

"2024թ. ՀՀ ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ԿԱՌԱՎԱՐԻՉ"

ՄՐՑՈՒՅԹԻ 15-ՐԴ ՇՐՋԱՆԻ

I ՓՈՒԼ

Մեկնարկում է "2024թ. ՀՀ լավագույն հաշվապահ" անվանակարգում հայտարարված մրցույթի 15-րդ պարբերաշրջանի ընտրական 1-ին փուլը, որին 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՝ 5 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 2 միավոր, սխալ պատասխանը՝ 0 միավոր:

"Հոգեմտածողություն" առաջադրանքի ճիշտ պատասխանը կգնահատվի յուրաքանչյուրը՝ 1 միավոր:

Առաջին փուլին ներկայացված առաջադրանքներից հնարավոր է վաստակել առավելագույնը 28 միավոր:

Առաջին փուլին ներկայացված առաջադրանքներից առավել բարձր միավորներ հավաքած մասնակիցների անունը, ազգանունը, միավորների թիվը կտպագրվի ամսագրի հաջորդ համարում, որպեսզի յուրաքանչյուր ընթերցող նույնպես մասնակիցը դառնա հաղթողի որոշման գործընթացին:

Առաջին փուլի առաջադրանքների պատասխաններն ուղարկել press@gortsq.am էլեկտրոնային հասցեին մինչև 2024թ. ապրիլի 21-ը: Առաջադրանքների ճիշտ պատասխանները կտեղադրվեն www.gortsq.am կայքէջում՝ 2024թ. ապրիլի 22-ին:

ՈՒՇԱԴՐՈՒԹՅՈՒՆ – Մրցանակաբաշխությունը, պատվոգիրը, հաշվապահական հաշվառման միջազգային խորհրդանիշով ոսկեեզր շքանշանը, անակնկալ հուշանվերը և վկայական հանձնելու արարողությունը տեղի կունենա 2025 թվականի փետրվարին՝ Ծաղկածորում:

"2024Թ. ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ԿԱՌԱՎԱՐԻՉ"

ՄՐՑՈՒՅԹԻ 15-ՐԴ ՇՐՋԱՆԻ ԸՆՏՐԱԿԱՆ I ՓՈՒԼԻ

ՀԱՐՑԱՇԱՐԸ ԵՎ ՊԱՏԱՍԽԱՆՆԵՐԸ

1. Աշխատանքի վարձատրության առումով, ի՞նչ էական տարբերություն գոյություն ունի ոչ լրիվ և կրճատ աշխատաժամանակների միջև:

(Հարցը ներկայացվում է առանց պատասխանի: Ճիշտ պատասխանը ներկայացրեք ինքներդ):

Պատասխան 1.

- ոչ լրիվ աշխատաժամանակի (ոչ լրիվ աշխատանքային օր կամ շաբաթ) կիրառման դեպքերում աշխատանքը վարձատրվում է փաստացի աշխատած ժամանակին կամ կատարված փաստացի աշխատանքին համապատասխան, իսկ **կրճատ աշխատաժամանակով աշխատողի աշխատանքի վարձատրության պայմանները սահմանվում են ՀՀ օրենսդրությամբ սահմանված կարգով:**

2. Ի՞նչ էական տարբերություններ կան ուսումնաարտադրական պրակտիկայի և գործատուի մոտ կազմակերպվող աշխատանքային պրակտիկա անցնող փորձնակի միջև:

(Հարցը ներկայացվում է առանց պատասխանի: Ճիշտ պատասխանը ներկայացրեք ինքներդ):

Պատասխան 2.

- Անձը, որպես փորձնակ, գործատուի մոտ անցնում է արտադրական պրակտիկա սովորելու ընթացքում կամ ավարտելուց հետո 1 տարվա ընթացքում, ոչ ավել քան մեկ անգամ, գործատուի հետ կնքելով մինչև 2 ամիս ժամկետով քաղաքացիական – իրավական պայմանագիր: Իսկ

ուսումնասարտադրական պրակտիկայի դեպքում կողմերի միջև քաղաքացիական-իրավական պայմնագիր չի կնքվում:

- Գործատուն պարտավոր է հարկային մարմին ներկայացնել իր մոտ ներգրավված փորձնակի գրանցման հայտ: Իսկ ուսումնասարտադրական պրակտիկայի դեպքում գրանցման հայտ չի ներկայացվում:

- Ի տարբերություն ուսումնասարտադրական պրակտիկա անցնողի, փորձնակի վարձատրությունը որոշվում է կողմերի համաձայնությամբ: Վարձատրության դեպքում փորձնակը համարվում է հարկ կատարող անձ:

- Ի տարբերություն ուսումնասարտադրական պրակտիկայի, փորձնակների թիվը գործատուի մոտ չի կարող գերազանցել աշխատողների թվի տասը տոկոսը:

- Ի տարբերություն ուսումնասարտադրական պրակտիկայի՝ աշխատանքից ազատվելիս փորձնակի հետ կատարվում է գույքային պարտավորությունների մարման գործընթաց:

3. Գործատուն իրավունք ունի փորձաշրջանի ընթացիկ արդյունքները գնահատելու հիմքով հղի կնոջն ազատել աշխատանից.

ա. կարող է, ինչպես չի կարող,

բ. չի կարող, ինչպես կարող է,

գ. եթե ընտրվի «աե տաբերակը սխալ կլինի, իսկ «բե տաբերակը ընտրելու դեպքում՝ ոչ

ճիշտ:

4. Նորմալ պայմաններով աշխատողի հետ կնքված աշխատանքային պայմանագրում կարող է սահմանվել հետևյալ արտահայտությունը՝ «Կողմերի համաձայնությամբ փետրվար, ապրիլ և հունիս ամիսների համար սահմանվում է փորձաշրջան: Պատասխանը հիմնավորել.

ա. կարող է, ինչպես չի կարող,

բ. չի կարող, ինչպես կարող է,

գ. եթե ընտրվի «ան տարբերակը սխալ կլինի, իսկ «բե տարբերակն ընտրելու դեպքում՝ ոչ ճիշտ:

5. Աշխատանքային պայմանագրում սահմանվել է հետևյալ արտահայտությունը՝ «աշխատողի համար սահմանվում է փորձաշրջան: Հարց՝ ո՞վ կարող է փորձաշրջանի արդյունքները գնահատել և լուծել աշխատանքային պայմանագիրը՝

ա. աշխատողը,

բ. գործատուն,

գ. թե աշխատողը և թե գործատուն:

"2024Թ.ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ԿԱՌԱՎԱՐԻՉ"

ՄՐՑՈՒՅԹԻ 15-ՐԴ ՇՐՋԱՆԻ I ՓՈՒԼԻ

ԽՆԴԻՐԸ ԵՎ ՊԱՏԱՍԽԱՆՆԵՐԸ

Անձնակազմի կառավարման բաժնի աշխատակից Մարտիրոսյանն իր ծանոթների շրջապատում անվաղողի արտադրության աշխատակից Սահակյանի անձնական տվյալների մասին տեղեկություններ է տարածում, որոնք, Սահակյանի կարծիքով, վիրավորում են իր պատիվն ու արժանապատվությունը: Սահակյանը կազմակերպության տնօրենից պահանջում է պաշտպանել իր անձնական տվյալներն անօրինական կերպով օգտագործելուց, իսկ Մարտիրոսյանին ենթարկել վարչական պատասխանատվության: Տնօրենը ղեկավարվելով ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 136-րդ հոդվածով, Մարտիրոսյանի նկատմամբ կիրառում է վարչական տույժ՝ վարչական իրավախախտումների վերաբերյալ ՀՀ օրենսգրքով սահմանված՝ նվազագույն աշխատավարձի եռապատիկի չափով: Մարտիրոսյանը չի համաձայնում գործատուի որոշման հետ: Նրանց միջև ծագած աշխատանքային վեճը լուծելու համար աշխատողը դիմում է դատարան:

Դուք եք դատավորը: Ի՞նչ վճիռ կկայացնեք:

Պատասխան

- ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 136-րդ հոդվածի համաձայն՝ աշխատողի անձնական տվյալների մշակման և պաշտպանման՝ սույն օրենսգրքով, այլ օրենքներով և իրավական ակտերով սահմանված կարգը խախտող անձինք օրենքով սահմանված կարգով ենթակա են պատասխանատվության, որի ծավալը սահմանված է վարչական իրավախախտումների վերաբերյալ ՀՀ օրենսգրքի 189.7-րդ հոդվածում:

Ինչպես տեսնում եք գործատուն վարչական պատասխանատվության միջոց կիրառելու իրավասություն չունի և հետևաբար նրա գործողությունները պետք է դատարանը որակի ոչ իրավաչափ:

"2024Թ.ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ԿԱՌԱՎԱՐԻՉ"

ՄՐՑՈՒՅԹԻ 15-ՐԴ ՇՐՋԱՆԻ ԸՆՏՐԱԿԱՆ I ՓՈՒԼ

"ՀԱԿԱՍՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ ԵՎ/ԿԱՄ ԲԱՑԱՀԱՅՏՈՒՄՆԵՐ"

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 2 հոդվածներում (18.1-րդ և 250-րդ հոդվածներ) օգտագործվում է անհատ ձեռնարկատեր կամ նոտար չհանդիսացող ֆիզիկական անձ գործատու հասկացությունը:

Խնդրվում է պատասխանել, ի՞նչ կազմակերպահրավական տեսակի գործատու է համարվում անհատ ձեռնարկատեր կամ նոտար չհանդիսացող ֆիզիկական անձը:

Պատասխան՝

Անհատ ձեռնարկատեր կամ նոտար չհանդիսացող ֆիզիկական անձ է համարվում հարկային գործակալ չհամարվող ֆիզիկական անձը, որը ինչ-որ աշխատանք կատարելու համար, օրինակ, իր տան վերանորոգման համար վարձել է աշխատող: Այդ դեպքում տվյալ անձը կհամարվի հարկային գործակալ չհամարվող գործատու, իսկ աշխատողը՝ եկամուտ ստացող անձ, որը պետք է ՀՀ օրենսդրությամբ սահմանված կարգով կատարի համապատասխան հարկեր և այլ պարտադիր վճարներ:

"2024Թ.ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ԿԱՌԱՎԱՐԻՉ"

ՄՐՑՈՒՅԹԻ 15-ՐԴ ՇՐՋԱՆԻ ԸՆՏՐԱԿԱՆ I ՓՈՒԼ

"ԳՐԱԳԻՏՈՒԹՅՈՒՆ ԵՎ ԻՐԱԶԵԿՎԱԾՈՒԹՅՈՒՆ"

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 92-րդ հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ նախատեսված դեպքերում մինչև տասներկու ամիս ժամկետով կարող է սահմանվել փորձաշրջան:

Հարց՝ Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ նախատեսված ո՞ր դեպքերում կարող է աշխատողի համար սահմանվել մինչև տասներկու ամիս ժամկետով փորձաշրջան:

Պատասխան

Մինչև տասներկու ամիս նախադեսվող փորձաշրջանի ժամկետները տարբեր կազմակերպություններում

ա. փրկարար ծառայության պաշտոն առաջին անգամ զբաղեցնողի համար ("Փրկարար ծառայության մասին" ՀՀ օրենք),

բ. քաղաքացիական ծառայության մասնագիտական պաշտոնների 6-րդ, 7-րդ և 8-րդ ենթախմբերի պաշտոն առաջին անգամ զբաղեցնողի համար ("ՀՀ քաղաքացիական ծառայության մասին" ՀՀ օրենք),

գ. քաղաքացիական հատուկ ծառայության և ոստիկանության ծառայության պաշտոն առաջին անգամ զբաղեցնողի համար ("Ոստիկանության մասին" ՀՀ օրենք),

դ. դիվանագիտական ծառայության պաշտոն առաջին անգամ զբաղեցնողի համար ("Դիվանագիտական ծառայության մասին" ՀՀ օրենք),

ե. համայնքային ծառայության պաշտոն առաջին անգամ զբաղեցնողի համար ("Համայնքային ծառայության մասին" ՀՀ օրենք),

զ. ՀՀ Ազգային ժողովի աշխատակազմում պետական ծառայողի պաշտոն առաջին անգամ զբաղեցնողի համար ("ՀՀ Ազգային ժողովի աշխատակազմում պետական ծառայության մասին" ՀՀ օրենք),

է. պրոբացիայի ծառայության պաշտոն առաջին անգամ զբաղեցնողի համար ("Պրոբացիայի մասին" ՀՀ օրենք),

ը. դատական կարգադրիչների ծառայության ("Դատական դեպարտամենտում ծառայության մասին" ՀՀ օրենք) պաշտոններ առաջին անգամ զբաղեցնող անձանց համար:

2. Վեց ամսից ավելի տրոհողությամբ փորձաշրջան է սահմանվում՝

ա. քաղաքացիական ծառայության 1-ին, 2-րդ, 3-րդ, 4-րդ և 5-րդ ենթախմբերի մասնագիտական պաշտոններ զբաղեցնողների համար՝ 9 ամիս ("ՀՀ քաղաքացիական ծառայության մասին" ՀՀ օրենք):

3. Մինչև 9 ամիս փորձաշրջան է սահմանվում՝

- ա. մաքսային ծառայության ("Մաքսային ծառայության մասին" ՀՀ օրենք),
- բ. հարկային ծառայության ("Հարկային ծառայության մասին" ՀՀ օրենք),
- գ. հարկադիր կատարման ծառայության ("Հարկադիր կատարումն ապահովող ծառայության մասին" ՀՀ օրենք),
- դ. քրեակատարողական ծառայության ("Քրեակատարողական ծառայության մասին" ՀՀ օրենք),
- ե. փաստաբանի ("Փաստաբանության մասին" ՀՀ օրենք) պաշտոն առաջին անգամ զբաղեցնող անձանց համար:

4. Տասներկու ամիս փորձաշրջան է սահմանվում՝

- ա. քաղաքացիական ծառայության ղեկավար պաշտոն առաջին անգամ զբաղեցնող անձի համար:
- բ. Կենտրոնական բանկի մասին" ՀՀ օրենքով նախատեսվում է փորձաշրջան մինչև 1 տարի

"2024Թ. ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ԿԱՌԱՎԱՐԻՉ"

ՄՐՑՈՒՅԹԻ 15-ՐԴ ԸՆՏՐԱԿԱՆ ՇՐՋԱՆԻ I ՓՈՒԼԻ

ՀՈԳԵՄՏԱԾՈՂՈՒԹՅԱՆ ԱՌԱՋԱԴՐԱՆՔԸ

Հիմնադրվել է նոր կազմակերպություն: Հաստատված է կազմակերպության կառավարման համակարգը, կազմակերպական կառուցվածքը, պաշտոնների

անվանացանկը և հաստիքացուցակը: Կազմակերպությունում առկա բոլոր հաստիքները թափուր են:

Այդ աշխատատեղերը համալրելու ցանկություն հայտնաձ բոլոր մասնակիցներին (ներանք գերազանցում են մեկ տասնայկը) տվել եք միևնույն հարցը՝ եթե գույն լինեիր՝ կապույտ, կանաչ, կարմիր, շագանակագույն, դեղին, մոխրագույն, սպիտակ, սև, նարնջագույն, վարդագույն, մանուշակագույն, ապա որ գույնը կուզեիր լինել:

Գույնի ընտրությունից պետք է որոշել հավակնորդի հոգեխառնվածքը և առաջարկել համապատասխան աշխատատեղը (աշխատատեղի, պաշտոնի, մասնագիտության անվանումը որոշեք Դուք), այնպես, որ այն լինի հանարավորինս ճշգրիտ:

Կատարեք ճիշտ ընտրություն՝ նշելով յուրաքանչյուր գույնի բնորոշ առանձնահատկությունները և առաջարկեք կոնկրետ պաշտոն՝ ընտրած գույնին համապատասխան, չէ որ ցանկանում եք դառնալ ՀՀ մարդկային ռեսուրսների լավագույն կառավարիչ:

Պատասխան

Սա շատ անհատական է և ոչ միանշանակ ճիշտ:

Յուրաքանչյուր մարդ նախապատվություն է տալիս մեկ, առավելագույնը 2-3 գույնի՝ կախված այն բանից, թե որտեղ է այդ գույնը կիրառվում: Հաճելի կամ տհաճ զգացողությունները, որոնք առաջացնում է այս կամ այն գույնը, կարող է փոփոխվել ժամանակի ընթացքում: Բայց ամեն դեպքում այն գույնը, որին նախապատվություն եք տալիս, շատ բան կարող է պատմել Ձեր բնավորության և հուզական կերտվածքի մասին:

- **Կապույտ՝** երկնքի և հանգստության գույնը: Եթե այն դուր է գալիս, ապա դա խոսում է համեստության և մեղմադճոտ բնավորության մասին: Այսպիսի մարդուն պետք է հաճախ հանգստանալ, նա արագ է հոգնում, նրա համար խիստ կարևոր է վստահության զգացումը, շրջապատող մարդկանց բարեկամական վերաբերմունքը իր նկատմամբ: Այն մարդը, ում այս գույնը դուր չի գալիս, ցանկանում է տպավորություն թողնել, որ կարող է ամեն ինչ, բայց իրականում անհինքնավստահ է և փակ: Այս գույնի նկատմամբ

անտարբերությունը խոսում է զգացմունքային ոլորտում թեթևամտության մասին, որը քողարկվում է հոգատարության շղարշով: Կարճ ասած՝ եթե անձը նախընտրում է կապույտ գույնը, ապա նա հանգստի կարիք ունի, իսկ եթե մերժում է այն, ապա խուսափում է թուլանալուց, հանգստանալուց: Հիվանդության կամ գերհոգնածության ժամանակ կապույտի նկատմամբ հակումն ուժեղանում է:

- **Կանաչ՝** բնության, բնականի, կյանքի և գարնան գույնը: Նա, ով նախընտրում է հենց այս գույնը, վախենում է ուրիշի ազդեցությունից, փնտրում է ինքնահաստատման միջոցներ, քանի որ նրա համար դա կենսական նշանակություն ունի: Նա, ով չի սիրում այս գույնը, վախենում է կենցաղային խնդիրներից, ճակատագրի խաղից և ընդհանրապես բոլոր դժվարություններից: Կանաչն իր մեջ ամփոփում է թաքնված կենսական ներուժ, արտացոլում է կամային լարվածության աստիճանը: Այդ պատճառով կանաչը նախընտրողները ձգտում են ինքնավստահության և, ընդհանրապես, վստահության: Իսկ էքսցենտրիկ անձնավորություններին, ովքեր իրենց առջև դրված խնդիրներին հասնում են ոչ թե նպատակաուղղված կամային ակտիվությամբ, այլ հուզական ճանապարհով, կանաչը դուր չի գալիս: Բացի այդ այս գույնը մերժում են հոգեկան և ֆիզիկական գերհոգնածության շեմին գտնվող անձինք:
- **Կարմիր՝** կրքերի գույնը: Այն մարդը, ում սիրելի գույնը կարմիրն է, համարձակ է, ուժեղ կամք ունի, իշխող է, շուտ բռնկվող և շփվող: Այն մարդիկ, ում մոտ այս գույնը լարվածություն է առաջացնում, հավանական է, որ ունեն թերարժեքության բարդույթ: Նրանց մոտ առկա է վախ վեճերից, մեկուսանալու հակում, սակայն միջանձնային հարաբերություններում այս մարդիկ կայուն են: Կարմիրը խորհրդանշում է գրգռվածություն, էներգիայի կուտակում: Այս գույնը նաև էգոիզմի խորհրդանիշն է: Կարմիրի մերժումը, զզվանքը դրա նկատմամբ օրգանական թուլության, ֆիզիկական և հոգեկան հյուծվածության ցուցանիշ է: Ռազմագերիները, որոնք տարիներ շարունակ

ստիպված էին ապրել կյանքի համար վտանգ սպառնացող պայմաններում, հատկապես հաճախ էին այն մերժում: Կարմիրը նախընտրում են առավելապես դեռահասները:

- **Շագանակագույն** ընտրում են նրանք, ովքեր ամուր են կանգնած ոտքերի վրա: Այս գույնի նկատմամբ թուլություն ունեցող մարդիկ գնահատում են ընտանիքն ու ավանդույթները: Շագանակագույնի նախընտրությունը, նախ և առաջ, արտացոլում է ձգտումը դեպի պարզ բնազդային ապրումները, պարզունակ զգացական ուրախությունները: Միևնույն ժամանակ այս գույնին նախապատվություն տալը կարող է խոսել ֆիզիկական որոշակի հյուծվածության մասին: Նորմայում սևի հետ մեկտեղ, շագանակագույնը առավելապես մերժվում է:
- **Դեղինը** խորհրդանշում է հանգստություն, անկաշկանդություն մարդկանց հետ հարաբերություններում, ինտելեկտ: Այն սիրողները շփվող, հետաքրքրասեր, համարձակ, հեշտ հարմարվող մարդիկ են, ովքեր հաճույք են ստանում դուր գալու և մարդկանց դեպի իրենց ձգելու հնարավորությունից: Եթե դեղինը տհաճ է, ապա գործ ունենք վատատես մարդու հետ, ում հետ դժվար է ծանոթություն հաստատել: Դեղինը ստացվում է կանաչի և կարմիրի խառնումից և հանդիսանում է էներգիայի գույնը: Այս գույնը ավելի շատ նախընտրում են հղի կանայք, ովքեր սպասում են ծննդաբերության բարեհաջող ավարտին, ինչպես նաև մարդիկ, ովքեր հակված են բնակության վայրի փոփոխման:
- **Մոխրագույն՝** խելամիտ, ոչ ոքի չվստահող, որոշում կայացնելուց առաջ երկար մտածող անձանց սիրելի գույնն է: Սա նաև չեզոք գույն է, որը նախընտրում են այն մարդիկ, ովքեր ցանկանում են աննկատ մնալ: Իսկ եթե այս գույնը ընդհանրապես դուր չի գալիս, ապա դա թեթևամիտ և պոռթկուն բնավորության ցուցանիշ է: Հաճախ այս գույնը նախընտրելի է դառնում ուժեղ գերհոգնածության ժամանակ՝ որպես արտաքին աշխարհից եկող

լարվածությանը դիմադրող վահան: Մոտ երկու հազար տղամարդկանց հետազոտումը թափուր աշխատատեղերի մրցութային քննությունների ժամանակ ցույց տվեց, որ մոխրագույնը առաջին տեղում դրեցին հարցվածների 27%-ը, իսկ սովորական, ոչ սթրեսային իրավիճակներում ընդամենը 5%-ը:

- **Սպիտակ՝** բոլոր գույների սինթեզը, այդ իսկ պատճառով այն “իդեալական” գույն է համարվում: Այն բազմաբովանդակ է, քանի որ միևնույն ժամանակ հաղորդում է լույսի փայլը և սառույցի սառնությունը: Այս գույնին կարող է նախապատվություն տալ ցանկացած բնավորության տեր մարդ, քանի որ այն ոչ ոքի չի վանում:
- **Սև՝** անվստահության գույնը, որը խորհրդանշում է կյանքի մռայլ ընկալումը: Նա, ով նախընտրում է սև հագուստ, հակված է դեպրեսիայի, քանի որ համոզված է, որ իր կյանքի իդեալները անհասանելի են: Սև զգեստի հաճախակի փոխարինումը առավել վառ, աչքի ընկնող հագուստով վկայում է այն մասին, որ հոռետեսական տրամադրությունը հաճախ է նահանջում: Սևին մշտապես նախապատվություն տալը խոսում է այն մասին, որ կա որոշակի ճգնաժամային վիճակ և բնութագրում է աշխարհի կամ սեփական ես-ի ագրեսիվ մերժումը: Հոգատարության և սիրո բացակայությունը սուր կերպով զգացող երեխաները հաճախ են իրենց նկարներում օգտագործում այս գույնը: Նորմայում սև գույնը, որպես կանոն, մերժվում է;

