

Ս.Գ. ՄԱՆԹԱՇՅԱՆ

ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՍՈՑԻՈԼՈԳԻԱՅԻ ՈՐՈՇ ՀԱՐՑԵՐԻ ՆՈՐ ԸՆԹԵՐՑՈՒՄԸ

Հայաստանի Հանրապետության տնտեսության հետագա ինտեգրումը ժամանակակից համաշխարհային տնտեսության մեջ պահանջում է մարդկային ռեսուրսների կառավարման նոր որակ: Արդիական է դառնում տեխնիկական բուռն «Աշխատանքի սոցիոլոգիա» դասընթացի որոշ հարցերի նոր ընթերցումը:

Առանցքային բաներ. աշխատանքի սոցիոլոգիա, աշխատանք, գործ, գործունեություն, վարք, մոտիվացիա, խթանում:

Աշխատանքի խնդիրների ուսումնասիրությունը արդիական է բոլոր ժամանակներում [1-9], հատկապես ՀՀ ներկա զարգացումների համատեքստում, երբ ենթադրվում է և պահանջվում տնտեսության հետագա ինտեգրում անընդմեջ և արագորեն փոփոխվող համաշխարհային տնտեսության մեջ: Այս պարագայում արդիական է պոլիտեխնիկական համալսարանում բարձր որակի մասնագետի պատրաստելու գործին նոր առաջընթաց ներշնչել՝ զինել նոր գիտելիքներով համապատասխան գիտություններից, մասնավորապես, աշխատանքի սոցիոլոգիայի ոլորտից:

Բազմաթիվ հետազոտություններում աշխատանքը նկարագրվում է որպես երևույթ, որը հատուկ է մարդուն պատմության թատերաբեմում հենց նրա հայտնվելու պահից: Պատահական չէ Ֆ.Էնգելսի «Աշխատանքն է ստեղծել մարդուն» ասույթը, որը հայտնի է դեռ 1876 թ.:

Բնության և հասարակության հետ փոխհարաբերություններում մարդու վերափոխող դերը նկարագրելիս կիրառում են նաև այլ հասկացություններ՝ «գործ», «վարք», «գործունեություն»: Այս ամենը հանգեցնում է այն ենթադրության, որ ֆենոմենի գիտական ըմբռնումը բարդ է [10]:

Անգլալեզու գրականության դիտարկումը թույլ է տալիս նկատել, որ «աշխատանք» /labour/ բառը առաջին անգամ կիրառվել է 1776 թ. «հանրության նյութական պահանջմունքները բավարարելուն ուղղված ֆիզիկական ջանքերը» նկարագրելու համար: Մինչ այդ ընդունված էր «գործ» /work/ հասկացությունը, որով նկարագրում էին այս կամ այն գործառույթների /զինվորական, առևտրական, հողագործական/ կատարման էությունը: Ավելի ուշ առաջացել են «գործունեություն» /activity/ և «վարք» /behavior/ տերմինները:

Արդի սոցիոլոգիական գրականությունում առկա են բազմաթիվ մոտեցումներ, բայց հարկ ենք համարում անդրադառնալ Ռուսաստանյան գիտությունների

ակադեմիայի ակադեմիկոս Ժ.Տ. Տոչչենկոյի հայեցակարգին [10]: Այս հայեցակարգը ենթադրում է աշխատանքի սոցիալական ռեզերվների /ներուժի/ օգտագործման տեսության և պրակտիկայի սկզբունքորեն նոր ընթացում և ամփոփում:

Առաջին խնդիրը, որը դրվում է գիտնականի մոտեցմամբ, աշխատանքի սոցիոլոգիայի հասկացությունների ապարատը և տեսա-մեթոդաբանական բազան ըմբռնելու անհրաժեշտությունն է: Այսինքն, կարևոր է հասկանալ, թե ինչու հենց մարդն է հանդիսանում սկզբնական օղակ աշխատանքային հարաբերությունները վերլուծելու գործում: Այս խնդրի շրջանակներում դիտարկվում է աշխատանքի գաղափարների գենեզիսը, անգամ եթե վերջինս /աշխատանքը/ նկարագրվում է գործ, գործունեություն, վարք հասկացություններով:

Հաջորդիվ հեղինակը առաջ է քաշում աշխատանքի սոցիալական հիմնախնդիրները գիտության և պրակտիկայի անբաժանելի միասնության մեջ դիտարկելու անհրաժեշտությունը: Սա հնարավոր է, քանի որ, ի տարբերություն այլ սոցիոլոգիական հայեցակարգերի, վերջիններիս փոխգործողությունը առավել սերտ է եղել դեռ խորհրդային տարիներից սկսած [10], երբ արտադրության պահանջները շատ արագ յուրացվում էին գիտության կողմից, իսկ գիտական հետազոտությունների եզրակացությունները և արդյունքները հաշվի էին առնվում ձեռնարկությունների արտադրական կյանքում: Վերլուծության յուրովի տրամաբանությունը առաջացրել է տնտեսական մարդու հիմնախնդիրների վերծանման անհրաժեշտություն, քանի որ այն վկայակոչում է աշխատանքի սոցիոլոգիայի տեսության և կուտակված փորձի համախմբման /միացման/ սկիզբը: Հիմնական՝ աշխատանքի պարզևատրման գաղափարը փոխլրացվել է հաջորդ, տեխնոլոգիական մարդու գաղափարով: Խոսքը աշխատանքի գիտական կազմակերպման մասին է: Հետո ավելացվել է արհեստավարժ մարդու գաղափարը, ինչը արտացոլում է նրա մասնագիտական պատրաստվածության պահանջը:

Ի տարբերություն ավանդական մոտեցումների, հեղինակը չի բնութագրել աշխատանքի առանձին սոցիալական ռեզերվները՝ աշխատանքի բովանդակություն, աշխատանքի բնույթ, աշխատանքային պայմաններ, աշխատանքի խթանում, աշխատանքի մոտիվացիա, աշխատանքային վարք և այլն: Այդ բոլոր հասկացությունները նա դիտարկել է արտադրության զարգացման և գործարկման գործընթացում առաջացող օբյեկտիվ պահանջների համատեքստում: Այսպիսի մոտեցումը թույլ է տալիս դիտարկել, օրինակ, աշխատանքի բովանդակությունը աշխատող մարդու և ստեղծագործական, և սոցիալ-հոգեբանական, և տնտեսական ներուժի վերլուծության հետ կապված: Հատկապես յուրաքանչյուր նոր փուլում մարդկային հնարավորությունների նոր կողմերի բացահայտման հետ աշխատանքի բովանդակությունը ունեցել է մեկնաբանման և կիրառման յուրովի առանձնահատկություն:

Հայեցակարգի համաձայն՝ տարբերակում են հետևյալ ռեզերվները.

*սոցիալ-տնտեսական /տնտեսական մարդ, տեխնոլոգիական կամ կազմակերպչական մարդ, արհեստավարժ մարդ, սոցիալ-կենսաբանական մարդ

*սոցիալ-անձնային ռեզերվներ՝ սոցիալ-հոգեբանական մարդ, կոնֆլիկտային մարդ, սոցիալ-կենցաղային մարդ,

*ստեղծագործական և քաղաքացիական ռեզերվներ՝ ստեղծագործական մարդ, կառավարչական մարդ, սոցիալ-քաղաքական մարդ,

*համակարգային սոցիալական ռեզերվներ՝ աշխատանքի անհատականացում, տեխնիկական մշակույթ, աշխատուժի որակը առաջատար՝ բարձր տեխնոլոգիաների պայմաններում, կորպորատիվ մշակույթը որպես ընդհանուր ճակատագրի փիլիսոփայություն:

Այս բոլորը բազմիցս քննարկվել է [1,2,4,5,7,8] աշխատանքներում:

Մեր աշխատանքի նպատակն է ևս մեկ անգամ փաստել արտադրության սոցիալական ծառայություններին աջակցության մասին, եթե այդպիսիք կան, իսկ բացակայության պայմաններում՝ ստեղծել: Հայաստանյան իրականությունում բազմաթիվ ձեռնարկություններում բացակայում է նման ծառայության գոյությունը: Այս պարագայում անհրաժեշտ է ճարտարագետների այնպիսի պատրաստումը, որպեսզի նրանք նպաստեն ձեռնարկության սոցիալական ծառայություններին վերոհիշյալ խնդիրների լուծման գործում:

Դեռևս մի քանի տարի առաջ քննարկվել և առաջարկվել է մոտեցում [3], որը ենթադրում է, որ Հայաստանի Հանրապետության ժամանակակից գիտակրթական բարեփոխումների համատեքստում ճարտարագիտական կրթության բոլոր մակարդակներում առաջնակարգ նշանակություն ունի հասարակական, նախ և առաջ արտադրական կյանքի օրինաչափությունների վերաբերյալ տեսական գիտելիքների յուրացումը, աշխատանքային միջավայրի ինքնուրույն սոցիոլոգիական վերլուծությունը, ճարտարագետի գործունեության արդյունավետության բարձրացման մեջ վերլուծության արդյունքների կիրառումը:

Դասավանդման մեթոդիկական պետք է կառուցված լինի հետևյալ սկզբունքների վրա՝ ուսանողների ներգրավվումը յուրաքանչյուր դասին՝ ռեֆերատների, ելույթների, «կլոր սեղանների», սեմինարների, գործնական պարապմունքների տեսքով: Անհրաժեշտ է կիրառել մասնակցությունը գործնական խաղերին, փորձաքննություններին, սոցիոլոգիական հետազոտություններին, որոնք թույլ կտան ի հայտ բերել արտադրության սոցիալական ռեզերվների էությունը, առանձնահատկությունները, դերը և նշանակությունը ժամանակակից հասարակության զարգացման մեջ:

Արդյունքում ուսանողը պետք է.

*իմանա աշխատանքի էության սոցիալական մեկնաբանությունները և աշխատանքի ոլորտի սոցիալական հնարավորությունները,

*ունենա ամբողջական պատկերացում աշխատանքի իբրև սոցիալական երևույթի, արտադրական կազմակերպությունների սոցիալական ներուժի վերաբերյալ,

*բացահայտի սոցիալական հարաբերությունների ռեսուրսները և այլ ռեզերվներ,

*կարողանա կողմնորոշվել և ստացված գիտելիքները կիրառել գործնականում՝ աշխատանքի պայմանների, աշխատանքի կազմակերպման մեթոդների արդիականացման նպատակով:

ԳՐԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ ՑԱՆԿ

1. **Манташян С.Г.** Аудит мотивации трудовой деятельности // Вестник НПУА: Сборник научных статей. – В 3-х частях. – Ереван, 2020. – Часть 3. –С.610-615.
2. **Манташян С.Г.** К проблеме управления мотивацией труда в современных организациях // Вестник НПУА: Сборник научных статей. – В 3-х частях. – Ереван, 2017. – Часть 3. –С.1160-1165.
3. **Կյուրեղյան Է.Ա., Մանթաշյան Ս.Գ.** Աշխատանքային գործունեության սոցիալական խնդիրների լուսաբանումը «Սոցիոլոգիա» առարկայի դասավանդման գործընթացում // Հայաստանի ազգային պոլիտեխնիկական համալսարանի (Պոլիտեխնիկ) Լրաբեր. Գիտական հոդվածների ժողովածու. 3 մասով: – Եր.: ճարտարագետ, 2016. – Մաս 3.- էջ 907-911:
4. **Манташян С.Г.** Мотивация экономического поведения: конструктивная или деструктивная // Вестник НПУА: Сборник научных статей. – В 3-х частях. – Ереван, 2016. – Часть 3. –С.912-918.
5. **Манташян С.Г.** Мотивация трудовой деятельности молодежи // Вестник ГИУА: Сборник научных статей. – В 3-х частях. – Ереван, 2015. – Часть 3. –С.834-840.
6. **Կյուրեղյան Է.Ա.** Կիրառական սոցիոլոգիա: Դասագիրք.-Եր.: Ճարտարագետ, 2015. – 468 էջ:
7. **Манташян С.Г., Кюрегян Э.А.** Мотивация трудовой деятельности как фактор жизнедеятельности вуза // Вестник ГИУА: Сборник научных статей. –В 3-х частях. – Ереван, 2014. – Часть 3. – С.744-749.
8. **Կյուրեղյան Է.Ա., Մանթաշյան Ս.Գ.** Կորպորատիվ մշակույթի մոտիվացնող դերը // Հայաստանի պետական ճարտարագիտական համալսարանի (Պոլիտեխնիկ) Լրաբեր. Գիտական հոդվածների ժողովածու. 3 մասով: – Եր.: ճարտարագետ, 2013.- Մաս 3. – էջ 837-842:
9. **Կյուրեղյան Է.Ա., Շամիրյան Վ.Մ.** Ձեռնարկության կառավարման սոցիոլոգիական հիմնահարցեր: Դաս. համառոտագիր. – Եր.: Ճարտարագետ, 2009. –64 էջ:

10. Социология в России / Под ред. **В.А. Ядова**. – М.: Издательство Института социологии РАН, 1998. -696 с.
11. **Тощенко Ж.Т.** Социология труда: Учебник. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2008. -423 с.

С.Г. МАНТАШЯН

**НОВОЕ ПРОЧТЕНИЕ НЕКОТОРЫХ ВОПРОСОВ
"СОЦИОЛОГИИ ТРУДА"**

Дальнейшая интеграция экономики Республики Армения в постоянно меняющееся современное мировое хозяйство требует нового качества в управлении человеческими ресурсами. Становится актуальным новое прочтение некоторых вопросов "Социологии труда" в техническом вузе.

Ключевые слова: социология труда, труд, работа, деятельность, поведение, мотивация, стимулирование.

S.G. MANTASHYAN

A NEW READING OF SOME ISSUES OF "LABOUR SOCIOLOGY"

The integration of the economy of Republic of Armenia in the always changed modern world economy requires a new quality in the human resource management. A new reading of some issues on "Labour Sociology" in a technical university becomes very urgent.

Keywords: labour sociology, labour, work, activity, behaviour, motivation, stimulation.