

23245

Ն. ՊՈՊՈՎ

ԳՈՐԾԱՐԿՈՄԸ ՅԵՎ
ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՉԱՓԱՎՈՐՈՒՄԸ

331.151

Պ - 84

ՊԵՏԱԿԱՆ ՀՐԱՏԱՐԱԿԶՈՒԹՅՈՒՆ — ՅԵՐԵՎԱՆ, 1929

05 JAN 2010

331.151

7-84

Ն. ՊՈՊՈՎ

ԵՎԵ ԶՄՈՒՂԱԾ ԳՆՈՐ
ԶՍԻՈՂՈՒՄՇԱՆ ԴԶԱՆՁԱԿՆԱ

906

ԳՈՐԾԱՐԿՈՄԸ ՅԵՎ
ԱԶԽԱՏԱՆՔԻ ԶԱՓԱՎՈՐՈՒՄԸ



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ԳԼԽԱՎՈՐ ԳՐԱԴԱՐԱՆ. — ԵՐԵՎԱՆ, 1929

Հր. № 1052: Գրառւպվար № 2719 (բ): Տիրամ 2'00:

Պետհրատի առաջին տպարանի Վաղարշապատում:

Պատվեր № 145:

23715-09

ՆԵՐԱԾՈՒԹՅՈՒՆ

Գործարկումի աշխատանքի ամենակարելիոր ասպարեզներին մեկը հանդիսանում է աշխատանքի տեխնիկական չափավորումը (НОРМЫ-РОБКА): Արտադրանքի ճիշտ չափեր (НОРМА) սահմանելու անհրաժեշտութիւնն առանձնապէս սուր կերպարանք է ստանում այժմ, յերբ մենք անցնում ենք մեր արդյունաբերութեան պլանային վերակառուցմանը յեւ ռացիոնալացմանը:

Գործարանում, վորտեղ ավելի ճիշտ մեքենաներ են դրվում, վորտեղ քանի գնում, աշխատանքի բաժանումը մեծանում է յեւ մեկ ցեխի աշխատանքի հաջողութիւնից է կախված ամբողջ ձեռնարկութեան գործունեութիւնը, անհրաժեշտ է խիստ ճշգրիտ հաշիվ կատարել յուրաքանչյուր գործողութեան, յուրաքանչյուր աշխատանքի յեւ գործարանի յուրաքանչյուր մանր մտնը ապրանքների արտադրման ժամանակ: Արտադրանքի ճիշտ չափեր սահմանելը, աշխատանքի գիտական տեխնիկական չափավորումն այնքան անհրաժեշտ է դառնում, վորքան նոր դազգյահ դնելն ու դեկավարելը կամ ձեռնարկութեան այս կամ այն ցեխում աշխատանքների ճիշտ կազմակերպումը:

Այնինչ դեռ ներկայումս եւ ամեն մի ձեռնարկութեան մեջ պատահում է, վոր ցեխի վարպետը կամ չափավորում կատարողը՝ չափը, ապա ուրեմն յեւ գնահատումները սահմանում է իր փորձով, «աչքաչափով»: Յեւ քանի վոր այդպիսի չափը միշտ եւ վիճելի չէ լինում, բանվորների յեւ վարչութեան միջեւ առաջանում է առեւտուր, վորը դանդաղեցնում է աշխատանքը յեւ այսպէս, թե այնպէս, վերջին հաշիւով տալիս է պատահական չափ:

«Աչքաչափով» չափեր սահմանելը շատ անգամ վոյ միայն այն բանին է հանգում, վոր բանվորը հաճախ հավատով չի վերաբերվում իր աշխատավարձի չափին, այլեւ հաճախակի չարարկումների յեւ կոնֆլիկտների տեղիք է տալիս:

1928 թվի սկզբին կատարվող կոլեկտիվ պայմանագրերի վերակնքման կամպանիան միացված էր մշակման չափերի վերանայման հետ:

Աշխատանքի տեխնիկական չափավորման չափազանց թույլ դրույթամբ այդպիսի միացումն առանձնապես սուր կերպով յերեւան բերեց ՏՆԲ (տարիք չափավորման բյուրոյի) յեւ ձեռնարկութեան աշխատանքի տնտեսութեան բաժինների գործունեյութեան թերութիւնները: Այնուամենայնիւ, յեթե աշխատանքի տեխնիկական չափավորման մեջ թերութիւններ եւ չլինեյին, արտադրանքի չափերի վերանայման այդպիսի միացումը կոլեկտիւ պայմանագրերի վերանայման հետ ճիշտ չէ: Արտադրանքի չափերն ամբողջովին կախումն ունեն ձեռնարկութեան արտադրական աշխատանքի կարգից յեւ աշխատանքի տեխնիկական պայմանների փոփոխման (նոր դազգայհներ, տեխնիկական կատարելագործումներ յեւ այլն մտցնելու) հետ միասին աստիճանաբար պետք է փոխվեն:

Ահա թե ինչու 1928—29 թ. կոլպայմանագրերի կամպանիայի ժամանակ արտադրանքի չափերն այլեւս չեն վերանայվում: Նոր կարգով արտադրանքի չափերը կվերանայվեն վորոշ ժամկետներում (տարեկան մեկից յերկու անգամ): Արտադրանքի չափերի վերանայման այդպիսի կարգով արտադրութեան տեխնիկական պայմանների փոփոխութիւնից ունեցած նրանց կախումն զգալիորեն մեծանում է: Այսինքն այդ միտում է արտադրանքի չափերի վերանայման համար իբրեւ հիմնական հատկանիշ յեւ հիմք:

Չափերի վերանայման նոր կարգին անցնելը, այդ բնագավառում ուժեղացնում է գործարկումի պատասխանատվութիւնը յուրաքանչյուր սխալի համար: Անհրաժեշտ է, վոր ԳԿՀ-ի (գնահատու կոմիտէի) կապին հանձնաժողով) բանվորական մասը լորջ ուշադրութիւն դարձնի ձեռնարկութեան մեջ ընդունված չափերի սահմանման կարգի վրա: Այդ մասը պետք է ծանոթանա այն հանգամանքին, թե աշխատանքի տեխնիկական չափավորման վոր կարգն է հանդիսանում իբրեւ ամենաճիշտ յեւ արտադրութեան ու բանվորների շահերին համապատասխան կարգ: ԳԿՀ պետք է իր ժամանակին աշխատանքի տեխնիկական նորմավորման բնագավառում վերացնի ՏՆԲ-ի կողմից թույլ տրված ամեն տեսակի սխալները:

Սակայն դրա համար անհրաժեշտ է իմանալ, թե ինչ է նշանակում աշխատանքի չափավորում, ինչպես է նա կիրառվում, արտադրանքի չափ սահմանելու վոր յեղանակներն են հանդիսանում ամենաճիշտը, ինչպես կովել այդ բնագավառում յեղած թերութիւնները յեւ սխալների դեմ: Ներկա գրքույկի նպատակն էլ հենց գործարկումին յեւ ԳԿՀ-ին ոգնութիւն ցույց տալու մեջ է կայանում:

Ա.Ռ.ԱԶԻՆ Գ.ԼՈՒԽ

ԱՇԽԱՏԱՎԱՐՁԻ ՍԻՍՏԵՄՆԵՐԸ

ԱՇԽԱՏԱՎԱՐՁԸ ՅԵՎ ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ԱՐՏԱԴՐԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆԸ

Մեզանում գոյութիւն ունեցող աշխատավարձի սիստեմները մեծ մասամբ այնպես են կառուցված, վոր աշխատավարձի աճումը կախված է աշխատանքի արտադրականութեան բարձրացումից: Գործարքով աշխատողի աշխատավարձի մեծութիւնը կախված է նրանից, թե նրա կատարած աշխատանքը քանակապես և վորակապես ինչպիսի արդիւնք է տվել: Ժամով աշխատողները հաճախ լրացուցիչ վարձ են ստանում, նաեւ գործարքով աշխատողների աշխատավարձի չափին: Միևնույն ժամանակ վորքան ավելի յե կատարելագործված տեխնիկան և վորքան ավելի լավ է կազմակերպված աշխատանքը ձեռնարկութեան մեջ, այնքան ավելի արագ է աճում աշխատանքի արտադրականութիւնը: Այդ հանգամանքը հնարավորութիւն է տալիս իջեցնել արտադրվող ապրանքների ինքնարժեքը, ավելի արագ կերպով նորոգել սարքավորումը և դրա հետ միասին նոր պայմաններ ստեղծել բարձրացնելու աշխատանքի արտադրականութիւնը և աշխատավարձի աճումը:

Գործարկումը պետք է հետևի, վոր աշխատավարձի մակարդակը սահմանելիս հաշիվ առնվեն ձեռնարկութեան բոլոր տնտեսական հնարավորութիւնները, իսկ աշխատավարձի աճումը կարգավորվի նկատի ունենալով աշխատանքի արտադրականութեան բարձրացումը:

ՎՈՐԱԿԱՎՈՐՄԱՆ ՈՒՂԵՑՈՒՅՑՆԵՐ

Աշխատավարձի բոլոր կիրառվող սիստեմների համար իբրեւ հիմք ձառառվում է աշխատանքների վորակավորման համապատասխան տարիքային գրքիչներ սահմանելը: Բանվորի վորակավորումը վորոշվում է նրա վորեւ աշխատանք իմանալու, այդ աշխատանքը ճշգրիտ կերպով կատարելու, նրան ընդունակ լինելու կարողութեամբ: Այսպե՛ս, որինակ, բարձրորակ փականագործը պետք է կարողանա աշխատանքի

գծանկարներ կարդալ, զանազան մետաղներ մշակել, փականագործական ու չափող գործիքներ բանեցնել, պետք է կարողանա վորոշ ճշտութեան հաստուծներ կատարել և ընդունակ լինի աշխատանքը վորոշ ժամանակում կատարել:

Արդյունաբերութեան վորակե ճշգրիտ զանազան վորակավորման աշխատանքների ցանկը՝ յուրաքանչյուր աշխատանքի նկարագրութեամբ զետեղված է վորակավորման ուղեցուցում: Վորակավորման ուղեցուցը սովորաբար կազմում է միութեան կենտրոնական կոմիտեն, հիմնվելով աշխատանքների ցանկի և ձեռնարկութեաններում գոյութեան ունեցող վորակավորումների վրա:

1927 թ. կազմված վորակավորման ուղեցուցները պակաս թերութեաններ չեն ունեցել. նրանցում բացակայում էին մի շարք վորակավորումներ, վնչ բոլոր վորակավորումներն էին բաժանված այնպիսի կարգերի, վորոնք կիրառվում են գործարանային աշխատանքի իրականութեան մեջ: Սակայն լավ կազմված ուղեցուցները չեն կարող գործարանում մեքենայութեան կիրառվել, քանի վոր տվյալ արտադրութեան և ձեռնարկութեան պայմաններում, տվյալ սարքավորմամբ, փորձով և այլն, անխուսափելիորեն առաջ են գալիս վորոշ առանձնահատկութեաններ և տարբերութեաններ՝ համեմատած այն բնորոշումների հետ, վորոնք գոյութեան ունեն ուղեցուցներում: Ուստի գործարկումը և գործարանային վարչութեանը սովորաբար մեծ գործ ունեն կատարելու, ինք ուղեցուցի հիման վրա կատարում են կարգերի ստորաբաժանում:

ՏԱՐԻՖԱՅԻՆ ՑԱՆՑԵՐ

Ձեռնարկութեան մեջ աշխատողների բոլոր մասնագիտութեանները, ինչպես մենք վերը ցույց տվինք, բաժանվում են կարգերի՝ վորակավորման, փորձի և ստաժի համաձայն: Յուրաքանչյուր միութեան մեջ գոյութեան ունեցող կարգերի թիվը սովորաբար սահմանվում է նախապես: Աշխատավորների տվյալ խմբի համար կիրառվող կարգերն ամբողջովին առած, կոչվում է տարիֆային ցանց: Ցանցի մեջ տարիֆային կարգերը միմյանց հետ կապված են վորոշ փոխաբերութեաններով, վորոնք կոչվում են տարիֆային գործակիցներ (կոնֆիցիենտներ):

Վերջին տարիների ընթացքում, մինչև 1928 թ. սկիզբը, բոլոր միութեաններում գործադրվում էր մեկ ցանց, վորը բաղկացած էր 17 կարգից: Ըստ այդ ցանցի 1—4 կարգերով վարձատրվում էին ցածրակարգ բանվորները, 5—7 կարգերով՝ միջակ վորակ ունեցողները, 7—10

կարգերով՝ բարձրակարգ բանվորները. միջին վարչատեխնիկական կազմը վարձատրվում էր 10—13 կարգերով, իսկ բարձր տեխնիկական և վարչական կազմը՝ 14—17 կարգերով:

Սակայն և այնպես, բանվորների, ծառայողների և վարչատեխնիկական կազմի զանազան խմբերի աշխատավարձի փաստական փոխաբերութեաններն առաջանում էին մի շարք շատ բարդ և բազմազան պատճառների ազդեցութեամբ: Այդ հանգեց այն բանին, վոր աշխատավարձերը դադարեցին այլևս զուգադիպել միասնական տարիֆային ցանցի փոխաբերութեաններին: Ցանցը դադարեց այլևս իր մեջ արտացոլել վորակավորման առանձնահատկութեանները: Ուստի Արհմիութեանների VII Համագումարը, վորը տեղի ունեցավ 1926 թ. վերջին, առաջարկեց կազմել տվյալ արտադրութեան առանձնահատկութեանների համեմատ միութեանների տարիֆային ցանցեր՝ բանվորների, աշակերտների, վարչատեխնիկական կազմի և ծառայողների համար առանձին-առանձին:

ԱՇԽԱՏԱՎԱՐԶ ԺԱՄՈՎ

Տարիֆային ցանցը ամենամեծ դերը խաղում է աշխատավարձը ժամով վճարելու գեպքում: Այդ ժամանակ վճարելու ամենահիմնական գործոնը (վորոշիչը) հանդիսանում է աշխատած ժամանակը: Ժամով վարձատրվող բանվորը կամ ծառայողն իր վորակավորման համաձայն ստանում է՝ ամսական, որական կամ ժամային հաստատուն տարիֆային ցանց:

Աշխատանքը ժամով վճարելու ձևը գերազանցապես գոյութեան ունի ծառայողների և վարչատեխնիկական կազմում: Զգալիորեն պակաս է կիրառվում այդ ձևը ձեռնարկութեան մեջ՝ բանվորների նկատմամբ: Այստեղ առավելապես ժամով վարձատրվում են հավաքվող վորձու բանվորները, իսկ բանվորների հիմնական կադրերից՝ միմիայն նրանք, վորոնք աշխատանքի տեխնիկական պայմանները թույլ են տալիս միմիայն ժամով աշխատավարձ տալ. որինակ, քիմիական, շաքարի և ներկի արդյունաբերութեան մեջ, ուժակայաններում, կոմունալ ձեռնարկութեաններում և այլն:

Թեև աշխատանքը ժամով վարձատրելու ամենակարևոր թերութեանն այն է, վոր հնարավոր չէ հաշվի առնել աշխատավորի անհատական աջողականութեանը, ձեռնարկութեան գործունեիութեան ժամանակակից պայմաններում թե ֆիզիկական և թե մտավոր՝ ժամով աշխատողներն իրենց բախտին չեն թողնված: Նրանց աշխատանքը կապված է ձեռնարկութեան կամ հիմնարկութեան ընդհանուր թափի հետ:

նրանցից սովորաբար աշխատանքի ճիշտ այնպիսի արագութիւնն է պահանջվում, ինչպիսին ընդունված է աշխատողների հիմնական մաս-սայի համար:

Առանձնապէս խստորեն նկատելի չե այդ կախվածութիւնը ժա-պավենի (կոնվեյերի) անցնելիս: Այդ պայմաններում առանձին բան-վորի չետ ընկնելը անդրադառնում է թե՛ իր, և թե՛ ժապավենին (կոն-վեյերին) սպասարկող ամբողջ խմբի վրա:

Ժամով աշխատողների վարձատրման մի այլ թերութիւնն ան-վերանալի չե. որինակ, աշխատանքը լմվ է կազմակերպված, թե՛ վատ, արտադրվող ապրանքների քանակը մեծ է, թե՛ փոքր, նրանց փչաց-վածքը և այլն,—այս ամենը չի անդրադառնում ժամով աշխատողների աշխատավարձի մակարդակի վրա: Ժամով աշխատողի մեջ թուլացած է, չերբեմն ել բոլորովին բացակայում է աշխատավարձի և աշխատան-քի արանդրականութեան միջև չեղած կապի զգացումը:

ԳՈՐԾԱՐՔԱՅԻՆ ԱՇԽԱՏԱՎԱՐՁԻ ՈՒ ՆՐԱ ՁԵՎԵՐԸ

Այդ թերութիւնը վերանում է աշխատանքը գործարքային չե-ղանակով վարձատրելու դեպքում: Ահա թե ինչու վերջին տարիների ընթացքում ավելի մեծ թվով բանվորներ և արդունաբերութեան հիմ-նական կադրերը փոխադրվում են գործարքային դանազան ձևերին: Ներկայումս, իբրև հիմնական ձև, գործադրվում են գործարքա-յինի խմբական և անհատական ձևերը:

խմբական գործարքային ձևը գործադրվում է առավելապէս այն-տեղ, վորտեղ ըստ տեխնիկական պայմանների աշխատանքի արդունք-ները կարող են հաշվի առնվել միմիայն խոշոր արտադրանքների նկատ-մամբ, վորոնց պատրաստման գործում մասնակցութիւն ունեն գանա-զան վորակավորման մի քանի բանվորներ. որինակ, խոշոր առարկա-ների նորոգում և արտադրութիւն, ժապավենի (կոնվեյերի) անցողիկ ձևեր և այլն:

Ձևայած աշխատանքը ժամով վարձատրելու հանդեպ ունեցած խոշոր առավելութեան, այնուամենայնիվ խմբական գործարքային ձևն ունի մի շարք աչքի ընկնող թերութիւններ: Գործարքային աշ-խատողների խմբում աշխատավարձը բաշխվում է վոչ թե առանձին վերցրած յուրաքանչյուր բանվորի կատարած աշխատանքի իրական արդունքի համեմատ, այլ համեմատ նրա վորակավորման: Այսպիսով մի փոքր թուլանում է խմբում մասնակցութիւն ունեցողի անձնա-կան շահագրգռվածութիւնը, յուրաքանչյուր աշխատողի հատկութիւն-ներն ոգտագործվում են վոչ միշտ:

Անհատական գործարքային ձևը հանդիսանում է՝ աշխատանքն իր տված արդունքի համեմատ վարձատրելու ամենակատարյալ մի ձև: Աշխատանքն արդարիս սխտեմով վարձատրելու դեպքում բանվորն ամենից ճիշտ կերպով է իմանում, թե ինքը վորքան է ստանալու իր պատրաստած յուրաքանչյուր առարկայի համար, թե՛ քանակութեամբ կարող է նա առարկաներ պատրաստել, և հետևապէս, վորքան կաշ-խատի նա որվա, շաբաթվա և ամսվա ընթացքում:

Անհատական գործարքային սխտեմը լայն կերպով կիրառվում է այն ձեռնարկութիւններում, վորտեղ անցում է տեղի ունենում դեպի ստանդարտացում, դեպի մասսայական տրտադրութիւն և դեպի աշ-խատանքների կրկնութիւն: Այդպէս են՝ տեքստիլ, կարի, մետաղա-մշակութեան արդունաբերութիւնը, մեքենակառուցումը, վոտնամանի, ծխախոտի արդունաբերութիւնը և այլն:

ՊԱՐԳԵՎԱՏՐՄԱՆ ՍԻՍՏԵՄԸ

Աշխատանքը պարգևատրման ձևով վարձատրելու սխտեմը հանդիսանում է իբրև հատուցում հաստատված հաշուութիւնների համար կամ ժամանակի, վորակի ու աշխատանքների կազմակերպման խնդրում խնայողութիւն կատարելու համար և այլն:

Պարգևատրման հիմքում դրվում են խնայողութեան այս կամ այն գործոնները. որինակ, բուկը վորոշ տոկոսով իջեցնելը, նյութի, բան-վորական ուժի արժեքի ծախսերը պակասեցնելը և այլն: Այս կամ այն գործոնի հաշվառման հնարավորութիւնը և նրա ունեցած բավկա-նաչափ ազդեցութիւնը արտադրութեան վորակի վրա և պատրաստա-ծի արտադրութիւնը՝ պարգևատրման համար ստեղծում են պաշ-մաններ:

Պարգևատրումը, աշխատանքը գործարքային ձևով վարձատրելու սխտեմի պէս, բաժանվում է՝ կոլեկտիվ և անհատական տեսակի:

Կոլեկտիվ գործարքային ձևի նման, կոլեկտիվ պարգևատրումն ունի ըստ արդունքի վարձատրման սխտեմի նշանակութիւն վոչ միշտ: Իրական գործադրութեան ժամանակ նահաճախ խեղաթյուրվել է և դարձել է իբրև աշխատավարձի վրա տեղի ունեցած հավելում կամ հիմնական դրուլքի վրա ավելացած վորոշ տոկոս: Առանձին բացասա-կան նշանակութիւն է ունենում կոլեկտիվ պարգևատրումը հատուկ ֆոնդ կազմելու ժամանակ, վորից նվեր է տրվում թվանշանային սխ-տեմով կամ դրուլքի չափի համեմատ:

Միմիայն անհատական պարգևատրման անցնելիս՝ այդ սխտեմն ամենից շատ է մոտենում աշխատանքն ըստ արդունքի վարձատրե-

լու ձևերին: Աշխատանքը պարզեցնելու թյուրմիտ վարձատրելու գործում ամենամեծ դժվարությունը հանդիսանում է առանձին աշխատավորների աշխատանքի հետ անմիջապես կապված գործողների ընտրությունը, ապա և ժամանակը հաշվելիս և բաշխելիս ճիշտ անհրաժեշտ տեսական հաշիվ կատարելը:

Պարզեցնող գործողներ ընտրելու դժվարությունը և այդ գործողների սխալ ոգտագործումը հաճախ հանգեցնում են այն բանին, վոր այդ պարզեցնող առիթ է հանդիսացել հիմնական զրույցի վրա ընդհանուր հավելում կատարելուն, առանց հաշվի առնելու գործարանային նվաճումների իրական արդյունքները: Ահա թե ինչու ներկայումս առանձնապես անհրաժեշտ է կոլեկտիվ պարզեցնողների անցնել անհատական պարզեցնողների և պարզեցնող գործողության ավելի մանրամասն հաշվառման՝ հիմնվելով արտադրական աշխատանքի իրական արդյունքների վրա:

ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ԶԱՓԱՎՈՐՄԱՆ ԴԵՐԸ ԱՇԽԱՏԱՎՈՐՁԻ ԿԱՆՈՆԱՎՈՐՄԱՆ ԳՈՐԾՈՒՄ

Թե գործարքային և թե պարզեցնող սխալմով աշխատանքի ճիշտ վարձատրության հիմքը կազմում է առանձին բանվորների և կոլեկտիվի համար արտադրանքի ճիշտ նորմաներ սահմանելը:

Ներկայումս մեծ մասամբ իբրև հիմք է ընդունվում՝ միջակ բանվորի նկատմամբ հաշված տեխնիկական հնարավոր մաքսիմալ չափը:

Այդ չափը ապրանքների այն քանակն է, վորն արտադրում են ավելի վորակավորման միջակ ընդունակությունների տեր բանվորները, վորոնք լավագույն կերպով ոգտագործում են սարքավորումը, գործիքները և նյութը այնպիսի պայմաններում, վորոնցում ապահովված է բանվորի առողջությունը:

Աշխատանքի գործարքային սխալմի, վարձատրման և պարզեցնող գործողների պահանջանքի հետզհետե տարածումով աշխատանքի չափավորումը բացառիկ նշանակություն է ստանում՝ արդյունաբերական բանվորների հիմնական կադրերի աշխատավարձի ճիշտ կանոնավորման գործում:

Ճիշտ չափի սահմանումը կախված է աշխատանքի բոլոր տեխնիկական և սանիտարական-առողջապահական պայմանների հաշվառումից: Այդ բոլոր պայմանները ճիշտ կերպով հաշվի առնելը չափազանց դժվար գործ է: Դեռ մինչև այժմ մշակման նորմա սահմանող բոլոր գործողները բավականաչափ ճիշտ և անսխալ վորոշող հաշիվ-

ներ գոյություն ունեն: Նույնիսկ այնպիսի հիմնական հասկացողություններ, ինչպիսին են չափի, վերադիր ժամանակի հասկացողությունը և այլն, զանազան ձևերով վորոշում և հաշվում են զանազան ձևով և շատ սխալ կերպով:

Լավ հիմքերի վրա դրված չափավոր բացակայությունը վորոշ ձևերով վորոշումներում հաճախ խիստ բարձր չափեր է ստեղծում, վորոշ ձևերով վորոշումներում էլ խիստ ցածր: ավելի ցածր վորակավորման տեր բանվորները փափուկ չափերով ստանում են բարձր աշխատավարձ, իսկ ավելի բարձր վորակավորում ունեցող բանվորները ստանում են ցածր աշխատավարձ: Աշխատավարձի այդպիսի փոխաբաժանությունը, վոր շատ հաճախ առաջ է գալիս նույնիսկ խոշոր ձևերով վորոշումներում, մեծացնում է բանվորական ուժի հոսունությունը և բարձրորակ և ցածրորակ բանվորների մեջ ստեղծում է կորվածություն:

Արդյունաբերության վերակառուցման հետզհետե աճմամբ և ֆարերկա գործարանային արտադրության մեջ ուսցիտնալացնող միջոցների թափանցումով, աշխատանքի չափավորման նշանակությունը գնալով բարձրանում է: Արտադրության բոլոր տարրերի ճիշտ հաշվառումը, մասնավորապես աշխատանքային գործողությունների տարրերի հաշվառումն ամբողջովին վերացրած, արտադրության բոլոր եռապնդում, գնալով ավելի և ավելի մեծ նշանակություն է ստանում:

ԳԼՈՒԽ ՅԵՐԿՐՈՐԴ

ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՏԵԽՆԻԿԱԿԱՆ ԶԱՓԱՎՈՐՈՒՄԸ ՁԵՌՆԱՐԿՈՒԹՅԱՆ ՄԵՋ

ՏԵԽՆԻԿԱԿԱՆ-ԶԱՓԱՎՈՐՄԱՆ ՅԵՌԵԱՐԱԺԻՆՆԵՐԸ ՅԵՎ ՆՐԱՆՑ ԽՆԴԻՐՆԵՐԸ

Մենք արդեն վերը ցույց տվինք ձևերով վորոշումների ընդհանուր գործունեության մեջ՝ աշխատանքային գործողությունների ուսցիտնալ կազմակերպման նշանակությունը: Ահա թե ինչու գործարանային վարչությունը, վորը ձգտում է ինքնարժեքի իջեցում կատարել, բանվորական ուժ պատրաստելու, ընտրելու և ոգտագործելու հետ կապված այլ խնդիրների հետ միասին պետք է զբաղվի աշխատանքի տեխնիկական չափավորումով:

Այդ աշխատանքը ձևակերպելու նպատակով, դեռևս 1926 թ. վեր-

չին ԽՍՀՄ-ի ԺՏԳԽ-ն առաջարկել և տրեստներին և ձեռնարկութիւններին կազմակերպել աշխատանքի տնտեսութեան բաժիններ, վորոնք պետք է անմիջապէս լինթարկվեն ձեռնարկութեան ղրեկտորին և տրեստի նախագահին: Յեւ հենց աշխատանքի տնտեսութեան բաժիններին մեջ ել կազմակերպվում են տեխնիկական-չափավորման լինթարքաժինները:

Յինթարքաժինի ամբողջ գործունեությունը կայանում է հետևյալում. նախ և առաջ, լինթարքաժինը հետևում է տարիֆավորմանը և սահմանում է աշխատանքի վարձատրման ավելի ուղիղ աղբիւր: Ապա նա զբաղվում է աշխատանքի տեխնիկական չափավորումով՝ թե չափավորման մեթոդների ուսուսմասիրութեան ու չափերի տարրերի վերլուծութեան բնագավառում, թե չափեր ու գնահատումներ սահմանելու և թե նրանց կենսագործմանը հսկելու բնագավառում: Վերջապէս նույն չափավորման աշխատանքի կարգով լինթարքաժինը պատրաստում է ձեռնարկութեան նորմալ շտատները և կարգավորում է աշխատավորների առանձին կատեգորիաների միջև լեղած փոխհարաբերությունները:

Ոգտագործելով արտադրական բաժնի, ուղիղալիցիան բյուրոյի, հարմարանքների բյուրոյի և այլն տվյալները, լինթարքաժինը նրանց հիման վրա ուսուսմասիրում է սարքավորման, գործիքավորման և նյութերի վիճակը: Յեթե հիշյալ բաժիններն ոգտագործում են այդ նյութերն ուսուսմասիրելու և վորոշելու համար սարքավորման ամենաոգտավետ աշխատանքը, տեխնիկական-արտադրական լինթարքաժինը այդ նյութերը գործադրում է բանվորական ուժը ամենաձեռնառու լեղանակով բանեցնելու նպատակով, ոգտագործելով ձեռնարկութեան բոլոր տեխնիկական միջոցները: Այդ բնագավառում վեղական նշանակություն ունեն գազգյահների և մեքենաների պասպորտիզացիան, նյութերը փորձելու, սարքավորումն ու հարմարանքներն ոգտագործելու տվյալները, աշխատանքների պլանավորումը և այլն:

Այնուհետև, աշխատանքի պաշտպանութեան լինթարքաժինը տեխնիկական-նորմավորման լինթարքաժինը շատ նյութ է ստանում ձեռնարկութեան սանիտարական-առողջապահական վիճակի, անվտանգութեան տեխնիկայի և տրավմարիզմի վերաբերյալ: Դրա հիման վրա նա ուսուսմասիրում է աշխատանքի պայմանները, հոգնածութեան վրա ազդող պատճառները, և աշխատանքի ընդհանուր պայմանների՝ աշխատանքային գործողությունների վրա ունեցած ազդեցությունը:

Այդ հետազոտական գործունեության հիման վրա տեխնիկական-չափավորման լինթարքաժինը տվյալ ձեռնարկութեան պայմաններում

մշակում և սահմանում է աշխատանքի չափավորման ավելի ուղիղ աղբիւր մեթոդներ և վարում է իր ոպերատիվ ամբողջ գործունեությունը: Նա արտադրանքի չափերը հաշվում և սահմանում է հիմնվելով ցեխերի բոլոր աշխատանքների վրա: Բանվորական որվա պատկերը տալու և ժամանակը վորոշելու մեթոդի ոգնութեամբ ուսուսմասիրում է բանվորական որվա բեռնվածությունը և ձեռքի ու մեքենական աշխատանքի տարրերի չափերը: Վերջապէս ստուգում է ցեխերում սահմանված չափերի փաստական կատարումը և ստուգում է մաքսիմալ-տեխնիկական-հնարավորություններից նրանց ունեցած շեղումների պատճառները:

Սահմանված չափերի և տարիֆային դրույքների համեմատ լինթարքաժինը բոլոր գործարքային աշխատանքների վերաբերյալ կատարում է գնահատումներ:

Բանվորական որվա պատկերը տալու և ժամանակը վորոշելու միևնույն մեթոդով ել նա ստուգում է ցեխերի և արհեստանոցների բանվորական ուժի ոգտագործումը և սահմանում է ավելի ուղիղ աղբիւր շտատներ նրանցում զանազան վորակավորման բանվորների նորմալ փոխհարաբերությունն ստեղծելով: Այդ լեղրակացությունների հիման վրա նա հսկում է ձեռնարկութեան բոլոր բաժիններում բանվորական ուժի ոգտագործմանը:

Դրանք են ընդհանուր առմամբ ձեռնարկութեան մեջ տեխնիկական-չափավորման լինթարքաժինի խնդիրները: Սակայն, չնայած ձեռնարկությունների համար տեխնիկական-չափավորման աշխատանքի կազմակերպման այդ կարգի պարտադիր լինելուն, արդյունաբերութեան ճյուղերի և ձեռնարկությունների մեծ մասում չափավորման այդպիսի լինթարքաժիններ փոյություն չունեն:

Նախքան աշխեկանում բաժնի (աշխատանքի եկանոմիկայի բաժնի) կանոնադրութեան հրապարակումը մի շարք խոշոր ձեռնարկություններում կազմակերպվել են տեխնիկական-չափավորման բյուրոներ (ՏՆԲ), վորոնք մեծ մասամբ առաջ են լեկել տարեբաշնորին, բավարարելու ձեռնարկությունների սուր կարիքը՝ ունենալու մի մարմին, վորն զբաղվեր աշխատավարձի և բանվորական կազմի կտրգավորմամբ. և չնայած եյական մի շարք թերություններին, այնուամենայնիվ նրանք իրենց արդարացրել են:

ՏՆԲ-ի (կամ տեխնիկական-չափավորման լինթարքաժինների) կազմում առաջվա նման բացակայում են արտադրությունը ծանոթ վորակավորյալ ինժեներներ: Աշխատում են գերադանցապէս լեքիտա-

աարդ տեխնիկներն ու վարպետները, վորոնք տեխնիկական պատ-
ժաստութիւնն չունեն (մետաղի արդունաբերութիւնն)¹:

Լեռնային արդունաբերութեան մեջ ՏՆԲ առավելապէս կանա-
րում ե կողմնակի աշխատանք. կազմում ե արտադրական ծրագրեր ե
հաշիւետութիւններ, կնքում ե կոլեկտիվ պայմանագրեր, զբաղվում ե
գույքավորմամբ, հիմնական աշխատանքներով ե այլն:

Յերկաթուղային տրանսպորտում ՏՆԲ առավելապէս զբաղվում ե
կազմակերպչական կարգի այնպիսի խնդիրներով, վորոնք պետք ե
մտնեն աշխկանոմ բաժնի ընդհանուր յնթարաժնի աշխատանքի
շրջանի մեջ:

ՏՐԵՍՏՆԵՐԻ ԱՆԵԼԻՔԸ ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ԶԱՓԱՎՈՐՄԱՆ ՎԵՐԱԲԵՐՅԱԼ

Ճեռնարկութիւններում ՈՆՏ-ի (աշխկանոմ բաժնի) կատարած
թույլ աշխատանքի հիմնական պատճառներից մեկն այն ե, վոր հա-
մարչա ամբողջովին բացակայում ե տրեստների (այլ ե համապատաս-
խան տնտեսական մարմինների) կողմից ցույց տրվող ամեն տեսակի
ղեկավարութիւնը: Համաձայն տրեստների ՈՆՏ-ի կանոնադրութեան,
այդ տրեստները պետք ե ղեկավարեն ձեռնարկութիւնների աշխա-
տանքը թե կազմակերպչական ե թե տեխնիկական-չափավորման գոր-
ծունեցութեան բովանդակութեան տեսակետից: Նրա պարտականու-
թեան մեջ են մտնում ձեռնարկութեան մեջ կատարվող տեխնիկական-
չափավորման աշխատանքի հրահանգումն ու ղեկավարութիւնը, այդ
բնագավառում ստացված արդունքի հաշվառումն ու փորձի ընդհան-
րացումը, ձեռնարկութիւնում սահմանված չափերի ընդհանուր վե-
րահսկողութիւնն ու հաշվառումը ե առանձին ձեռնարկութիւնների
ձեռք բերած նվաճումներն ամբողջ տրեստի վրա տարածելուն նպաս-
տելը:

Կենդանի հրահանգման կարգով, տրեստի ՈՆՏ-ն պարբերաբար
հավաքում ե չափավորում կատարողներին ձեռնարկութիւններից
խորհրդակցելու ե մշակելու տեխնիկական չափավորման վերաբերյալ
մի շարք առանձին խնդիրներ:

Ինչպես ձեռնարկութիւնների ՈՆՏ-ի կանոնադրութիւնը, այն-
պես ե տրեստների ՈՆՏ-ի կանոնադրութիւնը մինչև այժմ դեռ լիո-
վին իրագործված չե:

Այսպես որինակ, տեքստիլ արդունաբերութեան մեջ տրեստները

¹ Այստեղ ե ստորե բերված ավայանքը ձեռնարկութիւնների ե տրեստների
տեխնիկական-չափավորման աշխատանքի վիճակի մասին՝ վերցված են միութիւն-
ների կենսկոմիտեի ՀԱՄԿԻ-ին տված հաշիւետութիւնից:

վոր մի ուշադրութիւն չեն դարձնում զանազան ձեռնարկութիւնների
միջև գոյութիւն ունեցող արտադրանքի չափերի հավասարեցման ան-
հրաժեշտութեան վրա: Դրա հետեանքով ել տեքստիլ արդունաբերու-
թեան մեջ թե չափերն են տարբեր ե թե չափավորման մեթոդները:
Այդպես ե դրութիւնը նաև յերկաթուղային տրանսպորտում, շինա-
բարների, տպագրողների մոտ ե այլն:

Տնտեսական մարմինների աշխատանքում չափավորման վե-
րաբերյալ չեղած կազմակերպչական խոշոր թերութիւններն առաջ
են գալիս վոր թե այդ մարմինների ունեցած անուշադիր ե անտար-
բեր վերաբերմունքից դեպի այդ խնդիրը, այլ ե նրանից, վոր միութ-
թիւններն այնքան ել ուշադիր չեն վերաբերվել այդ աշխատանքին:

ՈՆՏ-ի գործունեցութեան կանոնավորման խնդրում զգալի աշխա-
տանք ունեն կատարելու գործադիրները: Վերջիններս անպայման
պետք ե հետեն ՈՆՏ-ի (Տ. Ն. Բ.-ի) անձնակազմին, պետք ե պա-
հանջեն փոխել իրենց վորակավորումով չբավարարող առանձին աշ-
խատավորներին ե առաջ քաշեն վորակավոր, արտադրութեանը ծանոթ
ու բավականին զբաղեց տալիս աշխատավորներին, վորոնք կարող են գլուխ
հանել այնպիսի բարդ գործից, ինչպիսին ե աշխատանքի տեխնիկական
չափավորումը:

ԳԼՈՒԽ ՅԵՐՐՈՐԻ

ԻՆՉՊԵՍ ԵՆ ՍԱՀՄԱՆՎՈՒՄ ՄՇԱԿՄԱՆ ԶԱՓԵՐԸ

ԻՆՉ ՊԵՏՔ Ե ԻՄԱՆԱ ԳԿՀ-Ն ՏՆԲ-Ի ԳՈՐԾՈՒՆԵՅՈՒԹՅԱՆ ՄԱՍԻՆ

Տեղական դնահատու-կոնֆլիկտային հանձնաժողովի կողմից լուծ-
վող խնդիրները սովորաբար բաժանվում են յերեք խմբի. ա) գնահա-
տու-տարիֆային խնդիրներ, բ) կոնֆլիկտային խնդիրներ ե գ) հա-
տուկ խնդիրներ, վորոնք պարզաբանված են Աշխատանքի որենսդր-
քում ե կոլպայմանագրերի մեջ: Մշակման չափերի հաստատումը կազ-
մում ե գնահատու-կոնֆլիկտների խնդիրների ամենաբարդ ե ամենա-
դժվար մասը:

Մենք արդեն տեսանք, վոր ՏՆԲ-ի կամ ՈՆՏ-ի տեխնիկական
չափավորման յնթբաժնի աշխատանքը ձեռնարկութիւններում ունի
շատ խոշոր թերութիւններ, վորոնք անդրադառնում են արտադրան-
քի չափերի վորակի վրա: Այդ թերութիւնները ԳԿՀ-ի նիստերում

վերացվել չեն կարող: Դրա համար անհրաժեշտ է, վոր ԳԿՀ-ի բան-
վորական մասը բավականաչափ նախապատրաստական աշխատանք
կատարի: Այդ աշխատանքը պետք է կատարվի չերկու ուղղությամբ.
նախ՝ ծանոթանալ ՏՆԲ-ի նախապատրաստական գործունեությունը և
ապա ինքնուրույն կերպով ստուգել նրա նյութերը:

ԳԿՀ-ի չուրաքանչյուր աշխատող, ՏՆԲ-ի գործունեություն մա-
սին անպայմանորեն պետք է իմանա հետևյալը՝

1. ՏՆԲ-ի կազմը և չափավորման աշխատողների վերակազմակեր-
պը. ի՞նչ չափով է նրանց աշխատանքի ծավալը համապատասխանում
ՈՆՏ-ի կանոնադրության մեջ մեկնաբանված խնդիրներին:

2. ՏՆԲ-ն իր կատարած աշխատանքում ի՞նչ ոգնություն է ստա-
նում տրեստի ՈՆՏ-ի կողմից:

3. Տեխնիկական-չափավորման լենթաբաժնի աշխատանքի պլանը:

4. Ի՞նչ աշխատանքների համար (ցեխերում) և չափեր սահմա-
նում ՏՆԲ-ն և ի՞նչ աշխատանքների համար—ցեխային վարչությունը:

5. Ի՞նչպես և ի՞նչ աշխատանքների համար են չափեր սահման-
վում. ա) փորձի մեթոդներով, բ) վիճակագրական մեթոդով, գ) կշե-
րում մեթոդով, հ) չուսվածքների քանակով և այլն, դ) տեսականորեն
հաշիվ կատարելով, չե) բանվորական որվա պատկերը վերցնելով (Փո-
տոգրաֆիայով), զ) ժամանակը չափելով (խրոնոմետրաժով), ե) հա-
մեմատություն մեթոդով:

6. Ի՞նչպես և հաշվի առնվում հավելյալ ժամանակը:

7. Ի՞նչպես են հաշվի առնվում աշխատանքի պայմանները և սար-
քավորման, գործիքների, նյութի փաստացի վիճակը և այլն:

Չեռնարկության տեխնիկական-չափավորման աշխատանքի կազ-
մակերպման հետ կապված խնդիրները մենք արդեն վերը լուսաբա-
նեցինք: ԳԿՀ-ի համար ամենակարևոր և միևնույն ժամանակ ամենա-
դժվար աշխատանքը՝ ձեռնարկության չափավորման գործունեությունը
բովանդակությանը ծանոթանալն է:

Թեև ըստ ՈՆՏ-ի կանոնադրության չափավորման ամբողջ գործու-
նեությունը պետք է վարի ՏՆԲ-ն, փաստորեն ցեխային վարչությունը
գեո մինչև այժմ էլ զգալի աշխատանք է կատարում չափեր սահմանելու
վերաբերյալ: Առանձին ցեխերում նա վորոշում է չափերն ամբողջովին՝
բոլոր ցեխերի վերաբերյալ, վորոշը չեն կրկնվում: Նույնիսկ այն դեպ-
քերում, չերը չափերը վորոշվում են ՈՆՏ-ի միջոցով, ցեխային վար-
չությունը խիստ աղեկցիկ եքսպերտի դեր է կատարում:

ՓՈՐՁԻ ՄԵԹՈԴ

Չափավորման մեթոդների շարքում մինչև այժմ շատ աչքի ընկ-
նող տեղ է գրավում փորձի մեթոդը, այսինքն չափերը վարպետի
փորձով և վարչության՝ շահագրգռված գործարքային աշխատողների
հետ ունեցած համաձայնություն վորոշելը: «Աչքաչափով» չափեր վո-
րոշելու այդ ձևը բավական հին ձև է: Իբրև կանոն, չափը այս ձևով
վորոշելիս դեր է խաղում քմահաճույքը, այստեղ արտահայտվում է
գործարքային բանվորի կախումը վարպետից, և նորմաների խիստ
բազմազանություն գոյություն ունի ցեխում, ձեռնարկության մեջ
և այլն:

Բացի դրանից չափերը «աչքաչափով» վորոշելիս չափազանց մեծ
նշանակություն ունեն վոչ արտադրական պատճառները. ալիլի խիստ
չափերի անցնելը հետևանք է հաճախ վոչ թե աշխատանքի տեխնի-
կական պայմանների փոփոխության, այլ հետևանք է ձեռնարկության
կամ տրեստի վարչության ունեցած այս կամ այն նկատառումների:
Խորհրդային ձեռնարկության աշխատանքի պայմաններում չափերը
վորոշելու այդպիսի մեթոդն անթույլատրելի չե և այդ մեթոդը ՏՆԲ-ի
և գործարկումի ջանքերով պետք է վերացվի:

ՎԻՃԱԿԱԳՐԱԿԱՆ ՄԵԹՈԴ

Նույնքան անթույլատրելի չե, թեև միքիչ պակաս սխալ, մշակ-
ման չափեր վորոշելու վիճակագրական մեթոդը:

Վիճակագրական մեթոդն այն է, վոր չափերի մեծությունը սահ-
մանվում է վորոշ ժամանակաշրջանում (մեկ տարի, չերկու տարի և
ալիլի) կատարված փաստական արտադրանքի հիման վրա:

Վիճակագրական մեթոդը նման է փորձի մեթոդին, լայն կեր-
պով տարածված է արդյունաբերության բոլոր ճյուղերում, ընդգրկե-
լով մի շարք ձեռնարկություններում աշխատանքների մոտ 80%-ը:

Գործնականում վիճակագրական մեթոդը կիրառվում է հետևյալ
ձևով:

Ընտրվում են աշխատանքների կատարված այն վերակարգերը
(նարյաղները), վորոնց համար անհրաժեշտ է չափեր սահմանել: Վե-
րակարգերով վորոշվում է աշխատանքների ընդհանուր քանակը, գու-
մար աշխատանքը, կարգերն ու հավելյալ աշխատանքի տոկոսը: Այդ
ավելաներով սահմանվում է միջին արտադրականությունը (աշխա-
տանքների չուրաքանչյուր դեպքի համար գործարկվող ժամանակը)
և միջին նորման աշխատանքների բոլոր դեպքերի համար:

Վիճակագրական մեթոդի հիմնական թերութիւնը նրանումն է, վոր նա տալիս է միայն փաստորեն գոյութիւն ունեցող չափը: Դրանով ոգտովելով, չի կարելի ասել, թե չափը լավ է, թե վատ, ինչ թերութիւններ ունի, և ինչպես պետք է վերացնել այդ թերութիւնները: Չափը «աչքաչափով» վորոշելուց՝ վիճակագրական մեթոդը արբերվում է միմիայն նրանով, վոր համաձայն գործարանային վիճակագրութեան տվյալների, թղթի վրա հաշվում են այն, ինչ վոր վարպետը հաշվի չէ առնում հիշողութեամբ, լիւնելով իր փորձից:

Մինչդեռ այդ մեթոդի կիրառման ժամանակ կատարելապես պարտադիր է չերկու պայման. 1) ժամանակի (և պարապուրդների) ճիշտ հաշվառում. 2) բոլոր անհրաժեշտ նութերի լրիվ և պատշաճ սխտեմավորում:

Ահա թե ինչու անհրաժեշտ է, վոր գործարկումը ձեռք առնի բոլոր միջոցները, վորպեսզի վիճակագրական մեթոդը չընդունվի ձեռնարկութիւններում վորպես արտադրանքի չափեր սահմանելու հիմնական մեթոդ: Միևնույն ժամանակ վորպես արդեն սահմանված չափերն ստուգման չենթարկելու մի միջոց՝ այդ մեթոդը չափազանց ոգտավետ մեթոդ է:

Ցածը մենք կտեսնենք, վոր այդ անհրաժեշտ է թե ՏՆԲ-ի աշխատանքում և թե ԳԿԷ-ի համար գործարկումի կատարելիք նախապատրաստական աշխատանքում:

ԿՇՌԵԼՈՒ ՄԵԹՈԴ

Չափերը վորոշելու այդպիսի վոչ ճշգրիտ ձևերի թվին են պատկանում կշռելու, հյուսվածքների թվով վորոշելու և այլ մեթոդները:

Կշռելու մեթոդն այն է, վոր չափը վորոշվում է մոդելի այն մասի քաշով, վորը համապատասխանում է պահանջվող ձուլման (ձուլական ցեխում) ծավալին:

Այսպես, «Կրասնիյ Պուտիլովեց» գործարանի արհեստանոցի կերպարանաձուլական ցեխում հետևյալ կերպով է վորոշվել 560 մ. մ. տրամագիծ ունեցող ճանկավոր անիվի ձուլման կշռի գնահատականը:

Մոդելի լրիվ քաշը 11,5 ֆունտ է: Այդ քաշից դեն են գցում բոլոր այն մասերը, վոր կրճարում տեղ են բռնում ուռուցքները, մտավորապես մոդելի մեկ չերորդը, կամ 3,5 ֆունտ: Մոդելի ստացած զուտ քաշը՝ 11,5—3,5=8 ֆունտը բազմապատկվում է 14-ով (փայտի քաշը նույն ծավալի պողպատի, ձուլվածքի քաշի վերածելու պայման

նական գործակից (կոեֆիցիենտ): Կիրառման վերածելով մենք կստանանք հետևյալ հաշիվը.

$$8 \cdot 14 = 112; 2,5 = 45 \text{ կիլոգր.}$$

Ստացած քաշը գնահատումների փոխելու համար ոգտվում են պայմանական աղյուսակներով, վորոնք սահմանված են տեսական հաշիվներ կատարելու և փորձի հիման վրա:

Կշռելու մեթոդի համար բնորոշ է այն հանգամանքը, վոր ճշգրիտ չեն չափը վորոշող բոլոր տվյալները. որինակ, ճշգրիտ կերպով չեն վորոշվում մոդելի զուտ քաշը և փայտը պողպատի վերածելու կոեֆիցիենտը. գնահատումները վորոշող աղյուսակներն էլ պայմանական են և մշուշապատ:

Նույնպես ճշգրիտ կերպով չեն վորոշվում չափերը հյուսվածքների թվով և այլն:

Փորձի, վիճակագրական և կշռելու մեթոդներով չափեր վորոշելը պատկանում է չափավորում կատարելու ամենավստահելի մեթոդներին: Գործարկումը պետք է պահանջի աշխեկանում բաժնից և գործարանային վարչութիւնից, վորպեսզի դրանք աստիճանաբար լիկվիդացիայի չենթարկվեն և վերացվեն:

ԶԱՓԱՎՈՐՄԱՆ ԳԻՏԱԿԱՆ ՄԵԹՈԴՆԵՐԸ

Ավելի վստահելի չեն և գիտական տվյալների վրա չեն հիմնված չափավորման հետևյալ մեթոդները.

1. Տեսական,
2. Բանվորական որվա պատկերը վերցնելու (ֆոտոգրաֆիայի),
3. Ժամանակը վորոշելու (խրոնոմետրաժի) և
4. Համեմատութեան մեթոդները:

Ստորև արտադրանքի չափը վորոշելու այդ ձևերի մանրամասն նկարագրութեան ժամանակ մենք կտեսնենք, վոր նրանք նույնպես ունեն թերութիւններ: Մինչդեռ մեր դիտած մեթոդների առաջին խումբը նույնիսկ աշխատանքի լավագույն պայմաններում անպետք է չափեր վորոշելու համար, չափավորման մեթոդների վերջին խումբը կարող է բավականաչափ հարմարվել ձեռնարկութեան աշխատանքի փաստացի պայմաններին և կարող է թալ բանվորներին բավարարող և արտադրութեան շահերին համապատասխան չափեր:

Չափավորման մեթոդների լերկրորդ խմբի կիրառման պարտադիր սկզբնական պայմաններին է վերաբերում ցեխերում դազգլահների պատկորտիզացիայի, նրանց բեռնվածութեան և բանվորական որգա-

Ձեռքի աշխատանքները, կամ վերադիր ժամանակը՝ իրենց մեջ են առնում կաղմակերպչական կարիքները, հանգիստը, գործիքի արելը և վերցվում են արտասահմանյան գործարանների փորձով (Վիբերի կորուսիցւնները, այդ մասին՝ ստորև) կամ վարպետի փորձով և նույնիսկ աչքաչափով:

Արդին տեսական մեթոդի նկարագրութիւնից մենք տեսնում ենք նրա հետևյալ գլխավոր թերութիւնները՝

1. Վկայագրման թույլ կիրառում, այստեղից ել—մեքենայի ժամանակը վորոշելու դժվարութիւն:

2. Հաստման, լրացուցիչ և վերադիր ժամանակը ու լրացուցիչ հավելումները հաճախ վերցվում են աչքաչափով կամ թե արտասահմանյան գործարանների փորձով, առանց հաշվի առնելու տեղական պայմանները:

3. Մի շարք գործարաններում գոյութիւն չունեն սահմանված ձևեր, ժամանակաշարքը զանազան քարտերում համաձայնեցված չի:

Ուստի տեսական լեզանակով սահմանված չափերի ստուգման ժամանակ գործարկումը պետք է վերստուգման չենթարկի միջ միայն առանձին ժամանակների վերաբերյալ կատարված հաշվի ճշտութիւնը, այլ և ցեխում կատարված աշխատանքի տեղական պայմաններին համապատասխան լինելը՝ բոլոր այն հաշիվների և վերադիրների, վորոնք հիմնված են արտասահմանյան գործարանների փորձի կամ աչքաչափի վրա:

Տեսական մեթոդով սահմանված չափերի ստուգման հիմնական դժվարութիւնը՝ նրանց բազմազան աղլուսակներով, ֆորմուլաներով, կորուսիցւններով և այլն հաշվելու բարդութիւնն է ու նրանց հետ վարվելիս բավականաչափ տեխնիկական գրագիտութիւն ունենալու անհրաժեշտութիւնը: Ուստի այդպիսի չափերի ստուգման ժամանակ անհրաժեշտ է կանչել ձեռնարկութիւն ճարտ. տեխնիկ. սեկցիայի անդամներին:

ԲԱՆՎՈՐԱԿԱՆ ՈՐՎԱ ՊԱՏԿԵՐԸ (ՖՈՏՈԳՐԱՖԻԱ)

Բանվորական որվա պատկերը վերցնել, նշանակում է դիտել բանվորական ժամանակը՝ նպատակ ունենալով աշխատանքը կատարելիս չերևան հանել նրա բովանդակութիւնը և բաշխել և բանվորական որվա բեռնվածութիւնը սահմանել: Վերը նկարագրած բոլոր ձևերից այս ձևը ներառվ է տարբերվում, վոր չափավորում կատարողն այս մեթոդով ոգտվելիս աշխատել է սկսում. առանց վորակե տվալի և առաջարկութիւն: Նա բանվորական որը գրի չի առնում մի

մասը մշուսի հետևից, գործողութիւնների խմբերով, չմտնելով բանվորական որվա ալիլի մանրամասն ուսուցիչան մեջ:

Հիմնվելով իր աշխատանքի տված արդիւնքների վրա, չափավորում կատարողն աշխատում է բանվորական որն այնպես պլանավորել, վոր նա ամենամեծ ոգուտը տա ձեռնարկութիւնը և նրա ռացիոնալացման համար ստեղծի պայմաններ:

Բանվորական որվա պատկերը վերցնելիս չափավորում կատարողը հանդիպում է սարքավորման, բանվորների և նրա գործիքի հետ: Աշխատանքի զանազան պայմաններն ու բնույթը զանազան փոխադարձութիւններ են ստեղծում այդ չերիք հիմնական տարրերի միջև: Ուստի բանվորական որվա պատկերը կարելի չի վերցնել այսպես՝ միմիայն մեքենայի պատկերը, բանվորինը մեքենայի հետ, բանվորինը գործիքով, բանվորինը առանց վորակե հարմարանքի:

Մեքենայի բանվորական որվա պատկերը վերցնելու հիմնական նպատակն այն է, վոր կարելի լինի պատրաստվածքների արտագրութիւնը և այդ մեքենայի արագութիւնը մեծացնելու համար հնարավորութիւն սահմանել՝ ըստ հնարավորութիւն այդ մեքենայի պարապուրդները կրճատելով և նրան ավելի ոգտագործելու միջոցով:

Մեքենայի բանվորական որվա պատկերը վերցնելիս՝ նրա աշխատանքը, նայած պատկերը վերցնելու խնդիրներին, բաժանում են միջանի մասերի: Բաժանման որինակներ.—

Աշխատանք և պարապուրդներ: Պարապուրդներն իրենց հերթին բաժանվում են՝ արտադրական աշխատանքներ կատարելու համար անհրաժեշտ ժամանակ, վոչ արտադրական աշխատանքների ժամանակ և պարապուրդներ առանց աշխատանքների կատարման:

Պարապուրդները կարելի չի բաժանել անխուսափելի պարապուրդների և վնասակար պարապուրդների:

Աշխատանքին են վերաբերվում դադգլահի և մեքենայի գուտ աշխատանքը: Յեւ վորովհետև այդ աշխատանքով չի լրացվում ամբողջ բանվորական որը, ուստի հարց է առաջանում, թե ինչպես պետք է վերաբերվել ֆացած ժամանակին, այսինքն ինչը պետք է թողնել և ինչի դեմ անհրաժեշտ է կռվել, վորպես բանվորական որվա ֆուսաւ կար կորուստների:

Արտադրական պարապուրդին է վերաբերում՝ պատրաստվածքի հաստման, դադգլահը փոխելու, գործիքը հաստելու և հանելու, հենքի կտրտվածքները լիկվիդացիայի չենթարկելու, գործելու դադգլահում հենքն ամրացնելու և այլնի համար պահանջվող անհրաժեշտ ժամանակը:

Սովորաբար արտադրական պարապուրդներն՝ ամենից քիչ են լինթարկվում կրճատման և ռացիոնալացման:

Չանազան ոժանդակ աշխատանքների կատարման համար արտադրական պարապուրդներն ամենից ֆնասակար են, ուստի և այդ պատճառով հաշվառումն ամենից շատ անհրաժեշտ է բանվորական որվա պատկերը վերցնելու ժամանակ: Այդպիսի պարապուրդներին են վերաբերում՝ նյութերը տեղափոխելը, մոտեցնելը և հեռացնելը, ապրանքը դասավորելը, բռնելը ընտրելը, կտրիչները սրելը:

Այդ բոլոր պարապուրդներն առավելապես հետևանք են ցեխի աշխատանքի սխալ կազմակերպման: Բանվորական որվա պատկերը վերցնելու արդյունքները կարող են լինել պարզել, թե վերջին ժամանակ է ինչ ֆնասակար պարապուրդների վրա չե ծախսվում բանվորական որվա ընթացքում: Այդ հնարավորություն կտա բարձր վորակավորման տեղ բանվորներին ազատել սրոցի (գործիքներ սրելու անիվի) մոտ ոժանդակ աշխատանք կատարելուց և այլն:

Այնուհետև բանվորական որվա պատկերը վերցնելը չերևան է բերում պարապուրդների խումբը՝ առանց աշխատանքի կատարման: Սրան ամենից առաջ վերաբերում են բանվորի հոգնածության հետեւվանքով ընդմիջումների շնորհիվ առաջացող անխուսափելի պարապուրդները: Այդ հոգնածությունը պակաս կլինի մեքենական աշխատանքի ժամանակ, իսկ ավելի կլինի, վորքան հետզհետե աճի մեքենայի մոտի բանվորի ձեռքի աշխատանքը: Բանվորական որվա պատկերը վերցնելու նպատակն է՝ վորոշել բանվորի կողմից թույլ տրվող «պարապուրդի» չափը:

Այստեղ, ինչպես մենք կտեսնենք ցածր, մեծ դեր է խաղում բժիշկ-բնախոսի կարծիքը, վորը վորոշում է, թե ինչպիսի հոգնածություն է առաջ բերում տվյալ աշխատանքը, հետևապես և ինչպիսի հանգստի կարիք է զգում բանվորի որգանիդը մեքենայի սպասարկման պրոցեսում: Այնուհետև այստեղ կարելի չե հանդիպել ֆնասակար պարապուրդների, վորոնք կապված են նյութի ավելի կամ պակաս լինելու հետ, վորը չերբեմն կանգ է առնել տալիս մեքենան, կարելի չե ենթադրելի աղբյուրի ընդհարման հետևանքով հանդիպել մեքենայի կանգ առնելուն (շոգեմեքենայի կանգ առնելը, ելեկտրական հոսանքի ընդհարումներ և այլն): Բանվորի ուշանալը, զանազան պատճառներով աշխատանքի ժամանակ մեքենայից հեռանալը—պատկանում են զուտ գործալքումների թվին:

Միաժամանակ մեքենաների (դազգյահների) խմբի պատկերը վերցնելու հետևանքով մենք կարող ենք վորոշել զուտ աշխատանքի և

զանազան տեսակի պարապուրդների (ֆնասակար, անխուսափելի և այլն) համար գործադրվող ժամանակի միջին տեղումնությունը: Նույն պատկերը վերցնելու հիման վրա մենք կարող ենք վորոշել դազգյահների միջին բեռնվածությունը: Մեքենաների միջանի խմբի կամ գոյություն ունեցող բոլոր դազգյահների պատկերը վերցնելով, մենք վորոշում ենք ցեխի բեռնվածության տոկոսը:

Այժմ անցնենք բանվորի բանվորական որվա պատկերը վերցնելուն: Ամենից առաջ մենք ունենք մեքենայի մոտի բանվոր: Մեքենայի և նրա մոտի բանվորի բանվորական որվա պատկերի միջև չեղած տարբերությունը նրանումն է, վոր չերբեք մեքենան բանի չեքցվում (որինակ, չերբեք ապրանք է մշակում), բանվորը նույնպես աշխատում է, սակայն վոր միշտ: Նա այդ ժամանակ կարող է հանգստանալ, ցեխից հեռանալ, գնալ նյութ բերելու, ոժանդակ աշխատանք կատարել և այլն:

Կողք-կողքի դնելով մեքենայի և նրա մոտի բանվորի աշխատանքը, կարելի չե պարզել, թե ինչպես է բեռնավորված մեքենան և ինչպե սպետք է նրան ավելի ռացիոնալ ձևով ոգտագործել, իսկ մյուս կողմից՝ թե վորքան է ռացիոնալ կերպով ոգտագործվել ինքը՝ բանվորը:

Ցեթե ՏՆԲ-ն ուսումնասիրում է բանվորին իր գործիքի հետ միասին, նա պետք է վորոշի բանվորական որվա նույն տարրերը և աշխատի ոգտագործել թե բանվորին և թե գործիքը ամենալիակապառ ձևով:

Վերջապես, ՏՆԲ-ն կարող է բանվորի բանվորական որվա պատկերը վերցնել առանց սարքավորման և գործիքների (մատուցող, բարձող և այլն): Մենք այստեղ ունենք բանվորի զուտ բանվորական որվա պատկերը:

Անցնենք դիտողության տեխնիկային: Ամենից առաջ պետք է նկատել, վոր բանվորի բանվորական որվա պատկերը վորոշելիս չափավորում կատարողը նոր դիտողության լինթակա բանվորներից չերբեք չպետք է թագցնի իր նպատակը: Ցեխայլն լիազորը պետք է ինքն աշխատի ոգնել չափավորում կատարողին, վորպեսզի չուրաքանչյուր բանվոր ճիշտ կերպով կարողանա իմանալ, թե ինչի համար և ինչքան ժամանակամիջոցում պետք է պատկերը վերցնել, ինչ նպատակների չե հետապնդում այդ պատկերը վերցնելը և ինչ կարող է տալ նա աշխատանքի բոլոր գործողությունները ռացիոնալացման լինթարկելու համար:

Չափավորում կատարողը վորպես հիմնական գործիք գործ է օգտում հասարակ ժամացույց, ժամանակաչափ (խրոնոմոմետր): Առաջին

դեպքում դիտողութեան ժամկետները նրա մոտ նշանակվում են բոլոր-
ներով, չերկրորդ դեպքում, վոր ավելի հազվադեպ է, նա ամեն բան
հաշվում է վայրկյաններով և վայրկյանի մասերով:

Վայրկյանաչափի (секундомер—վայրկյանը չափող գործիք) կազ-
մութեան և նրա դործադրութեան հետ հեշտութեամբ մանրամասն ծա-
նոթանալ կարելի չի ձեռնարկութեան ՏՆԲ-ի աշխատավորների աջակ-
ցութեամբ:

Դիտողութեան կարգով կատարված և հրահանգին վերաբերող բո-
լոր գրանցումները, վորոնք մշակվել են ՏՆԲ-ի կողմից, մտցվում են
դիտողական քարտի մեջ:

Դիտողութունների արդյունքները սովորաբար մշակման են լին-
թարկվում իբրև չափավորում կատարողի աշխատանքի մի շարք ժա-
մերի ընթացքում հավաքված նյութ: Վորքան շատ միատեսակ աշխա-
տանք է ընդգրկված, և վորքան չերկար է տևում դիտողութունը,
այնքան ավելի ճշգրիտ են լինում դիտողութունների արդյունքները:
Սակայն աշխատանքի պրոցեսում կարող են լինել սխալներ, վորոնց
հետևանքով ճիշտ արդյունք ստացվել չի կարող: Որինակ, աշխատան-
քը կատարվել է ութ ժամվա ընթացքում: Յերբ ամբողջ դիտողութունը
կատարվել է խմբերով—աշխատանք, անխուսափելի և փաստակար պա-
րապուրդներ և այլն—պարզվել է, վոր բոլոր խմբերի տեղութեան
ընդհանուր գումարը բանվորական որվա (ութ ժամ) տեղութեանից
պակաս է: Այդ ժամանակ գտնում են պակասող ժամանակը, կամ
չգտնելով, բաժանում են այդ ժամանակն այն դիտողութեան առան-
ձին խմբերի միջև, վորը (դիտողութունը) չուրաքանչյուր խմբի տեղ-
ութեանը համեմատական է:

Մշակման չենթարկելով արտադրական պրոցեսի չուրաքանչյուր
տարրը, կազմում են հավաքական աղյուսակ, դուրս են բերում խմբերի
միջինը—դիտողութեան չենթարկված աշխատանքի բոլոր տարրերի
միջին տեղութեանը:

ԺԱՄԱՆԱԿԻ ՎՈՐՈՇՈՒՄԸ (ԽՐՈՆՈՄԵՏՐԱԺ)

Ժամանակը վորոշելու (խրոնոմետրաժի) չեղանակը ուսումնա-
սիրութեան այն չեղանակն է, վորով աշխատանքը կարող է վերածվել
բաղկացուցիչ մասերի և չուրաքանչյուր մասը չափվել ժամանակով իր
ընթացքի կարգով: Բաղկացուցիչ մասերի ընդհանուր գումարից կա-
րելի չի վերցնել ամենառացիոնալ և ամենախնայողական մասերը և
նրանցից նորից կազմել աշխատանքի մի ամբողջ պրոցես: Ու վորոշել
նրա վրա գործադրվող ժամանակի գումարը:

Նայած թե ինչ նպատակ և հետապնդում խրոնոմետրաժը, գոր-
ծարանական աշխատանքի փորձով մենք ունենք չերեք տեսակի խրո-
նոմետրաժ—չափավորման, վերահսկիչ և վերակառուցողական: Ինչո-
քեք տեսակի խրոնոմետրաժներն են իրենց բովանդակությամբ և աշ-
խատանքի կատարումով միմյանցից վոչնչով չեն տարբերվում: Խրո-
նոմետրաժը կարող է միշտ են կատարել բոլոր չերեք խնդիրները և
ոգտադրվել միանգամից չերեք ուղղութեամբ: Այստեղ մենք կանգ
կառնենք չափավորման խրոնոմետրաժի վրա:

Չափավորման խրոնոմետրաժը նպատակ է դնում աշխատանքը
ժամանակի միջոցով դիտելով, բաղկացուցիչ մասերի վերլուծելով և
հետապնդում մի գումարի բերելով վորոշել դիտողութեան ևնթակա-
աշխատանքի չափը: Գործարանային աշխատանքի փորձով գոյութուն-
ունեն չափավորման խրոնոմետրաժի մի քանի ձևեր՝ Տեյլորի, Եմեր-
սոնի լեղանակով, սակավ են Ձիլքերտտի մեթոդով:

Տեյլորի մեթոդի հիւսթյունը նրանումն է, վոր ուսումնասիրվելիք
աշխատանքը խրոնոմետրաժի ոգնութեամբ բաժանվում է բաղկացու-
ցիչ մասերի՝ մեկ վայրկյանից սկսած մինչև մի քանի վայրկյան տեղութե-
ամբ և ապա աշխատանքը հանձնարարվում է ավելի փորձված բան-
վորի, վորի աշխատանքը ուսումնասիրելու հիման վրա դուրս է բերվում
լավ աշխատավորի ուրման:

Գործարանային աշխատանքի փորձով Տեյլորի մեթոդը հաճախ
մեղմացնում են, աշխատելով կողմորոշվել վոչ թե լավագույն (եմի-
ջակներից լավ), այլ լավ կամ նույնիսկ միջակ բանվորով: Հաճախ
նույնպես գործադրում են «փորձված արտելներին» սխտեմը (լեռնա-
յին արդյունաբերութեան մեջ): Տեյլորի մեթոդը հակասում է մեր ար-
դյունաբերութեան մեջ հաստատված գործնականին (պրակտիկային),
վորտեղ չափերը հաշվում են նկատի ունենալով միջակ բանվորին:

Խրոնոմետրաժն ըստ Եմերսոնի—իր գործածութեամբ չափավոր-
ման չերկրորդ մեթոդն է: Նա իր կատարողութեամբ զգալի կերպով ափե-
լի պարզ է՝ համեմատած Տեյլորի խրոնոմետրաժի հետ: Նրա կիրառման
ժամանակ արտադրական պրոցեսը լաժանվում է խմբերի, այն հաշ-
վով, վոր չուրաքանչյուր խումբը իր տեղութեամբ մեկ բոլորից պա-
կաս չլինի: Բանվորական ժամանակը սահմանվում է հանգստի և աշ-
խատանքի ընդմիջումների համար վորոշ տոկոսով մեծացրած այդ ժա-
մանակաչափական չափումների թվի համեմատ:

Չափավորման ձևն ըստ Եմերսոնի այնքան ճշգրիտ չէ, վորքան
Տեյլորի մեթոդը: Սակայն և այնպես նա հնարավորութուն է տալիս
ավելի կարճ ժամանակում չափ սահմանել, չափավորում կատարողն:

քից ավելի քիչ հնարագիտություն և վորակավորում ե պահանջում, վորի պատճառով եժան ե նստում: Դրա համար ել նա կիրառվում ե ԽՍՀՄ-ի ձեռնարկություններից շատերում:

ՏՆԲ-երը չափազանց հազվադեպ են կիրառում Ջիլբերտտի չափավորման մեթոդը: Այդ մեթոդն ամենաճիշտ և միևնույն ժամանակ ամենաթանգ չափավորման մեթոդն ե: Նրա աշխատանքի ճշգրտությունը պայմանավորված ե նրանով, վոր դիտողությունների շարքը կատարվում ե վոչ թե ժամանակը հաշվի չենթարկելով վայրկենաչափով (секундомер), այլ շատ բարդ ապարատների ոգնություններ:

Այսպես, բանվորական շարժումները նկարելու համար գործադրում են կինեմատոգրաֆ, լուսանկարում ընդհատիչով կամ ստերեոսկոպիկ ապարատով և այլն:

Աշխատանքի բարդությունն ըստ Ջիլբերտտի դժվար թե հնարավորություն տա գործարանային պրակտիկայում այդ մեթոդը գործադրել: Մինչև այժմ այդ մեթոդը գործադրվում եր միմիայն չերեմին չաբորատորական պայմաններում (մասնավորապես Աշխատանքի կինտրոնական Ինստիտուտում):

Խրոնոմետրով վորոշվում են սովորաբար գործարանի կրկնվող աշխատանքները, ծանկալի չե: վոր խրոնոմետրաժը, վորպես արտադրանքի չափերն ավելի ճիշտ վորոշող միջոց, գործադրվի նաև վոչ հաճախ կրկնվող աշխատանքների վրա:

Ընտրելով վորոշ աշխատանք, չափավորում կատարողն ոգտվում ե նույն վայրկենաչափով, ինչ վոր բանվորական որվա պատկերահանման ժամանակ: Սակայն ժամանակաչափական չափումներն այստեղ զգալիորեն ավելի ճիշտ են: Մեծ մասամբ այդ ճշտությունը հասնում ե $\frac{1}{3}$ վայրկյանի:

Մեքենական ժամանակը, ինչպես նաև չափերը տեսական մեթոդով սահմանելու ժամանակ, վորոշվում ե դազգյահի պասպորտի տվյալներով, կտրելու նորմալ արագություններով, դազգյահի նորմալ առաջատվությամբ, դազգյահի վիճակով և այլն: Վերջում ստացվում ե այնպիսի մի չափ, վորով հաշվի առնված չե լինում աշխատանքի դադարի, բանվորի անձնական կարիքների խնամքի, պատահական ձգձգումների, նյութ մատակարարելու համար և այլն վատնված ժամանակը:

Ուստի, նայած աշխատանքի ծանրությանը, հաշվով ստացված չափն զգալիորեն պակասեցնում են: Պատահում ե, վոր գործարանային փորձով աշխատանքի համար առանց ձեռքի ժամանակի բանվորական որվա տեղությունը հաշվում են $6\frac{1}{2}$ ժամ, ձեռքի ժամանակով—6 ժամ, իսկ ծանր աշխատանքի դեպքում բանվորական որը տեղի չե ունենում 5 ժամվա, ընթացքում:

Դիտողությունների թիվը մեծանում ե, չեթե նրանցից չուրաքանչյուրը ժամանակից պակաս ե տևում, և ընդհանրապես, փոքրանում ե 40-ից և 20-ից մինչև 10 և նույնիսկ 3, չեր դիտողության տեղությունը չերկար ե:

Դիտողությունների թիվը մեծանում ե և մի քանի բանվորների չե ընդգրկում, չեթե կասկած կա, թե բանվորը ճիշտ չի աշխատում (ձեզձեղում ե և այլն):

Նոր աշխատանքները հաճախ փորձի չեն չենթարկվում լաբորատոր չեղանակի չափավորումով:

Միջին չափը դուրս ե բերվում առանձին սահմանված չափերի, գումարից:

Այստեղ անհրաժեշտ ե նորից հիշեցնել, վոր դիտողությունը պետք ե կատարել միջակ վորակավորման, միջակ արագության և ընդունակությունների տեղ բանվորների վրա: այդ կարելի չե վորոշել ՏՆԲ-ում չեղած տվյալներով (վիճակադրական տվյալներով):

Բանվորական որը հասարակ ձևով փոքրացնելու փոխարեն չափը հաշվելու ժամանակ հաճախ տոկոսներով մի շարք զեղչեր են կատարում՝ բանվորի անձնական կարիքների խնամքի, պատահական ձեզձեղումների, նյութ մատակարարելու համար և այլն: Այստեղ մենք դրա վրա կանգ առնել չենք կարող, քանի վոր զանազան տեսակի «զեղչերի» մի ավելի կարևոր մաս ենք մենք շոշափելու, վերադիր ժամանակը քննության առնելիս:

Ժամանակաչափումով չափ սահմանելու մեջ գոյություն ունեցող հիմնական թերությունը նրանումն ե, վոր մի շարք ազատ զեղչեր են կիրառվում, վորոնք առավելապես հիմնված են արտասահմանյան գործարանների կամ Տեյլորի, Միլեի և ուրիշների վրա, վորոնք նկատի ունեն լավագույն, առաջնակարգ, և վոչ թե միջակ բանվորին:

ՀԱՄԵՄԱՏԵԼՈՒ ՄԵԹՈԴ

Համեմատելու մեթոդը գործադրում ե վարպետը, չեր նա գրի չե առնում «աչքաչափով» վորոշած բոլոր չափերը ապա սահմանում ե նոր չափեր միատեսակ հին չափերի հետ համեմատելու միջոցով:

Նոր չափերը հների հետ համեմատելու համար վերցնում են վոր չեվե հիմնական և ավելի ճիշտ ցուցիչներ (գործոններ)—մշակելի մասի չերկարության հարաբերությունը ժամանակի հետ, չերկարության հարաբերությունը տրամագծի հետ, լայնության հարաբերությունը պատրաստվածքի չերկարության հետ և այլն: Այդ գործոններն ընտ-

լրում են այն հաշվով, վոր նրանց միջև լինի վորոշակի ճիշտ փոխա-
րաբերություն, այնպես վոր կարելի լինի պատրաստել գրաֆիկ: Հենց
այդ գրաֆիկով ել հետագայում սահմանվում են չափեր:

Որինակ, տուլիու արտադրանքի գրաֆիկը հնարավորություն է
տալիս միանգամից սահմանել նրա արտադրանքի համար անհրաժեշտ
ժամանակը: Ձախ ուղղաձիգ կողմը ցույց է տալիս վրանի (տուլիու)
տրամագիծը միլիմետրերով, ցածի հորիզոնական կողմը ցույց է տա-
լիս տուլիու լերկարությունը միլիմետրերով: Այդ լերկու մեծություն-
ների հատումից, գրաֆիկով, ստացվում է տվյալ տրամագիծ ու լերկա-
րություն ունեցող տուլիու մշակման համար պահանջվող ժամանակը:
Այդպիսի ձևով ել կազմում են գրաֆիկներ պնդողակների (գալկա),
գանակների համար և այլն:

Այդպիսի գրաֆիկներ կազմելու համար սովորաբար վերցնում են
մի քանի հարյուրի հասնող մեծ թվով դիտողություններ: Սակայն և
այնպես ամեն անգամ գրաֆիկով չեն վերցնում: Վերադիր և ոժանդակ
ժամանակը հաճախ վերցնում են հատուկ գրաֆիկներով, արտասահ-
մանյան տվյալներով և նույնիսկ աչքաչափով:

Բացի դիտողությունից և տեսական հաշվից, գրաֆիկները հա-
ճախ կազմում են վիճակագրական մեթոդի հիման վրա: Այդ ժամա-
նակ համեմատելու մեթոդը, բնականորեն, շատ և կորցնում իր նշա-
նակությունը և դառնում է արտադրանքի չափեր սահմանելու չափա-
դանց անստույգ և մոտավոր մեթոդ:

Համեմատելու ձևի թերությունների մեջ անհրաժեշտ է մտցնել
հետևյալները.

1. Վերցնում են միջին արժեքի գրաֆիկները, այդ պատճառով
նրանք չեն արտացոլում գաղափարի վիճակն ու մշակվող նյութի հատ-
կությունները:

2. Համեմատելու մեթոդը թույլ չի տալիս հաշվի առնել առան-
ձին ցեխերի վիճակի առանձնահատկությունները:

3. Համեմատելու մեթոդը, այսպիսով, չի լերաշխավորում, թե
այդ ձևով սահմանված չափերը բավականաչափ ճիշտ կլինեն և միա-
տեսակ:

ՎԵՐԱԴԻՐ ԺԱՄԱՆԱԿ

Վերադիր կամ հավելյալ ժամանակը սովորաբար չափի մեջ է
մտնում չափավորման բոլոր ձևերի դեպքում: Վերադիր ժամանակի
մեջ է մտնում՝ աշխատանքի ժամանակ բանվորի հանգիստը, վաղի
կարիքն առաջանում է այս կամ այն չափի հոգնածությունից, նայած

աշխատանքի ծանրությունը կամ փասակարությունը. բնական կա-
րիքների վրա և կերակուրն ընդունելու համար վատնված անհրաժեշտ
ժամանակը: Դադարի աշխատանքի համար՝ գործիքներ, նյութ պա-
շտատեղը և աշխատանքի պայմաններից առաջացող այլ անխուսափելի
դադարներն ու ձգձգումները և աշխատավարձը պարապմունքի ժամե-
րին ստանալը:

Հենց վերադիր ժամանակի հիմնական մասերի շարանը ցույց է
տալիս, վոր նրա մեծությունն դալի չափով կախված է արտադրու-
թյան կազմակերպությունից, տիխնիկական հսկողությունից և
աշխատանքի պայմաններից:

Վերը մենք արդեն տեսանք, վոր գործարանային պրակտիկա-
յում վերադիր ժամանակի առանձին մասերը հաճախ վերցնում են աչ-
քաչափով, միանգամայն ազատ կերպով: Այստեղ մենք կանգ կառնենք
Բարտի և Վերբի գրաֆիկների վրա, ըստ վորոնց հաճախ վորոշվում
է վերադիր ժամանակը:

Բարտի վերադիր ժամանակների դիագրամը ցույց է տալիս ձեռ-
քի ժամանակների (հնարավոր միևնույնների) գումարի հավելման տո-
կոսը՝ նայած լերկու նշաններին՝ ձեռքի և մեքենայի ժամանակին:
Դիագրամն ունի մի շարք կոր գծեր, վորոնցից չուրաքանչյուրը տա-
լիս է ձեռքի և մեքենայի ժամանակի վորոշ փոխհարաբերությունը:
Բարտի դիագրամը կազմված է ամերիկյան գործարանների փորձի
հիման վրա և մեկ պայմաններում քիչ կիրարկելի չէ. այդ դիագրամը
նկատի չէ առնված լավ բանվորի և բարձր տեսակի կազմակերպ-
ված արտադրության համար:

Վերբի կոր գծերն ունեն լերկու դիագրամ: Առաջին դիագրամը
տալիս է բանվորի ձեռքի տակից անցնող պատրաստվածքների և տո-
կոսներով հաշված ձեռքի աշխատանքի հավելման միջև լեղած կախվա-
ծություն կոր գիծը: Յերկրորդ դիագրամը տալիս է հավելումների չե-
րիք կոր գիծ, նայած ծանր, միջակ և թեթև աշխատանքի ձեռքի ժա-
մանակի տոկոսից կախված լինելուն:

Վերբի գրաֆիկները բավականաչափ մոտ են խորհրդային գոր-
ծարանների աշխատանքի պայմաններին: Սակայն և այնպես, նրանք
այնքան ել լրիվ հաշվի չեն առնում այդ պայմանները: Ահա թե ին-
չու անհրաժեշտ է աշխատել վորքան կարելի չէ շուտ փոխարինել
Բարտի և Վերբի տվյալները խորհրդային գործարանների աշխատան-
քի փորձի վրա հիմնված տվյալներով: Այդ առանձնապես ելական է
բանվորի հոգնածությունը, նայած աշխատանքի ծանրությունը, նրա
փասակարությունը և այլն, հաշվի առնելու ժամանակ:

ԶԱՓԱՎՈՐՄԱՆ ՍԻՍՏԵՄՆԵՐԸ

Յուրաքանչյուր ձեռնարկության մեջ սովորաբար կիրառվում են չափավորման վերը թված մեթոդներից միայն մի քանիսը: Մի շարք ձեռնարկություններում առավելագույն տարածված են չափեր սահմանելու անստույգ և վոլյոգիտական ձևեր, փորձի և վիճակագրական մեթոդները: Մյուսներում ժամանակաչափումը գործադրվում է միմիայն վիճակագրական մեթոդով սահմանված չափերն ստուգելու համար: Յերրորդ տեսակի ձեռնարկությունում գործադրվում են պատկերահամաձայն ժամանակաչափումի հիմնական մեթոդները:

Տվյալ ձեռնարկության մեջ փաստորեն կիրառվող լեզանակների շարքը կոչվում է աշխատանքի չափավորման սխեմա:

Գործարկումը անցնելով ԳԿՀ-ի չափերի քննությունը, պետք է առաջին հերթին ծանոթանա այն բանին, թե փաստորեն աշխատանքի չափավորման ինչ սխեմա է գործադրվում ձեռնարկության մեջ, այդ մեթոդում չէ՞ն գերիշխում արդյոք այնպիսի անստույգ մեթոդներ, վորոնք թույլ են տալիս, վոր վարչությունը քմահաճ վերաբերմունք հանդես բերի չափեր սահմանելու խնդրում: Վերջին դեպքում անհրաժեշտ է իր ժամանակին միջոցներ ձեռք առնել մտցնելու ավելի ստույգ մեթոդներ, ամենից լավ է, ի հարկե, մտցնել ժամանակաչափումի մեթոդը:

Անհրաժեշտ է նույնպես ուշադրություն դարձնել այն հանգամանքի վրա, թե ինչպես է սահմանվում վերադիր ժամանակը, բավականաչափ ճիշտ կերպով են հաշվի առնվում արդյոք աշխատանքի պայմանները և բանվորի որդանիքի վիճակը:

Դիտենալով ձեռնարկության աշխատանքի չափավորման փաստորեն դրված ռենցող սխեման, ինչպես և նրա թերությունները կամ առավելությունները, կարելի է ճիշտ հիմքերի վրա դնել ԳԿՀ-ի չափերի վերաքննման և սահմանման նախապատրաստական աշխատանքը:

ԳԼՈՒԽ ԶՈՐՈՐԴ

ՀՈԳՆԱԾՈՒԹՅԱՆ ՀԱՇՎԱՌՈՒՄԸ ԱՐՏԱԴՐԱՆՔԻ ԶԱՓԵՐԸ ՍԱՀՄԱՆԵԼՍ

ԲԱՐՏԻ ՅԵՎ ՎԻՐԵՐԻ ԳՐԱՖԻԿՆԵՐԻ ՎՈՋ ՃՇԳՐԻՏ ԼԻՆԵԼԸ

Արտադրանքի չափերը վորոշելիս վերադիր ժամանակը սահմանելու աշխատանքի ամենադժվար և ամենաքիչ ոչստույգ սիրված մոտեցումներից մեկն է, անկասկած, հոգնածության հաշվառումը:

Բարտի և Վիրերի գրաֆիկները, թեև բավական լայն գործածություն ունեն գործարանների ՏՆԲ-երի պրակտիկայում, սակայն նրանք քիչ են բավարարում: Կատարելով վոյ ճշգրիտ, հաճախ խիստ փոքրացրած, յերբեմն ել խիստ մեծացրած հավելում հոգնածության ու թրմածության վերաբերյալ, նրանք բոլորովին հաշվի չեն առնում խորհրդային գործարանների աշխատանքի առանձնահատկությունները, մասնավոր վերջին տարիների պայմաններում, յերբ տեխնիկական-արտադրական պայմանները յուրաքանչյուր տարի փոփոխվում են, յերևան են բերվում նոր աշխատանքներ, նոր վորակավորումներ և յերբեմն ել՝ կատարելագույն նոր արտադրություններ և ձեռնարկություններ, վորոնք առաջ դրված չունենին ԽՍՀՄ-ի մեջ:

Մենք արդեն խոսել ենք մեր կոր գծերը սահմանելու մասին: Ինք ընդունելով ԽՍՀՄ-ի գործարանային աշխատանքի փորձը և ձեռնարկության կրկնվող աշխատանքների բազմաթիվ չափումները: Սակայն և այնպես, ժամանակաչափման ոգտագործումը չի կարող ճշգրիտ գաղափար տալ արտադրանքի նորմայի մեջ մտնող վերադիր ժամանակի չափերի մասին: Դրա ամենաբխիվոր պատճառներից մեկն այն է, վոր ՏՆԲ-ի պրակտիկայում սովորաբար գործածվող տեխնիկական չափավորման մեթոդները չեն կարողանում վորոշել, թե այս կամ այն աշխատանքը և աշխատանքի պայմաններն ինչպես են ազդում բանվորի որդանիքի վրա:

ՀՈԳՆԱԾՈՒԹՅՈՒՆԸ ՎՈՐՈՇԵԼՈՒ ՄԵԹՈԴՆԵՐԸ

Ձեռնարկության մեջ ծառայող ամեն մեկին հայտնի է, թե ինչ ազդեցություն ունեն աշխատանքի պայմանները, նյութի վորակը, ջերմաստիճանը և այլն աշխատողի հոգնածության և աշխատանքի թափի վրա: Այդ պայմանները վորոշելու համար հարկավոր է արդեն վոյ թե չափավորում կատարող, այլ բժիշկ-բնախոս: Հոգնածությունը վորոշելու մեթոդները բազմազան են: Դրանց թվին են պատկանում հետևյալները:

1. Ոգափոխանակման (շնչառության) չափումը: Հայտնի է, վոր աշխատանքն արագ կատարելու և նրա պայմանները (ջերմաստիճանը, ոդի մաքրությունը և այլն) փոփոխելու դեպքում շնչառությունը մեկ դանդաղում է, մեկ ել արագանում: Այդ հանգամանքը բավականին ճիշտ կերպով է անդրադառնում բանվորի հոգնածության աճման վրա:

2. Աշխատանքի ազդեցության ներքո արյան բաղադրության մեջ տեղի ունեցած փոփոխությունները դիտելը: Նայած աշխատանքի թափին ու յարվածությանը աշխատողի քրյան բաղադրությունը փոխ-

մը—8 ժամյա աշխատանքին ավելացրած 1 ժամ ընդմիջումը) անցկացնել այդ շենքում. նրանք վոչ մի տեղ չեն կարող գնալ վոչ միայն առանձին կադավարումների միջև լեղած աշխատանքի ընդմիջումների ժամանակ, այլ նույնիսկ ճաշի ընդմիջումի ժամանակ: Թարմ ոգի չգոյություն ունեցող վերականգնման պրոցեսը սաստիկ ուշանում է և այդ պատճառով նույնիսկ 20 րոպեից հետո որգանիզմի բնախոսական պրոցեսները չափի վիճակին չեն գալիս և լրիվ հանգիստ տեղի չի ունենում:

3) Աշխատանքի ընդմիջումներին բանվորները նստելու տեղ չունեն. նրանք նստում են կադավարների չեղերին՝ սովորաբար անհարմար դիրքերով: Ճաշվա ընդմիջումներին շատերը քնում են, պարկեցով կադավարների վրա, մինչդեռ, ըստ հնարավորության, բոլոր մեկաների ազատ վիճակն է, վոր անհրաժեշտ պայման է հանդիսանում շուտափուլի հանգստի համար (առանձին թակումների միջև լեղած ընդմիջումներին):

4) Ինքը՝ աշխատանքը կատարվում է ալպան. կանգնելով կադավարի լեզրին և նրա վրայով առաջ շարժվելով շրջանում, բանվորները մոտավորապես 20 կիլո ծանրության թակիչով թակում են մեկ րոպեում 80—90 անգամ: Այդպիսի բեռնվածության համար այդ չափազանց արագ մի թափ է: Զարկերակի, շնչառության և արյան ճնշման բնախոսական ուսուցմասիրություններն այդ են հաստատում: Կատարելապես առողջ բանվորի զարկերակը մեկ քարի թակման ժամանակ չափվել է լուրջաբանչուր թակումից առաջ և հետո: Դրա ընթացքի կոր գիծը զարկերակի հարվածների քանակի մեջ ցույց է տալիս աննորմալ փոփոխություններ:

Այդ կորագծից լերևում է, վոր թակումների միջև լեղած $2\frac{1}{2}$ րոպեի ընդմիջումի ընթացքում սիրտը չի կարողանում նորմալի վիճակին հասնել և այդպիսով բարախումը մեծանում է: Պակաս առողջություն ունեցողների զարկերակի կորագիծն ունի արդեն ավելի սպառնալից բնույթ:

Վերջին թակոցներն առաջիններից ավելի թեթև են լեղել, այդ պատճառով էլ կորագծի վերջին լերևում է իջեցման տենդենց, սակայն և այնպես վոչ մեկի սիրտն էլ $2\frac{1}{2}$ րոպեի ընթացքում նորմալի վիճակին չի հասնում, որինակ, բանվորը լերբիմ նոր աշխատանքի անցնելիս զարկերակը մեկ րոպեում խփում է 128 անգամ: Մի շարք բանվորների զարկերակն ստանում է թելի կերպարանք, դժվար է զգացվում, լերբիմն էլ դառնում է անուիթմ:

Արյան ճնշման կորագիծը նույն ընթացքն ունի, ինչ վոր զարկերակինը: Թակոցից հետո շնչառությունը մեկ րոպեում մոտ 40-ի և

ունի ծանր, ջղաձգային և ընդհանուր բնույթ: $2\frac{1}{2}$ րոպեի ընթացքում չի կարողանում նույնպես հասնել նորմալին: Նույնիսկ 2-րդ բանվորի ունեցած 20 րոպեի ընդմիջումը հնարավորություն չովեց այդ ֆունկցիաներին ընդունել իր սկզբնական վիճակը:

Այդ ամենը պայմանավորված է աշխատանքի խիստ արագ թափով և ընդմիջումների հանգստի վատ պայմաններով:

5) Յերկու թակողները (ամեն մի կադավարումից հետո հերթով փոխվելով), բացի դրանից, ունեն լրացուցիչ բեռնվածություն. նրանք իսկույն և լեթ թակոցից հետո տաք-տաք և պատգարակներով (НО-СИЛКА) գնում են հարեան ավելի ցուրտ շենքը, այնտեղ մեկ-յերկու րոպե սպասելուց հետո լետ են դառնում, բերելով 65—95 կիլոգրամ ծանրություն ունեցող մի նոր զանգված (մասսա): Այդ զուգը լերբ դադար էլ չի առնում:

6) 7 թակողների բժշկական զննությունը տվել է հետևյալ արդյունքը. նրանցից 6-ը ունեցել են զարկերակի արագ բարախում, 2-ը՝ արտի լայնացում, 2-ը՝ աորտայի կամ թոքերի զարկերակի ակցենտներ և միայն մեկը լեղել է կատարյալ նորմալ:

7) Խառնողների աշխատանքի գլխավոր չարիքը մագնիզիտի մանրիկ փոշին է, վորն ընկնում է շնչափողի մեջ, վորովհետև տաշտակների տակ լեղած եքսզառուստորները վատ են ձգում: Ուժեղ ֆիզիկական աշխատանքի ժամանակ շնչելու անհրաժեշտությունը, վորն իր հետ փոշի լե տանում ներսը, անկասկած, պետք է վատ անդրադառնա շնչառության որդանների վրա, և 6 խառնողների զննությունն այդ է ապացուցում. գտել են, վոր նրանցից 5-ը շնչառության որդաններում ունեն անկանոնություններ և այդ անկանոնություններից զերծ է միայն մեկը, վորն ընդամենն աշխատել է լերկու շաբաթ:

8) Խառնողների աշխատանքն ավելի տանելի չէ, քան թակողների աշխատանքը. վերջինս ավելի հավասարաչափ աշխատանք է—ճիշտ է, ավելի քիչ դադարներ ունի, բայց դրա փոխարեն այն բեռնվածությունն ու թափը չունի: Այլ լե ընկնում 2 զույգ խառնողների աշխատանքի բաշխման անհամաչափություն. պատի մոտ կանգնած զույգը շարունակ զանգվածը մոտեցնում է տաշտակին և թափում, իսկ հակառակ զույգը այդ ժամանակ ոգտվում է դադարով (չհաշվելով այն աշխատանքը, վոր կատարում է նրանցից մեկը՝ թափելով մագնեզիտով լիքը արկղը):

Քանի վոր թակողների մեքենական աշխատանքը որվա ընթացքում մեծ չէ, ուստի այդ աշխատանքը կարող է համեմատաբար ավելի հեշտ կերպով կատարվել և նույնիսկ մեծանալ, սակայն հետևյալ միջոցների շուտափուլի կիրառումով:

Այնուհետև բժիշկը ցույց է տալիս մի շարք միջոցներ, վորոնց կիրառումով հնարավոր է թակոցների նորման մեծացնել, միաժամանակ կատարելով աշխատանքի թեթևացում և աշխատողների որգանիզմին պակաս ֆուս հասցնելով:

Մենք այս որինակը նրա համար բերեցինք, վորովհետև նա տալիս է բավական կոնկրետ ցուցումներ, թե ինչպես պետք է ոգտագործել բժիշկ խորհրդատվին գործարանային աշխատանքի պայմաններում:

ՋՈՒԼԶԱԿՆԵՐԻ ՀՈԳՆԱԾՈՒԹՅԱՆ ՀԱՇՎԱՌՈՒՄԸ

Ահա և հոգնածության մի ուրիշ հետազոտություն, վորը կատարել է Աշխատանքի պաշտպանության Մոսկվայի ինստիտուտը, յերբ ջուլհակները յերկու դազգյահից անցել են յերեքի:

Հետազոտությունը կատարվել է 1926—1927 թ. «Պրոլետարիատի դիկտատուրա» ֆաբրիկայի ջուլհակային բաժնում: Վերցրել են 16 ջուլհակ, վորոնք ուսումնասիրության են յենթարկվել նախ յերկու դազգյահի վրա աշխատելիս, իսկ ապա յերեք դազգյահի անցնելիս: Դիտողության ժամանակ հաշվի յեն առել իբրև մշտական գործոններ՝ ոգերևութարանական պայմանները (ջերմաստիճանը), լուսավորությունը, աշխատանքի տեղը, մանվածքի հատկությունը (մշակելիք ապրանքի տեսակը):

Հետազոտության հետևանքները ցույց են տվել, վոր 26 համարի մանվածքով աշխատելուց հետո յերեք դազգյահի անցնելով, խիստ կերպով բարձրացել է ակտիվ աշխատանքի բեռնվածությունն ու հոգնածությունը: Հետագայում կատարվել է աստիճանական հավասարեցում: 20—22 համարի մանվածքի անցնելով՝ նորից խիստ կերպով մեծացել են ցույց տրված մոմենտները: Յերբ իլիկի փաթեթի (пачеток) չափը մեծացվել է նորից նկատվել է անկում:

Դիտողության հիմնական յեզրակացություններից մեկն է յեղիլ հետևյալը. «այլ գործոնների հետ միասին չափազանց մեծ դեր է խաղում մանվածքի վորակն ու նրա համարը, վորոշ սահմանից ցած իջնելիս աշխատանքը յերեք դազգյահների վրա՝ թե բնախոսական և թե խնայողության տեսակետից դառնում է անուպուստ»:

ՀՈԳՆԱԾՈՒԹՅԱՆ ՀԱՇՎԱՌՈՒՄԱՆ ԴՉՎԱՐՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ

Աշխատանքի պաշտպանության ինստիտուտի կողմից կատարված դիտողությունը վերաբերում է շատ բարդ խնդիրների թվին և կարող

1 Բուբաու: Խրոնոմետրաժ:

է իրագործվել այն պայմաններում, ինչպիսին ունի այդ ինստիտուտը:

Այդ հանգամանքը արտադրանքի չափեր սահմանելիս զգալիորեն սահմանափակում է բժշկական խորհրդատվության լայն կիրառումը: Սակայն և այնպես, նա չի վերացնում նրա կիրառումը մասսայական կրկնվող աշխատանքներում, վորոնց պայմանները յերկար ժամանակվա ընթացքում փոփոխության չեն յենթարկվում:

Ահա թե ինչու ԳԿՀ-ի բանվորական մասը և գործարկումը պետք է ուշադրություն դարձնեն վորքան կարելի յե շատ բժիշկ-բնախոսներ դեպի տեխնիկական նորմավորումը քաշելու վրա, մանավանդ գործարկումի և վարչության մեջ տեղի ունեցած վեճերի ժամանակ այս կամ այն չափի առթիվ, վորն ընդգրկում է ձեռնարկության բանվորների մեծ խմբի աշխատանքը:

ԳԼՈՒԽ ՀԵՆԳԵՐՈՐԻ

ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ԶԱՓԱՎՈՐՈՒՄ, ԳԿՀ ՅԵՎ ԳՈՐԾԱՐԿՈՄԸ

ԳԿՀ-Ի ԳՆԱՀԱՏՄԱՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔԸ

Ձեռնարկության մեջ չափերը և գնահատումները հաստատում է ԳԿՀ-ն: Ուստի արտադրանքի չափերը ճիշտ վորոշելու համար գործարկումը պետք է լուրջ ուշադրություն դարձնի չափերի սահմանելու կարգի և այն ամենի վրա, վոր դրա հետ կապված է և ԳԿՀ-ի բանվորական մասի աշխատանքի վրա:

Չափավորումների քննությունն ու հաստատումը սովորաբար կատարվում է, յերբ նրանք ավելի կամ պակաս մանրամասնությամբ ուսումնասիրված են յեղել ՏՆԲ-ում: ԳԿՀ-ում հաստատվելուց առաջ նորմաները կախ են արվում ցեխերում, վորպեսզի բանվորները կարողանան նրա հետ ծանոթանալ:

Անհրաժեշտ է, վոր ԳԿՀ-ի բանվորական մասը իր ժամանակին ծանոթանա ՏՆԲ-ի նոր չափավորումների նախագծին, ուսումնասիրի այն և ստուգի նրան այն միջոցներով, ինչպիսիք վոր փոխություն ունեն նրա տրամադրության տակ: Չափավորումներն ստուգման յենթարկելուց հետո ԳԿՀ-ի բանվորական մասը պետք է համաձայնեցնի նրանց այն ցեխի ցեխային բլուրոյի հետ, վորտեղ նրանք մտնում են և գործարկումի հետ: Միմիայն իր նախագիծը կազմելուց հետո կարելի յե գնալ ԳԿՀ-ի նիստին:

ԳԿԶ-Ի ՆԱԽԱԳԱՏՐԱՍՏԱԿԱՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔԸ

ԳԿԶ-ի գնահատման գործունեության ամենադժվար մասը, անկասկած, չափերի քննության նախապատրաստական աշխատանքն է։ Ձեռնարկությունների մեծ մասում այդ աշխատանքը դեռևս բոլորովին չի սկսված։ Այդ թերություն հետ կապված են մեծ թվով կոնֆլիկտներ։

ԳԿԶ-ի բանվորական մասի նախապատրաստական աշխատանքի մեջ են մտնում.

1. Բանվորների հարցաքննությունը և չափերի ճշտությունը նախապես վորոշելը։
2. Վիճակագրական և տեսական ստուգումը։
3. Առանձին դեպքերում—ինքնաժամանակաչափման կիրառումը։
4. ԳԿԶ-ի բանվորական մասի չափավորումների նախագծի համաձայնեցումը ցեխբյուրոյի և գործարկումի հետ։

ԲԱՆՎՈՐՆԵՐԻՆ ՀԱՐՑՈՒՓՈՐՁԻ ՅԵՆԹԱՐԿԵԼԸ

Յեթե գործարկումը կարողանա աչնպիս անել, վոր չափերի նախագծերն իր ժամանակին կախվեն ցեխբյուրում, ԳԿԶ-ի բանվորական մասը կկարողանա շահագրգռված բանվորներից ստանալ մի շարք գնահատելի ցուցումներ։

Շահագրգռված բանվորների արտահայտած նկատառումները կարող են ՏՆԲ-ի մշակած չափավորումների սկզբնական գնահատման համար տալ շատ արժեքավոր նյութ։

ՏՆԲ-ի նախագիծը միատեսակ աշխատանքների չափավորումների հետ համեմատելու կարգով գործարկումը միշտ կարող է մատավորապես վորոշել ՏՆԲ-ի կողմից առաջարկվող չափավորումների խստությունն աստիճանը։

ԶԱՓԱՎՈՐՈՒՄՆԵՐԻ ՎԻՃԱԿԱԳՐԱԿԱՆ ՅԵՎ ՏԵՍԱԿԱՆ ՍՏՈՒԳՈՒՄԸ

ԳԿԶ-ի բանվորական մասի նախապատրաստական աշխատանքի հաջորդ շրջանն է ՏՆԲ-ի նյութերի հետ ծանոթանալը և չափերի վերահաշվելը՝ ստուգելու համար նրանց սահմանման ճիշտ լինելը։

ՏՆԲ-ի հաշված չափերի ստուգման ժամանակ, կարող է հանդիպել չերկու դեպք. չերը չափերը սահմանված են «աչքաչափով» կամ վիճակագրական մեթոդով և չերը նրանք սահմանված են մի այլ չեղանակով։ Առաջին դեպքում անհրաժեշտ է հավաքել ՏՆԲ-ում և ցե-

խերում միատեսակ աշխատանքների վերաբերյալ չեղած բոլոր վիճակագրական տվյալները, և լրացուցիչ տվյալներով ստուգել ՏՆԲ-ի հաշիվները։ Յերկրորդ դեպքում ձեռնտու չե ՄԿ-ից աշխատող հրավերի և նրա հետ միասին կատարել ՏՆԲ-ի բոլոր հաշիվների և ընդհանուր գումարների ստուգում։ Վիճակագրական և տեսական մեթոդները ՏՆԲ-ի մշակած չափերի ստուգման համար միատեսակ պետքական են։

ԻՆՔՆԱԺԱՄԱՆԱԿԱԶԱՓՈՒՄ

Ավելի հազվագյուտ դեպքերում ժամանակաչափման միջոցով սահմանված չափերի ստուգման համար ընդունված է ինքնաժամանակաչափումը (автохронометраж)։ Այդ այն է, վոր բանվորը (ԳԿԶ-ի անդամ) կատարում է իրեն տրված աշխատանքը, միաժամանակ հաշվի առնելով այն ժամանակը, վոր նա ամբողջովին կորցնում է այդ աշխատանքի (գումար նորմա) կամ առանձին գործողությունների վրա։ Նույնիսկ ընտրական չեղանակով կատարված ինքնաժամանակաչափումը շատ արժեքավոր նյութ կտա ՏՆԲ-ի սահմանած չափերի համար։

Ինքնաժամանակաչափման դժվարությունը նրանումն է, վոր այդ կատարելու համար անհրաժեշտ է ունենալ առանձին ընդունակություն և լավ զարգացած ժամանակի զգացողություն։

Այն դեպքերում, չերը վորեւ մեթոդով սահմանված նորման կապված է առաջացնում և չի կարող ստուգվել ԳԿԶ-ի բանվորական մասի ուժերով, պետք է պահանջել, վոր ինքնաժամանակաչափումը կատարվի գործարկումի ներկայացուցիչների ներկայությամբ և պահանջել, վոր նոր տվյալների հաջորդ հաշիվը կատարվի ՏՆԲ-ում ԳԿԶ-ի բանվորական մասի հետ միասին։

ԳԿԶ-Ի ԲԱՆՎՈՐԱԿԱՆ ՄԱՍԻ ՆԱԽԱԳԾԻ ՀԱՄԱԶԱՅՆԵՑՈՒՄԸ ՑԵԽ-ԲՅՈՒՐՈՅԻ ՅԵՎ ԳՈՐԾԱՐԿՈՄԻ ՀԵՏ

ԳԿԶ-ի բանվորական մասն անպայման պետք է իր նախագիծը համաձայնեցնի ցեխբյուրոյի և գործարկումի հետ։ Ցեխբյուրոյի հետ համաձայնեցնելն ամենից առաջ այն նպատակն ունի, վոր արտադրանքի չափերը հաստատելուց հետո կարելի լինի հնարավոր կոնֆլիկտների առաջն առնել։

ԱՐՏԱԴՐԱՆՔԻ ԶԱՓԵՐԻ ԿԱՏԱՐՄԱՆ ՀԱՇՎԱՌՈՒՄՆ ՈՒ ՎԵՐԱՀՍԿՈՂՈՒԹՅՈՒՆԸ

ԳԿԶ-ի բանվորական մասը պետք է սխտեմատիկ կերպով ստուգի ՏՆԲ-ի աշխատանքը՝ արտադրանքի չափերի փաստացի կատարումը վերահսկողության չեխբարկելու վերաբերյալ։

Չափերի փաստացի կատարումը սովորաբար չի գուգադիպում ԳԿՀ-ի սահմանած նորմաներին: Քիչ է պատահում, վոր չափերի թերամշակում լինի. հաճախ լինում է գերամշակում:

Չափերի գերամշակման պատճառները կարող են բազմազան լինել: Վորոշ դեպքերում այդ հետևանք է այն բանի, վոր մեծանում է աշխատանքի պայմաններին բանվորների հարմարվելու ընդունակությունը և բարձրացում է նրանց վորակը: Վորոշ դեպքերում էլ չափերի գերամշակումը հետևանք է այն բանի, վոր մի շարք խոշոր և մանր բարելավումներ են մտցվում, վորոնք աշխատանքն ավելի ու ավելի «ձեռնարկ» լին դարձնում բանվորների համար:

Այդ բոլորը պահանջում են, վոր մշտական դիտողության լինելով ցեղական ցեխերի չափերի փոփոխությունները: Այդ աշխատանքն ըստ կանոնադրության պետք է կատարի ՏՆԲ-ն: Սակայն, պետք է ասել, վոր շատ ձեռնարկություններում և արդյունաբերության շատ ճյուղերում չափերի կատարման հաշվառումն այնքան էլ լավ հիմքերի վրա չի դրված: Հաճախ հաշվի չեն առնում վոչ միայն նորմաների վերամշակման աճումը և նրանց առաջացնող պատճառները, այլև հասկացողություն չունեն այն մասին, թե ինչ ազդեցություն ունեն նորմաների փոփոխության վրա խոշոր ռացիոնալացնող միջոցները:

Չափերը վոչ ժամանակին վերաքննելը հետագայում կարող է առաջ բերել և հաճախ առաջ է բերում վոչ սակավ խոշոր կոնֆլիկտներ:

Ահա թե ինչու ԳԿՀ-ի բանվորական մասը պետք է պարբերաբար ծանոթանա՝ չափերի կատարման սխտեմատիկ հաշվառման վերաբերյալ՝ ՏՆԲ-ի նյութերի հետ: Յեթե այդ աշխատանքը չկա, պետք է աշխատել, վոր լինի: Յեթե այդ աշխատանքը կա, պետք է ընտրությամբ վորոշել, թե ճիշտ են արդյոք ՏՆԲ-ում լեղած տեղեկությունները, ստուգելով ցեխերի չափերը՝ այն կամ այն աշխատանքը կատարող բանվորներին հարցաքննության լինելարկիլու միջոցով:

ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ԶԱՓԱՎՈՐՄԱՆ ԽՆԴԻՐՆԵՐԸ ԱՐՏԱԴՐԱԿԱՆ ԽՈՐՀՐԴԱԿՑՈՒԹՅԱՆ ՄԵՋ

Բացի ԳԿՀ-ի բանվորական մասի կողմից ՏՆԲ-ի ամենորյա գործունեությունն անմիջորեն դիտվելուց, գործարկումի հիմնական խնդիրներից մեկը՝ ՏՆԲ-ի աշխատանքի վերաբերյալ արտադրական խորհրդակցությունների և վերահսկիչ հանձնաժողովի միջոցով լայն բանվորական վերահսկողություն ունենալն է: Բանվորական մասսաներին հաճախակի ՏՆԲ-ի գործունեության հետ ծանոթացնելը վոչ

միայն կվերացնի մի շարք թյուրիմացություններ, վորոնք հետևանք են բանվորների՝ ՏՆԲ-ի խնդիրներին ու նվաճումներին ծանոթ չլինելու, այլև կոգնի վերջինին արագ կերպով վերացնելու բազմաթիվ թերություններ: Դրա համար ժամանակ առ ժամանակ, մանավանդ արտադրանքի չափերի բավականաչափ խմբեր վերաքննության լինելարկիլուց առաջ, անհրաժեշտ է արտադրական խորհրդակցություններում դնել ՏՆԲ-ի զեկուցումները:

Սակայն արտադրական խորհրդակցությունները տարբերվում են ընդհանուր պատգամավորական ժողովներում դրվող զեկուցումներից նրանով, վոր այստեղ չեն կարող դրվել գնահատումներ սահմանելու հետ կապված խնդիրներ: Արտ. խորհրդակցություններում ՏՆԲ-ն դնում է իր զեկուցումները՝ նորմավորման սխտեմի և մեթոդների, դրա հետ կապված բոլոր սխալների և արտադրության ռացիոնալացման վերաբերյալ ընդհանուր աշխատանքի վրա ունեցած ազդեցության մասին: Խիստ անհրաժեշտ է, վոր ՏՆԲ-ի զեկուցումից հետո դրվի արտադրական հանձնաժողովի բավականաչափ պատրաստի հարակից զեկուցումը:

Սակայն արտադրական խորհրդակցություններում ՏՆԲ-ի գործունեության թերությունները վերացվել կարող են՝ վոչ բոլորը: Յեթե նրա աշխատանքում կան խոշոր թերություններ—չափավորման անստույգ մեթոդների լայն գործադրում, չափերը հաշվելու խոշոր սխալներ, լավագույն բանվորի վերաբերյալ չափերի մեծացում—պետք է ժամանակավոր վերահսկիչ հանձնաժողովի ընտրությունների հարց դնել՝ աշխատանքն ուսումնասիրելու համար:

Ժամանակավոր վերահսկիչ հանձնաժողովին անհրաժեշտ է ՏՆԲ-ի գործունեության ուսումնասիրության մեջ քաշել առաջին հերթին այն ցեխերի բանվորներին, վորտեղ ամենից շատ սխալներ են տեղի ունեցել ՏՆԲ-ի կողմից, նույնպես այն բանվորներին, վորոնք ԳԿՀ-ի բանվորական մասի կազմից են:

Թե արտադրական խորհրդակցությունների և թե ժամանակավոր վերահսկիչ հանձնաժողովի կողմից կատարված ու վարչության կողմից ընդունված առաջարկությունների կատարման վերաբերյալ հսկողությունը հանձնարարվում է ընդհանուր գործարանային արտադրական հանձնաժողովին և ԳԿՀ-ի բանվորական մասին:

ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՏԵԽՆԻԿԱԿԱՆ ԶԱՓԱՎՈՐՈՒՄՆ ՈՒ ԱՐՏԱԴՐՈՒԹՅԱՆ ՌԱՑԻՈՆԱԼԱՑՈՒՄԸ

ՏՆԲ-Ն ՅԵՎ ՌԱՑԻՈՆԱԼԱՑՄԱՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔԸ
ՁԵՌՆԱՐԿՈՒԹՅԱՆ ՄԵԶ

ՏՆԲ-ն կամ աշխատանքի եկոնոմիկայի բաժնի տեխնիկական չափավորման լինթաբաժինը ձեռնարկության միջ, զբաղվում է արտադրանքի չափերի մաքսիմալ տեխնիկական հնարավորություններ սահմանելով: Այդ աշխատանքի արդյունքը, — լինթե աշխատանքը բավականին լավ հիմքերի վրա չե դրված, ճիշտ և գիտականորեն և հիմնավորված, — պետք է լինի արտադրական գործողությունների ավելի ուղիղ կազմակերպումը: Սակայն, այդ արդեն հանդիսանում է արտադրության ռացիոնալացման, ավելի ճիշտ — սարքավորման, բանավորական ուժի և նյութի ավելի ռացիոնալ ոգտագործման կարգի սահմանման բնագավառը:

ՏՆԲ-ն իր աշխատանքի այդ մասով սերտորեն կապված է ձեռնարկության մի շարք ալլ ռացիոնալացնող բնիշների հետ: Ինչպես՝ ռացիոնալացման բյուրոյի, պլանային բյուրոյի կամ բաժնի, հարմարանքների բյուրոյի հետ և այլն: Այս, ՏՆԲ-ն պետք է կապվի աշխատանքի պաշտպանության մարմինների հետ, այնքան. վորքան վոր աշխատանքների ռացիոնալ կազմակերպումը լինթադրում է աշխատողների համար ստեղծել սանիտարական-առողջապահական մաքսիմալ բարենպաստ պայմաններ: Վորոշ չափով ՏՆԲ-ն կապված է վերահսկողության մարմինների և ձեռնարկության հաշվառման հետ, այնքան, վորքան վոր աշխատանքի ճիշտ դրված տեխնիկական չափավորումը լինթադրում է բոլոր աշխատանքների և առանձին գործողությունների ճիշտ հաշվառում, ինչպես և լինթադրում է արտադրության վերահսկողությունը թեթևացնող աշխատանքների համար չափերի սահմանում:

ՍԱՐՔԱՎՈՐՄԱՆ ՅԵՎ ԳՈՐԾԻՔԻ ՈԳՏԱԴՐՈՐԾՈՒՄԸ

Ամենից առաջ արտադրանքի չափը լինթադրում է ձեռնարկության սարքավորման ճիշտ և մաքսիմալ ոգտագործում: Սրան է վերաբերում մեքենաների և դազգյահների աշխատանքի ժամանակի ոգտագործման բարձրացումը, — հետևապես և նրանց պարագուրդների

կրճատումը: Դրա համար աշխատանքի խնդիրների և նպատակների համեմատ ել ընտրվում է ինքը մեքենան կամ դազգյահը և վորոշվում է նրա վրա կատարվող աշխատանքի լեղանակը: Այնուհետև դազգյահի համար ընտրվում է ձևով և հատկություններ ավելի ռացիոնալ գործիք: Վերջապես, ընտրվում են կտրելու և առաջ մղելու համար ավելի ռացիոնալ խորություն, ինչպես և սահմանվում են անհրաժեշտ արագություններ:

Սարքավորման և մշակման լեղանակի ընտրության մեջ բնականորեն վճռական մոմենտը պետք է լինի ընդհանուր առմամբ ամբողջ աշխատանքի խնայողությունը: Հաճախ այնպես է պատահում, վոր հենց սարքավորման ընտրությունը վճռական դեր է կատարում ամենաեթան արտադրանքը վորոշելու մեջ: Բնական է, վոր չափավորում կատարողը պետք է դրա վրա լուրջ ուշադրություն դարձնի:

Նույնքան մեծ ազդեցություն է ունենում աշխատանքի արդյունքի վրա նաև սարքավորման վորակը: Մենք վերը ցույց տվինք, թե ինչու անհրաժեշտ է, վոր չլուրաքանչյուր դազգյահը կամ մեքենան ունենա իր պասպորտը: Սակայն պասպորտը սարքավորման բոլոր հատկություններն արտացոլել կարող է վճի միշտ: Միմիայն սարքավորման աշխատանքի լրիվ ուսուցնասիրությունը, մասնավորապես արտադրանքի չափեր սահմանելով կարելի կլինի վորոշել անհրաժեշտ լրացուցիչ աշխատանքների մեծությունից և սարքավորման մաշվածությունից կախված փչացվածքի (ծրակ) քանակը, ինչպես և սարքավորման հատկությունից ու քիսի աշխատանքի կազմակերպման հատկությունից կախված պարագուրդների քանակը:

Չափավորում կատարողը հաճախ միայն արտադրանքի չափը սահմանելով, ձեռնարկության մյուս մարմինների ուշադրությունը հրավիրում է իր ժամանակին նորոգում կատարելու և դազգյահն ու մեքենան հարկ լեղած ձևով պահելու անհրաժեշտություն և առհասարակ սարքավորումն ոգտագործելու համար այնպիսի պայմաններ ստեղծելու վրա, վորոնք նորոգման ծախսերը հասցնեն հնարավոր մինիմումի:

ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ԻՆՏԵՆՍԻՎՈՒԹՅԱՆ ԲԱՐՁՐԱՑՈՒՄԸ

Ճիշտ չափ սահմանելու ամենակարևոր պայմաններից մեկը հանդիսանում է աշխատանքի ամենաբարձր արտադրականությանը նպաստող պայմաններ ստեղծելը: Սրան են վերաբերվում թե աշխատանքի անձնական ինտենսիվության բարձրացումը և թե աշխատանքի արտադրականության բարձրացման համար արտաքին և որելկտիվ պայմաններ ստեղծելը:

Աշխատանքի ինտենսիվութիւնը կապված է բանվորական ժամանակն ավելի լիակատար ոգտագործելու և կատարվող աշխատանքի պրոցեսում գործի լարվածութեան ընդհանուր բարձրացման հետ:

Աշխատանքի արտադրականութեան ընդհանուր մեծացման հետ միասին նրա ինտենսիվութեան բանձրացումը պակաս կարևոր խնդիր չի հանդիսանում մեր արդյունաբերութեան աճման և զարգացման ժամանակակից պայմաններում:

Նոր տեխնիկա, աշխատանքների ել ավելի ժամանակակից կազմակերպում, ինչպես և ել ավելի բարենպաստ սանիտարական-առողջապահական պայմաններ մտցնելը ստեղծում է լայն բազա՝ բարձրացնելու աշխատանքի ինտենսիվութիւնը մինչև արտասահմանյան արդյունաբերութեան մակարդակը, առանց աշխատավորներին առողջութեանը վնաս հասցնելու:

Աշխատանքի ինտենսիվութեան բարձրացումն ամենից առաջ արտահայտվում է աշխատանքի դիսցիպլինայի բարձրացմամբ, ապա աշխատանքի լավ հատկութեամբ և նրա կատարման ավելի ճշտութեամբ:

Աշխատանքի ինտենսիվութեան բարձրացման վրա զգալի ազդեցութիւն է ունենում նաև աշխատավարձի ռացիոնալ սխտեմը, աշխատանքի կազմակերպման ու կատարման ձևերի և աշխատավարձի ձևերի միջև գոյութիւն ունեցող լիակատար համապատասխանութիւնը:

ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ԱՐՏԱԴՐԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ ԲԱՐՁՐԱՑՈՒՄԸ

Աշխատանքի ինտենսիվութիւնը հանդիսանում է ՏՆԲ-ի ավելի լայն ռացիոնալացնող աշխատանքի—արտադրականութեան բարձրացման մի մասը, քանի վոր վերջինս արդյունք է վոչ միայն աշխատողների անձնական ջանքերի, այլ գլխավորապես աշխատանքի արտաքին պայմանների փոփոխութեան:

Մրան ամենից առաջ վերաբերում է աշխատանքի կատարմանը նպաստող պայմանների ստեղծումը. այն է՝ բանվորական տեղն ու արհեստանոցը կարգի բերելը. լուսավորութեան և լույսի ուժի ճիշտ բաշխում. ողի բավականաչափ հոսանք և վորևե խառնուրդով փչացած ողի թարմացում. արհեստանոցի աշխատանքի մաքսիմալ արտադրականութեանը համապատասխանող ջերմաստիճան: Այդ բոլոր պայմանները հիմնվում են ամբողջ արտադրութեան ճիշտ կազմակերպման վրա:

ԱՇԽԱՏԱՆՔՆԵՐԻ ՄԵՔԵՆԱՑՈՒՄԸ

Ավելի ռացիոնալ չափեր սահմանելը կապված է նույնպես աշխատանքների մեքենացման աճման և ձեռքի աշխատանքների փոխարինման

հետ: Ամենից առաջ սրան է վերաբերում դադգյահի աշխատանքն առաջացնող և թեթևացնող հարմարանքների պատրաստումը, ապա այնպիսի դադգյահներ և աշխատանքի ռացիոնալացում մտցնելը, վորոնք հնարավորութիւն են տալիս ավելի բարդ և վորակավորյալ աշխատանքը վերածել մի շարք գործողութիւնների, վորոնք չեն կարող կատարել թերավարժ բանվորները և մասամբ ել մեքենաները: Մեծ տուկոսով մեքենական ժամանակ ունեցող չափը միշտ ավելի հեշտ է կատարվում, պակաս ֆիզիկական և ջղախն լարվածութեամբ և աշխատանքի ավելի ճշտութեամբ:

ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՎՈՐԱԿԻ ԲԱՐՁՐԱՑՈՒՄԸ

Աշխատանքի վորակի բարձրացումը և աշխատողների նպատակահարմար ընտրութիւնը նույնպես հանդիսանում է տեխնիկական չափավորման ճիշտ կազմակերպված աշխատանքների արդյունքներից մեկը:

Աշխատանքի վորակը ընտրողում է աշխատողի ուշադրութեան, աշխատանքի աշխուժութեան ու ճշգրիտ կատարման և գործադրվող չեղանակների (պրիոմների) սխտեմավորման բարձրացմամբ: Չափավորում կատարողն ուսումնասիրելիք աշխատանքների վերլուծութեամբ (անալիզի) շարունակ ընտրում է այնպիսի չեղանակներ, վորոնք ավելի ռացիոնալ են և հնարավորութիւն են տալիս աշխատանք կատարել: Բանվորի՝ այդ չեղանակներին (պրիոմներ) վարժվելը կարևոր նախադրյալ է հանդիսանում նրա աշխատանքի վորակի բարձրացման համար:

Փորձի և ընդունակութիւնների հետզհետե աճումով բանվորի մեջ զարգանում է նաև նրա հարմարվելու կարողութիւնն իր կատարելիք աշխատանքին: Այդ հարմարվելու կարողութեան բարձրացմանը նպաստելը հանդիսանում է ցեխի չափավորում կատարողի խնդիրներից մեկը:

Աշխատանքի արտադրականութեան բարձրացման վերջին պայմանը, վորն այդ աշխատանքի տեխնիկական չափերի հետ է կապված, հանդիսանում է ձեռնարկութեան աշխատանքային գործողութիւնների բոլոր տարրերի ճիշտ բաշխումն ու կարգավորումը: Այստեղ, ինչպես մենք վերը տեսանք, պակաս կերպով չի ոգնի բանվորների առանձին խմբերի (բրիգադների) և ամբողջ ցեխերի վերաբերյալ իր ժամանակին զրկված և կատարված բանվորական որվա պատկերահանումը: Ժամանակաչափման լավ ուսումնասիրված արդյունքը հնարավորութիւն կտա ճիշտ կանոնավորել և բաշխել ըստ ժամանակի այն բոլոր

տարրերը, վորոնք առանձին աշխատանք են կազմում: Իրա հետ միասին աշխատանքի արտադրականութունն իջեցնող տարրերը պետք է վերացվեն: Այն բոլոր տարրերը, վորոնք բարձրացնում են նրան, պետք է ավելի ուսցիոնալ կերպով ոգտագործվեն: Աշխատանքի տարրերի ուսցիոնալ բաշխումը չենթադրում է ցեխի աշխատողների ճիշտ և լավ դրված ժամանակաշափում:

ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՏԵԽՆԻԿԱԿԱՆ ԶԱՓԱՎՈՐՄԱՆ ՆՎԱՃՈՒՄՆԵՐԻ
ԺՈՂՈՎՐԴԱԿԱՆԱՅՈՒՄԸ

Աշխատանքի տեխնիկական չափավորման տվյալների հիման վրա կատարված արտադրության ուսցիոնալացման ամբողջ սխտեմի կարևորագույն նախադրյալը հանդիսանում է այդ աշխատանքի արդյունքների լայն ժողովրդականացումը բանվորական մասսաներում: Այդ ժողովրդականացման խնդիրը պետք է լայն կերպով դրվի արտադրական հանձնաժողովներում: Այդ անհրաժեշտ է անցկացնել ակումբի և կարմիր անկյունների միջոցով: Յեվ հասկանալի չէ, վոր արտադրության ուսցիոնալացման գործում աշխատանքի տեխնիկական չափավորման ունեցած դերի մասին պետք է գիտենան գործարկումի անդամները, ԳԿՀ-ի բանվորական մասը և ցեխային պատգամավորները, վորպեսզի նրանք կարողանան ժամանակին բացատրել այն մի շարք խնդիրները, վորոնք անմիջապես շոշափում են դադդահի մոտ նրանց աշխատանքի պայմանները արտադրության մեջ:



ՀՀ Ազգային գրադարան



Գինը 15 կոպ. (Մ) 3 մամ.



Н. Попов
ФАБЗАВКОМ и НОРМИРОВКА ТРУДА
Госиздат ССР Армении
Эривань, 1929 г.