Ածի հոգեբանական առանձնահատկությունների մասին մեզ կարող են պատմել նաև այլ գույներ:

Այսպես՝

նարնջագույնը այն մարդկանց սիրելի գույնն է, ովքեր ունեն լավ ինտուիցիա և տարվում են երազանքներով: Զինանիշագիտության մեջ այս գույնը նշանակում է նաև երկերեսանիություն:

Վարդագույնը կյանքի և կենդանի ամեն ինչի գույնն է: Այն հիշեցնում է, որ պետք է սիրել և լինել ավելի բարի: Նրանք, ում սիրելի գույնը վարդագույնն է, կարող են անհանգստանալ ամենաչնչին պատճառից: Իսկ չափազանց արագմատիկ մարդկանց մոտ այս գույնը առաջացնում է լարվածություն:

Մանուշակագույնը խորհրդանշում է մարդուն հատուկ ինֆանտիլությունը¹ և ներշնչվողականությունը, օգնության և հենարանի կարիքը: Այս առումով մանուշակագույնի ընտրությունը կամ ժխտումը հանդիսանում է հոգեբանական և սեռական հասունության ցուցիչ:

Չմոռանանք, որ գույների մեկնաբանությունները խիստ հարաբերական են և գույնի նախընտրությունը կարող է պայմանավորված լինել կյանքի տարբեր իրավիճակներով: Հետազոտությունները, որոնք անց են կացվել ռուսաստանյան հոգեբաններ Վ.Ֆ.Պետրենկոն և Վ.Վ.Կուչերենկոն, հաստատում են կապը մարդու հուզական վիճակի և գույնի ընտրության միջև: Այսպես, ուրախ իրավիճակներում ընտրում են առավելապես էներգիայով լի գույներ՝ դեղին և կարմիր, միևնույն ժամանակ մերժվում են հանգիստ և թուլացնող գույները՝ կապույտը և շագանակագույնը, ինչպես նաև անէության գույնը՝ սևը: Այն իրավիճակներում, երբ մարդը տարբեր արարքների պատճառով մեղքի զգացում է ունենում, բնութագրական է էներգիա կրող գույների՝ կարմիրի և դեղինի մերժումը և մոխրագույնին ու կապույտին նախապատվություն տալը: Կապույտն, այդպիսով, արտացոլում է ոչ միայն բացարձակ հանգստություն, այլ մոխրագույնի հետ համադրված՝ նշանակում է նաև պասիվ ընկճվածության վիճակ: Մարդու համար որևէ վտանգ ներկայացնող իրավիճակներում բնութագրական է կանաչ (կապված կամքի լարման հետ) և դեղին (էներգիայով լի գույն՝ կապված լարվածության արագ

¹ **Ինֆանտիլիզմ** ([լատին.](#)՝ infantilis-մանկական), [օրգանիզմի](#) զարգացման կասեցում, որի դեպքում հասուն տարիքում [մարդու](#) մոտ պահպանվում են ֆիզիկական և [հոգեկան](#) զարգացման մանկական գծերը: Պատճառներն են [վարակիչ հիվանդությունները](#) ([տուբերկուլոզ](#), սիֆիլիս, [մալարիա](#)), օրգանիզմի ընդհանուր թունավորումները, [գլխուղեղի](#), սիրտ-անոթային, ստամոքս-աղիքային համակարգի, [երիկամների](#) հիվանդությունները, ոչ լիարժեք [սնունդը](#), ավիտամինոզները, կյանքի անբարենպաստ պայմանները, ինչպես նաև ներգատիչ [գեղձերի](#) ախտահարումները և օրգանիզմի բնածին-կոնստիտուցիոնալ առանձնահատկությունները:

պարպման հետ) գույներին նախապատվություն տալը: Վախի պարագայում բնութագրական է կանաչի և մոխրագույնի ընտրությունը և դեղինի, կարմիրի ու մանուշակագույնի մերժումը: Իսկ եթե վտանգի դեպքում ռեակցիան ոչ թե վախն է, այլ ագրեսիվ լարվածությունը բնութագրական է դեղինի և կանաչի համադրությունը՝ զուգորդված սևի և շագանակագույնի մերժումով: