

Բանալի բառեր՝ սոցիալ-հոգեբանական մթնոլորտ, կադրերի փաստացի հոսունություն, կադրերի պոտենցիալ հոսունություն, կադրերի սոցիալական կազմ, կադրերի ժողովրդագրական կազմ, բացասական մթնոլորտ, դրական մթնոլորտ, կադրերի շարժ:

ՋՏԴ 331:330

ԿԱԴՐԵՐԻ ՀՈՍՈՒՆՈՒԹՅԱՆ ՄԱԿԱՐԴԱԿԻ ՎՐԱ ԿՈԼԵԿՏԻՎՆԵՐԻ ՍՈՑԻԱԼ-ՀՈԳԵԲԱՆԱԿԱՆ ՄԹՆՈԼՈՐՏԻ ԱԶԴԵՑՈՒԹՅԱՆ ԳՆԱՅԱՏՈՒՄԸ ՀՀ ԱՐՏԱԴՐԱԿԱՆ ԿԱԶՄԱԿԵՐՊՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐՈՒՄ

Անահիտ ՇԱՐԲԱԶՅԱՆ

ՀՊՏՀ աշխատանքի տնտեսագիտության ամբիոնի ասիստենտ

Կազմակերպությունների արտադրական գործունեության վրա սոցիալ-հոգեբանական մթնոլորտի ազդեցության վարկածը ստուգելու համար կարելի է օգտագործել տարբեր մեթոդներ ու մոտեցումներ: Մենք աշխատանքային կոլեկտիվների գործունեության արդյունքների որոշման համար որպես հիմք ընդունել ենք նրանց գործունեության հիմնական ցուցանիշները: Ընդ որում, հաշվի առնելով այն հանգամանքը, որ արտադրական կազմակերպության այս կամ այն ենթահամակարգի գործունեության արդյունավետությունը ժամանակի ընթացքում կարող է բավականին արագ փոխվել, ուշադրություն ենք դարձրել նրանց գործունեության վերջին երկու տարվա արդյունքների վրա:

Սույն հետազոտության շրջանակներում ընտրվել են սննդի արտադրության, մեքենաշինության և կարի արտադրության ոլորտների մեկական կազմակերպություններ, որոնց պայմանականորեն տրվել են հետևյալ համարակալումները.

- թիվ 1 – սննդի արտադրության ոլորտի կազմակերպություն,
- թիվ 2 – մեքենաշինության ոլորտի արտադրական կազմակերպություն,
- թիվ 3 – կարի արտադրության ոլորտի կազմակերպություն:

Կազմակերպությունների բավարար ապահովվածությունն անհրաժեշտ գիտելիքներ և հմտություններ ունեցող աշխատողներով, նրանց մարդկային ռեսուրսների արդյունավետ օգտագործումը, մեծ նշանակություն ունեն դրանց գործունեության արդյունավետության բարձրացման համար: Հետևաբար, ելնելով այդ կարևորությունից, նախ, վերլուծել ենք դրանց կադրերի կազմն ու կառուցվածքն ըստ տարիքի, սեռի, կրթական մակարդակի և աշխատանքային ստաժի:

Կազմակերպությունների կադրերի կառուցվածքն անընդհատ շարժի մեջ է և փոփոխվում է: Մեր հետազոտության նպատակից կախված մենք դիտարկել ենք կադրերի շարժի այնպիսի ցուցանիշ, ինչպիսին է կադրերի հոսունությունը՝ կադրերի իրական հոսունության ցուցանիշը հաշվարկել ենք սեփական ցանկությամբ ազատվածների թվաքանակի հիման վրա:

Թիվ 1 կազմակերպությունում սեփական ցանկությամբ և աշխատանքային կարգապահության խախտման պատճառով աշխատանքից ազատվածների թիվը 2016 թ-ին կազմել է 10 մարդ (10+0), իսկ 2015 թ-ին՝ 9 մարդ (9+0), հետևաբար հոսունության գործակիցը 2015 թ-ին կկազմի 0.07, իսկ 2016 թ-ին՝ $0.06 \left(\frac{10}{9+10} = 0.06 \right)$, այսինքն՝ կադրերի

փաստացի հոսունության ցուցանիշը հաշվետու տարում թիվ 1 կազմակերպությունում կազմել է 6%, իսկ 2015 թ-ին՝ 7%: Նույն ժամանակահատվածում թիվ 2 կազմակերպությունում նույն ցուցանիշները համապատասխանաբար կազմել են 6% , 6% , իսկ թիվ 3-ում՝ 8%, 8.4%: Միաժամանակ հաշվարկել ենք նաև կադրերի հոսունության մասնակի գործակիցները՝ իբրև կադրերի իրական հոսունության մակարդակը բնութագրող գործակիցներ ըստ առանձին ստորաբաժանումների կամ աշխատողների խմբերի: Հաշվարկը կատարել ենք նույն սկզբունքով:

Փաստացի հոսունության մասնակի գործակիցը թիվ 1 կազմակերպության մեր կողմից հետազոտված ստորաբաժանման բանվորների համար 2016 թվականին կազմել է 7 մարդ, իսկ 2015 թ-ին՝ 5 մարդ, հետևաբար հոսունության մասնակի գործակիցը 2015 թ-ին կազմել է 0.037, իսկ 2016թ-ին՝ $0.043 \left(\frac{7}{5+7} = 0.043 \right)$: Այսինքն՝

2016 թվականին թիվ 1 կազմակերպության համապատասխան ստորաբաժանման հոսունության մասնակի ցուցանիշը կազմել է 4.3%, իսկ 2015թ-ին՝ 3.7%: Սյուս կազմակերպությունների համապատասխան ստորաբաժանումներում այդ գործակիցը կազմել է. թիվ 2-ում՝ 1% և 0, իսկ թիվ 3-ում՝ 4,5% և 4,5%:

Ամխոս, հետազոտության նպատակը պահանջում է ուսումնասիրել ու զնահատել ոչ միայն կադրերի շարժի այնպիսի դրսևորում, ինչպիսին է կադրերի հոսունությունը, այլ նաև համապատասխան ստորաբաժանումների աշխատանքային կոլեկտիվների սոցիալ-հոգեբանական մթնոլորտները և զնահատել հոսունության պատճառների մեջ հոգեբանական գործոնների ունեցած դերը:

Աշխատանքային կոլեկտիվների սոցիալ-հոգեբանական մթնոլորտի հետազոտության համար օգտագործել ենք Օ. Նեմովի «Կոլեկտիվի սոցիալ-հոգեբանական ինքնագնահատականի» ուսումնասիրման մեթոդիկան¹, Կ.Ս. Միխայլուկի և Լ. Յու Շալիտոյի «Աշխատանքային կոլեկտիվի սոցիալ-հոգեբանական կլիմայի գնահատման» էքսպրես-մեթոդիկան² և փակ հարցաթերթիկներ: Ընդ որում կոլեկտիվների սոցիալ-հոգեբանական մթնոլորտի ուսումնասիրության համար երեք մեթոդիկա օգտագործել ենք, որպեսզի բարձրացնենք հետազոտության օբյեկտիվությունը և ստացվելիք արդյունքների ճշմարտացիությունը:

Թիվ 1 ՓԲԸ-ում կոլեկտիվի սոցիալ-հոգեբանական մթնոլորտի ինքնագնահատման մեթոդիկայով հետազոտության արդյունքում պարզեցինք, որ «խմբի ամբողջականության պահպանման ձգտում»-ը աշխատակիցները գնահատել են առավելագույնը 51 միավոր (նվազագույնը՝ 28), «Համախմբվածություն (հարաբերությունների միասնականություն)»-ը համապատասխանաբար՝ 30 և 23, «Շփվողականություն (անձնական փոխհարաբերություններ)»-ը՝ 52 և 38, «Բացություն»-ը՝ 46 և 38, «Կազմակերպվածություն»-ը՝ 46 և 37, «Իրազեկվածություն»՝ 47 և 42, «Պատասխանատվություն»-ը՝ 47 և 37:

Թիվ 2 ԲԲԸ-ում նույն մեթոդիկայով հետազոտության արդյունքում պարզ դարձավ, որ ինքնագնահատման այնպիսի բաղադրիչ, ինչպիսին է խմբի ամբողջականության պահպանման ձգտումը, աշխատակիցները համապատասխանաբար գնահատել են՝ 56 և 40, համախմբվածության մակարդակը՝ 54 և 41, շփվողականությունը՝ 59 և 48, բացության աստիճանը՝ 57 և 43, կազմակերպվածության մակարդակը՝ 52 և 41, իրազեկվածության աստիճանը՝ 53 և 43, պատասխանատվությունը՝ 53 և 42:

Ընդ որում խմբի ամբողջականության պահպանման ձգտումը գնահատելու համար օգտագործել ենք հետևյալ պնդումները. «Քննադատում են անհատականության դրսևորումը», «Բոլոր հարցերը լուծում են միասին», «Անձնական շահերը ստորադասում են կոլեկտիվի շահերին» և այլն: Խմբի համախմբվածության գնահատումը հիմնվում է հետևյալ պնդումների վրա. «Ունեն իրար նման համոզմունքներ», «Միասնական են կոլեկտիվի խնդիրների գնահատականներում», «Միատեսակ են գնահատում պարտականությունների տրոհման ճշմարտացիությունը» և այլն: Խմբի անձնական փոխհարաբերությունները գնահատելու համար հենվել ենք հետևյալ դատողությունների վրա. «Ուրախանում են միմյանց հաջողություններով», «Վստահում են միմյանց», «Միմյանց օժանդակում են դժվար պահերին» և այլն: Կոլեկտիվի անդամների միմյանց նկատմամբ բաց, շիտակ վերաբերմունքի գնահատման պնդումներն են. «Իրենց փորձը կիսում են նորեկների ու այլ ստորաբաժանումների անդամների հետ», «Նորեկների ու այլ ստորաբաժանումների ներկայացուցիչների առջև չեն ընդգծում իրենց առավելությունները», «Անկեղծորեն ցավում են նորեկների և այլ ստորաբաժանումների անդամների անհաջողությունների համար» և այլն: Կոլեկտիվի կազմակերպվածության բնութագրիչներ են հետևյալ պնդումները. «Ուրախանում են միմյանց հաջողություններով», «Առանց կոնֆլիկտի իրար մեջ բաժանում են պարտականությունները», «Արագորեն են գտնում պարտականությունների բաշխման բոլորին հարմար տարբերակ» և այլն: Իրազեկվածության համար էական են հետևյալ դատողությունները. «Ուրախանում են միմյանց հաջողություններով», «Գիտեն կոլեկտիվի աշխատանքի արդյունքները», «Լավ գիտեն համատեղ աշխատանքի ձևերն ու մեթոդները» և այլն: Կոլեկտիվի պատասխանատվության գնահատումը հենվում է հետևյալ պնդումների վրա. «Ուրախանում են միմյանց հաջողություններով», «Միմյանց նկատմամբ պահանջկոտ են», «Գիտակցաբար ենթարկվում են կարգապահությանը» և այլն:

Հետազոտության ճշմարտացիության չափանիշներ են հետևյալ դատողությունները. «Օբյեկտիվորեն գնահատում են իրենց հաջողություններն ու անհաջողությունները» (միջինում՝ գործարանում 4 բալլ, գիտաարտադրական միավորումում 4,4, թիվ 3-ում՝ 3,4), «Ակասծ գործը կես ճանապարհին չեն թողնում» (միջինում՝ թիվ 1 կազմակերպությունում 1 միավոր, թիվ 2 կազմակերպությունում՝ 4,5, թիվ 3 կազմակերպությունում՝ 2), «Հասարակական շահերը գերադասում են անձնական շահերից» (միջինում՝ թիվ 1 կազմակերպությունում 4 միավոր, թիվ 2 կազմակերպությունում՝ 3,9, թիվ 3 կազմակերպությունում՝ 2,0): «Պատասխանատվությամբ են կատարում ցանկացած աշխատանք» (միջինում՝ թիվ 1 կազմակերպությունում 4 միավոր, թիվ 2 կազմակերպությունում՝ 5,7, թիվ 3-ում՝ 3,7), այսինքն՝ հավաստիության աստիճանը թիվ 1 կազմակերպությունում 3,3 միավոր է, թիվ 2-ում՝ 4,6, իսկ թիվ 3-ում՝ 3,2:

Վերոնշյալ բնութագրիչների գծով բոլոր հարցվածներին ստացված պատասխանների բալլերի ամփոփման արդյունքում պարզեցինք, որ թիվ 1 ընկերության հետազոտված ստորաբաժանումում դրսևորվում է միջին ինտենսիվություն. հնարավոր դրական 60 առավելագույն միավորի փոխարեն հետազոտված կոլեկտիվում արձանագրել ենք 40 միավոր՝ 42, 28, 44, 38, 42, 45, 42, ինչը միջինից բարձր է: Հետազոտության թիվ 2 օբյեկտում նույն ամուն ցուցանիշը կազմել է առավելագույն 60 միավորի փոխարեն 49 միավոր, համապատասխանաբար՝ 45, 46, 53, 52, 46, 49, 49 բալլերի արդյունքում ստացված, իսկ թիվ 3 կազմակերպությունում՝ 37:

Էքսպրես-մեթոդիկայով հետազոտության արդյունքները վկայում են, որ թիվ 1 ՓԲԸ-ում կոլեկտիվի սոցիալ-հոգեբանական մթնոլորտի հուզական բաղադրիչը դրական (նպաստավոր) է, քանի որ այն 1 է և գտնվում է +0,33—+1 միջակայքում: Այս բաղադրիչի գնահատման համար հիմք են հանդիսացել հարցաթերթիկի թիվ 1, 4, 7 հարցերին հետազոտվածների տված պատասխանները: Կոլեկտիվի սոցիալ-հոգեբանական մթնոլորտի վարքագծային բաղադրիչը անորոշ-հակասական է, քանի որ այն 0,3 է և գտնվում է -0,33 — +0,33 միջակայքում: Այս բաղադրիչի գնահատման համար հիմք են հանդիսացել հարցաթերթիկի երկրորդ, հինգերորդ և ութերորդ հարցերին հետազոտվածների տված պատասխանները Կոլեկտիվի մթնոլորտի իմացական (կոգնիտիվ) բաղադրիչը դրական է, քանի որ այն 0,1 է և գտնվում է +0,33-ից մինչև +1 միջակայքում: Այս բաղադրիչի գնահատման համար հիմք են հանդիսանում հարցաթերթիկի հետևյալ հարցերը. «Ձեզ ինչ է թվում, կարող եք բավականին լիարժեքորեն բնութագրել կոլեկտիվի անդամների գործարար (անհատական) հատկությունները» և «Կարող եք վստահորեն որոշել, թե ում հետ է հաճույքով գործարար հարցերով չվիվում Ձեր կոլեկտիվի անդամների մեծ մասը»:

Էքսպրես-մեթոդիկայով թիվ 2 ԲԲԸ-ում կատարված հետազոտության արդյունքում գնահատեցինք, որ մթնոլորտի հուզական բաղադրիչը դրական է, քանի որ այն 0,7 է և գտնվում է +0,33-ից մինչև +1 միջակայքում: Կոլեկտիվի սոցիալ-հոգեբանական մթնոլորտի վարքագծային բաղադրիչը անորոշ-հակասական է, քանի որ այն 0,2 է և գտնվում է -0,33 — +0,33 միջակայքում: Կոլեկտիվի մթնոլորտի իմացական (կոգնիտիվ) բաղադրիչը դրական է, քանի որ այն 0,8 է և գտնվում է +0,33-ից մինչև +1 միջակայքում:

Թիվ 3 ՓԲԸ-ում կոլեկտիվի սոցիալ-հոգեբանական մթնոլորտի էքսպրես-մեթոդիկայով հետազոտության արդյունքները վկայում են, որ դրա հուզական բաղադրիչը բացասական է, քանի որ այն -0,25 է և գտնվում է -0,33 — +0,33 միջակայքում: Կոլեկտիվի սոցիալ-հոգեբանական մթնոլորտի վարքագծային բաղադրիչը չեզոք է, քանի որ այն 0,31 է և գտնվում է -0,33 —

¹ Социально-психологическая самооценка коллектива (методика О. Немова) <http://www.hr-portal.ru>

² “Экспресс-методика” по изучению социально-психологического климата в коллективе. О.С. Михалюк и А.Ю. Шальто <http://www.psyoffice.ru>

+0,33 միջակայքում: Կոլեկտիվի մթնոլորտի իմացական (կոգնիտիվ) բաղադրիչը դրական է, քանի որ այն -0,06 է և գտնվում է -0,33-ից մինչև +0,33 միջակայքում:

Իրականացված հետազոտությունների արդյունքները հիմք չեն տալիս պնդել, որ աշխատանքային կոլեկտիվների սոցիալ-հոգեբանական մթնոլորտի և կադրերի իրական (փաստացի) հոսունության միջև գոյություն ունի ուղղակի անմիջական կապ. սոցիալ-հոգեբանական մթնոլորտը բացասական էր թիվ 3 կազմակերպության համապատասխան ստորաբաժանումում, սակայն կադրերի հոսունության մակարդակը դրանում միջին մակարդակից բարձր էր 0,2%-ով և 0,8%-ով:

Ամխոս, աշխատանքային կոլեկտիվների սոցիալ-հոգեբանական մթնոլորտը յուրատեսակ պրիզմա է, որով բեկվում են կադրերի հոսունության այնպիսի պատճառներ, ինչպիսիք են աշխատավարձի մեծությունը, աշխատանքի բովանդակությունը ու պայմանները, բնակավայրի ու աշխատավայրի հեռավորությունը և այլն: Սակայն աշխատանքային կոլեկտիվների սոցիալ-հոգեբանական մթնոլորտի մակարդակի զննահատման համար մեծ նշանակություն կարող է ունենալ ոչ թե իրական, այլ պոտենցիալ հոսունության վերլուծությունը: Պոտենցիալ հոսունությունը ասելով, սովորաբար, հասկանում ենք որոշակի հանգամանքներում առանձին աշխատողների կոլեկտիվից հեռանալու ցանկությունը, մտադրությունը:

Աշխատանքային կոլեկտիվի սոցիալ-հոգեբանական մթնոլորտի և կադրերի պոտենցիալ հոսունության փոխադարձ կապի բնույթը բացահայտելու նպատակով օգտագործել ենք փակ հարցաթերթիկների մեթոդի կիրառման արդյունքում ստացված տվյալները: Հետևաբար օգտագործված հարցաթերթիկներում ընդգրկել ենք աշխատանքի, դրա պայմանների, գործընկերների, ղեկավարների նկատմամբ վերաբերմունքի տիրույթի հարցեր: Բացի այդ, ընդգրկել ենք նաև հարցեր պոտենցիալ հոսունության ամկայությունը բացահայտելու նպատակով: Մասնավորապես. «Ներքոհիշյալ պայմաններից ո՞րի դեպքում կփոխեիք Ձեր աշխատանքը», «Նշյալ հատկանիշներից ո՞րն է դրսևորվում Ձեր ղեկավարի մոտ», «Այլ բաժին կտեղափոխվե՞ք, քանի որ...»:

Փակ հարցաթերթիկի այն հարցին, թե արդյոք աշխատողները սիրում են իրենց աշխատանքը թիվ 1 ՓԲԸ-ում դրական են պատասխանել բոլորը՝ 100%-ը, աշխատանքի պայմաններից ևս զոհ են բոլոր հարցվածները՝ 100%, կոլեկտիվը համախմբված են համարում դրա բոլոր անդամները, ղեկավարի ենթակաների նկատմամբ վերաբերմունքը «հարգալից» և «չատ հարգալից» են գնահատել 100%-ը: Նույն հարցերի պատասխանները թիվ 2 ՓԲԸ-ում արձանագրվել են, համապատասխանաբար՝ 80%, 40%, 20%, 90%, իսկ թիվ 3 ՓԲԸ-ում արձանագրվել են համապատասխանաբար՝ 94%, 31%, 75%, 31%: Սակայն «ղեկավար-ենթակա» փոխհարաբերությունները անուղղակիորեն ստուգող՝ «Նշյալ հատկանիշներից ո՞րն է դրսևորվում Ձեր ղեկավարի մոտ» հարցի պատասխաններից «սիրում է բղավել» տարբերակը ընտրել են հարցվածների 30%-ը: Ղեկավարի այնպիսի անձնային հատկանիշ, ինչպիսին է բղավելը կարող է դառնալ նրա նկատմամբ ենթակաների բացասական վերաբերմունքի նախադրյալ: Հետևաբար կարող ենք ենթադրել, որ «Ձեր ղեկավարը ինչպես է վերաբերվում իր ենթականերին» ուղղակի հարցին աշխատակիցները անկեղծ չեն պատասխանել: Ավելին, ղեկավար-ենթակա փոխհարաբերությունները կարող են դառնալ աշխատանքից ազատվելու ցանկության ձևավորման պատճառ, եթե դրանք բացասական են: Թիվ 2 ՓԲԸ-ում ենթակաների նկատմամբ ղեկավարի վերաբերմունքը միանշանակ դրական է, քանի որ պատասխանները բաշխվել են, համապատասխանաբար՝ «զուսպ է ցանկացած իրավիճակում»՝ 20%, «միշտ հարգալից է»՝ 20%, «ենթակաների հանդեպ ուշադիր է»՝ 60%: Իսկ թիվ 3 կազմակերպությունում՝ «տանելի» տարբերակը ընտրել են հարցվածների 38%-ը, «հարգալից»՝ 44%-ը, «զուսպ է ցանկացած իրավիճակում»՝ 25%-ը և ղեկավարին ենթակաների հանդեպ ուշադիր են համարել 63%-ը: Կարծում ենք թիվ 3 կազմակերպության հետազոտված ստորաբաժանումում ղեկավարների ցածր ուշադրությունը բացատրվում է սեռային պատկանելիությամբ (հարցման ենթարկվածները կանայք են), ցածր աշխատավարձով (նրանք դա էլ կանանց նկատմամբ անհարգալից, ոչ հոգատար վերաբերմունքի դրսևորում են համարում) և հաճախակի ու երկարատև բողոքների արդյունքում դրա անփոփոխությամբ:

Այն հարցին, թե աշխատողներն ինչպես են վերաբերվում իրենց գործընկերներին, հարցման ենթարկվածների 90%-ը ընտրել են «հարգալից» տարբերակը, «Քանի մտերիմ գործընկեր ունեք» հարցին «չունեն» պատասխանն ընտրել է նրանց 10%-ը: Նույն հարցերի պատասխանները թիվ 2 միավորումում համապատասխանաբար արձանագրվել են 60% և 0%, իսկ թիվ 3-ում՝ 69% և 6%:

Դիտարկված հարցերին տրված պատասխանների ամփոփումից կարող ենք պնդել, որ հետազոտված թիվ 1 կազմակերպության համապատասխան ստորաբաժանումում կոլեկտիվում ձևավորված է դրական մթնոլորտ. համընկնում են հետազոտության բոլոր մեթոդների արդյունքները: Այդ արդյունքները հաստատում են նաև փաստացի (իրական) հոսունության մակարդակի հետ սոցիալ-հոգեբանական դրական մթնոլորտի որոշակի կապը. դրական մթնոլորտի դեպքում կամ կադրերի հոսունություն չի դիտվում, կամ դրա մակարդակը գտնվում է բնական մակարդակի տիրույթում (5%): Փոխարենը, սերտ և ուղղակի կապ գոյություն ունի կադրերի պոտենցիալ հոսունության և կոլեկտիվի սոցիալ-հոգեբանական մթնոլորտի միջև. հարցաթերթիկի «Ներքոհիշյալ պայմաններից ո՞րի դեպքում կփոխեք Ձեր աշխատանքը» հարցին դրական է պատասխանել թիվ 1 կազմակերպությունում հարցվածների 60%-ը, իսկ թիվ 2 կազմակերպությունում՝ 60%-ը, թիվ 3 կազմակերպությունում՝ 94%-ը, այսինքն՝ նրանք կփոխեին իրենց աշխատանքը այլ կազմակերպություն տեղափոխվելով, եթե նրանց առաջարկվեր ավելի բարձր աշխատավարձ (88%), ավելի մտերիմ գործընկերների առկայության դեպքում (6%) կամ ավելի մոտիկ աշխատավայրի դեպքում: Այս հարցի պատասխանների վերլուծությունից պարզ դարձավ, որ հարցվածների 60%-ը (թիվ 2 կազմակերպության կոլեկտիվում՝ 60%, 3-ում՝ 94%) պոտենցիալ տեղափոխվողներ են: Այսինքն ամկա է պոտենցիալ հոսունություն: Եթե այս թվին ավելացնենք ղեկավարի անձնային հատկանիշներից դժգոհ և նույն կազմակերպության այլ բաժիններ տեղափոխվելու ցանկություն ունեցող աշխատողներին, ապա կադրերի պոտենցիալ հոսունության մակարդակը ավելի կբարձրանա, միջինում՝ 35%-ով: Հետազոտված թիվ 2 կազմակերպությունում ղեկավարի վարքագծից դժգոհողներ չկան, փոխարենը՝ նրանց 20%-ը աշխատանքը կփոխե, եթե այլ կազմակերպություններում ավելի մտերիմ գործընկերներ աշխատեին, եթե արտատարադրական հանդիպումներ կազմակերպվեին: Հետևաբար այս կազմակերպությունում պոտենցիալ հոսունության ընդհանուր մակարդակը բոլոր գործոնների հաշվին կաճի միջինում՝ 25%-ով: Հետազոտված թիվ 3 կազմակերպությունում, այդ թիվը համապատասխանաբար կաճի՝ 19-63%-ով, քանի որ «ավելի համախմբված կոլեկտիվ է» պատասխանն ընտրել են հարցվածների 19%-ը, իսկ բարձր աշխատավարձը տեղափոխման պատճառ կդառնա հարցվածների 63%-ի դեպքում:

Հետևաբար, տարբեր պատճառներով աշխատանքը փոխելու ցանկություն ունեն հետազոտված թիվ 1 կազմակերպության հարցվածների առմվազն 28%-ը, թիվ 2 կազմակերպությունում՝ 32%-ը, թիվ 3-ում՝ 57%-ը: Այսինքն՝ հետազոտված կազմակերպություններում պոտենցիալ հոսունության մակարդակը տարբերվում է դրա փաստացի մակարդակից: Կադրերի ներկազմակերպական շարժի՝ այլ ստորաբաժանում տեղափոխվելու, ցանկություն են հայտնել թիվ 1 կազմակերպության հարցվածների 40%-ը: Ընդ որում նրանք այդ ցանկությունը կդրսևորեին ավելի թեթև աշխատանքի կատարման (30%) և ավելի բարձր աշխատավարձ ստանալու (10%) պարագայում: Նույն հարցի պատասխանները թիվ 2 կազմակերպությունում բաշխվել են, համապատասխանաբար՝ 20%, 20%, իսկ թիվ 3-ում՝ 6% և 63%: Ամփոփելով, կարող ենք

պնդել, որ կոլեկտիվների սոցիալ-հոգեբանական մթնոլորտի և կադրերի փաստացի (իրական) հոսունության միջև գոյություն ունի դրական կապ, այսինքն՝ դրական մթնոլորտի դեպքում իրական հոսունությունը կամ բնականի սահմաններում է, կամ չի դիտվում, իսկ կադրերի պոտենցիալ հոսունությունը միանշանակ կապված է կոլեկտիվի ՄՅՄ-ի հետ. այն կոլեկտիվներում, որտեղ դրա մակարդակն ավելի բարձր է, այն նկատելի ցածր է: Հետևաբար, ազատվել կամ աշխատանքը փոխել ցանկացողների թվաքանակով ավելի լավ կարելի է դատել ամբողջ կազմակերպությունում կամ առանձին ստորաբաժանումներում ձևավորված ՄՅՄ-ի մակարդակի մասին: Այսինքն՝ թե դրական, թե բացասական մթնոլորտի դեպքում կադրերի պոտենցիալ հոսունություն գոյություն ունի (տեղափոխվելու ցանկություն ունեցողներ) և այն միշտ բարձր է բնական մակարդակից: ՀՀ-ում՝ ընդհանրապես, հետազոտության մեջ ընդգրկված կազմակերպություններում՝ մասնավորապես, կարծում ենք, կադրերի հոսունության փաստացի մակարդակը բավականին փոքր է պոտենցիալ մակարդակից, քանի որ գոյություն ունի նաև մակրոմակարդակի այնպիսի գործոնի խիստ ազդեցություն, ինչպիսին է գործազրկության բարձր մակարդակը: Այն դժվարացնում կամ լիարժեքորեն խոչընդոտում է կադրերի շարժը: Մարդիկ ոչ թե զոհ են իրենց աշխատանքի պայմաններից ու չեն ազատվում աշխատանքից, այլ հույս չունեն նոր աշխատանք ու աշխատատեղ գտնել, հետևաբար, դժգոհ լինելով, շարունակում են աշխատել նույն տեղում: Մասնավորապես, 2012-2017 թթ. ՀՀ-ում գործազրկության մակարդակը համապատասխանաբար կազմել է՝ 17,3%, 16,2%, 17,6%, 18,5%, այսինքն միջինում՝ 86500, 81000, 88000, 92500 տնային տնտեսություններ «զրկված են» աշխատող-կերակրողից³: Անխոս սա մեծապես պայմանավորում է ազատվել ցանկացողների և փաստացի ազատվողների թվաքանակները և դրանց միջև մեծ տարբերությունը:

Բացի վերոնշյալից, կարևոր է գնահատել, թե այդ համալիրում կոլեկտիվի սոցիալ-հոգեբանական մթնոլորտն ինչ դեր ունի: Պաշտոնական փաստաթղթերի վերլուծությունը ցույց տվեց, որ աշխատողների ազատման ենթադրվող պատճառների շարքում կադրերի բաժնում (անձնակազմի կառավարման բաժնում) սոցիալ-հոգեբանական գործոնները բացահայտված չեն, որևէ ձևով չեն ամրագրվում: Անշուշտ, կադրերի իրական և պոտենցիալ հոսունությունները միյանց հետ կապված, սակայն չհամընկնող երևույթներ են: Ընդ որում դրանք միմյանցից տարբերվում են ոչ միայն բացարձակ արժեքով, այլ նաև առաջացնող պատճառներով և հետևանքներով: Տարբերությունները պայմանավորված են նրանով, որ դրդապատճառը, որ նշվում է ազատման դիմումի մեջ ու ամրագրվում կադրերի բաժնի (անձնակազմի կառավարման բաժնի) կողմից, միշտ չէ, որ համապատասխանում է իրականությանը:

Ամփոփելով կադրերի հոսունության ու կոլեկտիվների սոցիալ-հոգեբանական մթնոլորտի միջև գոյություն ունեցող կապի, հոսունության վրա վերջինի ազդեցության ուղղությամբ մեր հետազոտությունների արդյունքները, կարող ենք պնդել, որ որպես այդ մթնոլորտի ինդիկատոր պետք է ընդունել կադրերի պոտենցիալ հոսունությունը: Կադրերի պոտենցիալ հոսունության պատճառների մեջ բացասական սոցիալ-հոգեբանական մթնոլորտ (ՄՅՄ) ունեցող ստորաբաժանումում առանձնանում են երկու գործոն՝ ցածր աշխատավարձը և ենթակաների նկատմամբ ղեկավարների վերաբերմունքը:

*Ներկայացվել է 23.11.2017թ.
Ընդունվել է տպագրության 26.12.2017թ.*

³ ՀՀ ազգային վիճակագրական տարեգիրք, 2017թ.: