

«2018 ԹՎԱԿԱՆԻ ՀՀ ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ԿԱՌԱՎԱՐԻՉ»
ՄՐՑՈՒՅԹԻ
9-ՐԴ ՇՐՋԱՆԻ
V ՓՈՒԼ

«2018թ. ՀՀ մարդկային ռեսուրսների լավագույն կառավարիչ» անվանակարգում հայտարարված մրցույթի 9-րդ շրջանի հինգերորդ փուլին ներկայացվում է հինգ հարցից բաղկացած մեկ հարցաշար, մեկ խնդիր, առաջադրանքներ՝ «Հակասություններ և բացահայտումներ» ու «Գրագիտություն և իրազեկվածություն» թեմաներից, ինչպես նաև հոգեմտածողության և սոցիալական կողմնորոշմանը վերաբերող առաջադրանքից: Հարցաշարի ճիշտ պատասխանները կգնահատվեն յուրաքանչյուրը 2 միավոր, սխալ պատասխանը՝ 0 միավոր: Հարցաշարի առավելագույն միավորների թիվը կազմում է 10 միավոր:

Խնդիրը բաղկացած է երկու հարցից: 1-ին հարցի ճիշտ պատասխանը կգնահատվի 4 միավոր, 2-րդ հարցի ճիշտ պատասխանը՝ 14 միավոր: Երկու դեպքում էլ սխալ պատասխանը կգնահատվի 0 միավոր: Խնդրի առավելագույն միավորների թիվը կազմում է 18 միավոր: Հակասությունների բացահայտման առաջադրանքի ճիշտ պատասխանները կգնահատվեն 10 միավոր, սխալ պատասխանները՝ 0 միավոր:

«Գրագիտություն և իրազեկվածություն» խորագրով ներկայացվում է արտադրական իրավիճակ և պահանջվում է գնահատել գործատուի գործողությունների իրավաչափությունը: Ճիշտ պատասխաններից յուրաքանչյուրը գնահատվում է 4 միավոր սխալ պատասխանը՝ 0 միավոր: Հոգեմտածողության և սոցիալական կողմնորոշմանը վերաբերող առաջադրանքի յուրաքանչյուր ճիշտ պատասխանը կգնահատվի 1 միավոր, սխալ պատասխանը՝ 0 միավոր: Հինգերորդ փուլին ներկայացված առաջադրանքներից և I-V փուլերի հաշվով առավել բարձր միավոր հավաքած մասնակիցների անունը, ազգանունը, միավորների թիվը (աճման կարգով) կտպագրվի ամսագրի հաջորդ համարներում, որպեսզի յուրաքանչյուր ընթերցող նույնպես մասնակիցը դառնա հաղթողի որոշման գործընթացին:

Հինգերորդ փուլին ներկայացված առաջադրանքների պատասխաններն ուղարկել press@gortsq.am էլեկտրոնային հասցեին մինչև 2018թ. նոյեմբերի 2-ը: Առաջադրանքների ճիշտ պատասխանները կտեղադրվեն www.gortsq.am կայքէջում՝ 2018թ. նոյեմբերի 3-ին:

ՌԷՇԱԴՐՈՒԹՅՈՒՆ – Մրցանակաբաշխությունը, պատվոգիրը, HR-ի միջազգային խորհրդանիշով ոսկեպատ շքանշանը, հուշանվերը և վկայական հանձնելու արարողությունը տեղի կունենա 2018 թվականի փետրվարին՝ Ծաղկաձորում:

«2017Թ.ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ԿԱՌԱՎԱՐԻՉ»
ՄՐՑՈՒՅԹԻ ԸՆՏՐԱԿԱՆ V ՓՈՒԼԻ
ՀԱՐՑԱՇԱՐԸ ԵՎ ՊԱՏԱՍԽԱՆԸ

1. Գործատուն իրավունք ունի՝ նույն օրվա ընթացքում աշխատողի նկատմամբ կիրառել երկու կարգապահական տույժ՝

ա) այդ իրավունք ունի.

բ) ոչ իրավունք չունի, քանի որ մեկ կարգապահության խախտման համար նախատեսվում է մեկ կարգապահական տույժ.

գ) իրավունք ունի, եթե առաջին կարգապահական պատասխանատվություն կիրառելու ժամանակ աշխատողը խոստացել է այլևս երբեք չխախտել կազմակերպության ներքին կարգապահական կանոնները:

2. Բժշկական հաստատությունում 3 ամիս բուժվելուց հետո բժշկասոցիալական փորձաքննական հանձնաժողով է գործուղվել հիվանդ վարձու աշխատողը:
Բժշկասոցիալական փորձաքննական հանձնաժողովը պետք է ընդունի 3 որոշումներից մեկը:
Որո՞նք են այդ որոշումները: Թվարկել դրանք:

Պատասխան

- բժշկասոցիալական փորձաքննական հանձնաժողովը ընդունում է հետևյալ որոշումներից մեկը՝

1. Աշխատողն առողջ է: Այդ դեպքում ժամանակավոր անաշխատունակության թերթիկը փակվում է և աշխատողը վերադառնում է աշխատանքի՝ գործատուին ներկայացնելով ժամանակավոր անաշխատունակության թերթիկը:

2. Աշխատողը հիվանդ է: Այդ դեպքում հիվանդ աշխատողը պետք է շարունակի բուժումը և ուղեգրվել համապատասխան բուժ հաստատություն:

3. Աշխատողը ճանաչվել է հաշմանդամ: Այդ դեպքում ժամանակավոր անաշխատունակության թերթիկը փակվում է և աշխատողը վերադառնում է աշխատանքի՝ գործատուին ներկայացնելով ժամանակավոր անաշխատունակության թերթիկը:

3. Աշխատողի մահվան պատճառով գործատուն միակողմանիորեն լուծել է աշխատանքային պայմանագիրը: Մահացած աշխատողի ընտանիքի անդամը խնդրել է գործատուին, հնարավորինս կարճ ժամկետում կատարել լրիվ վերջնահաշվարկ և գումարը հատկացնել իրեն՝ թաղումը կազմակերպելու համար: Գործատուն ձգտելով բավարարել մահացած աշխատողի ընտանիքի անդամի ցանկությունը, անմիջապես կատարել է լրիվ վերջնահաշվարկ և գումարը փոխանցել է մահացած աշխատողի բանկային հաշվին, որի բանկային քարտը գտնվում է մահացած աշխատողի ընտանիքի անդամի ձեռքին: Պարզաբանեք ստեղծված իրավիճակը: Արդյոք բավարարված է մահացած աշխատողի ընտանիքի անդամի ցանկությունը:

Պատասխան

- Գործատուի գործողությունները դատապարտելի չեն, սակայն չեն բավարարում մահացած աշխատողի ընտանիքի անդամի պահանջները: ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 97-րդ հոդվածի համաձայն՝ աշխատողի մահվան դեպքում նրան հասանելիք աշխատավարձը և դրան հավասարեցված այլ վճարումներ վճարվում են մահացածի ընտանիքի անդամին՝ մահվան վկայականը և ընտանիքի անդամ լինելու փաստը հավաստող անհրաժեշտ այլ փաստաթղթեր անձի մահվանից հետո՝ վեց ամսվա ընթացքում, ներկայացնելու դեպքում: Վճարումները կատարվում են նշված փաստաթղթերը ներկայացնելուց հետո՝ աշխատանքային երեք օրվա ընթացքում: Սահմանված ժամկետում չստացված աշխատավարձը և դրան հավասարեցված այլ վճարումներ օրենսդրությամբ սահմանված կարգով ենթակա են ժառանգման:

Մինչդեռ գումարը մահացածի բանկային հաշվին փոխանցելուց հետո այն դառնում է մահացած անդամի ժառանգների սեփականությունը, իսկ ժառանգների թիվը կպարզվի ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքով սահմանված ժամկետում:

4. Գործատուն աշխատանքային պայմանագրում կամ աշխատանքի ընդունելու մասին անհատական իրավական ակտում նշել է. «Աշխատողի համար սահմանվում է փորձաշրջան երեք ամիս ժամկետով»:

Գնահատեք գործատուի գործողության իրավաչափությունը:

Պատասխան

- «Աշխատողի համար սահմանվում է փորձաշրջան երեք ամիս ժամկետով» արտահայտությունը որևէ իմաստ չունի: Փորձաշրջան նախատեսելու նպատակը փորձաշրջան առաջարկողի կողմից աշխատողի զբաղեցրած պաշտոնին համապատասխանելու խնդրի կարգավորումն է: Եթե հրամանում կամ աշխատանքային պայմանագրում նշված չէ, թե ով է առաջարկել փորձաշրջանը, կողմերը զրկված են փորձաշրջանի արդյունքները գնահատելու և դրա հիման վրա աշխատանքից ազատելու իրավունքից (ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 93-րդ հոդված):

5. Որքան է կազմում աշխատանքային օրն ավարտվելուց անմիջապես հետո հերթապահության ներգրավված աշխատողի աշխատաժամանակի առավելագույն տևողությունը

ա) 8 ժամ.

բ) 4 ժամ.

գ) Եթե ունեք «ա» և «բ» պատասխաններից տարբերվող այլ պատասխան՝ նշեք այն:

Պատասխան՝ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 149-րդ հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ հերթապահության ժամանակը կազմակերպությունում աշխատանքային օրվա (հերթափոխի) հետ միասին, եթե հերթապահությունը կատարվում է աշխատանքային օրն ավարտվելուց հետո, չի կարող գերազանցել սույն օրենսգրքի 139-րդ հոդվածի 2-րդ մասով սահմանված (8 ժամ) աշխատանքային օրվա (հերթափոխի) տևողությունը: Հետևաբար աշխատանքային օրն ավարտվելուց անմիջապես հետո հերթապահության ներգրավված աշխատողի աշխատաժամանակի առավելագույն տևողությունը կկազմի 0 ժամ:

«2017Թ.ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ԿԱՌԱՎԱՐԻՉ»

ՄՐՑՈՒՅԹԻ ԸՆՏՐԱԿԱՆ Վ ՓՈՒԼԻ

ԽՆԴԻՐԸ ԵՎ ՊԱՏԱՄԽԱՆԸ

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 241-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ հատուցման ենթակա վնասը ներառում է իրական վնասը և բաց թողնված օգուտը:

Նկարագրեք այնպիսի իրավիճակ, երբ գործատուն աշխատողին պատճառել է վնաս և աշխատողը պահանջում է, թե իրական վնասը, և թե բաց թողնված օգուտը:

«2017Թ.ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ԿԱՌԱՎԱՐԻՉ»

ՄՐՑՈՒՅԹԻ ԸՆՏՐԱԿԱՆ Վ ՓՈՒԼ

«ՀԱԿԱՍՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԲԱՅԱՀԱՅՏՈՒՄ»

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 176-րդ հոդվածի 1-ին մասում առկա է որոշակի խմբի նկատմամբ խտրականություն:

Գտեք այն և առաջարկեք համապատասխան փոփոխություն:

Պատասխան

- Քննարկվող հոդվածի 1-ին մասի 1-ին կետի համաձայն՝ աշխատողի պահանջով չվճարվող արձակուրդ տրամադրվում է՝ հղիության և ծննդաբերության արձակուրդում գտնվող, ինչպես նաև մինչև մեկ տարեկան երեխային խնամելու համար արձակուրդում գտնվող կնոջ ամուսնուն: Այդ արձակուրդի ընդհանուր տևողությունը չի կարող գերազանցել երկու ամիսը:

Իրավակարգավորման վերը նշված ձևակերպումը թերի է և ոսնահարում է մինչև մեկ տարեկան երեխային խնամելու համար արձակուրդում գտնվող ամուսինների կանանց իրավունքները՝ առաջ բերելով խտրականություն, քանի որ ըստ վերոհիշյալ հոդվածի չվճարվող արձակուրդ կարող են ստանալ միայն մինչև մեկ տարեկան երեխային խնամելու համար արձակուրդում գտնվող կնոջ ամուսնուն, իսկ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 173-րդ հոդվածի 1-ին մասում սահմանված կարգով մինչև մեկ տարեկան երեխային խնամելու արձակուրդում գտնվող տղամարդու կինը զրկված է չվճարվող արձակուրդ ստանալու իրավունքից: Այս խտրականությունը վերացնելու համար անհրաժեշտ է վերոհիշյալ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին կետում կատարել փոփոխություն, որով մինչև մեկ տարեկան երեխային խնամելու համար արձակուրդում գտնվող, կնոջ ամուսնու համանմանությամբ չվճարվող արձակուրդ տրամադրվի նաև մինչև մեկ տարեկան երեխային խնամելու համար արձակուրդում գտնվող տղամարդու կնոջը: Դա կարող է շարադրվել հետևյալ խմբագրությամբ. «1) հղիության և ծննդաբերության արձակուրդում գտնվող կնոջ ամուսնուն, ինչպես նաև մինչև մեկ տարեկան երեխային խնամելու համար արձակուրդում գտնվող աշխատողի ամուսնուն: Այդ արձակուրդի ընդհանուր տևողությունը չի կարող գերազանցել երկու ամիսը.»

«2017Թ.ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍԵՐԻ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ԿԱՌԱՎԱՐԻՉ»

ՄՐՑՈՒՅԹԻ ԸՆՏՐԱԿԱՆ V ՓՈՒԼ

«ԳՐԱԳԻՏՈՒԹՅՈՒՆ ԵՎ ԻՐԱԶԵԿՎԱԾՈՒԹՅՈՒՆ»

Գործատուն համատեղության կարգով աշխատանքի ընդունվող աշխատողից պահանջել է հիմնական աշխատավայրից ներկայացնել տեղեկանք հիմնական գործատուի համաձայնության, աշխատողի աշխատաժամանակի ռեժիմի, աշխատանքային գործառույթների, ինչպես նաև ամենամյա արձակուրդի ժամանակացույցի մասին: Գործատուի պահանջներից առանձնացրեք նրանք, որոնք իրավաչափ են: Ճիշտ պատասխաններից յուրաքանչյուրը գնահատվում է 4 միավոր սխալ պատասխանը՝ 0 միավոր:

Պատասխան - Գործատուի պահանջներից որևէ մեկը իրավաչափ չէ: Հետևաբար առանձնացնելու ենթակա իրավաչափ պահանջ գոյություն չունի: Վերը նշված բոլոր տեղեկատվությունը գործատուն կարող է պահանջել աշխատողից:

«2017Թ.ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍԵՐԻ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ԿԱՌԱՎԱՐԻՉ»

ՄՐՑՈՒՅԹԻ ԸՆՏՐԱԿԱՆ V ՓՈՒԼԻ

ՀՈԳԵՄՏԱԾՈՂՈՒԹՅԱՆ ԱՌԱՋԱԴՐԱՆՔԸ ԵՎ ՊԱՏԱՄԽԱՆԸ

Ժամանակակից գիտական գրականության մեջ երբեմն միմյանցից տարբերվող, երբեմն էլ նույնացվող սահմանումներ են տրվում ղեկավար, կառավարիչ (մենեջեր¹), բիզնեսմեն, ձեռներեց, հասկացություններին:

¹ ի՝ օ՝ 3ՍéáóÑ»ի՞՞ Ս՝Յ՞ճ»ն:

Սրանք գործառույթներով իրարից տարբերվող, տարբեր խնդիրներ լուծող գործունեության տեսակներ են: Կարո՞ղ եք նշել նրանց տարբերությունները և պատասխանել հետևյալ հարցին՝ կարող է բիզնեսմենը լինել մենեջեր կամ ձեռներեց:

Ճիշտ պատասխաններից յուրաքանչյուրը գնահատվում է 1 միավոր, սխալ պատասխանը՝ 0 միավոր:

Պատասխան

– «Մենեջեր» բառը ծագում է լատիներենից («manusagere», «manibisagere») և նշանակում է «անել ձեռքերով»: Մենեջերը նա է ով հատուկ ձևերով, մեթոդներով ու միջոցներով մարդկանց աշխատանքը կազմակերպում և տանում է դեպի դրված նպատակի իրականացումը: Մենեջերը «նա է ով մանևրում է գործողություններով»: Որպես տնտեսական ոլորտի կառավարիչ հմտորեն օգտագործում է (գործառնություններ է անում) օբյեկտները, իրերն ու իրավիճակները՝ դրանք փոխակերպում փողի (Ա. Մենեգետի): Մենեջերները պատասխանատու են կոնկրետ գործերի համար, նրանք խնդիրներ են լուծում, օգտագործում են ընթացակարգերը լուծումներ գտնելու համար և ապահովում են գործունեության արդյունավետությունը (Բենիս, Նանուս, ԱՄՆ):

Ղեկավարումը մարդկանց (այդ թվում նաև՝ մենեջերների) վրա ներգործելու, նրանց աշխատանքը կազմակերպելու իրավունք է կազմակերպության նպատակին արդյունավետորեն հասնելու համար:

Բիզնեսմենը (անզվ. business-գործ, զբաղմունք, հայերենում օգտագործվում է նաև՝ «գործարար») զբաղվում է գործունեությամբ, որն ուղղված է որոշակի ապրանքի կամ ծառայության ստեղծման և իրականացման ճանապարհով շահույթի ձեռք բերմանը: Բիզնեսմենի գործունեությունն ընթանում է շուկայական հարաբերությունների համակարգում և միտում ունի շահույթի բազմապատկման: Նա, տնտեսական շահույթի օպերատոր է, ... առանձնահատուկ տիպի մարդ, ով ունի որակյալ խելքի պաշար, փոխհարաբերություններում՝ ընդհանրացման և ինտուիցիայի ընդունակություն, որը նրան ոչ ոք չի սովորեցրել: Նա ընդունակ է ցանկացած իրավիճակում գործն այնպես կազմակերպել, որ շահույթ բերի: Բիզնեսմենի գինն ու նշանակությունը նրա անձի մեջ է»: (Ա. Մենեգետի)

Ձեռներեցը մարդ է, որը պարտադիր ձգտում է որևէ նորույթի, որի համար էլ ռիսկի է դիմում (Գ. Բարդիեր) Պարտադիր չէ իր կապիտալով: Օրինակ՝ դպրոցի նորարար տնօրենը կարող է լինել կրթության ոլորտի ձեռներեց, քանի որ ներդրում է կառավարման մեջ նոր մտեցումներ, նոր մեթոդներ ու ձևեր: Թեև ,փող չեն սարքումե, բայց ռիսկի են գնում (ասենք՝ իրենց համբավը, հարաբերությունները աշակերտների, ծնողների, հանրության հետ): Այսինքն, եթե բիզնեսմենը շահույթ է ստանում շատ հայտնի ձևերով, միջոցներով, իր գործունեությունն իրականացնում է անընդհատ կրկնվող ալգորիթմներով, ապա՝ չի հանդիսանում ձեռներեց: Կարո՞ղ է մենեջերը լինել բիզնեսմեն: Այո՛, եթե նա աշխատում է իր ձեռնարկությունում, կամ հանդիսանում է այդ ձեռնարկության կամ կազմակերպության բաժնետեր: Այսինքն՝ մեկ մարդը կարող է միաժամանակ լինել և՛ բիզնեսմեն, և՛ ձեռներեց, և՛ մենեջեր: