

«2022Թ.ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ԿԱՌԱՎԱՐԻՉ»

ՄՐՑՈՒՅԹԻ 13-ՐԴ ՇՐՋԱՆԻ

III ՓՈՒԼ

«2022թ. ՀՀ մարդկային ռեսուրսների լավագույն կառավարիչ» անվանակարգում հայտարարված մրցույթի 13-րդ շրջանի երրորդ փուլին ներկայացվում է հինգ հարցից բաղկացած մեկ հարցաշար, մեկ խնդիր, առաջադրանքներ՝ «Հակասություններ և բացահայտումներ» ու «Գրագիտություն և իրազեկվածություն» թեմաներից, ինչպես նաև հոգեմտածողությանը վերաբերող առաջադրանքից:

Հարցաշարի ճիշտ պատասխանները կգնահատվեն յուրաքանչյուրը 2 միավոր, սխալ պատասխանը՝ 0 միավոր (առավելագույնը՝ 10 միավոր):

Խնդրի ճիշտ պատասխանը կգնահատվի 5 միավոր, սխալ պատասխանը՝ 0 միավոր (առավելագույնը՝ 5 միավոր):

«Հակասություններ և/կամ բացահայտումներ» առաջադրանքի ճիշտ պատասխանը կգնահատվի 3 միավոր, սխալ պատասխանը՝ 0 միավոր:

«Գրագիտություն և իրազեկվածություն» առաջադրանքի ճիշտ պատասխանը կգնահատվի 5 միավոր, սխալ պատասխանը՝ 0 միավոր:

«Հոգեմտածողություն» առաջադրանքի ճիշտ պատասխանը կգնահատվի յուրաքանչյուրը՝ 1 միավոր (առավելագույնը՝ 3 միավոր):

Երրորդ փուլին ներկայացված առաջադրանքներից հնարավոր է վաստակել առավելագույնը 26 միավոր:

Երրորդ փուլին ներկայացված առաջադրանքներից առավել բարձր միավորներ հավաքած մասնակիցների անունը, ազգանունը, միավորների թիվը (աճման կարգով) կտպագրվի ամսագրի հաջորդ համարներում, որպեսզի յուրաքանչյուր ընթերցող նույնպես մասնակիցը դառնա հաղթողի որոշման գործընթացին:

Երրորդ փուլի առաջադրանքների պատասխաններն ուղարկել press@gortsq.am էլեկտրոնային հասցեին մինչև 2022թ. հոկտեմբերի 16-ը: Առաջադրանքների ճիշտ պատասխանները կտեղադրվեն www.gortsq.am կայքէջում՝ 2022թ. հոկտեմբերի 17-ին:

ՈՒՇԱՐԴՈՒԹՅՈՒՆ – Մրցանակաբաշխությունը, պատվոգիրը, HR-ի միջազգային խորհրդանիշով ոսկեպատ շքանշանը, հուշանվերը և վկայական հանձնելու արարողությունը տեղի կունենա 2023 թվականի փետրվարին՝ Ծաղկաձորում:

"2022Թ.ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ԿԱՌԱՎԱՐԻՉ"

ՄՐՑՈՒՅԹԻ 13-ՐԴ ՇՐՋԱՆԻ ԸՆՏՐԱԿԱՆ III ՓՈՒԼԻ

ՀԱՐՑԱՇԱՐԸ ԵՎ ՊԱՏԱՍԽԱՆԸ

1. Չվճարվող արձակուրդում գտնվող աշխատողի ժամանակավոր բացակայության ժամանակ նրան փոխարինել է մեկ այլ աշխատող: Ու՞մ պետք է ծանուցել հաստիքների կրճատման դեպքում՝ ժամանակավոր բացակայողին, թե նրան փոխարինողին՝

ա) երկուսին էլ.

բ) չվճարվող արձակուրդում գտնվող աշխատողին.

զ) չվճարվող արձակուրդում գտնվողի փոխարինողին:

2. Գործատունն իրավունք ունի՝ ժամանակավոր անաշխատունակության ժամանակահատվածում աշխատողին ծանուցել աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու մասին:

ա) իրավունք ունի.

բ) իրավունք չունի.

զ) իրավունք ունի՝ պատասխանատվություն չունենալու դեպքում:

3. Գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագրի լուծման մասին ծանուցման ժամկետի վերջին օրը համընկել է աշխատողի պարապուրդում գտնվելու ժամանակահատվածին: Գործատուն կարող է լուծել աշխատանքային պայմանագիրը՝ աշխատողի պարապուրդում գտնվելու ընթացքում՝

ա) չի կարող, քանի դեռ աշխատողը գտնվում է ոչ իր մեղքով պարապուրդում.

բ) կարող է և ոչ մի իրավական խոչընդոտ չկա.

զ) կարող է՝ պարտավորություն ունենալու դեպքում:

4. Ո՞ր դեպքում գործատունն իրավունք չունի 8 ժամ աշխատանքի չներկայացած աշխատողին ազատել աշխատանքից՝ մեկ օր անհարգելի պատճառով աշխատանքի չներկայանալու հիմքով՝

ա) 8 ժամ աշխատանքի չներկայացած աշխատողին գործատունն իրավունք ունի ազատել աշխատանքից՝ մեկ օր անհարգելի պատճառով աշխատանքի չներկայանալու հիմքով՝ բոլոր դեպքերում.

բ) այն դեպքում, երբ աշխատողը չի կարող բացատրել, որ իր բացակայությունը հարգելի է.

զ) "ա" և "բ" պատասխանները միանշանակ ճիշտ պատասխանները չեն:

Պատասխան՝ "զ"

- Եթե աշխատողը օրական 24 ժամյա աշխատանքային ռեժիմով հերթափոխային աշխատող է, ապա գործատունն չի կարող նրան ազատել աշխատանքից՝ մեկ օր անհարգելի պատճառով աշխատանքի չներկայանալու հիմքով, այն դեպքում, երբ աշխատողը տվյալ աշխատանքային օրը բացակայել է աշխատանքից ընդամենն աշխատանքային օրվա մի մասից՝ 8 ժամից:

5. Հրաման է տրվել որևէ աշխատանքային հարաբերություն կարգավորելու համար: Որոշ ժամանակ հետո մեկ այլ հրամանով փոփոխություն է կատարվել տվյալ հրամանում: Անհրաժեշտություն է առաջացել հրամանով կրկին փոփոխություններ կատարել այդ նույն աշխատանքային հարաբերություններում: Նախկինում ընդունված ո՞ր հրամանում պետք է կատարել փոփոխություններ՝ առաջին հրամանում, թե երկրորդ՝

ա. իհարկե՝ առաջին հրամանում.

բ. իհարկե՝ երկրորդ հրամանում.

զ. իհարկե՝ միաժամանակ, թե առաջին և թե երկրորդ հրամաններում:

"2022Թ.ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ԿԱՌԱՎԱՐԻՉ"

ՄՐՑՈՒՅԹԻ 13-ՐԴ ՇՐՋԱՆԻ III ՓՈՒԼԻ

ԽՆԴԻՐԸ ԵՎ ՊԱՏԱՍԽԱՆԸ

Աշխատանքից ազատվող աշխատողը բնակության վայրի հաշվառման հասցեով ստացել է աշխատանքից ազատման մասին հրաման: Նա գրություն է ուղարկել տնօրենին՝ նշելով, որ իրեն ուղարկված հրամանը չի համապատասխանում իրավական ակտի կազմման նկատմամբ ՀՀ օրենսդրության պահանջներին: Մասնավորապես նշել է, որ հրամանը վավերացված չէ կնիքով, ինչը իրեն թույլ է տալիս այն համարել անվավեր և ապօրինի՝ միաժամանակ նշելով, որ պատրաստվում է հաջորդ օրը ներկայանալ աշխատանքի: Հաջորդ աշխատանքային օրը կազմակերպության համապատասխան ստորաբաժանումը թույլ չի տվել աշխատանքից ազատված աշխատողին ներս մտնել կազմակերպություն:

Աշխատողը դիմել է դատարան՝ պահանջելով դատական ակտով վերացնել գործատուի հրամանը, իրեն վերականգնել աշխատանքում, իր օգտին գործատուից գանձել պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար փոխհատուցում:

Ո՞րն է, որպես դատավորի՝ Ձեր որոշումը:

Պատասխան

Դատավորը կմերժի աշխատողի հայցը, այն պատճառաբանությամբ, որ կազմակերպությունների համար կնիք ունենալու պարտադիր պահանջը դեռևս 2011թ.-ից հանված է:

"2022Թ.ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ԿԱՌԱՎԱՐԻՉ"

ՄՐՑՈՒՅԹԻ 13-ՐԴ ՇՐՋԱՆԻ ԸՆՏՐԱԿԱՆ III ՓՈՒԼ

"ՀԱԿԱՍՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ ԵՎ/ԿԱՍ ԲԱՑԱՀԱՅՏՈՒՄՆԵՐ"

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 249-րդ հոդվածի առաջին մասի առաջին պարբերությունում առկա է անհարթություն, որը հակասում է "Նորմատիվ իրավական ակտերի մասին" ՀՀ օրենքով սահմանված իրավական ակտերի օրենսդրական տեխնիկայի կանոններին: Այն վերացնելու համար օգնեք ՀՀ կառավարությանը և ՀՀ Ազգային Ժողովի պատգամավորներին՝ համապատասխան փոփոխություններ կատարելու առաջարկությամբ:

Պատասխան

Մինչև տասնութ տարեկան աշխատողները պարտավոր են անցնել բժշկական զննություն աշխատանքի ընդունման ժամանակ, ~~իսկ մինչև տասնութ տարեկան դասնալը (այսպիսին է բնագիրը)~~ **իսկ աշխատանքի ընթացքում՝ (այսպիսին է առաջարկությունը)** սահմանված պարբերականությամբ:

"2022Թ.ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ԿԱՌԱՎԱՐԻՉ"

ՄՐՑՈՒՅԹԻ 13-ՐԴ ՇՐՋԱՆԻ ԸՆՏՐԱԿԱՆ III ՓՈՒԼ

"ԳՐԱԳԻՏՈՒԹՅՈՒՆ ԵՎ ԻՐԱԶԵԿՎԱԾՈՒԹՅՈՒՆ"

Մինչև երեք տարեկան երեխայի խնամքի արձակուրդում գտնվողին փոխարինել է մեկ այլ անձ: Գործատուն աշխատանքի էական պայմանների փոփոխության մասին ու՞մ պետք է ծանուցի՝ երեխայի խնամքի արձակուրդում գտնվողին, թե նրան փոխարինողին:

Պատասխան

- **Երկուսին էլ:**

"2022Թ.ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ԿԱՌԱՎԱՐԻՉ"

ՄՐՑՈՒՑԹԻ 13-ՐԴ ԸՆՏՐԱԿԱՆ ՇՐՋԱՆԻ III ՓՈՒԼԻ

ՀՈԳԵՍՏԱԾՈՂՈՒԹՅԱՆ ԱՌԱՋԱԴՐԱՆՔԸ ԵՎ ՊԱՏԱՍԽԱՆԸ

Աշխատանք փնտրող անձն աշխատանքի ընդունվելիս, իսկ աշխատողն՝ աշխատանքի ընթացքում, մասնագիտական գիտելիքների, աշխատանքային ունակությունների, կարողությունների և հմտությունների ստուգման նպատակով, հաճախ, ստիպված է լինում դառնալ քննական գործընթացների մասնակից: Օրինակ՝ աշխատանքի ընդունվելու համար անձը կարող է մասնակցել մրցույթի, ընտրության կամ որակավորման քննության կամ մասնակցել հարցազրույցի կամ, եթե անձը տարիքային կենսաթոշակի իրավունք ունեցող և վաթսուներեք տարին լրացած կամ տարիքային կենսաթոշակի իրավունք չունեցող և վաթսուհինգ տարին լրացած անձ է, ապա գործատուն, օրենքի ուժով, կարող է ընդունել աշխատանքի միայն առաջարկվող պաշտոնում կամ աշխատանքում նրա մասնագիտական ունակությունները գնահատելուց հետո: Աշխատանքի ընթացքում աշխատողը կարող է մասնակցել ատեստացիաների և այլն:

Ինչպես հայտնի է, քննական գործընթացներին մարդիկ, որպես քննություն հանձնող, մասնակցում են, մեղմ ասած, ոչ այնքան ուրախությամբ: Այդ ժամանակ, որպես կանոն, մարդը լարվում է, ինչն ազդում է մարդու մտքերի, վարքի և ինքնազգացողության վրա: Տրամադրության այս շեղման ախտանիշներն ուղեկցվում են մտածելու և կենտրոնանալու դժվարությամբ: Այս ամենն, իհարկե, վերաբերելի է բոլոր մարդկանց, միայն թե՛ ոչ մարդկային ռեսուրսների լավագույն կառավարիչներին:

Ո՞րն է մարդկային ռեսուրսների լավագույն կառավարիչ դառնալու ցանկություն ունեցող անձի ձեր մոտեցումը հետևյալ հարցերի շուրջ՝

Հարց 1.

Ինչպե՞ս կվարվեք, եթե հարցը, որին ստիպված պետք է լինեք պատասխանել հաշված բույեների ընթացքում, ձեզ համար միանշանակ պարզ չէ (այն ունի թաքնված ենթատեքստեր կամ հնչում է անհասկանալի ձևակերպմամբ և այլն):

Պատասխան 1.

ա. Կխնդրեմ հարց տվողին՝ հարցը կրկնել:

բ. Կպատասխանեմ այնքանով, որքանով ընկալել եմ հարցը:

Ճիշտ մոտեցում.

Պետք է խնդրել, որ հարց տվողն այն կրկնի, քանի որ հավանականությունը մեծ է, որ հարցը կրկնվելու է այլ ձևակերպմամբ, հարց տվողը հարցի նոր ձևակերպման մեջ ենթագիտակցորեն պարզաբանում է մտցնելու:

Հարց 2.

Եթե ձեզ համար հարցը պարզ է, դուք գիտեք ճիշտ պատասխանը և, ըստ քննության ընթացակարգի, դրան պետք է պատասխանեք հաշված բուպեների ընթացքում, ապա

Պատասխան 2.

ա. կպատասխանեք անմիջապես՝ դրանով իսկ ցույց տալով, որ նման հարցերը ձեզ համար առանձնապես դժվարություն չեն ներկայացնում

բ. ցույց կտաք, որ մտածում եք և պատասխանը կհնչեցնեք այն ժամանակ, երբ ձեզ կտեղեկացնեն պատասխանի ժամանակն ավարտվելու մասին:

Ճիշտ մոտեցում.

ա. երբեք չափազանց արագ մի պատասխանեք ձեզ տրված հարցին, որովհետև դրանով կվիրավորեք հարց տվողին (նրան կթվա, թե հարցն այնքան պարզունակ է, որ առանց մտածելու էլ կարելի է պատասխանել: Դրանով կվիրավորեք նրա մասնագիտական ինքնասիրությունը).

բ. երբեք այնքան երկար մի մտածեք, որ հարց տվողին թվա, որ Դուք հարցի պատասխանը չգիտեք:

Պետք է ընտրել ժամանակի այն միջակայքը, որի դեպքում քննության բոլոր մասնակիցների համար ձեր պատասխանը կհամարվի տրված ողջամիտ ժամկետում:

Իսկ ո՞րն է ողջամիտ ժամկետը:

Ողջամիտ ժամկետը չափազանց յուրովի է: Այն պայմանավորված է ձեր նախնիներից ժառանգած գենետիկայով, այն միջավայրով որտեղ ծնվել եք, մեծացել, մանկապարտեզից, դպրոցից, հետդպրոցական ուսումնական հաստատությունից ձեռք բերած հոգեմտածողությունով, որոնք արտահայտվում են ինչպես վերբալ, այնպես էլ՝ ոչ վերբալ դրսևորումներով: