}} + q_{\text{գ}}$$

Օրինակ. Արտադրական կազմակերպությունում 300 բանվոր աշխատում է աշխատանքի նորմալ պայմաններում: Ըստ գրաֆիկի՝ նրանց աշխատաժամանակի պլանային ֆոնդը կազմում է 1842 ժամ, նորմաներով կատարման պլանային տոկոսը՝ 120%: 79 բանվոր աշխատում է ծանր և վնասակար պայմաններում, աշխատաժամանակի պլանային ֆոնդը կազմում է 1780 ժամ, իսկ նորմաների կատարման պլանային տոկոսը՝ 116%: Աշխատավարձի ֆոնդի հաշվարկը ներկայացված է թիվ 34 աղյուսակում:

Ժամանակավարձով աշխատող բանվորների հիմնական աշխատավարձի ֆոնդը որոշվում է՝ ելնելով նրանց թվաքանակից, աշխատաժամանակի պլանային ֆոնդից, նրանց տարակարգերից և համապատասխան տարիֆային դրույքներից.

$$U_{\text{ժամ}} = \sum S_{ij} \times \Phi_{\text{աշխ.}} \times \text{Թ}_{\text{բ. i}}$$

որտեղ՝

$\Phi_{\text{աշխ.}}$ - աշխատաժամանակի պլանային ֆոնդն է մեկ բանվորի հաշվով, օրերով կամ ժամերով:

Ժամանակավարձային բանվորների աշխատավարձի ֆոնդը կարելի է հաշվարկել նաև միջին տարիֆային դրույքներով:

Օրինակներ.

1. Արտադրական կազմակերպությունում աշխատում են 160 ժամանակավարձային բանվորներ: Նրանց միջին ժամային տարիֆային դրույքը կազմում է 146 դրամ, իսկ աշխատաժամանակի պլանային ֆոնդը՝ 1842 ժամ: Աշխատավարձի ֆոնդը կկազմի 43029 հազ. դրամ (146x1842x160):

2. Աշխատանքի ծանր և վնասակար պայմաններում աշխատում են 120 բանվորներ, որոնց միջին տարիֆային գործակիցը 1,4 է: Պլանային ժամանակաշրջանում աշխատանքային օրերի

թիվը 230 օր է, իսկ 1-ին տարակարգի բանվորի օրական տարի-
ֆային դրույքը՝ 1020 դրամ: Աշխատավարձի ֆոնդը կկազմի 39413
հազ. դրամ (1020 x 1,4 x 230 x 120):

Աղյուսակ 34

Բանվորների բաշխումը՝ ըստ աշխատանքի պայմանների և տարակարգերի	Բանվորների թվաքանակը, մարդ	Ժամային տարիֆային դրույքը, դրամ	Տարիֆային աշխատավարձի ֆոնդը, հազ. դրամ	Գործարքային վա- տակը, հազ. դրամ	Աշխատավարձի ֆոնդը՝ ըստ գործարքային վար- ձաչափերի, հազ. դրամ
1	2	3	4	5	6
Աշխատանքի նոր- մալ պայմաններում զբաղված բանվոր- ների թվաքանակը					
II	30	113	6244,38	1248,88	7493,26
III	60	127	14036,04	2807,2	16843,24
IV	90	142	23540,76	4708,15	28248,9
V	120	160	35366,4	7073,28	42439,68
Ընդամենը	300	-	79187,58	15837,51	95025,08
Աշխատանքի ծանր և վնասակար պայ- մաններում զբաղ- ված բանվորների թվաքանակը					
III	6	127	1356,36	217	1573,36
IV	17	142	4296,92	687,51	4984,43
V	25	159	7075,5	1132,08	8207,58
VI	31	179	9877,22	1580,36	11457,58
Ընդամենը	79	-	22606	3399,95	26222,95
Ընդամենը	379	-	101793,58	9237,46	121248,03

Ամսական դրույքներով վարձատրվող բանվորների աշխատա-
վարձի ֆոնդը որոշվում է՝ ելնելով բանվորների թվաքանակից,
նրանց ամսական դրույքներից և պլանային ժամանակաշրջանում
աշխատանքային ամիսների թվից.

$$ԱՖ_{\text{ժամ.}} = \sum U_{\eta,i} \times \text{Թ}_{\text{բ.}} \times 11$$

որտեղ՝

Ա_{n,i}-i-րդ տարակարգի բանվորների ամսական դրույքներն են:

Այսպիսով, բանվորների հիմնական աշխատավարձի ֆոնդը որոշվում է որպես ըստ գործադրային վարձաչափերի աշխատավարձի ֆոնդի և ժամանակավարձային բանվորների աշխատավարձի տարիֆային ֆոնդի գումար.

$$ԱՖ_{հիմ} = ԱՖ_q + ԱՖ_{\sigma_{ամ}}$$

Բանվորների ուղղակի աշխատավարձի ֆոնդի որոշումից հետո հաշվարկվում է աշխատավարձի ժամային ֆոնդի մեջ մտնող պարգևի և հավելումների մեծությունը:

Ժամային աշխատավարձի ֆոնդում ներառվում են ուղղակի աշխատավարձի ֆոնդը և հետևյալ տեսակի վճարումները.

- պլանային ցուցանիշների կատարման համար աշխատավարձի ֆոնդից տրվող պարգևը,
- գիշերային հերթափոխերում աշխատանքների կատարման համար տրվող հավելավճարները,
- բրիգադիրին բրիգադիրության համար տրվող հավելավճարները,
- աշակերտների ուսուցման համար տրվող հավելավճարները,
- ըստ պրոգրեսիվ վարձաչափերի տրվող հավելավճարները,
- պրոֆեսիաների և գործառույթների համատեղման, պրոֆեսիոնալ վարպետության համար տրվող հավելավճարները,
- այլ վճարումներ՝ կապված աշխատօրվա ընթացքում այլ աշխատանքային գործառույթների ժամանակավոր կատարման հետ:

Պարգևի գումարը հաշվարկվում է ըստ գործող պարգևատրման կանոնադրության: Պարգևի պլանային չափը կարելի է հաշվարկել երկու ձևով.

1. Վերջին տարիներին վճարված պարգևի միջին տոկոսով,

2. Արտադրական առաջադրանքը 100%-ով կատարելու դեպքում:

Առաջին մեթոդի դեպքում որպես պլանային ցուցանիշ վերցվում է վերջին տարիներին վճարված պարգևի միջին տոկոսը՝ $S_{պ}$:

Պարգևի չափը որոշվում է վերջինս բազմապատկելով ուղղակի աշխատավարձի ֆոնդով.

$$\eta = \frac{ԱՖ_{հիմն} \times S_{սլ}}{100}$$

Սակայն այս մեթոդը հիմնավորված չէ, քանի որ աշխատավարձի բազիսային ֆոնդի մեջ մտնում են պարգևներ ոչ միայն արտադրական առաջադրանքի կատարման, այլ նաև գերակատարման համար: Այդ պատճառով բազիսային ժամանակաշրջանում պարգևի տոկոսը մեծ կլինի: Բացի այդ, աշխատանքային կարգապահության խախտման և աշխատանքում այլ բացթողումների հետևանքով կարող է պարգևի պլանային տոկոսն իջնել:

Այդ պատճառով կիրառվում է պարգևի չափի որոշման 2-րդ մեթոդը, ըստ որի՝ պլանավորվում են միայն արտադրական առաջադրանքի 100%-ով կատարման համար տրվող պարգևները: Պլանային առաջադրանքների գերակատարման համար տրվող պարգևը պլանային աշխատավարձի ֆոնդի մեջ չի մտնում:

Քանի որ պարգևը տրվում է տարբեր ցուցանիշների կատարման համար, հետևաբար, հաշվարկը կատարվում է ըստ բանվորների առանձին խմբերի:

Պարգևատրման ցուցանիշների կատարման համար գործավարձով և ժամանակավարձով աշխատող բանվորներին տրվող գումարը որոշվում է՝ հիմք ընդունելով ուղղակի աշխատավարձի ֆոնդը, պարգևատրվող բանվորների տեսակարար կշիռը և պարգևի չափը.

$$\eta_{գործ} = \frac{ԱՖ_{հիմն.գ} \times S_{կ} \times \eta_{տ}}{100 \times 100},$$

$$\eta_{ժամ} = \frac{ԱՖ_{հիմն.ժ} \times S_{կ} \times \eta_{տ}}{100 \times 100}$$

որտեղ՝

$S_{կ}$ ՝ պարգևի տվյալ տեսակը ստացող բանվորների տեսակարար կշիռն է, %;

$\eta_{տ}$ ՝ պարգևի տոկոսն է՝ պարգևատրման ցուցանիշների կատարման համար, %:

Օրինակ. Հիմնական գործավարձային բանվորների 20%-ը արտադրական առաջադրանքի կատարման համար պարգևատրվում է 20%-ի չափով, իսկ 30%-ը՝ 15%-ի չափով: Հիմնական աշխատավարձի ֆոնդը կազմում է 110780 հազ. դրամ: Առաջին խմբի բանվորների համար պարգևի գումարը կկազմի 4431 հազ. դրամ

(110780000 x 0,2 x 0,2), իսկ 2-րդ խմբի բանվորների համար՝ 4985 հազ. դրամ (110780000 x 0,3 x 0,15):

Գիտականորեն հիմնավորված նորմաների կատարման և գերակատարման համար պարզևի գումարը որոշվում է՝ հիմք ընդունելով թողարկվելիք արտադրանքի ընդհանուր աշխատատարության մեջ այդ նորմաների տեսակարար կշիռը, նորմաների գերակատարման պլանային տոկոսը և գերակատարման յուրաքանչյուր տոկոսի համար սահմանված պարզևի չափը: Հաշվարկն իրականացվում է հետևյալ բանաձևով.

$$\eta_{\text{գ}} = \frac{\text{ԱՖ}_{\text{հիմն.}} \times S_{\text{Կ.գ.}} \times (\eta_{\text{տ.1}} + \eta_{\text{տ.2}} \times Q_{\text{Կ.}})}{100 \times 100}$$

որտեղ՝

$S_{\text{Կ.գ.}}$ - գիտականորեն հիմնավորված նորմաների տեսակարար կշիռն է արտադրական առաջադրանքի ընդհանուր աշխատատարության մեջ, %,

$\eta_{\text{տ.1}}$ - գիտականորեն հիմնավորված նորմաների կատարման համար տրվող պարզևի տոկոսն է,

$\eta_{\text{տ.2}}$ - գիտականորեն հիմնավորված նորմաների գերակատարման յուրաքանչյուր տոկոսի համար տրվող պարզևի տոկոսն է,

$Q_{\text{Կ.}}$ - նորմաների գերակատարման տոկոսն է՝ ըստ պլանի:

Օրինակ: Արտադրական կազմակերպությունում գիտականորեն հիմնավորված նորմաների տեսակարար կշիռը կազմում է 70%, այդ նորմաների գերակատարման պլանային տոկոսը՝ 8%, գիտականորեն հիմնավորված նորմաների կատարման համար պարզևատարման տոկոսը՝ 10%, իսկ գերակատարման համար յուրաքանչյուր մեկ տոկոսի համար՝ 2%: Պարզևի գումարը կկազմի 20162 հազ. դրամ (110780000 x 70 x (10 + 8 x 2) : (100 x 100)):

Պրոգրեսիվ գործավարձային համակարգով վարձատրվող բանվորներին տրվող հավելավճարի գումարը որոշվում է հետևյալ բանաձևով.

$$\Phi_{\text{պ.գ.}} = \frac{\text{ԱՖ}_{\text{հիմն.գ.}} \times S_{\text{բ.}} \times S_{\text{վ.}}}{100 \times 100} \times \frac{U_{\text{Կ.}} - U_{\text{ն.բ.}}}{U_{\text{Կ.}}}$$

որտեղ՝

$S_{\text{բ.}}$ - պրոգրեսիվ գործավարձով վարձատրվող բանվորների տեսակարար կշիռն է բանվորների ընդհանուր թվաքանակում, %,

S_4 – հիմնական գործարքային վարձաչափի մեծացման տոկոսն է՝ ըստ պրոգրեսիվ համակարգի,

$Կ_6$ – նորմաների կատարման պլանային տոկոսն է,

$Կ_{ե.բ.}$ – նորմաների կատարման ելակետային բազան է (նորմաների կատարման տոկոսը, որից բարձր հաշվարկվում է պրոգրեսիվ հավելավճարը):

Օրինակ: Արտադրական կազմակերպությունում պրոգրեսիվ գործավարձով վարձատրվում է բանվորների 6%-ը: Նորմաների կատարման պլանային տոկոսը 115% է, ելակետային բազան՝ 100%, իսկ գործարքային վարձաչափի մեծացման տոկոսը ելակետային բազայի գերակատարման դեպքում՝ 50%: Այս դեպքում ելակետային բազայից դուրս վճարված աշխատավարձի գումարը կկազմի 144,5 հազ. դրամ ($\frac{110780000 \times 6 \times 50}{100 \times 100} \times \frac{115 - 100}{115}$):

Գիշերային աշխատանքների համար լրացուցիչ վճարումների գումարը ժամանակավարձով և գործավարձով աշխատող բանվորների համար որոշվում է՝ հիմք ընդունելով միջին ժամային տարիֆային դրույքը, գիշերային աշխատաժամանակի ֆոնդը և գիշերային աշխատանքի յուրաքանչյուր ժամվա համար վարձատրության գործակիցը: Հաշվարկն իրականացվում է հետևյալ բանաձևով.

$$V_{գիշ.} = S_{դ.մ.} \times \Phi_{գիշ.} \times Q_{լր.վ}$$

որտեղ՝

$S_{դ.մ.}$ - բանվորների միջին ժամային տարիֆային դրույքն է, դրամ,

$\Phi_{գիշ.}$ - գիշերային աշխատաժամանակի ընդհանուր ֆոնդը, ժամ,

$Q_{լր.վ.}$ - գիշերային աշխատանքի յուրաքանչյուր ժամվա համար լրացուցիչ վարձատրության գործակիցը:

Գիշերային ժամանակի ընդհանուր ֆոնդի մեծությունը որոշվում է ըստ գիշերային հերթափոխերի թվի, դրա տևողության և գիշերային հերթափոխերում աշխատող բանվորների պլանային թվաքանակի: Գիշերային աշխատանքներում զբաղված բանվորների աշխատավարձի ֆոնդը ըստ տարիֆի կարելի է որոշել՝ հիմք ընդունելով յուրաքանչյուր հերթափոխում աշխատող բանվորների տեսակարար կշիռը և հիմնական աշխատավարձի ընդհանուր ֆոնդը: Այդ դեպքում գործավարձով և ժամանակավարձով աշխա-

տող բանվորների գիշերային աշխատաժամանակի համար լրացուցիչ վարձատրությունը կհաշվարկվի հետևյալ բանաձևերով.

$$V_{\text{գիշ.գ}} = \frac{U_{\text{Ֆ.գ}} \times S_{\text{բ.}} \times S_{\text{հ.գ}}}{S_{\text{հ.}} \times Q_{\text{գ.}}} \times Q_{\text{լր.վ.}}$$

$$V_{\text{գիշ.ժ.}} = \frac{U_{\text{Ֆ.ժ.}} \times S_{\text{բ.}} \times S_{\text{հ.գ}}}{S_{\text{հ.}}} \times Q_{\text{լր.վ.}}$$

որտեղ՝

$S_{\text{բ.}}$ - գիշերային աշխատանքներում զբաղված բանվորների տեսակարար կշիռն է, %,

$S_{\text{հ.գ.}}$ - տվյալ հերթափոխում գիշերային աշխատանքների ժամերի քանակն է, ժամ,

$S_{\text{հ.}}$ - հերթափոխի տևողությունն է, ժամ:

Օրինակ 1. Գիշերային հերթափոխերում աշխատող բանվորների թիվը կազմում է 300 մարդ, որից 120-ը ժամանակավարձով վարձատրվող բանվորներ են: Գործավարձով վարձատրվող բանվորների միջին ժամային տարիֆային դրույքը 154 դրամ է, իսկ ժամավարձով վարձատրվող բանվորներինը՝ 148 դրամ: Գիշերային աշխատանքների յուրաքանչյուր ժամվա համար տրվում է հավելավճար 40 %-ի չափով՝ ժամային տարիֆային դրույքի նկատմամբ: Գիշերային աշխատանքի ժամանակը օրական 2 ժամ է:

Գործավարձով վարձատրվող բանվորների գիշերային աշխատաժամանակի ֆոնդը կկազմի 91800 ժամ (180x255x2, որտեղ 255-ը աշխատաժամանակի տարեկան օգտակար ֆոնդն է), իսկ ժամանակավարձով վարձատրվող բանվորներինը՝ 61200 ժամ (120 x 255 x 2):

Գիշերային աշխատանքների համար հավելավճարի մեծությունը կկազմի՝ գործավարձով վարձատրվող բանվորների համար՝ 5655 հազ. դրամ (154x91800x40:100), իսկ ժամանակավարձով վարձատրվող բանվորների համար՝ 3623 հազ. դրամ (148x61200x40:100), ընդամենը՝ 9278 հազ. դրամ (5655000+3623000):

Օրինակ 2. Գիշերային հերթափոխերում աշխատում է գործավարձով վարձատրվող բանվորների 25%-ը և ժամանակավարձով վարձատրվող բանվորների 15%-ը: Գործավարձով վարձատրվող բանվորների կողմից նորմաների կատարման պլանային տոկոսը 112% է: Գիշերային աշխատանքի ժամանակը կազմում է՝ գործա-

վարձով վարձատրվող բավորների համար՝ 2 ժամ, իսկ ժամանակավարձով վարձատրվող բանվորների համար՝ 5 ժամ: Գիշերային աշխատանքների համար հավելավճարի մեծությունը կկազմի՝ գործավարձով վարձատրվող բանվորների համար՝ 2472,8 հազ. դրամ (110780000x0,25x2x0,4:(1,12x8)), ժամանակավարձով վարձատրվող բանվորների համար՝ 3067 հազ. դրամ (81784000 x 0,15 x 5 x 0,4: 8), ընդամենը՝ 5539,8 հազ. դրամ:

Տոն օրերի աշխատանքների համար լրացուցիչ վարձատրությունը պլանավորվում է միայն անընդհատ արտադրություններում (լեռնային, քիմիական, սննդի, մետալուրգիական և մի շարք այլ ճյուղերում):

Տոն օրերի աշխատանքների համար վարձատրությունն իրականացվում է կրկնակի՝ գործավարձային բանվորների համար կրկնակի վարձաչափերով, իսկ ժամանակավարձային բանվորների համար՝ կրկնակի ժամային կամ օրական դրույքներով: Հաշվարկն իրականացվում է հետևյալ բանաձևով.

$$V_{տ.օր} = S_{դ.մ.} \times \Phi_{տ.օր.} \times Q_{տ.}$$

որտեղ՝

$\Phi_{տ.օր}$ – տոն օրերի աշխատաժամանակի պլանային ֆոնդն է, ժամերով,

$Q_{տ.}$ – նորմաների կատարման պլանային տոկոսն է (գործավարձով վարձատրվող բանվորների համար):

Տոն օրերի աշխատաժամանակի պլանային ֆոնդը որոշվում է՝ հիմք ընդունելով այն տոն օրերի թիվը, երբ պետք է աշխատեն, հերթափոխի տևողությունը և տոն օրերին աշխատող բանվորների պլանային թվաքանակը:

Օրինակ: Արտադրական կազմակերպությունում տոն օրերին պետք է աշխատեն 110 գործավարձային բանվորներ, որոնց միջին ժամային տարիֆային դրույքը 120 դրամ է, և 60 ժամանակավարձային բանվորներ, որոնց միջին ժամային տարիֆային դրույքը 110 դրամ է: Ըստ գրաֆիկի՝ հերթափոխի տևողությունը 8 ժամ է, տարեկան տոն օրերի թիվը՝ 6 օր, գործավարձային բանվորների կողմից նորմաների կատարման պլանային տոկոսը՝ 115%, միջին ցուցակային թվաքանակից ներկայացման թվաքանակի անցման գործակիցը ըստ աշխատաժամանակի հաշվեկշռի՝ 0,7:

Գործավարձային և ժամանակավարձային բանվորների թվաքանակը, ովքեր պետք է աշխատեն տոն օրերին, համապատաս-

խանաբար կկազմի 77 մարդ (110x0,7) և 42 մարդ (60x0,7), իսկ տոն օրերի աշխատաժամանակի պլանային ֆոնդը՝ 3696 ժամ (77x8x6) և 2016 ժամ (42 x 8 x 6):

Տոն օրերի աշխատանքների համար վարձատրությունը գործավարձային բանվորների համար կկազմի 443,5 հազ. դրամ (120x3696), իսկ ժամանակավարձային բանվորների համար՝ 221,8 հազ. դրամ (110x2016):

Հիմնական աշխատանքից չազատված բրիգադիրներին բրիգադի ղեկավարման համար տրվում է հավելավճար: Նախկինում լրացուցիչ վճարումները կազմում էին բրիգադիրների տարիֆային դրույքի 10%-ը՝ եթե բրիգադում ընդգրկված էր 5–10 մարդ, և 15%-ը՝ եթե բրիգադում ընդգրկված էր 10-ից ավելի մարդ: Հետագայում սահմանվեց հաստատուն գումար:

Բրիգադիրության համար տրվող լրացուցիչ վճարումների գումարը որոշվում է հետևյալ բանաձևով.

$$V_{\text{բր.}} = \frac{ԱՖ_{\text{տարիֆ}} \times V_{\text{լր.բր.}}}{100}$$

որտեղ՝

ԱՖ_{տարիֆ} - բրիգադիրների տարիֆային աշխատավարձի ֆոնդն է՝ ըստ պլանի, դրամ,

V_{լր.բր.} - բրիգադիրներին բրիգադիրության համար տրվող լրացուցիչ վճարումների տոկոսը:

Տարիֆային աշխատավարձի ֆոնդը որոշվում է՝ հիմք ընդունելով բրիգադիրների թիվը, նրանց միջին ժամային տարիֆային դրույքները և մեկ բանվորի հաշվով աշխատաժամանակի տարեկան օգտակար ֆոնդը:

Օրինակ: Արտադրական կազմակերպությունում կա 25 բրիգադ, որից 10-ում ընդգրկված են 10-ից ավելի բանվորներ: 14 բրիգադիր ունի 4-րդ տարակարգ (տարիֆային դրույքը կազմում է 130 դրամ), իսկ 11-ը՝ 5-րդ տարակարգ (տարիֆային դրույքը կազմում է 148 դրամ): Մինչև 10 բանվոր ունեցող բրիգադների բրիգադիրության համար լրացուցիչ վճար է սահմանվում դրույքի 25%-ի չափով, իսկ 10-ից ավելի բանվորներ ունեցողների համար՝ 40%: Մեկ բանվորի աշխատաժամանակի տարեկան օգտակար ֆոնդը 1863 ժամ է:

Այս դեպքում բրիգադիրների միջին ժամային տարիֆային դրույքը կկազմի 138 դրամ ((14x130+11x148):25), իսկ տարեկան տարիֆային աշխատավարձը համապատասխանաբար կկազմի 3599 հազ. դրամ (14x138x1863) և 3033 հազ.դրամ (11x148x1863):

Բրիգադիրության համար տրվող լրացուցիչ վճարումների գումարը կկազմի 2113 հազ. դրամ (3599x25:100+3033x40:100):

Աշակերտների ուսուցման համար լրացուցիչ վարձատրության գումարը որոշվում է՝ հիմք ընդունելով աշակերտների պլանային թվաքանակը, ուսուցման ժամկետը և մեկ աշակերտի ուսուցման համար սահմանված վարձատրման չափը:

Օրինակ: Աշակերտների թիվը կազմում է 30 մարդ, ուսուցման ժամկետը 5 ամիս է, մեկ աշակերտի ուսուցման համար վարձատրման չափը 2500 դրամ է:

Աշակերտների ուսուցման համար լրացուցիչ վճարումների մեծությունը կկազմի 375 հազ. դրամ (30x5x2500):

Ժամային աշխատավարձի ֆոնդի մեջ են մտնում նաև պրոֆեսիաների համատեղման, պրոֆեսիոնալ վարպետության համար տրվող լրացուցիչ վճարումները և այլ տեսակի վճարումներ:

Բանվորների օրական աշխատավարձի ֆոնդը որոշվում է ժամային աշխատավարձի ֆոնդին ավելացնելով մի շարք լրացուցիչ վճարումներ չաշխատած ժամանակի համար, երբ պահպանվում է միջին աշխատավարձը կամ միջին դրույքը: Այդպիսի վճարումներից են՝ կերակրող մայրերին լրացուցիչ ընդմիջումների համար և անչափահասներին կրճատ աշխատանքային օրվա համար տրվող լրացուցիչ վճարումները:

Կերակրող մայրերին լրացուցիչ ընդմիջումների համար տրվող վճարումների մեծությունը կարելի է որոշել երկու եղանակով:

Առաջին մեթոդի դեպքում հիմք են ընդունվում անցյալ տարվա վիճակագրական տվյալները: Ակզբում որոշվում է այդ վճարումների տեսակարար կշիռը բազիսային տարվա աշխատավարձի ֆոնդի մեջ՝ բանվորների միջին ժամային աշխատավարձի նկատմամբ, այնուհետև այդ գործակիցը բազմապատկվում է աշխատավարձի պլանային ֆոնդով:

Երկրորդ մեթոդի դեպքում հիմք է ընդունվում կերակրող մայրերին տրվող ընդմիջումների տեսակարար կշիռը՝ ըստ աշխատած ժամանակի հաշվեկշռի, և աշխատավարձի ժամային ֆոնդը:

Օրինակ: Ըստ մեկ բանվորի աշխատաժամանակի պլանային հաշվեկշռի՝ կերակրող մայրերին տրվող ընդմիջումները օրական կազմում են 0,07ժամ, տարեկան աշխատանքային օրերի թիվը՝ 240 օր, իսկ աշխատաժամանակի օգտակար ֆոնդը՝ 1863 ժամ:

Կերակրող մայրերին տրվող ընդմիջումների տեսակարար կշիռը կկազմի 0,9% (0,07 x240x 100:1863), իսկ լրացուցիչ վճարումների գումարը՝ 1256 հազ. դրամ (139558000x0,9:100):

Անչափահասներին կրճատ աշխատանքային օրվա համար տրվող վճարումները հաշվարկվում են ըստ նրանց տարիֆային դրույքների և արտոնյալ ժամերի թվի: Հաշվարկն իրականացվում է հետևյալ բանաձևով.

$$Ա_{\text{ֆ.անչ.}} = S_{\text{դ.մ.}} \times \text{Թ}_{\text{անչ.}} \times \text{ժ}_{\text{արտ.}}$$

որտեղ՝

$S_{\text{դ.մ.}}$ - անչափահասների միջին տարիֆային դրույքն է, դրամ,

$\text{Թ}_{\text{անչ.}}$ - անչափահասների թիվն է,

$\text{ժ}_{\text{արտ.}}$ - տարեկան արտոնյալ ժամերի թիվն է:

Օրինակ: Արտադրական կազմակերպությունում աշխատում են 10 անչափահասներ, նրանց միջին ժամային տարիֆային դրույքը կազմում է 120 դրամ, տարեկան աշխատանքային օրերի թիվը 240 օր է: Լրացուցիչ վճար տրվում է օրական մեկ ժամվա համար: Լրացուցիչ վճարումների գումարը կկազմի 288 հազ. դրամ (120x10x240x1):

Տարեկան (ամսական) աշխատավարձի ֆոնդը որոշվում է օրական աշխատավարձի ֆոնդին ավելացնելով չաշխատած օրերի համար պլանավորվող լրացուցիչ վճարումները (այդ օրերի համար պահպանվում է միջին օրական աշխատավարձը կամ տարիֆային դրույքը):

Արձակուրդների համար լրացուցիչ վճարումների մեծությունը կարելի է որոշել երեք եղանակով:

Առաջին մեթոդի դեպքում արձակուրդների համար տրվող վճարումների մեծությունը որոշվում է բազիսային տարվա արձակուրդային վճարումների միջին տոկոսով: Այս մեթոդը աշխատատար չէ, սակայն պլանավորման վիճակագրական մեթոդ է և այդ պատճառով խորհուրդ չի տրվում կիրառել ըստ տարրերի աշխատավարձի ֆոնդի պլանավորման համար:

Երկրորդ մեթոդի դեպքում արձակուրդների համար տրվող վճարումների մեծությունը որոշվում է արձակուրդների օրերի թիվը

բազմապատկելով միջին օրական աշխատավարձով: Հաշվարկն իրականացվում է հետևյալ բանաձևով.

$$V_{\text{արձ.}} = \frac{ԱՖ_{\text{օր.}}}{\Phi_{\text{օգ.}} \times \text{Թ}_{\text{բ.}}} \times \Sigma O_{\text{արձ.}}$$

որտեղ՝

ԱՖ_{օր.} - բանվորների օրական աշխատավարձի ֆոնդն է, դրամներով,

Ֆ_{օգ.} - աշխատաժամանակի օգտակար ֆոնդն է, օրերով,

Թ_{բ.} - բանվորների թիվն է, մարդ,

ΣO_{արձ.} - բոլոր բանվորների արձակուրդների օրերի գումարն է, օրերով:

Երրորդ մեթոդով հաշվարկելիս հիմք է ընդունվում օրական աշխատավարձի ֆոնդը, արձակուրդների միջին տևողությունը և աշխատաժամանակի տարեկան օգտակար ֆոնդը (օրերով)՝ ըստ պլանային հաշվեկշռի: Սկզբում որոշվում է պլանային ժամանակաշրջանում արձակուրդների օրերի տեսակարար կշիռը աշխատաժամանակի օգտակար ֆոնդում: Ստացված գործակիցը բազմապատկելով օրական աշխատավարձի ֆոնդով՝ որոշվում է արձակուրդային վճարումների մեծությունը: Հաշվարկն իրականացվում է հետևյալ բանաձևով.

$$V_{\text{արձ.}} = \frac{O_{\text{արձ.մ.}}}{\Phi_{\text{օգ.}}} \times ԱՖ_{\text{օր.}}$$

որտեղ՝

O_{արձ.մ.} - մեկ բանվորի արձակուրդի միջին տևողությունն է, օրերով: Հնգօրյա աշխատանքային շաբաթվա դեպքում արձակուրդի օրերը վերահաշվարկվում են 0,858 գործակցով:

Օրինակ. Արտադրական կազմակերպությունում աշխատում է 785 բանվոր, որից՝ 420 մարդու համար արձակուրդի տևողությունը կազմում է 18 օր, 200-ի համար՝ 21 օր և 165-ի համար՝ 24 օր: Օրական աշխատավարձի ֆոնդը կազմում է 141102 հազ. դրամ, իսկ աշխատաժամանակի օգտակար ֆոնդը պլանային ժամանակաշրջանում՝ 230 օր: Այս դեպքում արձակուրդի միջին տևողությունը կկազմի 20 օր ((420x18+200x21+165x24):785), իսկ արձակուրդային վճարումների մեծությունը՝ 12269,7 հազ. դրամ (20x141102000:230):

Պետական և հասարակական պարտականությունների կատարման ժամանակ լրացուցիչ վճարումների մեծությունը որոշվում է՝ հաշվի առնելով այդ պատճառով չներկայացումների տևողությունը՝ օրերով (ըստ աշխատաժամանակի հաշվեկշռի տվյալների), մեկ բանվորի աշխատաժամանակի օգտակար ֆոնդը՝ օրերով և օրական աշխատավարձի ֆոնդը: Հաշվարկն իրականացվում է հետևյալ բանաձևով.

$$V_{\text{պ.}} = U_{\text{ֆ.օր.}} \times \frac{O_{\text{պ.}}}{\Phi_{\text{օգ.}}}$$

որտեղ՝

$O_{\text{պ.}}$ - աշխատանքի չներկայացումների օրերի թիվն է՝ պետական և հասարակական պարտականությունների կատարման հետ կապված, օրերով:

Օրինակ. Ըստ աշխատաժամանակի հաշվեկշռի՝ պլանային ժամանակաշրջանում պետական և հասարակական պարտականությունների կատարման ժամանակը կազմում է 1,11 օր: Լրացուցիչ վճարումների մեծությունը կկազմի 674,8 հազ. դրամ (141102000 x 1,11:230):

Երկար տարիների աշխատանքային ստաժի համար միանվագ պարգևատրման մեծությունը որոշվում է ըստ տարիֆային աշխատավարձի պլանային ֆոնդի և միանվագ պարգևատրման պլանային չափի: Պարգևատրման չափը տոկոսներով որոշվում է հաշվետու տվյալների հիման վրա՝ հաշվի առնելով բանվորների անընդհատ աշխատանքային ստաժի փոփոխությունը: Հաշվարկն իրականացվում է հետևյալ բանաձևով.

$$V_{\text{աշ.ստ.}} = \frac{U_{\text{տարիֆ.}} \times S_{\text{պ.}}}{100}$$

որտեղ՝

$U_{\text{տարիֆ.}}$ - երկար տարիների աշխատանքային ստաժի համար պարգևատրվող բանվորների տարիֆային աշխատավարձի ֆոնդն է,

$S_{\text{պ.}}$ - լրացուցիչ վճարումների տոկոսը՝ տարիֆային աշխատավարձի նկատմամբ: Բանվորների տարեկան աշխատավարձի ֆոնդը որոշվում է օրական աշխատավարձի ֆոնդին ավելացնելով տարեկան ֆոնդի մեջ մտնող լրացուցիչ վճարումները: Աշխատավարձի տարեկան ֆոնդի կառուցվածքը ներկայացված է թիվ 35 աղյուսակում:

Աշխատավարձի պլանային ֆոնդի տարրերը	Պլանային մեծությունը, հազ.դր.
1	2
<p>Գործավարձային բանվորների ուղղակի աշխատավարձի ֆոնդը</p> <p>Ժամանակավարձային բանվորների ուղղակի աշխատավարձի ֆոնդը</p>	
<p>Բանվորների ուղղակի աշխատավարձի ֆոնդ</p>	
<p>Պարգևներ.</p> <ul style="list-style-type: none"> -պլանային ցուցանիշների կատարման համար, -տեխնիկապետ հիմնավորված նորմաների կատարման և գերակատարման համար: <p>Լրացուցիչ վճարումներ.</p> <ul style="list-style-type: none"> -գիշերային հերթափոխերում կատարվող աշխատանքների համար, -բրիգադիրներին՝ բրիգադի ղեկավարման համար, -աշակերտների ուսուցման համար, -տոն օրերի աշխատանքների համար, -պրոֆեսիաների և գործառույթների համատեղման համար, -ըստ պրոգրեսիվ վարձաչափերի, -պրոֆեսիոնալ վարպետության համար և այլն: 	
<p>Ժամային աշխատավարձի ֆոնդ</p>	
<p>Լրացուցիչ վճարումներ.</p> <ul style="list-style-type: none"> -կերակրող ձայրերին՝ լրացուցիչ ընդմիջումների համար, -անչափահասներին՝ կրճատ աշխատանքային օրվա համար: 	
<p>Օրական աշխատավարձի ֆոնդ</p>	
<p>Վարձատրություն հերթական և լրացուցիչ արձակուրդների համար,</p> <p>Վարձատրություն պետական և հասարակական պարտականությունների կատարման համար,</p> <p>Արտադրությունից կտրված ուսուցման համար,</p> <p>Միանվագ պարգևատրում երկար տարիների աշխատանքային ստաժի համար,</p> <p>Վարձատրություն՝ ըստ շրջանային գործակիցների, Աշխատանքային օրենսդրությամբ նախատեսված այլ պլանային վճարումներ</p>	
<p>Աշխատավարձի տարեկան ֆոնդ</p>	

Ղեկավարների, մասնագետների և արդյունաբերաարտադրական անձնակազմի մյուս կատեգորիաների աշխատողների աշխատավարձի ֆոնդի պլանավորումը

Ղեկավարների, մասնագետների, ժառայողների, կրտսեր սպասարկող և պահակային անձնակազմի աշխատավարձի ֆոնդի պլանավորումն իրականացվում է՝ հիմք ընդունելով նրանց թվաքանակը և սահմանված պաշտոնային դրույքաչափերը: Հաշվարկն իրականացվում է հետևյալ բանաձևով.

$$ԱՖ = \sum \theta_i \times \Gamma_{\psi,i} \times 12$$

որտեղ՝

θ_i – i-րդ խմբի աշխատողների թվաքանակն է,

$\Gamma_{\psi,i}$ – i-րդ խմբի աշխատողների պաշտոնային դրույքաչափն է, դրամ:

Աշխատավարձի ֆոնդը ըստ պաշտոնային դրույքաչափերի որոշելուց հետո այն ճշգրտվում է՝ հաշվի առնելով պլանային ժամանակաշրջանում հիվանդության պատճառով չներկայացումները, գիշերային և տոն օրերի աշխատանքների ժամանակը, պաշտոնների համատեղման համար տրվող հավելավճարը:

Ղեկավարների, մասնագետների, ժառայողների, կրտսեր սպասարկող անձնակազմի և պահակային անձնակազմի աշխատավարձի պլանային ֆոնդը առավել ընդհանուր ձևով որոշվում է հետևյալ բանաձևով.

$$ԱՖ = \sum \theta_i \times \Gamma_{\psi,i} \times 12 \times Q_d + <$$

որտեղ՝

Q_d - ճշգրտման գործակիցն է, որի մեծությունը կախված է պլանային ժամանակաշրջանում հիվանդության պատճառով չներկայացումների մեծությունից,

< – տարբեր տեսակի հավելավճարներ (գիշերային, տոն օրերի աշխատանքների, պաշտոնների համատեղման համար, հավելումներ պաշտոնային դրույքի նկատմամբ և այլն):

Աշակերտների աշխատավարձի ֆոնդը որոշվում է հետևյալ բանաձևով.

$$ԱՖ_{աշ.ժ} = \theta_{աշ.ժ} \times U_{աշ.ժ} \times 12$$

որտեղ՝

$\theta_{աշ.ժ}$ - աշակերտների միջին ամսական թվաքանակն է, մարդ,

$U_{w_2,i}$ - աշակերտների միջին ամսական աշխատավարձն է, դրամ:

Աշակերտների աշխատավարձի տարեկան ֆոնդը կարելի է որոշել աշակերտների թվաքանակի, նրանց պատրաստման ժամանակի և վարձատրման չափի տվյալների միջոցով, հետևյալ բանաձևով.

$$ԱՖ_{w_2} = \sum_{i=1}^n \theta_{w_2} \times U_{w_2,i} \times \sigma_{w_2,i}$$

որտեղ՝

θ_{w_2} - աշակերտների թվաքանակն է, մարդ,

U_{w_2} - աշակերտների վարձատրման չափն է, դրամ,

σ_{w_2} - աշակերտների պատրաստման ժամկետն է, ամիս:

Ոչ արտադրական անձնակազմի աշխատավարձի ֆոնդի պլանավորումը

Ոչ արտադրական անձնակազմի աշխատավարձի ֆոնդը որոշվում է նույն ձևով, ինչ-որ՝ արդյունաբերական անձնակազմինը (հիմք ընդունելով հաստիքային ցուցակները, տարիֆային դրույքները և պաշտոնային դրույքաչափերը):

Դրա համար նպատակահարմար է ոչ արտադրական անձնակազմը բաժանել մի քանի խմբերի՝ կախված կատարվող աշխատանքների արտադրական առանձնահատկություններից՝ տնտեսական, տրանսպորտային, նորոգման-շինարարական, գյուղատնտեսական կազմակերպություններ և այլն: Աշխատավարձի ընդհանուր ֆոնդը որոշվում է առանձին խմբերի աշխատավարձի ֆոնդերի գումարման միջոցով:

Ոչ ցուցակային կազմի աշխատավարձի ֆոնդը որոշվում է ըստ առանձին հոդվածների՝ նշելով դրանց նպատակային նշանակվածությունը: Տվյալ ֆոնդի մեջ պետք է մտնեն միայն այն ծախսումները, որոնք անհրաժեշտ են այն աշխատանքները վարձատրելու համար, որոնք չեն կարող իրականացվել հաստիքային կազմի աշխատողների ուժերով: Պլանավորումն իրականացվում է ոչ ցուցակային կազմի աշխատավարձի բազիսային ֆոնդի օգտագործման վերլուծության հիման վրա՝ հաշվի առնելով պլանային ժամանա-

կաշռջանում լրացուցիչ կատարվելիք աշխատանքները և արտադրության ու աշխատանքի կազմակերպման բարելավման արդյունքում ծախսումների կրճատումը:

Արտադրական կազմակերպության աշխատողների աշխատավարձի ընդհանուր ֆոնդը կազմված է արդյունաբերաարտադրական անձնակազմի, ոչ արտադրական անձնակազմի և ոչ ցուցակային կազմի աշխատավարձի ֆոնդերից:

9.3. Աշխատավարձի ֆոնդի պլանավորման խոշորացված մեթոդները

Աշխատավարձի ֆոնդի հաշվարկն ըստ տարրերի բավականին աշխատատար է: Բացի այդ, շուկայական տնտեսությանն անցման և սղաճի պայմաններում նույնիսկ ամենաճշգրիտ, մանրազնին հաշվարկները կարող են չհամապատասխանել փոփոխվող տնտեսական միջավայրին: Այդ պատճառով գործնականում «դասական» ըստ տարրերի հաշվարկման հետ մեկտեղ կիրառվում են աշխատավարձի ֆոնդի հաշվարկման ոչ շատ ճշգրիտ, բայց միաժամանակ քիչ աշխատատար խոշորացված մեթոդներ:

Ներկայումս գործնականում կիրառում են աշխատավարձի ֆոնդի հաշվարկման հետևյալ խոշորացված մեթոդները.

1. ըստ միջին աշխատավարձի և աշխատողների թվաքանակի, պլանային ժամանակաշրջանում,
2. թողարկվելիք արտադրանքի աշխատատարության միջոցով,
3. ըստ աշխատավարձի ֆոնդի կառուցվածքի խոշորացված տարրերի,
4. ըստ միավոր արտադրանքի աշխատավարձի ծախսումների նորմատիվի,
5. ըստ աշխատանքի արտադրողականության 1% աճի հաշվով միջին աշխատավարձի հավելաճի նորմատիվի:

Աշխատավարձի ֆոնդի պլանավորումն աշխատողների հաշվարկային թվաքանակի և միջին աշխատավարձի հիման վրա

Այս մեթոդով աշխատավարձի պլանային ֆոնդը հաշվարկվում է հետևյալ բանաձևով.

$$ԱՖ_{\text{պլ}} = \text{Թ}_{\text{պլ}} \times Ա_{\text{միջ.պլ.}}$$

որտեղ՝

$\text{Թ}_{\text{պլ}}$ - արդյունաբերաարտադրական անձնակազմի պլանային թվաքանակն է, մարդ,

$Ա_{\text{միջ.պլ.}}$ - միջին աշխատավարձը պլանային ժամանակաշրջանում, դրամ:

Այս մեթոդը պարզ է, սակայն չի նպաստում աշխատողների աշխատանքի վարձատրման միջոցների առավել արդյունավետ օգտագործմանը: Քանի որ պլանային միջին աշխատավարձը սահմանվում է միջին աշխատավարձի բազիսային մակարդակի հիման վրա, հետևաբար աշխատավարձի պլանային մեծության մեջ ընդգրկվում են աշխատավարձի փաստացի ֆոնդի մեջ մտնող անարտադրողական վճարումները՝ ներհերթափոխային և ամբողջօրյա պարապուրդների, արտաժամյա աշխատանքների համար վճարումները, աշխատանքի նորմալ պայմաններից առաջացած շեղումների համար հավելավճարները, պլանային ցուցանիշների գերակատարման համար տրվող պարգևները և այլն: Այսպիսով, միջին աշխատավարձի պլանային մակարդակի որոշումը, առանց բազիսային ցուցանիշի միջոցով այն ճշգրտելու, չի վերացնում աշխատանքի նորմավորման և վարձատրման կազմակերպման թերությունները:

Միջին աշխատավարձի հավելաճը որոշվում է աշխատանքի արտադրողականության աճի գործոնների փոփոխության և աշխատավարձի վրա դրանց ազդեցության հիման վրա: Ընդ որում, գործոնների մի մասն ազդում է աշխատանքի արտադրողականության և միջին աշխատավարձի աճի վրա, մյուսները՝ միայն աշխատանքի արտադրողականության վրա, իսկ երրորդ խումբ գործոնները՝ միայն միջին աշխատավարձի վրա:

Գործոնների առաջին խմբում ընդգրկվում են արտադրության մեքենայացումը և ավտոմատացումը, առաջադիմական տեխնոլոգիայի ներդրումը, կադրերի որակավորման բարձրացումը, արտադրության և աշխատանքի կազմակերպման փոփոխությունը,

աշխատաժամանակի օգտագործման բարելավումը, խոտանից առաջացած կորուստների կրճատումը և այլն:

Երկրորդ խմբի գործոններից են՝ արտադրության կառուցվածքի փոփոխությունը՝ աշխատատար արտադրատեսակների, գնովի կիսաֆաբրիկատների տեսակարար կշռի մեծացումը (փոքրացումը): Այս գործոնները ազդում են միայն համախառն, ապրանքային և իրացված արտադրանքի ցուցանիշներով չափվող աշխատանքի արտադրողականության վրա և չեն փոփոխում միջին աշխատավարձը:

Գործոնների երրորդ խմբի մեջ են մտնում բարձր վարձատրվող աշխատողների տեսակարար կշռի, գիշերային աշխատանքների համար տրվող հավելվածարների փոփոխությունը և այլն: Սրանք ազդում են միայն միջին աշխատավարձի փոփոխության վրա՝ չփոփոխելով աշխատանքի արտադրողականությունը:

Այդ պատճառով միջին աշխատավարձի և աշխատանքի արտադրողականության փոփոխությունը նպատակահարմար է պլանավորել ըստ վերը նշված գործոնների:

Եթե արտադրական կազմակերպությունում էապես փոփոխվում են արտադրության ծավալը և աշխատանքի արտադրողականությունը, իսկ դրա հետ կապված՝ նաև աշխատողների թվաքանակը և միջին աշխատավարձը, ապա աշխատավարձի պլանային ֆոնդը կարելի է հաշվարկել աշխատավարձի բազիսային ֆոնդը ճշգրտելով աշխատողների թվաքանակի և միջին աշխատավարձի փոփոխության կամ էլ արտադրության ծավալի, աշխատանքի արտադրողականության և միջին աշխատավարձի փոփոխության ցուցանիշներով.

$$ԱՖ_{սլ.} = ԱՖ_{բազ.} \times I_p \times I_{միջ.աշ}$$

$$ԱՖ_{սլ.} = ԱՖ_{բազ.} \times \frac{I_{ա.ծ.}}{I_{ա.ա.}} \times I_{միջ.աշ}$$

որտեղ՝

$ԱՖ_{բազ.}$ - աշխատավարձի ֆոնդն է բազիսային ժամանակաշրջանում, հազ. դր.,

I_p - աշխատողների թվաքանակի փոփոխության ինդեքսն է,

$I_{\text{միջ.աշ.}}$ - միջին աշխատավարձի փոփոխության ինդեքսն է (սղաճի պայմաններում՝ հաշվի առած սպասվելիք սղաճի ինդեքսը),

$I_{\text{ա.ծ}}$ - արտադրության ծավալի փոփոխության ինդեքսն է,

$I_{\text{ա.ա}}$ - աշխատանքի արտադրողականության ինդեքսն է՝ ըստ պլանի:

Օրինակ. Հաշվետու տարում աշխատավարձի սպասվելիք ֆոնդը կազմում է 587520 հազ. դրամ: Պլանով նախատեսված է աշխատողների թվաքանակն ավելացնել 1,9%-ով, միջին աշխատավարձը բարձրացնել 4,6%-ով, աշխատանքի արտադրողականությունը՝ 6%-ով, իսկ արտադրության ծավալն ավելացնել 8%-ով:

Աշխատավարձի պլանային ֆոնդը կկազմի 626222 հազ. դրամ ($(587520 \text{ գ } 1,019 \text{ գ } 1,046)$ կամ $(587520 \text{ գ } \frac{1,08}{1,06} \text{ գ } 1,046)$):

Աշխատավարձի ֆոնդի հաշվարկն աշխատողների պլանային թվաքանակի և նրանց միջին աշխատավարձի հիման վրա չի նպաստում արտադրության ներքին ռեզերվների բացահայտմանը և աշխատավարձի ֆոնդի ռացիոնալ օգտագործմանը: Այդ պատճառով տնտեսական մեխանիզմի կատարելագործումը, բոլոր տեսակի ռեսուրսների առավել արդյունավետ օգտագործման անհրաժեշտությունը պայմանավորեցին աշխատավարձի ֆոնդի պլանավորման նորմատիվային մեթոդին անցումը:

Աշխատավարձի ֆոնդի պլանավորումն ըստ թողարկվելիք արտադրանքի աշխատատարության

Աշխատավարձի ֆոնդի պլանավորումը փաստացի և պլանային լրիվ կամ միայն տեխնոլոգիական աշխատատարության միջոցով կիրառվում է վաղուց: Այս մեթոդն ունի երկու տարատեսակ.

- հաշվարկն իրականացվում է բազիսային աշխատատարության միջոցով,

- հաշվարկն իրականացվում է ըստ նորմատիվային աշխատատարության:

Առաջին մեթոդի դեպքում սկզբում որոշվում է աշխատավարձի ծախսի ցուցանիշը բազիսային աշխատատարության մեկ նորմա-ժամի հաշվով.

$$U_{բազ} = \frac{ԱՖ_{բազ}}{U_{աշ.բ}}$$

որտեղ՝

$ԱՖ_{բազ}$ - արդյունաբերաարտադրական անձնակազմի կամ բանվորների աշխատավարձի ֆոնդն է բազիսային տարում, հազ. դրամ,

$U_{աշ.բ}$ - բազիսային աշխատատարությամբ (լրիվ կամ տեխնոլոգիական) հաշվարկված արտադրանքի ծավալն է բազիսային տարում, նորմա-ժամ:

Աշխատանքի արտադրողականության աճի, արտադրական ծրագրի կառուցվածքի փոփոխության տվյալների հիման վրա որոշվում է բազիսային նորմատիվի իջեցումը: Այս մեթոդը հնարավորություն էր տալիս աշխատավարձի ֆոնդը պլանավորել մի քանի տարիների կտրվածքով: Հաշվարկն իրականացվում է հետևյալ բանաձևով.

$$ԱՖ_{ալ. i} = ԱՖ_{ալ. 1} \times I_{աշ. i} \times I_{6. i}$$

որտեղ՝

$ԱՖ_{ալ. 1}$ - առաջին տարվա համար հաշվարկված աշխատավարձի ֆոնդն է, հազ. դրամ,

$I_{աշ. i}$ - բազիսային նորմատիվային աշխատատարությամբ հաշվարկված արտադրանքի արտադրության ծավալի փոփոխության ինդեքսը պլանային ժամանակաշրջանում,

$I_{6. i}$ - աշխատավարձի ծախսումների փոփոխության ինդեքսը՝ բազիսային նորմատիվային աշխատատարության 1 նորմա-ժամի հաշվով, պլանային ժամանակաշրջանի i -րդ տարվա համար:

Այս մեթոդն ունի թերություններ: Առաջին, պլանային ժամանակաշրջանում թողարկվելիք արտադրանքի ծավալի աճի հաշվարկը բազիսային աշխատատարության միջոցով բավականին դժվար է և աշխատատար՝ կապված պլանային ժամանակաշրջանում արտադրության կառուցվածքի փոփոխության և նոր տեսակի արտադրանքների արտադրության հետ: Երկրորդ, այս մեթոդը կլինի արդյունավետ այն դեպքում, երբ աշխատավարձի ծախսումների նորմատիվը, ինչպես նաև դրա փոփոխության ինդեքսները

լինեն գիտականորեն հիմնավորված: Երրորդ, քանի որ հաշվարկն իրականացվում է բազիսային նորմատիվային աշխատատարության միջոցով, հետևաբար դրա վրա ազդում են բազիսային ժամանակաշրջանում աշխատանքի նորմավորման մեջ տեղ գտած թերությունները:

Աշխատավարձի ֆոնդի հաշվարկը կարելի է իրականացնել նաև ըստ պլանային նորմատիվային աշխատատարության: Այդ մեթոդի կիրառումն արդյունավետ է այն դեպքում, երբ հաշվարկվում է արտադրանքի պատրաստման լրիվ աշխատատարությունը:

Այս մեթոդով աշխատավարձի ֆոնդը հաշվարկվում է՝ հիմք ընդունելով պլանային նորմատիվային աշխատատարությունը և աշխատավարձի ժախսումների նորմատիվը՝ 1 նորմա-ժամ կամ 1000 նորմա-ժամ աշխատատարության հաշվով.

$$Ա_{\text{հվ.}} = U_{\text{աշ.պլ.}} \cdot \text{Ն}_{\text{ա.պլ.}}$$

որտեղ՝

$U_{\text{աշ.պլ.}}$ – թողարկվելիք արտադրանքի լրիվ պլանային նորմատիվային աշխատատարությունն է, հազ. նորմա-ժամերով,

$\text{Ն}_{\text{ա.պլ.}}$ - պլանային ժամանակաշրջանում աշխատավարձի ժախսումների նորմատիվն է լրիվ աշխատատարության 1000 նորմա-ժամի հաշվով, դրամ:

Եթե արտադրական կազմակերպությունում հաշվարկվում է միայն տեխնոլոգիական աշխատատարությունը, ապա աշխատավարձի պլանային ֆոնդը հաշվարկվում է ըստ ճշգրտման գործակցի, որը որոշվում է արդյունաբերա-արտադրական անձնակազմի աշխատավարձի ֆոնդը հարաբերելով հիմնական բանվորների աշխատավարձի ֆոնդին: Աշխատավարձի ֆոնդի հաշվարկը պլանային տեխնոլոգիական աշխատատարության միջոցով իրականացվում է հետևյալ բանաձևով.

$$Ա_{\text{հվ.}} = U_{\text{աշ.տ.}} \cdot \text{Ն}_{\text{ա.պլ.}} \cdot Q$$

որտեղ՝

$U_{\text{աշ.տ.}}$ - արտադրանքի արտադրության պլանային տեխնոլոգիական աշխատատարությունն է, հազ. նորմա-ժամ,

Q - ճշգրտման գործակիցն է:

Աշխատավարձի ֆոնդի հաշվարկը պլանային նորմատիվային աշխատատարության (լրիվ կամ տեխնոլոգիական) միջոցով, ի տարբերություն բազիսային աշխատատարության միջոցով հաշ-

վարկման, ավելի հիմնավորված է, քանի որ այս դեպքում հաշվի են առնվում արտադրական ծրագրի կառուցվածքային փոփոխությունները:

Այսպիսով, աշխատավարձի ֆոնդի հաշվարկը պլանային նորմատիվային աշխատատարության միջոցով ավելի հավաստի է, եթե դրա հիմքում ընկած է ճիշտ հաշվարկված աշխատավարձի ծախսումների նորմատիվ, իսկ աշխատանքի նորմաները գիտականորեն հիմնավորված են: Սակայն աշխատավարձի ծախսումների նորմատիվը հաշվարկվում է բազիսային տարվա հաշվետու տվյալների հիման վրա, որը այս մեթոդի հիմնական թերությունն է:

Աշխատավարձի ֆոնդի հաշվարկն ըստ աշխատավարձի ֆոնդի կառուցվածքի խոշորագույն տարրերի

Այս մեթոդով աշխատավարձի ֆոնդը հաշվարկվում է արդյունաբերաարտադրական անձնակազմի առանձին կատեգորիաների աշխատողների համար առանձին:

Աշխատավարձի ֆոնդի հաշվարկման համար ելակետային տվյալներն են՝

- գործավարձով և ժամանակավարձով վարձատրվող բանվորների թվաքանակը (Թ_q և Թ_σ),

- գործավարձով և ժամանակավարձով վարձատրվող բանվորների միջին ժամային տարիֆային դրույքները ($S_{\eta,q}$ և $S_{\eta,\sigma}$),

- մեկ բանվորի աշխատաժամանակի տարեկան ֆոնդն ըստ պլանի ($\Phi_{\text{պլ}}$),

- նորմաների կատարման պլանային տոկոսը (S_6),

- գործավարձա-պարգևատրական և ժամանակավարձա-պարգևատրական համակարգերով վարձատրվող բանվորների տեսակարար կշիռը ($S_{4,q}$ և $S_{4,\sigma}$),

- գործավարձով և ժամանակավարձով վարձատրվող բանվորներին տրվող պարգևի միջին տոկոսը ($S_{\text{պ},q}$ և $S_{\text{պ},\sigma}$):

Աշխատավարձի ֆոնդի հաշվարկն իրականացվում է հետևյալ հաջորդականությամբ՝

1. Որոշվում է գործավարձային և ժամանակավարձային բանվորների հիմնական աշխատավարձի ֆոնդը.

$$Ա\Phi_{\text{հիմն.գ.}} = S_{\eta,q} \cdot \Phi_{\text{պլ}} \cdot \text{Թ}_q \cdot S_6 : 100$$

$$ԱՖ_{հիմն.ժ.} = S_{դ.ժ.} \cdot \Phi_{սլ.} \cdot \Gamma_{ժ.}$$

2. Որոշվում է գործավարձային և ժամանակավարձային բանվորների պարզևի մեծությունը.

$$\eta_{գ.} = ԱՖ_{հիմն.գ.} \cdot \frac{S_{լ.գ.} \cdot S_{սլ.գ.}}{100 \cdot 100}$$

$$\eta_{ժ.} = ԱՖ_{հիմն.ժ.} \cdot \frac{S_{լ.ժ.} \cdot S_{սլ.ժ.}}{100 \cdot 100}$$

3. Որոշվում է բոլոր բանվորների աշխատավարձի հիմնական ֆոնդի և պարզևի մեծության ընդհանուր գումարը.

$$ԱՖ_{բ.} = ԱՖ_{հիմն.գ.} + ԱՖ_{հիմն.ժ.} + \eta_{գ.} + \eta_{ժ.}$$

4. Որոշվում է բանվորների ժամային աշխատավարձի ֆոնդը.

$$ԱՖ_{ժամ.} = ԱՖ_{բ.} \cdot \frac{100 + Q_{ժամ.}}{100}$$

որտեղ՝

$Q_{ժամ.}$ - ժամային աշխատավարձի ֆոնդի մեջ մտնող լրացուցիչ վճարումների գործակիցն է (որոշվում է ըստ բազիսային տարվա վիճակագրական տվյալների՝ աշխատավարձի ժամային ֆոնդի մեջ մտնող լրացուցիչ վճարումները հարաբերելով այդ ֆոնդի մեծությանը), տոկոսներով:

5. Որոշվում է բանվորների օրական աշխատավարձի ֆոնդը.

$$ԱՖ_{օր.} = ԱՖ_{ժամ.} \cdot \frac{100 + Q_{օր.}}{100}$$

որտեղ՝

$Q_{օր.}$ - աշխատավարձի օրական ֆոնդի մեջ մտնող լրացուցիչ վճարումների գործակիցն է (որոշվում է ըստ բազիսային տարվա տվյալների՝ նշյալ լրացուցիչ վճարումների և օրական աշխատավարձի ֆոնդի մեծությունների հարաբերության միջոցով):

6. Որոշվում է բանվորների աշխատավարձի տարեկան ֆոնդը.

$$ԱՖ_{տ.} = ԱՖ_{օր.} \cdot \frac{100 + Q_{տ.}}{100}$$

որտեղ՝

$Q_{տ.}$ - աշխատավարձի տարեկան ֆոնդի մեջ մտնող լրացուցիչ վճարումների գործակիցն է (հաշվարկվում է բազիսային տարվա տվյալներով՝ աշխատավարձի տարեկան ֆոնդի մեջ մտնող լրացուցիչ վճարումների և տարեկան աշխատավարձի ֆոնդի մեծությունների հարաբերության միջոցով), տոկոսներով:

Օրինակ. Բանվորների աշխատավարձի տարեկան ֆոնդը հաշվարկենք թիվ 36 աղյուսակում բերված տվյալներով:

Գործավարձով և ժամանակավարձով վարձատրվող բանվորների հիմնական աշխատավարձի ֆոնդը համապատասխանաբար կկազմի 56337 հազ. դրամ ($150 \cdot 1963 \cdot 180 \cdot 112 : 100$) և 62597 հազ. դրամ ($140 \cdot 1863 \cdot 240$), իսկ պարգևավճարի մեծությունը՝ 8451 հազ. դրամ ($56337 \cdot 60 \cdot 25 : 100 : 100$) և 12519 հազ. դրամ ($62597 \cdot 80 \cdot 25 : 100 : 100$):

Բոլոր բանվորների աշխատավարձի հիմնական ֆոնդի և պարգևի մեծության ընդհանուր գումարը կկազմի 139904 հազ. դրամ ($56337+62597+8451+12519$): Բանվորների ժամային, օրական և տարեկան աշխատավարձի ֆոնդերի մեծությունները համապատասխանաբար կկազմեն՝ 142142 հազ. դրամ ($139904 \cdot 101.6 : 100$), 142583 հազ. դրամ ($142142 \cdot 100.5 : 100$) և 160424 հազ. դրամ ($142853 \cdot 112,3 : 100$):

Այսպիսով, բանվորների տարեկան աշխատավարձի ֆոնդը կկազմի 160424 հազ. դրամ:

Արտադրական կազմակերպություններում, երբ էապես չեն փոփոխվում արտադրական և տնտեսական ցուցանիշները, աշխատավարձի պլանային ֆոնդը կարելի է որոշել՝ հիմք ընդունելով ուղղակի աշխատավարձի ֆոնդը, որը սղաձի պայմաններում ճշգրտվում է սպասվելիք սղաձի ինդեքսով: Ժամային, օրական և տարեկան աշխատավարձի ֆոնդերում ներառվող տարրերը պլանային ֆոնդի մեջ հաշվի են առնվում լրացուցիչ աշխատավարձի գործակցի միջոցով: Այն ցույց է տալիս, թե աշխատավարձի տարեկան ֆոնդը քանի անգամ է մեծ հիմնական աշխատավարձի ֆոնդից և հաշվարկվում է ըստ հաշվետվության տվյալների:

Օրինակ. Պլանային ժամանակաշրջանի սկզբում արտադրամասի հիմնական աշխատավարձի ֆոնդը կազմել է 27945 հազ. դրամ, սղաձի միջին գործակիցը պլանային տարում 6.3% է, իսկ լրացուցիչ աշխատավարձի գործակիցը՝ 1,15: Աշխատավարձի պլանային ֆոնդը կկազմի 34161 հազ. դրամ ($27945 \cdot 1,063 \cdot 1,15$):

Ծառայողների (ղեկավարներ, մասնագետներ և տեխնիկական կատարողներ) աշխատավարձի ֆոնդը հաշվարկվում է նրանց թվաքանակի, միջին ամսական դրույքների հիման վրա՝ հաշվի առնելով հիվանդության պատճառով աշխատանքի չներկայացումների գործակիցը և հավելավճարների մեծությունը:

Ծառայողների աշխատավարձի ֆոնդը՝ ըստ պաշտոնային դրույքների, որոշվում է հետևյալ բանաձևով.

$$ԱՖ_{\delta} = \Gamma_{\delta} \times \text{Թ}_{\delta} \times 12$$

որտեղ՝

Γ_{δ} – ժառայողների միջին ամսական դրույքներն են, դրամ,

Թ_{δ} – ժառայողների թվաքանակն է, մարդ:

Ծառայողների աշխատավարձի ֆոնդը ճշգրտվում է հիվանդության պատճառով բացակայությունների մեծությամբ, հետևյալ բանաձևով.

$$ԱՖ_{\delta 2q} = ԱՖ \times (1 - \text{Գ}_{\text{հ}})$$

որտեղ՝

$\text{Գ}_{\text{հ}}$ - հիվանդության պատճառով աշխատանքի չներկայացումների գործակիցն է (որոշվում է ըստ վիճակագրական տվյալների՝ հիվանդության պատճառով չներկայացումների օրերի թիվը հարաբերելով աշխատաժամանակի անվանական ֆոնդին):

Աղյուսակ 36

Ցուցանիշներ	Գործավար-վային բանվոր-ներ	Ժամանակակա-ր ծային դային բանվորներ
1. Աշխատողների թվաքանակը, մարդ	180	240
2. Մեկ բանվորի աշխատաժամանակի տարեկան օգտակար ֆոնդը, ժամ	1863	1863
3. Նորմաների կատարման պլանային տոկոսը, %	112	-
4. Միջին ժամային տարիֆային դրույքը, դրամ	150	140
5. Աշխատանքի վարձատրման պարզևատրման համակարգով վարձատրվող բանվորների տեսակարար կշիռը, %	60	80
6. Պարգևի միջին տոկոսը, %	25	20
7. Աշխատավարձի ժամային ֆոնդի մեջ մտնող լրացուցիչ վճարումների գործակիցը	1,6	1,6
8. Աշխատավարձի օրական ֆոնդի մեջ մտնող լրացուցիչ վճարումների գործակիցը	0,5	0,5
9. Աշխատավարձի տարեկան ֆոնդի մեջ մտնող լրացուցիչ վճարումների գործակիցը	12,3	12,3

Ծառայողների տարեկան աշխատավարձի ընդհանուր ֆոնդը որոշվում է ճշգրտված ֆոնդի և լրացուցիչ վճարումների մեծությունների գումարման միջոցով.

$$ԱՖ_{նդ} = ԱՖ_{նզ} + \Psi_{ն}.$$

որտեղ՝

$\Psi_{ն}$ – լրացուցիչ վճարումներն են, որոնք որոշվում են բազիսային տարվա լրացուցիչ վճարումների վիճակագրական տվյալների հիման վրա, դրամ:

Նման ձևով հաշվարկվում է ծառայողների աշխատավարձի ֆոնդը՝ ըստ առանձին կատեգորիաների՝ ղեկավարների, մասնագետների և տեխնիկական կատարողների, միայն այն տարբերությամբ, որ լրացուցիչ վճարումները կլինեն տարբեր:

Աշակերտների աշխատավարձի ֆոնդը որոշվում է՝ ելնելով նրանց պլանային թվաքանակից, ուսուցման ժամկետից և նրանց համար սահմանված վարձատրության չափից:

Կրտսեր սպասարկող անձնակազմի և պահակային անձնակազմի աշխատողների աշխատավարձի ֆոնդը որոշվում է նույն ձևով, ինչ որ՝ ծառայողների աշխատավարձի ֆոնդը:

Ոչ արտադրական անձնակազմի աշխատավարձի ֆոնդը որոշվում է այնպես, ինչպես արդյունաբերական անձնակազմինը՝ ըստ պաշտոնային դրույքերի, տարիֆային դրույքերի և նրանց թվաքանակի:

Աշխատավարձի ընդհանուր ֆոնդը որոշվում է առանձին կատեգորիաների աշխատողների աշխատավարձի ֆոնդերի գումարման միջոցով:

Աշխատավարձի ֆոնդի հաշվարկն ըստ միավոր արտադրանքի աշխատավարձի ծախսումների նորմատիվի

Աշխատավարձի ֆոնդի պլանավորման խոշորացված մեթոդներից առավել լայն կիրառում ունի նորմատիվային մեթոդը: Այս մեթոդի էությունն այն է, որ սահմանվում է աշխատավարձի նորմատիվ՝ միավոր արտադրանքի կամ 1000 դրամ արտադրանքի համար: Աշխատավարձի ֆոնդը որոշվում է այդ նորմատիվը բազմապատկելով արտադրության ծավալի ցուցանիշով.

$$ԱՖ_{սլ} = \Psi_{սլ} \times Ա_{\delta, սլ}.$$

որտեղ՝

$\Psi_{սլ}$ - աշխատավարձի ծախսումների պլանային նորմատիվն է՝ 1000 դրամ արտադրանքի համար, դրամ,

Աճ.պլ. - արտադրանքի արտադրության պլանային ծավալն է, հազ. դրամ:

Աշխատավարձի ֆոնդի պլանավորման այս մեթոդը հնարավորություն է տալիս.

- կապ ապահովել արտադրության ծավալի և աշխատանքի վարձատրության միջոցների մեծության միջև,

- մեծացնել աշխատողների աշխատավարձի կախվածությունն աշխատանքի արտադրողականության բարձրացումից և աշխատանքի վերջնական արդյունքների բարելավումից:

Աշխատավարձի պլանային ֆոնդի չափի ճշտությունը և հիմնավորվածությունը առաջին հերթին կախված է աշխատավարձի նորմատիվի հիմնավորվածությունից: Աշխատավարձի նորմատիվը կարելի է որոշել հետևյալ մեթոդներով.

1. բազիսային ժամանակաշրջանի աշխատավարձի ֆոնդի և արտադրության ծավալի ցուցանիշի միջոցով,

2. աշխատավարձի պլանային ֆոնդի միջոցով,

3. աշխատավարձի ֆոնդի փոփոխական մասի համար որոշված նորմատիվի միջոցով:

Բազիսային ժամանակաշրջանում աշխատավարձի ֆոնդի և արտադրանքի ծավալի ցուցանիշի միջոցով հաշվարկված աշխատավարձի նորմատիվն ընդգրկում է անարտադրողական և լրացուցիչ վճարումներ, պլանային ցուցանիշների գերակատարման համար պարգևավճարներ և այլն: Աշխատավարձի նորմատիվի մեծության հիմնավորման համար անհրաժեշտ է բազիսային ժամանակաշրջանի աշխատավարձի ֆոնդի մեծությունից հանել նշյալ վճարումները, որից հետո հաշվարկել աշխատավարձի նորմատիվ:

Այս մեթոդով հաշվարկված աշխատավարձի ֆոնդի կառուցվածքը պլանային ժամանակաշրջանում պահպանվում է:

Աշխատավարձի պլանային ֆոնդի միջոցով աշխատավարձի նորմատիվի հաշվարկը վերացնում է նախորդ մեթոդի թերությունները, քանի որ հաշվի է առնվում արդյունաբերաարտադրական անձնակազմի կառուցվածքի, աշխատավարձի ֆոնդի առանձին տարրերի փոփոխությունները պլանային ժամանակաշրջանում:

Սկզբում որոշվում է աշխատավարձի պլանային ֆոնդի մեծությունը՝ ըստ կառուցվածքի խոշորացված տարրերի, որից հետո հաշվարկվում է նորմատիվ.

$$N_i = N_1 \cdot \frac{I_{աշխ,i}}{I_{ա.ա,i}}, \text{ իսկ } ԱՖ_{ալ.} = N_i \times U_{\delta.ալ.}$$

որտեղ՝

N_i – աշխատավարձի ծախսի նորմատիվն է i -րդ տարվա համար, դրամ,

N_1 - աշխատավարձի նորմատիվն է առաջին տարվա համար, դրամ,

$I_{աշխ,i}$ – միջին աշխատավարձի աճի ինդեքսն է i -րդ տարվա համար, %,

$I_{ա.ա,i}$ – աշխատանքի արտադրողականության աճի ինդեքսն է i -րդ տարվա համար, %:

Նման ձևով հաշվարկված աշխատավարձի նորմատիվը նույնպես կարելի է կիրառել մի քանի տարիներ:

Երրորդ մեթոդով աշխատավարձի նորմատիվը հաշվարկվում է աշխատավարձի ֆոնդի միայն փոփոխական մասի համար: Պայմանական-փոփոխական մասի մեջ անհրաժեշտ է ընդգրկել բանվորների վարձատրությունն ըստ գործարքային վարձաչափերի, պարգևավճարները, գործարքային վաստակը, բանվորների հերթական արձակուրդային վճարումները: Այս մեծությունները փոփոխվում են՝ կախված արտադրության ծավալից, արտադրական առաջադրանքի կատարման մակարդակից և այլ գործոններից: Աշխատավարձի ֆոնդի պայմանական-կայուն մասի մեջ մտնում են ժամանակավարձով վարձատրվող բանվորների տարիֆային ֆոնդը, ժառայողների, կրտսեր սպասարկող անձնակազմի աշխատավարձի ֆոնդը, աշխատավարձի ֆոնդից բանվորներին տրվող լրացուցիչ վճարումները:

Աշխատավարձի նորմատիվի միջոցով առաջարկվում է ճշգրտել միայն աշխատավարձի ֆոնդի պայմանական-փոփոխական մասը: Աշխատավարձի ֆոնդի մեծությունը յուրաքանչյուր i -րդ տարվա համար կորոշվի հետևյալ բանաձևով.

$$ԱՖ_i = N_i \times \frac{I_{աշխ,i}}{I_{ա.ա,i}} \times U_{\delta,i} + (ԱՖ_{ա.ա,1} \pm \Delta ԱՖ_{ա.ա})$$

որտեղ՝

Ն₁ – աշխատավարձի ֆոնդի փոփոխական մասի ժախսումների նորմատիվն է i-րդ տարվա համար, դրամ,

Լ_{աշխ.1} – բանվորների միջին աշխատավարձի աճի ինդեքսն է i-րդ տարվա համար,

Լ_{ա.ա.1} - բանվորների աշխատանքի արտադրողականության աճի ինդեքսն է i-րդ տարվա համար,

ԱՖ_{ա.վ.1} - բազիսային տարվա աշխատավարձի ֆոնդի պայմանական-կայուն մասն է, հազ. դրամ,

ΔԱՖ_{ա.վ.1} - աշխատավարձի ֆոնդի պայմանական-կայուն մասի աճն է՝ ըստ տարիների:

Սակայն պլանավորման այս մեթոդը նույնպես ունի թերություններ, չնայած հնարավորություն է տալիս առավել ճիշտ սահմանել աշխատավարձի փոփոխական մասի նորմատիվ և ճիշտ որոշել այդ մասի համար միջին աշխատավարձի փոփոխությունն աշխատանքի արտադրողականության մեկ տոկոս աճի դեպքում: Հիմնական թերությունն այն է, որ նորմատիվ է սահմանվում ոչ թե ողջ աշխատավարձի, այլ միայն դրա մի մասի համար, որը չի նպաստում արդյունաբերաարտադրական անձնակազմի աշխատավարձի ժախսումների նվազեցմանը (ազդեցություն է ունենում միայն բանվորների աշխատավարձի ժախսումների վրա):

Աղյուսակ 37

Ցուցանիշներ	Բազիսային տարի	Տարիներ		
		I	II	III
1	2	3	4	5
1.Արդյունաբերաարտադրական անձնակազմի աշխատավարձի ֆոնդը, հազ. դրամ	587520	544242	-	-
2.Նորմատիվային զուտ արտադրանքի ծավալը, հազ. դրամ	1958400	1821312	1839525	1876316
3.Միջին աշխատավարձի աճը 1-ին տարվա նկատմամբ, %	-	101,2	103,5	104,2
4.Աշխատանքի արտադրողականության աճը բազիսային տարվա համեմատ, %	-	101,6	104,3	105,1

Աշխատավարձի նորմատիվի որոշման տարբեր մեթոդների միջոցով աշխատավարձի ֆոնդի հաշվարկը պլանային ժամանակաշրջանում ցույց տանք՝ օգտվելով թիվ 37 աղյուսակի տվյալներից:

Առաջին մեթոդով հաշվարկելու դեպքում աշխատավարձի նորմատիվը կկազմի 300 դրամ (587520:1958400), իսկ աշխատավարձի ֆոնդի մեծությունը ըստ առանձին տարիների կկազմի.

$$ԱՖ_1 = 1821312 \times 300 \times 1,012 : 1,016 = 544242 \text{ հազ. դրամ,}$$

$$ԱՖ_2 = 1839525 \times 300 \times 1,035 : 1,042 = 548150 \text{ հազ. դրամ,}$$

$$ԱՖ_3 = 1876316 \times 300 \times 1,043 : 1,051 = 558610 \text{ հազ. դրամ:}$$

Երկրորդ մեթոդով հաշվարկելու դեպքում աշխատավարձի նորմատիվը կկազմի 299 դրամ (544242:1821312), իսկ աշխատավարձի ֆոնդի մեծությունը ըստ առանձին տարիների կկազմի.

$$ԱՖ_2 = 1839525 \cdot 299 \times 1,035 : 1,042 = 546323 \text{ հազ. դրամ,}$$

$$ԱՖ_3 = 1876316 \cdot 299 \times 1,043 : 1,051 = 556748 \text{ հազ. դրամ:}$$

Ենթադրենք՝ 1-ին տարում աշխատավարձի ֆոնդի պայմանական-կայուն մասը կազմել է 136060 հազ. դրամ, իսկ փոփոխական մասը՝ 408182 հազ. դրամ: Այդ դեպքում, ըստ երրորդ մեթոդի, 1000 դրամ արտադրանքի հաշվով աշխատավարձի նորմատիվը 1-ին տարվա համար կկազմի 224 դրամ (408182 : 1821312), իսկ աշխատավարձի ֆոնդն ըստ տարիների համապատասխանաբար կկազմի.

$$ԱՖ_2 = 1839525 \cdot 224 \cdot 1,035 : 1,042 + 136060 = 545345 \text{ հազ. դրամ,}$$

$$ԱՖ_3 = 1876316 \cdot 224 \cdot 1,043 : 1,051 + 136060 = 553156 \text{ հազ. դրամ:}$$

Ըստ հաշվարկման տարբեր մեթոդների՝ ստացվել են տարբեր տվյալներ, քանի որ 1000 դրամ արտադրանքի հաշվով աշխատավարձի ժախտումները հաշվարկվել են տարբեր եղանակներով:

Շուկայական տնտեսության անցման և արտադրանքի գների անկայունության պայմաններում աշխատավարձի նորմատիվը նպատակահարմար է որոշել ոչ թե դրամական արտահայտությամբ, այլ տոկոսներով՝ ապրանքային արտադրանքի արժեքի նկատմամբ: Այդպիսի նորմատիվ կարելի է հաշվարկել հետևյալ ձևով՝ նախ որոշվում է աշխատավարձի տեսակարար կշիռը ապրանքային արտադրանքի արժեքի մեջ, բազիսային տարում, այնուհետև հաշվարկվում են աշխատանքի արտադրողականության և միջին աշխատավարձի աճի ինդեքսները՝ ըստ գործոնների:

Պլանային նորմատիվը որոշվում է վերը նշված բանաձևով (Նբազ:Լաշխ:Լա.ա.), միայն այն տարբերությամբ, որ բազիսային նորմատիվն արտահայտվում է ոչ թե դրամներով, այլ տոկոսով՝ բազիսային տարվա շուկայական արժեքի նկատմամբ: Բացի այդ, աշխատավարձի աճի ինդեքսը որոշվում է՝ հաշվի առնելով միայն միջին աշխատավարձի աճի գործոնները (առանց հաշվի առնելու սղաճի գործակիցը, քանի որ այն դժվար է նախօրոք ճշտորեն որոշել):

Աշխատավարձի նորմատիվը՝ արտահայտված տոկոսներով, գների անկայունության պայմաններում հնարավորություն է տալիս ճիշտ որոշել աշխատավարձի ֆոնդը:

Աշխատավարձի ֆոնդի պլանավորումն աշխատանքի արտադրողականության 1% աճի հաշվով՝ միջին աշխատավարձի հավելաճի նորմատիվով

Այս մեթոդով աշխատավարձի պլանային ֆոնդի մեծությունը կարելի է որոշել երկու եղանակով: Հաշվարկման մեթոդիկան նույնն է, միայն այն տարբերությամբ, որ առաջին եղանակի դեպքում կիրառվում է աշխատանքի արտադրողականության 1% աճի հաշվով միջին աշխատավարձի հավելաճի հարաբերակցության բազիսային նորմատիվը, իսկ երկրորդի դեպքում՝ այդ հարաբերակցությունը որոշվում է պլանային ժամանակաշրջանում:

Աշխատավարձի պլանային ֆոնդը ըստ բազիսային նորմատիվի հաշվարկելու համար ելակետային տվյալներ են ընդունվում.

- արտադրանքի արտադրության ծավալը պլանային ժամանակաշրջանում,
- մեկ աշխատողի հաշվով աշխատանքի արտադրողականությունը բազիսային ժամանակաշրջանում,
- արդյունաբերաարտադրական անձնակազմի հաշվարկային թվաքանակը պլանային ժամանակաշրջանում,
- մեկ աշխատողի միջին աշխատավարձը պլանային ժամանակաշրջանում,
- աշխատանքի արտադրողականության աճի գործոնները և աշխատանքի արտադրողականության աճի պլանային չափը՝ ըստ գործոնների,

- բազիսային մասնակի նորմատիվները՝ ըստ յուրաքանչյուր գործոնի:

Բազիսային մասնակի նորմատիվները հաշվարկվում են յուրաքանչյուր գործոնի բազիսային տվյալների հիման վրա և օգտագործվում են աշխատավարձի պլանային ֆոնդի հաշվարկման համար՝ ըստ յուրաքանչյուր գործոնի միջին աշխատավարձի հավելաձի միջոցով:

Օրինակ. Արտադրական կազմակերպությունում միջին աշխատավարձը բազիսային ժամանակաշրջանում կազմել է 567.7 հազ. դրամ, արդյունաբերարտադրական անձնակազմի պլանային թվաքանակը՝ 1020 մարդ: Ըստ գործոնների մասնակի բազիսային նորմատիվները (հարաբերակցության), ինչպես նաև ըստ գործոնների աշխատանքի արտադրողականության հավելաձը ներկայացված են թիվ 38 աղյուսակում:

Միջին աշխատավարձի հավելաձը որոշվում է ըստ յուրաքանչյուր գործոնի աշխատանքի արտադրողականության աճի և համապատասխան նորմատիվի արտադրյալի միջոցով:

Եթե նախատեսված է տեխնոլոգիական գործընթացների կատարելագործման հաշվին աշխատանքի արտադրողականությունը բարձրացնել 1,2%-ով, ապա միջին աշխատավարձի հավելաձը կկազմի 0,42% (1,2x0,35): Եթե ցածր աշխատատար արտադրատեսակների տեսակարար կշռի մեծացման հաշվին նախատեսվել է աշխատանքի արտադրողականությունը բարձրացնել 2,8%-ով, ապա միջին աշխատավարձը կիջնի 0,41%-ով (2,7x0,15): Նման ձևով հաշվարկվում է միջին աշխատավարձի աճն ըստ բոլոր գործոնների: Եթե ըստ բոլոր գործոնների աշխատանքի արտադրողականության աճը պլանային ժամանակաշրջանում կազմել է 7,6%, իսկ միջին աշխատավարձի հավելաձը՝ 1,2%, ապա աշխատանքի արտադրողականության 1% աճի հաշվին միջին աշխատավարձի հավելաձի նորմատիվը կկազմի 0,158 (1,2:7,6): Միջին աշխատավարձի պլանային մակարդակը կկազմի 574,5 հազ. դրամ (567,7x1,012), իսկ աշխատավարձի պլանային ֆոնդը՝ 585990 հազ. դրամ (574,5x1020):

Աշխատանքի արտադրողականությունը և միջին աշխատավարձը փոփոխող գործոնները	Մասնակի նորմատիվները
1. Աշխատանքի արտադրողականության և միջին աշխատավարձի աճի գործոններ	
- արտադրության մեքենայացում և ավտոմատացում	0.25
- նոր տեխնիկայի և տեխնոլոգիական գործընթացների ներդրում	0.35
- տեխնոլոգիական գործընթացների կատարելագործում	0.10
- գործող սարքավորումների արդիականացում	0.65
- սպասարկման նորմայի և գոտու մեծացում	0.55
- աշխատաժամանակի կորուստների կրճատում	0.15
2. Աշխատանքի արտադրողականության աճի գործոններ արտադրության ծավալի աճ	
-աշխատատար արտադրատեսակների տեսակարար կշռի մեծացում	0.15
- արտադրանքի որակի բարձրացում, արտադրատեսակների կառուցվածքի փոփոխություն և այլն	0.15
3. Աշխատանքի արտադրողականության իջեցման գործոններ	
- արտադրության ծավալի կրճատում	0.1
- ցածր աշխատատար արտադրատեսակների տեսակարար կշռի նվազում և այլն	0.09
4. Միջին աշխատավարձը փոփոխող գործոններ	
- աշխատավարձի ձևերի և համակարգերի փոփոխություն	-
- լրացուցիչ վճարումների փոփոխություն	-
- տարիֆային համակարգի փոփոխություն	-

Աշխատավարձի ֆոնդը կարելի է հաշվարկել նաև այլ տարբերակով: Նախ որոշվում է աշխատանքի արտադրողականության աճն ըստ գործոնների, դրանցից յուրաքանչյուրի ազդեցությունն այն աշխատողների աշխատավարձի փոփոխության վրա, որոնց աշխատանքի արտադրողականությունը փոփոխվել է, այնուհետև՝

միջին աշխատավարձի մակարդակի փոփոխության վրա (աղյուսակ 39):

Օրինակ. Ըստ արտադրության մեքենայացման և ավտոմատացման գործոնի՝ աշխատանքի արտադրողականության աճը կազմել է 1,5%: Սարքավորումների սպասարկման բարդացման հետևանքով աշխատանքների միջին տարակարգը 4,2-ից մեծացել է մինչև 4,4: Միջին աշխատավարձը կաճի միջին ժամային տարիֆային դրույքի աճի հիման վրա, այսինքն՝ $145,6$ դրամից ($142 + (160 - 142) \times 0,2$) մինչև $149,2$ դրամ ($142 + (160 - 142) \times 0,4$) կամ 2,47%-ով ($149,2 : 145,6 \times 100 - 100$): Եթե նոր սարքավորումների սպասարկմամբ զբաղված է բանվորների 11%-ը, ապա միջին աշխատավարձը բոլոր աշխատողների հաշվով կաճի 0,27%-ով ($2,47 \times 0,11$): Նման ձևով որոշվում է միջին աշխատավարձի աճն ըստ յուրաքանչյուր գործոնի: Արդյունքներն ամփոփված են թիվ 39 աղյուսակում:

Այսպիսով, պլանով նախատեսվել է աշխատանքի արտադրողականությունը բարձրացնել 105,7%-ով (որոշվում է աշխատանքի արտադրողականության աճի մասնակի ինդեքսների բազմապատկման միջոցով), իսկ միջին աշխատավարձը՝ 100,9%-ով: Հետևաբար, աշխատանքի արտադրողականության և միջին աշխատավարձի աճի տեմպերի հարաբերակցությունը կկազմի 1,048 ($1.057 : 1.009$), իսկ միավոր արտադրանքի հաշվով աշխատավարձի ծախսի ինդեքսը՝ 0,955 ($1.009 : 1.057$):

Եթե պլանային ժամանակաշրջանում աշխատողների թվաքանակը կազմում է 1020 մարդ, միջին աշխատավարձը հաշվետու ժամանակաշրջանում 567,7 դրամ, ապա աշխատավարձի ֆոնդը կկազմի 584265 հազ. դրամ ($1020 \cdot 567700 \cdot 1.009$):

Աշխատանքի արտադրողականության աճի գործոնները	Աշխատանքի արտադրողականության աճի հիմքերը	Միջին աշխատավարձի փոփոխությունն ըստ գործոնների	Միջին աշխատավարձի աճի հիմքերը
1	2	3	4
Արտադրության մեքենայացում և ավտոմատացում	1.015	Աշխատողների 11%-ի միջին տարակարգը փոփոխվել է 4.2-ից մինչև 4.4 ($149.2 : 145.6 \times 100 - 100$) $\times 0.11 = 0.27\%$	1.0027
Տեխնոլոգիական գործընթացների կատարելագործում	1.013	Առանց փոփոխելու աշխատանքների տարակարգերը	1.0
Սպասարկման գոտու մեծացում	1.004	Միջին աշխատավարձի աճ աշխատանքի արտադրողականության աճի 0.3%-ի սահմաններում ($0.4 \times 0.3 = 0.12\%$)	1.0012
Աշխատաժամանակի կորուստների կրճատում	1.0014	Աշխատավարձն աճում է աշխատանքի արտադրողականության աճին համամասնորեն	1.0014
Արտադրության ծավալի աճ	1.008	Միջին աշխատավարձի փոփոխության վրա ազդեցությունը նշանակալից չէ	1.000
Խոտան արտադրանքի և աշխատանքի նորմալ պայմաններից շեղումների կրճատում	1.0013	Միջին աշխատավարձը բարձրանում է բանվորների մեղքով առաջացած խոտան արտադրանքի կրճատմանը համամասնորեն ($0.13 \times 0.5 = 0.065\%$)	1.00065
Տարբեր բարդության արտադրատեսակների տեսակարար կշռի փոփոխություն	1.013	Աշխատողների 22%-ի աշխատանքների միջին տարակարգը փոփոխվել է 3,3-ից մինչև 3,4, այսինքն 0,25%-ով ($[(133:131.5 \times 100 - 100) \times 22 = 0.25]$)	1.0025

9.4. Միջին աշխատավարձի պլանավորումը

Արտադրանքի ինքնարժեքի վրա աշխատանքի արտադրողականության և միջին աշխատավարձի փոփոխության ազդեցությունը որոշելու համար անհրաժեշտ է ճիշտ հավարկել միջին աշխատավարձի պլանավորման մակարդակը: Միջին աշխատավարձը որոշվում է մեկ աշխատողի հաշվով, ինչպես նաև ըստ աշխատողների յուրաքանչյուր կատեգորիայի: Միջին աշխատավարձը որոշվում է աշխատավարձի և նյութական խրախուսման ֆոնդերից տրվող վճարումների մեծությունը հարաբերելով արտադրական կազմակերպության աշխատողների միջին ցուցակային թվաքանակին: Բացի այդ, վերլուծության և պլանավորման նպատակներից կախված՝ հաշվարկվում է նաև միջին աշխատավարձը՝ միայն աշխատավարձի ֆոնդից տրվող վճարումների հիման վրա:

Ղեկավարների, մասնագետների, ժառայողների և ԱԱԱ-ի մյուս կատեգորիաների աշխատողների համար (բացի բանվորներից) հաշվարկվում է միայն միջին տարեկան (միջին ամսական) աշխատավարձը:

Բանվորների միջին աշխատավարձը հաշվարկելիս, բացի միջին տարեկան (ամսական) աշխատավարձից, որոշվում է միջին օրական և միջին ժամային աշխատավարձը.

$$U_{\text{միջ.օր.}} = \frac{U\text{Ֆ}_{\text{օր.}}}{\text{Ֆ}_{\text{օր.}}}, \quad U_{\text{միջ.ժ.}} = \frac{U\text{Ֆ}_{\text{ժ.}}}{\text{Ֆ}_{\text{օր.}}}$$

որտեղ՝

$U_{\text{միջ.օր.}}$, $U_{\text{միջ.ժ.}}$ - բանվորների միջին օրական և միջին ժամային աշխատավարձն է,

$U\text{Ֆ}_{\text{օր.}}$, $U\text{Ֆ}_{\text{ժ.}}$ - բանվորների ժամային և օրական աշխատավարձի ֆոնդերն են պլանային ժամանակաշրջանում,

$\text{Ֆ}_{\text{օր.}}$, $\text{Ֆ}_{\text{ժ.}}$ - աշխատաժամանակի օգտակար ֆոնդն է պլանային ժամանակաշրջանում, օրերով և ժամերով:

Միջին օրական աշխատավարձը մեծ է միջին ժամայինից՝ ի հաշիվ աշխատավարձի օրական ֆոնդի մեջ մտնող վճարումների, իսկ միջին տարեկան աշխատավարձը միջին օրականից՝ աշխատավարձի տարեկան ֆոնդի մեջ մտնող վճարումների:

Ժամային, օրական և տարեկան միջին աշխատավարձի աճի տեմպերը չեն համընկնում, քանի որ աշխատավարձի ֆոնդում փոփոխվում է վճարումների տեսակարար կշիռը:

Քանի որ պլանավորումն իրականացվում է մինչև ընթացիկ տարվա ավարտը, այդ պատճառով հաշվարկվում է աշխատավարձի ֆոնդի և միջին աշխատավարձի պլանի սպասվելիք կատարողականը: Այն որոշվում է՝ հաշվի առնելով ԱԱԱ-ի միջին ցուցակային թվաքանակի և աշխատավարձի ֆոնդի ծախսի վերաբերյալ հաշվետու տվյալները, իսկ մինչև տարվա վերջը մնացած ամիսների համար՝ համապատասխան պլանային ցուցանիշները: Եթե բացահայտվում է պլանի կատարման կամ գերակատարման կայուն միտում, ապա մինչև տարվա վերջը մնացած ամիսների համար պլանային ցուցանիշները ճշգրտվում են պլանից շեղման համապատասխան ինդեքսով: Հաշվի է առնվում նաև սղաճի սպասվելիք ինդեքսը:

Ըստ գործոնների աշխատանքի արտադրողականությունը պլանավորելիս հնարավոր է բավականին ճշգրիտ որոշել միջին աշխատավարձի աճը: Միաժամանակ, անհրաժեշտ է ուշադրություն դարձնել այն հանգամանքին, որ աշխատանքի արտադրողականության աճի ոչ բոլոր գործոններն են ազդում միջին աշխատավարձի աճի վրա (տե՛ս աղյուսակ 38):

Եթե միջին աշխատավարձի աճի պլանը չի բավարարում պահանջներին՝ բարձր է կամ ցածր նախկին նորմաներից (առանց հիմնավոր պատճառների), ահնրաժեշտ է պլանը վերանայել և աշխատավարձի ֆոնդի առանձին տարրեր վերահաշվարկել՝ շեղումների պատճառները բացահայտելու նպատակով:

**Աշխատավարձի ֆոնդի օգտագործման
վերլուծությունը**

**10.1. Աշխատավարձի ֆոնդի բացարձակ և հարաբերական
գերաճախսի կամ տնտեսման որոշումը**

Աշխատավարձի պլանի կազմման ժամանակ կարևոր նշանակություն ունի աշխատավարձի ֆոնդի և միջին աշխատավարձի պլանի կատարման վերլուծությունը: Աշխատավարձի ֆոնդի պլանի կատարման վերլուծության հիմնական խնդիրներն են՝

1. որոշել աշխատավարձի ֆոնդի փաստացի ժախսումների չափը՝ բացահայտելով պլանից առաջացած շեղումների պատճառները,

2. համեմատել աշխատանքի արտադրողականության և միջին աշխատավարձի աճի տեմպերը, որոշել պլանային ցուցանիշներից շեղման պատճառները,

3. բացահայտել աշխատավարձի ֆոնդի տնտեսման ռեզերվները և ապահովել աշխատավարձի ֆոնդի օգտագործման բարելավումը,

4. կանխել պլանի համեմատությամբ միջին աշխատավարձի չհիմնավորված շեղումները (բարձրացումը, իջեցումը):

Գոյություն ունի աշխատավարձի ֆոնդի վերլուծության 2 մեթոդ.

1. օպերատիվ (ընթացիկ),

2. վերջնական:

Ընթացիկ վերլուծությունը կատարվում է արտադրական ծրագրի կատարման ընթացքում՝ նպատակ ունենալով կանխել գերաճախսը:

Վերջնական վերլուծությունն իրականացվում է տարեկան արդյունքների հիման վրա՝ նպատակ ունենալով որոշել աշխատավարձի ֆոնդի օգտագործումը պլանային ժամանակաշրջանում:

Աշխատավարձի ֆոնդի գերաճախսը կամ տնտեսումը լինում է 2 տեսակի՝

1. բացարձակ,

2. հարաբերական:

Պլանային և փաստացի տվյալների համեմատության միջոցով որոշվում է արտադրական կազմակերպության աշխատավարձի ֆոնդի գերաժախսը կամ տնտեսումը: Բացարձակ գերաժախսը կամ տնտեսումը որոշվում է աշխատավարձի ֆոնդի փաստացի և պլանային մեծությունների համեմատության հիման վրա: Սակայն, պետք է նշել, որ բացարձակ գերաժախսը կամ տնտեսումը ամբողջական պատկերացում չեն տալիս աշխատավարձի ֆոնդի օգտագործման մասին, քանի որ պլանային ֆոնդը նախատեսված է 100% պլանի կատարման համար, մինչդեռ արտադրական ծրագիրը կարող է գերակատարվել կամ թերակատարվել: Այդ դեպքում օգտագործվում է հարաբերական գերաժախս (տնտեսում) հասկացությունը, և աշխատավարձի պլանային ֆոնդը, կախված արտադրական ծրագրի կատարման մակարդակից, ճշգրտվում է համապատասխան նորմատիվով (0,5 - 1,2%-ի չափով): Կախված արդյունաբերաարտադրական անձնակազմի մեջ հիմնական բանվորների տեսակարար կշիռից՝ առանձին ճյուղերում սահմանվում են տարբեր նորմատիվներ: Ածխարդյունաբերության մեջ այն կազմում է 0,8-0,9%, մետալուրգիայում՝ 0,8%, նավթամշակման, քիմիական արդյունաբերության մեջ՝ 0,7%, մեքենաշինության մեջ՝ 0,5%:

Ենթադրենք՝ մեքենաշինական ձեռնարկությունն արտադրական առաջադրանքը կատարել է 104.4%-ով: 100%-ով պլանը կատարելու դեպքում աշխատավարձի ֆոնդը սահմանված է 562680 հազ. դրամ: Աշխատավարձի ճշգրտված պլանային ֆոնդը կկազմի 575059 հազ. դրամ ($562680 + 562680 \times 4 \times 0.5 / 100$):

Քանի որ աշխատավարձի ֆոնդի գերաժախսը վկայում է արտադրական կազմակերպության վատ աշխատանքի մասին, ապա անհրաժեշտ է բացահայտել գերաժախսի պատճառները, նույնիսկ այն դեպքում, երբ արտադրական կազմակերպությունն ընդհանուր առմամբ ունի տնտեսում, բայց առանձին տեղամասերում առկա է գերաժախս:

Ինչպես նշվել է, վերլուծությունը սկսում են աշխատավարձի պլանային ֆոնդից ունեցած շեղումների բացահայտումից: Աշխատավարձի ֆոնդի հարաբերական գերաժախսը (տնտեսումը) որոշվում է հետևյալ բանաձևով.

$$\Delta \text{ԱՖ} = \text{ԱՖ}_{\text{փ}} - (\text{ԱՖ}_{\text{ուլ.}} + \frac{\text{ԱՖ}_{\text{ուլ.}} \times S_{\text{ա.ծ.}}}{100} \times Q_{\Delta, \text{աշխ}})$$

որտեղ՝

$\text{ԱՖ}_{\text{փ}}$ - աշխատավարձի փաստացի ֆոնդն է,

$\text{ԱՖ}_{\text{ուլ.}}$ - աշխատավարձի պլանային ֆոնդը,

$S_{\text{ա.ծ.}}$ - արտադրական ծրագրի պլանի գերակատարման տոկոսը,

որ,

$Q_{\Delta, \text{աշխ}}$ - աշխատավարձի պլանային ֆոնդի ճշգրտման գործակիցը՝ հաշվի առած արտադրական ծրագրի գերակատարման աստիճանը:

Արտադրական ծրագրի թերակատարման դեպքում հարաբերական տնտեսումը կամ գերաժախսը որոշվում է հետևյալ ձևով.

$$\Delta \text{ԱՖ} = \text{ԱՖ}_{\text{փ}} - (\text{ԱՖ}_{\text{ուլ.}} - \frac{\text{ԱՖ}_{\text{ուլ.}} \times S_{\text{ա.ծ.}}}{100} \times Q_{\Delta, \text{աշխ}})$$

որտեղ՝

$S_{\text{ա.ծ.}}$ - արտադրական ծրագրի թերակատարման տոկոսն է:

Աշխատավարձի ֆոնդի պլանավորման նորմատիվային մեթոդի դեպքում հարաբերական տնտեսումը կամ գերաժախսը որոշվում է հետևյալ ձևով.

ա) արտադրական պլանի գերակատարման դեպքում՝

$$\Delta \text{ԱՖ} = \text{ԱՖ}_{\text{փ}} - (\text{ԱՖ}_{\text{ուլ.}} \times \text{Ն}_{\text{աշխ}} + \text{Ա}_{\Delta, \text{գեր.}} \times \text{Ն}_{\text{աշխ}} \times Q_{\Delta, \text{աշխ}})$$

որտեղ՝

$\text{Ա}_{\Delta, \text{ուլ.}}$ - արտադրանքի թողարկման պլանային ծավալն է, հազ.

դրամ,

$\text{Ա}_{\Delta, \text{գեր.}}$ - արտադրանքի արտապլանային թողարկման ծավալը,

հազ. դրամ,

$\text{Ն}_{\text{աշխ}}$ - աշխատավարձի սահմանված նորմատիվը 1000 դրամ արտադրանքի համար, դրամ:

բ) արտադրական պլանի թերակատարման դեպքում՝

$$\Delta \text{ԱՖ} = \text{ԱՖ}_{\text{փ}} - (\text{Ա}_{\Delta, \text{ուլ.}} \times \text{Ն}_{\text{աշխ}} - \text{Ա}_{\Delta, \text{թջ.}} \times \text{Ն}_{\text{աշխ}} \times Q_{\Delta, \text{աշխ}})$$

որտեղ՝

$\text{Ա}_{\Delta, \text{թջ.}}$ - պլանի համեմատությամբ՝ չթողարկված արտադրանքի ծավալն է, հազ. դրամ:

Քանի որ աշխատավարձի կայուն մասը (բանվորների վարձատրությունն ըստ տարիֆային դրույքների, ծառայողների վարձատրությունն ըստ պաշտոնային դրույքաչափերի, բոլոր տեսակի հավելավճարները, արձակուրդային վճարումները) չի փոփոխվում արտադրական ծավալի մեծացման կամ կրճատման դեպքում, ապա աշխատավարձի ֆոնդի հարաբերական շեղումը կարելի է որոշել հետևյալ ձևով.

$$\Delta \text{ԱՖ} = \text{ԱՖ}_{\text{փ.}} - (\text{ԱՖ}_{\text{փոփ.այլ.}} \times \text{Գ}_{\text{ա.ծ.}} + \text{ԱՖ}_{\text{վ.այլ.}})$$

որտեղ՝

$\text{Գ}_{\text{ա.ծ.}}$ - արտադրական պլանի կատարման գործակիցն է,

$\text{ԱՖ}_{\text{փոփ.այլ.}}$ և $\text{ԱՖ}_{\text{վ.այլ.}}$ - աշխատավարձի պլանային ֆոնդի փոփոխական և կայուն մասերի մեծություններն են:

Աշխատավարձի ֆոնդի օգտագործման վերլուծության օրինակ է ներկայացված աղյուսակ 40-ում:

Ինչպես երևում է թիվ 40 աղյուսակի տվյալներից, արտադրական կազմակերպությունը բոլոր եռամսյակներում ունեցել է աշխատավարձի ֆոնդի բացարձակ գերածախս՝ 24840 հազ. դրամի կամ աշխատավարձի պլանային ֆոնդի 4,4%-ի չափով:

I և II եռամսյակներում նկատվում է ֆոնդի հարաբերական տնտեսում 7295,8 հազ. դրամի չափով: III եռամսյակում, կապված արտադրանքի թողարկման պլանի թերակատարման, ինչպես նաև աշխատանքի նորմավորման և աշխատավարձի կազմակերպման աշխատանքների թերացումների հետ, արտադրական կազմակերպությունում թույլ է տրվել աշխատավարձի ֆոնդի գերածախս 19411,8 հազ. դրամի չափով կամ 13,9%-ով (19411,8x100:139218,6): IV եռամսյակում, չնայած արտադրական ծրագիրը կատարվել է 107,6%-ով (526809,6x100:489531,6), թույլ է տրվել աշխատավարձի ֆոնդի գերածախս 304 հազ. դրամի չափով: Տարվա կտրվածքով աշխատավարձի ֆոնդի հարաբերական գերածախսը կազմել է 12420 հազ. դրամ: Այդ պատճառով անհրաժեշտ է վերլուծել գերածախսի պատճառները և միջոցառումներ մշակել այն կանխելու համար:

Աղյուսակ 40

Ցուցանիշներ	Եռամսյակներ				Ընդամենը տարեկան
	I	II	III	IV	
1.1000 դրամ արտադրանքի համար սահմանված աշխատավարձի նորմատիվը, դրամ	300	300	300	300	300
2.Արտադրանքի արտադրության պլանային ծավալը, հազ. դրամ	453895	464273	467900,4	489531,6	1875600
3.Աշխատավարձի պլանային ֆոնդը, հազ. դրամ	136168,5	139281,9	140370,1	146859,5	562680
4.Փաստացի թողարկված արտադրանքի ծավալը, հազ. դրամ	479808	491558,4	460224	526809,6	1958400
5.Պլանից ավելի թողարկված արտադրանքի ծավալը, հազ. դրամ.	+25913	+27285,4	-7676,4	+37278	82800
6.Աշխատավարձի պլանային ֆոնդը՝ վերահաշվարկված արտադրական ծրագրի կատարման մակարդակով և 0.5 գործակցով, հազ. դրամ	140055,5	143374,7	139218,6	152451,2	575100
7.Փաստացի ծախսված աշխատավարձի ֆոնդը, հազ. դրամ	137129,6	140004,8	157630,4	152755,2	587520
8. Տնտեսում (-), զերծախս (+), հազ. դրամ -բացարձակ -հարաբերական	+961,1 -4925,9	+722,9 -2369,9	+17260,3 +19411,8	+5895,7 +304	+24840 +12420

Վերլուծության հաջորդ փուլը անվանացանկի պլանի կատարման ստուգումն է (աղյուսակ 41):

Արտադրատեսակ	Պլան		Փաստացի	
	համախառն արտադրանքի ծավալը, հազ. դրամ	աշխատավարձի ֆոնդը, հազ. դրամ	համախառն արտադրանքի ծավալը, հազ. դրամ	աշխատավարձի ֆոնդը, հազ. դրամ
N1	40000	10000	50000	14000
N2	20000	10000	10000	5500
Ընդամենը	60000	20000	60000	19500

Վերլուծությունը ցույց է տալիս, որ թողարկվող արտադրանքի պլանի 100% կատարման դեպքում 20000 հազ. դրամ աշխատավարձի փոխարեն ծախսվել է 19500 հազ. դրամ: Տնտեսումը կազմել է 500 հազ. դրամ: Սակայն իրականում արտադրական կազմակերպությունը թույլ է տվել աշխատավարձի ֆոնդի գերաժախս: Թիվ 1 արտադրատեսակի գծով աշխատավարձի ֆոնդի տեսակարար կշիռը համախառն արտադրանքի մեջ կազմում է 25% ($10000:40000 \times 100$), այն դեպքում, երբ թիվ 2 արտադրատեսակի գծով կազմում է 50% ($10000:20000 \times 100$): Թիվ 1 արտադրատեսակի արտադրական ծրագրի 125% կատարման պայմաններում թիվ 2 արտադրատեսակի արտադրական ծրագիրը կատարվել է ընդամենը 50%-ով, սակայն աշխատավարձի ֆոնդը ծախսվել է 55%-ով:

Այսպիսով, թվացյալ տնտեսման փոխարեն արտադրական կազմակերպությունը թույլ է տվել աշխատավարձի ֆոնդի գերաժախս:

Աշխատավարձի ֆոնդի բազարձակ և հարաբերական տնտեսման կամ գերաժախսի որոշում՝ ըստ վարձատրման գործող համակարգերի

Վերլուծության հաջորդ փուլում բացահայտվում է հարաբերական տնտեսումը կամ գերաժախսը՝ ելնելով արտադրական կազմակերպությունում գործող աշխատանքի վարձատրման ձևերից ու համակարգերից: Բանն այն է, որ աշխատավարձի ֆոնդի կառուց-

վածքի ոչ բոլոր տարրերն են համամասնորեն աճում արտադրանքի թողարկման ծավալի աճին համապատասխան:

Աղյուսակ 42

Աշխատավարձի ֆոնդի կառուցվածքի տարրերը	Աշխատավարձի պլանային ֆոնդը, հազ. դրամ		Աշխատավարձի տրամադրված ֆոնդը, հազ. դրամ	Տնտեսում(-), գերաժախս(+), հազ. դրամ	
	բացարձակ	ճշգրտված աշխատատարության գծով արտադրական պլանի 101% կատարման դեպքում		բացարձակ	հարաբերական
1	2	3	4	5	6
1.Վարձատրման գումարն ըստ գործարքային վարձաչափերի	201889,9	203908,8	211400,4	9510,5	7491,6
2.Արտադրության պլանի և տեխնիկապես հիմնավորված նորմաների կատարման և գերակատարման համար գործավարձով աշխատող բանվորներին տրված պարգևները	13166,7	13298,4	13786,9	620,2	488,5
3.Բանվորների արձակուրդային վճարներ	48278	48760,8	50552,3	2274,3	1791,5
4.Աշխատավարձի այլ ձևեր, որոնք չեն փոփոխվում արտադրական պլանի կատարմանը համամասնորեն	175556,4	177312	183826,4	8270	6514,4
5.Բանվորների աշխատավարձի ընդհանուր ֆոնդը	438891	443280	459566	20675	16286
6.ԱԱԱ այլ կատեգորիաների աշխատողների աշխատավարձի ֆոնդը	123789	123789	127954	4165	4165
7.ԱԱԱ-ի աշխատավարձի ընդհանուր ֆոնդը	562680	567069	587520	24840	20451

Համամասնորեն աճում են միայն գործավարձով աշխատող հիմնական բանվորների աշխատավարձը, տեխնիկապես հիմնավորված նորմաների կատարման և գերակատարման համար սահմանված պարգևները, գործավարձով աշխատող բանվորների արձակուրդային վճարները: Մնացած տարրերը չեն աճում կամ աճում են ըստ աշխատատարության արտադրական պլանի գերակատարման դեպքում:

Եթե արտադրության ծավալը չափվում է արժեքային մեթոդով, ապա աշխատավարձի պլանային ճշգրտված ֆոնդը չի համապատասխանում արտադրանքի գերպլանային թողարկման հետ կապված աշխատավարձի ծախսումներին: Այդ պատճառով ավելի ճիշտ կլիներ աշխատավարձի ֆոնդը ճշգրտել ըստ աշխատատարության արտադրության պլանային ծավալի կատարման մակարդակի:

Թիվ 42 աղյուսակի տվյալները ցույց են տալիս, որ արտադրական կազմակերպությունում աշխատատարության պլանը 101% կատարելու դեպքում աշխատավարձի ֆոնդի հարաբերական գերաժախսը կազմում է 20451 հազ. դրամ կամ աշխատավարձի պլանային ֆոնդի 3,6%-ը ($20451 \times 100 : 567069$):

10.2. Աշխատավարձի ֆոնդի օգտագործման վերլուծությունն ըստ աշխատողների կատեգորիաների

Վերլուծության հաջորդ փուլում որոշվում է աշխատավարձի ֆոնդի գերաժախսը կամ տնտեսումը՝ ըստ աշխատողների կատեգորիաների: Բացի այդ, ուսումնասիրվում են նաև այն գործոնները, որոնք ազդում են աշխատավարձի ֆոնդի գերաժախսի կամ տնտեսման վրա: Դրանք են՝ աշխատողների թվաքանակի և նրանց միջին աշխատավարձի փոփոխությունը: Աշխատավարձի ֆոնդի օգտագործման վերլուծությունն ըստ աշխատողների կատեգորիաների ցույց տանք հետևյալ օրինակով (աղյուսակ 43):

Աղյուսակ 43

Աշխատողների կատեգորիաները	Աշխատավարձի պլանային ֆոնդ, հազ. դրամ		Աշխատավարձի փաստացի ֆոնդ, հազ. դրամ	Տնտեսում(-), գերաժախս(+), հազ. դրամ	
	բացարձակ	ճշգրտված՝ ըստ արտադրանքի արտադրության աշխատատեղության պլանի կատարման մակարդակի (101%)		բացարձակ	հարաբերական
1. Ա.Ա.Ա.	562680	567069	587520	+24480	+20451
այդ թվում՝ բանվորներ	438891	443280	459566	+20675	+16286
ղեկավարներ և մասնագետներ	100157	100157	103559	+3402	+3402
ծառայողներ	14067	14067	14396	+329	+329
կրտսեր սպասարկող անձնակազմ	2813	2813	2780	-33	-33
աշակերտներ	4501	4501	4868	+367	+367
պահակային անձնակազմ	2251	2251	2351	+100	+100

Ինչպես երևում է աղյուսակի տվյալներից, թույլ է տրվել բոլոր կատեգորիաների աշխատողների աշխատավարձի ֆոնդի գերաժախս, բացառությամբ կրտսեր սպասարկող անձնակազմի: Աշխատավարձի ֆոնդի գերաժախսի պատճառները բացահայտելու նպատակով անհրաժեշտ է ուսումնասիրել աշխատողների բոլոր խմբերի աշխատավարձի ֆոնդի օգտագործման ուղղությունները: Դրա համար, նախ, ուսումնասիրվում է աշխատավարձի ֆոնդի օգտագործման վրա այնպիսի գործոնների ազդեցությունը, ինչպիսիք են աշխատողների թվաքանակի և միջին աշխատավարձի փոփոխությունը:

Աշխատողների պլանային թվաքանակից շեղման պատճառով աշխատավարձի ֆոնդի տնտեսման կամ գերաժախսի գումարը

որոշելու համար անհրաժեշտ է աշխատողների փաստացի թվաքանակից հանել պլանային թվաքանակը և այդ տարբերությունը բազմապատկել պլանային միջին աշխատավարձով:

Միջին աշխատավարձի փոփոխության հետևանքով աշխատավարձի ֆոնդի շեղումը կարելի է հաշվել՝ փաստացի և պլանային միջին աշխատավարձի տարբերությունը բազմապատկելով աշխատողների փաստացի թվաքանակով: Վերլուծությունը ցույց տանք հետևյալ օրինակով:

Աղյուսակ 44

Աշխատողների կատեգորիաները	Աշխատավարձի ֆոնդը, հազ. դր.		Աշխատողների թվաքանակը		Միջին աշխատավարձը, հազ. դր.		Տնտեսում (-), գերաժախս(+), հազ. դր.	
	պլան	փաստացի	պլան	փաստացի	պլան	փաստացի	թվաքանակի փոփոխության հաշվին	միջին աշխատավարձի փոփոխության հաշվին
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Արդյունաբերա-արտադրական անձնակազմ այդ թվում՝	567069	587520	1016	1035	558	567,7	+10602	+9849
բանվորներ, որոնցից	443280	459566	772	785	574,2	585,4	+7464,6	+8821,4
-հիմնական	289560	295218	498	497	581,5	594	-281,5	+9539,5
-օժանդակ	153720	164348	274	288	561	570,6	+7854	+2774
ղեկավարներ և մասնագետներ	100157	103559	186	189	538,6	547,9	+1644	+1758
ժառայողներ	14067	14396	27	27	521	533,2	-	+329
կրտսեր սպասարկող անձնակազմ	2813	2780	10	10	281,3	278	-	-33
աշակերտներ	4501	4868	15	17	300,1	286,4	+600	-233
պահակային անձնակազմ	2251	2351	6	7	375	336	+375	-275

Ինչպես երևում է արտադրական կազմակերպության տվյալներին, աշխատավարձի ֆոնդի գերաժախսը պայմանավորված է ինչպես աշխատողների թվաքանակի փոփոխությամբ, այնպես էլ միջին աշխատավարձի շեղումներով:

Արդյունաբերարտադրական անձնակազմի աշխատավարձի ֆոնդի գերաժախսը կազմել է 20451 հազ. դրամ: Ընդ որում, գերաժախսի 51,8%-ը (10602x100:20451) ստացվել է աշխատողների թվաքանակի ավելացման, իսկ 48,2 %-ը (9849x100:20451)՝ միջին աշխատավարձի աճի հաշվին:

Բանվորների աշխատավարձի ֆոնդի գերաժախսը կազմել է 16286 հազ. դրամ կամ 3,7% (16286x100:443280), այդ թվում՝ աշխատողների թվաքանակի ավելացման հաշվին՝ 7464,6 հազ. դրամ կամ ամբողջ գերաժախսի 45,8%-ը, իսկ միջին աշխատավարձի ավելացման հաշվին՝ 8821,4 հազ. դրամ կամ ամբողջ գերաժախսի 54,2%-ը: Հիմնական բանվորների աշխատավարձի 2,1% բարձրացման հաշվին ստացվել է աշխատավարձի ֆոնդի գերաժախս 5939,5 հազ. դրամի չափով, իսկ կադրերի ոչ ճիշտ ընտրության հետևանքով տնտեսվել է 281,5 հազ. դրամ: Օժանդակ բանվորների աշխատավարձի ֆոնդի գերաժախսի 73,9%-ն ստացվել է աշխատողների թվաքանակի ավելացման, 26,1%-ը՝ միջին աշխատավարձի 1,7%-ով բարձրացման հաշվին:

Ղեկավարների և մասնագետների աշխատավարձի ֆոնդի 1644 հազ. դրամ գումարով գերաժախս ստացվել է աշխատողների արտապլանային թվաքանակի հաշվին: Գերաժախսը 51,7%-ով ավելացել է 1758 հազ. դրամով միջին աշխատավարձի բարձրացման հաշվին: Ծառայողների աշխատավարձի ֆոնդի ամբողջ գերաժախսը ստացվել է պլանի համեմատությամբ միջին աշխատավարձի 2,3%-ով բարձրացման հաշվին: Կրտսեր սպասարկող անձնակազմի գծով տնտեսվել է 33 հազ. դրամ գումարով աշխատավարձի միջին աշխատավարձի 5,6%-ով իջեցման հետևանքով: Աշակերտների և պահակային անձնակազմի միջին աշխատավարձի իջեցման հաշվին ստացվել է 233 հազ. դրամի և 275 հազ. դրամի տնտեսում, որը ծածկվել է արտապլանային թվաքանակի հաշվին ստացված գերաժախսով:

Բանվորների աշխատավարձի ֆոնդի գերաժախսի հիմնական պատճառներ են հանդիսանում աշխատանքի արտադրողականության աճի գծով առաջադրանքի թերակատարումը, որի հետևանք

քով մեծացել է օժանդակ բանվորների թվաքանակը, ինչպես նաև աշխատանքի կազմակերպման, նորմավորման և վարձատրման աշխատանքներում առկա թերությունները: Մյուս կատեգորիաների աշխատողների գծով աշխատավարձի ֆոնդի գերաժախսի հիմնական պատճառը կադրերի ոչ ճիշտ ընտրությունը և տեղաբաշխումն է, ինչպես նաև նրանց պաշտոնային դրույքաչափերի ոչ ճիշտ կիրառումը:

10.3. Բանվորների աշխատավարձի ֆոնդի կառուցվածքի վերլուծությունը

Վերլուծության երրորդ փուլը աշխատողների աշխատավարձի ֆոնդի կառուցվածքի վերլուծությունն է՝ ըստ կատեգորիաների: Այն հնարավորություն է տալիս բացահայտել աշխատավարձի ֆոնդի գերաժախսի պատճառները և աշխատավարձի տնտեսման ռեզերվները: Վերլուծությունն իրականացվում է ըստ աշխատավարձի ֆոնդի կառուցվածքի տարրերի՝ աշխատավարձի փաստացի և պլանային ծախսումների համադրման միջոցով: Յուրաքանչյուր տարրի գծով բացահայտվում են պլանային ծախսումներից փաստացի շեղումները՝ միաժամանակ բացահայտելով դրանց առաջացման պատճառները: Վերլուծության համար օգտվենք թիվ 45 աղյուսակի տվյալներից:

Աղյուսակից երևում է, որ գրեթե բոլոր հոդվածների գծով առկա է գերաժախս: Բանվորների աշխատավարձի ֆոնդի 45,4%-ը (203908,8x100:443280) կազմում է գործավարձով աշխատող բանվորների վարձատրությունը ըստ գործարքային վարձաչափերի:

Ըստ ուղղակի գործավարձի վարձատրության գումարը, պլանի համեմատությամբ, նվազել է 4404,8 հազ. դրամով, իսկ ըստ գործավարձապարգևատրական համակարգի՝ ավելացել 11896,4 հազ. դրամով: Գործավարձապարգևատրական համակարգով վարձատրվող բանվորների տեսակարար կշիռը կազմում է 50% ($105694 \times 100 / (105706 + 105694,4)$)՝ պլանով նախատեսված 46%-ի փոխարեն: Ղա նշանակում է, որ հաշվետու տարում գործավարձով աշխատող բանվորների մի մասն ուղղակի գործավարձային համակարգից տեղափոխվել է գործավարձապարգևատրական համակարգի, ինչը պլանով հաշվի չի առնվել: Եթե հաշվի առնենք,

որ հաշվետու տարում ըստ աշխատատարության արտադրական ծրագիրը կատարվել է 101%-ով, և տարվա ընթացքում աշխատանքի վարձատրման գործավարձային ձևից ժամանակավարձային ձևին բանվորների տեղափոխում չի եղել, իսկ ըստ գործարքային վարձաչափերի վարձատրությունը պլանայինից բարձր է եղել 7491,6 հազ. դրամով, ապա կարելի է եզրակացնել, որ հաշվետու տարում ըստ գործարքային վարձաչափերի աշխատավարձի ֆոնդը ճիշտ չի օգտագործվել: Այն ազդել է աշխատավարձի ընդհանուր ֆոնդի գերաժախսի վրա:

Աղյուսակ 45

Բանվորների աշխատավարձի ֆոնդի կառուցվածքի տարրերը	Աշխատավարձի ֆոնդը, հազ. դրամ			Տնտեսում (-), գերաժախս (+)
	պլան	փաստացի	%	
1.Վարձատրություն ըստ ուղղակի գործավարձի	110110,8	105706	96	-4404,8
2.Վարձատրություն ըստ գործարքային վարձաչափերի գործավարձապարգևատրական համակարգով	93798	105694,4	113,8	+11896,4
3.Գործավարձով աշխատող բանվորների պարգևները	13298,4	13786,9	103,7	+488,5
4.Ժամանակավարձով աշխատող բանվորների վարձատրությունն ըստ տարիֆային դրույքների	123586	126181	102,1	+2595
5.Ժամանակավարձով աշխատող բանվորների պարգևները	27129	25148,6	92,7	-1980,4
6.Հավելավճարներ՝ կապված աշխատանքային պայմանների փոփոխության հետ	-	739,8	-	+739,8
7.Հավելավճարներ արտաժամյա աշխատանքների համար	-	561,7	-	+561,7
8.Վարձատրություն ամբողջօրյա և ներհերթափոխային պարապուրդների համար	-	68,5	-	+68,5
9.Վճարումներ հերթական արձակուրդների գծով	48760,8	50552,3		+1791,5
10.Աշխատավարձի այլ ձևեր	26597	31126,8	117	+4529,8
11.Բանվորների աշխատավարձի ընդհանուր ֆոնդը	443280	459566	103,7	+16286

Ըստ գործարքային վարձաչափերի աշխատավարձի ժախսումների մեծացումը, առանց փոփոխելու բանվորների թվաքանակը, առաջին հերթին պայմանավորված է աշխատանքի նորմավորման և տարիֆավորման թերություններով: Դրա համար նպատակահարմար է բանվորների աշխատավարձի ֆոնդն ըստ գործարքային վարձաչափերի առավել մանրամասն ուսումնասիրել առանձին կառուցվածքային ստորաբաժանումների և բանվորների պրոֆեսիաների գծով՝ ուշադրություն դարձնելով աշխատավարձի տնտեսման ռեզերվների բացահայտմանը: Այդ նպատակով ամենից առաջ անհրաժեշտ է վերահսկել արտադրանքի աշխատատարության իջեցման միջոցառումների իրականացումը, ժամանակին վերանայել նորմաները և վարձաչափերը, ուսումնասիրել աշխատանքների տարիֆավորման որակը, քանի որ հիմնականում դրանից է կախված ըստ գործարքային վարձաչափերի գործավարձով աշխատող բանվորների աշխատանքի վարձատրման ընդհանուր ծախսերի իջեցումը:

Վերլուծության ընթացքում հատուկ ուշադրություն պետք է դարձնել պլանային ցուցանիշների գերակատարման համար տրվող պարգևավճարներին, քանի որ դրանք հաշվի չեն առնվում պլանավորման ժամանակ և վճարվում են աշխատավարձի ճշգրտված պլանային ֆոնդից՝ հաշվի առնելով արտադրական ծրագրի կատարման մակարդակը: Նկատի ունենալով, որ արտադրական ծրագիրն ըստ աշխատատարության կատարվել է 101%-ով, պարգևավճարների հաշվին գերաժախսը տնտեսապես հիմնավորված չէ և հանդիսանում է աշխատավարձի տնտեսման ռեզերվ: Պարգևի վճարումների հաշվին գերաժախսը սովորաբար պայմանավորված է պարգևատրվող բանվորների թվաքանակի չհիմնավորված աճով, ինչպես նաև պարգևատրման պայմանների չպահպանմամբ և պարգևի չափերի մեծացմամբ: Գործավարձով աշխատող բանվորների պարգևի գումարը պլանայինից ավելի է 488,5 հազ. դրամով՝ պարգևատրվող բանվորների թվաքանակի ավելացման հաշվին, քանի որ գործարքային աշխատավարձի նկատմամբ պարգևի տոկոսը պլանային 14,2%-ից (13298,4x100:93798) իջել է մինչև 13%: Այդ պատճառով աշխատանքի վարձատրման պարգևատրական համակարգի տնտեսական արդյունավետության վերլուծությունը, դրանց կիրառման

մեջ տեղ գտած թերությունների բացահայտումը և վերացումը աշխատավարձի ֆոնդի վերլուծության խնդիրներից:

Բանվորների աշխատավարձի ֆոնդի շուրջ 27,5%-ը կազմում է ժամանակավարձով աշխատող բանվորների տարիֆային աշխատավարձի ֆոնդը: Պլանի համեմատությամբ, հաշվետու տարում վարձատրությունն ըստ տարիֆային դրույքների ավելացել է 2,1%-ով: Քանի որ աշխատանքի վարձատրման գործավարձային ձևից ժամանակավարձային ձևին բանվորների տեղափոխում չի եղել, հետևաբար, ըստ տարիֆի, բանվորների վարձատրությունը ճիշտ չի իրականացվել: Աշխատավարձի գերածախսը հիմնավորված չէ, քանի որ աշխատանքի վարձատրման գործավարձային ձևի դեպքում բանվորները վարձատրվում են ըստ իրենց տարակարգերին համապատասխան տարիֆային դրույքների և փաստացի աշխատած ժամանակի:

Ժամանակավարձով աշխատող բանվորների տարիֆային աշխատավարձի ֆոնդի մեծությունը քանի որ կախված է ամենից առաջ նրանց թվաքանակից և տարիֆային դրույքներից, ապա գերածախսի պատճառների բացահայտման համար անհրաժեշտ է վերլուծել բանվորների թվաքանակը և կազմը: Վերլուծության ընթացքում որոշվում է, թե ժամանակավարձով աշխատող բանվորների որ խմբերի և պրոֆեսիաների գծով է թույլ տրվել պլանային թվաքանակի գերազանցում:

Ժամանակավարձով աշխատող բանվորների աշխատավարձի ֆոնդի գերածախսի պատճառ կարող են լինել աշխատանքի վարձատրման կազմակերպման մեջ առկա թերությունները, ինչպես նաև արտաժամյա և լրացուցիչ աշխատանքների կիրառումը:

Աշխատանքի վարձատրման ժամանակավարձային ձևի դեպքում, բանվորների պարզևատրումը նյութական շահագրգռվածության բարձրացման հիմնական միջոց է աշխատանքի որակական ցուցանիշների բարելավման համար: Սակայն հաշվետու տարում ժամանակավարձով աշխատող բանվորների պարզևատրման ֆոնդի տնտեսումը տնտեսապես նպատակահարմար չէ: Տարիֆային ֆոնդի նկատմամբ պարզև միջին չափը 22%-ից (27129x100:123586) իջել է մինչև 20%:

Այս ամենից հետևում է, որ արտադրական կազմակերպությունում չի գնահատվում պարզևի դերը բանվորների խթանման գործում, քանի որ հնարավորություններ կան մեծացնելու պարզևի

չափերը և աշխատավարձի ֆոնդից պարզևատրվող բանվորների թիվը:

Այսպիսով, ըստ հիմնական տարրերի (գործարքային վարձաչափերի, տարիֆային դրույքների և պարզևի) աշխատավարձի ֆոնդի, որը կազմում է բանվորների աշխատավարձի ընդհանուր ֆոնդի 82%-ը, թույլ է տրվել գերաժախս՝ 8594,7 հազ. դրամի չափով, որը կազմում է ամբողջ գերաժախսի 52,8%-ը: Գերաժախսի հիմնական պատճառներն են՝ ըստ գործարքային վարձաչափերի, գործավարձով աշխատող բանվորների պարզևի և ժամանակավարձով աշխատող բանվորների տարիֆային վճարումների գերազանցումը պլանայինից:

Բանվորների աշխատավարձի ֆոնդի բաղկացուցիչներից են բանվորներին տրվող լրացուցիչ վճարումները: Հաշվետու տարում աշխատանքի նորմալ պայմաններից շեղումների համար տրվող լրացուցիչ վճարումները կազմում են աշխատավարձի ֆոնդի գերաժախսի 4,5%-ը, իսկ արտաժամյա աշխատանքների և ոչ բանվորի մեղքով առաջացած պարապուրդների համար տրված լրացուցիչ վճարումները՝ համապատասխանաբար 3,4% և 0,42%-ը: Հավելումների այս տեսակները հանդիսանում են աշխատավարձի ֆոնդի ուղղակի գերաժախս, քանի որ դրանք չեն պլանավորվում և պայմանավորված են աշխատանքի և արտադրության կազմակերպման գործում տեղ գտած թերություններով: Այդ պատճառով նշյալ վճարումների պատճառների (անհրաժեշտ նյութերի, հումքի, գործիքների և այլնի բացակայությունը, արտադրական կազմակերպության ոչ ռիթմիկ աշխատանքը, նյութատեխնիկական մատակարարման կազմակերպման առկա թերությունները և այլն) մանրամասն ուսումնասիրումը, դրանց վերացման ուղղությամբ կազմակերպատեխնիկական միջոցառումների մշակումը և իրականացումը այդ գերաժախսի կանխման, հետևաբար նաև՝ աշխատավարձի ֆոնդի տնտեսման անհրաժեշտ պայման է:

Հերթական և լրացուցիչ արձակուրդների գծով ավելի վճարումները (1791,5 հազ. դրամ) պայմանավորված են բանվորների թվաքանակի ավելացմամբ և նրանց միջին աշխատավարձի բարձրացմամբ:

Աշխատավարձի այլ ձևերի մեջ մտնող հավելումների տեսակարար կշիռը կազմում է աշխատավարձի ընդհանուր ֆոնդի 6%-ը (26597x100:443280): Հաշվետու տարում այն կազմել է 6,8%:

Հավելումների մի մասը (ոչ բանվորի մեղքով առաջացած խոտանի, միջտարակարգային տարբերության համար վարձատրություն, մինչև միջին աշխատավարձը տրվող հավելավճարներ և այլն) չի պլանավորվում և վճարվում է աշխատավարձի պլանային ֆոնդից դուրս: Հաճախ հավելավճարները աշխատանքի և արտադրության կազմակերպման թերությունների կամ աշխատանքային օրենսդրության խախտման հետևանք են, հանդիսանում են աշխատավարձի գծով անարտադրողական ծախսումներ և, հետևաբար, աշխատավարձի ֆոնդի գերածախսի պատճառ: Գերածախսի այդ տեսակները նույնպես աշխատավարձի ֆոնդի տնտեսման ռեզերվ են:

Աշխատավարձի այլ տեսակներից են այնպիսի լրացուցիչ վճարումներ, ինչպիսիք են գիշերային ժամերի և աշակերտների ուսուցման համար տրվող վարձատրությունը, տոն օրերի աշխատանքների համար տրվող լրացուցիչ վճարումները, ուսուցման հետ կապված արձակուրդային վճարումները, պրոֆեսիաների համատեղման, բարձր պրոֆեսիոնալ վարպետության համար տրվող հավելավճարները, կերակրող մայրերին տրվող ընդմիջումների, անչափահասներին կրճատ աշխատանքային օրվա համար տրվող վարձատրությունը և այլն: Լրացուցիչ վճարումների այս տեսակները պլանավորվում են:

Հատուկ ուշադրություն պետք է դարձնել պլանով չնախատեսված վճարումների ծագման պատճառների բացահայտմանը, քանի որ դրանք հանգեցնում են աշխատավարձի ֆոնդի գերածախսի:

Աշխատավարձի գծով անարտադրողական ծախսումների թվին են դասվում ոչ բանվորի մեղքով առաջացած խոտանի և միջտարակարգային տարբերության համար տրվող վճարումները: Իր որակավորման տարակարգից ցածր բարդության աշխատանք կատարելու համար բանվորին լրացուցիչ վճարում են միջտարակարգային տարբերության համար, որը հանգեցնում է աշխատավարձի լրացուցիչ ծախսումների: Այդ պատճառով աշխատավարձի ֆոնդի կառուցվածքի վերլուծության ժամանակ մեծ ուշադրություն է դարձվում խոտան արտադրանքի ուղղման, ինչպես նաև միջտարակարգային տարբերության համար աշխատավարձի ծախսումների բացահայտմանը և վերացմանը: Դրանց բացահայ-

տումը և լրիվ վերացումը ևս աշխատավարձի ֆոնդի տնտեսման ռեզերվ է:

Անհրաժեշտ է նկատի ունենալ, որ բանվորների աշխատավարձի ֆոնդի գերաժախսի վերը նշված հիմնական պատճառներից բացի, կարող են լինել նաև այլ պատճառներ, որոնք կարող են բացահայտվել փաստացի նյութերի վերլուծության դեպքում:

Բանվորների աշխատավարձի ֆոնդի կառուցվածքի վերլուծությունից հետո անհրաժեշտ է ուսումնասիրել նյուս կատեգորիաների աշխատողների աշխատավարձի ֆոնդի կազմը: Վերլուծության մեթոդիկան, կարգը և ձևերը նույնն են, ինչ որ բանվորների աշխատավարձի ֆոնդի կառուցվածքի վերլուծության մեթոդները և կարգը:

Այսպիսով, աշխատավարձի ֆոնդի կառուցվածքի ուսումնասիրումը աշխատավարձի ծախսումների տնտեսման ռեզերվների բացահայտման և արդյունավետ օգտագործման միջոց է:

10.4. Միջին աշխատավարձի վերլուծությունը

Արտադրական կազմակերպության աշխատողների աշխատանքի վարձատրության մակարդակը որոշող հիմնական ցուցանիշը միջին աշխատավարձն է: Միջին աշխատավարձի դինամիկայի վերլուծությունը, միջին աշխատավարձի մակարդակի վրա ազդող գործոնների ուսումնասիրումը օգնում է բացահայտելու աշխատողների աշխատանքի վարձատրման համակարգի թերությունները և կանխելու աշխատավարձի ֆոնդի գերաժախսը: Համեմատելով հաշվետու ժամանակաշրջանի միջին աշխատավարձի մակարդակը պլանայինի, ինչպես նաև նախորդ տարվա համապատասխան ցուցանիշի հետ, կարող ենք որոշել միջին աշխատավարձի աճի դինամիկան, որն անհրաժեշտ է աշխատանքի արտադրողականության և միջին աշխատավարձի աճի հարաբերակցության հետազա վերլուծության համար: Միջին աշխատավարձը որոշելու համար աշխատավարձի ֆոնդին գումարում ենք նյութական խրախուսման ֆոնդը և արդյունքը հարաբերում արդյունաբերա-արտադրական անձնակազմի միջին ցուցակային թվաքանակին: Պլանային միջին աշխատավարձը որոշելու համար

վերցնում են պլանային, իսկ փաստացիի դեպքում՝ փաստացի ցուցանիշը:

Միջին աշխատավարձի դինամիկան որոշվում է հաշվետու և նախորդ ժամանակաշրջանների աշխատավարձի մակարդակների հարաբերակցությամբ: Միջին աշխատավարձի ավելացման պատճառները բացահայտելու համար անհրաժեշտ է վերլուծել դրա կառուցվածքը: Միջին աշխատավարձի մակարդակը կախված է բազմաթիվ գործոններից: Աշխատավարձի աճի հիմնական գործոնը աշխատանքի արտադրողականության բարձրացումն է: Միջին աշխատավարձն աճում է նաև բանվորների որակավորման բարձրացման, աշխատաժամանակի, սարքավորումների արդյունավետ օգտագործման, խոտան արտադրանքի կրճատման արդյունքում և այլն:

Միջին աշխատավարձի մակարդակի վրա ազդում է նաև աշխատողների կամ բանվորների ընդհանուր թվաքանակում գործավարձով աշխատող բանվորների և վերջիններիս համար սահմանված տարիֆային դրույքներով վարձատրվող ժամանակավարձով աշխատող բանվորների, ինչպես նաև աշխատանքի վնասակար պայմաններում զբաղված բանվորների տեսակարար կշիռը: Միջին աշխատավարձի մակարդակի վրա ազդում է նաև մյուս կատեգորիաների աշխատողների տեսակարար կշռի փոփոխությունը:

Միջին աշխատավարձի բարձրացման վրա ազդում են նաև այնպիսի գործոններ, ինչպիսիք են՝ աշխատանքի վարձատրման պարզևատրման համակարգով վարձատրվող բանվորների տեսակարար կշռի և պարզևի չափերի մեծացումը, արտադրանքի տեխնիկայես հիմնավորված նորմաների տեսակարար կշռի իջեցումը, տարակարգերի բարձրացումը և տարբեր լրացուցիչ վճարումների տեսակարար կշռի մեծացումը: Աշխատավարձի բարձրացման պատճառները բացահայտելու համար նպատակահարմար է միջին աշխատավարձը վերլուծել ըստ հիմնական տարրերի (տարիֆային աշխատավարձ, գործարքային հավելավաստակ, պարզև, լրացուցիչ վճարումներ):

Վերլուծությունը նպատակահարմար է իրականացնել գործավարձով և ժամանակավարձով աշխատող բանվորների տվյալներով (աղյուսակ 46):

Ցուցանիշներ	Բանվորներ			Այդ թվում					
				գործավարձով աշխատող			ծամանակավարձով աշխատող		
	բազիսային տարի հաշվետու տարի	%	բազիսային տարի հաշվետու տարի	%	բազիսային տարի հաշվետու տարի	%	բազիսային տարի հաշվետու տարի	%	
1. Միջին աշխատավարձ	560,4	585,4	104,5	604	641,5	106,2	503,2	542	107,7
2. Վարձատրություն ըստ տարի-ֆային դրույքի	400,8	421,5	105,2	448,7	463,8	103,4	385	412,5	107,1
3. Վարձատրություն ըստ գործարքային վարձաչափերի	43,8	40,5	92	46,7	58,2	124,6	-	-	-
4. Պարգևներ	32,2	34,8	108,1	16	18,3	114,4	56,2	52,3	93
5. Հերթական արձակուրդների գծով վճարումներ	47,1	48,1	102,1	49,4	52,9	107,1	34	42,2	117,2
6. Հավելավճարներ	36,5	40,5	111	43,2	48,3	111,8	28	35	124,1
7. Նորմաների կատարման միջին %-ը	-	-	-	114,4	118,5	103,6	-	-	-
8. Գործավարձով աշխատող բանվորների տեսակարար կշիռը բանվորների ընդհանուր թվաքանակում	52,5	53,2	101,3	-	-	-	-	-	-
9. Տեխնիկապես հիմնավորված նորմաների տեսակարար կշիռը	-	-	-	64	75	117,2	-	-	-
10. Տարիֆի տեսակարար կշիռը միջին աշխատավարձում	73,4	72	98	74,3	72,3	97,3	76,5	76,1	99,5

Ինչպես երևում է աղյուսակի տվյալներից, միջին աշխատավարձի 4,5%-ով բարձրացումը պայմանավորված է դրա կառուցվածքի բոլոր տարրերի, հատկապես պարզևների (8.1%-ով) և հավելավճարների (11%-ով) աճով: Բազիսային ժամանակաշրջանի համեմատությամբ՝ ժամանակավարձով աշխատող բանվորների միջին աշխատավարձն աճել է 7.7%-ով, իսկ գործավարձով աշխատողներինը՝ 6.2%-ով: Անհրաժեշտ է պարզել, թե ինչ գործոններ են ազդել միջին աշխատավարձի բարձրացման վրա: Ըստ տարիքի վարձատրությունը նախորդ տարվա համեմատ ավելացել է 5.2%-ով: Ընդ որում, ժամանակավարձով աշխատող բանվորներինը աճել է 7.1%-ով, իսկ գործավարձով աշխատող բանվորներինը՝ ընդամենը 3.4%-ով: Ժամանակավարձով աշխատող բանվորների տարիքային վարձատրության տեսակարար կշռի մեծացման վրա ազդել է ժամանակավարձով աշխատող բանվորների որակավորման տարակարգերի բարձրացումը, նրանց փոխադրումը գործավարձով աշխատող բանվորների տարիքային դրույքներով վարձատրության, ինչպես նաև նրանց տեղափոխումը ավելի ծանր պայմաններով աշխատանքների:

Տվյալներից երևում է, որ միջին աշխատավարձի կառուցվածքի մեջ տեղի է ունեցել փոփոխություն՝ տարիքի տեսակարար կշռի իջեցում՝ 1.8%-ով, ըրը կարելի է բացատրել նորմավորման բնագավառում տեղ գտած թերություններով, ինչպես նաև պարզևների և հավելավճարների բարձր վճարումներով:

Չնայած մեկ բանվորի հաշվով միջին վարձատրության գումարն ըստ տարիքային դրույքների ավելացել է, սակայն տարիքային աշխատավարձի տեսակարար կշռը բանվորների ընդհանուր աշխատավարձում իջել է 2%-ով (գործավարձով աշխատող բանվորներինը՝ 2.7%-ով, իսկ ժամանակավարձով աշխատողներինը՝ 0.5%-ով): Բանվորների աշխատավարձում տարիքի տեսակարար կշռի իջեցումը հիմնականում պայմանավորված է աշխատանքի նորմավորման և վարձատրման գործընթացում տեղ գտած թերություններով: Դրա համար անհրաժեշտ է մանրամասն ուսումնասիրել այնպիսի գործոններ, ինչպիսիք են նորմաների կատարման մակարդակը, պարզևի մեծությունը և այլն:

Գործավարձով աշխատող բանվորների աշխատավարձում տարիքի տեսակարար կշռի իջեցումը գործարքային հավելավճարների 24.6%-ով, պարզևավճարների՝ 14.4%-ով և այլ լրացուցիչ

վճարումների 11.8%-ով մեծացման հետևանք է: Գործարքային հավելավաստակն աճել է արտադրանքի նորմաների գերակատարման տոկոսի բարձրացման հետևանքով, քանի որ իջել է նորմաների որակը: Կազմակերպատեխնիկական միջոցառումների իրականացման միջոցով (նորմաների վերանայում, դրանց որակի բարելավում), հնարավոր է հիմնավորել աշխատանքի գործարքային վարձատրությունը:

Գործավարձով աշխատող բանվորների աշխատավարձի մեջ պարզևի տեսակարար կշռի մեծացումը 2.6%-ից (16x100:604) մինչև 2.9% (18.3x100:641.5), արտադրանքի նորմաների կատարման միջին տոկոսի բարձրացման հետ միաժամանակ վկայում է, որ հաշվետու տարում ավելացել է պարզևատրվող բանվորների թիվը՝ առանց աշխատանքի նորմավորման վիճակի բարելավման:

Ուսումնասիրությունները ցույց են տալիս, որ ավելացել են այն բանվորների պարզևները, որոնք պարզև են ստանում այլ ցուցանիշների և ոչ թե նորմաների կատարման և գերակատարման համար:

Ժամանակավարձով աշխատող բանվորների աշխատավարձում պարզևի չափերի կրճատման և լրացուցիչ վճարումների 24,1%-ով աճի հետևանքով իջել է տարիֆի տեսակարար կշռը: Ժամանակավարձով աշխատող բանվորների պարզևի տեսակարար կշռը 11,2%-ից նվազել է մինչև 9,6%: Հետևաբար, հաշվետու տարում անբավարար ուշադրություն է դարձվել ժամանակավարձով աշխատող բանվորների պարզևատրմանը, և աշխատավարձը բարձրացվել է հիմնականում տարիֆային դրույքների և աշխատավարձի ֆոնդից տրվող լրացուցիչ վճարումների չհիմնավորված ավելացման հաշվին:

Գործավարձային բանվորների միջին աշխատավարձը 20%-ով (604x100:503,2-100) բարձր է ժամանակավարձով աշխատող աշխատողների աշխատավարձից:

Դրա համար անհրաժեշտ է մանրամասն ուսումնասիրել այնպիսի գործոններ, ինչպիսիք են նորմաների կատարման մակարդակը և պարզևատրման ցուցանիշները: Նորմաների թույլ հիմնավորման մասին է վկայում նաև հավելավաստակի ավելացումը: Անհրաժեշտ է ուսումնասիրել նորմաների վերանայման պլանի կատարման մակարդակը, և եթե այն թերակատարվել է, պարզել պատճառները:

Գործավարձով աշխատող բանվորների աշխատավարձի մեջ պարգևների մեծ տեսակարար կշիռը և, միաժամանակ, նորմաների կատարման միջին տոկոսի բարձրացումը վկայում են այն մասին, որ հաշվետու ժամանակաշրջանում պարգևատրվող բանվորների շրջանակները ընդլայնվել են՝ առանց նորմավորման վիճակի բարելավման:

Միջին աշխատավարձի վերլուծությունը կատարվում է նաև մյուս կատեգորիաների աշխատողների գծով՝ ղեկավարների, մասնագետների և այլն: Աշխատավարձի ֆոնդից վճարվող միջին աշխատավարձի կառուցվածքի և դինամիկայի վերլուծությունը կատարվում է ըստ 2 տարրերի՝

1. վարձատրություն՝ ըստ պաշտոնային դրույքաչափերի,
2. ըստ հավելավճարների:

Ղեկավարների, մասնագետների և ծառայողների միջին աշխատավարձը կարող է աճել պաշտոնային դրույքաչափերի և աշխատողների բարձր որակավորման համար տրվող հավելավճարների բարձրացման հաշվին: Միջին աշխատավարձը կարող է իջնել, եթե ավելացել են հիվանդության պատճառով աշխատաժամանակի կորուստները:

Կրտսեր սպասարկող անձնակազմի միջին աշխատավարձը պլանավորվում է միջին պաշտոնային դրույքաչափերի հիման վրա:

Պլանի համեմատությամբ փաստացի աշխատավարձի բարձրացումը աշխատողի պարտականություններով չնախատեսված աշխատանքների կատարման համար տրվող հավելավճարների հետևանք է: Դրանք չեն նախատեսվում պլանային միջին աշխատավարձով և հանդիսանում են աշխատավարձի բարձրացման միջոց: Այդ պատճառով անհրաժեշտ է որոշել տրվող հավելավճարների՝ նյութական խրախուսման ֆոնդից վճարման հնարավորության նպատակահարմարությունը: Աշակերտների միջին աշխատավարձի աճը նրա թվաքանակի կառուցվածքի փոփոխման արդյունք է:

Միջին աշխատավարձը վերլուծելիս կարևոր է ուսումնասիրել նյութական խրախուսման ֆոնդից (ՆԽՖ) տրվող վճարումների տեսակարար կշիռը աշխատողների միջին աշխատավարձում (աղյուսակ 47):

Աշխատողների կատեգորիաները	Ֆոնդերից տրվող վճարումների տեսակարար կշիռը					
	Բազիսային տարի		Հաշվետու տարի			
			պլան		փաստացի	
	Աշխատավարձի սրճաֆոն	Նյութական խրատման ֆոն	Աշխատավարձի սրճաֆոն	Նյութական խրատման ֆոն	Աշխատավարձի սրճաֆոն	Նյութական խրատման ֆոն
ԱԱԱ	89,8	10,2	90	10	90,2	9,8
այդ թվում՝ բանվորներ	91,8	8,2	92,3	7,7	93,6	6,4
ղեկավարներ և մասնագետներ	78,4	21,6	79,5	20,5	79,8	20,2
ծառայողներ	82,6	17,4	82,2	17,8	83,2	16,8
կրտսեր սպասարկող անձնակազմ	94,7	5,3	92,6	7,4	93,1	6,9
աշակերտներ	100	-	100	-	100	-
պահակային անձնակազմ	88,1	11,9	89,2	10,8	89,6	10,4

Ինչպես երևում է թիվ 47 աղյուսակի տվյալներից, ՆԽՖ-ից տրվող վճարումների տեսակարար կշիռը հաշվետու տարում մեծացել է ինչպես արդյունաբերաարտադրական անձնակազմի, այնպես էլ առանձին կատեգորիաների աշխատողների գծով: ՆԽՖ-ից տրվող վճարումների ամենամեծ տեսակարար կշիռը ղեկավարներինը, մասնագետներինը և ծառայողներինն է, իսկ ամենացածրը՝ բանվորներինը: Վճարումների այսպիսի հարաբերակցությունը հիմնավորված է նրանով, որ ղեկավարները, մասնագետները և ծառայողները պարզատրվում են միայն ՆԽՖ-ից, իսկ բանվորները՝ հիմնականում աշխատավարձի ֆոնդից:

10.5. Աշխատանքի արտադրողականության և միջին աշխատավարձի աճի տեմպերի հարաբերակցության ազդեցությունն աշխատավարձի ֆոնդի օգտագործման և արտադրանքի ինքնարժեքի վրա

Աշխատանքի արտադրողականության և միջին աշխատավարձի աճի տեմպերի հարաբերակցության վերլուծությունն իրականացվում է աշխատանքի արտադրողականության և միջին աշխատավարձի աճի փաստացի և պլանային ցուցանիշների համադրման միջոցով: Վերլուծության նպատակն է որոշել այդ հարաբերակցության ազդեցությունն աշխատավարձի ֆոնդի օգտագործման և արտադրանքի ինքնարժեքի ցուցանիշի վրա:

Համախառն և ապրանքային արտադրանքի ինքնարժեքի մեջ մտնում են միայն աշխատավարձի ֆոնդից կատարված վճարումները: Այդ պատճառով արտադրանքի ինքնարժեքի իջեցման և աշխատավարձի ֆոնդի օգտագործման վրա աշխատանքի արտադրողականության և միջին աշխատավարձի աճի տեմպերի հարաբերակցության փոփոխության ազդեցության ուսումնասիրման համար հիմք է ընդունվում միջին աշխատավարձի այն մասը, որը վճարվել է աշխատավարձի ֆոնդից:

Միջին աշխատավարձի աճի նկատմամբ աշխատանքի արտադրողականության առաջանցիկ տեմպը բնութագրվում է առաջանցման գործակցով, որը որոշվում է աշխատանքի արտադրողականության և միջին աշխատավարձի ինդեքսների հարաբերակցության միջոցով: Եթե հաշվետու տարում առաջանցման փաստացի գործակիցը հավասար է կամ գերազանցում է պլանային գործակցին, ապա պլանով նախատեսված աշխատանքի արտադրողականության և միջին աշխատավարձի աճի տեմպերի միջև հարաբերակցությունը բավարար է և ընդհակառակը, եթե առաջանցման փաստացի գործակիցը փոքր է պլանային համապատասխան ցուցանիշից, ապա աշխատանքի արտադրողականության և միջին աշխատավարձի աճի տեմպերի միջև պլանով սահմանված հարաբերակցությունը բավարար չէ: Սակայն առաջանցման գործակիցը միայն ցույց է տալիս, թե քանի տոկոսով է աշխատանքի արտադրողականության աճը գերազանցել կամ հետմնացել միջին աշխատավարձի աճից: Այն չի բնութագրում այդ ցուցանիշների միջև հարաբերակցության մեծությունը: Այդ պատ-

ճառով վերլուծության ժամանակ կարևոր է որոշել, թե աշխատավարձի աճի ո՞ր տոկոսն է պլանով նախատեսված եղել, և փաստացի ո՞ր տոկոսն է ստացվել աշխատանքի արտադրողականության բարձրացման յուրաքանչյուր մեկ տոկոսի հաշվին:

Աշխատանքի արտադրողականության և միջին աշխատավարձի աճի տեմպերի հարաբերակցության վերլուծությունը դիտարկենք ըստ թիվ 48 աղյուսակում ներկայացված տվյալների:

Հաշվետու տարում պլանով նախատեսվել է աշխատանքի արտադրողականության 2,6% աճի դեպքում աշխատողների միջին աշխատավարձը բարձրացել է 1,5%-ով, այսինքն՝ միջին աշխատավարձի աճի համեմատ աշխատանքի արտադրողականության առաջանցիկ պլանային գործակիցը կազմել 1,011 (1,026:1,015): 1000 դրամ արտադրանքի արտադրության գծով աշխատավարձի ծախսումները պլանով նախատեսվել է կրճատել 1,3%-ով, իսկ աշխատանքի արտադրողականության յուրաքանչյուր 1% աճի հաշվին՝ միջին աշխատավարձը բարձրացնել 0,58%-ով (1,5 : 2,6):

Այսպիսով, պլանով նախատեսվել է միջին աշխատավարձի բարձրացման համեմատ աշխատանքի արտադրողականության նշանակալից աճ և արտադրանքի արտադրության գծով աշխատավարձի ծախսումների կրճատում: Հաշվետու ժամանակաշրջանում աշխատանքի արտադրողականության փաստացի աճը 1,8%-ով (1,051:1,032=1,018) ավելի է միջին աշխատավարձի աճից, իսկ պլանի համեմատությամբ՝ 0,8%-ով (1,025:1,017=1,008): 1000 դրամ արտադրանքի հաշվով աշխատավարձի ծախսումները բազիսային տարվա համեմատ իջել են 2%-ով, իսկ պլանի համեմատ՝ 0,7%-ով:

Աշխատանքի արտադրողականության յուրաքանչյուր 1% աճի հաշվին միջին աշխատավարձը բազիսային տարվա համեմատ աճել է 0,63%-ով (3,2:5,1), իսկ պլանի համեմատ՝ 0,68%-ով (1,7:2,5):

Հետևաբար, հաշվետու տարում արտադրական կազմակերպությունում աշխատանքի արտադրողականության աճի և աշխատավարձի ֆոնդի խնայողաբար օգտագործման ներքին ռեզերվներն օգտագործվել են արդյունավետ:

Պլանով նախատեսվել է 1000 դրամ արտադրանքի արտադրության գծով աշխատավարձի ծախսումների կրճատման հաշվին տնտեսել 6865 հազ. դրամ աշխատավարձ (567069–1875600·306):

Փաստացի 1000 դրամ արտադրանքի արտադրության գծով աշխատավարձի ծախսումների 2% կրճատման հաշվին, բազիսային տարվա համեմատ, արտադրական կազմակերպությունն ունեցել է աշխատավարձի ֆոնդի տնտեսում 11750 հազ. դրամի (587520-306·1958400), իսկ պլանի համեմատ՝ 3917 հազ. դրամի (587520-302x1958400) չափով:

Աղյուսակ 48

Ցուցանիշները	Բազիսային տարի	Հաշվետու տարի		Պլանը՝ բազիսային տարվա համեմատությամբ, %	Փաստացի կատարողականը	
		Պլան	Փաստացի		փաստացին՝ բազիսային տարվա համեմատությամբ, %	պլանի համեմատությամբ, %
1	2	3	4	5	6	7
1. Համախառն արտադրանքի ծավալը, հազ. դրամ	1818000	1875600	958400	103,2	107,7	104,4
2. Աշխատավարձի ֆոնդը, հազ. դրամ	555405	567069	587520	102,1	105,8	103,6
3. Աշխատողների թվաքանակը	1010	1016	1035	100,6	102,5	101,9
4. Աշխատանքի արտադրողականությունը, հազ. դրամ	1800	1846,1	1892,2	102,6	105,1	102,5
5. Մեկ աշխատողի միջին աշխատավարձը, հազ. դրամ	550	558	567,7	101,5	103,2	101,7
6. 1000 դրամ արտադրանքի հաշվով աշխատավարձի ծախսումները, դրամ	306	302	300	98,7	98	99,3

Աշխատանքի արտադրողականության և միջին աշխատավարձի աճի տեմպերի միջև հարաբերակցության պահպանումը համագեցրել է աշխատավարձի պլանային ֆոնդի տնտեսման, որը, բնականաբար, դրականորեն է ազդել արտադրանքի ինքնարժեքի վրա:

Արտադրանքի փաստացի ինքնարժեքը, բազիսային տարվա համեմատությամբ, իջել է նոտավորապես 0,6%-ով ($(0,98-1) \times 29,4$, որտեղ 29,4%-ը աշխատավարձի տեսակարար կշիռն է արտադրության ընդհանուր ծախսերի մեջ բազիսային ժամանակաշրջանում), իսկ պլանի համեմատությամբ՝ 0,2%-ով ($(0,993-1) \times 28,9$, որտեղ 28,9%-ը պլանով նախատեսված աշխատավարձի տեսակարար կշիռն է արտադրության ընդհանուր ծախսերի մեջ)¹:

Այսպիսով, հաշվետու տարում աշխատանքի արտադրողականության աճի գծով պլանային առաջադրանքը կատարելով 2,5%-ով և, միաժամանակ, բարձրացնելով միջին աշխատավարձը (պլանի համեմատ) 1,7%-ով, արտադրական կազմակերպությունն ունեցել է 3917 հազ. դրամի աշխատավարձի տնտեսում և իջեցրել է արտադրանքի ինքնարժեքը նոտավորապես 0,2%-ով:

¹ Արտադրանքի ինքնարժեքի հարաբերական փոփոխությունը, կախված աշխատանքի արտադրողականության և միջին աշխատավարձի աճի տեմպերի միջև հարաբերակցության փոփոխությունից, կարելի է որոշել հետևյալ բանաձևով. $S_{ինք} = (I_{աշ.ճ} - 1) q S_{աշխ.}$, որտեղ՝ $I_{աշ.ճ}$ - միավոր արտադրանքի արտադրության գծով աշխատավարձի ծախսումների ինդեքսն է, $S_{աշխ.}$ - աշխատավարձի տեսակարար կշիռը՝ արտադրության ընդհանուր ծախսերի մեջ, %:

**Աշխատանքի վարձատրության միջոցների ձևավորումն
ըստ արտադրական կազմակերպության առանձին
ստորաբաժանումների**

***11.1. Ստորաբաժանման աշխատանքի վարձատրման
ֆոնդի ձևավորումը***

Տնտեսական նախկին համակարգում աշխատավարձի կազմակերպման կարևորագույն տարրերից մեկը աշխատանքի վարձատրության միջոցների ձևավորման մեխանիզմն էր, որն ապահովում էր աշխատավարձի կապը ձեռնարկության գործունեության վերջնական արդյունքների, ինչպես նաև միավորման, ճյուղի և ողջ տնտեսության հետ: Տնտեսության կառավարման բոլոր մակարդակներում իրականացվում էր աշխատողների աշխատանքի վարձատրմանը հատկացված միջոցների և ստացված արդյունքների համապատասխանության խիստ հսկողություն: Միևնույն ժամանակ, աշխատողների վարձատրության միջոցների ձևավորման մեխանիզմն իրենից ներկայացնում էր տնտեսաշարժի կառուցվածքային մի մասը: Տնտեսավարման մեթոդներում բոլոր փոփոխություններն ուղեկցվում էին կառավարման բոլոր մակարդակներում աշխատանքի վարձատրության միջոցների ձևավորման մեխանիզմում համապատասխան փոփոխություններով:

Վերջին տարիներին Հայաստանում և ԱՊՀ մնացած երկրներում փորձարկվում էին տնտեսաշարժի և, դրան համապատասխան, աշխատողների աշխատանքի վարձատրության միջոցների ձևավորման բազմազան մոդելներ՝ առաջին հերթին արտադրական կազմակերպության ստորաբաժանումների մակարդակով, որոնք բավական մեծ ինքնուրույնություն են ձեռք բերել:

Դրա հետ մեկտեղ, աշխատանքի վարձատրման ֆոնդերը (ԱՎՖ) կապվում էին արտադրական կազմակերպության կառուցվածքային ստորաբաժանման արտադրանքի արտադրության պլանի և որակական ցուցանիշների կատարման հետ: Եթե ձեռնարկությունը աշխատողների ԱՎՖ-ի ձևավորումն իրականացնում էր տնտեսաշարժի երկրորդ մոդելի հիման վրա (այսինքն՝ հա-

մախառն եկամտի), ապա, որպես կանոն, կառուցվածքային ստորաբաժանումների աշխատողների աշխատանքի վարձատրության միջոցների ձևավորումը կապվում էր դրանց տնտեսաշխատողների եկամուտների հետ: Ձեռնարկությունների մակարդակով տնտեսաշխատողների առաջին մոդելի կիրառման պայմաններում (շահույթից պարզևատրման ֆոնդի ձևավորում), ստորաբաժանումների աշխատողների ԱՎՖ-ը ձևավորում էր տնտեսական նորմատիվների հիման վրա: Աշխատողների աշխատանքի վարձատրության միջոցների ձևավորման մեխանիզմի կառուցման կարևոր խնդիրն այն է, որպեսզի հաշվի առնվի տնտեսաշխատողի համակարգում և աշխատանքի վարձատրության կազմակերպման մեջ արտադրական կազմակերպության գործունեության մակարդակների բազմազանությունը: Ներկա պայմաններում արտադրական ոլորտի կազմակերպատիրավական բոլոր տիպի արտադրական կազմակերպություններում այն հարցը, թե ինչպիսի՞ միջոցներ հատկացնել աշխատանքի վարձատրմանը, որոշվում է ոչ թե վերադասի, այլ՝ արտադրական կազմակերպության ղեկավարության կողմից: Այդ իսկ պատճառով վերանում է ԱՎՖ-ի ներարտադրական և կենտրոնից սահմանվող որոշակի կարգի կապի անհրաժեշտությունը:

Աշխատանքի վարձատրության միջոցների ներարտադրական ձևավորման վրա ազդում է արտադրության միջոցների սեփականության ձևը: Մասնավոր սեփականությամբ և արտասահմանյան կապիտալի մասնակցությամբ համատեղ արտադրական կազմակերպություններում, որպես կանոն, ներքին տնտեսաշխատողի փոխարեն գործում է արտադրական գործունեության վարչական ձևը, որի պատճառով աշխատանքի վարձատրման միջոցները հաշվարկվում են ուղղակի հաշվարկի մեթոդով, այսինքն՝ ելնելով աշխատողների թվաքանակից և վարձատրման պայմաններից:

Բաժնետիրական ընկերություններում՝ պետական սեփականության բաժնի գերակշռությամբ, կիրառվում են աշխատողների աշխատանքի վարձատրության միջոցների կարգավորման անուղղակի մեթոդներ (նորմատիվային)՝ կառավարման ներարտադրական տնտեսաշխատողային մեթոդների շրջանակներում:

Ժամանակակից պայմաններում, ելնելով ներարտադրական հարաբերությունների զարգացման աստիճանից, կառուցվածքային ստորաբաժանումների աշխատողների աշխատանքի վար-

ծատրոյթան միջոցները կարելի է ձևավորել մի քանի եղանակներով.

- ԱՎՖ-ի ձևավորման կամ տնտեսաշարժային եկամտի (շահույթի) բաշխման՝ համապատասխան ստորաբաժանումների կողմից հաշվարկված տնտեսական նորմատիվների հիման վրա: Նման մոտեցման կիրառումը հնարավոր է միայն այն դեպքում, երբ ստորաբաժանման թողարկած արտադրանքի գծով կան մեծածախ կամ ներարտադրական հաշվարկված գներ:

- Արտադրական կազմակերպությունում ձևավորված ԱՎՖ-ի բաշխումը՝ գործունեության վերջնական արդյունքում ստորաբաժանման աշխատանքային ներդրումը բնութագրող գործակիցների հիման վրա:

- Աշխատատարության նորմատիվների և միջին աշխատավարձի ուղղակի հաշվարկով:

- Վերոհիշյալ մեթոդների զանազան համակցությունների հիման վրա (եթե բացակայում են այս կամ այն մեթոդի կիրառման պայմանները): Այս տարբերակը ավելի բնութագրական է միջին և խոշոր արտադրական կազմակերպություններին:

ԱՎՖ-ի ներարտադրական կարգավորման մեխանիզմի ընտրության վրա կարող են ազդել.

- Արտադրական կազմակերպության ներարտադրական հարաբերությունների մեխանիզմում արժեքային գնահատումների ներթափանցման աստիճանը (որպես էլանոն, շուկայական տնտեսության պայմաններում անհրաժեշտ արժեքային ցուցանիշների ամբողջությունը գործում է միայն արտադրական կազմակերպության մակարդակում): Արտադրության կառավարման և կազմակերպման հիերարխիկ համակարգում ինչքան ցածր մակարդակում է ներարտադրական ստորաբաժանումը, այնքան դրա մեջ քիչ են ներթափանցում արժեքային ցուցանիշները և բնութագրերը:

- Աշխատանքի վարձատրման և տնտեսական գործունեության արդյունքները միմյանց կապակցելու՝ արտադրական կազմակերպությունում ընդունված կարգը (արտադրական կազմակերպության մակարդակով կառուցվածքային ստորաբաժանումներին տրամադրված զումարների և դրանց գործունեության արդյունքների համապատասխանեցումը պետք է լինի ԱՎՖ-ի ներարտադրական կարգավորման հիմնական նպատակը):

- Աշխատողների խթանման և աշխատանքի վարձատրման հարցերի լուծման գործում կառուցվածքային ստորաբաժանումների ինքնուրույնության աստիճանը (աշխատանքի վարձատրության միջոցների ձևավորման մեխանիզմի, աշխատավարձի համակարգերի մշակման իրավունք չունեցող կառուցվածքային ստորաբաժանումներում պետք է իրականացվի բոլորովին այլ ձևով):

Տնտեսական նորմատիվների (ստորաբաժանման եկամուտների) հիման վրա աշխատողների ԱՎՖ-ի ձևավորման դեպքում յուրաքանչյուր կառուցվածքային ստորաբաժանման աշխատողների աշխատանքի վարձատրության միջոցները ձևավորում են մյուս ստորաբաժանումների և ողջ արտադրական կազմակերպության աշխատանքային արդյունքներից անկախ: Ստորաբաժանումների գործունեության միջանցիկ արդյունքները պետք է ցուցանիշների համակարգի հիման վրա համաձայնեցված լինեն արտադրական կազմակերպության աշխատանքի վերջնական արդյունքների հետ, որոնք ընդունված են կառուցվածքային ստորաբաժանումների գործունեության գնահատմանը համապատասխան՝ դրանց պլանավորման և հաշվարկման ընդունված մեթոդներով: Ներարտադրական ստորաբաժանումներին հատկացված ֆոնդերի և արտադրական կազմակերպության ԱՎՖ-ի համապատասխանեցումը պետք է իրականացվի նորմատիվների հիմնավորվածությամբ, ինչպես նաև այն միջոցների առկայությամբ, որոնք կարող են օգտագործվել որպես ռեզերվ:

Արտադրական կազմակերպության վերջնական արդյունքում ստորաբաժանումների աշխատանքային ներդրման գործակիցներով աշխատանքի վարձատրման միջոցների և արտադրական կազմակերպության ընդհանուր ԱՎՖ-ի բաշխման միջոցով ձևավորման դեպքում ԱՎՖ-ի մեծության վրա կարող են էական ազդեցություն ունենալ այլ ստորաբաժանումների և ողջ արտադրական կազմակերպության աշխատանքի արդյունքները:

Եթե աշխատողների ԱՎՖ-ը ձևավորվում է ուղղակի հաշվարկով, ապա արտադրական ստորաբաժանումների և արտադրական կազմակերպության միջոցների համապատասխանեցմանը կարելի է հասնել ճշգրտող գործակիցների համակարգի կիրառման օգնությամբ (եյնելով ցուցանիշների գերակատարման աստիճանից՝ ճշգրտվում է աշխատողների աշխատավարձի պլանային ֆոնդը):

Կառուցվածքային ստորաբաժանումների աշխատողների միասնական ԱՎՖ-ը նպատակահարմար է ձևավորել այն դեպքում, երբ գործունեության արդյունքների գնահատման համար օգտագործվում է մեկ ցուցանիշ: Օրինակ, արտադրանքի ծավալը՝ ընդունված չափման միավորներով կան համախառն եկամտով:

Եթե ներարտադրական արդյունքների գնահատման համար անհրաժեշտ է օգտագործել մի քանի ցուցանիշ, որոնք բնութագրում են ինչպես թողարկվող արտադրանքի ծավալը, այնպես էլ աշխատանքի արդյունավետությունը (շահույթ, շահութաբերություն և այլն), ապա ԱՎՖ-ը պետք է ձևավորել՝ կախված ծավալային ցուցանիշի կատարումից և գործունեության որակական ցուցանիշների դինամիկային համապատասխան: Ընդ որում, ներարտադրական ստորաբաժանումների աշխատողների պարզատրման ֆունդի ձևավորումը թույլատրելի է միայն այն դեպքում, երբ կա նյութական և այլ ռեսուրսների տնտեսման ու շահույթի մեծացման անհրաժեշտություն, ինչպես նաև այն դեպքերում, երբ, արտադրական կազմակերպության մրցակցության շահերից ելնելով, իրականացվում է ծախսերի և ստացված շահույթի նկատմամբ խիստ հսկողություն:

Տնտեսական նորմատիվների հիման վրա ներարտադրական ստորաբաժանումների աշխատողների ԱՎՖ-ի ձևավորման համար պարտադիր և կարևոր նախապայման է թողարկվող արտադրանքի ներարտադրական գների առկայությունը: Ընդ որում, հնարավոր են երկու՝ միմյանցից տարբեր սկզբունքային մոտեցումներ:

Առաջին մոտեցումը հիմնված է արտադրական կազմակերպությունում գործող հաշվարկային գների (որոնց հիմքում ընկած են արտադրական կազմակերպության մեծածախ գները) կիրառման վրա: Այդ գները, որպես կանոն, տարբերվում են շահութաբերության տարբեր մակարդակներով, այդ իսկ պատճառով դրանց հաճախակի օգտագործման ժամանակ անհրաժեշտ է մշակել ստորաբաժանումների չհիմնավորված շահույթի կամ տնտեսաշարժարկային եկամտի (այսինքն՝ ստորաբաժանման ենթակայության տակ մնացող եկամտի) հաշվարկման հատուկ մեխանիզմ: Ղա հաշվարկվում է հիմնականում համախառն (տնտեսաշարժարկային) եկամտի մեկ դրամից սկսած ԱՎՖ-ին հատկացումներ կատարելու կամ ներարտադրական ստորաբաժանման շահույթից (եկամտից)

արտադրական կազմակերպությանը տարբերակված նորմատիվներով մասհանումներ կատարելու մեխանիզմի օգնությամբ:

Ներարտադրական ստորաբաժանումների տնտեսաշարակային եկամուտը, որն ընդունված է աշխատողների սպառմանն ուղղվող միջոցների ձևավորման կարգավորումն ապահովելու համար, հաշվարկվում է որպես աշխատանքի վարձատրմանն ուղղվող ծախսերի գումար՝ ստորաբաժանման տնօրինման տակ մնացող իրացված արտադրանքի ինքնարժեքի և շահույթի կազմի մեջ:

Երկրորդ մոտեցումը հիմնված է հաշվարկային գների օգտագործման վրա, որոնք պայմանավորված են նորմատիվային (պլանային) ինքնարժեքով և հաշվարկային շահույթով (այսինքն՝ այն շահույթը, որն անհրաժեշտ է արտադրական ստորաբաժանման տնտեսաշարակային գործունեության իրականացման համար): Ընդ որում, թողարկվող արտադրանքի գնի մեջ կարող են ընդգրկվել ինչպես տվյալ ստորաբաժանման արտադրանքի թողարկման ծախսերը, այնպես էլ՝ ներարտադրական այլ հիմնական և օժանդակ ստորաբաժանումների ծախսերը, որոնք հիմնավորվում են համապատասխան օպերատիվ և հաշվապահական հաշվարկներով:

Եթե որոշ դեպքերում ներարտադրական հարաբերությունների համակարգում հաշվարկային շահույթի վերաբերյալ ճանաչվում է աննպատակահարմար, ապա ներարտադրական գինը կարող է սահմանափակվել թողարկվող արտադրանքի ինքնարժեքի շիջանակներով:

Արտադրական կազմակերպության ներարտադրական ստորաբաժանումների աշխատանքի վարձատրման ֆոնդերի բոլոր ձևերը (միասնական ԱՎՖ, հիմնական վարձատրության ֆոնդ, պարզևատրման ֆոնդ) հաշվարկվում են արտադրության թողարկմանը կամ առաջադրանքների կատարմանը մասնակցող աշխատողների թվաքանակից անկախ: Կառուցվածքային ստորաբաժանումներում ԱՎՖ-ի ձևավորման ժամանակ դրանց ղեկավարներին տրվում են աշխատավարձի կազմակերպման որոշ հարցերն ինքնուրույն լուծելու իրավունք, մասնավորապես՝ բանվորների պրոֆեսիոնալ վարպետության, մասնագիտությունների համատեղման, սպասարկման գոտիների ընդլայնման և անձնակազմի փոքր թվաքանակով սահմանված աշխատանքների ծավալը կատարելու համար հավելավճարների սահմանումը, իսկ մասնագետներին՝

աշխատանքում բարձր արդյունքների հասնելու և հատուկ պատասխանատվություն պահանջող առաջադրանքների կատարման համար:

Արտադրամասի աշխատողներին տրվող վճարումներից ԱՎՖ-ի կազմի մեջ ներառվում են միայն այն վճարումները, որոնք, կախված կառուցվածքային համապատասխան ստորաբաժանման աշխատողների աշխատանքային ներդրումից, կարող են փոփոխության ենթարկվել: Այդպիսի վճարումների առավել տիպային օրինակներ են. գործարքային վարձաչափերով վարձատրությունը, ժամային տարիֆային դրույքներով հաշվարկվող աշխատավարձը, գործունեության հիմնական ցուցանիշների համար բանվորներին, մասնագետներին և ղեկավարներին տրվող պարգևները, բանվորների պրոֆեսիոնալ վարպետության, մասնագիտությունների համատեղման, սպասարկման գոտիների ընդլայնման և անձնակազմի փոքր թվաքանակով սահմանված աշխատանքների ծավալը կատարելու և աշխատանքում բարձր արդյունքների հասնելու համար մասնագետներին տրվող հավելավճարները: Այստեղ ընդգրկվում են նաև հատուկ կարևորություն ունեցող արտադրական առաջադրանքների կատարման համար աշխատողներին տրվող պարգևները, տվյալ կոլեկտիվի անդամներին տրվող միավազ նյութական օգնությունը, հերթական արձակուրդների վճարումները: Նպատակային նշանակության միջոցները կարող են մտցվել այն ստորաբաժանումների աշխատողների ԱՎՖ-ի ձևավորման համակարգերում, որոնք անմիջականորեն զբաղված են համապատասխան արտադրանքի թողարկմամբ:

Մյուս վճարումներն աննպատակահարմար է ներառել արտադրական կազմակերպության կառուցվածքային ստորաբաժանումների աշխատողների ԱՎՖ-ի ձևավորման համակարգում: Դրանք կարելի է իրականացնել արտադրական կազմակերպության ԱՎՖ-ի կենտրոնացված օգտագործվող մասի հաշվին:

Ներարտադրական ստորաբաժանումների տնտեսական փորձը ցույց է տալիս, որ ԱՎՖ-ի չափերի կարգավորում կարելի է իրականացնել հետևյալ հիմքերով՝

- աշխատանքի արտադրողականության և աշխատավարձի դինամիկայի նորմատիվային հարաբերակցությամբ,
- ԱՎՖ-ի և տնտեսաշվարկային եկամտի դինամիկայի նորմատիվային հարաբերակցությամբ:

Աշխատանքի վարձատրության միջոցների կարգավորման համար այս կամ այն մոտեցման ընտրությունն ամենից առաջ պայմանավորված է ստորաբաժանումների աշխատողների աշխատանքի վարձատրության միջոցների ձևավորման մեթոդով: Այն դեպքում, երբ ԱՎՖ-ն ձևավորվում է ուղղակի հաշվարկով՝ ելնելով աշխատողների միջին աշխատավարձից և թվաքանակից, նպատակահարմար է օգտագործել աշխատավարձի ու աշխատանքի արտադրողականության դինամիկայի նորմատիվային հարաբերակցությունը: Տնտիհաշվարկային եկամտով և նորմատիվներով ԱՎՖ-ի ձևավորման դեպքում անհրաժեշտ է օգտվել դրա և տնտիհաշվարկային եկամտի դինամիկայի նորմատիվային հարաբերակցությունից:

Մի շարք դեպքերում, արտադրական կազմակերպություններում կառուցվածքային ստորաբաժանումներին բաժին են հասնում ոչ թե ԱՎՖ-երը, այլ սպառման ֆոնդերը: Դրանց ուղղվող միջոցների կազմի մեջ մտնում են՝

- ներարտադրական ստորաբաժանման ողջ անձնակազմի աշխատանքի վարձատրմանն ուղղվող ծախսերի գումարը,
- դրամական վճարումները, այդ թվում՝ պարգևատրումը տարվա արդյունքներով (եթե դրանք կապված են ներարտադրական ստորաբաժանման աշխատանքի արդյունքների հետ), այն միջոցները, որոնք ուղղվում են աշխատանքի խրախուսման այլ ձևերին՝ դրամական և բնափրային տեսքով, նյութական օգնությունը, աշխատանքային արտոնությունների տրամադրումը և այլ անհատական վճարումները:

11.2. Արտադրական կազմակերպության ստորաբաժանումների աշխատողների աշխատանքի վարձատրության միասնական ֆոնդի ձևավորման մեթոդները

Տնտեսական նորմատիվների հիման վրա աշխատողների աշխատանքի վարձատրման ֆոնդի ձևավորումը:

Արտադրական կազմակերպության կառուցվածքային ստորաբաժանումների աշխատողների աշխատանքի վարձատրության միասնական ֆոնդի ձևավորումը նպատակահարմար է այն դեպքերում, երբ գործունեության վերջնական արդյունքներն ամբողջո-

վին բնութագրվում են ընդհանրացնող ծավալային ցուցանիշներից որևէ մեկով (օրինակ՝ այլ ստորաբաժանմանը կամ պահեստ հանձնված (իրացված) արտադրանքի ծավալով, համախառն կամ տնտեսաշվարկային եկամտի ծավալով): Ընդ որում, ԱՎՖ-ը, որպես կանոն, պետք է հանդես գա որպես կառուցվածքային ստորաբաժանման կոլեկտիվի տնտեսաշվարկային եկամտի մի մաս:

Կառուցվածքային ստորաբաժանումների աշխատողների տնտեսաշվարկային եկամուտը կարող է որոշվել ներարտադրական այլ ստորաբաժանումներին հանձնված (իրացված) արտադրանքի արժեքից նյութական և դրանց հավասարեցված այլ ծախսերի պահումներով և կառուցվածքային ստորաբաժանման եկամտից արտադրական կազմակերպությանը կատարվող վճարումներով (ներարտադրական համակարգում որոշված չափերով):

Վերջինս նախատեսված է հարկային վճարումների, արտադրական կազմակերպության ծառայողների և կառավարման ապարատի պահպանման, կենտրոնացված անհրաժեշտ ֆոնդերի ձևավորման (որպես կանոն՝ արտադրական կազմակերպության ներսում մեծածախ գների օգտագործման դեպքում), հաստատագրված, աշխատանքային և այլ ֆոնդերին կատարվող վճարումների (եթե դրանք նախատեսված են ներարտադրական հարաբերությունների համակարգով) և վարկային տոկոսների վճարման համար:

Որոշակի առանձնահատկություններ ունի վարձակալական ստորաբաժանումների տնտեսաշվարկային եկամտի ձևավորումը՝ կախված վարձակալական վճարի որոշման կարգից: Այն դեպքերում, երբ վարձակալական վճարով ստացվում են արտադրական կազմակերպության անհրաժեշտ բոլոր միջոցները, այսինքն, երբ կառուցվածքային ստորաբաժանմանը թողնում են միայն նրա տնտեսաշվարկային գործունեությունը ապահովող մասը, տնտեսաշվարկային եկամուտը որոշվում է որպես համախառն եկամտի (իրացված արտադրանքի ծավալից հանած նյութական և դրան հավասարեցված ծախսերը) և վարձակալական վճարի տարբերություն:

Իսկ այն դեպքում, երբ վարձակալական վճարի միջոցով ստացվում են արտադրական կազմակերպությանն անհրաժեշտ ոչ բոլոր միջոցները և, դրան զուգահեռ, ստորաբաժանման եկամտից նա-

խատեսված են նաև այլ վճարումներ, ապա դրա տնտեսաշար-կային եկամուտը ձևավորվում է բոլոր տեսակի վճարումները՝ (ներառյալ նաև վարձակալական վճարը), հանելով համախառն եկամտից:

Նորմատիվային ծախսերի հիման վրա գների ձևավորման ժամանակ երբեմն լինում են փաստացի ծախսերի նորմատիվային ցուցանիշների գերազանցման դեպքեր, որի պատճառը անհրաժեշտ չափով չհիմնավորված նորմատիվներն են: Այդ դեպքում հաստատագրված վճարումների միջոցով կարելի է կանխել խոշորացված նորմաների կիրառման հետևանքով առաջացող կառուցվածքային ստորաբաժանումների աշխատողների ԱՎՖ-ի ուռձացումը:

Նորմատիվային, փաստացի նյութական և դրանց հավասարեցված ծախսերի տարբերության չափով հաստատագրված վճարումը ներարտադրական յուրաքանչյուր ստորաբաժանման գծով հաշվարկվում է հետևյալ բանաձևի օգնությամբ՝

$$V_{hi} = \sum b_{vi} \times P_{wi} - \bar{D}_{\phi}$$

որտեղ՝

V_{vi} – i-րդ տեսակի արտադրանքի միավորի նյութական և դրան հավասարեցված նորմատիվային ծախսերն են, դրանով,

P_{wi} - վարձակալական կապալի անցման տարվան նախորդող ժամանակաշրջանում արտադրված i-րդ տեսակի արտադրանքի քանակը,

\bar{D}_{ϕ} - բազիսային տարում արտադրանքի թողարկման վրա կատարված նյութական և դրան հավասարեցված փաստացի ծախսերը:

Այն դեպքում, երբ արտադրական ստորաբաժանումներում հնարավոր չէ ԱՎՖ-ն ձևավորել նորմատիվներով, տնտեսաշար-կային եկամտից կառուցվածքային ստորաբաժանումների աշխատողների վարձատրման միջոցները կարելի է ձևավորել գործունեության գնահատման համար ընդունված ցուցանիշների բարելավման յուրաքանչյուր միավորից դրա փոփոխական նորմատիվների կիրառմամբ կամ ապրանքային միավոր արտադրանքի նորմատիվներով, կամ էլ ծավալի այն նորմատիվներով, որոնք ընդունված են աշխատանքի արտադրողականության հաշվարկման համար: Այս դեպքում ԱՎՖ-ի ձևավորման հիմք պետք է

հանդիսանա դրա ելակետային մեծությունը, որը որոշվում է նորմատիվների մշակմանը նախորդող տարվա ընթացքում վարձատրության հիմնական և պարզևատրման ֆոնդերից կատարված փաստացի վճարումների տվյալների վերլուծության միջոցով: Վարձատրման ֆոնդի մեծությունը նպատակահարմար է կախվածության մեջ դնել ոչ միայն արտադրության ծավալը բնութագրող ցուցանիշների փոփոխությունից, այլ նաև հիմնական որակական ցուցանիշներից՝ աշխատանքի արտադրողականություն, ինքնարժեք (շահույթ) և թողարկված արտադրանքի որակ: Նման մոտեցումը հնարավորություն կտա բազմակողմանիորեն գնահատել արտադրական կոլեկտիվի գործունեության արդյունավետությունը և կերաշխավորի աշխատողների աշխատանքի վարձատրման միջոցների մեծության կախվածությունն արտադրության արդյունավետության աճից, ինչպես նաև կխթանի հիմնական տնտեսավարկային ցուցանիշների բարելավումը:

Փոփոխվող նորմատիվների օգնությամբ կառուցվածքային ստորաբաժանումների ԱՎՖ-ի ձևավորման դեպքում կարող է կապ ապահովվել նաև արտադրանքի անվանացանկի պլանի և թողարկման գրաֆիկի (կամ մատակարարումների պլանի կատարումը՝ հաշվի առած արտադրական կազմակերպության թողարկող արտադրամասերի՝ պայմանագրերով նախատեսված արտադրությունները) կատարման հետ, ինչը կարելի է իրականացնել լրացուցիչ ճշգրտող ցուցանիշների կիրառմամբ:

Ստորաբաժանման գործունեության գնահատման համար ընդունված ցուցանիշների փոփոխությունից կախված՝ նորմատիվների կիրառմամբ արտադրական կազմակերպության կառուցվածքային ստորաբաժանումների աշխատողների ԱՎՖ-ի հաշվարկը հնարավոր է իրականացնել հետևյալ ձևով՝

$$ԱՎՖ = ԱՎՖ_{ել.} \times \frac{(100 + \mathcal{L}_1 \times \Phi_1 + \mathcal{L}_2 \times \Phi_2 + \mathcal{L}_3 \times \Phi_3)}{100}$$

որտեղ՝

ԱՎՖ_{ել.} – աշխատավարձի կազմակերպման նոր պայմաններին նախորդող տարում աշխատողների վարձատրման հիմնական և պարզևատրման ֆոնդերից կատարված ելակետային վճարումներն են,

U_1, U_2, U_3 - աշխատողների աշխատանքի վարձատրման ֆոնդի փոփոխության նորմատիվներն են, համապատասխանաբար՝ աշխատանքի արտադրողականության, ինքնարժեքի և արտադրանքի որակի փոփոխություններից կախված (տոկոսներով աշխատանքի վարձատրման ելակետային ֆոնդի նկատմամբ),

Φ_1, Φ_2, Φ_3 - աշխատանքի արտադրողականության, ինքնարժեքի և արտադրանքի որակի փոփոխություններն են կառուցվածքային ստորաբաժանման աշխատանքի նոր պայմաններում:

Ներարտադրական ստորաբաժանումների աշխատողների աշխատանքի վարձատրման ֆոնդի հաշվարկը նորմատիվների հիման վրա կարելի է իրականացնել հետևյալ ձևով՝

$$U_{\text{վՖ}} = U \times \bar{\sigma}_w$$

որտեղ՝

U - աշխատողների աշխատանքի վարձատրման ֆոնդի նորմատիվն է՝ ելնելով աշխատանքի արտադրողականության հաշվարկման համար ընդունված արտադրանքի ծավալի միավորից,

$\bar{\sigma}_w$ - արտադրանքի ծավալն է:

Տվյալ դեպքում ստորաբաժանման աշխատողների $U_{\text{վՖ}}$ -ի ձևավորման նորմատիվը կարելի է հաշվարկել հետևյալ բանաձևի օգնությամբ՝

$$U = \frac{U_{\text{վՖ}_{\text{բազ.}}}}{\bar{\sigma}_{\text{բազ.}}} \times \frac{100 + \Delta^2 \text{ արդ.} \times \bar{\tau}_w}{100 + \Delta^2 \text{ արդ.}}$$

որտեղ՝

$U_{\text{վՖ}_{\text{բազ.}}}$ - աշխատողների աշխատանքի վարձատրման ֆոնդն է բազիսային ժամանակաշրջանում,

$\bar{\sigma}_{\text{բազ.}}$ - արտադրանքի ծավալն է բազիսային ժամանակաշրջանում՝ արտահայտված չափման ընդունված միավորներով,

$\Delta U_{\text{արդ.}}$ - աշխատանքի արդյունավետության փոփոխությունն է՝ արտահայտված աշխատանքի արտադրողականության, որակի և նյութական ծախսումների ցուցանիշներով,

$\bar{\tau}_w$ - աշխատանքի արդյունավետության և աշխատավարձի աճի (կրճատման) հարաբերությունն է:

Ընդ որում, աշխատանքի արդյունավետության աճը որոշվում է հետևյալ ձևով.

$$U_{\text{արդ.}} = \frac{\Delta \tau + \Delta \zeta}{\bar{\tau}_{\text{բազ.}}}$$

որտեղ՝

Δt - արտադրանքի ինքնարժեքի փոփոխությունն է հաշվետու ժամանակաշրջանում,

ΔC - շահույթի փոփոխությունն է՝ կապված հաշվետու ժամանակաշրջանում արտադրության ծավալի մեծացման և որակի բարելավման հետ,

$C_{բազ.}$ - բազիսային ժամանակաշրջանում ստացված շահույթն է:

Ներարտադրական ստորաբաժանումների աշխատանքային ներդրման գործակիցների հիման վրա աշխատողների ԱՎՖ-ի ձևավորումը

Կառուցվածքային ստորաբաժանումների տնօրինմանը թողնվող ԱՎՖ-ը կարող է դրանց հասցվել հետևյալ միջոցներով.

ա) ստորաբաժանումների տնօրինմանը հատկացված ԱՎՖ-ի մեծության բաշխումը ներարտադրական ստորաբաժանման աշխատողների ԱՎՖ-ի ստացված ելակետային մեծության ճշգրտմամբ: Այս տարբերակը կարելի է ներկայացնել հետևյալ ձևով՝

$$\Phi_{ստ.հի} = \Phi_{ստ.բազ.ի} + \Delta \Phi_{ստ.} \times \alpha_{ստ.ի} \times \zeta_{ա1i} \times \zeta_{ա2i} \dots \zeta_{ասi}$$

որտեղ՝

$\Phi_{ստ.հի}$, $\Phi_{ստ.բազ.ի}$ - i -րդ կառուցվածքային ստորաբաժանման աշխատողների աշխատանքի վարձատրման ֆոնդն է, համապատասխանաբար բազիսային և հաշվետու ժամանակաշրջաններում (դրամ),

$\Delta \Phi_{ստ.}$ - հաշվետու ժամանակաշրջանում ըստ կառուցվածքային ստորաբաժանումների բաշխվող աշխատանքի վարձատրման ֆոնդի մեծության փոփոխությունն է,

$\alpha_{ստ.ի}$ - բազիսային ժամանակաշրջանում կառուցվածքային ստորաբաժանումների տրամադրությանը հանձնվող աշխատանքի վարձատրման միջոցների մեջ համապատասխան կառուցվածքային ստորաբաժանման աշխատողների աշխատանքի վարձատրման ֆոնդի մասնաբաժինն է,

$\zeta_{ա1i}$, $\zeta_{ա2i}$... $\zeta_{ասi}$ - i -րդ կառուցվածքային ստորաբաժանման աշխատանքի արդյունավետությունը բնութագրող ցուցանիշների և ողջ արտադրական կազմակերպության գծով այդ ցուցանիշների դինամիկայի հարաբերակցությունն է:

Այս տարբերակը նպատակահարմար է կիրառել այն դեպքերում, երբ արտադրական կազմակերպության հաջող գործունեությունը կախված է ներարտադրական ստորաբաժանումների աշխատանքի արդյունքներից: Եթե աշխատողների աշխատանքի վարձատրման ֆոնդի ընդհանուր աճը ստացվել է նաև առանձին կառուցվածքային ստորաբաժանումների բացասական աշխատանքի դեպքում, ապա նպատակահարմար է այդ ստորաբաժանումը (ստորաբաժանումները) ԱՎՖ-ի աճի բաշխման գործընթացից հանել, և աճը բաշխել միայն ընդհանուր արտադրական կազմակերպության ԱՎՖ-ի մեծացումն ապահովող ստորաբաժանումների միջև: Այս դեպքում անհրաժեշտ փոփոխություն պետք է մտցնել $Q_{ստ.}$ -ի մեծության որոշման մեջ:

բ) Ստորաբաժանումներին հատկացվող ողջ ԱՎՖ-ի բաշխումը կառուցվածքային ստորաբաժանումների միջև՝ բաժնեմասային մասնակցության գործակցին համապատասխան: Ներարտադրական ստորաբաժանմանը համապատասխանող ԱՎՖ-ի հաշվարկման բանաձևն ընդհանուր տեսքով կարելի է ներկայացնել հետևյալ ձևով.

$$U_{ստ.i} = \Phi_{ստ.} \times Q_{ստ.i} \times \zeta_{ա1i} \times \zeta_{ա2i} \dots \zeta_{աui} :$$

Առավել ճշգրիտ հաշվարկների կատարման համար հարկավոր է ստորաբաժանումների տրամադրության տակ թողնվող արտադրական կազմակերպության աշխատողների ԱՎՖ-ը նախապես բաժանել երեք մասերի՝

- արտադրական կազմակերպության կառավարում,
- հիմնական արտադրություն,
- օժանդակ արտադրություն:

Կառուցվածքային ստորաբաժանումների այս խմբերից յուրաքանչյուրի գծով նախատեսվում են $Q_{ստ.i}$ - ի մեծության ճշգրտման առանձին գործակիցներ: Այս տարբերակը նպատակահարմար է կիրառել այն ժամանակ, երբ անհրաժեշտ է մեծացնել գործունեության վերջնական արդյունքների նկատմամբ շահագրգռվածությունը:

գ) Վարձատրման տարիֆային ֆոնդի ամրացում և միայն աշխատանքի վարձատրման արտատարիֆային ֆոնդի բաշխում՝ ըստ կառուցվածքային ստորաբաժանումների աշխատանքի: Այս տարբերակի հաշվարկման բանաձևն ունի հետևյալ տեսքը.

$$\Phi_{ստ.i} = \Phi_{ստ.տ\phi} + (\Phi_{ստ.} - \Phi_{ստ.տ\phi}) \times Q_{ստ.i} \times \zeta_{ա1i} \times \zeta_{ա2i} \dots \zeta_{աui}$$

որտեղ՝

Գ_{ստ.} բազիսային ժամանակաշրջանում i-րդ կառուցվածքային ստորաբաժանման արտատարիֆային վարձատրման մասնաբաժինն է արտատարիֆային վարձատրման ֆոնդում:

Տվյալ եղանակը կարելի է օգտագործել միայն այն ժամանակ, երբ վերջնական արդյունքների խթանման հետ բավական է կապակցել միայն արտատարիֆային վճարումները:

Արդյունավետության գործակիցը որոշելու ժամանակ կարող է վերցվել արտադրվող արտադրանքի, եկամտի, արտադրանքի ծավալի, աշխատանքի արտադրողականության, թողարկված արտադրանքի որակի և այլնի փոփոխությունների տեմպերի հարաբերակցությունը՝ յուրաքանչյուրն առանձին կամ բոլորը միասին:

Ստորաբաժանումների աշխատողների աշխատանքի վարձատրման ֆոնդի ձևավորումն ուղղակի հաշվարկով

Աշխատողների աշխատանքի վարձատրման ֆոնդի կազմավորման տվյալ եղանակը նպատակահարմար է կիրառել օժանդակ արտադրամասերում, որոնցում գերակշռում է ժամանակավարձը, ինչպես նաև հիմնական և օժանդակ արտադրական բրիգադներում, որտեղ ներգրավված են ժամանակավարձով աշխատող բանվորներ: Տվյալ եղանակը նպատակահարմար է նաև կիրառել ցանկացած կառուցվածքային ստորաբաժանումում՝ արտադրական կազմակերպության «ձգնաժամային» իրավիճակի պայմաններում: Արտադրական ստորաբաժանումների աշխատողների աշխատանքի վարձատրման ֆոնդի ձևավորման հիմքում ընկած է աշխատողների տվյալ թվաքանակի պայմաններում աշխատավարձի հնարավոր աճի որոշումը՝ հաշվի առնելով ողջ արտադրական կազմակերպության և համապատասխան ներարտադրական ստորաբաժանման արտադրատնտեսական գործունեության արդյունքները:

Հիմնական բանվորների թվաքանակի պլանավորման ժամանակ անհրաժեշտ է հաշվի առնել թողարկվող արտադրանքի ծավալի դինամիկան և տեխնոլոգիական աշխատատարության իջեցումը՝ առաջին հերթին արտադրության տեխնիկական և կազմակերպական պայմանների փոփոխության հաշվին:

Օժանդակ բանվորների, ինչպես նաև մասնագետների և ծառայողների թվաքանակը որոշելիս անհրաժեշտ է հաշվի առնել սպասարկման նորմաների բարձրացումը, թվաքանակի նորմաների վերանայումը, ժամանակավարձով աշխատող բանվորների ծանրաբեռնվածության ռացիոնալացման միջոցառումների անցկացումը, մասնագիտությունների համատեղման ընդլայնումը, անձնակազմի փոքր թվաքանակով սահմանված աշխատանքների կատարումը և սպասարկման ոլորտների ընդլայնումը: Լյս դեպքում արտադրության նախկին ծավալի կամ դրա մեծացման ժամանակ աշխատողների թվաքանակի նվազեցման հետևանքով առաջացող աշխատավարձի ֆոնդի ողջ տնտեսումը կարող է ուղղվել աշխատանքի վարձատրության փոխհատուցմանը: Խորհուրդ է տրվում կառուցվածքային ստորաբաժանումների աշխատողների միջին աշխատավարձի փոփոխությունը որոշել՝ ելնելով արտադրական կազմակերպության տնտեսական գործունեության փոփոխության աստիճանից: Ընդ որում, աշխատավարձի փոքր աճը (նաև իջեցումը) կարող է կանխատեսվել այն ներարտադրական ստորաբաժանումների համար, որոնց աշխատանքի արդյունքներն ավելի քիչ են աճել (կամ նվազել), քան ողջ արտադրական կազմակերպության կամ այն դեպքում, երբ դրանցում աշխատավարձի մակարդակը զգալիորեն բարձր է արտադրական կազմակերպությունում ձևավորված մակարդակից և չի համապատասխանում կատարված աշխատանքային ներդրումներին:

Ըստ աշխատողների հաշվարկային թվաքանակի աշխատանքի պլանային ծավալի կատարման համար աշխատողների աշխատանքի վարձատրման բացարձակ ֆոնդն անհրաժեշտ է ներարտադրական ստորաբաժանումներին տրամադրել նախօրոք՝ արտադրության թողարկման տարեկան առաջադրանքի հետ մեկտեղ:

11.3. Հիմնական աշխատավարձի և պարզևատրման ֆոնդերի ձևավորումն ըստ արտադրական կազմակերպության առանձին ստորաբաժանումների

Հիմնական աշխատավարձի ֆոնդ: Կառուցվածքային ստորաբաժանումներում աշխատողների աշխատանքի վարձատրության

միջոցների առանձին ձևավորման եղանակի օգտագործման ժամանակ պատրաստի արտադրանք թողարկող հիմնական արտադրամասերի և արտադրական միավորների վարձատրման հիմնական ֆոնդի ձևավորումը խորհուրդ է տրվում իրականացնել համախառն եկամտի հազար դրամին բաժին ընկնող վարձատրության նորմատիվային ծախսերի հիման վրա: Ընդ որում, առանձին ներարտադրական ստորաբաժանումների համար կարող են կիրառվել որոշակի բացառություններ: Օրինակ, միատարր արտադրանք թողարկող արտադրամասերի համար կարող են սահմանվել բնափրային տեսքով արտահայտված արտադրանքի միավորին բաժին ընկնող հիմնական վարձատրության ծախսերի նորմատիվներ, բազմատեսակ արտադրանք թողարկող և հաճախակի փոփոխվող արտադրական կառուցվածքով արտադրամասերի համար աշխատողների հիմնական աշխատավարձի ֆոնդը կարող է հաշվարկվել համախառն եկամտի յուրաքանչյուր տոկոսի հաշվով նորմատիվների փոփոխման հիման վրա:

Արտադրական միավորումներում և հիմնական արտադրամասերում, որոնք մատակարարում են արտադրանք և մատուցում արտադրատեխնոլոգիական ծառայություններ, օժանդակ արտադրամասերում (գործիքաշինական, վերանորոգման և այլն) աշխատողների վարձատրման հիմնական ֆոնդի ձևավորումը նպատակահարմար է իրականացնել նորմատիվներով՝ արտադրանքի ծավալի միավորի հաշվով կամ բնափրային արտահայտությամբ՝ արտադրանքի միավորի հաշվով: Գործավարձով աշխատող բանվորներից կազմված հիմնական և օժանդակ արտադրության արտադրական բրիգադներում (տեղամասերում), ինչպես նաև կապալային բրիգադներում աշխատանքի վարձատրման հիմնական ֆոնդը խորհուրդ է տրվում որոշել ժամանակի (արտադրանքի) տեխնիկապես հիմնավորված նորմաների հիման վրա՝ հաշվարկված արտադրանքի (աշխատանքի) միավորին բաժին ընկնող աշխատավարձի (կոմպլեքսային գործարքային վարձաչափեր) նորմատիվներով:

Կառուցվածքային ստորաբաժանումների աշխատողների աշխատանքի վարձատրման հիմնական ֆոնդերի ձևավորումը պետք է իրականացվի՝ հաշվի առնելով առանձին արտադրամասերի, տեղամասերի յուրահատկությունները՝ դրանց գործունեության տեխնիկական և կազմակերպական պայմանները, և ելնելով

տարբերակված նորմատիվների կիրառումից: Նորմատիվները ներարտադրական ստորաբաժանումներին պետք է տրամադրվեն նախօրոք՝ արտադրանքի թողարկման տարեկան առաջադրանքի հետ մեկտեղ: Սահմանված նորմատիվները տարվա ընթացքում վերանայման ենթակա չեն:

Այն կառուցվածքային ստորաբաժանումներում, որտեղ բանվորների թվաքանակում գերակշռում են աշխատանքի վարձատրման գործարքային ձևով վարձատրվողները և փոքր է մասնագետների ու ծառայողների տեսակարար կշիռը, աշխատանքի նորմատիվների կիրառմամբ վարձատրման հիմնական ֆոնդի հաշվարկն իրականացվում է հետևյալ բանաձևով՝

$$ԱՎՖ_z = \text{Ն} \times \overline{\sigma}_w \times \frac{1}{100}$$

որտեղ՝

Ն – հիմնական աշխատավարձի ֆոնդի կազմավորման նորմատիվն է հազար դրամ արտադրանքի հաշվով,

$\overline{\sigma}_w$ - արտադրանքի ծավալն է, հազ. դրամ:

Այն դեպքերում, երբ կառուցվածքային ստորաբաժանումներում մեծ է ժամանակավարձի տեսակարար կշիռը և աշխատողների զգալի մասն անմիջականորեն չեն ազդում թողարկվող արտադրանքի ծավալի մեծացման վրա կամ այդ ազդեցությունն աննշան է, նպատակահարմար է օգտագործել աշխատողների աշխատանքի վարձատրման ֆոնդի ձևավորման այլ կոմբինացված սկզբունքներ:

Բազիսային ժամանակաշրջանում աշխատանքի վարձատրման ֆոնդի ծախսերի վերլուծության հիման վրա անհրաժեշտ է առանձնացնել հիմնական աշխատավարձի ֆոնդի երկու մաս՝ պայմանական-կայուն, որը ներառում է այն աշխատողների աշխատանքի վարձատրման ծախսերը, որոնց թվաքանակը չի փոփոխվում կամ աննշան է փոփոխվում՝ կապված արտադրության ծավալի աճի հետ, և փոփոխական, որը ներառում է այն աշխատողների աշխատանքի վարձատրման ծախսերը, որոնց թվաքանակը և աշխատանքային ծախսումներն անմիջականորեն կապված են թողարկվող արտադրանքի ծավալի և դրա աշխատատարության փոփոխման հետ: Նման բաժանումը թույլ է տալիս օգտագործել արտադրանքի ծավալի միավորին բաժին ընկնող աշխատավարձի ուղղակի ծախսերի նորմատիվների հիման վրա աշխատողների

հիմնական աշխատավարձի ֆոնդի ձևավորման կոմբինացված մոդելը: Այդ դեպքում ներարտադրական ստորաբաժանումների աշխատողների աշխատավարձի հիմնական ֆոնդի մեծությունը որոշվում է փոփոխական և պայմանական-կայուն մասերի գումարով: Ընդ որում, փոփոխական մասը որոշվում է աշխատավարձի ուղղակի ծախսումների նորմատիվի և պլանային կամ փաստացի արտադրանքի արտադրության ծավալի արտադրյալով:

Տվյալ դեպքում սահմանային նորմատիվների հիման վրա աշխատողների աշխատավարձի հիմնական ֆոնդի որոշման բանաձևը կունենա հետևյալ տեսքը.

$$ԱՎՖ_n = ԱՎՖ_0 + \text{Ն} \times \bar{\sigma}_w \times \frac{1}{100}$$

որտեղ՝

ԱՎՖ₀ - աշխատավարձի հիմնական ֆոնդի այն մասն է, որը կախված է ժամանակավարձով վարձատրվող աշխատողների վճարումներից,

Ն - աշխատավարձի հիմնական ֆոնդի այն մասի ձևավորման նորմատիվն է, որը կախված է գործավարձով աշխատող բանվորներին տրվող վճարումներից (1000 դրամ արտադրանքի հաշվով):

Հաշվարկների համար ավելի լավ է օգտագործել բազիսային ժամանակաշրջանի տվյալները (օրինակ, նախորդ եռամսյակի) համապատասխան ներարտադրական ստորաբաժանման աշխատողների աշխատանքի վարձատրման ֆոնդի կառուցվածքի վերաբերյալ: Կառուցվածքային ստորաբաժանումների աշխատողների աշխատանքի վարձատրման ֆոնդի պայմանական-կայուն մասի կազմում անհրաժեշտ է ընդգրկել՝ մասնագետների, ծառայողների և կրտսեր սպասարկող անձնակազմի հաստիքային վարձատրությունը, ժամանակավարձով աշխատող բանվորների տարիֆային դրույքներով վարձատրությունը և պարգևները, գիշերային ժամերի աշխատանքի, արձակուրդ մեկնելու համար (հերթական, լրացուցիչ, ուսման հետ կապված) և աշխատավարձի ֆոնդից տրվող՝ օրենքով նախատեսված այլ երաշխավորված և փոխհատուցող վճարումները: Աշխատավարձի հիմնական ֆոնդի փոփոխական մասը ներառում է գործարքային բանվորների հիմնական վարձատրությունը (գործարքային վարձաչափերով)՝ գումարած գործունեության հիմնական ցուցանիշներով տրված պարգևները և մի շարք այլ վճարումներ:

Վարձատրման հիմնական ֆոնդի պայմանական-կայուն և փոփոխական մասերի կազմում այլ վճարումների ներառումն իրականացվում է աշխատողների տարբեր խմբերի հիմնական վարձատրության մակարդակի վրա արտադրության ժավալի ազդեցության վերլուծության հիման վրա: Մասնավորապես, կախված վարձատրման գերակշռող ձևից, աշակերտների հիմնական վարձատրությունը կարող է ամբողջությամբ մտցվել աշխատանքի վարձատրման հիմնական ֆոնդի այս կամ այն մասի մեջ՝ գործավարձով և ժամանակավարձով աշխատող բանվորների հիմնական աշխատավարձին համամասնորեն:

Քանի որ գործող հաշվարկներում լրացուցիչ վճարումները հաշվի են առնվում բանվորների թվաքանակի կտրվածքով, ապա դրանք անհրաժեշտ է բաշխել գործարքային բանվորների (գործարքային վարձաչափերով վճարումներ, պարգևներ և պրոգրեսիվ վարձաչափերով հավելավճարներ) և ժամանակավարձով աշխատող բանվորների (տարիֆային դրույքով վճարումներ և պարգևներ) վարձատրման հիմնական ֆոնդերին համամասնորեն:

Նորմատիվների հաշվարկման ժամանակ վարձատրման բազիսային հիմնական ֆոնդի պայմանական-կայուն և փոփոխական մասերում անհրաժեշտ է կրճատել անարտադրողական ծախսերը, ինչպես նաև այն ճշգրտել գործավարձով և ժամանակավարձով աշխատող բանվորների աշխատանքի նորմավորման վիճակը բնութագրող գործակցով:

Աշխատանքի նորմավորման մակարդակով պայմանավորված հիմնական վարձատրման ելակետային ֆոնդի ճշգրտումը կարելի է իրականացնել հետևյալ ձևով.

$$ԱՎՖ_n = ԱՎՖ_{n,q} \times Q_1 + ԱՎՖ_{n,d} \times Q_2 + ԱՎՖ_{n,d,d}$$

որտեղ՝

ԱՎՖ_n - նորմատիվների հաշվարկի հիմքում ընդունված կառուցվածքային ստորաբաժանման աշխատողների վարձատրման հիմնական ֆոնդն է,

ԱՎՖ_{n,q} - կառուցվածքային ստորաբաժանման գործարքային բանվորների վարձատրման հիմնական ֆոնդը,

ԱՎՖ_{n,d} - կառուցվածքային ստորաբաժանման ժամանակավարձով աշխատող բանվորների վարձատրման հիմնական ֆոնդը,

ԱՎՖ_{հ.ժ.ժ} - մասնագետների, ժառայողների և կառուցվածքային ստորաբաժանման ԱԱԱ-ի այլ կատեգորիաների աշխատողների վարձատրման հիմնական ֆոնդը,

Գ₁, Գ₂ - կառուցվածքային ստորաբաժանման գործավարձով և ժամանակավարձով աշխատող բանվորների աշխատանքի նորմավորման վիճակը բնութագրող գործակիցները:

Ներարտադրական ստորաբաժանման գործարքային բանվորների աշխատանքի նորմավորման վիճակը կարող է որոշվել նրանց կողմից արտադրանքի նորմաների կատարման մակարդակի և ողջ արտադրական կազմակերպության մասշտաբով արտադրանքի նորմաների կատարման միջին մակարդակի համեմատման ճանապարհով՝ հաշվի առնելով ձեռքի աշխատանքների տեսակարար կշիռների կամ փորձնավիճակագրական նորմաների միջև եղած տարբերությունները:

Կառուցվածքային ստորաբաժանման ժամանակավարձով աշխատող բանվորների աշխատանքի նորմավորման վիճակը բնութագրող գործակիցը խորհուրդ է տրվում որոշել այն սանդղակով, որը մշակված է արտադրական կազմակերպությունների համար՝ կախված ստորաբաժանման աշխատողների թվաքանակում նորմավորման մեջ ընդգրկված աշխատողների տեսակարար կշռի և ողջ արտադրական կազմակերպության համապատասխան բանվորների տեսակարար կշռի միջին մեծության հարաբերակցությունից:

Գործավարձով և ժամանակավարձով աշխատող բանվորների (որոնց աշխատանքը նորմավորվում է) տեսակարար կշիռները որոշվում են հետևյալ բանաձևերով.

$$Գ_{ն.ս.} = \frac{\mathcal{I}_{ն.ս.}}{\mathcal{I}_{\phi.ս.}}, \quad Գ_{ն.կ.} = \frac{\mathcal{I}_{ն.կ.}}{\mathcal{I}_{\phi.կ.}}$$

որտեղ՝

Գ_{ն.ս.} և Գ_{ն.կ.} - գործավարձով և ժամանակավարձով աշխատող բանվորների նորմավորման վիճակը բնութագրող ցուցանիշներն են, համապատասխանաբար՝ ներարտադրական ստորաբաժանման և արտադրական կազմակերպության մակարդակով,

Թ_{ն.ս.} և Թ_{ն.կ.} - այն աշխատողների թվաքանակը, որոնց աշխատանքները նորմավորվում են, համապատասխանաբար՝ ներարտադրական ստորաբաժանման և արտադրական կազմակերպության մակարդակով,

Թ_{փ.ս.} և Թ_{փ.վ.} - գործավարձով և ժամանակավարձով աշխատող բանվորների փաստացի թվաքանակն է, համապատասխանաբար՝ ներարտադրական ստորաբաժանումում և արտադրական կազմակերպությունում:

Սահմանային նորմատիվները որոշվում են՝ վարձատրման հիմնական ելակետային ճշգրտված ֆոնդը, այսինքն՝ արտադրական կազմակերպության պլանավորված աշխատավարձի և աշխատանքի արտադրողականության հարաբերակցությունը, բաժանելով բազիսային ժամանակաշրջանում թողարկված արտադրանքի ծավալի վրա: Այն դեպքում, երբ աշխատանքի արտադրողականությունը հաշվարկվում է աշխատատարության ցուցանիշով, աշխատողների աշխատանքի վարձատրման հիմնական ելակետային ֆոնդը ճշգրտվում է՝ հաշվի առնելով աշխատատարության իջեցման մեծության և վարձատրման հիմնական ֆոնդի տնտեսման չափի հարաբերակցության ցուցանիշը, որն օգտագործվում է միջին աշխատավարձի մեծացման համար՝ ելնելով նախորդող 2-3 եռամսյակների տվյալներից:

Բնաիրային տեսքով արտադրանքի կամ դրա ծավալի միավորին բաժին ընկնող հիմնական վարձատրման ծախսերի նորմատիվների հաշվարկման համար աշխատողների աշխատանքի վարձատրման ելակետային ֆոնդը բազիսային ժամանակաշրջանում հիմնական վարձատրման ֆոնդի վերլուծության հիման վրա որոշված ֆոնդն է:

Սահմանային նորմատիվների հաշվարկման բանաձևը կարելի է ներկայացնել հետևյալ ձևով.

$$V = \frac{U \cdot \Phi_{\text{ել.}} \times (100 + q_w \times \Delta^2)}{\bar{\sigma}_{\text{wp}} \times (100 + \Delta^2)}$$

որտեղ՝

$U \cdot \Phi_{\text{ել.}}$ - բազիսային ժամանակաշրջանում վարձատրման ելակետային ֆոնդն է,

$\bar{\sigma}_{\text{wp}}$ - բազիսային ժամանակաշրջանում թողարկված արտադրանքի ծավալն է,

q_w - աշխատանքի արտադրողականության աճի յուրաքանչյուր տոկոսի համեմատությամբ միջին աշխատավարձի աճի պլանավորվող հարաբերակցությունն է,

ΔU - աշխատանքի արտադրողականության պլանավորված աճը:

Սահմանային նորմատիվների օգտագործման հիման վրա վարձատրման հիմնական ֆոնդի ձևավորումը նպատակահարմար է այն կառուցվածքային ստորաբաժանումներում, որտեղ թողարկվում է համեմատաբար միատարր արտադրանք, իսկ թողարկվող արտադրանքի կազմում տեղի ունեցող փոփոխությունները չեն հանգեցնում թողարկվող արտադրանքի ծավալի դինամիկայի կտրուկ տեղաշարժերի՝ արժեքի և աշխատատարության առումով, երբ արտադրական կազմակերպության ներարտադրական ստորաբաժանման համար բնութագրական են արտադրանքի արտադրության նվազող տեմպերը՝ վատթարացող բնակլիմայական պայմանների կամ այլ օբյեկտիվ պատճառներով, ինչպես նաև այն դեպքերում, երբ արտադրական կազմակերպության և կառուցվածքային ստորաբաժանման համար արտադրության արդյունավետության բարձրացման բոլոր գործոններն ունեն գրեթե նույն նշանակությունը:

Հավելաճի նորմատիվների օգտագործման ճանապարհով աշխատավարձի հիմնական ֆոնդի ձևավորումը նպատակահարմար է այն դեպքերում, երբ կառուցվածքային ստորաբաժանումներում թողարկվում է բազմատեսակ արտադրանք և տեղի ունեցող կառուցվածքային փոփոխությունները հանգեցնում են դրա ծավալի դինամիկայի անհամապատասխանության՝ արժեքային և աշխատանքային արտահայտությամբ, ինչպես նաև այն դեպքերում, երբ արտադրանքի աշխատատարության իջեցման հաշվին արտադրության ծավալի մեծացման անհրաժեշտություն կա:

Այս մեթոդի օգնությամբ վարձատրման հիմնական ֆոնդի ձևավորումն իրականացվում է հետևյալ ձևով.

$$ԱՎՖ_h = ԱՎՖ_{h,ել} \times \frac{(100 + \sum \Delta \delta)}{100}$$

որտեղ՝

$ԱՎՖ_{h,ել}$ – կառուցվածքային ստորաբաժանումների աշխատողների աշխատանքի հիմնական վարձատրման, ելակետային ֆոնդն է,

$\sum \delta$ - հիմնական վարձատրման ելակետային ֆոնդի փոփոխության նորմատիվն է արտադրանքի ծավալի փոփոխման յուրաքանչյուր միավորի համար (%),

$\Delta \delta$ - կառուցվածքային ստորաբաժանումների արտադրանքի արտադրության ծավալի դինամիկան (%):

Ընդ որում, կառուցվածքային ստորաբաժանումների բնաիրային արտահայտությամբ արտադրանքի միավորին բաժին ընկնող

աշխատողների հիմնական վարձատրման փոփոխության նորմատիվները նպատակահարմար է տարբերակել արտադրական կազմակերպությունում աշխատանքի վարձատրման միջոցների աճին համապատասխան (%-ներով): Որպես տարբերակման հիմնական գործոն կարելի է օգտագործել աշխատողների աշխատավարձի հիմնական ֆոնդում դրա փոփոխության մասնաբաժինը, ինչպես նաև հաստատել ներարտադրական ստորաբաժանումների նորմատիվների մեծացումը, որն աշխատատեղերի ռացիոնալացման հիման վրա մեծացնում է ֆոնդահատույցը, բարելավում արտադրական հզորությունների օգտագործումը և այլն:

Թողարկված արտադրանքի ծավալի յուրաքանչյուր տոկոսով փոփոխման համար աշխատողների աշխատանքի վարձատրման հիմնական ֆոնդի փոփոխման նորմատիվը կարելի է որոշել հետևյալ բանաձևով.

$$\tau = \frac{(100 + \Delta \delta) \times (100 + \Delta^2 \times q_w)}{100 + \Delta^2} / \Delta \Delta$$

Արտադրական կազմակերպության գործունեության վերջնական արդյունքներում ներարտադրական ստորաբաժանման աշխատանքային ներդրման գործակիցների օգտագործմամբ վարձատրման հիմնական ֆոնդի ձևավորումն իրականացվում է վարձատրման միասնական ֆոնդի ձևավորմանը համապատասխանող կարգով:

Նույն ձևով է խորհուրդ տրվում նաև աշխատատարության նորմատիվներով և միջին աշխատավարձի ուղղակի հաշվարկով որոշել կառուցվածքային ստորաբաժանումների աշխատողների աշխատավարձի հիմնական ֆոնդը:

Երբ շահույթը կարելի է հասցնել պատրաստի արտադրանք թողարկող հիմնական կառուցվածքային ստորաբաժանումներին, արտադրամասերում նպատակահարմար է այն ձևավորել մնացորդային շահույթից՝ նորմատիվներով: Պարզևատրման ֆոնդի հաշվարկը տվյալ դեպքում կարելի է ներկայացնել հետևյալ ձևով.

$$\eta_{\text{Ֆ}} = \tau_w \times \zeta \frac{1}{100}$$

որտեղ՝

τ_w – նորմատիվ, որը որոշում է պարզևատրման ֆոնդի բաժինը մնացորդային շահույթում,

ζ – կառուցվածքային ստորաբաժանման մնացորդային շահույթը (հազ.դրամ):

Եթե այս մեթոդն ինչ-ինչ պատճառներով ցանկալի չէ կամ ուղղակի հնարավոր չէ կիրառել, ապա արտադրական միավորների և հիմնական արտադրամասերի պարզևատրման ֆոնդը խորհուրդ է տրվում ձևավորել նորմատիվներով, որոնք որոշում են դրա բաժինը ողջ արտադրական կազմակերպության շահույթում, ինչպես նաև շահույթի աճի յուրաքանչյուր տոկոսից պարզևատրման ֆոնդի աճի նորմատիվներով:

Պարզևատրման ֆոնդն այս կարգով նպատակահարմար է ձևավորել, եթե ստորաբաժանումները չունեն հաստատված (պայմանագրային) մեծածախ գներ և օգտագործում են արտադրական կազմակերպության ներարտադրական գները:

Այն դեպքում, երբ շահույթը չի հասցվում արտադրական ստորաբաժանումներին, ապա դրանց աշխատողների պարզևատրման ֆոնդը պետք է որոշվի թողարկվող արտադրանքի ինքնարժեքի արտադրամասային ցուցանիշով: Իսկ հումքի, նյութերի, աշխատանքի վարձատրման ծախսերի հիմնավորված նորմաների առկայության դեպքում, արտադրանքի ինքնարժեքի ցուցանիշը կառուցվածքային ստորաբաժանման արտադրական գործունեության արդյունավետության չափման հուսալի միջոց է: Նշված դեպքում պարզևատրման ֆոնդը հաշվարկվում է՝ ելնելով դրա բազային մեծությունից և նորմատիվներից՝ կախված թողարկվող արտադրանքի ինքնարժեքի դինամիկայից: Ներարտադրական ստորաբաժանումների նորմատիվների հաշվարկման համար հիմք ընդունվող պարզևատրման ֆոնդը պետք է ապահովի դրանց պարզևատրման հավասար մեծություններ՝ յուրաքանչյուր աշխատողի հաշվով (կամ հիմնական վարձատրության ֆոնդից կատարվող 1000 դրամ վճարման հաշվով): Ընդ որում, կառուցվածքային ստորաբաժանումների կողմից սահմանվող շահույթի աճի և թողարկվող արտադրանքի (ծառայության) ինքնարժեքի իջեցման առաջադրանքները պետք է համեմատաբար հավասար ծանրաբեռնված լինեն: Ներարտադրական ստորաբաժանումներին նման առաջադրանքներով ապահովելու անհնարինության դեպքում, արտադրական ռեսուրսների օգտագործման ցածր մակարդակով և համապատասխանաբար ավելի փոքր ծանրաբեռնվածությամբ ստորաբաժանումների աշխատողների համար անհրաժեշտ է սահմանել պարզևատրման ֆոնդի ավելի փոքր ելակետային մեծություն:

Պարզևատրման ֆոնդի ձևավորման նորմատիվներն անհրաժեշտ է կառուցվածքային ստորաբաժանումներին հասցնել

նախօրոք՝ մինչ պլանային ժամանակաշրջանի սկիզբը: Սահմանված կարգով հաստատված նորմատիվները փոփոխման կամ վերահաստատման ենթակա չեն: Պարզևատրման ֆոնդին կատարվող հատկացումները նպատակահարմար է իրականացնել եռամսյակը մեկ անգամ:

Վարձատրության հիմնական ֆոնդի և պարզևատրման ֆոնդի առանձին ձևավորման կարգը չի խոչընդոտում դրանց՝ որպես աշխատողների վարձատրության միասնական ֆոնդի օգտագործմանը: Դրա հետ կապված՝ կառուցվածքային ստորաբաժանումների պարզևատրման ֆոնդին կարող են փոխանցվել նաև սահմանված նորմատիվներով ստացված հիմնական աշխատավարձի ֆոդի չօգտագործված միջոցները: Նման փոխանցումները նպատակահարմար են արտադրանքի առաջադրանքի պլանի կատարման դեպքում (ինչպես արժեքային, այնպես էլ բնաիրային արտահայտությամբ), ինչպես նաև աշխատանքի արտադրողականության աճի, արտադրանքի որակի և այլ առաջադրանքների կատարման դեպքում: Եթե փոխանցումները նպատակ ունեն վարձատրման հիմնական ֆոնդի հաշվին փոխհատուցել ստորաբաժանման աշխատանքի անբավարար արդյունքների պատճառով պարզևատրման ֆոնդին կատարված փոքր հատկացումները, ապա դրանք արդարացված չեն: Ավելին, այդ դեպքում անհրաժեշտ է պարզել աշխատողների վարձատրության հիմնական ֆոնդի տնտեսման պատճառները և միջոցներ ձեռնարկել օգտագործվող նորմատիվների հիմնավորվածության աստիճանի բարձրացման համար:

Պարզևատրման ֆոնդի միջոցները ծախսվում են կառուցվածքային ստորաբաժանումների աշխատողների աշխատանքի վարձատրման միասնական ֆոնդի (որը ներառում է հիմնական վարձատրության և պարզևատրման ֆոնդերը) կամ հատուկ նախահաշվով: Պարզևատրման չափերը, կարգը և հաջորդականությունը որոշվում են կառուցվածքային ստորաբաժանման ղեկավարության կողմից և համաձայնեցվում արհմիության հետ:

***Աշխատանքի վարձատրության միջոցների
օգտագործման բարելավումը***

Արտադրության արդյունավետության բարձրացման միջոցով երկրի տնտեսությունը ձգնաժամային վիճակից դուրս բերելու խնդիրը կապված է ինչպես աշխատանքի վարձատրման միջոցների ձևավորման մեթոդների, այնպես էլ դրանց օգտագործման բարելավման հետ: Աշխատանքի վարձատրման միջոցների օգտագործման հիմնախնդիրն ունի ոչ պակաս կարևոր նշանակություն, որքան դրա ձևավորման հիմնախնդիրը: Աշխատանքի վարձատրման միջոցների օգտագործման, բաշխման գործընթացն արտադրական կազմակերպության աշխատողների աշխատավարձի ֆոնդի ձևավորման գործընթաց է, որում անմիջականորեն իրականացվում է նրանց անհատական շահը և դրսևորվում նրանց վերաբերմունքն աշխատանքի նկատմամբ: Դրա նշանակությունը մեծ է նյութական արտադրության ոլորտում, քանի որ աշխատողների նյութական բարեկեցության մակարդակն առաջին հերթին պայմանավորված է նշյալ ոլորտում առկա իրավիճակով:

***12.1. Աշխատանքի վարձատրության միջոցների
օգտագործման ուղղությունները և ցուցանիշները***

Աշխատանքի վարձատրության միջոցների օգտագործման արդյունավետությունը մեծ չափով կախված է նրանից, թե ինչպիսին է դրա ձևավորման և օգտագործման տրամաբանական կապը: Վերջինս պայմանավորում է աշխատավարձի կարգավորման ողջ համակարգի արդյունավետությունը: Առաջադրված հարցին պատասխանելու համար անհրաժեշտ է ուսումնասիրել ԱՎՖ-ի օգտագործման ուղղությունները:

Տնտեսագիտական գրականության մեջ ընդունված է ԱՎՖ-ն բաժանել հիմնականի և լրացուցիչի: Սակայն տնտեսագետները հիմնական ԱՎՖ-ի վերաբերյալ միասնական տեսակետ չունեն: Նրանց մի մասը հիմնական ԱՎՖ-ի մեջ ներառում է ոչ միայն տա-

րիֆային աշխատավարձը, այլ նաև պարզևատրումները, իսկ լրացուցիչ ԱՎՖ-ի մեջ՝ տարբեր տիպի հավելավճարներն ու հավելումները:

Տնտեսագետների մեկ այլ խումբ հիմնական աշխատավարձ է համարում արտադրական կազմակերպությունում փաստացի կատարված աշխատանքի դիմաց տրվող վարձատրությունը: Դա աշխատավարձի բոլոր համակարգերով տրվող աշխատավարձն է (գործարքային, ժամանակավարձային, ակորդային և այլն), արտաժամյա և գիշերային աշխատանքների համար տրվող հավելավճարները, պարապուրդի համար կատարվող վճարումները և այլն: Լրացուցիչ աշխատավարձ են համարվում այն հավելավճարները, որոնք ուղղակիորեն չեն արտացոլում արտադրական կազմակերպություններում փաստացի կատարված աշխատանքը, այլ ենթակա են վճարման աշխատանքային օրենսդրությանը համապատասխան: Դրա մեջ են մտնում բոլոր տեսակի արձակուրդների, պետական և հասարակական պարտականությունների կատարման, կրճատ աշխատանքային օրվա համար անչափահասներին տրվող վճարումները և այլն: Իր հերթին, հիմնական աշխատավարձը նրանք բաժանում են երկու մասի՝ պայմանական-կայուն և փոփոխական:

Վերը նշված մեթոդներից որևէ մեկով ԱՎՖ-ի ձևավորումից հետո անհրաժեշտ է անցնել դրա բաշխմանը: Աշխատավարձը պետք է վճարվի ոչ թե նախօրոք սահմանված տարիֆային, պաշտոնային դրույքներին համապատասխան, այլ՝ ձևավորված ԱՎՖ-ը պետք է բաշխվի տվյալ ստորաբաժանման աշխատողների միջև՝ նրանց աշխատանքային ծախսումներին համապատասխան: Այսինքն, աշխատավարձը հանդես է գալիս որպես ԱՎՖ-ի բաշխման հետևանք: ԱՎՖ-ի բաշխմանն անցնելու համար անհրաժեշտ է պարզեցնել դրա կառուցվածքը:

Ներկայումս արտադրական կազմակերպություններում ԱՎՖ-ի կազմը բազմազան է: Կարելի է նշել ԱՎՖ-ից կատարվող վարձատրության մոտ 60 տեսակներ: Ընդ որում, այդ վարձատրության տեսակների մի մասն իր բնույթով չի համապատասխանում «աշխատավարձ» հասկացության սահմանմանը: Ելնելով դրանից՝ կարելի է ԱՎՖ-ն բաժանել երկու մասի՝ բաշխման ենթակա և աշխատանքային օրենսդրությամբ նախատեսված՝ կատարված աշխատանքին համապատասխան իրականացվող վարձատրություն:

Տեսակետներ կան, ըստ որոնց առաջարկվում է աշխատանքին համապատասխան տրվող վարձատրության տեսակները ԱՎՖ-ի կազմից դուրս բերել: Գիտնականների մի մասը նշում է, որ վարձատրության որոշակի տարրերը չեն պարունակում աշխատավարձին բնորոշ հատկանիշներ և գտնում, որ դրանք պետք է հանվեն ԱՎՖ-ի կազմից: Նրանք այդ տարրերի թվին են դասում հերթական և լրացուցիչ արձակուրդների համար անչափահասներին տրվող վճարումները, ուսումնական արձակուրդների վարձատրությունը, արձակման նպաստները, ուսումնական հաստատություններում արտադրությունից կտրված սովորողների համար պահվող աշխատավարձը, կերակրող մայրերին ընդմիջումների համար տրվող վճարները, պետական և հասարակական պարտականությունների կատարման համար չաշխատած ժամանակահատվածի վճարը: Սրանց ավելացնելով վարձատրության այլ տեսակներ, որոնք իրենց բնույթով նման են վերջիններիս՝ հավելավճարներ օտար լեզվի տիրապետման, գիտական աստիճանի, գանձապահին՝ աշխատավարձի վճարման, հաշվապահին՝ ապահովագրական անդամավճարի պահման, ուսանողների պրակտիկայի ղեկավարման, արտադրությունից կտրված որակավորման բարձրացման համար և զինվորական հավաքներին մասնակցելու ժամանակահատվածի վարձատրությունը: Կարծում ենք՝ դրանք պետք է ընդգրկվեն ԱՎՖ-ի կազմում: Դա բացատրվում է նրանով, որ վարձատրության վերոհիշյալ ձևերի համար մեկ այլ ֆոնդ ստեղծելը նպատակահարմար չէ:

ԱՎՖ-ը մասերի բաժանելիս անհրաժեշտ է հաշվի առնել մեկ հանգամանք ևս: Քանի որ արտադրական կազմակերպությունը բաշխում է «վաստակած» ԱՎՖ-ը, անհնար է դառնում դրա գերաժախսը: Սակայն արտադրական կազմակերպության գործունեության ընթացքում կարող են առաջանալ ժամանակավոր դժվարություններ՝ կապված արտադրանքի իրացման հետ: Նման իրավիճակի համար արտադրական կազմակերպությունը պետք է նախօրոք ստեղծի ռեզերվային ԱՎՖ (սակայն, կարծում ենք, որոշակի երաշխիքների դեպքում արտադրական կազմակերպությունը կարող է օգտագործել նաև բանկերի կողմից տրվող կարճաժամկետ վարկերը):

Ինչ վերաբերում է ԱՎՖ-ի ներկայումս գոյություն ունեցող տարրերին, ապա դրանց անհրաժեշտ է անդրադառնալ առանձին-

առանձին: Դրանցից յուրաքանչյուրը խթանում է աշխատանքի քանակը և որակը բնութագրող այս կամ այն ցուցանիշը, առանձին աշխատողների աշխատանքային նվաճումները: Փորձը ցույց է տալիս նման մոտեցման ոչ արդյունավետ լինելը: Բանն այն է, որ խթանման համակարգի բոլոր տարրերն ունեն իրենց յուրահատուկ գործառույթները, որոնք կարող են իրականացվել որոշակի փոխազդեցության պայմաններում: Եթե նշյալ տարրերից մեկն ամբողջությամբ չի կատարում միայն իր գործառույթները, ապա մյուսները սկսում են լրացնել դրա թերությունները, որն ազդում է գործառույթների կատարման վրա: Հետևաբար, կրկնակի իջնում է խթանման համակարգի արդյունավետությունը:

Դրա պատճառներից մեկն էլ այդ մոտեցման զուգակցումն է աշխատավարձի կառավարման կենտրոնացված մեթոդի հետ: Արդյունքում առաջանում է բաշխման հավասարություն և ըստ աշխատանքի վարձատրության խթանիչ դերի նվազեցում:

ԱՎՖ-ի կազմում առանձնահատուկ տեղ են գրավում տարիֆային դրույթները: Դրանց վրա է ընկնում աշխատավարձի կազմակերպման հիմնական ծանրությունը: Շուկայական հարաբերությունների արմատավորման պայմաններում, երբ տեղի է ունենում արտադրական կազմակերպությունների համատարած ապապետականացում, անցում կատարվում դրանց ինքնակառավարմանը, հարց է ծագում, նպատակահարմա՞ր է արդյոք աշխատավարձի կազմակերպման մեխանիզմում պահպանել նախկինում գործող տարիֆային համակարգը:

Նշյալ հարցի վերաբերյալ գոյություն ունեն տարբեր տեսակետներ: Մի շարք տեսաբաններ և պրակտիկ աշխատողներ գտնում են, որ անհրաժեշտ է վերացնել տարիֆային համակարգն ընդհանրապես: Մյուսները կարծում են, որ յուրաքանչյուր արտադրական կազմակերպություն պետք է ունենա իր տարիֆային համակարգը: Երրորդ խումբն ամուր կանգնած է համապետական տարիֆային համակարգի պահպանման դիրքերում:

Մինչև վերջերս (չապապետականացված արտադրական կազմակերպություններում) տարիֆային համակարգը հանդիսանում էր աշխատավարձի կենտրոնացված կառավարման հիմնական միջոցը: Դրա բաղադրամասերը կոչված էին ապահովելու աշխատանքի չափի և վարձատրության չափի համադրելիությունը, վարձատրության միջձյուղային հարաբերակցությունները: Սակայն

փորձը ցույց է տալիս, որ դրանք աշխատանքի բարձր արդյունքների խթանման միջոցներից հաճախ դառնում էին աշխատավարձի մակարդակների և հարաբերակցությունների կարգավորման միջոցներ: Այսպիսով, անտեսված էր ծախսված աշխատուժի արդյունավետության բարձրացման հիմնախնդիրը: Այդ դեպքում աշխատանքի նորմաները չեն արտացոլում իրականում անհրաժեշտ աշխատանքային ծախսումները, որը խոչընդոտ է հանդիսանում, որպեսզի գործավարձով աշխատող բանվորները գերակատարեն արտադրանքի նորմաները, իսկ ժամանակավարձով աշխատողներն ընդլայնեն սպասարկման գոտիները և կատարվող աշխատանքների ծավալները:

Գործնականում ըստ աշխատանքի վարձատրության չափը որոշվում է անկախ այն բանից, թե ինչպիսին են տարիքները և պաշտոնային դրույքները: Աշխատավարձի փաստացի մակարդակները և հարաբերությունները չեն համապատասխանում սահմանված դրույքներին:

Աշխատավարձի կազմակերպման կարևորագույն հիմնահարցերից մեկը դրա կարգավորման մեխանիզմների բաժանումն է կենտրոնացվածի և ապակենտրոնացվածի: Շուկայական տնտեսավարման պայմաններում անընդունելի է աշխատավարձի կարգավորումը կատարել համապետական տարիքային համակարգի միջոցով: Հարկ է նշել երկու հանգամանք, որոնք անմիջականորեն ազդում են ըստ աշխատանքի վարձատրության համամասնությունների վրա և որոնց պատճառով խախտվում են այդ համամասնությունները:

Առաջին հանգամանքն աշխատատեղերով ապահովման հիմնահարցն է, որը կախված է տնտեսության մեջ աշխատուժի առաջարկի և պահանջարկի իրական հարաբերակցությունից: Եթե այդ հարաբերակցությունը խախտվում է, ապա արդյունավետության ցանկալի չափանիշների համեմատությամբ անխուսափելիորեն ծագում է աշխատանքային ռեսուրսների արագացված կամ դանդաղեցված շարժի հնարավորություն: Աշխատուժի շարժի անցանկալի միտումների չեզոքացումը, ինչպես նաև դրա ոչ նորմալ կայունության հաղթահարումն առաջ է բերում աշխատավարձի չափերի հարաբերակցությունների շեղում պետական տարիքային համակարգով նախատեսվածներից: Բնական է, որ այստեղ առաջանում են ոչ միայն տնտեսական, այլ նաև սոցիալական հարաբե-

րություններ, որոնց արդյունքը անցանկալի միտումներն ու հակասություններն են:

Երկրորդ հանգամանքը աշխատավարձի կազմակերպման խիստ կենտրոնացումն է: Դա հանգեցնում է նրան, որ տարիֆային համակարգը կտրվում է արտադրության մեջ տիրող իրական վիճակից: Դրա կիրառումը դառնում է ձևական, ոչ ճկուն, իսկ կարգավորիչ դերը՝ նվազում: Վերոհիշյալից հետևում է, որ աշխատավարձի կազմակերպումը տարիֆային համակարգի և պաշտոնային դրույքների սխեմաների միջոցով արդյունավետ չէ:

Նոր պայմաններում տարիֆային համակարգը և պաշտոնային դրույքների սխեմաները պետք է հիմք հանդիսանան տարբեր աշխատանքների համադրման, իսկ տարիֆային և պաշտոնային դրույքները՝ անհատական աշխատավարձի չափերի որոշման համար: Ելնելով պետության սահմանած աշխատավարձի նվազագույն մեծությունից և առանձնահատկություններից, աշխատավարձի որոշակի մակարդակ ապահովելու հնարավորությունից՝ արտադրական կազմակերպությունները կարող են որոշել աշխատանքի վարձատրության հարաբերությունների փոփոխությունները:

Փորձը ցույց է տալիս, որ տարիֆային համակարգը լայնորեն կիրառվում է միայն աշխատողների որակավորման մակարդակի բարձրացումը խթանելու նպատակով: Թույլ է օգտագործվում դրա հիմնական դերը, այն է՝ ոչ միայն աշխատողի պոտենցիալ հնարավորությունների խթանումը, այլև դրա իրացումը, աշխատանքային գործունեության վերջնական բարձր արդյունքների ձեռքբերումը:

Տարիֆային դրույքը աշխատավարձի տարբերակման խթանման միջոցից վեր է ածվում դրա խոչընդոտի: Այն որոշում է աշխատավարձի աճի սահմանը՝ անկախ աշխատանքի արդյունքներից: Այդ պատճառով տարիֆային դրույքը արհեստականորեն արգելք է ստեղծում աշխատանքային և ստեղծագործական ակտիվության խթանման համար:

Աշխատանքի վարձատրման միջոցների հաջորդ կարևոր տարրը պարգևներն են: Արդյունաբերության մեջ օգտագործվում են պարգևատրման բազմաթիվ ձևեր, որոնք խթանում են ինչպես արտադրական կազմակերպության տնտեսական գործունեության հիմնական արդյունքները, այնպես էլ դրա աշխատանքի առանձին ցուցանիշները: Սակայն, այդ բազմազանությամբ հանդերձ, պար-

գևատրման համակարգի արդյունավետությունը բավականին ցածր է: Դրա հիմնական պատճառներից մեկն այն է, որ երկար ժամանակ փորձ էր արվում ստեղծել խթանման այնպիսի համակարգ, որը հավասարապես վերաբերեր արտադրության կառավարման բոլոր մակարդակներին: Բացի այդ, չնայած պարզևատրման ցուցանիշների բազմազանությանը, պարզևի չափը որոշվում է տարիֆային դրույքների հիման վրա: Հայտնի է, որ տարիֆային դրույքները երկար ժամանակ մնում էին անփոփոխ, իսկ տվյալ ժամանակահատվածում անհրաժեշտ էր ապահովել աշխատավարձի որոշակի մակարդակ (մարդիկ գնալով արտադրություն, ամենից առաջ ցանկանում են իմանալ, թե ինչքան պետք է կազմի իրենց աշխատավարձը տվյալ աշխատանքը կատարելու համար, իսկ թե ինչ տարրերից է կազմված լինելու աշխատավարձը, դա մղվում է հետին պլան): Արդյունքում՝ ունենալով աշխատավարձը և տարիֆային դրույքը, մնում է միայն «լցնել» դրանց միջև եղած տարբերությունը: Դա կատարվում է տարբեր տեսակի պարզևների և հավելավճարների միջոցով: Այսպիսով պարզևը վերածվում էր տարիֆային դրույքի մեխանիկական հավելումի:

Պարզևն իր նպատակին չէր ծառայում նաև այն պատճառով, որ բավականին շատ էին «ոչ ցանկալի» աշխատանքները, որտեղ աշխատուժ ներգրավելու համար անհրաժեշտ էին լրացուցիչ միջոցներ: Դրանք տրվում էին տվյալ աշխատողներին պարզևատրման ֆոնդից՝ անկախ նրանց աշխատանքի արդյունքներից: Որոշ դեպքերում պարզևատրման միջոցները ծախսվում էին արտադրության և իրացման գործընթացում ծագող հիմնախնդիրների հաղթահարման համար:

Տարիֆի ամեն մի հավելում, այդ թվում նաև պարզևը, խոչընդոտում է աշխատանքի նորմաների վերանայմանը: Աշխատավարձի կազմակերպման երկարատև փորձը ցույց է տալիս, որ արտատարիֆային բոլոր վճարումները, միաժամանակ, աշխատանքի հիմնավորված բարձր նորմաների կիրառման արգելակներն են: Գործարքային հավելավճարը միշտ կլինի այնքան մեծ, որքան ցածր է արտադրանքի նորման: Նմանապես՝ պարզևը բարձր է, եթե ավելի ցածր է առաջադրանքի լարվածությունը: Բարձր կլինեն նաև պրոֆեսիաների համատեղման կամ սպասարկման գոտու ընդլայնման համար տրվող հավելավճարները, եթե սպասարկման և թվաքանակի նորմաները բավարար չափով հիմնավորված չեն:

Վերոհիշյալ նկատառումներից ելնելով՝ անհրաժեշտ է վերացնել ձևավորված ընթացիկ պարզևատրույմների համակարգը: Սակայն դա չի նշանակում, որ, ընդհանրապես, պետք է հրաժարվել պարզևի կիրառումից: Պարզևը, որպես խթանման միջոց, անհրաժեշտ է պահպանել հատուկ դեպքերի համար: Այն պետք է լինի եզակի և տրվի կոլեկտիվներին, խմբերին կամ առանձին աշխատողներին միանվագ ձևով՝ աշխատանքային հաջողությունների կամ պարտականություններից դուրս որևէ աշխատանք կատարելու համար: Այդ նպատակով անհրաժեշտ ենք համարում պարզևատրման առանձին ֆոնդի ձևավորումը:

Պարզևի մասին ասվածն ամբողջությամբ վերաբերում է նաև տարբեր տեսակի հավելումներին և հավելավճարներին: Մնում է միայն ավելացնել, որ դրանց մեծ մասը տրվում է ԱՎՖ-ի տնտեսման հաշվին, իսկ շուկայական հարաբերությունների պայմաններում ընդհանրապես վերանում է ԱՎՖ-ի տնտեսում հասկացությունը: Այսպիսով, պետք է հրաժարվել նաև այդ հավելավճարներից և հավելումներից:

Որոշ հավելավճարների բնույթն այնպիսին է, որ դրանք կարելի է հաշվի առնել ԱՎՖ-ը կոլեկտիվի անդամների միջև բաշխելիս՝ աշխատանքային մասնակցության գործակցի միջոցով: Այդպիսի հավելավճարների թվին կարելի է դասել բրիզադիրներին, պրոֆեսիաների համատեղման համար, գործավարձով աշխատող բանվորներին տրվող հավելավճարները:

ԱՎՖ-ի օգտագործման ուսումնասիրությունը պայմանավորում է դրա արդյունավետության որոշման անհրաժեշտությունը: ԱՎՖ-ի արդյունավետ օգտագործման ուսումնասիրությունը պետք է համապատասխանի արտադրության արդյունավետության տեսությանը, քանի որ աշխատուժը արտադրության գործոններից մեկն է: Արդյունավետությունը բնութագրվում է արտադրության գործոնների օգտագործման և ստացված արդյունքների միջև գոյություն ունեցող պատճառահետևանքային կապերով: Հետևաբար, արդյունավետության տեսության բովանդակությունը արտադրության գործոնների օգտագործման և ձեռք բերված արդյունքների միջև եղած կապի որոշումն է:

ԱՎՖ-ի օգտագործման արդյունավետությունը ենթադրում է դրա մեծության որոշում՝ կախված արտադրական կազմակերպության աշխատանքի արդյունքներից: Միաժամանակ, ԱՎՖ-ի օգտա-

գործունը պետք է իր ազդեցությունը թողնի աշխատանքի արդյունքների վրա: Այդ ազդեցությունը պարզելու համար անհրաժեշտ է ունենալ ԱՎՖ-ի օգտագործման արդյունավետության հաշվարկման որոշակի ցուցանիշներ:

ԱՎՖ-ի օգտագործման արդյունավետության ցուցանիշները, որպես կանոն, պետք է որոշվեն ստացված արդյունքը ծախսերի հետ համադրելու միջոցով: Հայտնի է, որ արտադրության գործընթացում ծախսվում են նյութական, աշխատանքային և ֆինանսական ռեսուրսներ:

Աշխատուժի ծախսն իր քանակական արտահայտությունն է ստանում ԱՎՖ-ի մեջ: Հետևաբար, որպես ծախս կարելի է ընդունել օգտագործված ԱՎՖ-ը: Կարծես առաջանում է հակասություն. չէ՞ որ ԱՎՖ-ը արտադրական կազմակերպության կոլեկտիվի աշխատանքային եկամուտն է, և այդ դեպքում այն չի կարելի ընդունել որպես ծախս: Սակայն նկատի ունենալով, որ ԱՎՖ-ը արտադրական կազմակերպությունն օգտագործում է անհրաժեշտ կենդանի աշխատանքի վարձատրության համար, ապա այն ծախս է:

Ընդհանրապես, արտադրական կազմակերպության գործունեության ընդհանուր արդյունք համարվում է թողարկված արտադրանքը: Սակայն ԱՎՖ-ի օգտագործման արդյունավետության չափման համար դրա կիրառումը նպատակահարմար չէ և տնտեսապես ոչ հիմնավորված, քանի որ մեծ չափով կախված է նյութական ծախսերի մեծությունից:

ԱՎՖ-ի օգտագործման արդյունավետությունը չափելու համար առավել նպատակահարմար է որպես արդյունք ընդունել նոր ստեղծված արժեքը՝ իր տարբեր ձևերով: Հաշվի առնելով նոր ստեղծված արժեքի համեմատությամբ համախառն և տնտեսաշվարկային եկամտի առավելությունները՝ կարծում ենք, որ արդյունավետությունը հաշվարկելիս պետք է օգտագործվեն այդ ցուցանիշները:

Համախառն եկամուտը բնութագրում է այն արդյունքը, որը ստեղծվում է արտադրական կազմակերպությունում ինչպես կենդանի, այնպես էլ առարկայացած աշխատանքի օգտագործման դեպքում: Քանի որ այն ստեղծվում է կենդանի աշխատանքով, ապա հազար դրամ ԱՎՖ-ին բաժին ընկնող համախառն եկամուտը բնութագրում է ԱՎՖ-ի օգտագործման արդյունավետությունը:

Տնտեսաշարժիչին եկամուտը, կազմելով համախառն եկամտի մի մասը, օգտագործվում է միայն արտադրական կազմակերպության (ստորաբաժանման) կարիքների համար: Դրա մեջ չեն հաշվառվում տարբեր տեսակի վճարումները և հարկերը, ինչը հարթում է տնտեսավարման անհավասար պայմանները: Դրանով իսկ տնտեսաշարժիչին եկամուտն առավել իրական է արտահայտում կազմակերպության տնտեսական արդյունքը, իսկ հազար դրամ ԱՎՖ-ին բաժին ընկնող տնտեսաշարժիչին եկամուտը՝ ԱՎՖ-ի օգտագործման արդյունավետությունը:

ԱՎՖ-ի օգտագործման արդյունավետության բարձրացումն անմիջականորեն կապված է կոլեկտիվի վաստակած ԱՎՖ-ը անդամների միջև բաշխելու ճկուն մեխանիզմի մշակման հետ:

12.2. Աշխատանքի վարձատրության միջոցների բաշխման բարելավումը

Աշխատանքի վարձատրման միջոցների ձևավորման ընթացքում որոշվում է աշխատանքի վարձատրությանը արտադրական կազմակերպության տնտեսաշարժիչին եկամտից հատկացվող մասի մեծությունը: Դրա օգտագործումը ենթադրում է, նախ՝ արտադրական կազմակերպության առանձին ստորաբաժանումների վարձատրության միջոցների բաժնեմասի որոշում ընդհանուր ԱՎՖ-ի մեջ: Այնուհետև որոշվում է յուրաքանչյուր աշխատողի աշխատանքային ներդրման չափը կոլեկտիվի ԱՎՖ-ի մեջ: Դա նշանակում է, որ աշխատավարձի կազմակերպման բնագավառում հիմնական և կարևոր փուլը աշխատանքային կոլեկտիվի վաստակած միջոցների բաշխումն է: Սակայն դրա համար միայն աշխատանքի վարձատրության համակարգի փոփոխությունը բավական չէ: Աշխատանքի արդյունքներին համապատասխան բաշխումը հնարավոր է իրականացնել արտադրական կազմակերպության ներարտադրական հարաբերությունների ողջ համակարգի փոփոխության միջոցով: Որոշ կազմակերպությունների փորձը ցույց է տալիս, որ ներարտադրական տնտեսավարումը լավագույն ձևով կարելի է կազմակերպել կապալային սկզբունքների հիման վրա: Ներկայումս տնտեսության մեջ աշխատանքի կազմակերպման տվյալ ձևի կիրառման ոլորտն ընդլայնելու համար առկա են

բոլոր պայմանները: Ղա պայմանավորված է, մի կողմից՝ աշխատանքի կազմակերպման կոլեկտիվի ձևի տարածմամբ և զարգացմամբ, իսկ մյուս կողմից՝ տնտեսաշվարկային հարաբերությունների կատարելագործմամբ: Աշխատանքի կազմակերպման կոլեկտիվ ձևը պայմաններ է ստեղծում ըստ վերջնական արդյունքների վարձատրության ներդրման համար, իսկ տնտեսաշվարկի կիրառումը դա դարձնում է իրականություն:

Կոլեկտիվ կապալը տնտեսավարման այնպիսի ձև է, որը հիմնվում է աշխատանքի կոլեկտիվ կազմակերպման ու ըստ վերջնական արդյունքների նրա վարձատրության առավելությունների և փոխադարձ պատասխանատվության վրա: Կոլեկտիվ կապալի հիմքը պայմանագիրն է, որը կնքվում է արտադրական կազմակերպության ղեկավարության և կապալային կոլեկտիվի միջև (բրիգադ, տեղամաս, արտադրամաս): Պայմանագրում նշում են նրանց փոխադարձ պարտականությունները և պատասխանատվությունը: Կապալային կոլեկտիվը պարտավորվում է սահմանված ժամկետում թողարկել համապատասխան անվանացանկի և որակի արտադրանք՝ միաժամանակ բարելավելով տեխնիկատնտեսական ցուցանիշները:

Արտադրական կազմակերպության ղեկավարությունը պարտավորվում է կոլեկտիվին ապահովել անհրաժեշտ նյութերով, գործիքներով, սարքավորումներով, երաշխավորել ըստ աշխատանքի վարձատրության միջոցների ողջ գումարը՝ նախատեսված աշխատանքները սահմանված ժամկետում կատարելու դեպքում: Պայմանագիրը, մի կողմից, բարձրացնում է կապալային կոլեկտիվի պատասխանատվությունն առաջադրանքի կատարման համար, իսկ մյուս կողմից, ղեկավարության պատասխանատվությունը՝ նրանց նորմալ աշխատանքի անհրաժեշտ պայմաններ ստեղծելու համար:

Կոլեկտիվ կապալի բարձրագույն ձևը վարձակալական կապալն է, որի դեպքում կապալային կոլեկտիվը, երկար ժամանակով վարձակալելով շինությունները, սարքավորումները, տեխնիկան և արտադրության այլ միջոցներ, իրականացնում է կառավարման հիմնական գործառույթները, լուծում աշխատանքի վարձատրության հետ կապված հարցերը:

Այսպիսով, արտադրական կազմակերպության ԱՎՖ-ի օգտագործման առաջին քայլը կապալային կոլեկտիվների (արտադրա-

կան ստորաբաժանումների) վարձատրության միջոցների որոշումն է: Կապալային կոլեկտիվների վրա հնարավոր չէ տարածել ողջ արտադրական կազմակերպության մասշտաբով ԱՎՖ-ի ձևավորման կարգը, քանի որ արտադրական կազմակերպության տնտեսաշարակային եկամուտը չի գոյանում առանձին կոլեկտիվների տնտեսաշարակային եկամուտներից: Առանձին արտադրամասեր չեն թողարկում վերջնական արտադրանք, չեն իրացնում իրենց արտադրանքը ու տնտեսաշարակային եկամուտ չեն ստանում: Եթե նշյալ հիմնախնդիրը մասամբ կարելի է լուծել ներարտադրական գներ սահմանելու միջոցով, ապա կան այնպիսի կոլեկտիվներ (ֆունկցիոնալ ստորաբաժանումներ, որոշ օժանդակ արտադրամասեր), որոնք ընդհանրապես արտադրանք չեն թողարկում: Այդ պատճառով, տվյալ հիմնախնդրի լուծման միակ հնարավոր ուղին յուրաքանչյուր կապալային կոլեկտիվի աշխատանքային ներդրման չափի որոշումն է արտադրական կազմակերպության տնտեսաշարակային եկամտում:

Սակայն դա ևս կապված է դժվարությունների հետ: Եթե արտադրական պարբերաշրջանի տևողությունը փոքր է մեկ ամսից, ապա հնարավոր է, որ բոլոր կապալային կոլեկտիվներն աշխատեն մեկական անվանացանկային առաջադրանքով: Այդ դեպքում հեշտությամբ կարելի է որոշել յուրաքանչյուր օղակի ներդրումը արտադրական կազմակերպության վերջնական արդյունքների մեջ:

Այլ բան է, երբ արտադրական պարբերաշրջանի տևողությունը գերազանցում է մեկ ամիսը: Դա սովորական իրավիճակ է, ասենք՝ մեքենաշինական ձեռնարկությունների համար: Այդ դեպքում ձեռնարկությունում ստացած տնտեսաշարակային եկամուտն արտացոլում է կապալային կոլեկտիվների նախորդ ամսվա, իսկ որոշ դեպքերում՝ նաև ավելի վաղ ժամանակահատվածի տնտեսական գործունեության արդյունքները: Առաջանում է երկընտրանք՝ կամ ընդհանրապես հաշվի չառնել ժամանակահատվածը, կամ աշխատանքի վարձատրության վերջնական հաշվարկները կատարել այնպիսի պարբերականությամբ, որը գերազանցում է արտադրական պարբերաշրջանի տևողությունը: Առաջին ուղին ավելի հեշտ է, սակայն այն բարդացնում է աշխատանքի վերջնական արդյունքների համար նյութական պատասխանատվության կազմակերպու-

մը: Բացի այդ, որոշակի պայմաններում, այն կարող է ծնել հավասարեցման միտումներ:

Ավելի հեռանկարային է թվում երկրորդ ուղին: Եթե ձեռնարկությունում կազմակերպված է կապալային կոլեկտիվների աշխատանքային ներդրման հաշվառում ձեռնարկության վերջնական արդյունքների մեջ, ապա հնարավոր է ժամանակի որոշակի ռեժիմում ստեղծել կոլեկտիվի աշխատանքի վերջնական արդյունքների համար նյութական պատասխանատվության արդյունավետ համակարգ: Այդ հիմնախնդիրը կարելի է լուծել արտադրության ծախսերի հաշվառման նորմատիվային մեթոդի կիրառման դեպքում:

Ընդհանուր առմամբ, արտադրական կազմակերպության ԱՎՖ-ի բաշխման պայմաններում, կապալային կոլեկտիվների ԱՎՖ-ի կազմավորումը ենթադրվում է իրականացնել հետևյալ ձևով:

Նախ և առաջ անհրաժեշտ է հաշվի առնել, որ ցանկացած ցուցանիշի փոփոխության դիմամիկան ձեռնարկության և արտադրամասի մակարդակում տարբեր է, եթե նույնիսկ ապահովվում է դրա համեմատելիությունը տարբեր մակարդակներում:

Ստորաբաժանման ԱՎՖ-ի բաժնի որոշման համար անհրաժեշտ է ունենալ դրանցից յուրաքանչյուրի հաշվարկային ԱՎՖ-ը: Անկախ կապալային կոլեկտիվների տիպից՝ հաշվարկային ԱՎՖ-ը պետք է որոշվի աշխատանքի նորմաների հիման վրա: Այլ հարց է, թե ինչպիսի նորմաներ պետք է հիմք ընդունվեն: Տնտեսագետների մի մասը գտնում է, որ անհրաժեշտ է հիմք ընդունել գիտականորեն հիմնավորված աշխատանքի նորմաները: Սակայն այդ դեպքում անհրաժեշտ կլինի իջեցնել որոշ ստորաբաժանումների աշխատողների փաստացի ձևավորված աշխատավարձը, իսկ մյուսներինը՝ բարձրացնել (ընդ որում, առանց արտադրության գործընթացի որևէ փոփոխության): Չնայած այդպիսի մոտեցման ողջ արդարացիությանը, գործնականում դրա իրականացումը դժվար է: Աշխատողներին անհրաժեշտ է տեղեկացնել, թե ինչու փոխվեց իրենց միևնույն աշխատանքային ներդրման մեծության գնահատումը, ինչու առանձին կոլեկտիվների աշխատանքի վարձատրության մակարդակը կտրուկ իջավ, իսկ մյուսներինը՝ աճեց: Բնական է, որ աշխատանքային ներդրման փոփոխության հետ կապ չունեցող աշխատանքի վարձատրության մակարդակի իջեցումն առաջ կբերի առաջին խմբի մեջ մտնող կոլեկտիվների դժգոհությունը:

հանգեցնելով աշխատանքային ակտիվության հետագա նվազման: Երկրորդ խմբի կոլեկտիվների աշխատանքի վարձատրության մակարդակի բարձրացումը, առանց նրանց աշխատանքային ներդրման համապատասխան ավելացման, նույնպես կարող է բացասական հետևանք ունենալ: Առավելություն ստանալով աշխատանքի վարձատրության մեջ՝ նրանք կարող են նվազեցնել իրենց աշխատանքային ակտիվությունը: Կամ որոշ ժամանակ պահել նախկին մակարդակը: Այդ պատճառով հիմնվում ենք աշխատավարձի ձևավորված մակարդակի վրա, թեև դա չի բացառում, այլ նույնիսկ ենթադրում է սահմանված նորմաների և կոլեկտիվների ԱՎՖ-ի բաժնի ճշգրտում: Նման ճշգրտումը կարող է կասեցնել այն կոլեկտիվների աշխատավարձի աճը, որտեղ բարձրացումը արհեստականորեն է եղել:

Առանձին ստորաբաժանումների արտադրության պայմանների միջև եղած օբյեկտիվ տարբերությունների վերացումն ավելի նպատակահարմար է սկսել հնացած տեխնիկայով տեղամասերի առաջնահերթ վերազինումից և վերակառուցումից: Խոսքը վերաբերում է այն ստորաբաժանումներին, որոնցում բարձր է հիմնական արտադրական ֆոնդերի օգտագործման մակարդակը: Սակայն արտադրության կազմակերպատեխնիկական բազայի հավասարեցումը պահանջում է որոշակի ժամանակ: Հետևաբար անհրաժեշտ է աստիճանաբար անցնել կոլեկտիվների աշխատանքի գնահատմանը և խթանմանը՝ ըստ նրանց աշխատանքի արդյունավետության ձեռք բերած մակարդակի՝ միջին աշխատավարձի հավելաճի տարբերակման միջոցով: Տվյալ դեպքում միջին աշխատավարձը կաճի բոլոր կոլեկտիվներում արտադրության արդյունավետության բարձրացմանը զուգահեռ, և դա կխթանի նրանց աշխատանքի արդյունավետության բարձրացումը:

Այսպիսով, ունենալով բոլոր կապալային կոլեկտիվների հաշվարկային ԱՎՖ-ը, հեշտությամբ կարելի է որոշել դրանցից յուրաքանչյուրի վարձատրության միջոցների բաժինը արտադրական կազմակերպության ընդհանուր ԱՎՖ-ի մեջ: Հարկ է նշել, որ եթե կապալային կոլեկտիվը որոշակի պայմանագրային պարտավորություններ չի կատարում, ապա հաշվարկային ԱՎՖ-ը պակասեցվում է համապատասխան չափով: Իսկ եթե կոլեկտիվը կատարում է լրացուցիչ աշխատանքներ, ապա ԱՎՖ-ը կարող է ավելացվել: Հաշվարկային ԱՎՖ-ի ճշգրտումը կատարվում է աշխատանքային

ներդրման գործակցի (ԱՆԳ) միջոցով, որի սահմանման կարգը նշվում է պայմանագրով:

ԱՆԳ-ի միջոցով որոշվում է տվյալ կապալային կոլեկտիվի աշխատանքային ներդրման չափը ձեռնարկության գործունեության ընդհանուր արդյունքների մեջ: ԱՆԳ-ի որոշման ցուցանիշներն ընտրելիս անհրաժեշտ է հաշվի առնել յուրաքանչյուր կապալային կոլեկտիվի առանձնահատկությունները: Կարելի է սահմանել այդպիսի 3-4 ցուցանիշներ:

Այսպես, հիմնական արտադրամասերի համար նպատակահարմար է սահմանել հետևյալ ցուցանիշները և դրանց ելակետային մեծությունները.

արտադրանքի որակի բարձրացման առաջադրանքի կատարում - 0,5

արտադրության ծավալի առաջադրանքի կատարում - 0,3

անվանացանկի ապահովման առաջադրանքի կատարում - 0,2:

Ցուցանիշների ելակետային մեծությունները կարող են բարձրացվել կամ իջեցվել կոլեկտիվի ձեռք բերած ցուցանիշների հիման վրա: Ելակետային մեծությունների ավելացման (իջեցման) սանդղակները սահմանելիս անհրաժեշտ է ելնել արտադրամասին տրված առաջադրանքների առանձնահատկություններից և այնպիսի գործոններից, ինչպիսիք են՝ կատարվող աշխատանքների ժամկետների կրճատումը, հումքային և վառելիքաէներգետիկ ռեսուրսների ծախսի պակասեցումը, խոտան արտադրանքի տեսակարար կշռի իջեցումը:

Կապալային կոլեկտիվի ԱՆԳ-ը սահմանելիս ձեռնարկության խորհուրդը կարող է հաշվի առնել նաև լրացուցիչ այլ ցուցանիշներ (ստորաբաժանումների փոխադարձ պահանջների բնույթը, աշխատանքային և արտադրական կարգապահության, անվտանգության տեխնիկայի, աշխատանքի պաշտպանության վիճակը):

Արտադրական կազմակերպության ԱՎՖ-ի օգտագործման երկրորդ քայլը կապալային կոլեկտիվի ներսում ներարտադրական միավորների՝ առանձին բրիգադների, բաժինների, օղակների վարձատրության միջոցների որոշումն է: Դա կարելի է կատարել կապալային կոլեկտիվների վարձատրության միջոցների որոշման ձևով:

ԱՎՖ-ի օգտագործման վերջին քայլը կապալային կոլեկտիվի ստորաբաժանումների ներքին կառուցվածքային օղակների վար-

ծատրության միջոցների բաշխումն է դրա անդամների միջև: Ռա կարելի է համարել ԱՎՖ-ի օգտագործման ամենակարևոր պահը: Այստեղ է, որ գնահատվում է յուրաքանչյուր աշխատողի աշխատանքային ներդրումը ձեռնարկության գործունեության ընդհանուր արդյունքներում: Իմանալով իր աշխատավարձի չափը՝ աշխատողն ունենում է «բավարարվածության» կամ «անբավարարվածության» զգացում: Առաջինը դրական է ազդում նրա հետագա գործունեության վրա, իսկ երկրորդը՝ բացասական:

Արդյունաբերության մեջ տարածված է աշխատանքային մասնակցության գործակցի (ԱՄԳ) միջոցով կոլեկտիվ վաստակի բաշխումը: Հայտնի է ԱՄԳ-ի միջոցով կոլեկտիվ վաստակի բաշխման չորս տարբերակ՝ 1. միայն ըստ ԱՄԳ-ի, 2. ըստ փաստացի աշխատած ժամանակի և ԱՄԳ-ի, 3. ըստ տարիֆային դրույքների, ըստ փաստացի աշխատած ժամանակի և ԱՄԳ-ի, 4. ըստ անհատական աշխատավարձի և ԱՄԳ-ի:

ԱՄԳ-ի օգտագործման անհրաժեշտ պայմանը դրա մեծության բարձրացման կամ իջեցման չափանիշների որոշակի համակարգի մշակումն է: Ռա պետք է արվի այնպես, որպեսզի աշխատողների անհատական շահագրգռվածության ապահովման միջոցով բարձրացվի կոլեկտիվ աշխատանքի արտադրողականությունը: Կարևոր է, որ ԱՄԳ-ի միջոցով ոչ թե գնահատվի աշխատողի աշխատանքի արդյունավետությունը, այլ միայն արձանագրվի շեղումը աշխատանքի նորմալ մակարդակից:

Այժմ դիտարկենք ԱՎՖ-ի բաշխման մի քանի օրինակներ: ԱՄԳ-ի միջոցով կոլեկտիվ վաստակի բաշխման տարբերակ կարելի է կիրառել այն արտադրական կազմակերպություններում, որոնց բոլոր ստորաբաժանումները գործում են վարձակալական կապալի հիմունքներով: Կապալային կոլեկտիվներում կիրառվող վարձատրության այս համակարգը կարելի է համարել անտարիֆ համակարգ: Աշխատողի աշխատավարձը կազմում է նրա բաժինը կոլեկտիվի ԱՎՖ-ի մեջ և կախված է որակավորման մակարդակից, ԱՄԳ-ից և փաստացի աշխատած ժամանակից:

Այսպես, օրինակ, եթե աշխատողի միջին աշխատավարձը կազմել է 26000 դ., իսկ արտադրական կազմակերպությունում ձևավորված նվազագույն աշխատավարձը՝ 13000 դ., ապա նրա որակավորման մակարդակը կլինի 2:

Արտադրական կազմակերպությունում կազմվում են որակավորման տասը խմբեր, որոնցից յուրաքանչյուրի համար սահմանված է միևնույն որակավորման մակարդակը.

1. տնօրեն	4,5
2. գլխավոր ինժեներ	4,0
3. տնօրենի տեղակալներ	3,6
4. առաջատար ստորաբաժանումների ղեկավարներ	3,25
5. առաջատար մասնագետներ	2,65
6. բարձր որակավորման մասնագետներ և բանվորներ	2,5
7. 2-րդ կարգի մասնագետներ և բարձր որակավորում ունեցող բանվորներ	2,1
8. 3-րդ կարգի մասնագետներ և որակավորում ունեցող բանվորներ	1,7
9. մասնագետներ և բանվորներ	1,3
10. որակավորում չունեցող բանվորներ	1,0

Բազմապատկելով յուրաքանչյուր աշխատողի որակավորման մակարդակը փաստացի աշխատած ժամանակով և ԱՄԳ-ով՝ ստացվում է նրանց հավաքած բալերի քանակը: Այնուհետև որոշվում է մեկ բալի արժեքը, որը բազմապատկվում է յուրաքանչյուրի հավաքած բալերի քանակով և որոշվում նրանց աշխատավարձը:

Աշխատանքի վարձատրության այս համակարգը բաժնե-ժամավարձային է, որում, չնայած կապալային կոլեկտիվների մեծ ինքնուրույնությանը, պահպանվում են տարիֆային համակարգով նախատեսված աշխատանքի վարձատրության հիմնական համամասնությունները: Փաստացի ձևավորված աշխատավարձի չափերը, որոնց հիման վրա որոշվում են որակավորման մակարդակները, իրենց հիմքում ունեն տարիֆային և պաշտոնային դրույքաչափերը: Վարձատրության անտարիֆ համակարգին անցման փուլում դա տեղի է ունենում նման ձևով: Հետագայում որակավորման մակարդակների միջև հարաբերակցությունները կարող են կազմվել այլ սկզբունքների հիման վրա:

Անտարիֆ աշխատանքի վարձատրության դեպքում նորման հաշվարկվում է միայն միջնորդավորված ձևով վարձատրության հետ, ամենից առաջ՝ օրվա արտադրական առաջադրանքի սահմանման միջոցով: Բացի դրանից, աշխատանքի նորմաներն անհրաժեշտ են կապալային կոլեկտիվների հաշվարկային ԱՎՖ-երի

հաշվարկման համար: Հետևապես, աշխատանքի վարձատրության վերոհիշյալ համակարգը ոչ միայն չի բացառում նորմավորման գոյությունը, այլ նաև ենթադրում է դրա բարձր մակարդակի առկայություն:

Բավականին դժվար խնդիր է աշխատողին որակավորման այս կամ այն խմբի մեջ ընդգրկելը: Դրա իրականացման ժամանակ միայն նրա որակավորման մակարդակը հաշվի առնելը այնքան էլ ճիշտ չի լինի: Անհրաժեշտ է հաշվի առնել նաև աշխատողի պրոֆեսիոնալ պատրաստվածության աստիճանը, կոնկրետ աշխատանքային պարտականությունները, առաջադրանքի կատարման մակարդակը:

Որակավորման մակարդակները, փոխարինելով բանվորների տարակարգերին և մասնագետների կատեգորիաներին, մեծ հնարավորություններ են ստեղծում աշխատողների որակավորման գնահատման համար: Փաստորեն, արտադրական կազմակերպության մակարդակում գործում է աշխատողների աշխատանքի վարձատրության միասնական ցանց, իսկ որակավորման մակարդակը կարելի է բարձրացնել ողջ աշխատանքային կյանքի ընթացքում:

Աշխատանքի վարձատրության անտարիֆ համակարգ է նաև ՌԴ մի շարք գործարաններում կիրառվող տարբերակը, որի դեպքում որակավորման մակարդակները որոշելու համար հիմք է ընդունվում որոշակի ժամանակահատվածում ձևավորված միջին աշխատավարձը, որը ճշգրտվում է՝ հաշվի առնելով նորմաների կատարման մակարդակը: Արտադրամասի թողարկած արտադրանքը գնահատվում է բալերով, որի հիմքում ընկած է իրական աշխատատարությունը: Այնուհետև որոշվում է գործառնությունների քանակը, որոնք կարող են կատարվել հերթափոխի ընթացքում՝ այս կամ այն աշխատատեղում: Դրա հիման վրա հաշվարկվում է, թե քանի հերթափոխ է պետք յուրաքանչյուր գործառնության կատարման համար: Որոշվում է մեկ նորմա-հերթափոխի «գինը»: Հերթափոխի առաջադրանքը կատարելու համար բանվորը ստանում է մեկ բալ: Ամսվա ընթացքում ստացած բալերի քանակով որոշվում է բանվորի աշխատավարձի բաժինը բրիգադի ամսական ԱՎՖ-ի մեջ: Բանվորը կարող է լրացուցիչ բալեր ստանալ հարակից պրոֆեսիաների տիրապետման և լրացուցիչ աշխատանքներ կատարելու համար:

Վարձատրության այս համակարգն ավելի առաջադիմական է: Այն հաշվի է առնում կոնկրետ աշխատատեղում կատարված փաստացի աշխատանքը:

Մինևույն աշխատանքը կատարող աշխատողները՝ ստանում են հավասար աշխատավարձ՝ անկախ որակավորման մակարդակից: Այստեղ պահպանվում է «հավասար աշխատանքի համար՝ հավասար վարձատրություն» սկզբունքը:

ԱՄԳ-ի կիրառման մեկ այլ մեթոդի դեպքում կապալային կոլեկտիվի ԱՎՖ-ը բաշխվում է աշխատանքի արժեքի գործակցի (ԱԱԳ) միջոցով: Նախ, որոշվում է յուրաքանչյուր աշխատողի հաշվարկային աշխատանքի արժեքի գործակիցը (<ԱԱԳ): Դրա համար վերցվում է վերջին ամիսների աշխատավարձը (3-6), որի մեջ չեն մտնում ժամանակավոր բնույթի վճարումները, և այն բաժանում այդ ժամանակահատվածում աշխատած օրերի թվի վրա: Այնուհետև <ԱԱԳ-ն ճշգրտվում է՝ հաշվի առնելով յուրաքանչյուր աշխատողի անհատական ունակությունները և արտադրական կարգապահության պահպանումը: Եթե դրանք դրական են՝ ստացված <ԱԱԳ-ի տասնորդական մասը բարձրացվում է մինչև ամբողջ թիվը, իսկ եթե բացասական են՝ իջեցվում է: <ԱԱԳ-ը սահմանվում է տարին մեկ անգամ՝ ատեստավորման միջոցով: Սակայն առանձին աշխատողների գործակիցները տարվա ընթացքում կարող են բարձրացվել կամ իջեցվել աշխատանքային կոլեկտիվի որոշմամբ:

Յուրաքանչյուր աշխատողի աշխատանքային ներդրման չափը (գործակից-օրեր) որոշելու համար նրա <ԱԱԳ-ը բազմապատկվում է ամսվա աշխատած օրերի թվով: Այնուհետև որոշվում է գործակից-օրվա արժեքը (կոլեկտիվի ամսական ԱՎՖ-ը բաժանվում է նրա անդամների գումարային <ԱԱԳ-երի և աշխատած օրերի թվի արտադրյալի վրա): Աշխատողի աշխատավարձը հաշվարկվում է՝ նրա գործակից-օրերի թիվը բազմապատկելով 1 գործակից-օրվա արժեքով: Կապալային կոլեկտիվի ԱՎՖ-ի բաշխումը նման ձևով ցույց է տրված թիվ 49 աղյուսակում:

Կոլեկտիվի անդամները	ՀԱԱԳ	Աշխատած օրեր	Գործակից-օրեր	Մեկ գործակից-օրվա արժեքը	Փաստացի աշխատավարձը
1.	11	22	242	155	37510
3.	13	17	221	155	34255
4.	15	19	285	155	44175
և այլն					
Ընդամենը			1356		210000

Արտադրական կազմակերպություններում, որտեղ կիրառվում է նշյալ համակարգը, վարչական ապարատի աշխատողների աշխատավարձի կազմակերպումն իրականացնելիս սկզբում որոշվում է նրանց ԱՎՖ-ի բաժինը արտադրական տեղամասերի ԱՎՖ-ի մեջ: Դրա համար ապարատի բոլոր աշխատողների ՀԱԱԳ-երի գումարը բաժանվում է ողջ կազմակերպության ՀԱԱԳ-երի գումարի վրա: Այն կազմում է մոտ 10%: Այդքան միջոցներ տեղամասերը հատկացնում են իրենց ֆոնդերից: Այնուհետև վարչական ապարատի ԱՎՖ-ը բաշխվում է դրա անդամների միջև՝ վերը շարադրված սկզբունքով: Այդպիսով վարչական ապարատի աշխատողների աշխատավարձն անմիջական կախվածության մեջ է դրվում արտադրական կոլեկտիվների աշխատանքից: Նրանք շահագրգռված են, որ առաջադրանքները ժամանակին և որակով կատարվեն բոլոր տեղամասերում:

Այսպիսով, կոլեկտիվի ԱՎՖ-ի բաշխման հայտնի բոլոր եղանակներն այս կան այն չափով հիմնվում են տարիֆային համակարգի վրա: Սակայն այդ համակարգը լիովին սպառել է իրեն: Դրա մասին հաճախակի նշվում է տնտեսագիտական գրականության մեջ: Հետևապես անհրաժեշտ են նոր մոտեցումներ:

Աշխատավարձի կազմակերպման նոր քաղաքականությունը ենթադրում է, որ պետությունը կենտրոնացված կարգով պետք է սահմանի միայն նվազագույն աշխատավարձի մեծությունը, իսկ մնացած հարցերը կլուծեն արտադրական կազմակերպությունները: Դա հավասարապես վերաբերում է սեփականության տարբեր ձևերի վրա հիմնված բոլոր ձեռնարկություններին: Սակայն, շատ

ծեռնարկություններ պատրաստ չեն միանգամից փոխարինել գործող տարիֆային համակարգը: Ղա այնքան էլ հեշտ չէ, և, այդ իմաստով, աշխատավարձի կազմակերպման նոր համակարգերն ինչ-որ չափով պետք է հենվեն գոյություն ունեցող սկզբունքների վրա, հատկապես երբ խոսքը վերաբերում է աշխատավարձի մեծության որոշմանը: Վերջինս կախված է տնտեսության զարգացման մակարդակից և աշխատանքի արդյունքի ու որակի գնահատումից:

Նկատի ունենալով այդ հանգամանքը՝ կարելի է նշել արտադրական միավորի աշխատողների ԱՎՖ-ի բաշխման տարրերից մեկը: Ղա որոշակի ժամանակահատվածում աշխատողի աշխատավարձի մակարդակն է: Նպատակահարմար է վերցնել վերջին մեկ տարվա միջին աշխատավարձը՝ հաշվի չառնելով պատահական բնույթի վճարումները (վճարումներն արտաժամայա աշխատանքների, տոն և կիրակի օրերին աշխատելու համար և այլն):

ԱՎՖ-ի բաշխման մյուս կարևոր տարրը այդ ֆոնդի մեծությունն է: Աշխատողն անմիջականորեն պետք է զգա իր վաստակի ուղղակի կախվածությունը կոլեկտիվի ԱՎՖ-ից: Աշխատավարձի որոշման համար անհրաժեշտ տարրեր են նաև պետականորեն սահմանված աշխատավարձի նվազագույն չափը, կոլեկտիվի աշխատողների թվաքանակը, փաստացի աշխատած ժամանակը, կոլեկտիվի աշխատողների աշխատավարձի չափերի հարաբերակցությունը:

Հաշվի առնելով վերոհիշյալ տարրերը՝ կոլեկտիվի յուրաքանչյուր աշխատողի աշխատավարձը կարելի է հաշվարկել հետևյալ բանաձևի միջոցով.

$$U_i = \frac{Q_i \times \text{ԱՎՖ}_4 \times Q_{i\sigma}}{Q_\sigma \times \text{Թ}_4}$$

որտեղ՝

U_i - կոլեկտիվի i -րդ աշխատողի աշխատավարձն է,

Q_i - գործակից, որը ցույց է տալիս, թե քանի անգամ է i -րդ աշխատողի աշխատավարձը բարձր սահմանված նվազագույն աշխատավարձի մակարդակից,

Q_σ - կոլեկտիվի աշխատողների աշխատավարձի չափերի հարաբերակցությունների միջին գործակիցը,

ԱՎՖ₄ - աշխատանքի վարձատրության ֆոնդը,

Թ₄ - կոլեկտիվի աշխատողների թվաքանակը,

Q_{id} - գործակից, որը ցույց է տալիս i-րդ աշխատողի փաստացի աշխատած ժամանակի տեսակարար կշիռը կոլեկտիվի ընդհանուր աշխատածամանակի ֆոնդի մեջ:

Q_{id} – ն որոշվում է հետևյալ բանաձևով.

$$Q_{id} = \frac{\sum \sigma_{i\phi} \times \sigma_{i\phi}}{\sum \sigma_{i\phi} \times \sigma_{i\phi}}$$

որտեղ՝

$\sum \sigma_{i\phi}$ – կոլեկտիվի ընդհանուր աշխատածամանակի ֆոնդն է,

$\sum \sigma_{i\phi}$ - կոլեկտիվի փաստացի աշխատածամանակի մեծությունն է,

$\sigma_{i\phi}$ - i-րդ աշխատողի փաստացի աշխատածամանակի մեծությունն է,

$\sigma_{i\phi}$ – մեկ աշխատողի աշխատածամանակի ֆոնդն է:

Յուրաքանչյուր աշխատողի Q_{id} գործակիցը հաշվելիս, աշխատավարձի կազմակերպման նախկինում գոյություն ունեցող թերությունները վերացնելու համար, կոլեկտիվի խորհուրդը կարող է այն ճշգրտել (բարձրացնել կամ իջեցնել)՝ հաշվի առնելով որոշակի ցուցանիշներ՝ նվիրվածությունը աշխատանքին, կարգապահությունը և այլն:

Աշխատավարձի այս համակարգի կիրառման դեպքում դժվարություն կառաջանա կոլեկտիվի նոր անդամներ ընդունելու ժամանակ նրանց Q_i գործակիցը որոշելիս: Դրա համար անհրաժեշտ է ձեռնարկություններում ունենալ աշխատողների աշխատավարձի չափերի հարաբերակցությունների միասնական ցանց: Սակայն դրանք չպետք է լինեն հաստատագրված, այլ պետք է ունենան նվազագույն և առավելագույն սահմաններ:

Կարելի է առաջարկել ձեռնարկություններում աշխատավարձի չափերի հարաբերակցությունների հետևյալ միասնական ցանցը (աղյուսակ 50):

Ունենալով այս սանդղակը՝ կարելի է նոր աշխատողներին ընդգրկել համապատասխան որակավորման խմբի մեջ և դրա հիման վրա հաշվարկել նրանց աշխատավարձը: Ընդհանրապես նպատակահարմար է տնտեսության բոլոր ճյուղերի համար ունենալ աշխատավարձի չափերի հարաբերակցությունների միասնական ցանց, որից կարող են օգտվել ձեռնարկությունները:

Որակավորման խմբեր	Աշխատավարձի չափերի նվազագույն աշխատավարձի հարաբերակցությունը
1. որակավորում չունեցող բանվորներ	1.0-1.4
2. բանվորներ, տեխնիկներ և ծառայողներ	1.41-1.8
3. որակավորված բանվորներ, տեխնիկներ և ծառայողներ	1.81-2.2
4. բարձր որակավորում ունեցող բանվորներ, տեխնիկներ, 3-րդ կարգի մասնագետներ	2.21-2.6
5. ամենաբարձր որակավորում ունեցող բանվորներ և 2-րդ կարգի մասնագետներ	2.61-3.0
6. ամենաբարձր որակավորում ունեցող մասնագետներ	3.1-3.4
7. առաջատար մասնագետներ և ստորաբաժանումների ղեկավարներ	3.41-3.8
8. գլխավոր ինժեներ, տնօրենի տեղակալներ	3.81-4.2
9. տնօրեն	4.21-4.6

Այսպիսով, որոշակի հաջորդական քայլերի միջոցով, տրամաբանական ավարտի է հասցվում ԱՎՖ-ի բաշխումը: Միաժամանակ անհրաժեշտ է նշել, որ բաշխման հարաբերությունների կատարելագործումը պետք է իրականացվի նոր տնտեսական համակարգի տարրերի հետ կապի մեջ: Շուկայական տնտեսությանն անցման նոր համակարգի ձևավորման հետ առաջ է գալիս բաշխման նոր ձև՝ բաշխում ըստ սեփականության: Հակասությունն ըստ աշխատանքի և սեփականության բաշխման միջև դառնում է կարևոր սոցիալ-տնտեսական հիմնախնդիր: Այդ հակասությունը հատկապես սրվում է բաժնետիրական ընկերություններում: Այնտեղ աշխատողների մի մասի եկամուտներում գերազանցում է շահաբաժիններից ստացված գումարը, մյուսներինը՝ աշխատավարձը, իսկ երրորդների դեպքում դրանք հավասարակշռվում են: Անհրաժեշտ է շուկային անցման փուլում նախապատվությունը տալ ըստ աշխատանքի բաշխմանը: Դրա համար վերոհիշյալ հավասարությունը պետք է կարգավորել տնտեսական մեթոդներով՝ շահաբաժինները տարբերակել ըստ տվյալ ձեռնարկությունում աշխատողների և, միաժամանակ, կախված բաշխման ձևից, իրավունք վերապահել մասնակցելու ձեռնարկության կառավարմանը:

Գրականություն

1. Адамс Р. Основы аудита. 1995.
2. Адамук В.В., Кокин Ю. П., Яковлев Р. А. Экономика труда. М., 1999.
3. Адамук В.В., Ромашов О. В., Сорокина М. Е. Экономика и социология труда. М., 1999.
4. Анализ трудовых показателей на предприятии. Учеб. пособие. Под ред. П. Ф. Петроченко. М., Экономика, 1975.
5. Артемов Г. В. Статистика оплаты труда. Минск, 1970.
6. Ахмеев В. Н., Катаев Н. В. Рабочие кадры и производство. Сыктывкар, Коми, кн. изд., 1985.
7. Батухин И. Л. Совершенствование методов анализа труда и заработной платы. М., Экономика, 1975.
8. Берл Густав и др. Мгновенный бизнес-план. Двенадцать быстрых шагов к успеху. Пер. с англ. М., Дело ПТД, 1995.
9. Бондарь И. К. Производительность труда (Вопросы теории и практики). Киев, Наук. думка, 1991.
10. Борщевский И. И., Трухов В. А. Производительность труда: методы анализа и прогнозирования. Минск, Наука и техника, 1988.
11. Бузов В. П. Бизнес-план фирмы: Теория и практика. ЭКМОС, 2002.
12. Бро Г. Г., Шнайдман Л. М. Методика анализа и прогнозирования производительности труда. Л., изд. Ленингр. ун-та, 1974.
13. Витко С. А., Хамченко А. Г. Оплата труда и материальное стимулирование. Краснодар, 1971.
14. Гаврилов Р. В. Производительность труда: показатели планирования и методы измерения. М., Экономика, 1985.
15. Гозулов А. И., Князевский В. С. Планирование и учет производительности труда по факторам. М., Экономиздат, 1962.

16. Горшков В. В. Особенности отраслевого анализа трудовых показателей: Текст лекций. Л., 1989.
17. Гурьянов С. Х., Поляков И. А., Ремизов К. С. Справочник экономиста по труду. М., 1968.
18. Дворецкая Г. В., Махварылов В. П. Экономика труда. К., Виша школа, 1990.
19. Завельский М. Г. Экономика и социология труда. Курс лекций. М., 2001.
20. Зеленко Л. В. Общественная производительность труда и формирование фонда заработной платы предприятий. Рига, 1976.
21. Иванов Н. А., Мечковский Г. И. Экономика труда. М., 1976.
22. Ильин А. И. Управление предприятием. Минск, 1997.
23. Кальсин М. С. Исчисление и сохранение средней заработной платы. Ижевск, 1981.
24. Костин Л. А. Планирование труда в промышленности. М., Экономика, 1976.
25. Костин Л. А., Костин С. Л. Координальное повышение производительности труда. М., Профиздат, 1986.
26. Крайков Т. Формирование фонда оплаты труда на предприятии. Учеб. пособие. Самара, 1994.
27. Лутохина З. А. Заработная плата: закономерность и проблемы формирования. М., 1978.
28. Лясников И. А., Никитин А. В. Методы планирования заработной платы: практика и пути совершенствования, М., Экономика, 1990.
29. Мазур В. В. Производительность труда: проблемы и решения. Минск, Университетское, 1989.
30. Маркова В. Д., Кравченко Н. А. Бизнес-планирование. Новосибирск, Экономика, 1994.
31. Меликьян Г. Г., Колосова Р. П. Экономика труда и социально-трудовые отношения. М., 1996.

32. Методика планирования труда на основе трудоемкости. М., Экономика, 1967.
33. Назаров М. Г. Производительность труда: измерение, анализ, резервы. М., 1977.
34. Определение численности служащих производственных объединений (комбинатов) и предприятий. Общеотраслевые методические рекомендации. М., НИИ Труда, 1980.
35. Остапенко Ю. М. Экономика и социология труда. М., 2001.
36. Петроченко П. Ф. Анализ трудовых показателей. М., 1989.
37. Погосян Г. Р. Организация и планирование оплаты труда в условиях самофинансирования и полного хозрасчета: Учебное пособие для студ. экон. спец. вузов. Е., 1989.
38. Проскураков В. М., Лупанов К. Ю. Производительность и оплата труда: факторы роста и мера соотношения. М., 1986.
39. Ремизов К. С. Основы экономики труда. М., 1990.
40. Рожкова В. В., Пикалин Ю. А. Заработная плата. М., 1999.
41. Рофе А. И. и др. Экономика труда. М., 1995.
42. Слезингер Г. Е. Фонд оплаты труда. М., 1998.
43. Смирницкий Е. К., Экономические показатели промышленности. М., 1980.
44. Струмилин С. Г. Проблемы экономики труда. М., 1982.
45. Типовая методика разработки техпромфинплана производственного объединения, предприятия. М., Экономика, 1979.
46. Тучков А. Экономика труда: Учебное пособие. ЭКМОС, 2001.

47. Фомин И. Е. Система трудовых показателей. М., Экономика, 1993.

48. Формирование и стабилизация квалифицированных кадров промышленности и строительства. Новосибирск: Наука, 1982.

49. Хайман Д. Н. Современная микроэкономика: анализ и применение. М., 1992.

50. Холодная Г. Н. Нормирование труда в промышленности. М., 1978.

51. Щербань В. И. Новый механизм оплаты труда. М., Экономика, 1988.

52. Экономика труда. Под ред. А. Ф. Зубкова. М., 2002.

53. Экономика труда. Под ред. Н. А. Иванова. М., 1976.

54. Экономика труда. Под ред. Г. Р. Погосяна, Л. И. Жукова. Е., 1983.

55. Экономика и социология труда. Изд. 2-е, Кулинцев И., 2001.

56. Экономика труда. Под ред. П. Э. Шлендера, Ю. П. Кони́на. М., 2002.

57. Эрнст и Янг, Джон Уайли и Санз. Составление бизнес-плана. М., 1995.

58. Գրիգորյան Հ. Ս. Աշխատանքի արտադրողականության ցուցանիշները, չափման մեթոդները և դրանց կատարելագործման ուղիները (դասախոսության տեքստ ժողովուրդ. ինստ. ուսանողների համար), Երևան, 1987:

59. Գրիգորյան Հ. Ս. Աշխատանքի և աշխատավարձի կազմակերպումը արտասահմանյան երկրներում, Ե., 1997:

60. Ղուշչյան Հ. Բ. Ձեռներեցի սեղանի գիրք, Ե., 1997:

61. Սուվարյան Յու. Ս., Սուվարյան Ա. Ս. Գործարարության ժրագրի մշակման հիմունքները, Ե., 1996:

Բաժին առաջին

Աշխատանքի արտադրողականություն

ԳԼՈՒԽ 1. Աշխատանքի ցուցանիշների պլանավորման

և վերլուծության մեթոդները 5

ԳԼՈՒԽ 2. Աշխատանքի արտադրողականության պլանավորումը

2.1. Աշխատանքի արտադրողականության
կառավարումը և պլանավորումը 17

2.2. Աշխատանքի արտադրողականության
պլանավորումն ըստ գործոնների 27

2.3. Աշխատանքի արտադրողականության
աճի պլանավորումն արտադրանքի
աշխատատարության իջեցման հիման վրա 58

ԳԼՈՒԽ 3. Աշխատանքի արտադրողականության պլանի
կատարման վերլուծությունը

3.1. Աշխատանքի արտադրողականության
մակարդակի և դինամիկայի վերլուծությունը
և դրա ազդեցությունն արտադրության
ծավալի ցուցանիշի վրա 63

3.2. Արտադրանքի աշխատատարության փոփոխության
ազդեցությունն աշխատանքի արտադրողականության
ցուցանիշի վրա 68

3.3. Կադրերի կառուցվածքի կատարելագործման
ազդեցությունն աշխատանքի արտադրողականության
աճի վրա 76

3.4. Աշխատաժամանակի օգտագործումը և դրա
ազդեցությունն աշխատանքի արտադրողականության
բարձրացման վրա 80

3.5. Աշխատանքի անարտադրողական ծախսումների
ազդեցությունն աշխատանքի արտադրողականության
աճի վրա 87

3.6. Արտադրության և արտադրական ծրագրի
կառուցվածքի փոփոխության ազդեցությունն
աշխատանքի արտադրողականության աճի վրա 90

3.7. Աշխատանքի արտադրողականության ցուցանիշի վրա առանձին գործոնների ազդեցության վերլուծության արդյունքների ամփոփումը	96
---	----

ԳԼՈՒԽ 4. Աշխատաժամանակի օգտագործման վերլուծությունը

4.1. Աշխատաժամանակի ցուցանիշները և դրանց վերլուծությունը	102
4.2. Արտադրական կազմակերպության աշխատաժամանակի հաշվեկշիռը	112
4.3. Աշխատաժամանակի հերթափոխային ռեժիմի օգտագործման ցուցանիշները և դրանց վերլուծությունը	119

Բաժին երկրորդ

Արտադրական կազմակերպության կադրերը

ԳԼՈՒԽ 5. Արտադրական կազմակերպության աշխատողների կազմը և կառուցվածքը

5.1. Արտադրական կազմակերպության աշխատողների կազմը	122
5.2. Արտադրական կազմակերպության աշխատողների կազմը և թվաքանակը բնութագրող ցուցանիշները	126

ԳԼՈՒԽ 6. Արտադրական կազմակերպության աշխատողների թվաքանակի և կազմի պլանավորումը

Աշխատողների թվաքանակի պլանավորման խոշորացված մեթոդները	133
6.1. Գործավարձով աշխատող բանվորների թվաքանակի հաշվարկը	135
6.2. Ժամանակավարձով աշխատող բանվորների թվաքանակի հաշվարկը	149
6.3. Դեկավար աշխատողների, մասնագետների և մյուս կատեգորիաների աշխատողների թվաքանակի հաշվարկը	152
6.4. Կադրերի լրացուցիչ պահանջարկի հաշվարկը	158

ԳԼՈՒԽ 7. Արտադրական կազմակերպության աշխատողների թվաքանակի, կազմի և օգտագործման վերլուծությունը	
<i>7.1. Աշխատողների թվաքանակի դինամիկայի վերլուծությունը</i>	163
<i>7.2. Կադրերի կազմի և կառուցվածքի վերլուծությունը</i>	171
<i>7.3. Բանվորների պրոֆեսիոնալ-որակական կազմի վերլուծությունը</i>	176
<i>7.4. Աշխատողների շարժի վերլուծությունը</i>	184

Բաժին երրորդ

Աշխատանքի վարձատրության միջոցների ձևավորումն ու օգտագործումը

ԳԼՈՒԽ 8. Աշխատանքի վարձատրման տնտեսական բովանդակությունը	
<i>8.1. Աշխատավարձը՝ որպես տնտեսական կատեգորիա</i>	189
<i>8.2. Աշխատանքի վարձատրության միջոցների կառուցվածքը</i>	195

ԳԼՈՒԽ 9. Աշխատավարձի պլանավորումը

<i>9.1. Բանվորների աշխատավարձի ֆոնդը և դրա կառուցվածքը</i>	202
<i>9.2. Աշխատավարձի ֆոնդի հաշվարկն ըստ աշխատողների կատեգորիաների</i>	205
<i>9.3. Աշխատավարձի ֆոնդի պլանավորման խոշորացված մեթոդները</i>	227
<i>9.4. Միջին աշխատավարձի պլանավորումը</i>	247

ԳԼՈՒԽ 10. Աշխատավարձի ֆոնդի օգտագործման վերլուծությունը

<i>10.1. Աշխատավարձի ֆոնդի բացարձակ և հարաբերական գերաժախսի կամ տնտեսման որոշումը</i>	249
<i>10.2. Աշխատավարձի ֆոնդի օգտագործման վերլուծությունն ըստ աշխատողների կատեգորիաների</i>	256
<i>10.3. Բանվորների աշխատավարձի ֆոնդի կառուցվածքի վերլուծությունը</i>	260
<i>10.4. Միջին աշխատավարձի վերլուծությունը</i>	266

10.5. Աշխատանքի արտադրողականության և միջին աշխատավարձի աճի տեմպերի հարաբերակցության ազդեցությունն աշխատավարձի ֆոնդի օգտագործման և արտադրանքի ինքնարժեքի վրա	273
---	-----

ԳԼՈՒԽ 11. Աշխատանքի վարձատրության միջոցների ձևավորումն ըստ արտադրական կազմակերպության առանձին ստորաբաժանումների

11.1. Ստորաբաժանման աշխատանքի վարձատրման ֆոնդի ձևավորումը	277
11.2. Արտադրական կազմակերպության ստորաբաժանումների աշխատողների աշխատանքի վարձատրության միասնական ֆոնդի ձևավորման մեթոդները	284
11.3. Հիմնական աշխատավարձի և պարգևատրման ֆոնդերի ձևավորումն ըստ արտադրական կազմակերպության առանձին ստորաբաժանումների	292

ԳԼՈՒԽ 12. Աշխատանքի վարձատրության միջոցների օգտագործման բարելավումը

12.1. Աշխատանքի վարձատրության միջոցների օգտագործման ուղղությունները և ցուցանիշները	303
12.2. Աշխատանքի վարձատրության միջոցների բաշխման բարելավումը	312
Գրականություն	326
Բովանդակություն	330

**ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՑՈՒՑԱՆԻՇՆԵՐԻ ՊԼԱՆԱՎՈՐՈՒՄ
ԵՎ ՎԵՐԼՈՒԾՈՒԹՅՈՒՆ**

Ուսումնական ձեռնարկ

Հրատ. խմբագիր՝ Ռ. Վարդանյան
Սրբագրիչ՝ Ջ. Հովհաննիսյան
Համակարգչային ձևավորումը՝ Ա. Նալբանդյանի

Պատվեր՝ 499: Չափս՝ 60x84¹/₁₆:

18 հեղ. մամուլ, 18,1 հրատ. մամուլ,

21 տպ. մամուլ, 19,5 տպ. պայմ. մամուլ:

Տպաքանակ՝ 250:

«Տնտեսագետ» հրատարակչություն

Տպագրված է «Տնտեսագետ» հրատարակչության տպագրական
արտադրամասում

Երևան 25, Նալբանդյան, 128