

ГОРНО-МЕТАЛЛУРГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ ТАДЖИКИСТАНА

УДК: 331.2:331.21:331.23 (575.3)

На правах рукописи

Холов Зафарджон Абдугафорович

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА И
СТИМУЛИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ ГОРНОДОБЫВАЮЩИХ
ПРЕДПРИЯТИЙ**

(на примере Согдийской области Республики Таджикистан)

ДИССЕРТАЦИЯ

**на соискание ученой степени кандидата экономических наук по
специальности 08.00.12 - Экономика труда**

*Научный руководитель:
доктор экономических наук,
профессор Раджабов Р.К.*

Бустон – 2023

ОГЛАВЛЕНИЕ

| | |
|---|------------|
| Список сокращений..... | 3 |
| Введение..... | 4 |
| Глава 1. Теоретико-методические аспекты оплаты и стимулирования труда работников горнодобывающих предприятий в современных условиях рыночных отношениях..... | 16 |
| 1.1. Теоретические аспекты системы оплаты и стимулирования труда работников в условиях рыночной экономики..... | 16 |
| 1.2. Методические основы и классификация системы оплаты и стимулирования труда работников горнодобывающих предприятий...36 | 36 |
| 1.3. Особенности оплаты труда и стимулирования работников на горнодобывающих предприятиях..... | 54 |
| Выводы по первой главе..... | 64 |
| Глава 2. Современное состояние системы оплаты и стимулирования труда на горнодобывающих предприятиях Республики Таджикистан..... | 69 |
| 2.1. Анализ современного состояния и развития промышленности и горнодобывающих предприятий..... | 69 |
| 2.2. Оценка состояния оплаты и стимулирования труда на горнодобывающих предприятиях..... | 85 |
| 2.3. Факторы, влияющие на развитие системы оплаты и стимулирования труда на горнодобывающих предприятиях..... | 95 |
| Выводы по второй главе..... | 105 |
| Глава 3. Пути совершенствования системы оплаты и стимулирования труда на горнодобывающих предприятиях..... | 109 |
| 3.1. Зарубежный опыт оплаты и стимулирования труда работников предприятий горнодобывающей промышленности..... | 109 |
| 3.2. Формирование стратегии развития системы оплаты и стимулирования труда на горнодобывающих предприятиях..... | 125 |
| 3.3. Основные направления совершенствования механизма оплаты и стимулирования труда работников горнодобывающих предприятий..... | 136 |
| Выводы по третьей главе..... | 150 |
| Заключение | 154 |
| Список использованной литературы..... | 158 |
| Приложения... .. | 180 |

СПИСОК СОКРАЩЕНИЙ

Г. - год

ГГ. - годы

др. – другие

тыс.чел. - тысяча человек

т.е. – то есть

ед. – единица

смн – сомони

млн – миллион

млрд - миллиард

РТ – Республика Таджикистан

КТУ – коэффициент трудового участия

НТП – Научно-технический прогресс

НИР – научно – исследовательская работа

ВАК - Высшая аттестационная комиссия

СНГ - Содружество Независимых Государств

США - Соединённые Штаты Америки

СССР – Союз Советских Социалистических Республик

ГДП – Горнодобывающее предприятие

ФОТ – Фонд оплаты труда

ООО - Общество с ограниченной ответственностью

ГОК – Горно – обогатительный комбинат

СП – Совместное предприятие

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования. В современных условиях развития рыночных отношений повышение эффективности управления предприятий и организаций направлено на обеспечение роста продуктивной занятости, нахождении новых подходов, особенно в обеспечении производительной отдачи от рабочей силы, разработку современной системы оплаты и стимулирования труда работников промышленных предприятий, в том числе и горнодобывающих. С другой стороны, выявлении места и роли продуктивной занятости, методические основы и механизмы реализации стратегических направлений для ее обеспечения и роста доходов различных слоев населения являются важными вопросами на развивающемся рынке труда.

Правительство Республики Таджикистан особое внимание уделяет развитию промышленности в целом и горнодобывающей отрасли в частности. В связи с этим, в Послании “Основателя мира и национального единства - Лидера нации, Президента Республики Таджикистан, уважаемого Эмомали Рахмон от 26 декабря 2018 года «Об основных направлениях внутренней и внешней политики»¹, с учетом значимости промышленной сферы в решении экономических и социальных вопросов и создания новых рабочих мест, ускоренная индустриализация страны объявлена четвертой национальной стратегической целью.

Результаты анализа современного состояния и функционирования промышленности в целом и горнодобывающих предприятий, в частности, показывает, что проводимые в Республике Таджикистан экономические реформы, изменения отношений собственности, совершенствование методов хозяйствования и константные экономические условия повлияли на организацию оплаты труда и стимулирования работников, а также важным

¹ Послание Президента Республики Таджикистан, Лидера нации Эмомали Рахмона в Маджлиси Оли Республики Таджикистан от 26.12.2018. www/President.tj (дата обращения 25.09.2022).

фактором экономического развития, человеческого потенциала и достижения достойной жизни населения республики.

В этих условиях наблюдается ослабление роли государства в регулировании экономики промышленности, увеличении экономической самостоятельности горнодобывающих предприятий, в результате чего произошла модификация в их отношении по социальной ориентации общества, а также его трудовой и бытовой сферы. Кроме того, недостаточно учтены важности роли горнодобывающих предприятий и государственной поддержки с целью обеспечения экономического роста и эффективного использования экспортного потенциала страны, а также нахождения приоритетов по совершенствованию системы оплаты труда и стимулирования работников, учитывая их трудовой вклад в формирования конечных результатов производственно-хозяйственной деятельности.

На сегодняшний день имеющая дифференцированная тарифная ставка зависит от характера и результативности труда работников, а также от ситуации, при которой происходит необоснованность и нарушения в системе оплаты труда на функционирующих горнодобывающих промышленных предприятиях, что сдерживают их развитие.

Исходя из этого, необходимо совершенствовать систему оплаты и стимулирования труда, использование инновационных подходов к ее построению, которая позволит предельно учесть характер, степень выполненной производственной работы для определения размера зарплаты, который даст значительный импульс работникам в повышении своей профессиональной квалификации и эффективности деятельности предприятия в целом.

В связи с этим, для решения названных проблем, необходим поиск современных механизмов для совершенствования системы оплаты труда и стимулирования работников, которая позволит предельно гибко реагировать на влияния факторов внешней и внутренней среды горнодобывающих предприятий.

Степень изученности научной темы. В решение проблемы совершенствования системы оплаты труда и стимулирования работников значительный вклад внесли зарубежные и отечественные ученые, такие как: Адамчук В.В., Азимов А., Амонова Д.С., Волгин Н.А., Гагаринская Г.П., Красулина Т.С., Ганиев Т.Б., Джабборов А.Дж., Дустбоев Ш., Жуков А.Л., Зубкова А.Ф., Кадыров Д.Б., Комилов С.Дж., Куликов В.В., Курбонов А.К., Мазманова Б.Г., Низамова Т.Д., Раджабов Р.К., Рофе А.И., Ризокулов Т.Р., Токарева Ю.А., Факеров Х.Н., Хоналиев Н., Шокаримов Ю., Якубов М.М., Худжамкулов Р.Б. и др.

Однако, некоторые проблемы в отрасли промышленности, такие как вопросы совершенствования системы оплаты труда и стимулирования работников горнодобывающих предприятий не были на должном уровне исследованы.

Таким образом, по нашему мнению, необходимо совершенствовать организационно-экономический механизм, сформировать теоретико-методические подходы по проблемам совершенствования системы оплаты труда и стимулирования работников на горнодобывающих предприятиях, что и определило тему диссертационного исследования, а также основную цель и направления данной работы.

Связь работы с научными программами (проектами, темами). Диссертационное исследование направлено на развитие приоритетных областей экономических наук в республике, в том числе по вопросам оплаты и стимулирования труда в отрасли горнодобывающей промышленности, которое выполнено в рамках Национальной стратегии развития Республики Таджикистан на период до 2030 года, Стратегии развития промышленности в Республике Таджикистан на период до 2030 года, Развития цветной и черной металлургии на период до 2025 года, Программы ускоренной индустриализации Республики Таджикистан на период 2020 – 2025гг: п. 3.1. Обеспечение развития промышленных отраслей; п.4. Укрепление потенциала специалистов и кадровых ресурсов в горнодобывающей промышленности; Программы среднесрочного

развития Республики Таджикистан на период 2021-2025гг: п. 351. Развитие экономики горнодобывающей промышленности.

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ИССЛЕДОВАНИЯ

Цель исследования заключается в теоретическом обосновании и разработке практической рекомендаций по совершенствованию системы оплаты труда и стимулирования работников горнодобывающих предприятий, способствующего росту мотивации их производительного труда и заинтересованности в результатах трудовой деятельности.

Задачи исследования. Для достижения поставленной цели необходимо выполнение нижеследующих задач:

- изучить теоретические аспекты системы оплаты труда и стимулирования работников предприятия, а также методические основы и классификации системы оплаты и стимулирования труда на предприятиях;

- выявить особенности оплаты и стимулирования труда работников на горнодобывающих предприятиях в условиях рынка;

- проанализировать современное состояние и развитие промышленности и горнодобывающих предприятий, а также оценить состояние оплаты труда и стимулирования работников на горнодобывающих предприятиях;

- исследовать и выявить факторы, влияющие на развитие систему оплаты и стимулирования труда работников горнодобывающих предприятий;

- изучить зарубежный опыт и формировать стратегию развития системы оплаты и стимулирования работников на горнодобывающих предприятиях;

- обосновать и предложить направления совершенствования системы оплаты и стимулирования труда работников на горнодобывающих предприятиях Республики Таджикистан.

Объектом исследования выступают современные системы организации оплаты и стимулирования труда на горнодобывающих предприятиях.

Предметом исследования являются мотивационные, организационные и экономические отношения, выступающие в области оплаты и стимулирования труда работников горнодобывающих предприятий Республики Таджикистан.

Гипотеза исследования определена на основании научной идеи и предложений о необходимости совершенствования системы оплаты и стимулирования труда работников с целью повышения экономической устойчивости развития горнодобывающих предприятий.

Теоретические основы диссертационного исследования составляют современная теория рыночной экономики, организации и управления промышленным предприятиям, системой оплаты, стимулирования и социологией труда, комплексный и системный подход к исследованию социально-экономических проблем в сфере горнодобывающего промышленного производства и распределения доходов, анализа и синтеза основных положений, относящихся к объекту и предмету диссертации.

Методологические основы исследования. При выполнении диссертации использовались общенаучные и конкретные методы анализа и синтеза, индукции и дедукции, в том числе экономико-математические, статистические и социологические методы, а также корреляционно-регрессионный анализ.

Информационной базой исследования послужили первичная учетная и аналитическая документация по оплате и стимулированию труда, данные управленческой и бухгалтерской отчетности горнодобывающих предприятий Согдийской области Республики Таджикистан. Для постановки и решения рассматриваемых проблем использованы теоретические труды зарубежных и отечественных ученых Таджикистана, нормативно-правовые документы, а также статистические данные Агентства по статистике при Президенте Республики Таджикистан, Министерства промышленности и новых технологий Республики Таджикистан, а также различного уровня законодательные акты.

База исследования. Диссертационное исследование выполнено на кафедре экономики и управления Горно-металлургического института Таджикистана в период 2014-2023 гг.

Достоверность результатов исследования подтверждается экспериментами, подлинностью данных, достаточным объемом материала исследования, статистической обработкой результатов исследования и

опубликованными работами. Выводы и рекомендации основаны на научном анализе результатов теоретических и экспериментальных исследований.

Научная новизна диссертационного исследования заключается в уточнении теоретико-методических основ и обосновании предложений по совершенствованию механизма оплаты и стимулирования труда горнодобывающих предприятий.

Наиболее значимые результаты, полученные в ходе исследования и составляющие его научную новизну:

1. Уточнены теоретические аспекты системы оплаты труда и стимулирования работников предприятия. Приведена классификация и развиты основные виды оплаты и стимулирования труда работников предприятий с учетом функций зарплаты, отображающая её социально-экономическое значение в условиях развития рыночных отношений с учетом важнейших компонентов, характеризующих приложение труда и оценки её сложности на функционирующих предприятиях.

2. Выявлены особенности оплаты и стимулирования труда работников на горнодобывающих предприятиях в условиях рынка на основе обоснования и расчета основной заработной платы работников разных функциональных групп, которые работают в сложных горных условиях. При этом учтены специфические доплаты и надбавки, система премирования и районный коэффициент на горнодобывающих предприятиях, а также вклад работников в усилении роли горнодобывающих предприятий в обеспечении экономического роста, развития территорий и эффективного использования экспортного потенциала.

3. На основе проведенного анализа дана оценка современному состоянию и развитию отрасли промышленности в целом, горнодобывающих предприятий, выявлены основные существующие проблемы развития с целью обеспечения ускоренной индустриализации в Республике Таджикистан и роли горнодобывающих предприятий в рациональном использовании имеющего потенциала горного дела. Проведен анализ состояния, применяемых механизмов оплаты и стимулирования труда на горнодобывающих предприятиях

Республики Таджикистан, выявлены имеющиеся недостатки в планировании и организации системы оплаты и стимулирования труда работников, уточнены пути их устранения в новых условиях хозяйствования.

4. Определены важнейшие условия и факторы, которые влияют на уровень стимулирования, сопровождающиеся материально на основе учета издержек в предприятиях, а также дана оценка факторов, влияние которых сопровождается морально на уровне стимулирования на горнодобывающих предприятиях в условиях конкурентной среды. Дана количественная характеристика факторов и разработана экономико-математическая модель стимулирования работников на основе учета размера заработной платы, уровень квалификации работников, объема выпуска промышленной продукции, применения современной техники, технологических процессов и достигнутого уровня производительности труда на горнодобывающих предприятиях Республики Таджикистан.

5. Сформирована стратегия развития системы оплаты и стимулирования труда на основе изучения зарубежного опыта оплаты и стимулирования труда работников горнодобывающих предприятий, а также важности и необходимости разработки, более совершенной по сравнению с тарифной сеткой системы, предусматривающая возможность использования финансовых ресурсов, возникающих при дифференциации в оплате труда с учетом усиления стимулирующего эффекта на предприятиях.

6. Обоснованы и разработаны основные направления совершенствования механизма оплаты и стимулирования труда на горнодобывающих предприятиях Республики Таджикистан, предусматривающие: разработку методики и алгоритма для комплексной оценки уровня эффективности труда, учитывающая профессионально-квалификационный уровень и деловые качества работников, сложность выполняемых ими функций и полученного положительного результата; оценку совокупно выражающей эффективности труда работников, создание эффективной системы оплаты и стимулирования их труда; обеспечение возможностей, сравниваемых результатов труда работников и их

соизмерения с тарифными ставками, используемых диапазонных тарифных сеток при реализации системы оплаты труда; нахождение основных обобщенных признаков, различных видов трудовой деятельности на горнодобывающих предприятиях при развитии системы оплаты и стимулирования труда их работников; комплексную оценку эффективности работников с учетом характеристики уровней типовых признаков по основным элементам на основе использования грейдинговой системы оплаты труда сотрудников на горнодобывающем предприятии ООО «Таджикско–Китайская горнопромышленная компания», которую можно использовать и на других предприятиях Республики Таджикистан с учетом повышения качества используемой рабочей силы.

Основные положения исследования, выносимые на защиту. На защиту выносятся следующие научные, теоретические и практические результаты исследования:

- изучены теоретические аспекты системы оплаты и стимулирования труда работников предприятий в условиях рыночных отношений;
- выявлены особенности оплаты и стимулирования труда работников на горнодобывающих предприятиях;
- проведен анализ современного состояния промышленности и горнодобывающих предприятий, а также дана оценка состоянию оплаты и стимулирования труда работников горнодобывающих предприятий Согдийской области;
- выявлены факторы, которые влияют материально и морально на уровень оплаты труда и стимулирования работников горнодобывающих предприятий;
- сформирована стратегия развития системы оплаты и стимулирования труда на горнодобывающих предприятиях на основе изучения зарубежного опыта;
- обоснованы и разработаны основные направления совершенствования системы оплаты и стимулирования труда работников на горнодобывающих предприятиях Согдийской области Республики Таджикистан.

Теоретическая значимость диссертационного исследования состоит в совершенствовании теоретико-методических аспектов формирования системы оплаты и стимулирования труда работников и определяется возможностью внедрения его результатов в горнодобывающих предприятиях. Полученные выводы позволят расширить и углубить теоретико-методические основы знания по обеспечению эффективной деятельности горнодобывающей отрасли в целом.

Практическая значимость диссертационного исследования заключается в разработке комплексной методики оценки эффективности труда работников и определения тарифных ставок в сочетании с применением диапазонной тарифной сетки, позволяющей обеспечить рост мотивации результативного труда в сочетании с учетом финансовых возможностей конкретного горнодобывающего предприятия.

Полученные результаты и рекомендации исследования могут быть использованы для совершенствования процессов управления заработной платой и стимулированием работников на горнодобывающих предприятиях и, при необходимых доработках, предприятиями других отраслей экономики, а также в качестве теоретическо-методической основы для углубления исследования по данной проблематике.

Основные результаты, выработанные методики и мероприятия проведенного исследования прошли апробацию в ряде горнодобывающих предприятий. В частности, методика комплексной оценки уровня эффективности работника прошла апробацию на горнодобывающих предприятиях Республики Таджикистан, что позволила выработать практический инструментарий по основным этапам ее реализации, имеющий ценность как готовый материал для применения на предприятиях горнодобывающей промышленности.

Область исследования соответствует следующим разделам Паспорта научной специальности 08.00.12 - Экономика труда: 1-«Теоретические и методологические основы экономики труда; теории и концепции развития социально-трудовых отношений (теории занятости, рынка труда, управление персоналом и т.д.)»; 7 - «Стимулирование и оплата труда работников;

организация заработной платы и обеспечение ее взаимосвязи с квалификацией персонала и результативностью производства; воспроизводственная и мотивационная функция заработной платы.»; 9 - «Нормирование и организация труда, их особенности для различных сфер деятельности и категорий работников»; 10 – «Производительность и эффективность труда, методы измерения, факторы и резервы повышения»; 20- «Зарубежный опыт регулирования социально-трудовых отношений и перспективы его использования в Республике Таджикистан».

Личный вклад соискателя. Диссертационное исследование непосредственно проводилось самим автором, который самостоятельно обосновал актуальность темы, определил цель и задачи исследования. Автор внес вклад в разработку и апробацию теоретико-методических положений по совершенствованию механизма оплаты и стимулирования труда на горнодобывающих предприятиях Республики Таджикистан.

Апробация и применение результатов исследования. Основные положения диссертационного исследования рассмотрены и доложены на научных семинарах кафедры экономики и управления Горно-металлургического института, международных научно-практических конференциях, а также на республиканских и дистанционных научно-практических конференциях молодых ученых Таджикистана (2014-2023 гг.).

Основные результаты исследования были одобрены и внедрены в практику горнодобывающих предприятий Согдийской области Республики Таджикистан. Теоретико-методические положения диссертационного исследования используются в учебном процессе Горно-металлургического института Таджикистана при разработке учебных программ, пособий и текстов лекций по дисциплинам «Экономическая теория», «Экономика труда», «Экономика и управление промышленности».

Публикации по теме. Основные результаты проведенного исследования и практические рекомендации автора опубликованы в научных статьях. По материалам диссертации опубликованы 19 научных публикаций общим объемом

7,5 п.л., в том числе 4 статьи в рецензируемых журналах ВАК при Президенте Республики Таджикистан.

Структура и объем диссертации. Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованной литературы и приложений. Общий объем работы составляет 195 страниц, список литературы содержит 191 источников. Работа содержит 26 таблицы, 24 рисунка.

Во введении обосновывается актуальность, степень разработанности, цель, задачи, объект и предмет исследования, теоретико-методические аспекты, информационная база, достоверность и обоснованность, научная новизна и апробация результатов проведенного исследования, публикации и структура диссертационной работы.

В первой главе «Теоретико-методические аспекты оплаты и стимулирования труда работников горнодобывающих предприятий в современных условиях рыночных отношениях» рассмотрены и изучены автором теоретико-методические основы оплаты и стимулирования труда в условиях рыночных отношений, методические основы и классификация системы оплаты и стимулирования труда работников горнодобывающих предприятий, а также выявлены особенности оплаты труда и стимулирования работников горнодобывающих предприятий.

В второй главе диссертации «Современное состояние оплаты и стимулирования труда на горнодобывающих предприятиях Республики Таджикистан» проведен анализ современного состояния и развития промышленности и горнодобывающих предприятий, дана оценка состояния оплаты и стимулирования труда на горнодобывающих предприятиях, а также исследованы факторы, влияющие на развитие механизма оплаты и стимулирования труда на горнодобывающих предприятиях.

В третьей главе диссертации «Пути совершенствования механизма управления оплатой и стимулированием труда в горнодобывающих предприятиях Республики Таджикистан» изучен зарубежный опыт оплаты и стимулирования труда работников предприятий горнодобывающей промышленности,

сформирована стратегия развития системы оплаты и стимулирования труда в горнодобывающих предприятиях, обоснованы и предложены основные направления совершенствования механизма оплаты и стимулирования труда работников в горнодобывающих предприятий.

В заключении изложены основные результаты проведенного исследования в соответствии с поставленной целью, решаемыми задачами и сформулированы основные выводы в теоретическом и практическом плане.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ОПЛАТЫ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГОРНОДОБЫВАЮЩИХ ПРЕДПРИЯТИЙ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ РЫНОЧНЫХ ОТНОШЕНИЯХ

1.1. Теоретические аспекты системы оплаты и стимулирования труда работников в условиях рыночной экономики

В настоящее время организация управления оплатой труда работников считается фундаментальной проблемой при изучении социально-экономических процессов. Вопросу определения сущности заработной платы за последние годы по мнению ряда авторов было посвящено множество размышлений и поисков, которые пытались выработать единую обоснованную теорию, представляющую применения механизма оплаты труда работников и ее изменения².

Прежде всего, следует отметить взгляды ученых, которые изучали в своих работах вопросы оплаты труда античного периода времени, имеющие преимущественно практическое значение, такие как Аристотель, Платон и Ксенофонт, а также эти вопросы успешно исследовали отцы церкви. В условиях переустройства европейского общества в семнадцатом и восемнадцатом веках была выработана классическая политэкономия, сформулированы законы распределения, где анализировались вопросы зарплаты. П. Уильям считает, что «закон должен обеспечивать рабочему только самое необходимое для жизни; ибо, если рабочему давать вдвое больше необходимого, то он будет работать только наполовину по сравнению с тем, сколько он мог бы работать и фактически работал бы без такого удвоения заработной платы, а это для общества означает потерю продукта соответствующего количества труда»³. Затем эту теорию развивает Д. Рикардо, и считает, что: «Лишь после того, как

²Мазманова, Б.Г. Оплата труда: Вопросы теории и практики/Б.Г.Мазманова. - Екатеринбург: ИПК УГТУ - УПИ, 2001. - С.10.

³Столярова, И.А. Антология экономической классики. /Предисл. И.А. Столярова. - М.: МП «ЭКОНОВ», «КЛЮЧ», 1993. - С.57.

лишения сократят их число или спрос на труд, увеличится, рыночная цена труда поднимается до его естественной цены, и рабочий будет пользоваться умеренным комфортом, который доставляет ему естественная норма заработной платы»⁴. Также установлено, что зарплата и цена товара используется для сопоставления с учетом их количеством и их стоимости.

А. Смит в своей работе «Исследование о природе и причинах богатства народов», рассматривает данный вопрос и считает, что «При наличии высокой заработной платы мы всегда найдем рабочих более деятельными, прилежными и смышлёнными, чем при низкой заработной плате. Ни одно общество, без сомнения, не может процветать и быть счастливым, если значительнейшая часть его членов бедна и несчастна»⁵.

Выделенную теорию материализовал Джон Стюарт Милля, и считает, что существует лишь лимитированный фонд оплаты труда работников «Этот фонд является частью капитала, который создан путем накоплений, и распределяется между всеми трудящимися, а уровень зарплаты может расти только в случае, если возрастает капитал или уменьшается количество работников»⁶.

В XIX в. сформировалась научная теория рабочего класса Карл Марксом, основоположником теории прибавочной стоимости. Представителей этой школы считают, что зарплата работников начисляется предпринимателем (продукт капитала), где появляется разница «между ценой рабочей силы (зарботной платой), и ценой товара (произведенного рабочим), которая считается прибавочной стоимостью»⁷.

В результате эффективного экономического развития в конце XIX века появилась теория, названная «Маржиналистской революцией», которая также называется маржинальной или предельной производительностью.

⁴ Рикардо, Д. Сочинения. Начало политической экономии налогового обложения / М.Н. Смит Р.Давид Том 1 – Москва: «Книга по требованию», Государственной издательство политической литературы, 1955. - С. 86.

⁵ Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов/А. Смит. – М.: Эксмо, 2016. – 1056 с.

⁶ Агапова И.И. История экономических учений. Электронный ресурс. Режим доступа: http://enbv.narod.ru/text/Econom/agapova_ism/index.html (дата обращения 15.05.2021).

⁷ Маркс К. Капитал. Электронный ресурс. Режим доступа: // www.bookz.ru/authors/karlmarks/kapital_383.html (дата обращения 20.05.2021).

Главным представителем теории предельной полезности считается Джон Бейтс Кларк⁸, который выделяет принцип рыночного стандарта зарплаты, а также естественный стандарт для нее. Он также абстрагировал трудовые отношения, выделяя перманентный труд и капитал, считающимися базисным пунктом для оценки возникающих экономических отношений.

Другим ученым, развивающим теорию зарплаты, считается Джон Кейнс, который разработал теорию покупательной способности для получения прибыли с учетом спроса. Однако под влиянием рынка происходит нестабильность зарплаты, а также неустойчивая система оплаты труда при нестабильности экономических процессов. Но при интенсивной авторитарной власти может быть использована гибкая заработная плата»⁹.

В XX века произошел спад работы в промышленности из-за появления эффекта стагфляции, и это дало толчок появлению модели регулирования экономики - модель монетаризма, разработанным профессором Милтоном Фридменом¹⁰. Он считает, что зарплата устанавливается от соотношения спроса и предложения.

Происходящие изменения в экономических отношениях, развитие научно-технического прогресса, трудовых и социальных отношений между работниками и работодателями, а также улучшение технологических процессов, позволили переоценить основу экономических отношений.

Кроме того, Гэри Беккером была разработана теория человеческого капитала, где размер заработной платы устанавливается уровнем роста инвестиций в человеческий капитал, позволявшим повышению производительности труда работников¹¹.

При развитии рыночной экономики частный владелец распоряжается средствами производства и результатами труда, а в условиях углубления

⁸Агапова И.И. История экономических учений. Электронный ресурс. Режим доступа: http://enbv.narod.ru/text/Econom/agapova_ism/index.html (дата обращения 15.05.2021).

⁹ Там же.

¹⁰ Фридман М. Капитализм и свобода /М Фридман/ Пер. с англ. М.: Новое издательство, 2006. – 240 с.

¹¹Электронный ресурс. Режим доступа: Человеческий капитал // www.wikipedia.org Экономическая сущность и организационные основы оплаты труда (дата обращения 30.07.2020).

рыночных отношений меняется отношение к оплате труда работников.

Важно заметить, что государство только устанавливает минимальный размер оплаты труда. При этом зарплата считается воспроизводственной рабочей силой, а также для работодателя заработная плата и стимулирование играют главную роль, потому что доход обеспечивает работнику уровень качества его жизни.

В условиях рыночной экономики главной функцией оплаты труда считается мотивация. Мотивационный механизм оплаты труда связан с психологическим аспектом, то есть заработная плата ассоциируется с авторитетом в предприятии, а также выражается через размер заработной платы, и работающий человек может дать оценку результатов своей работы¹².

В целом «оплату труда надо рассматривать как систему отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд, а также компенсационные и стимулирующие выплаты в согласно законом, нормативно-правовыми актами о труде, коллективными договорами, соглашениями, и трудовыми договорами, а также заключенными контрактами»¹³. Во всех отраслях и сферах экономики трудовая деятельность, которая применяется в профессии работника, располагается такими элементами, как: «предмет труда; средства труда; технология деятельности; организация труда; целесообразная деятельность работника», а в целом трудовым процессом, необходимым для рационального модификационного предмета труда»¹⁴.

Из понятия оплаты труда следует, что она состоит из различных видов выплат, которые можно разделить на три группы:

1. Вознаграждение за труд, выплачиваемая в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества, а также условий выполняемой работы.

¹² Электронный ресурс. Режим доступа https://vuzlit.com/1215650/funktsii_oplaty_truda (дата обращения 11.08.2021).

¹³ Зайцева, О.Б. Заработная плата и ее роль в правовом регулировании трудовых отношений [Текст] / О.Б. Зайцева // Трудовое право. –2008 - № 5 - С.14.

¹⁴ Зайцева, О.Б. Заработная плата и ее роль в правовом регулировании трудовых отношений [Текст] / О.Б. Зайцева // Трудовое право. –2008 - № 5 - С.14.

2. Компенсационные выплаты - доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению и другие виды выплат.

3. Применяемые стимулирующие выплаты-доплаты и надбавки имеющий стимулирующий характер (премии и другие выплаты).

Оценивая вышеизложенное, следует выделить следующие функции оплаты труда в фазах общественного воспроизводства, т.е. производство, распределение, обмен и потребление.

В современных условиях целесообразно выделить нижеследующие функции зарплаты, такие как:

- производственная - гарантирует воспроизводство трудового потенциала работника и его семьи на основе поддержки или повышения уровня жизни работника;

- стимулирующая - обеспечит побуждение к трудовой деятельности, которая направлена на рост результативности труда;

- регулирующая - это баланс между рынком труда и прибыльностью предприятия;

- измерительная - оценка затраты труда и трудовой вклад конкретного работника в производстве выпускаемой продукции;

- социальная - при выполнении которой зарплата сосредоточена на обеспечение социальной справедливости с учетом распределении доходов обеспечение социальной справедливости с учетом распределении доходов предприятия, а также и общества в целом.

Таким образом, выполнение указанных функций следует учитывать при рассмотрении зарплаты, которая обеспечит заинтересованность в повышении квалификации, а также оценки уровня оплаты от сложности и важности труда. При этом «уровень такой дифференциации должен соответствовать представлениям о справедливости в уровне заработной платы между

социальными группами, работающими как на данном предприятии, так и в рассматриваемой территориальной образовательной организации»¹⁵.

Важно выделить также систему номинальной оплаты труда, которая фиксируется в расчетной ведомости величины заработной платы - начисление работнику за труд, а также реальная заработная плата, характеризующая покупательную способность указанного уровня заработной платы с учетом уровня цен на товары и услуги.

На основе рассмотрения применяемых систем оплаты труда нами установлено, что в основу организации системы оплаты труда необходимо применять важнейшие принципы (таблица 1.1).

Таблица 1.1

Принципы организации оплаты труда на предприятии

| № п/п | Название принципа | Содержание |
|-------|--|--|
| 1 | Оплата по затратам и результатам | Оплата труда должна соответствовать его количеству и качеству. Это означает, что при оплате труда работник получает базовую ставку, где предусмотрена меняющаяся по размеру оплата в зависимости от количества, качества, сложности и ответственности выполненной работы; |
| 2 | Повышение уровня оплаты труда с учетом объективных и субъективных факторов | Объективными факторами являются темпы инфляции, рост цен на потребительские товары и услуги. К субъективным относятся внутренние факторы предприятия, обеспечивающие реальную возможность роста заработной платы работников этого предприятия - рост производительности труда, экономия производственных затрат, повышение прибыли, в том числе за счет работ, не связанных с основной деятельностью и др. К этой группе факторов следует относить также достижение работниками высоких индивидуальных показателей труда |
| | Принцип материальной заинтересованности в повышении эффективности труда | Зарплата должна выполнять не только воспроизводственную, но и стимулирующую функцию, т.е. побуждать работника к выполнению производственного задания в установленный срок и с заданными параметрами качества, заинтересовывать работника в повышении эффективности труда и рационализации трудового процесса |

¹⁵Лебедева С.Н. Экономика торгового предприятия: Учеб. пособие / С.Н. Лебедева, Н.А. Казиначикова, А.В. Гавриков; под ред. С.Н. Лебедева. – 2-е изд. – Мн.: Новое знание, 2015. – С. 122.

| | | |
|---|--|--|
| 4 | Принцип опережения роста производительности труда по сравнению с ростом заработной платы | Неуклонный рост производительности труда является экономической базой повышения заработной платы. Нельзя потреблять больше, чем производить. Поэтому соблюдение этого принципа обеспечивает необходимые накопления и дальнейшее расширение производства, а также снижение себестоимости продукции, что в определенной мере является гарантом устойчивой работы предприятия в условиях рыночных отношений |
| 5 | Уровень оплаты труда должен быть дифференцирован в зависимости от условий труда. | Данный принцип реализуется с помощью установления повышающих коэффициентов и специальных надбавок к зарплате рабочим, занятым на работах с неблагоприятными климатическими, географическими условиями, тяжелых работах с вредным производством. |

Источник: составлено автором на основе [35]

Нами установлено, что на уровне государства применяются принципы правового регулирования оплаты труда, базовые гарантии и правовые меры защиты заработной платы сотрудникам, а также абстрактная система и ее размер определяется в коллективно-договорном порядке или используя принятие локальные нормативно-правовые акты.

Прежде всего, «коллективно-договорные или локальные нормативные акты устанавливающие условия и порядок индексации зарплаты, правила оплаты при отклонении от нормальных условий труда, место и сроки выплаты, форму оплаты труда, могут устанавливать время для расчета средней зарплаты, предусматривать льготы и преимущества сотрудникам»¹⁶.

Обычно, в практике различают «индивидуально-договорное регулирование при заключении трудового договора, в котором устанавливается размер должностного оклада, выплату надбавки к заработной плате за высокую квалификацию, достижения в труде и др.»¹⁷.

Система государственных гарантий по оплате труда включают и меры, обеспечивающие повышение уровня реального заработной платы. Индексация зарплаты в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, считается

¹⁶Белокрылова, О. С. Экономика труда [Текст] / О. С. Белокрылова, Е. В. Михалкина. – Ростов н/Д: Феникс, 2012. – 224 с.

¹⁷Там же.

гарантией по оплате труда работников, отнесенной к государственным, считается ограничением оплаты труда в натуральной форме. Также, коллективные или трудовые договоры предусматривают частичную оплату труда в натуральной форме, которая определяется на основе договора.

Используя результаты анализа существующих системах организации оплаты труда, мы выделяем такие принципы, которые используются в предприятиях:

- оплата труда зависит от качества и количества трудовой деятельности;
- дифференциация оплаты труда производится с учетом условий труда, а также от квалификации сотрудника;
- регулярный рост заработной платы связано с повышением темпа роста номинальной зарплаты над темпами существующей инфляции.

Организация зарплаты на предприятии рассматривается как построение системы ее дифференциации, а также регулирование по категориям работников в зависимости от степени сложности выполняемых работ, а также индивидуальных и коллективных результатов труда. При этом для обеспечения гарантированной зарплаты за выполнение установленных норм, осуществляется нормирование труда, формируется фонд оплаты труда и производится выбор более целесообразной формы оплаты труда работников.

Нормирование труда должен учитывать индивидуальный вклад и качество труда работника в общие итоги работы предприятий. Формы и система оплаты труда включают механизм исчисления зарплаты по каждой группе и категории работников в зависимости от действующей гарантированной тарифной ставки (оклада) за выполнение нормы труда, индивидуального и коллективного результата работы. Установлено, что состав фонда заработной платы включают: «1) оплату за отработанное время; 2) оплату за неотработанное время, предусмотренное законодательством о труде и коллективными договорами; 3)

единовременные поощрительные выплаты; 4) выплаты за жилье, топливо, питание, носящие систематичный характер и др.»¹⁸.

В целом, управление зарплатой - это трудный и ответственный вид в системе управления трудом, а необходимый компромисс между интересами работодателя и работников, достигается через ее разумную организацию на предприятии.

Заработная плата на предприятии осуществляет функцию управления поведением работника, которое состоит из двух параметров, таких как, стремление к определенному поведению, то есть мотивация и способность, определяющейся по формуле:

$$V = f(M * F) \quad (1.1)$$

где, V - поведение работника, M - мотивация, F - способность¹⁹.

При этом заработная плата осуществляет мотивационную функцию при условиях:

- когда есть интерес работника в ее получении;
- существует связь с итогами работы, где она бесспорна;
- у работника в процессе трудовой деятельности отсутствуют негативные факторы, препятствующие к выполнению работы;
- значительно увеличивается доход работника;
- обеспечивается своевременная выплата труда;

Анализ развития теоретических разработок в отношении зарплаты показывает, что в течение многих веков сохраняется важность соблюдения при оплате труда различных принципов, направленных на стимулирование повышения производительности труда и согласование разнонаправленных интересов работников.

В Трудовом кодексе Республики Таджикистан (ст.102(2)) указано, что: «Заработная плата включает совокупность вознаграждений, исчисляемых в

¹⁸ Елкина, О.С. Стратегии экономического поведения работников на рынке труда [Текст] / О.С. Елкина. – М.: Пегас, 2010. - 148 с.

¹⁹Электронный ресурс. Режим доступа https://vuzlit.com/1215650/funksii_oplaty_truda (дата обращения 22.08.2021).

денежных единицах и (или) в натуральной форме, которую работодатель обязан выплатить наёмному работнику за фактически выполненную работу, а также за время, включаемые в рабочем режиме»²⁰.

Ученый Шокаримов Ю. в своей работе отмечает, что «...зарплата, это сумма средств, которая выплачивается сотруднику за использование его труда, где лежит цена рабочей силы»²¹. Исходя из всех вышеизложенных мнений по толкованию и сущности заработной платы, предлагается общее единое понимание толкования заработной платы или оплаты труда – это сумма, выплачиваемая работнику за услуги его труда в соответствии с характером и условиями труда для удовлетворения его материальной потребности. Заработная плата с позиции работодателя – это постоянные издержки, которые он стремится минимизировать, а с точки зрения работника – это основной доход для жизненных благ и удовлетворения потребностей с целью их максимизации. Такое определение можно встретить в работах Зоткина Н.С., где отмечается, что «заработная плата одновременно является издержками работодателя и основным элементом дохода наемных работников»²².

Работник получает средства, которые работодатель расходует на его содержание, а остальные направляются на его страхование и налог на доходы физических лиц. Если номинальная зарплата показывает «включает сумму денег, полученную работником за свой труд, выполненную работу, оказанную услугу или отработанное время, то реальная зарплата - это количество товаров и услуг, которое можно приобрести за номинальную зарплату при действующих рыночных ценах».

В современных условиях без результативной организации управления зарплатой работников не получится в рыночных условиях быть конкурентоспособными.

²⁰Трудовой кодекс Республики Таджикистан. – Душанбе, 2016 - С. 2.

²¹Шокаримов Ю. Реформа заработной платы при переходе у рыночной экономики в Республике Таджикистан: монография/Ю.Шокаримов. – Душанбе: «Адиб» - 2012. 256 с.

²²Зоткина Н.С. Классификация систем заработной платы как необходимый элемент в системе управления оплатой труда. Вестник Тюменского государственного университета. - Тюмень, 2013.-С. 52.

Для работника необходимо умение рассчитать свои усилия для достижения результата, а также получения вознаграждения. В теории ожиданий указано, что «когда усилия работника будут соответствовать вознаграждению, такой сотрудник будет мотивирован на достижение результата. Если же не сможет определить, какое вознаграждение он получит, то будет работать, используя средний уровень своих возможностей на производстве»²³.

Адамс С. в теории справедливости отметил, что «...за вложенный вклад необходимо выплатить достойное вознаграждение. В целом система оплаты труда включает в себя три вида результатов, это индивидуальное, командное и предприятия»²⁴.

Заработная плата должна быть конкурентоспособной. Для этого необходимо провести ранжирование руководителей и специалистов на категории **A, B, C**: «**A** – высококвалифицированный в сфере управления и в своей области руководитель и профессионалы; **B** –хороший в своей области руководитель и профессионалы; **C**- посредственный в своей области руководитель и работники».

Следовательно, размер доходов руководящих работников и специалистов категории **B** следует приравнять к рыночному, а категории **A** - быть выше рыночного уровня. При этом минимизируются риски, связанные с наймом и увольнением.

В целом, соблюдение основных принципов организации системы оплаты труда, учет влияющих на нее факторов и определение обоснованной политики в сфере ее регулирования обеспечивают администрацию добиться повышения заинтересованности работников в индивидуальных и коллективных результатах труда, эффективного творческого потенциала работника.

В таблице 1.2 приведена классификация существующих систем оплаты труда по признакам.

²³Врума, В. Мотивационная теория ожиданий/В. Врума. https://www.cfin.ru/encycl/exp_ectation_theory.shtml (дата обращения 4.08.2021).

²⁴Теория справедливости С. Адамса <https://lektsii.org/13-43587.html> (дата обращения 4.08.2021).

Классификация систем оплаты труда работников

| Признак | Система | Характеристика |
|--|----------------|---|
| 1. По способу измерения количества труда | Сдельная | Количество труда измеряется количеством изготавливаемой работником продукции или выполненной работы |
| | Повременная | Количество труда измеряется количеством отработанного работником времени |
| | Аккордная | Количество труда измеряется определенным объемом работ |
| 2. По формам выражения и оценки результатов труда | Коллективные | Базируются на оценке коллективного труда |
| | Индивидуальные | Базируются на оценке результатов труда каждого отдельного работника |
| 3. По количеству показателей, принимаемых во внимание при оценке трудового вклада работников | Простые | Предполагают выплату тарифной части в зависимости от количества, произведенной работником продукции или отработанного времени |
| | Премиальные | Предполагают в дополнение к тарифной части выплату премии |
| 4. По характеру воздействия работника на результат труда | Прямые | Зависят от результатов труда работника |
| | Косвенные | Зависят от результатов труда работников, которых он обслуживает |

Источник: составлено автором на основе <http://ru.solverbook.com/spravochnik/ekonomika/vidy-oplaty-truda/> (дата обращения 4.08.2021).

Опыт показывает, что на предприятиях важными считаются условия применения сдельной и повременной оплаты труда, а также индивидуальной сдельной и коллективной оплаты труда. Исходя из этого, современную систему оплаты труда можно классифицировать на основе измерения труда на следующие формы:

1. Сдельная. По данному методу количество труда измеряется на основе количества или объема производимой продукции в виде натуральных единиц. Такой метод измерения и отчисления за труд наиболее удовлетворяет и работника, и работодателя. При таком виде оплаты труда ее величина зависит от производимой продукции или оказанных услуг.

Ученый Мазин А.Л.²⁵ считает, что при сдельной форме системы оплаты труда заинтересованность работодателя удачно осуществится, потому что работник имеет интерес в росте выработки и поэтому его не обязательно контролировать. При таком методе работник заинтересован в выработке и увеличении производительности труда или оказания услуг потому, что размер зарплаты зависит от его трудовой деятельности. С позиции работника преимущество сдельной заработной платы связано с тем, что у работника существует реальная возможность считать и искать пути увеличения производства продукции путем максимизации производительности труда. При некоторых обстоятельствах за такую систему оплаты труда, зарплату может получить любой работник. При этом не учитывается его стаж, опыт, репутация, состояние здоровья и т.д., а при снижении и уменьшении производительности труда, сам работник несет ущерб самому себе. С позиции работодателя работник реально заинтересован в повышении производительности труда и нет необходимости в его контроле. Несмотря на такие положительные стороны, сдельная оплата труда имеет ряд отрицательных сторон такие как:

- работодателю сложно контролировать те негативные факторы, которые не зависят от работника, но отрицательно влияют на производительность труда. К таким факторам относятся: климатические условия, политические условия, болезнь, не исправность оборудования, перебои в электроэнергии и т.д;
- отношение работника с целью репутации работодателя. Например, не все работники – сдельщики, и их аспекты трудовой деятельности невозможно измерить и контролировать. Трудновато измерить честность, добросовестность, хорошие манеры, вежливость и т.д.

Один из недостатков сдельной формы оплаты труда для работодателя заключается в том, что работник в погоне за повышением производительности

²⁵ Мазин А.Л. Сдельная и повременная формы оплаты труда/ [Электронный ресурс]. — Режим доступа — URL: <http://www.elitarium.ru/oplata-trudasdelnaja-povremennaja-rezultat-zarabotok-tekuchest-kadrov/> (дата обращения 23.02.2020)

труда не уделяет должное внимание качеству выпускаемой продукции.

Оплата труда при сдельной форме, индивидуально стимулирует работника, а коллективное стимулирование остается без внимания. Таких работников не волнует достижение коллектива, им только важны личные результаты.

В погоне за количеством выработки продукции работник не следит за техникой безопасности.

В рыночной экономике есть такое определение как «эффект храповика». Такой метод заключается в том, что работник в погоне за повышением производительности труда производит больше, чем планировал. Таким образом, у менеджеров формулируется такая идея, что работа слишком легкая, а заработная плата тарифицируется по высоким тарифам. Следовательно, возникает вероятность снижения тарифа при осуществлении трудовой деятельности.

2. Повременная. Такой метод оплаты труда рассчитывается за отработанное время работника. Такое определение встречается в работе Зоткиной Н.С., где отмечается: «количество труда, рассчитывается на основе определения фактически отработанного времени в часах или других параметрах рабочего времени»²⁶. Для работодателя основной положительной стороной повременной системы оплаты труда считается то, что уменьшаются издержки на время контроля качества продукции. При формировании такого стимулирования можно достичь сокращения текучести кадров. Повременная система оплаты труда – это гарантированный и стабильный доход, что стимулирует у работника развитие принципа коллективности. Но наряду с положительной стороной также имеются отрицательные стороны, такие как:

- работнику начисляется заработная плата за фактическое присутствие на рабочем месте. У такого работника нет стимула для повышения производительности труда;

²⁶Зоткина Н.С. Классификация систем заработной платы как необходимый элемент в системе управления оплатой труда. /Н.С. Зоткина. - Вестник Тюменского государственного университета. - Тюмень, 2013.- С. 50.

- для того, чтобы работник работал более эффективно, повременная система оплаты труда для каждой группы работников нуждается в контролере. Задача контролера, в основном, зависит в слежении за коэффициентом загрузки рабочего места каждого работника. Это мероприятие для предприятия является производственными издержками;

- то предприятие, которое применяет повременную заработную плату, в основном, берет на себя риск на изменения конечного результата деятельности предприятия.

При повременной системе оплаты труда, работники разделяются на две группы: работники, у которых их выработка максимальна и работники, у которых их выработка низкая, но при этом эти два вида работников получают одинаковую заработную плату.

Также при этой системе собственные интересы работника выше, чем интересы предприятия, что в результате приводит к материальному или моральному ущербу.

В работах Б.М. Генкина Д.А. Заложнева, Д.А. Новикова и ряда других авторов выделяются две формы оплаты труда, такие как сдельная и повременная. А другие формы системы заработной платы исходят из их комбинации. Определение повременной и сдельной оплаты отражены в работе Генкина Б.М., где четко формируются их значение. Повременной считается форма оплаты, при которой величина зарплаты пропорциональна равняется фактически отработанному времени, а при сдельной – заработок пропорционален количеству производимой работником продукции»²⁷.

Использование сдельной системы оплаты труда целесообразно там, где деятельность работника самостоятельна и контроль приводится в минимальные уровни. В нынешних условиях, где производство автоматизировано и используют интеллектуальные услуги труда, такой метод используют редко. Распространение сдельной системы оплаты труда чаще всего встречается в легкой промышленности или в массовых производствах.

²⁷ Генкин Б.М. Экономика и социология труда / Б.М. Генкин. – М.: Норма, 2009. – С. 305.

В таких условиях, где операции повторяются одинокого, имеется возможность измерить объем выпуска продукции и поставить в зависимость системы оплаты труда от результатов выпуска продукции.

Результаты сравнения позитивных и негативных сторон сдельной и повременной оплаты труда, учитывая действия работодателя и работника показаны в таблице 1.3.

Таблица 1.3.

Сравнительная характеристика сдельной и повременной систем оплаты труда

| Наименование участников трудового процесса | Сдельная оплата труда | Повременная оплата труда |
|---|---|--|
| <i>Положительные стороны</i> | | |
| Работодатель | <ol style="list-style-type: none"> 1. Работник заинтересован в увеличении выработки. 2. Колебания в производительности в большей мере ложатся на работника. 3. Снижение издержек контроля над работником. 4. Уменьшение риска у работодателя. 5. Готовность к труду на условиях сдельной оплаты - сигнал о желании работать производительно | <ol style="list-style-type: none"> 1. Уменьшаются издержки контроля качества продукции. 2. У работника выше чувство сопричастности к организации. 3. Меньше текучесть персонала |
| Работник | <ol style="list-style-type: none"> 1. Есть возможность увеличить свой заработок путем выполнения большего объема работ, роста производительности труда. 2. Практически любой работник может получить работу | <ol style="list-style-type: none"> 1. Определенность и относительная стабильность заработка. 2. Возможность стабильного заработка при ограниченных усилиях. 3. Сплоченность в трудовом коллективе |
| | <ol style="list-style-type: none"> 1. Стремление за количеством, работники перестают уделять внимание качеству продукции. 2. Затраты по контролю за качеством могут свести на нет экономию на других формах контроля. 3. Излишняя спешка приводит к поломкам оборудования, нарушению норм техники безопасности, росту травматизма на производстве. 4. Возможен перерасход сырья и материалов. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Работник фактически получает за присутствие на рабочем месте - у него отсутствуют стимулы к производительному труду. 2. Существует необходимость в контроле процесса труда, за выработкой. |

| | | |
|--------------|---|--|
| Работодатель | <p>5. Существуют сложности при установлении норм выработки, особенно при их пересмотре.</p> <p>6. Необходимы специалисты-нормировщики, документальное оформление норм.</p> <p>7. Существуют сложности в определении объема выпуска; т.е. нельзя измерить все аспекты деятельности - работник работает на измеряемые показатели.</p> <p>8. Происходит ослабление чувства принадлежности к коллективу; сделщику не важны успехи коллег и общие результаты предприятия.</p> <p>9. У работника нет стимулов к деятельности в долгосрочном периоде (ему важно, сколько он заработал сейчас), отсюда - выше текучесть персонала.</p> <p>10. Необходимы выравнивающие различия в оплате труда, чтобы компенсировать беспокойство работников по поводу возможных колебаний в их зарплате.</p> | <p>3. Необходимость контроля объема выпуска увеличивает издержки предприятия.</p> <p>4. Работодатель рискует больше, чем работники: высокопродуктивный работник увеличивает прибыль, непродуктивный - наоборот (зарплата у них одинакова).</p> <p>5. Работодатель принимает на себя риск колебаний в производительности.</p> <p>6. Оплату труднее связать с конечным результатом.</p> <p>7. Работники могут поставить свои собственные интересы выше интересов потребителя, что в долгосрочном периоде может принести ущерб интересам работодателя</p> |
| Работник | <p>1. Наличие колебаний в зарплате, что нежелательно для работников, обычно не расположенных к риску.</p> <p>2. Возможность недоучета факторов, не зависящих от работников, но влияющих на выработку, на результат.</p> <p>3. Увеличивается вероятность нарушения техники безопасности.</p> <p>4. При групповом стимулировании интересы работника и работодателя увязаны теснее.</p> <p>5. Опасность снижения ставки заработной платы из-за высокой выработки</p> | <p>1. Зарплата ниже, чем при сдельной оплате.</p> <p>2. Возможна несправедливость в оплате из-за ее косвенной связи с результатами труда.</p> <p>3. Возможна равная оплата высоко- и низкопродуктивных работников.</p> <p>4. Работник не может повысить свой заработок путем увеличения трудовых усилий</p> |

Источник: составлено автором на основе Мазин А.Л. Сдельная и повременная формы оплаты труда/ [Электронный ресурс]. — Режим доступа — URL: <http://www.elitarium.ru/oplata-trudasdelnaja-povremennaja-rezultat-zarabotok-tekuchest-kadrov/> (дата обращения 23.02.2020).

Проведенный нами анализ таблицы 1.3 показывает, что существующие обе системы оплаты труда, имеют некоторые недостатки, такие как:

- зарплата определяется работнику до выполнения его трудовой функции;
- достижение абстрактных итогов труда, но при этом, не зная результативность его труда:

- оценивается трудовая деятельность, ориентированная на усредненные итоги.

Этот подход не эффективен ни работодателю, ни работнику, так как они заинтересованы в увеличении прибыли. Важным параметром количества и качества вложенного труда работника именно является прибыль предприятия.

Особое место в современных условиях дается выбору системы оплаты труда на рассматриваемой предприятии, этапы осуществления которого приведены в приложении 1.

Другим важным этапом при изучении теоретических основ системы оплаты труда и стимулирования работников является изучение механизма стимулирования результатов оплаты их труда. В работе Хамутовой Т.В. отмечается, что «стимулирование рассматривается как совокупность приемов и способов воздействия на работников с целью побуждения его к необходимой трудовой деятельности»²⁸.

Анализ показывает, что в структуре вознаграждения работников, компенсирующего их трудовой вклад, следует учитывать такие компоненты, как: «...базовая оплата по тарифным ставкам и окладам, установленная на основе тарифных договоров с учетом сложности, содержания, ответственности, условий труда, конъюнктуры и других факторов; доплаты и компенсации за условия и сложность труда; рыночный, отражающая соотношение спроса и предложения на труд данного вида; надбавки и премии за результативность труда; социальные выплаты, включающие ряд добровольных услуг (оплата транспортных расходов, повышение квалификации, медицинские услуги, детские сады, страхование жизни и т. п.); дивиденды - участие в прибылях или доходах предприятия и другие»²⁹.

Следует заметить, что если первые три компонента вознаграждения имеют фиксированный характер согласно трудовому договору, то остальные

²⁸Хомутова Т.В. Модернизация системы стимулирования труда в газораспределительных организациях: диссертация ... кандидата экономических наук: 08.00.05 / Хомутова Татьяна Васильевна. – Саратов 2014. – С. 17.

²⁹https://studref.com/312960/ekonomika/komponenty_voznagrazhdeniya_trud (дата обращения 22.12.2020)

переменные, находят в зависимости от возможностей и мотивационной политики на предприятие.

Важно заметить, что стимулирование-это результативный способ управления поведением сотрудников, показывающий целенаправленное воздействие на поведение на основе учета влияния на условия их жизнедеятельности, посредством мотивов, которые управляют их трудовой деятельностью.

Также стимулирование включает совокупность требований, которой должна соответствовать система поощрения и наказания, то есть способ вознаграждения сотрудников за участие в производственном процессе. Кроме того, механизм стимулирования позволяет руководству предприятия использовать набор благ, которые удовлетворяют согласно с требованиями рынка потребности работника, а также применять как вознаграждение за результативность трудовых функций.

В целом, различают моральные, организационные и другие виды стимулирования. На основе обобщения научных взглядов и опыта, рассмотрим перечень стимулирующих систем на предприятии (таблица 1.4).

Таблица 1.4.

Перечень стимулирующих систем труда, применяемых на предприятиях

| № п/п | Форма стимулирования | Основное содержание |
|-------|--------------------------------|--|
| 1 | Заработная плата (номинальная) | Оплата труда наемного работника, включающая основную и дополнительную заработную плату |
| 2 | Заработная плата (реальная) | Обеспечение реальной заработной платы путем: 1) повышения тарифных ставок в соответствии с устанавливаемым государством минимумом; 2) введение компенсационных выплат; 3) индексация заработной платы в соответствии с инфляцией |
| 3 | Бонусы | Разовые выплаты из прибыли предприятия. Чаще всего это годовой, полугодовой, новогодний бонусы, связанные, как правило, со стажем работы и размером получаемой зарплаты. Виды бонусов: за отсутствие прогулов, экспортный, за заслуги, за выслугу лет, целевой и т. п. |

Окончание таблицы 1.4.

| | | |
|----|---|--|
| 4 | Участие в прибылях | Устанавливается доля прибыли, из которой формируется поощрительный фонд. Распространяется на категории персонала, способные реально воздействовать на прибыль (чаще всего это управленческие кадры). Доля этой части прибыли соотносится с рангом руководителя в иерархии и определяется в процентах к его доходу (зарплате базовой) |
| 5 | Дополнительные выплаты | Планы связаны чаще всего с работниками сбытовых организаций и стимулируют поиск новых рынков сбыта подарками фирмы, субсидирование деловых расходов, покрытие личных расходов, косвенно связанных с работой (деловых командировок не только работника, но и супруга(и) или друга в поездке). Это косвенные расходы, не облагаемые налогом и поэтому более привлекательные. |
| 6 | Оплата транспортных расходов или обслуживание собственным транспортом | Выделение средств на: 1) оплату транспортных расходов; 2) приобретение транспорта -- с полным обслуживанием (транспорт с водителем руководящему персоналу) и с частичным обслуживанием лиц, связанных с частыми разъездами. |
| 7 | Организация питания | Выделение средств на организацию питания на фирме; выплата субсидий на питание. |
| 8 | Продажа товаров, выпускаемых организацией или получаемых по бартеру | Выделение средств по скидке при продаже определенных товаров. |
| 9 | Стипендиальные программы. | Выделение средств на образование (покрытие расходов на образование вне предприятий). |
| 10 | Программы обучения персонала | Покрытие расходов на организацию обучения (переобучения). |
| 11 | Программы медицинского обслуживания | Организация медицинского обслуживания или заключение договоров с медицинскими учреждениями. Выделение средств на эти цели. |
| 12 | Программы, связанные с воспитанием и обучением детей. | Выделение средств на организацию дошкольного и школьного воспитания детей, внуков сотрудников фирмы, привилегированные стипендии. |
| 13 | Программы жилищного строительства | Выделение средств на собственное строительство жилья или строительство на паевых условиях. |

Источник: составлено автором на основе: Баркер А. Как еще лучше управлять людьми/А.Баркер. - М.: ФАИР ПРЕСС, 2005. - 272 С. 3., Комаров Е.И. Современные тенденции в мотивации и стимулировании персонала/Е.И.Комаров// Журнал Управление персоналом. - 2007. - №23. - С. 65-69., Подобный Д. Л. Мотивация для управления промышленным предприятием/Д.Л.Подобный // «Управление персоналом». - 2008. - №20. - С. 64-65., Сомов Л. Эффективная система оплаты труда - еще один шаг к успеху вашей фирмы // Управление персоналом. - 2006. - №14. - С. 36-39.

На основе анализа таблицы 1.4 можно сформулировать вывод о том, что рассмотренные системы стимулирования могут быть эффективно применены на горнодобывающих предприятиях, учитывая особенности их функционирования и развития. При этом считаем, что используемый механизм стимулирования работников должен соответствовать потребностям, интересам, а также их способностям, т.е. выбранный и используемый механизм стимулирования должен быть адекватен системе мотивации работников горнодобывающих предприятий.

Таким образом, можно сформулировать вывод о том, что изучение теоретических аспектов системы оплаты труда и стимулирования работников позволяют использовать научно-обоснованную систему организации управления на горнодобывающих предприятиях.

1.2. Методические основы и классификация системы оплаты и стимулирования труда работников горнодобывающих предприятий

В настоящее время основным звеном материального стимулирования считается заработная плата. В своей работе Геннадий Ратнер отмечает, что «Мир еще не придумал лучшего механизма управления персоналом, чем методы материального стимулирования»³⁰. Это механизм остается основным источником дохода для жизненных благ и его устойчивого роста. Для уточнения сущности классификации положительных и отрицательных сторон заработной платы на горнодобывающих предприятиях рассмотрим ее подробно.

Заработная плата - цена за труд, цена услуг труда, который, принадлежит обмену за установленную цену на рынке труда. Трактовка сущности заработной платы разная и не имеет определённого толкования. Оплата труда или заработная плата и их использование на практике указывают на их неразрывную связь. Так, А.Я. Кибанов и несколько других авторов отмечают, что оплата труда

³⁰Геннадий Ратнер. Современные системы оплаты труда. Электронный ресурс. Режим доступа: https://www.cfin.ru/management/people/motivation/payment_system.shtml (дата обращения 11.07.2019)

по сущности и пониманию более широкая, чем термин заработной платы. Она включает следующие элементы.

1. За выполнение работы выплачивается основная зарплата, состоящая из тарифной платы, выплаты и доплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2. Дополнительная зарплата - это отчисления за не отработанное время, к которым относятся:

- оплата отпускных;
- оплата за работу в выходных дней (суббота, воскресенье);
- укороченная дневная норма времени для кормящих матерей;
- оплата при прохождении курса повышения квалификации и др.

3. За перевыполнение установленной нормы поощряется к основной заработной плате как бонусы, доплаты, премии и т.д.

Гопс в своей работе отмечает, что «труд человека, то же является товаром, который следует обменять, как и всякую другую вещь»³¹. На макроэкономическом уровне, заработная плата – это часть национального дохода. Такое определение встречается в работах С. Каменицера, В. Конторовича, Г. Пишулина, которые отмечают, что «заработная плата в промышленности – это часть национального дохода, выраженного в денежной форме, которую общество выплачивает рабочим и служащим в соответствии с количеством и качеством затраченного ими труда для удовлетворения потребностей»³². Зарплата, в рыночных отношениях, во многих местах можно встретить как цену рабочей силы. Такое определение можно встретить в работах Д.А. Заложнева, Д.А. Навикова, в которых отмечают, что «заработная плата – это цена рабочей силы, которая удовлетворяет потребности работника»³³. С позиции марксистской теории заработная плата - это цена рабочей силы, а немарксистской

³¹EnglishWorksof.ThHobess. edit. Vymolesworth. -London, 1839 – 1844, том 3.-С. 75.

³²Иванов И.Н. Организация и планирование промышленных предприятий/И.Н.Иванов. -М.: ООО «Научно – издательский центр ИНФРА – М., 2007. – 362 с.

³³Заложнев Д.А., Навиков Д.А. Модели системы оплаты труда. Российская академия наук. Институт проблем управления.-М.: ПМСОФТ 2009.- С. 7.

теории - это цена трудовой услуги. Толкование сущности оплаты труда при трансформации систем экономики будет не полным без уточнения функций, которые она выполняет. В рыночных условиях зарплата, как цена рабочей силы выполняет такие функции как, воспроизводственная, стимулирующая, регулирующая, о чем отмечают в своих работах Е.И. Рейшахрита и Т.С. Губина³⁴. Исходя из вышеизложенных функций, оплата труда используется в определенных целях. Эти функции определяют как правило, работодатели. Многие экономисты, называя функции оплаты труда, упускают из вида функцию работника, как потребителя, которая показана на рисунке 1.1.

Важно заметить, что размер зарплаты зависит от затрат количества труда и конечного результата, что входит в систему оплаты труда³⁵. В нескольких зарубежных работах авторы не делают различий между пониманием формы и системой оплаты труда³⁶.

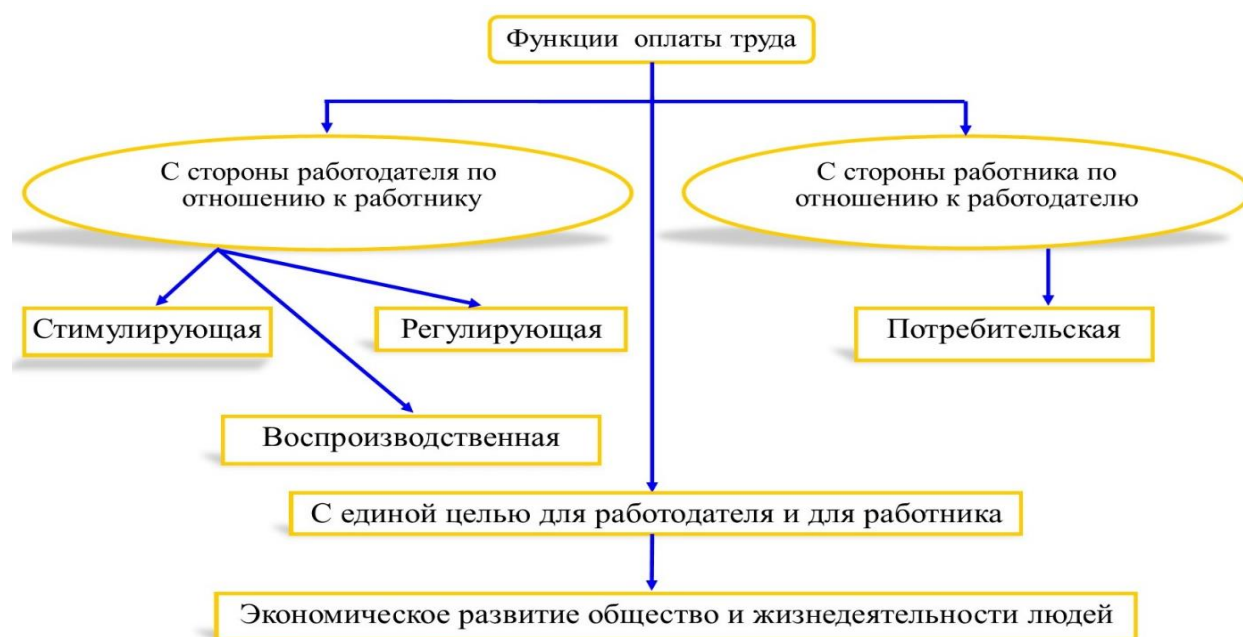


Рисунок 1.1. - Функции оплаты труда

Источник: составлено автором на основе [140]

³⁴Рейшахрит Е.И., Губина Т.С. Анализ зарубежного опыта и возможность организации оплат труда по результату на предприятиях горной промышленности. –М., 2009.- С. 263.

³⁵Зоткина Н.С. Классификация систем заработной платы как необходимый элемент в системе управления оплатой труда. Вестник Тюменского Государственного Университета. - Зоткина Наталия Степановна, 2013.- С. 54.

³⁶Суханова Т.В. Классификация форм и систем заработной платы: Управленческий подход.-Кинешма: ФМГИУ, 2013.-123 с.

Такое определение можно встретить в работах Адамчука В.В., Ромашева О.В., Сорокина М.Е., которые отмечают зависимость оплаты труда от норм, элементов тарифа, конечного результата, как качества и количества, которое отражает форму и систему труда³⁷. Рофе А.И. также отмечает, что «...формы и системы оплаты труда, это механизм, учитывающий норму труда и тарифную систему для определения зарплаты с учетом характера труда»³⁸.

В систему заработной платы входят такие элементы как оплата труда, норма труда, тарифная сетка, тарифная ставка, характер труда, затраты рабочего времени, форма оплаты труда, доплаты, надбавки, премии и т.д.

Авторы Т.В. Суханова, Мазманова Б.Г., Адамчук В.В., Ромашев О.В., М.Е. Сорокина, РофеА.И. классифицируют систему оплаты труда на: «простую-повременную, повременно-премиальную, прямую-сдельную, сдельно-премиальную, аккордную и коллективную (бригадную) сдельную систему»³⁹. А в работе Т.В. Суханова в соответствии с видами учета заработной платы предлагается пять видов форм зарплаты: повременная, сдельная, комбинированная, коллективно результативная, результатно-рыночная⁴⁰. На величину оплаты труда, тарифной ставки и тарифной сетки влияют качество, условия и характер труда, его сложность (природно-климатические условия, производственные и социальные условия труда). Вопрос, который возникает при классификации заработной платы - это методы измерения количества труда.

В настоящее время повременная система оплаты труда используется там, где работник работает в сфере услуг, и их репутация зависит от результатов деятельности. Такая модель оплаты труда, в основном, применяется для начисления заработной платы руководителей, инженерно-технических

³⁷Адамчук В.В. Экономика труда /В.В. Адамчук – М: ИНФРА – М, 2009.- С. 177.

³⁸Рофе А.И. Экономика труда / А.И. Рофе. – М.: КНОРУС, 2010 -С. 349.

³⁹Мазманова Б.Г. Управление оплатой труда / Б.Г. Мазманова. -Финансы и статистика, 2003; Адамчук В.В. Экономика и социология труда/ В.В. Адамчук, О.В. Ромашев, М.Е. Сорокина. – М., 1999.267с.; РофеА.И. Экономика социального труд /А.И. Рофе. – М.: МИК, 2016.-232с.

⁴⁰Суханова Т.В. Классификация форм и систем заработной платы: Управленческий подход.-Кинешма: ФМГИУ, 2013. -123с.

работников и т.д. На некоторых предприятиях комбинируют эти два основных вида системы оплаты труда (рисунок 1.2.).

Анализ показывает, что по характеру, количеству и оценке, как воздействует заработная плата на стимулирование и мотивацию труда. Например, Зоткина С.Н. классифицирует: «по характеру: «прямые; косвенные; по признаку: коллективные; индивидуальные; однофакторные (прямая повременная); по количеству: однофакторные; мало факторные и многофакторные (повременно–сдельно премиальная, коллективная сдельная)»⁴¹.

Автор Каз М.С. классифицирует показатели «по характеру, учитывающие факторы можно подразделить в системе на объективные и объективно-



Рисунок 1.2. Формы и системы оплаты труда

Источник: Составлено автором на основе [150]

⁴¹ Зоткина Н.С. Классификация систем заработной платы как необходимый элемент в системе управления оплатой труда. Вестник Тюменского Государственного Университета, 2013.- С. 53.

субъективные; по характеру зависимости величина оплаты - жесткой и гибкой; по объекту оценки их делят на оценочные; по форме представления системы заработной платы разделяют на вербальные и формальные; по целенаправленности выделяют системы одноцелевые и многоцелевые; по оценке степени управляемости системы оплаты труда (неуправляемые, слабоуправляемые, хорошо управляемые)»⁴².

Одно из звеньев современной системы управления считается материальное стимулирование - заработная плата. Заработная плата, которая состоит из 2-х частей: «базовая ставка; дополнительные стимулирующие выплаты, зависящие от индивидуальных результатов или эффективности работы предприятия и ее подразделения»⁴³.

Анализируя некоторую зарубежную литературу по вопросам совершенствования системы оплаты труда установлено, что существующие системы едины⁴⁴. При этом установлено, что наблюдается:

- моральное устранение тарифно-окладной системы;
- система оплаты труда как материальное стимулирование должна соответствовать тактике и стратегии предприятия;
- материальное стимулирование должно быть тесно связано с результатами работника и коллектива;
- соотношение темпов роста производительности с ростом оплаты труда должно быть пропорционально;
- система стимулирования должна вызвать у работника чувство справедливости.

⁴² Каз, М.С. Многофакторные системы оплаты труда /М.С. Каз. -Томск: Изд-во Томского ун-та, 1991.- С. 83.

⁴³ Каз, М.С. Многофакторные системы оплаты труда /М.С. Каз. -Томск: Изд-во Томского ун-та, 1991.- С. 83.

⁴⁴ Токарева Е.А. Повышение эффективности деятельности организации на основе совершенствования мотивации персонала в условиях рынка / Е.А. Токарева. – СПб.: Наука, 2008.-213с., Краснова Л. Н., Гинзбург М. Ю. Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях нефтяной и газовой промышленности.-СПб.: КНОРУС, 2011.- 352 с., Комаров Е.Н. Стимулирование и мотивация в современном управлении персоналом// Управление персоналом. 2002 - № 1 - С. 38 – 41, и др.

По результатам рассмотрения вышеизложенных вопросов следует отметить, что сейчас во многих странах успешно внедряется гибкая бестарифная система оплаты труда сотрудников.

На горнодобывающих предприятиях Республики Таджикистан, в основном применяется два подхода тарифной организации оплаты труда:

- тарифный вариант организации заработной платы;
- унификация тарифной системы оплаты труда с использованием единой тарифной сетки (ЕТС).

Тарифный вариант организации зарплаты на большинстве предприятиях производственных отраслей республики сохраняется как тарифная система, которая действовала в СССР.

Важность человеческого потенциала и выбор современного и инновационного направления развития экономики Республики Таджикистан формирует новые векторы развития стимулирования труда во всех отраслях экономики.

Считаем необходимым изучение и анализ стимулирования труда на горнодобывающих предприятиях с определением инновационных подходов и исследованием теоретических аспектов этого процесса к стимулированию труда с учетом инновационных тенденций развития горнодобывающих предприятий Республики Таджикистан.

Эволюция к возникновению теории активности человека начинается до появления современной теории управления как науки на основе теории человеческой активности. Сама эволюция теории мотивации и стимулирования разделяется на: классическую теорию «человека экономического», теорию человеческих отношений «человека социального» и человеческих ресурсов «человека ресурсного».

Основоположниками классической теории являются Ф. Тейлор, А. Файол, Г. Форд. Данная теория считается теорией мотивации и стимулирования «человека экономического», когда человек вступает в организацию как субъект и стимулируется чисто экономически или материально (денежно). Один из видов

стимулирования теории «человека экономического» - это заработная плата. В работах А.Я. Кибанова, И.А. Баткаева, Е.А. Митрофанова, М.В. Ловчева отмечается, что «...стимулирование «человека экономического» образования, рассматривает связь между количественно-качественными показателями труда и количественно-временными характеристиками вознаграждения за осуществленный труд и их итоги, а также установление зависимости между важными показателями труда и формами вознаграждения, тогда эффективнее будет действовать система стимулирования труда работников»⁴⁵.

Однако в условиях новых открытий человеком теория «человека экономического» теряет свою эффективность. Тогда приоритетным считается теория «человека социального».

Данная теория базируется на оценке человеческих отношений выделенным Э. Мейо. В основе теории лежит метод мотивации и стимулирования труда предусматривающая, что «...вознаграждение за достижения в высоких результатах в труда, ставка на групповую солидарность и «справедливое вознаграждение», оценки труда работников и поддержание удовлетворенности им трудом; возрастание роли нематериальных стимулов; поощрение сотрудничества, лояльности, инициативности, учет трудового стажа»⁴⁶.

По мнению А.Я. Кибанова и И.А. Баткаева один из инструментов мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала на предприятии – это кредит. Авторы считают, что «кредит и кредитование дает возможность получить те материальные блага, которые удовлетворяют потребность человека»⁴⁷.

Дальнейшая эволюция «человека социального» рассматривается в теории «человека ресурсного», основные методы стимулирования, такие как участие в прибылях, разнообразные премии, инициативы, заслуги, а также акцент на

⁴⁵ Кибанов А.Я. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности /А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева. - М.: Инфра-М, 2009. – С. 8.

⁴⁶Кибанов А.Я. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности /А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева. - М.: Инфра-М, 2009. – С. 9.

⁴⁷ Там же, С. 9.

повышение от работы. В общем, теория «человека ресурсного» при реализации и осуществлении на практике дает следующие результаты:

- во-первых, поднимает результативность применения личного персонала;
- во-вторых, организация удовлетворяет требования соцполитики, которая реализуется в экономически развитых странах.

По нашему мнению, осознанное создание благоприятных условий для эффективной деятельности работника непременно положительно влияет на результаты его труда. При таком раскладе, основная цель стимулирования состоит в побуждении его эффективности для достижения максимального результата. В процессе работы механизма стимулирования соединяются внешние и внутренние факторы.

Внешние факторы - это те стимулы, которые предлагает предприятие, а внутренние – это факторы мотивационной структуры человека. Исходя из этого, можно сделать вывод о том, что с категорией «стимулирование труда» тесно связана категория «мотивация». Но в некоторой научной литературе выделяется главное различие стимулирования от мотивации, учитывая, что стимулирование надо рассматривать как один из важных средств, посредством которого может осуществляться мотивация⁴⁸.

Поэтому мотивацию следует рассматривать «...как процесс побуждения человека к деятельности для достижения целей, а влияние мотивации на его поведения зависящая от множества факторов, оно очень индивидуально и может меняться под влиянием мотивов и обратной связи с деятельностью конкретного работника»⁴⁹.

Следовательно, исходя из вышеизложенного можно провести дифференциацию категорий «стимулирование» и «мотивация», в ходе которого определяется, что мотивы - это те побуждения к деятельности, которые лежат внутри человека, а стимул включает внешние факторы, которые побуждают

⁴⁸ Виханский О.С. Менеджмент: -3-е изд./ О.С.Виханский, А.И. Наумов. – М.: Гордарика. 2002. – С. 136.

⁴⁹ Шапиро В.Д. Мотивация и стимулирование персонала /В.Д. Шапиро. - М.: ГроссМедиа, 2006.- С. 6.

человека к деятельности. Мотив является связью потребности и стимула. Однако работник сам принимает тот или другой стимул.

Следовательно, существует различия между стимулированием и мотивированием труда. Стимулирование побуждает человека делать лучше того, что обусловлено трудовыми отношениями. Один из факторов стимула – зарплата, что может в результате формировать несколько мотивов. Например, заработная плата или социальный пакет.

Генкина Б.М. под стимулированием рассматривает внешнюю мотивацию, выделяя административную и экономическую мотивацию, которые происходят через экономические стимулы. В других источниках отмечается, что стимул - это синоним мотивации⁵⁰.

По мнению В.М. Цветаева, ряд мотивов в одних случаях порождены «внутренней» мотивацией, а в других – «внешней», но не выделяются конкретными границами⁵¹. Зная, какие мотивы лежат и двигают работником, можно строить эффективную стратегическую систему стимулирования.

Теория мотивации трудовой деятельности дала толчок школе общей теории мотивации⁵².

1. Стимулирование производительности труда. Например, Ф. Тейлор разработал методику целесообразного вознаграждения работающих за выполненный труд, а также выявил причины низкой производительности труда:

- классовая солидарность (повышение производительности уменьшает тарифы, а также сокращает количество рабочих мест);
- человек работает медленно;
- низкий уровень профессиональной квалификации, а также неумение использования результативных методов работы⁵³.

⁵⁰ www.management.edu.ru (дата обращения 15.01.2019)

⁵¹ Цветаев В.М. Управление персоналом / В.М. Цветаев. – СПб: Питер, 2002. - С. 75.

⁵² Рубков С.В. Целевое управление в корпорациях. Управление изменениями / С.В. Рубков. Монография – М., 2001.

⁵³ <http://bizbook.online/upravlenie-personalom-book/stimulirovanie-proizvoditelnosti-truda-31298.html> (дата обращения 5.02.2019)

Основная цель данной теории Ф. Тейлора – это увеличение и максимизация дохода, а также повышение уровня жизни его работника. Кроме того, предложены основные принципы научной организации труда, а также результативные стратегии:

- отбор рабочих, их обучение и увольнение;
- материальное поощрение за эффективность работы;
- взаимоотношение рабочих и администрации.

2. Психотехнический подход. Основоположником данной теории является Г. Мюнсберг. Он выделил следующие парадигмы, такие как, социальный, медицинский, хозяйственный и правовой. Мюнсберг делал акцент на вопросе использования психологических фактов при помощи выполнения экономически ценных задач:

- отбор необходимых работников;
- достижение высокого производительного труда;
- получение необходимых психических эффектов⁵⁴.

Эти задачи для руководителей связаны с диагностикой проблемы мотивации развития механизма стимулирования работников.

3. Поведенческий (бихевиоретический). Основателем такого подхода является Дж. Уотсон. Он отмечает: «Я гарантирую, что, выбрав наугад ребенка, могу сделать его специалистом любого профиля - врачом, адвокатом, художником, торговцем, даже нищим или вором-карманником - независимо от его склонностей и способностей, рода занятий и расовой принадлежности его предков». Сторонники данного подхода отмечают, что у человека не существует определенных и наследственных личностных подходов. Сам человек механически копирует окружающую среду. В данном подходе выделяются три основных аспекта: «драйв», обучение мотивациям и побуждение.

4. Когнитивный подход. Данный подход, в основном, делает акцент на переработке информации, которая окружает человека. Ж. Пиаже в центре своей

⁵⁴http://studme.org/1661081623199/menedzhment/issledovaniya_gugo_myunsterberga (дата обращения 13.05.2021)

работы выбрал ребенка, как объект исследования. Дж. Келли в своей работе отмечает, что самое главное поведение человека - это стремление предвидеть событие в результате обработки окружающей информации. У. Наймер отмечает, что восприятие и познание существует в любом акте. Также он отмечает, что личность изучается в следующих измерениях: в ощущениях, восприятии, памяти, мышлении, воображении и другие.

5. Гуманистический подход. Представителями данной теории являются М. Фоллет, Ч. Барнард, Ф.Ротлисберг, У.Диксон, Э.Майо. Эти ученые, в основном, внимание уделили анализу восприятия и поведения работника во время работы.

6. Содержательная теория мотивации. Самая большая заслуга в этом направлении принадлежит А. Маслоу. Он утверждал, что мотивация человека лежит в его иерархической нужде. В одном из аспектов он отмечает, что люди работают для того, чтобы получить те блага, которые они не имеют. Из этого определения можно сделать вывод, что у разных людей, мотивация тоже разная. И он классифицировал пять видов мотивации:

- 1) физиологическая;
- 2) экономическая безопасность;
- 3) социальные нормы;
- 4) самоуважение;
- 5) самовыражение.

Исходя из этого, А. Маслоу пришел к выводу, что достижение до самореализации очень сложный процесс и предложил 14 характеристик, которые утверждают характер человека, который достиг уровня самореализации⁵⁵.

Стимулирование представляется одним из механизмов управления персоналом. В работе И.П. Поварича отмечается, что «стимулирование труда, это процесс управления, которая предполагает воздействие на объект посредством создания внешней ситуации с целью побуждения человека или

⁵⁵ Маслоу А. Мотивация и личность: учеб. пособие/А. Маслоу. Санкт-Петербург: Евразия, 1999. - 478с.

трудоу коллектив к действиям, для достижение поставленных целей перед обществом»⁵⁶.

Мнение некоторых авторов заключается в создании таких действий как создание условий труда, которые эффективно стимулируют работника к данному труду. Такое определение отмечается в работе Богатыревой И.В.: «...стимулирование, это воздействие на трудовое поведение работников посредством системы стимулов и создания определенных внешних условий, которые побуждают работника к действиям для достижения цели коллектива и предприятия»⁵⁷.

Вознаграждение - это не система механизма стимулирования. Это один из видов стимулирования, который формирует у работника множество мотивов к эффективному труду и положительного влияния на конечный результат. Стимулирование труда – это широкое понимание. Например, такая трактовка отмечается в работе Хамутовой Т.В., что «...Стимулирование, это категория, использующая форма воздействия на побуждение сотрудника для его мотивации, приверженности к работе и предприятию», а Е.А Митрофанова стимулирование рассматривает, как «способ влияния на поведение работника, а также метод управления персоналом для того, чтобы достичь поставленных целей, однако вознаграждение, это форма стимулирования труда». И.Б. Дуракова «стимулирование рассматривает как одно из средств мотивации, как средства управления, чем выше уровень развития отношений в предприятии»⁵⁸, а А.Я. Кибанова считает, что «стимулирование труда, это целеустремленное влияние на поведение персонала посредством влияния на условия его жизнедеятельности, используя мотивы, движущие его трудоспособности и работу»⁵⁹.

⁵⁶ Поварич И.П. Проблема системности в стимулировании труда: вопросы теории, методологии и практики: автореф... дис..д-ра экон. наук:08.00.05/И.П.Поварич. -Томск, 1991. - С. 52.

⁵⁷ Международная организация труда: Конвенции, документы, материалы: Справочное пособие (сост., предисл., вступ. ст. Богатыренко З.С.). – М.: Дело и сервис, 2007. – С. 68.

⁵⁸ Дураковой И.Б., Управление персоналом / И.Б. Дураковой.-Учебник»: ИНФРА-М; Москва; 2009. – С. 289.

⁵⁹ Кибанов А.Я. Управление персоналом: Энциклопедический словарь/ Под ред. А.Я. Кибанова – М.: ИНФРА – М, 1998. – VIII, С.382.

Пугачев В.П. отмечает, что «...стимул - блага способные, удовлетворять потребность при осуществлении определенных действий»⁶⁰.

Алиев В.Г. и Додохян С.В. считают, что «...стимулы – это то, что предложено человеку за трудовую деятельность, а также получить то, что он хочет в результате определенных действий»⁶¹. О.С. Гопонова отмечает, что «механизм стимулирования учитывает внешнее воздействие к имеющимся ситуациям, а также на трудовое поведение работника, а также материальная база мотивации сотрудников»⁶².

На сегодняшний день, как система отношений, существуют две стороны стимулирования труда, такие как:

- социально-экономические отношения, то есть это интересы работника и владельца производства, которые связаны между собой;
- организационно-экономические отношения, характеризующие организацию, функционирующую единой системой для роста результативности труда.

Исходя из анализа вышерассмотренных подходов и классификации стимулов, а также их преимуществ и недостатков, нами на рисунке 1.3 показаны основные аспекты стимулирования труда.

Анализ рисунка 1.3. показывает, что стимул классифицируется на материальные и моральные. Важно заметить, что Хомутова Т.В. выделяет в качестве материального стимулирования монетарные (денежные) и немонетарные (неденежные).

Кроме того, ряд ученых, такие как Кибанов А.Я., Баткаева А.А., Митрофанова Е.А., Ловчева М.В. в качестве материально монетарном

⁶⁰ Пугачев В.П. Руководство персоналом организации/В.П. Пугачев. – М.: Аспект Пресс, 2000. / (Серия «Управление персоналом»). – С. 88.

⁶¹ Алиев, В.Г. Организационное поведение / В.Г. Алиев, С.В. Додохян. - Махачкала: ИПЦ Даггосуниверситет, 1998. – 260с.

⁶² Гопонова О.С. Организационно – экономический механизм формирование системы мотивации и стимулирования труда в сфере НИОКР промышленного приборостроения / О.С. Гопонова. - диссертация... кандидата экономических наук 08.00.05/ Гапонова Ольга Сергеевна. - Нижний Новгород – 2007. – С. 26.

стимулировании выделяют заработную плату, доплаты и надбавки, систему участия в прибылях капитала организации, бонусы, премии и др.⁶³.

Материальные стимулы являются мощным оружием для стимулирования персонала к эффективному труду. В современном менеджменте отмечается, что материальный стимул и его величина полностью определяют отношение работника к труду и его производительности труда.

На самом деле материальный стимул является мощным оружием для стимулирования трудовой деятельности работника. Ф. Тейлор тоже делал акцент

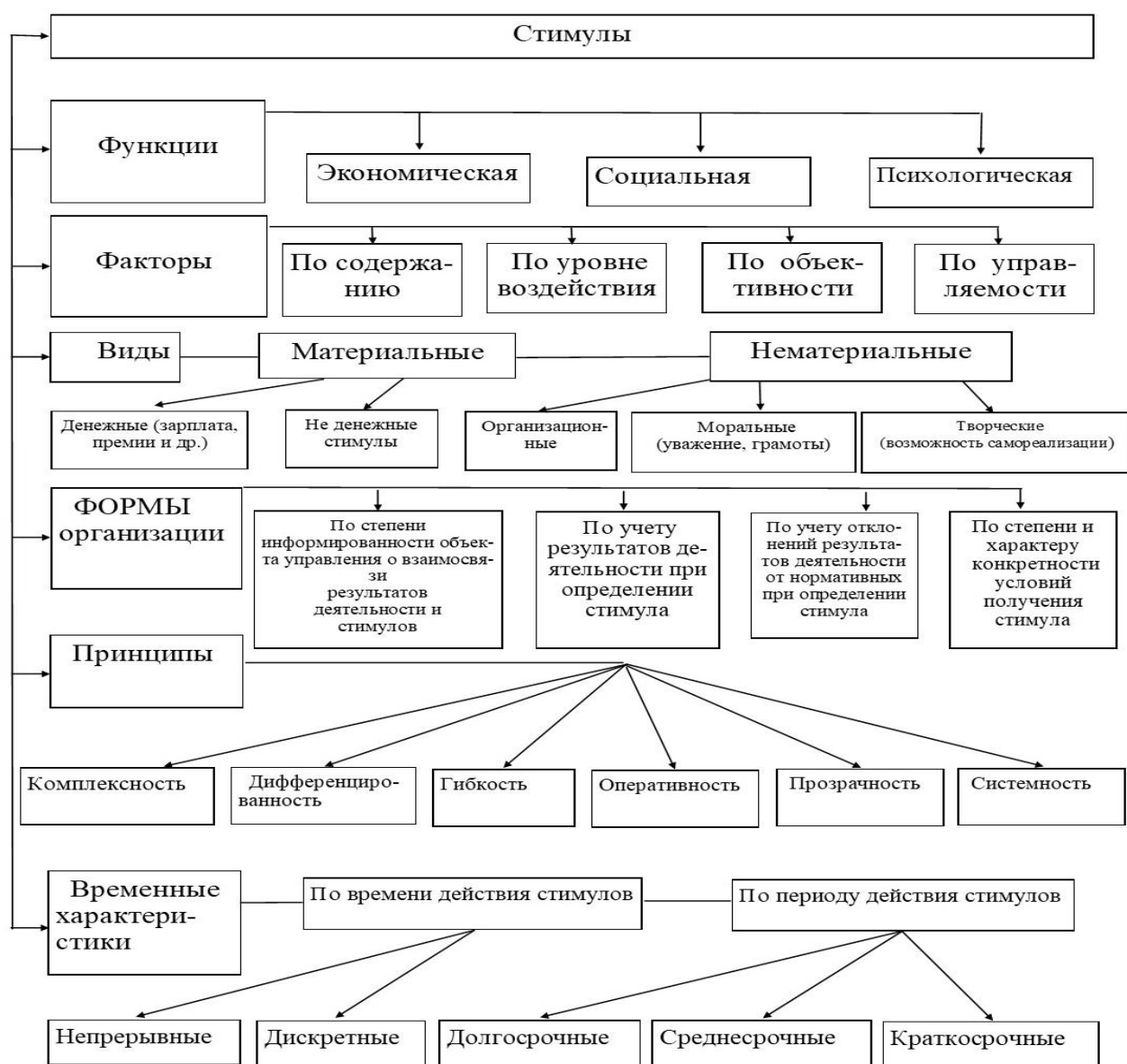


Рисунок 1.3. - Классификация стимулов труда

Источник: Составлено автором на основе [85]

⁶³ Кибанов А.Я. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности /А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева. - М.: Инфра-М, 2009. – 118с.

на повышение заработной платы как основного механизма увеличения производительности труда. Единству материальных инструментов стимула препятствуют следующие моменты.

1. Крупные предприятия создают различные льготы, которые не оказывают прямого стимулирующего воздействия.

2. Внутренние и внешние обстоятельства организации, от которых зависит эффективность стимулирования труда часто меняются. В такой момент будет трудно предсказать эффективность воздействия стимула на мотивацию работника.

3. Материальный стимул эффективен в том случае, если он работает параллельно с другими административными мерами.

4. В ходе кризисных с непостоянными и играющих в динамику финансов, предприятиям не получается материально стимулировать все категории персонала организации, что в результате приводит к риску, неудовольствию и возрастает текучесть высококвалифицированных кадров.

5. Материальный стимул эффективен в конкретный период времени, по истечению которого снижается. При постоянном материальном стимулировании работника, он применяет характер заработной платы, и работник привыкает к тому, что предприятие должно оплачивать и в результате уменьшается эффективность динамики производительности труда.

Как отмечалось выше, стимул может быть материальным и моральным (нематериальным). Нематериальный стимул представляет способ побуждения работника и его чувств способом неиспользования материальных средств. В некоторых зарубежных работах нематериальному стимулу дают такое понятие как объединение в себе все отразившее в чувствах и мыслях человека.

По мнению Гапоновой О.С. в современном менеджменте применяют различные методы стимулирования и их комбинации.⁶⁴ Применение только

⁶⁴Гапонова О.С. Организационно – экономический механизм формирования системы мотивации и стимулирования труда в сфере НИОКР промышленного приборостроения: диссертация кандидата экономических наук 08.00.05/ Гапонова Ольга Сергеевна. - Нижний Новгород – 2007. – С. 69.

материального стимула на практике не позволяет раскрыть творческие стороны работника для достижения целей организации. Но, чтобы достичь максимума эффективности от работника, должен применяться и нематериальный стимул.

К нематериальному стимулу относятся любые стимулы, кроме денежных и не денежных, которые побуждают внешние мотивы работника к эффективной работе. К таким побудительным причинам можно отнести нравственно – психологические, социальные и организационные ценности, которые являются адекватным для их применения. Большой вклад в такую позицию отслеживается в работах Ф. Герцберга в области нематериального стимулирования. Она четко отмечает: «Забудьте о кнуте, забудьте о прянике, забудьте о деньгах. Сделайте так, чтобы вашим подчиненным было интересно работать»⁶⁵.

Герцберг Ф. делал акцент на то, что для эффективности труда работников нужно строить такую систему управления, чтобы без каких-либо угроз и поощрений они сами работали эффективно. Во второй половине прошлого века механизмом эффективного управления стимулированием труда был «Пинок под зад» (ППЗ), который применяли для стимулирования труда, а также для вознаграждения и наказания работников.

Герцберг Ф. считал, что этот метод был непостоянным и нерезультативным из-за того, что работника один раз можно толкнуть, чтобы он действовал в работе. Во второй раз зарядить его к действиям при условии, что у такого работника есть двигатель. При таком раскладе такому работнику не следует стимулировать⁶⁵. Теория Ф. Герцберга использовалась на практике в СССР и оценивалась высокими показателями.

В работах Фитц-енц Я. отмечается, что в период перехода от оперативного к стратегическому менеджменту большой акцент делается на инвестиции человеческого капитала⁶⁶. По мнению работников, к этим факторам, влияющим на человеческий капитал, относятся нижеследующие:

⁶⁵ Герцберг Ф. Как пробудить рвение к работе/ Ф. Герцберг.-// Harvard Business Review (Россия): журнал для лидеров бизнеса. – 2014. – №8. – С. 116.

⁶⁶Фитц-енц Я. Рентабельность инвестиций в персонал: измерение экономической ценности персонала/Я. Фитц-енц- Пер. с англ. / Под общ. ред. В.И. Ярных. М.: "Вершина", 2006. - С. 48.

- знают ожидаемый результат;
- выполняют соответствующую работу;
- справедливость и признание заслуг;
- проявляют одобрение.

Это говорит о том, что работник чувствует поддержку от своего начальника⁶⁷.

Кроме того, можно выделить направления по минимизации утечки высококвалифицированных кадров:

- обязательное обучение;
- карьерный рост;
- продвижение по карьерной лестнице;
- способность внести свой вклад в дело компании;
- реализация своих знаний и опыта;
- своевременное решение проблем и изменений;
- равноценное вознаграждение за свою трудовую деятельность.⁶⁸

Зарубежный опыт показал, что для работника в период перехода на другую работу дается денежное вознаграждение, потому что для организации, основным механизмом по привлечению работников, является оплата труда.⁶⁹ По мнению Гореловой Е., стимулирование путем денежного вознаграждения и его эффект сохраняется в течении трех месяцев и при удовлетворении потребности, значение материального стимулирования значительно снижается.⁷⁰ В своих работах Сирота Д., Мишкинд А., Мелтцер М. отмечают, что инновационные методы стимулирования и оплаты труда направлены на повышение чувства справедливости, товарищества, успеха, духовного тонуса, приоритетности и

⁶⁷Buckingham M., Coffman C. First, Break, All the Rules: What the Greatest Managers Do Differently. N. Y.: Simon & Shuster, 1999 - С. 68.

⁶⁸Фитц-енц Я. Рентабельность инвестиций в персонал: измерение экономической ценности персонала: Пер. с англ.: под общ. ред. В.И. Ярных. -М.: "Вершина", 2006. - С. 131.

⁶⁹Постановка менеджмента эффективности персонала [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.kmtec.ru>). Ценностное предложение вашей компании сотрудникам: результаты опроса E-xecutive.2006 [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://www.e-xecutive.ru/publications/aspects/talent/article_4172 (дата обращения 18.01.2021).

⁷⁰ Горелова Е. Добытчики и карьеристы: зачем нужны богатые работники/Е. Горелова// Ведомости. - 2003. № 194 (994); Фуколова Ю. Каждому по труду // Секрет фирмы. 2003. № 23(39).

довольства⁷¹. Исходя из этого, Завьялова Е.К.⁷² разделяет работников на четыре группы: «чемпионы; наблюдатели; слабые звенья; холостые выстрелы».

Дряхлов Н.И. и Купринов Е.А. в своей работе предложили нематериальный стимул: «льготы, связанные с графиком работы; похвала среди работников «вознаграждения – признательности»; вознаграждения в связи с изменениями статуса»⁷³.

Важным также считаем выделить позицию Гагаринской Г.П. и Красулиной Т.С. относительно важности использования теоретико-методических аспектов совершенствования стимулирования труда персонала⁷⁴ в условиях горнодобывающих предприятий Таджикистана.

В целом, стимулирование, как материальное, так и нематериальное, имеет свои преимущества и недостатки. Это связано с тем, как горнодобывающее предприятие принимает административные решения. Поэтому для полного раскрытия сущности, классификации оплаты и стимулирования труда рассмотрим особенности оплаты труда и стимулирования работников на горнодобывающих предприятиях.

1.3. Особенности оплаты труда и стимулирования работников на горнодобывающих предприятиях

Проблемы стимулирования и оплаты труда работников и поиск путей их решения всегда считались ключевой задачей организации труда, характеризующей способностью эффективного использования рабочей силы на производстве. Для повышения эффективного управления работниками предприятия, надо построить такую систему стимулирования и оплаты труда,

⁷¹ Сирота Д., Мишкинд А., Мелтцер М. Дайте им то, чего они хотят. 2006 [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://www.e-executive.ru/publications/aspects/hr/newfolder4674/article_4046. (дата обращения 24.10.2021)

⁷²Завьялова Е.К. Нематериальное стимулирование в современных системах управления персоналом российских компаний / Е.К. Завьялова/ Вестник Санкт Петербургского университета. Управления персоналом// Вып 1 - 2007. С. 159.

⁷³ Дряхлов Н.И. Эффективность, деятельность сотрудников и их вознаграждение на западе/Н.И. Дряхлов, Е.А. Купринов //Социологические исследования – 2002 - №4.-С.87.

⁷⁴Гагаринская Г.П., Красулина Т.С. Теоретико-методические аспекты совершенствования стимулирования труда персонала. Монография/Г.П.Гагаринская, Т.С. Красулина - М.: Мир науки, 2016. – 148 с.

чтобы сами работники без никаких принуждений и просьб выполняли трудовую деятельность.

В работе Завьяловой Е.К. отмечается, что проблема стимулирования и оплаты труда во второй половине XX века занимает одно из значимых мест научного и практического менеджмента.⁷⁵ В процессе эволюции менеджмента в управлении персоналом в области стимулирования и оплаты труда были достигнуты определенные успехи, хотя и наблюдаются до сих пор некоторые проблемы. Так, появились две концептуальные теории, содержание, которых имеют свои отличающие друг от друга инструменты управления. Но, по мнению Гипсона Д., Иванцевича Д., Доннели Д., хотя осуществление и реализация этих теорий встречаются на производстве, однако имеют как сторонников, так и противников этих теорий⁷⁶.

Эти сомнения свидетельствуют о том, что на предприятиях отсутствует единое понимание мотивации и стимулирования труда. В научных публикациях можно встретить такую фразу руководителей промышленных предприятий «необходимо строить эффективную систему стимулирования». А на самом деле смысл этой фразы заключается в строении эффективной системы стимулирования.

По мнению Армстронга М. и Комарова Е.Н. происходит смещение, а не различие сути мотивов и стимулов поведения работников в процесс производства⁷⁷. А по мнению Бовыкина В., который дает понятие такому смещению, построенные системы носят многокомпонентные характеры, требующие много инвестиций и времени в человеческий капитал, а в конечном результате может не дать ожидаемый результат. Ту систему стимулирования и оплаты труда, которая построена на современных предприятиях, несет

⁷⁵Завьялова Е.К. Нематериальное стимулирование в современных системах управления персоналом российских компаний: Вестник Санкт Петербургского университета. Управление персоналом// Вып 1 - 2007. 159 – 183 с.

⁷⁶Гибсон Д., Иванцевич Д., Доннели Д. Организация: поведения, структура, процессы/ Пер. с англ.-М.: Инфра – М, 2000.

⁷⁷Армстронг М. Практика управления человеческим ресурсом/ Пер. с англ. СПО.: Питер, 2004.; Комаров Е.Н. Стимулирование и мотивация в современном управлении персоналом// Управление персоналом. - 2002. - № 1. С. - 39.

искусственный характер, не имеет инструментов и способов для достижения поставленных целей и эффективного труда⁷⁸.

В процессе трансформации многие предприниматели и руководители не обращают внимания на особенности и проблемы стимулирования и оплаты труда, что в результате приводит к неэффективному использованию живого капитала. Так, в работах Генкина Б.М. отмечается, что «эффективность связана с ресурсами предприятия, которые формируют отношения людей к труду, их мотивации и стимулирования»⁷⁹.

Это определение означает, что при строении системы стимулирования и оплаты труда необходимо учитывать особенности мотивов, которые лежат в поведении работника. Во времена Союза учеными и экономистами постоянно проводились эксперименты и опыты в области стимулирования и оплаты труда работников. Они изучали и анализировали опыт западных и американских классиков в области управления персоналом. Наши исследования показывают, что особенность категории стимулирования и мотивации труда состоит в том, что применяемые методы носят междисциплинарный характер.

Исходя из этого, по нашему мнению, построение систем стимулирования и оплаты труда нужно концентрировать на конкретных фундаментальных исследованиях. В современных условиях такой подход имеет важный характер учитывая объем собираемой и обрабатываемой информации с ее качества. Вместе с тем отсутствует единая методологическая и терминологическая база, существует множество научных школ, поддерживающих прямо противоположные точки зрения при рассмотрении данного вопроса.

Исходя из этого Е.П. Ильин считает: «Обилие литературы по проблемам мотивации сопровождается многообразием точек зрения на их природу, что вынуждает ученых, придерживаться одной точки зрения и говорит о практической неразрешимости исследуемой проблемы»⁸⁰.

⁷⁸Бовыкин В.И. Новый менеджмент: управление предприятием на уровне высших стандартов; теория и практика эффективного управления/ В.И. Бовыкин. В. М.-М.: Экономика, 2004. – 368 с.

⁷⁹Генкин Б.М. Экономика и социология труда/Б.М.Генкин. – М.: НОРМА – ИНФРА, 1999. – С. 192.

⁸⁰ Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. - СПб.: Издательство Питер, 2000. – С. 78.

В условиях суверенитета вопросы по модернизации оплаты труда и стимулированию стали основной проблемой государства. Планово-распределительная система в 90-х годах прошлого века оказалась в этот период неспособной регулировать уровень зарплаты в пользу профессионально-квалифицированных групп работников, которые обеспечивали предприятия инновацией и модернизацией путем повышения конкурентоспособности продукции на рынке. В период трансформации наряду с такими проблемами возникла острая необходимость преобразования экономики на основе внедрения конкурентной системы деятельности предприятия, которое потребовало реформирование оплаты труда и ее функций.

Проведенное в 1993 году реформирование заработной платы (Закон РТ от 25.06.1993 г. №783 «О предприятиях», статья 9, пункт 2.3), результатом которой стала передача предприятиям решения практически всех вопросов по определению размера оплаты труда, а также сравнения между тарифными ставками и окладами по категориям персонала, не привело к положительным явлениям, а, наоборот, вызвало деформацию зарплаты, где произошел перекос в оплате труда работников⁸¹.

По нашему мнению, неэффективность реформы зарплаты состоит в том, что при этом было исключено влияние на уровень оплаты, которую регулировало влияние рынка труда, отраслевые и территориальные параметры при рассмотрении уровня и динамику оплаты труда сотрудников.

Особое место при исследовании оплаты труда и стимулирования работников занимает исследование Худжамкулова Р.Б., посвященное совершенствованию механизма оплаты и стимулирования труда на промышленных предприятиях в условиях рыночной экономики⁸².

⁸¹ Шокаримов Ю. Регулирование заработной платы в условиях перехода к рыночным отношениям //Материалы научно-практической конференции «Научные аспекты проблем трудовых отношений и социального развития в Республике Таджикистан». – Душанбе, 29 -30 июня 2002: - С.43.

⁸² Худжамкулов Р.Б. Совершенствование механизма оплаты и стимулирования труда на промышленных предприятиях в условиях рыночной экономики: дисс...канд. экон. наук: 08.00.05/ Рустам Боймахмадович Худжамкулов.-Худжанд, 2018.-165с.

Предоставление предприятиям широких прав в вопросах заработной платы в кризисных условиях экономики, недостаток трудовых ресурсов и неэффективная система социального партнерства подорвали воспроизводственную и стимулирующую функции зарплаты, то есть снижение её покупательской способности и разрыв движения цен на потребительские товары и оказываемые услуги. Из-за этого, существующие ценности, ориентирующие на труд и его оплату, утратили свой смысл, где произошел подрыв основ экономического и социального развития страны.

В результате, доля фонда оплаты труда в валовом внутреннем продукте снизилась с 58, 2% в 1991 году до 10,1% в 2002 году⁸³.

Недостатки в конкретных вопросах стимулирования и оплаты труда — это результат не только того, что стартовые условия перехода к рыночным отношениям различных предприятий и отраслей не одинаковы, но и дезориентация в методах организации и регулирования зарплаты в современных социально-экономических условиях.

Необходимо отметить, что государству, работодателям и профсоюзам Республики Таджикистан важно модифицировать механизм регулирования стимулирования и зарплаты по обеспечению воспроизводства рабочей силы, то есть усилить её воздействие на спрос и предложение на внешнем и внутреннем рынках труда; активизировать факторы, которые будут стимулировать высоко результативный и производительный труд; реализация социальной функции зарплаты.

Исходя из способов решения проблем, стоящих перед государством и предприятиями в области стимулирования и оплаты труда, можно выразить следующим образом: сегодня перед населением и предприятиями, оставленными на самовыживание, стоит в большинстве случаев одна задача – как выплатить заработную плату и из каких средств, как обеспечить хотя бы минимум, производя выплаты, по возможности, регулярно, не обращая особого внимания

⁸³Статистический ежегодник Республики Таджикистан: 20 лет государственной независимости. Статистический сборник. Душанбе. Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан. 2011.- С. 89.

на формы, системы, виды оплат труда и т. д. Одновременно администрацией преследуется цель не допустить банкротство предприятия.

Проблемы с выплатой заработной платы, в первую очередь, работодатели пытаются решить, так, чтобы как можно больше прибыли оставить у себя, минимизировав при этом налогообложение. В определенном смысле можно утверждать, что у нас способы сокрытия доходов от налогов, в том числе и средств, идущих на оплату труда, оформление этих процедур, как это не парадоксально, стали своеобразными «новыми формами и системами оплаты труда».

Как упоминалось в предыдущем параграфе, оплата труда выполняет воспроизводственную, стимулирующую и регулирующую функции. По мнению Шокаримова Ю.А., в настоящее время ни одна из этих функций заработной платы в Таджикистане полностью не выполняется. Например, в 2011 году в стране размер месячной номинальной заработной платы составил 446 сомони, что значительно ниже стоимости рассчитанного по нормативному методу бюджета прожиточного минимума. Согласно расчётам, проведенных в соответствии с Методическими рекомендациями по определению бюджета прожиточного минимума в Республике Таджикистан, разработанных Научно-исследовательским институтом труда и соцзащиты населения в 2001 году и принятых Министерством труда и социальной защиты населения Республики

Таджикистан, этот важный показатель в 2011 году достиг в среднем на одного работающего в месяц 560 сомони⁸⁴.

В настоящее время перед государством стоит задача реформировать стимулирование и оплату труда на предприятиях Таджикистана. Но на пути реформирования заработной платы и реализации ее функций есть некоторые препятствия. Основными из них являются:

⁸⁴Шокаримов Ю. Проблемы стимулирования труда в условиях становления рыночной экономики: научно – методологические аспекты и предложения // Материалы республиканской научно – практической конференции – «Проблемы развития рынка труда в Таджикистане» (28 – 29 октября 2011 г.) – Душанбе: «ТоРус», 2011. - С.46.

- преувеличение места и роли предприятий в организации заработной платы, в условиях развития рыночной экономики;
- искусственно навязанное экономике обесценивание рабочей силы;
- ничем не оправданная дифференциация в размерах заработной платы, принявшая всеобщий характер;
- включение в цену рабочей силы и, соответственно, в заработную плату, ранее предоставленных бесплатно или на льготных условиях, материальных благ и услуг;
- наличие задолженности по оплате труда.

В работе Т.А. Коркиной и С.И. Захарова большой акцент при решении материального стимулирования трудовой деятельности работников делается на оплату труда. Решение таких проблем, как зависимость работника от его конечного результата и результата предприятия в общем виде. Это означает, что оплата труда для руководителей должна стать как инструмент материального стимулирования для контроля и принятия управленческих решений⁸⁵.

Анализ структуры управления горнодобывающих предприятий показывает, что система управления состоит из собственного капитала. Основная их задача состоит в том, чтобы соединить капитал и труд работника путем наиболее эффективного управления. При решении вопросов по оплате труда этим должен заниматься непосредственно тот, кто управляет этим персоналом. При исследовании ряда отечественных предприятий выявлено, что руководители действительно не имеют инструмента материального поощрения своих подчинённых. Это является одним из основных проблем руководителей первичного уровня.

По мнению Фёдорова А.В. большое колебание и дифференциация между значениями коэффициента корреляции означает, что данная система оплаты

⁸⁵Коркина Т.А., Захаров С.И. Современные проблемы оплаты труда на угледобывающих предприятиях// Вест. Челябинского гос. универ. 2013. № 3 (294) Упр. Вып. 8. - С. 92 – 95.

труда не эффективна⁸⁶.

А труд ИТР, руководителей, специалистов, как правило, рассчитывается по форме повременной оплаты труда и размер оплаты не зависит от конечного результата. Анализ деятельности мастеров отечественных горнодобывающих предприятий показывает, что они имеют колеблющийся результат, и их объем зарплаты не зависит от конечного результата. При том они получают почти одинаковую заработную плату. При таком раскладе, по мнению Галкина В.А., работник не стремится к улучшению своего результата, то есть, у такого работника нет никаких стимулов для эффективной работы⁸⁷.

Такой расклад ситуации приведет к тому, что субъектами отношения на горнодобывающих предприятиях, и работодатель не будут удовлетворены результатами работы, и это одно из причин риска возникновения конфликта на производстве. Как отмечается в работе Белкина В.И., Белкиной Н.А. по определенным правилам, рынок справедливо оценивает продукцию предприятия по ее количеству и качеству, а во внутри предприятия труд работника не всегда оценивается справедливо, когда при не равном трудовом вкладе все получают одинаковое вознаграждение⁸⁸.

По мнению Е.И. Рейшахрита и Т.С. Губиной для достижения эффективных и удовлетворяющих результатов нужно усилить стимулирующую функцию оплаты труда. По их мнению, такой путь самый надежный и эффективный для компании⁸⁹.

Мы тоже поддерживаем их мнение и отметим, что на данном этапе развития общества приоритетным становится стимулирующая и воспроизводственная функция оплаты труда, так как это самая надежная система для повышения эффективности деятельности предприятия. Однако на

⁸⁶Федоров А.В. Система стимулирования труда машинистов экскаваторов/А.В. Федеров. - отд. ст. Гор. инф. – аналит. бюл. (науч. – техн. журн.). Вып. 7. -М.: Гор. кн., 2010. - С.66.

⁸⁷Галкин В.А. Оплата труда/В.А. Галкин. -Челябинск: НЦТ-НИИОГР, 2010.-С. 87.

⁸⁸Белкин В. Н., Белкина Н. А. Экономическая теория труда/ В.Н. Белкин / Рос. акад. наук, Урал. отд-е, Ин-т экономики. - М.: ЗАО “Экономика”, 2007. -С. 61.

⁸⁹Рейшахрит Е.И., Губина Т.С. Особенности организации оплаты труда по результату на предприятиях горной промышленности. - М., симпозиума «Неделя горняка-2008» №6, 2009.-С. 257.

горнодобывающих предприятиях Республики Таджикистан основными документами, которые регулируют механизм управления отношений работника с работодателем за последние годы механически копировали из системы рыночной экономики по вопросам стимулирования и оплаты труда, механизма регулирования формы стимулирования, применяемые виды оплаты труда, размер тарифных ставок и окладов работников, премии и стимулирующие выплаты.

важным, и государство должно иметь соответствующие документы. Как в работе Луиса Молкерна отмечается, «...для любой страны не может быть ничего хуже, чем неправильно оценить роль государства в регулирование экономике»⁹⁰.

Эрхард Л., изучая благосостояние для всех отметил, что «...государству необходимо вмешаться в проблемы зарплаты, потому что есть угроза выйти за рамки экономических возможностей, а также есть опасность о том, что могут быть приняты решения о превышении расходов над доходами государства»⁹¹.

В работе Шокаримова Ю. отмечается, что «в Таджикистане до сих пор на большинстве предприятиях остались ранее действующие системы стимулирования и оплаты труда, суть которых в условиях рыночной экономики заключается в том, что теперь через формы и системы стимулирования и оплаты труда выводится уровень заработка, необходимый не работнику, а работодателю, поэтому одной из обострившихся сегодня проблем является регулирование государственного минимума оплаты труда»⁹².

В современном управлении персоналом постоянно наблюдается развитие, что требует решения новых проблем для оптимизации и оперативного планирования в условиях предприятий.

⁹⁰Калоев В. Д. Основы рыночной экономики / В.Д. Калоев и др. – М.: МГП «Информрекламиздат», 1991. Т.2.- С.276.

⁹¹<https://institutiones.com/personalities/46--q-q.html> (дата обращения 20.07.2021)

⁹²Шокаримов Ю. Реформа заработной платы при переходе у рыночной экономики в Республике Таджикистан: монография. – Душанбе: «Адиб» 2012.- С. 88.

В деятельности горнодобывающих предприятий Республики Таджикистан в последние десять лет можно наблюдать стабильность и постепенное развитие уровня производительности труда. Темп роста производительности труда на данный момент характеризуется тем, что горнодобывающие предприятия применяют методы увеличения мощности оборудования, модернизации техники и технологии и вооружения новой техникой и новейшими технологиями производства. А вместо морального и физического изношенного оборудования предприятия приобретают новое, более мощное оборудование, что приводит к увеличению цены единицы продукции. В результате такого подхода производительность труда на горнодобывающих предприятиях Республики Таджикистан увеличилась в 1,8 – 2,3 раза.

В работе С.И. Захарова отмечается, что при ходе хронометража нескольких горнодобывающих предприятий были наблюдаемы потери времени работников. Установлено, что 50% - от основных операций, во вспомогательных 75% при нетехнологических простоях оборудования. Эти потери времени С.И. Захаров обосновывает «организационные факторы производства; ее подготовкой, планированием, регулированием, нормированием, активизацией, учётом и контролем, а также мотивацией сотрудников»⁹³.

Коркина Т.А. в своих исследованиях выделяет ряд недоработок в деятельности промышленных предприятий: «Отсутствие жёсткого обеспечения стратегий, реализуемых субъектами трудовых отношений (предприятие и наёмные работники); низкая адаптивность к краткосрочным целям предприятия; стохастичность результатов функционирования системы оплаты труда»⁹⁴. В целом вышеперечисленные проблемы способствуют снижению

⁹³Захаров С.И. О необходимости развития системы организации и оплаты труда на горнодобывающих предприятиях / С.И. Захаров/ Вестник Челябинского государственного университета. 2014. № 2 (331). Управление. Вып. 9. - С. 73.

⁹⁴Коркина, Т. А. Система оплаты труда на горнодобывающем предприятии: свойства и дефекты / Т. А. Коркина, С. И. Захаров // Проблемы в управлении социально-экономическими системами в условиях инновационного развития. - Челябинск, 2013. - С. 144–147.

воспроизводственной и стимулирующей функции оплаты труда на горнодобывающих предприятиях.

На основе обобщения различных точек зрения и изучения вопроса на горнодобывающих предприятиях, нами выделены следующие проблемы, которые следует решить в условиях Республики Таджикистан:

- формирование рациональной системы оплаты и стимулирования труда работников горнодобывающих предприятий;

- оценка и учет сложности труда работников различных категорий горнодобывающих предприятий при разработке и внедрении механизма стимулирования труда;

- повышение квалификации работников горнодобывающих предприятий на основе эффективной системы переподготовки кадров и использования информационно-коммуникационных технологий;

- повышение производительности труда на основе внедрения новой техники и инноваций на горнодобывающих предприятиях;

- совершенствование системы организации управления горнодобывающих предприятий и своевременное проведение мониторинга трудового процесса, нормирования труда и др.

Таким образом, можно сформулировать вывод о том, что решение этих проблем способствует совершенствованию оплаты труда и стимулирования работников, а также повышения эффективности производства на горнодобывающих предприятиях Республики Таджикистан.

Выводы по первой главе

В первой главе диссертационного исследования рассмотрены теоретические аспекты системы оплаты и стимулирования труда работников в условиях рыночной экономики, изучены методические основы и классификация системы оплаты и стимулирования труда работников горнодобывающих предприятий, а также выявлены особенности оплаты труда и стимулирования работников на горнодобывающих предприятий.

В диссертации изучена эволюция системы оплаты труда и стимулирование работников. Установлено, что от появления экономических и социальных отношений до нынешних современных видов вознаграждения работников их оплаты труда и стимулирования в разных уровнях управления социально-экономических отношений.

Автором в работе выделяются функции оплаты труда в современных условиях, такие как: а) воспроизводственная, обеспечивает уровень оплаты труда, которая гарантирует воспроизводство трудового потенциала работника и его семьи путем поддержки или роста уровня жизни; б) стимулирующая, обеспечит побуждение к трудовой деятельности, которая направляет на рост результативности труда; в)регулирующая, это баланс между рынком труда и прибыльностью предприятия; г) измерительная, оценка показателя затрат труда и трудового вклада конкретного работника в производстве выпускаемого продукта труда; д) социальная, зарплата сосредоточена на обеспечение социальной справедливости при распределении доходов предприятия и общества.

Кроме того, на основе рассмотрения организации оплаты труда, автором было установлено, что в условиях предприятий используют такие принципы: осуществляется оплата от качества и количества трудовой деятельности; дифференцируется оплата от условий труда, а также от квалификации работника; регулярный рост зарплаты, с повышением темпа увеличения номинальной зарплаты над темпами существующей инфляции.

Также автор отмечает, что управление зарплатой, это трудный и ответственный вид управления в системе управления трудом, а необходимый компромисс между интересами работодателя и работника, достигается через ее организацию на предприятии.

В целом, соблюдение изложенных принципов организации оплаты труда, учет влияющих на нее факторов и определение четкой политики в сфере ее регулирования способствует руководству добиться повышения

заинтересованности персонала в индивидуальных и коллективных результатах труда, развития творческого потенциала работника.

В диссертации автором осуществлена классификация систем оплаты труда работников в условиях предприятий и важным считается условия применения сдельной и повременной оплаты труда, а также индивидуальную сдельную и коллективную оплату труда. Проведена сравнительная характеристика сдельной и повременной системы оплаты труда и рассмотрены стимулирующие системы применяемых в предприятиях.

Особое место в работе уделено классификации элементов оплаты труда и стимулирования работников горнодобывающих промышленности. Уточнены функции заработной платы, а также формам системы заработной платы. Установлено, что в горнодобывающих предприятиях Республики Таджикистан, в основном применяются два подхода тарифной организации оплаты труда: тарифный вариант организации заработной платы и унифицированная тарифная система оплаты труда на основе единой тарифной сетки (ЕТС).

Автор считает, что результаты изучения теоретических аспектов системы оплаты труда и стимулирования работников позволяют использовать научно-обоснованную систему организации управления в горнодобывающих предприятиях. С учетом этого, в работе проведена классификация функции оплаты труда и стимулирования работников, а также проведен их анализ и сравнение видов, а также изучен зарубежный опыт по организации оплаты труда и стимулирования работников.

В диссертационном исследовании стимулирование рассматривается как система механизмов, составляющих из различных методов стимулов для побуждения у работника различных мотивов в совершении эффективной работы. Автор считает, что осознанное создание благоприятных условий для эффективной работы работника, непременно влияет на результат труда. Но при таком раскладе основная цель стимулирования состоит в побуждении его эффективности, достигая максимального результата. Кроме того, в работе механизм стимулирования рассматривается на основе выделения внешних и

внутренних факторов, а также оценки создания условий труда, которые эффективно стимулируют работника к данному труду.

В диссертации, особое место уделено изучению роли вознаграждения, как важнейшего механизма стимулирования, учитывая мотивов к эффективному труду и положительного влияния на конечный результат. На основе рассмотрения теории мотивации трудовой деятельности, выделены подходы к стимулированию производительности труда, психотехнические, поведенческие, когнитивные, гуманистические, содержательные и процессуальные. На основе этого, предложена классификация стимулов, используемых в горнодобывающих предприятиях.

В диссертации автор считает, что проблема стимулирования и оплаты труда работников, является ключевой задачей экономики труда, характеризующей способности эффективного применения рабочего возможности сегодняшнего производства. Для достижения эффективного управления рабочими предприятия, надо строить такую систему стимулирования и оплату труда, чтобы сами работники без никаких принуждений и просьб выполняли свои функции.

Для полного раскрытия сущности, классификации оплаты и стимулирования труда в диссертации рассмотрены особенности оплаты труда и стимулирования работников в горнодобывающих предприятиях. С учетом этого, в горнодобывающих предприятиях выделены следующие проблемы, которые необходимо решить в условиях Республики Таджикистан: формирование эффективной системы оплаты и стимулирования труда работников горнодобывающих предприятий; оценка и учета сложности труда работников различных категорий горнодобывающих предприятий при разработки и внедрения механизма стимулирование труда; повышение квалификации работников горнодобывающих предприятий на основе эффективной системы переподготовки кадров и использования информационно-коммуникационных технологий; повышение производительности труда на основе внедрения новой техники и инноваций в горнодобывающих предприятий; совершенствование

системы организации управления горнодобывающих предприятий и своевременного проведения мониторинга трудового процесса, нормирование труда и др.

В целом автор считает, что решение выделенных проблем способствует совершенствованию системы оплаты труда и стимулирования работников, а также повышению эффективности производства в горнодобывающих предприятиях Республики Таджикистан.

ГЛАВА 2. СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА НА ГОРНОДОБЫВАЮЩИХ ПРЕДПРИЯТИЙ РЕСПУБЛИКИ ТАДЖИКИСТАН

2.1. Анализ современного состояния и развития промышленности и горнодобывающих предприятий

В любом государстве мира, промышленность считается основной отраслью экономики, формирующей значительную часть ВВП. К числу показателей, характеризующих уровень народного хозяйства, относится развитие промышленных предприятий, нацеленное на обеспечение населения страны товарами и услугами.

Для достижения эффективных результатов в социально-экономическом развитии Республики Таджикистан отрасль промышленности, куда относятся горнодобывающие предприятия, играет основную роль в связи со следующими обстоятельствами:

- географическое строение Республики Таджикистан, где более 93% территории занимают горы;
- в горах Таджикистана содержится почти вся система Д.И. Менделеева, и это богатство необходимо добывать и перерабатывать;
- Республика Таджикистан относится к странам с высоким приростом населения, в связи с чем необходимо развивать сферу образования с учетом решения проблем в базовых отраслях экономики.

На основе изучения соответствующих работ, историю возникновения промышленных предприятий в Республике Таджикистан можно разделить на три этапа. «Первый этап – формирование собственного фундамента фабрично – заводской промышленности (1925 – 1940 гг.), Второй этап - развитие многоотраслевой, комплексной промышленности (1941 – 1970 гг.), Третий этап – период приоритетного, опережающего развития электроэнергии и на ее основе энергоемких отраслей и производств цветной металлургии и химии,

завершившийся по срокам с окончанием плановой экономики и распада СССР (1990 г.). По существующим оценкам за период плановой экономики деятельность промышленных предприятий, в основном, была положительной, эффективной, прогрессивной и рациональной»⁹⁵.

До перехода к рыночной экономике в отраслевой структуре промышленности Республики Таджикистан функционировали легкая и пищевая промышленность, где их удельный вес составлял в 1970г. – 73,3%, 1980 г. – 64,5% и в 1990 г. – 57,3%⁹⁶.

Потребность всесоюзного разделения труда в период с 1970 – 1990 гг. была обусловлена промышленностью в структуре отечественной экономики. В Таджикистане базой развития промышленности являются те отрасли, которые проводили местную переработку сельскохозяйственного сырья (хлопка, шелка, фруктов и овощей).

Ситуация в промышленности Таджикистан кардинально повернулась в противоположную сторону после распада СССР и объявления республики о своей Независимости.

В настоящее время промышленность Республики Таджикистан, в основном, объединяет электроэнергетику, горную, металлургию, химическую, пищевую и другие отрасли. Каждая из этих отраслей промышленности играет важную роль, и как локомотив может дать развитие экономике Республики Таджикистан. По структуре промышленность республики можно разделить на добывающую и обрабатывающую. К добывающим отраслям относятся добыча энергетических и неэнергетических ресурсов. При этом в рассматриваемой структуре обрабатывающих отраслей следует выделить производство пищевых продуктов, текстильное и швейное производство, производство кожи и обуви, целенаправленная обработка древесины и деревянных изделий, производство нефтепродуктов, химическое производство и т.д.

⁹⁵ Хоналиев Н. История развития и размещения промышленности Республики Таджикистан в (1924-2005). Автореферат. Душанбе, 2009.- С. 23.

⁹⁶ Рассчитано автором на основе: Народное хозяйство Таджикской ССР в 1988 году // Статистический ежегодник. - Душанбе: Ирфон, 1990. -296 с.

С 1991 по 2021 годы в Республике Таджикистан уменьшалось количество промышленных предприятий, где наблюдался процесс деиндустриализации. За этот период количество промышленных предприятий уменьшилось с 2308 ед. в 1991 г. до 1048 ед. в 2004 г. или на 2,2 раза. С 2004 г. начинается увеличение числа промышленных предприятий и к 2021 г. составило 2397 единиц, которые показаны на рисунке 2.1.

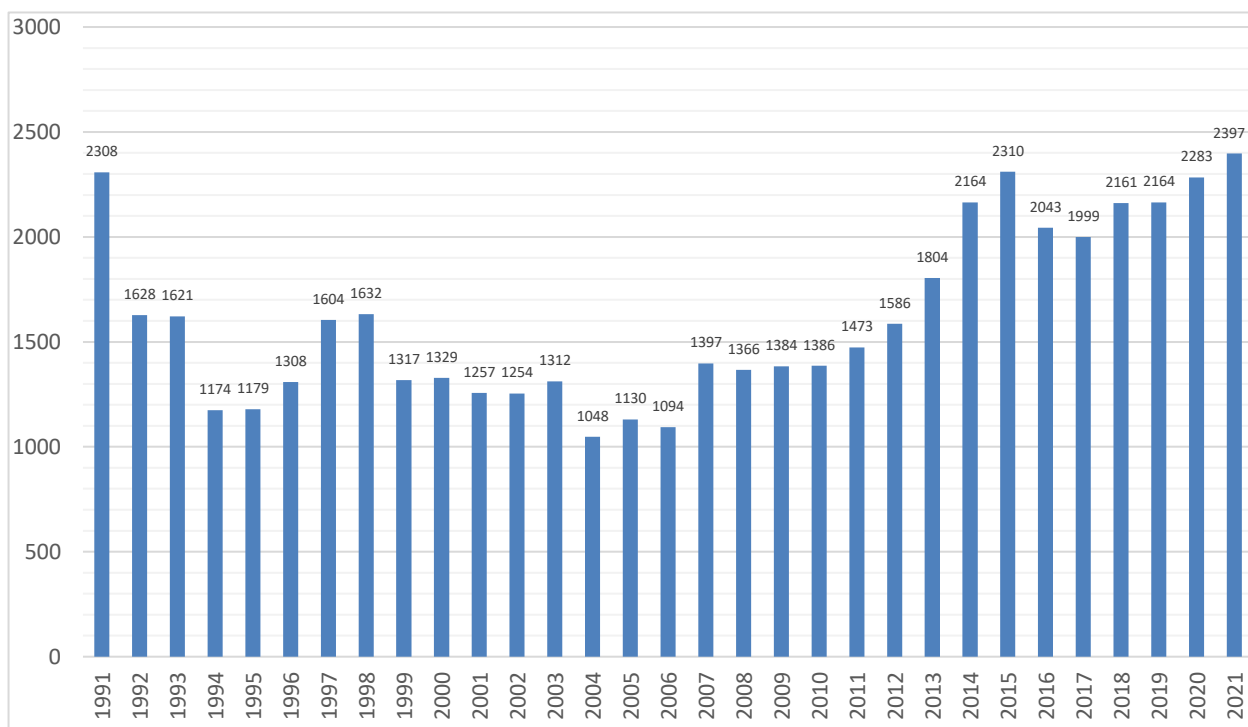


Рисунок 2.1.- Динамика числа промышленных предприятий за 1991 - 2021гг в Республике Таджикистан (в единицах)

Источник: составлено автором на основе: Статистический сборник/Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан. - 2022. - С. 251.

Как видно из рисунка 2.1., число промышленных предприятий, начиная с 2005 года набирает темп роста. По сравнению с 2005 г. в 2021 г. число предприятий увеличилось на 1267 единиц или на 112%.

Если темп изменения количество предприятий не наберет ускорения роста, тогда возникают трудности в Таджикистане для реализации индустриально-аграрной модели экономического роста.

Начиная с 2005 г. темп роста государственных предприятий начал резко снижаться, а негосударственные предприятия начали резко увеличиваться, что показано на рисунке 2.2.

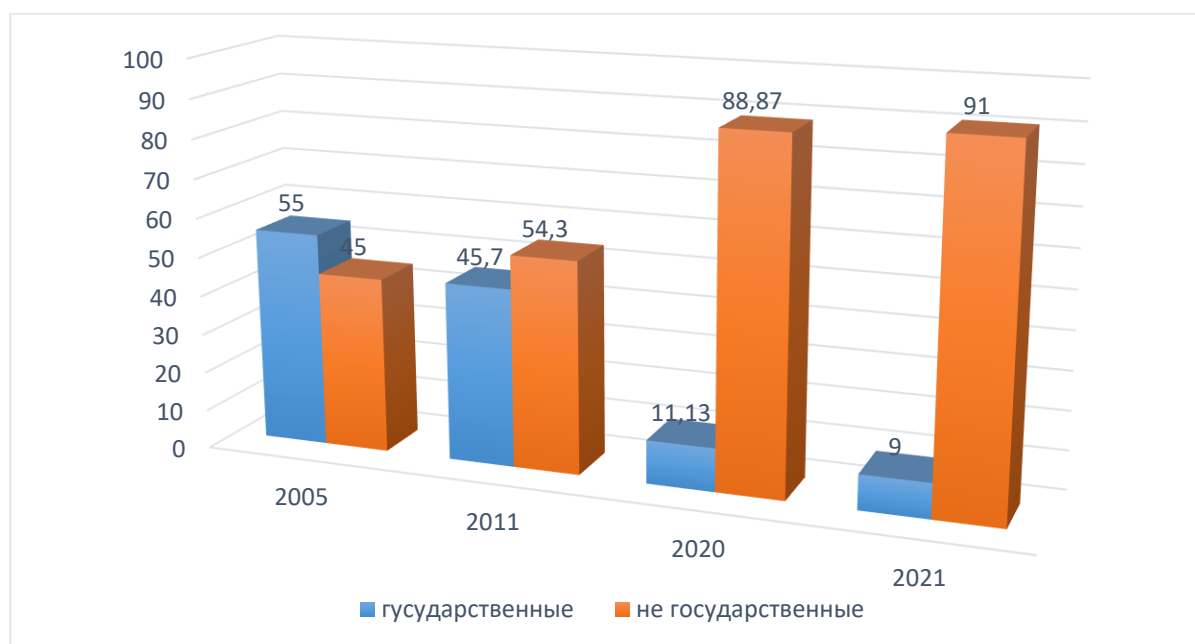


Рисунок 2.2. – Динамика удельного веса количества государственных и негосударственных предприятий в Таджикистане, в %

Источник: составлено автором на основе: *Статистический сборник/Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан. - 2022. - С. 257.*

Согласно данным рисунка 2.2, если в 2005 году доля государственных и негосударственных предприятий соответственно составляла 55,0 и 4,0%, то в 2021 году она составляет 9,0 и 91,0%. Это свидетельствует о том, что произошли существенные изменения в структуре функционирующих предприятий. Поэтому имеются возможности в создании новых предприятий, так как недра Таджикистана богаты различными минеральными ресурсами, добыча которых может дать сильный толчок для более быстрого развития отраслей промышленности и в экономику целом, но, к сожалению, существующий потенциал максимально не используется. На основе проведенного исследования нами рассчитан удельный вес промышленности, который представлен на рисунке 2.3.

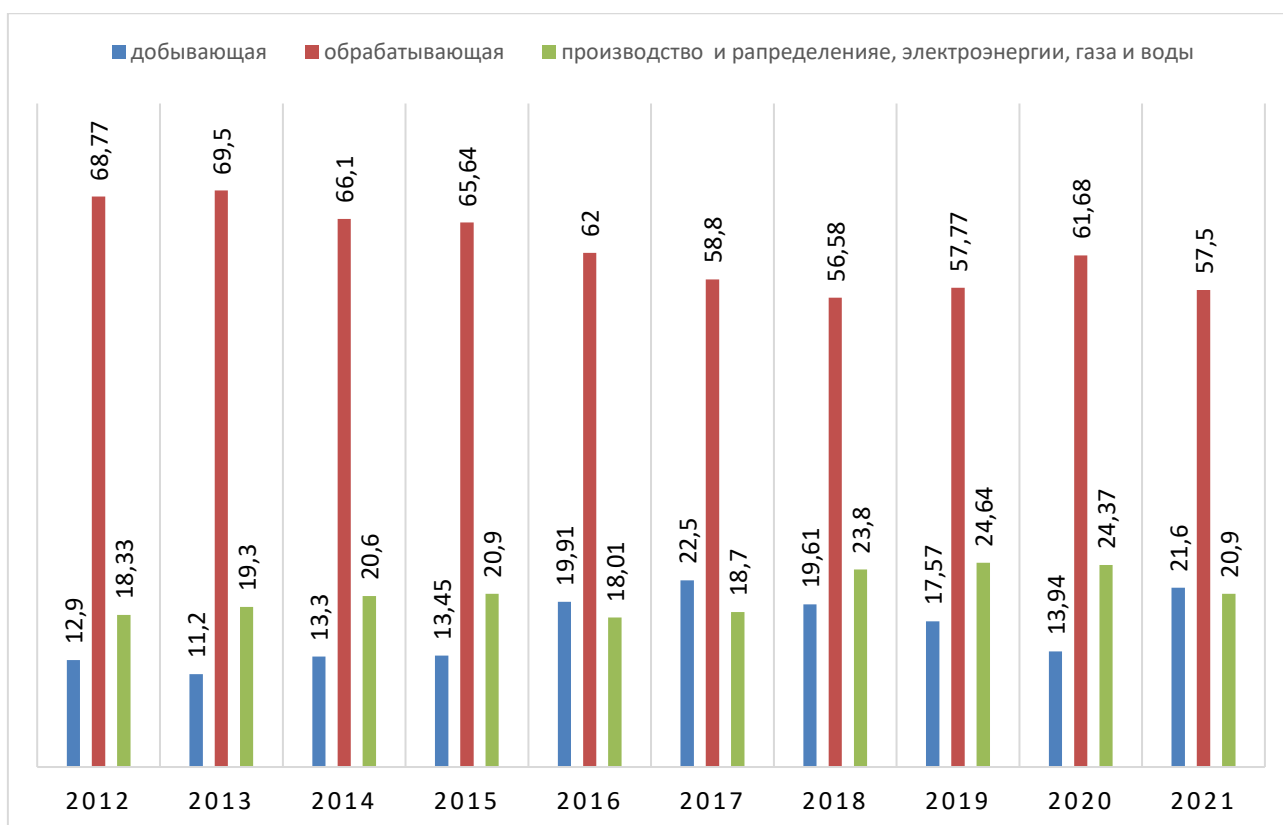


Рисунок 2.3.- Динамика объема промышленной продукции по основным видам экономической деятельности и промышленности Республики Таджикистан за 2012-2021 годы (в%)

Источник: составлено автором на основе: Статистический сборник/Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан. - 2022. - С. 255.

Из рисунка 2.3 видно, что объем добывающей продукции в период с 2012 до 2021 гг. вырос на 67%. Так, если в 2012 году он составлял 12,9%, то в 2021 году этот объем вырос до 21,6% от общего объема промышленной продукции. И, напротив, объем производства обрабатывающей промышленности сократился, т.е. уменьшился с 68,77% до 57,5% или на 11,22%. А объем продукции, производства и распределения электроэнергии, газа и воды возросло на 2,57%.

Анализ показывает, что Республика Таджикистан и ее регионы имеют достаточно большие природные и сельскохозяйственные ресурсы. Однако, эти возможности в настоящее время используются не полностью. Важно заметить, что промышленный комплекс страны состоит из самостоятельных отраслей, которые выделены в таблице 2.1.

Динамика структуры отраслей промышленности Республики Таджикистан за
2012-2021 годы, в %

| Показатели | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|--|-------|-------|-------|-------|-------|-------|------|
| Вся промышленность, в том числе | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Энергетические и неэнергетические материалы | 13,45 | 17,61 | 20,58 | 19,61 | 17,57 | 13,94 | 21,6 |
| Пищевые продукты, включая напитки и табак | 28,53 | 24,44 | 21,48 | 20,50 | 19,54 | 22,94 | 19,6 |
| Текстильная, швейная и изделия из кожи | 10,93 | 10,39 | 11,75 | 10,63 | 8,81 | 9,58 | 10,8 |
| Обработка древесины и целлюлозно-бумажные изделия | 1,80 | 1,44 | 1,27 | 1,58 | 1,47 | 1,04 | 0,9 |
| Химические и нефтехимические | 1,13 | 1,04 | 1,19 | 1,05 | 1,02 | 0,87 | 1,0 |
| Резина, пластмасса и нематериальные продукты | 10,03 | 13,27 | 15,37 | 10,45 | 10,35 | 9,72 | 8,4 |
| Металлургическая | 11,89 | 12,26 | 10,92 | 11,33 | 14,02 | 16,11 | 5,4 |
| Электроэнергетика | 20,86 | 18,01 | 18,62 | 23,80 | 24,65 | 24,36 | 20,9 |
| Машиностроение | 0,76 | 0,75 | 0,71 | 0,89 | 1,11 | 0,94 | 1,0 |
| Прочие | 0,62 | 0,79 | 0,82 | 0,15 | 1,46 | 0,4 | 0,4 |

Источник: составлено автором на основе: Статистический сборник/Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан. - 2022. - С. 255.

Как показывают данные таблицы 2.1, удельный вес таких отраслей как энергетического производства, пищевых продуктов, включая напитки и табак, а также металлургическая, занимают доминирующее положение в ее структуре, а в других имеется недостаточная доля в структуре промышленности.

Доля промышленности в структуре ВВП за анализируемый период показывает положительные результаты. Если в 2014 году ее доля составляла 12,08%, то в 2021 году 18,24% или на 6,16% больше. В течение 7 лет при имеющемся большом потенциале рост составил всего лишь 6,16% больше, что является неудовлетворительным показателем.

В Таджикистане существует большой потенциал добывающего сектора. На сегодня показатели этой сферы составляют 4,67 процента ВВП, 4,2 процента

дохода госбюджета, 5,18 процентов занятости и 23,55 процента экспорта и в будущем эта отрасль имеет возможность быть ведущей в экономике страны (рисунке 2.4).

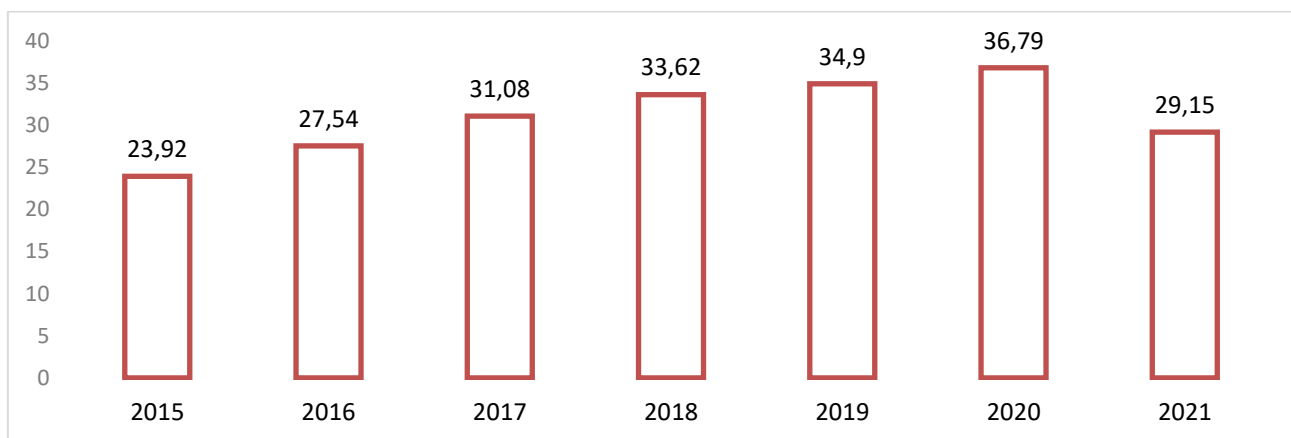


Рисунок 2.4. - Доля промышленности в структуре валового внутреннего продукта Таджикистана за 2015-2021 годы (в%)

Источник: составлено автором на основе: Статистический сборник/Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан. - 2022. - С. 253.

Также доля добывающей сферы промышленного производства в экономике страны показывает в целом рост его доли (рисунке 2.5).

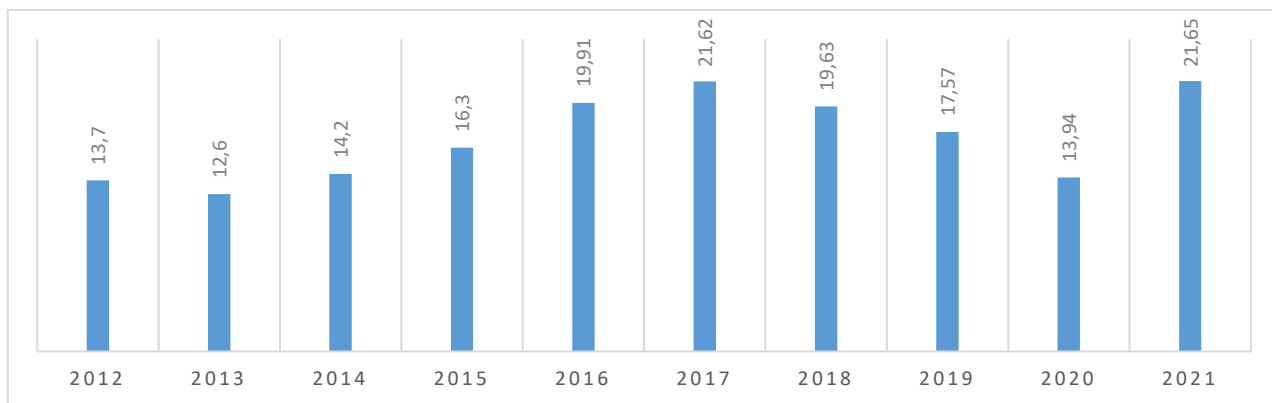


Рисунок 2.5. - Доля добывающей продукции в общем объеме промышленной продукции, в %

Источник: составлено автором на основе: Статистический сборник/Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан. - 2022. - С. 254.

Из рисунка 2.5 видно, что в 2021 году по сравнению с 2012 годом доля добывающей продукции в общем объеме промышленного производства выросла на 0,5 раза, а удельный вес в доле добывающей продукции валового внутреннего продукта уменьшился.

Тенденция производительности труда и зарплат показала, что за 2012 -2021 годы соотношение этих показателей нецелесообразны, так как темпы роста зарплаты опережают темпы роста производительности труда работников, что негативно действует на показатели зарплатоёмкости продукции, где происходит увеличение себестоимости единицы продукции. Только за период с 2015 по 2018 гг. темпы роста производительности труда работников опережают темпы их роста заработной платы.

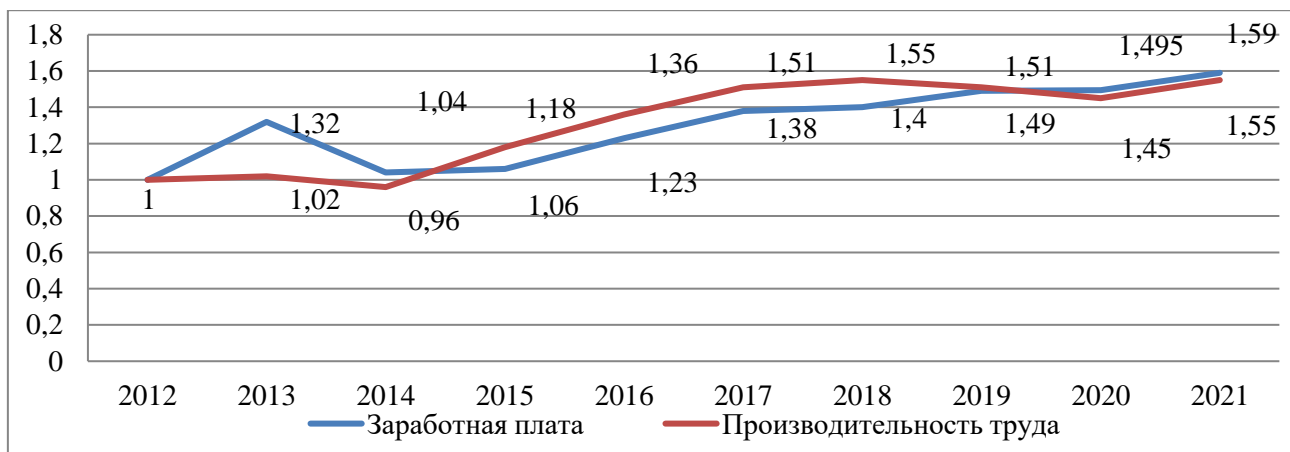


Рисунок 2.6. - Соотношение заработной платы с производительностью труда

Источник: составлено автором на основе: Статистический сборник/Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан. - 2022. - С. 254.

Оживление промышленного производства и увеличение показателей в переходный период начался с 1997 г., что к 2013 г. было достигнуто только 94,6% от докризисного уровня. В современных условиях ускорение темпов развития в экономике в целом, повышение уровня качества и финансовой безопасности страны является основной задачей стоящей перед экономикой республики.

На сегодняшний день крупными промышленными предприятиями Республики Таджикистан в области металлургии считаются ГУП «ТАЛКО», Адрасманский свинцово-цинковый комбинат, СП «Апрелевка», СП «Заравшан», в энергетике - Байпазинская ГЭС, Нурекская ГЭС, ООО «Таджикско – Китайская горнопромышленная компания», Кайраккумская ГЭС,

Сангтудинская ГЭС-1, в текстильной промышленности - совместные предприятия «Джавони», «ВТ Силк», «Кабоол Таджик Текстайлз» и др⁹⁷.

По нашему мнению, для ускоренного развития экономики страны и сектора промышленности Республики Таджикистан нужно использовать существующий природный запас - гидроэнергоресурсы для развития электроэнергетики, сельскохозяйственную продукцию для развития легкой промышленности, ряда минеральных и железных руд для развития машиностроения и металлургии, особенно, горнорудной промышленности.

Анализ отраслевой структуры промышленности Республики Таджикистан свидетельствует о том, что, если в 1991г. в структуре этой отрасли важными считались тяжелая, легкая и пищевая промышленность, то к 2021г. - это пищевая промышленность и производство электроэнергии, которых доля составляла, соответственно 22,94% и 24,36%.

Начиная с 2012 года до 2015 года доля обрабатывающей промышленности уменьшилась на 11,25%. Однако в 2021 году ее доля составляет 57,5%, что показывает о росте ее доли в структуре промышленности. В добывающей отрасли наблюдается улучшение, ее доля в структуре промышленности в 2012 году составляла 12,9%, то в 2021 году она увеличилась до 21,6%.

Исходя из этого на основе анализа динамики отраслевой структуры промышленности Республики Таджикистан, можно сделать вывод, что сложившаяся ситуация на международных рынках стала причиной развития цветной металлургии, производства алюминия, где доля экспорта составила 35-40%, а в легкой промышленности, которая занимается производством хлопка-волокна, доля экспорта составила 15-19%.

Изучении доли промышленности в структуре ВВП страны показывает, что, начиная с 2015 по 2021 гг., доля промышленности в структуре ВВП снизилась.

⁹⁷Курбонов С.А. Современное состояние промышленности республики и роль гидроэнергетики в развитии Таджикистана /С.А. Курбонова // Вестник Таджикского государственного университета права, бизнеса и политики (ТГУПБП). - 2011. - №4(48). - С. 99.

В 2021 году произведено всего по республике 90 видов промышленной продукции. В 1991г. было приостановлено производство минеральных вод и безалкогольных напитков, неизолированных проводов и выработка электроэнергии. При этом объем производства 27 видов промышленной продукции находится на уровне от 10,0 до 70,0% от выпуска 1991г., 59 видов продукции производится в малом количестве, которые составляют шестьдесят пять процентов.

Причиной является снижение результативности работы предприятий на национальный рынок из-за большего потока импортных иностранных товаров и слабого применения современных технологий в функционирующих промышленных предприятиях.

Следовательно, развитие индустрии Республики Таджикистан характеризуется таким образом:

- уменьшении удельного веса промышленности в структуре национальной экономике (с 1991 по 2021гг.);
- структурные преобразования из-за роста доли сырьевых отраслей, а также низкий уровень обрабатывающего производства;
- несоответствие в едином процессе воспроизводства;
- низкий технический уровень отраслей и износ основных фондов;
- уменьшение доли производства высокотехнологичной продукции.

По результатам анализа состояния промышленного производства Республики Таджикистан можно сделать вывод, что его состояние не соответствует имеющимся богатствам минеральных и других ресурсов страны, а также спросу населения страны. В горной промышленности Таджикистана необходимы структурные преобразования, которые создали бы условия для дальнейшего развития горной промышленности. На сегодняшний день специалистами набран большой опыт в области роста результативности промышленности, но всё еще присутствуют сложности при реализации программы развития промышленности республики.

Мы считаем, что нужен сбалансированный промышленный комплекс, который сможет производить конкурентоспособную продукцию для удовлетворения потребности внутреннего и внешнего рынков, где появится возможность для обеспечения устойчивого промышленного развития.

В связи с этим, нами предлагаются следующие основные приоритеты в промышленной политике Таджикистана:

- усовершенствование экономической, правовой и законодательной среды для роста предприимчивости всех субъектов предпринимательской деятельности;
- формирование конкурентных условий для всех субъектов рынка;
- стимулирование технологических процессов организации работы предприятий, а также рост их результативности;
- совершенствование инвестиционного климата;
- рост инновационной активности, а также стимулирование взаимосвязи НИР с производством;
- создание и внедрение инновационных производств с основательной переработкой полезных ископаемых;
- создание и открытие совместных предприятий.

Кроме того, среди отраслей, нуждающихся в государственной поддержке, следует выделить все отрасли промышленности и особенно горнодобывающую промышленность.

Предприятие в рыночных условиях занимает одно из важнейших звеньев в экономике страны. В нынешних рыночных условиях предприятие – это субъект предпринимательской деятельности, которое обладает экономическим и юридическим характером. В.В. Кочетов, Ю. Шокаримов, Н. Хоналиев, М.М. Якубов, Р.Б. Худжамкулов отмечают, что «предприятие - это самостоятельный хозяйственный субъект, с правами юридического лица, производящий

продукцию, товары, услуги, выполняющие работы, занимающийся разными видами экономической деятельности»⁹⁸.

Переход Республики Таджикистан от административно-командной системы управления к рыночной экономике обострил процессы реструктуризации предприятий горнодобывающих отраслей.

Анализ показывает, что народное хозяйство Республики Таджикистан – это отражение всех отраслей субъектов и объектов рынка и сфер экономики, между которыми существует связь общественного труда, особенно, между отраслями материального производства и непроизводственной сферы⁹⁹.

Численность населения Республики Таджикистана в конце 2021 г. по данным официальной статистики составляла 9,8868 млн. чел., в том числе 5,0168 млн. чел. городского населения и 4,870 млн. чел. сельского населения¹⁰⁰.

В этот период рабочая сила составляла 2,587 млн. чел., из числа которых были заняты в экономике страны 2,534 млн. чел., официально признанные безработные составляли 53 тыс. чел. Численность рабочей силы орнодобывающей промышленности в этот период достигла 13,5 тыс. чел., которая показана на рисунке 2.7.

Анализ показывает, что предприятиями Министерства промышленности и новых технологий Республики Таджикистан произведено промышленной продукции на сумму 38829 млн. сомони и системы энергетики и водных ресурсов 8107 млн. сомони, а также другими предприятиями - 1120,2 млн. сомони в 2021 году.

В отраслях материального производства из общего числа занятых в народном хозяйстве их количество составило 72,4% и 27,6% - в непроизводственной сфере.

⁹⁸Кочетов В.В. Инженерная экономика/ В.В. Кочетов. – М.: МГТУ им. Н.Э. Баумана 2011.-167с.; Худжамкулов Р.Б. Совершенствование механизма оплаты и стимулирования труда на промышленных предприятиях в условиях рыночной экономики: дисс. канд. экон. наук: 08.00.05/ Рустам Боймахмадович Худжамкулов.-Худжанд, 2018.-165с. и др.

⁹⁹ Массажковский Я.В. Экономика горной промышленности/Я.В. Массажковский/-М., 2004. -С.: Изд. МГГУ. – С. 20.

¹⁰⁰Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан / Статистический ежегодник Республики Таджикистан. -Душанбе: АСПРТ, 2022. - С. 25.

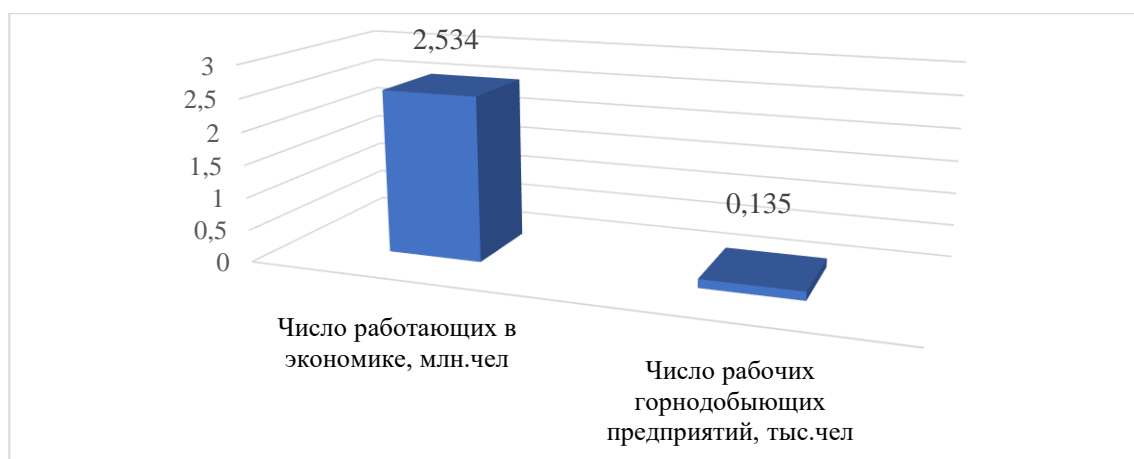


Рисунок 2.7. – Удельный вес числа работающих в экономике и число рабочих горнодобывающих предприятий млн. чел. в 2021 г.

Источник: составлено автором на основе: Статистический сборник/Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан. - 2022. - С. 85.

В конце 2021 г. стоимость основных фондов в нашей стране составляла 18983 млн. сомони. В том числе, стоимость основных фондов промышленности составляла 8162, 69 млн. сомони или 43%. По данным Агентства статистики при Президенте Республики Таджикистан в 2021 году, произведено промышленной продукции на сумму 30890 млн. сомони. В том числе, 8409 млн. сомони или 21,65% продукции горнодобывающих предприятий.

Структура стоимости производимой продукции показана на таблице 2.2.

Таблица 2.2

Структура стоимости производимой продукции, %.

| Отрасли промышленного производства | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|------------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Вся промышленность | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| в том числе: | | | | | | | |
| добывающая промышленность | 13,45 | 19,91 | 22,58 | 19,61 | 17,57 | 13,94 | 21,65 |
| обрабатывающая промышленность | 65,65 | 62,08 | 58,79 | 56,58 | 57,7 | 61,68 | 57,46 |

Источник: составлено автором на основе: Статистический сборник/Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан. - 2022. - С. 254.

Мы поддерживаем мнение ученых и считаем, что роль промышленности и ее место в экономике определяется тем, что она считается главной и ведущей отраслью в различных странах и в нашей республике. При этом горнодобывающая промышленность – это главная отрасль народного хозяйства Республики Таджикистан, так как обеспечивает добычу всех необходимых сырьевых и топливных ресурсов. Важно выделить наряду с добывающей и обрабатывающей промышленностью, роль и место горнодобывающей промышленностью. По нашему мнению, в условиях рынка является основой материально – сырьевой и топливной базы. Эффективность работы отраслей, таких как черная и цветная металлургия, энергетика, химическая, зависит от работы горнодобывающей промышленности.

ООО «Таджикско-Китайская горнопромышленная компания», созданная компанией «Чайна Глобал Нью Технолоджи Импорт энд Экспорт, Ко ЛТД» (доля Китая – 100%), начала свою деятельность осенью 2009 г. на севере Таджикистана.

В 2021 году объем налоговых и других обязательных платежей в бюджет государства от добывающих отраслей в Таджикистане составил 1,69 млрд. сомони¹⁰¹. Из этих средств к налоговым относится 1,41 млрд. сомони, а 0,128 млн. сомони к таможенным платежам, иные платежи составляют 0,077 млрд. сомони в бюджет. Объем налоговых и других обязательных платежей в бюджет, показаны на рисунке 2.8.

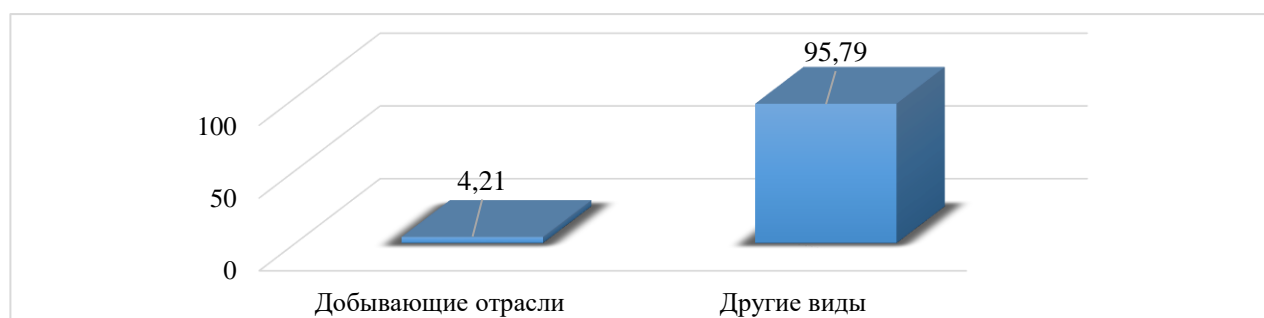


Рисунок 2.8. - Объем налоговых и других обязательных платежей в бюджет государства¹⁰².

¹⁰¹ Источник: по данным Министерства финансов Республики Таджикистан.

¹⁰² 3 – й национальный отчет о реализации инициативы прозрачности в добывающих отраслях в Республики Таджикистан за 2017 – 2018 гг. – С. 76.

Основную роль в железнодорожных перевозках занимает продукция горнодобывающих предприятий (90% перевозка каменного и бурного угля и 100% - кокса).

На данный момент на территории Таджикистана осуществляют свою деятельность следующие горнодобывающие предприятия, которые показаны в таблице 2.3, а соотношение удельного веса государства в горнодобывающей промышленности страны показано на рисунке 2.9.

Таблица 2.3.

Участие государства в добывающих отраслях экономики Республики
Таджикистан

| № | Наименование компаний | Доля государства в уставном капитале |
|----|---|--------------------------------------|
| 1 | ТА ООО «Анзоб» | Нет |
| 2 | ООО СП «Зеравшан» | 25% |
| 3 | СТК ООО «Апрелевка» | 51% |
| 4 | ПАКОО «Кулоб ПетролеумЛимитед» | Нет |
| 5 | ООО «Пакрут» | Нет |
| 6 | СЗАО «Сомон ойл» | Нет |
| 7 | ООО «Таджикско – Китайская горнопромышленная компания | Нет |
| 8 | СООО «Петролеум Сугд» | 42,58% |
| 9 | Филиал ООО «БохтарОперейтингКомпани Б.В.» | Нет |
| 10 | Филиал ООО «Тотал И энд П Таджикистан Б.В.» | Нет |
| 11 | Филиал ООО «Си Эн Пи Си Сентрал Эйжа Б.В.» | Нет |
| 12 | ООО «ТВЕА Душанбе Энергия» | Нет |
| 13 | АКОО «ТВЕА в Республики Таджикистан» | Нет |
| 14 | ООО «ТВЕА Душанбе горная промышленность | Нет |
| 15 | Филиал Trans – Tajik Gas Pipeline Company Limited | 50% |
| 16 | ОАО «Ангишт» | 100% |
| 17 | ОАО «Нефту газ» | 100% |
| 18 | ЗАО «Росредмет» | 51% |
| 19 | ОАО «Сугднафтугаз» | 100% |
| 20 | ОАО «Саратов нефтогеофизика» | 1.71% |
| 21 | ГУП «Ангишти тоҷик» | 100% |
| 22 | ГУП «Шахта Фон – Ягноб» | 100% |
| 23 | ГУП «Кони ангишти Зидди» | 100% |
| 24 | ГУП «Назар – айлок» | 100% |
| 25 | ГУП «Нефтегаз и уголь» | 100% |
| 26 | ГУП «Джамаст» | 100% |

Источник: Составлено автором на основе: 3-й национальный отчет о реализации инициативы прозрачности деятельности добывающих отраслей в Республике Таджикистан 2018.- С. 35 – 36, 51.

Из приведенных данных таблицы 2.3 и рисунка 2.9 видно, что в настоящее время на территории Республики Таджикистан осуществляют свою деятельность 26 горнодобывающих предприятий.

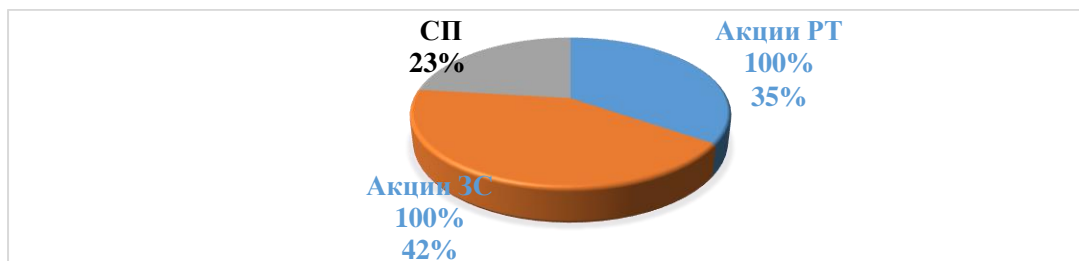


Рисунок 2.9. - Соотношение доли государства в горнодобывающей промышленности Республики Таджикистан

Источник: составлено автором на основе таблицы 2.3.

Анализ работы ученых показывает, что они подразделяют горнодобывающую промышленность на четыре группы, которая показана на рисунке 2.10¹⁰³.

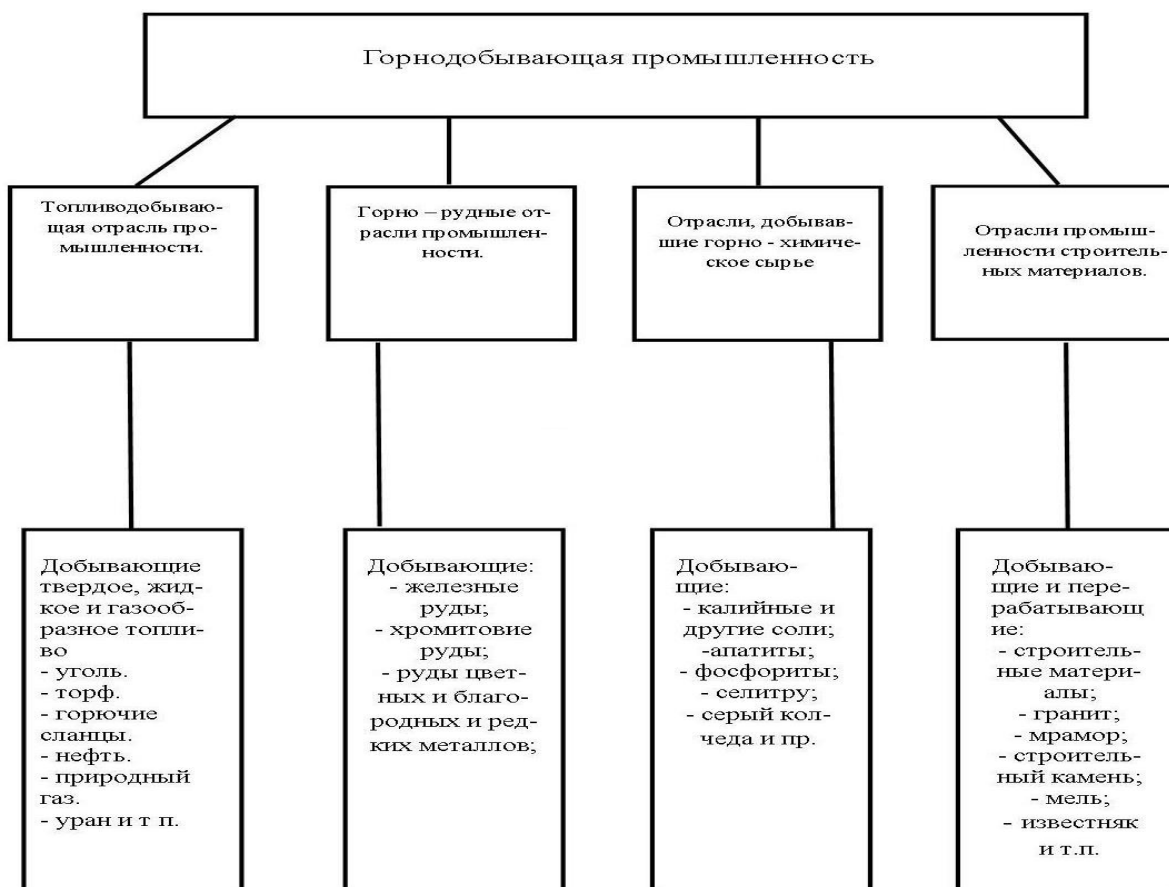


Рисунок 2.10 - Классификация горнодобывающих предприятий

Источник: Составлено автором на основе [105, С.20]

¹⁰³ Моссаковский Я.В. Экономика горной промышленности // Я.В.Московский. –М.: МГУ, 2004.- С. 20.

Исходя из вышеизложенного, мы пришли к такому выводу, что в дальнейшем одним из основных факторов обеспечения экономической независимости Республики Таджикистан считается развитие горнодобывающих предприятий.

По нашему мнению, в результате совершенствования работы горнодобывающих предприятий можно достигнуть увеличения экспорта горных продуктов на мировой рынок; создать новые рабочие места; пополнения бюджета государства за счет налоговых и таможенных сборов; увеличения заработной платы горнодобывающих работников; роста производительности труда; улучшения стимулирования и оплаты труда работников горнодобывающих предприятий и другие.

Таким образом, одним из путей повышения эффективности производительности труда на горнодобывающих предприятиях является эффективное построение механизма стимулирования и оплаты труда на таких предприятиях. Но для построения эффективного механизма стимулирования и оплаты труда на горнодобывающих предприятиях следует их классифицировать по определенным признакам, выявить их преимущества и недостатки и использовать современные механизмы стимулирования и оплаты труда работников.

2.2 Оценка состояния оплаты и стимулирования труда на горнодобывающих предприятиях

Анализ проводимых рыночных преобразований показывает, что перед Правительством Республики Таджикистан стал вопрос об обеспечении развития во всех областях и сферах экономики. В настоящее время в стране существуют сложности, как общеэкономического характера, так и при решении определенных проблем в области труда, в частности, организации заработной платы и стимулирования труда. В основном недостатки при решении вопросов по оплате труда – это не только по причине того, что стартовые условия

различных отраслей и предприятий неодинаковы, но и наличием недостатков в применяемых методах в организации и регулировании заработной платы в новых социально – экономических отношениях.

Важно отметить, что в современной экономике основы определения размера зарплаты опираются на спрос и предложение на рынке труда. Изучение совокупного спроса на рынке труда республики показало, что существуют проблемы в обеспечении работой на рынке труда, так как рабочая сила республики полностью не используется.

На основе анализа данных Агентства по статистике при Президенте Республики Таджикистан выявлено, что трудовые ресурсы, по сравнению с 2008 годом в 2021 году увеличились на 31,1 % или на 1,31 раза. Если в 2008 году их количество составляло 4,310 млн. чел., то в 2021 году эта цифра увеличилась на 5,653 млн. чел. (рисунок 2.11).

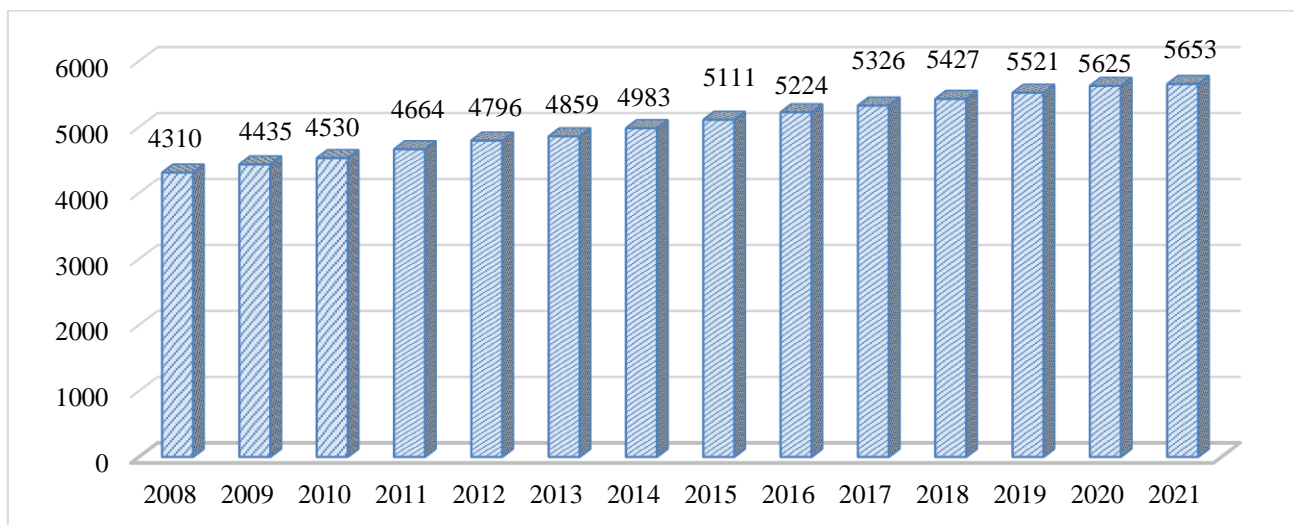


Рисунок 2.11. - Динамика трудовых ресурсов Республики Таджикистан за 2008 -2021 годы, тыс. чел.

Источник: составлено автором на основе: Статистический сборник/Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан. - 2022. - С. 80.

Но пропорционально, при росте рабочей силы, выросло и его недоиспользование. Так, если в 2008 недоиспользование рабочей силы на рынке труда Республики Таджикистан составляло 2093 тыс. чел., то в 2021 году оно увеличилось до 3065 тыс. чел., или на 46,45% (рисунок 2.12).



Рисунок 2.12. - Динамика структуры рабочей силы Республики Таджикистан за 2008-2021 гг., тыс. чел.

Источник: составлено автором на основе: Статистический сборник/Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан. - 2022. - С. 80.

Основными причинами недоиспользования рабочей силы в республике специалисты считают следующие:

- низкая заработная плата;
- не выполнения функции заработной платы;
- принятие решений по вопросам оплаты труда государство предоставило самим предприятиям;
- недостаточная роль государства в управлении оплатой труда;
- неразвитости механизма разработанности системы регулирования тарифов и тарифных сеток по оплате труда сотрудников;
- значительный рост миграции трудоспособного населения;
- низкий уровень образования и квалификации.

Наряду с увеличением числа предприятий в Республике Таджикистан увеличилось недоиспользование рабочей силы, то есть число безработных. Так, если в 2010 году уровень безработных на рынке труда республики составлял 48 тыс. чел., то в 2021 году эта цифра выросла до 53 тыс. чел. (рисунок 2.13).

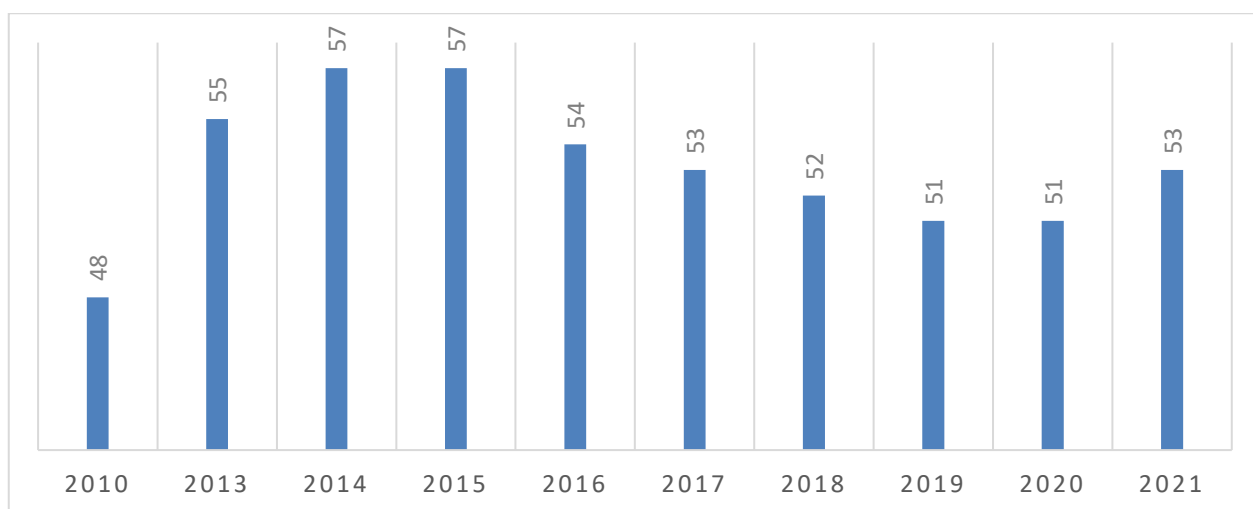


Рисунок 2.13. - Динамика численности официально зарегистрированных безработных в Республике Таджикистан за 2008-2021 годы, тыс. чел.

Источник: составлено автором на основе: Статистический сборник/Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан. - 2022. - С. 80.

Можно проанализировать и уменьшение численности занятых трудовых ресурсов в экономике Республики Таджикистан. Если в 2012 году численность занятых в экономике составляла 47,76%, то в 2021 году эта цифра уменьшилась до 44,82% или 2,93% (рисунок 2.14).

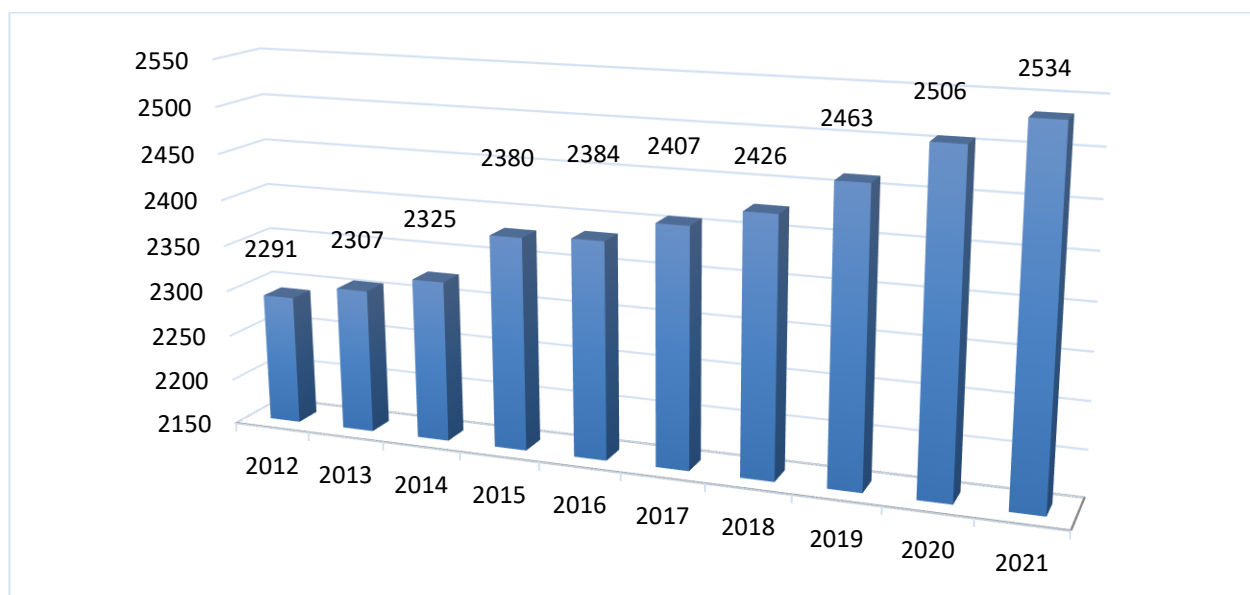


Рисунок 2.14. - Динамика численности трудовых ресурсов в экономике Республики Таджикистан за 2012-2021 годы, тыс.чел.

Источник: составлено автором на основе: Статистический сборник/Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан. - 2022. - С. 80.

Наряду с сокращением числа рабочих в экономике уменьшилась и численность работающих на горнодобывающих предприятиях. Так, если в 2009 году численность работающих на горнодобывающих предприятиях Республики Таджикистан составляла 18,1 тыс. чел., то в 2021 году она уменьшилась до 13,5 тыс. чел. или на 12,1% (рисунок 2.15). Это обосновывается тем, что на горнодобывающих предприятиях механизм управления стимулированием и оплатой труда оставляет желать лучшего. О такой ситуации свидетельствуют и результаты проведенного нами опроса работников горнодобывающих предприятий республики, где было выявлено, что система стимулирования очень слабая.

На основе анализа нами установлено, что наблюдаются изменения в установленной государством минимальной заработной плате, а также средней зарплате работников.

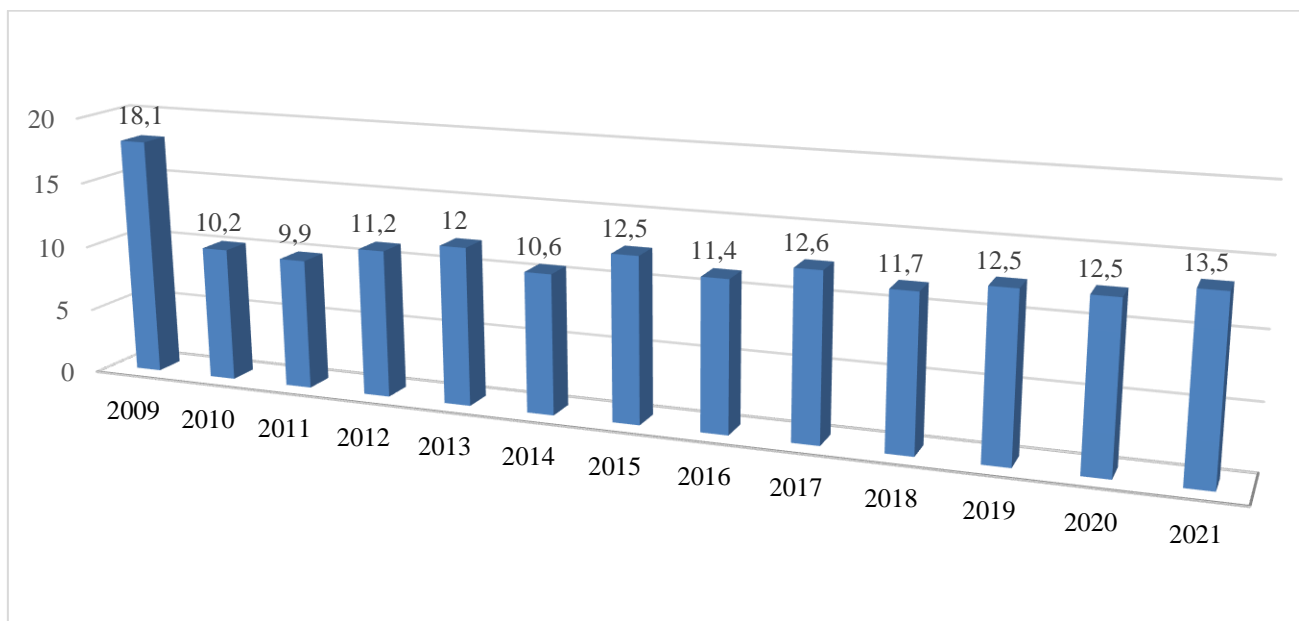


Рисунок 2.15. - Динамика численности рабочих горнодобывающих предприятий с 2009 по 2021 гг., тыс. чел.

Источник: составлено автором на основе: Статистический сборник/Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан. - 2022. - С. 85.

За анализируемый период средняя заработная плата выросла в 2021 году по сравнению с 2012 годом в 2,77 раза. Если в 2012 году она составляла 555,12 сомони, то в 2021 году составляет 1540,84 сомони, которая показана на рисунке 2.16.

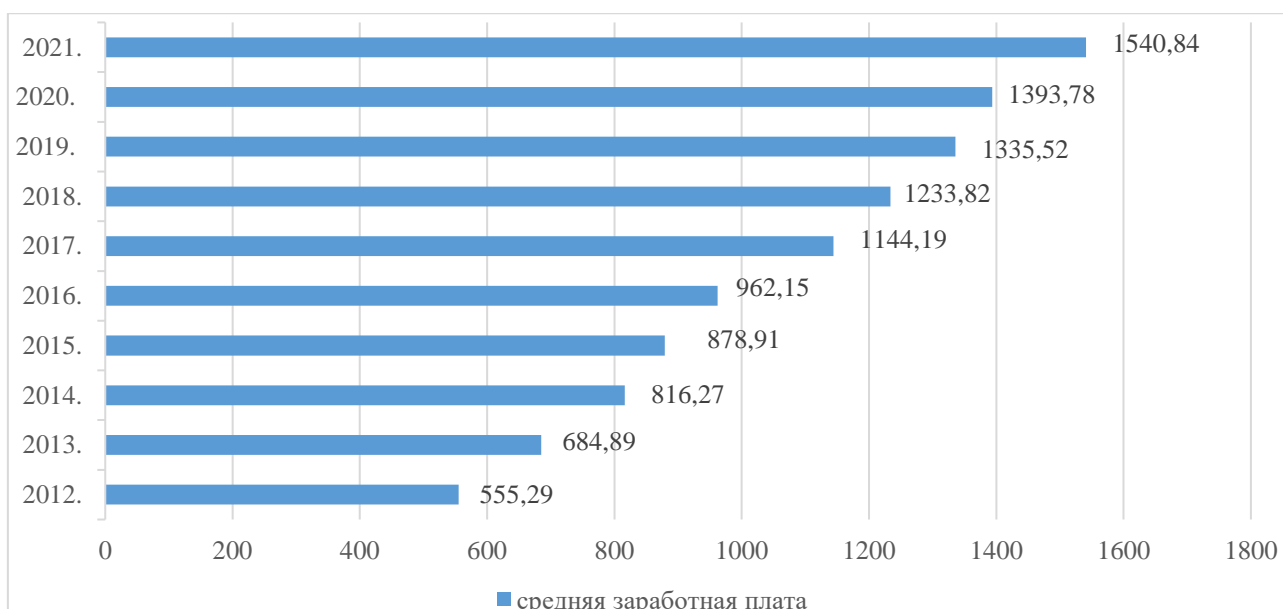


Рисунок 2.16. - Динамика средней заработной платы в Республике Таджикистан за 2012-2021 годы, сомони

Источник: составлено автором на основе: Статистический сборник/Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан. - 2022. - С. 133.

Следует отметить, что если в 2012 году минимальная заработная плата составила 200 сомони, то в 2021 году составляет 421 сомони, или возросла в 2,105 раза.

Заработная плата на горнодобывающих предприятиях Республики Таджикистан занимает третье место (таблица 2.4, рисунок 2.17).

Таблица 2.4

Среднемесячная заработная плата по видам экономической деятельности в Республике Таджикистан за 2013-2021 гг

| Годы | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2021 г. к 2013 г. (%) |
|---------------------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-----------------------|
| Виды экономической деятельности | | | | | | | | | | |
| Финансовое посредничество | 2084 | 2183 | 2321 | 2283 | 2893 | 3204 | 3333 | 3580 | 4296 | 2,06 раза |
| Строительство | 1416 | 1822 | 2017 | 2170 | 2022 | 2325 | 2435 | 2403 | 2453 | 173,23 |
| Транспорт, складное хозяйство и связь | 1593 | 1770 | 1871 | 2097 | 2184 | 2337 | 1960 | 1557 | 1922 | 120,65 |

Продолжение таблицы 2.4

| | | | | | | | | | | |
|--|------|------|------|------|------|------|------|------|------|--------------|
| Операции с недвижимым имуществом, аренда | 921 | 1165 | 1345 | 1398 | 1466 | 1547 | 1332 | 1309 | 1411 | 153,20 |
| Электроэнергия, газ и водоснабжение | 1248 | 1317 | 1397 | 1379 | 1617 | 1676 | 2043 | 2300 | 2771 | 2,22 раза |
| Обрабатывающая промышленность | 728 | 825 | 963 | 1139 | 1284 | 1460 | 1580 | 1698 | 1996 | 2,70 раза |
| Гостиница и ресторан | 694 | 846 | 888 | 1086 | 972 | 975 | 1170 | 1073 | 1079 | 155,24 |
| Государственное управление и оборона | 862 | 920 | 926 | 997 | 1018 | 1061 | 1092 | 1215 | 1299 | 151,61 |
| Оптовая и розничная торговля, ремонт автомобилей | 707 | 773 | 817 | 949 | 1039 | 1147 | 1235 | 1246 | 1340 | 199,45 |
| Здравоохранение | 598 | 625 | 678 | 735 | 800 | 831 | 900 | 977 | 1023 | 171,07 |
| Образование | 593 | 699 | 710 | 773 | 892 | 938 | 1058 | 1117 | 1247 | 2,10 раза |

Источник: составлено автором на основе: Статистический сборник/Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан. - 2022. - С. 132.

На основе данных таблицы 2.4 и рисунок 2.17 выявлено, что начиная с 2013 года по 2021 год первое место занимает заработная плата финансового посредничества, на втором месте горнодобывающих предприятий, на третьем месте торговля, а на четвертом месте занимает строительство и другие отрасли.

Сама заработная плата в горнодобывающих предприятиях выросла в 2021 году по сравнению с 2013 году в 2,03 раза. Так, если в 2013 году она составляла 1394,17 сомони, то в 2021 году эта цифра увеличилась до 2840,55 сомони, или на 103% (рисунок 2.18).

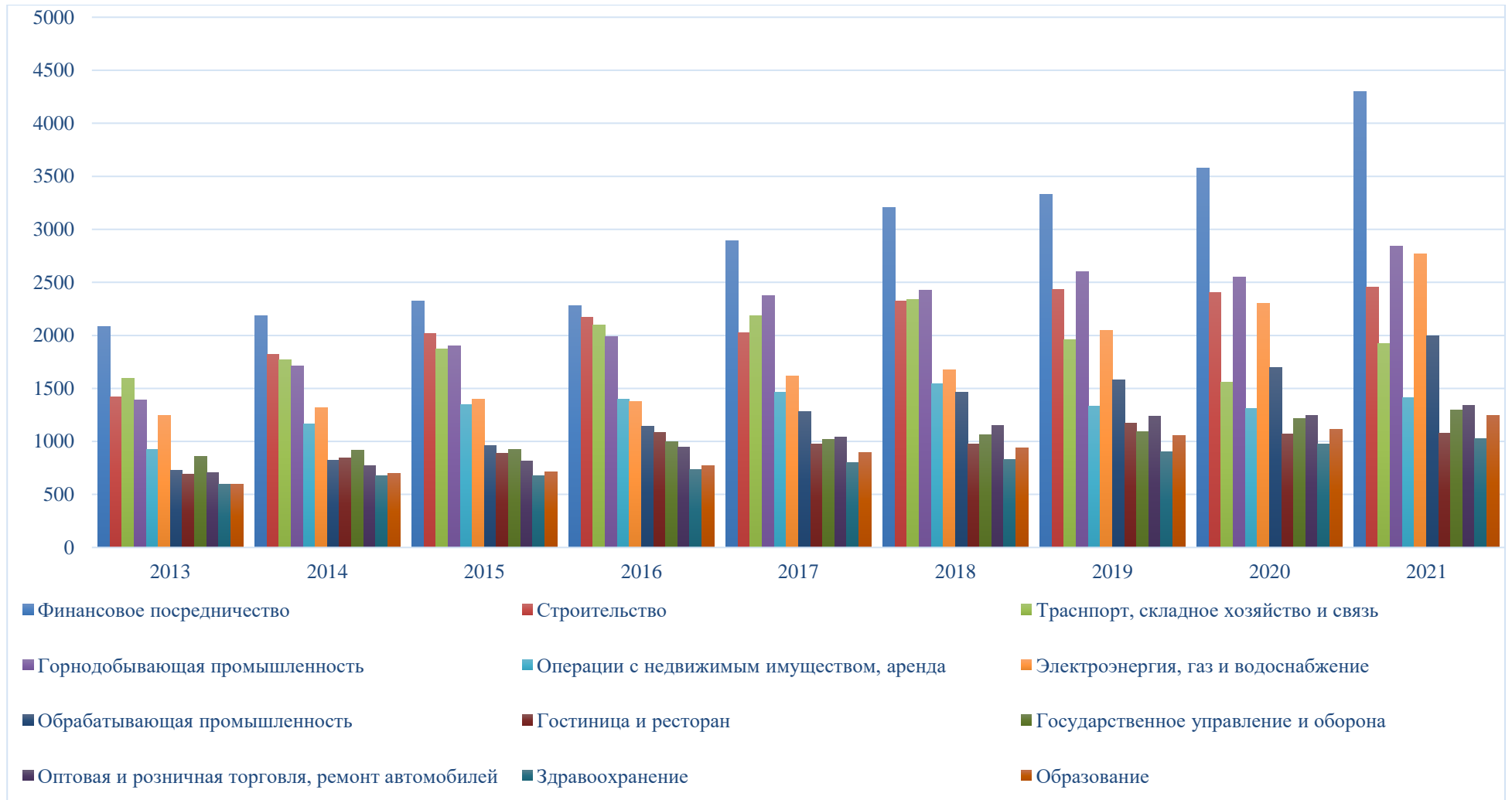


Рисунок 2.17. – Динамика среднемесячной заработной платы по видам экономической деятельности в Республике Таджикистан за 2013-2021 гг.

Источник: составлено автором на основе таблицы 2.4.

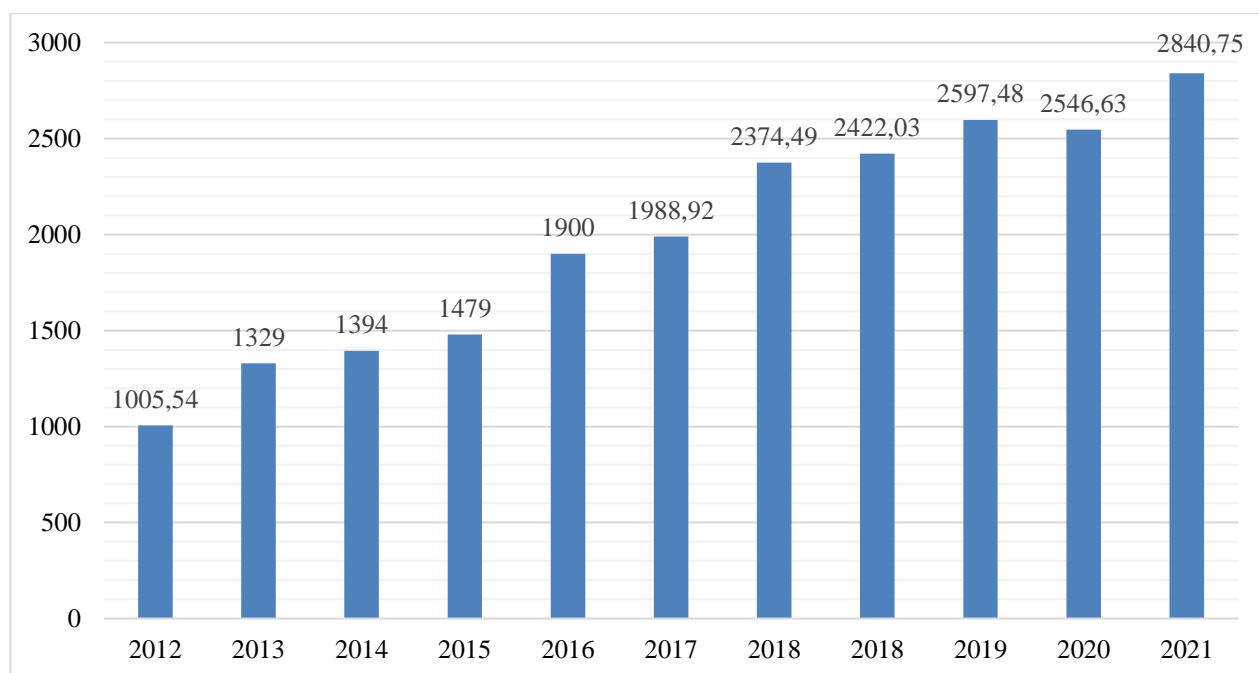


Рисунок 2.18 – Динамика заработной платы горнодобывающих предприятий Республики Таджикистан на период 2012 – 2021 гг., сомони

Источник: составлено автором на основе: Статистический сборник/Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан. - 2022. - С. 132.

Важным в современных условиях считаем расчет и выплату заработной платы работникам горнодобывающих предприятий. Расчет оплаты труда работников в условиях СП ГОК «Анзоб» приведен в приложении 2.

Важное место в работе уделено изучению динамики показателей, характеризующих оплаты труда на горнодобывающих предприятиях Согдийской области за 2017-2021 годы (таблица 2.5).

Таблица 2.5

Динамика показателей, характеризующих оплаты труда на горнодобывающих предприятиях Согдийской области за 2017-2021 годы

| Годы | Численность рабочих, чел | ФОТ, сомони | Среднемесячная оплата труда, сомони |
|---|--------------------------|-------------|-------------------------------------|
| ООО «Таджикско – Китайская горнопромышленная компания» | | | |
| 2017 | 1433 | 26300000 | 1835 |
| 2018 | 1632 | 34170000 | 2093 |
| 2019 | 1837 | 45600000 | 2482 |
| 2020 | 2244 | 63860000 | 2845 |
| 2021 | 1936 | 58670000 | 3030 |

Окончание таблицы 2.5

| | | | |
|----------------------------|-----------|------------|--------|
| 2021г. к 2017 г. (%) | 135,10 | 2,23 раза | 165,12 |
| СТК ООО «Апрелевка» | | | |
| 2017 | 821 | 13547416 | 1655 |
| 2018 | 958 | 22290557 | 2326 |
| 2019 | 1516 | 23771572 | 1568 |
| 2020 | 2067 | 31481737 | 1523 |
| 2021 | 1656 | 31463504 | 1899 |
| 2021г. к 2017 г. (%) | 2,02 раза | 2,32 раза | 114,74 |
| Анзобский ГОК | | | |
| 2017 | 715 | 12 226 500 | 1 425 |
| 2018 | 730 | 13 096 200 | 1 495 |
| 2019 | 750 | 13 770 000 | 1 530 |
| 2020 | 795 | 16 122 600 | 1 690 |
| 2021 | 820 | 17 908 800 | 1 820 |
| 2021г. к 2017 г. (%) | 114,6 | 146,72 | 127,72 |

Источник: составлено на основе данных горнодобывающих предприятий Согдийской области за 2017-2021 годы

Данные таблицы 2.5 показали, что за рассматриваемый период на анализируемых предприятиях наблюдается следующее положения:

- в ООО «Таджикско – Китайская горнопромышленная компания», соответственно, количество работников, ФОТ и среднемесячная заработная плата повысились на 35,10%; 2,23 раза и 65,12%;

- в СТК ООО «Апрелевка», соответственно, количество работников, ФОТ и среднемесячная заработная плата повысились в 2,02 раза; 2, 32 раза и 14,74%;

- в Анзобском ГОК, соответственно, количество работников, ФОТ и среднемесячная зарплата возросли на 14,6%, 46,72% и 22,72%.

Анализ показывает, что на всех горнодобывающих предприятиях используется сдельная система оплаты труда с учетом эффективного использования механизма стимулирования труда работников.

В целом на исследуемых предприятиях наблюдаются существенные изменения, однако, важным считаем исследование факторов, влияющих на развитие механизма оплаты и стимулирования труда работников в новых условиях развития рыночных отношений.

2.3. Факторы, влияющие на развитие системы оплаты и стимулирования труда на горнодобывающих предприятиях

Развитие горнодобывающих предприятий Таджикистана, как отдельного сектора экономики подвергается влиянию факторов, учет которых важен при проведении исследования их деятельности.

В зарубежных и отечественных работах при классификации факторов, влияющих на систему стимулирования и оплату труда. Выделяют две группы - факторы, которые влияют на степень стимулирования и факторы, влияющие на уровень оплаты труда работников.

Во второй половине XX века Ф. Герцберг предложил разработанную им двухфакторную теорию. Суть его теории заключается в разделении всех факторов на две большие категории гигиенические и мотивационные факторы¹⁰⁴.

К первой категории, куда Ф. Герцберг включил гигиенические факторы, такие как отношение к работе, которое стимулирует удовлетворённость деятельностью. А вторая группа включает внутренние факторы, т.е. мотивирующие факторы, к которым относятся успех, продвижение, признание, высокая степень ответственности, возможности и т.д.

Теория стимулирования Ф.Герцберга считается продолжением теории А. Маслоу¹⁰⁵ и он тоже подчеркивает такие похожие факторы. Внешние факторы, которые Ф. Герцбер назвал гигиеническими факторами.

Мы считаем, что эффективное использование внутренних факторов стимулирования на предприятии тесно связано с научной организации труда. Поэтому более точным является рассмотрение факторов, стимулирующих эффективность работы персонала, элементы внутренней и внешней среды.

По мнению А.Я. Кибанова факторы, которые влияют на формирование мотивационного ядра персонала организации, можно поделить на такие группы - это востребованность организации в сотрудниках с развитыми общими и профессиональными способностями и целевые установки технологических

¹⁰⁴ Герцберг Ф. Как пробудить рвение к работе // Harvard Business Review (Россия): журнал для лидеров бизнеса. – 2014. – №8. – С. 116.

¹⁰⁵ Там же.

сложностей труда, используемые в управлении персоналом¹⁰⁶. При этом он классифицировал под востребованность организации в персонале с развитыми общими и профессиональными способностями и целевые установки. По этой классификации речь не идет о квалификации работника, а понимается профессиональное развитие работника¹⁰⁷. Он имеет в виду, что профессиональное развитие способствует быстро адаптироваться на профессиональном уровне, что помогает в самостимулировании работника. Целевые установки технологических сложностей труда под этой группой А.Я. Кибанов классифицирует разнооперационные процессы на горнодобывающих предприятиях, где необходимы определенные интеллектуальные и физические нагрузки, которые воздействуют на состояние мотивационного ядра.

Технологический аспект предусматривает оценку мотивационных возможностей и делится на категории комфортные и дискомфортные. При этом выделяем такие важные направления: «обеспечение безопасности и эргономичности рабочего места, учета социально-психологических особенностей рабочего места, а также его востребованность в условиях предприятий».

Следующая категория, это целевое управление работников, формирующее и регулирующее мотивацию на основе постоянства состава и способностей сотрудников к образованию, применения многоуровневых мотивационных механизмов.

Исходя из вышеизложенного, мы разделили все факторы на две группы.

1. Факторы, влияние которых на уровень стимулирования сопровождается материально, которое будет учитываться как издержки для предприятия.

2. Факторы, влияние которых на уровень стимулирования сопровождается морально.

¹⁰⁶Кибанов А.Я. Концепция компетентностного подхода в управлении персоналом: Монография/А.Я.Кибанов. - М.: Инфра-М, 2017.-156 с.

¹⁰⁷Там же.

В целом на основе обобщения в таблице 2.6 нами приведены факторы стимулирования труда.

Таблица 2.6

Факторы стимулирования труда

| Материально денежные и неденежные факторы | Моральные факторы |
|---|-------------------------------|
| Заработная плата | Грамота, медаль, Доска почета |
| Премия | Похвала среди работников |
| Надбавки | Обсуждения |
| Оплачиваемый отпуск | Отдельный рабочий кабинет |
| Оплачиваемые расходы в связи с работой | Рост имиджа |

Источник: составлено автором на основе [195]:

В современных условиях на размер и величину зарплаты работников влияют различные рыночные и нерыночные факторы. Результаты влияния рыночных факторов на ставку заработной платы и на конъюнктуру рынка труда, показана на рисунке 2.19.



Рисунок 2.19 - Факторы формирования заработной платы

Источник: составлено автором [79].

Таким образом, учитывая факторов формирования заработной платы целесообразным считаем оценку спроса и ее согласование с предложением при исследовании трудовой деятельности в условиях функционирующих промышленных предприятиях. Поэтому выделяем:

1. Нахождении тенденции изменения спроса и предложения на рынке товаров и услуг, при планировании и организации работы промышленного предприятия. Величина спроса на рынке товаров и услуг связано с снижением объема выпуска продукции, падению спроса на используемые ресурсы труда и условия найма рабочей силы при минимизации спроса в целом. Также, рост спроса на товары и услуги приводит к повышенному спросу на труд и росту ставки заработной платы работников.

2. Эффективность и важность используемых ресурсов для производителей промышленной продукции. Увеличение спроса на труд во многом зависит от того, как продолжительно производитель применяет экстенсивные факторы роста доходности предприятия.

3. Осуществлении оценки эластичности спроса на труд по установленной цене. Увеличение цены ресурса способствует росту издержек, а также способствует снижению спроса на труд и ухудшает условия найма работников. Также она не всегда одинаково зависит от:

- характера динамики максимального дохода;
- доли затрат на ресурс труда в издержках фирмы;
- использование данного труда.

4. Эффективное использование и взаимозаменяемости ресурсов. Учет этого фактора приведет к уменьшению возможности предприятия, однако издержки на труд при неизменной МТБ в условиях промышленных предприятиях значительно ограничены.

5. Изучении тенденции изменения цен на потребительские товары и услуги. В основном рост цен на потребительские товары и услуги, приводит к повышению стоимости жизни, а также увеличению воспроизводственного минимума в структуре зарплаты сотрудников предприятия.

К нерыночным факторам относятся:

1. Меры госрегулирования, которые устанавливают минимальную зарплату, а также уровень гарантированных законодательством компенсационных доплат;
2. На ставку зарплаты и условия найма влияет профсоюзное движение;
3. Конечный результат деятельности предприятия и трудовой вклад работника - фактор, который зависит от величины зарплаты.

На развитие уровня стимулирования и оплаты труда влияют много факторов, зависящих от разных ситуаций на предприятии, которые могут отражать физиологическую, социальную, моральную, материальную или иную сторону развития стимулирования и оплаты труда. Учет этих факторов позволяет точно прогнозировать стимулов работника. При прогнозировании стимулов работника можно регулировать производительности деятельности предприятия.

Совокупность факторов, оказывающих влияние на систему оплаты труда, представлена на рисунке 2.20.

На основе рисунка 2.20 можно сформулировать вывод о том, что их учет считается приоритетным при организации оплаты труда на горнодобывающих предприятиях. При этом в рамках одной работы нет возможности рассмотреть весь комплекс факторов, влияющих на уровень стимулирования и оплаты труда. Нами изучены факторы, имеющие количественную оценку и опубликованные в официальной статистике Республики Таджикистан:

X_1 – производительность труда, сомони/чел.;

X_2 – число работников;

X_3 – объем горнодобывающей продукции;

X_4 – заработная плата.

Мы считаем, что данные показатели могут охарактеризовать состояние стимулирования и оплаты труда в целом. Гипотеза состоит из прямой взаимосвязи между состоянием стимулирования и оплатой труда, производительностью труда и объемом выпускаемой продукции. При этом совершенствование стимулирования работников, зависящее от заработной

платы обуславливает и способствует повышению производительности труда и организации, повышению квалификации в условиях горнодобывающих предприятий.

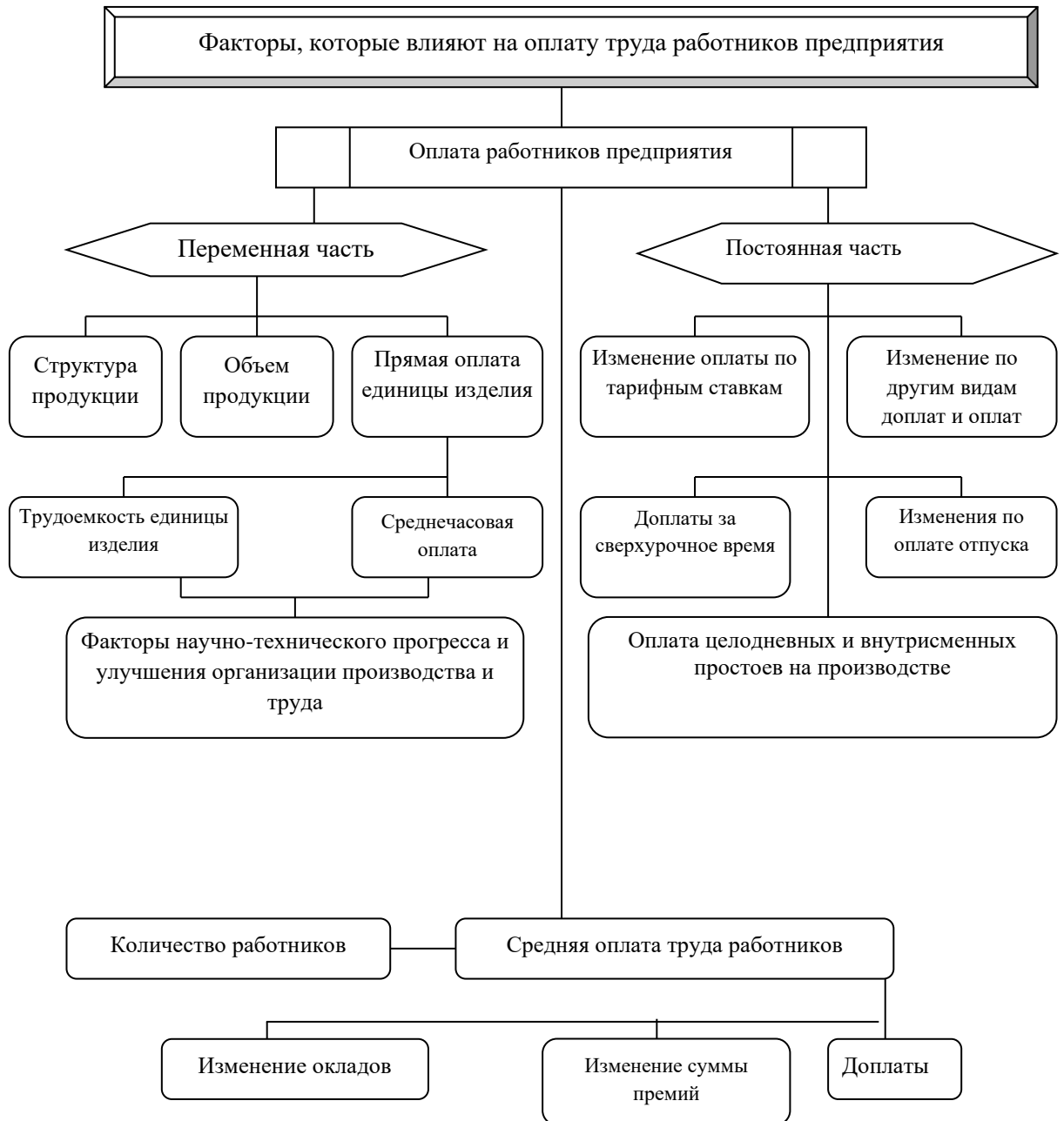


Рисунок 2.20. - Факторы, оказывающие влияние на систему оплаты труда работников

Источник: составлено автором на основе [79].

С этой позиции в таблице 2.7 исследована корреляция связей между выбранными факторами.

Таблица 2.7

Матрица парных коэффициентов корреляции факторных признаков

| Параметры | X ₁ | X ₂ | X ₃ | X ₄ |
|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| X ₁ | 1 | 0,9656 | 0,84168 | 0,26754 |
| X ₂ | 0,9656 | 1 | 0,75576 | 0,34205 |
| X ₃ | 0,84168 | 0,75576 | 1 | 0,24598 |
| X ₄ | 0,26754 | 0,34205 | 0,24598 | 1 |

Источник: составлено автором на основе данных горнодобывающих предприятий Согдийской области.

По результатам наших расчетов можно сделать вывод о том, что выдвинутая выше гипотеза подтверждает то, что на уровень стимулирования и оплаты труда вышеперечисленные факторы воздействуют прямо. И тут нужно обратить внимание на то, что между уровнем оплаты труда, а также объемом выпускаемой продукции и производительностью существует обратная связь. Это подтверждается тем, что с ростом объема продукции увеличивается рост заработной платы, которая сопровождается увеличением материально – денежного стимулирования работника, увеличением производительности труда и сокращением текучести кадров. Наряду с вышеупомянутыми факторами также существуют и другие положительные факторы, в частности, уровень квалификации, образование, технико- технологическое перевооружение и т.д. Все эти факторы дают толчок росту уровня стимулирования и оплаты труда на горнодобывающих предприятиях Республики Таджикистан.

Опираясь на вышеизложенное, можно прогнозировать рост производительности труда и объем выпуска горнодобывающей продукции, зависящие от стимулирования и оплаты труда, так как, при росте стимулирования и оплаты труда пропорционально будет расти объем выпуска продукции и производительность труда.

Но, в конечном результате, все будет зависеть от эффективного применения факторов, влияющих на уровень стимулирования и оплаты труда. Для количественного учета факторов, влияющих на уровень стимулирования и оплаты труда применяется многофакторная модель, учитывающая их влияние на уровень оплаты труда работников.

Исходя из этого, нами разработана экономико-математическая модель стимулирования и оплаты труда работников горнодобывающих предприятий Республики Таджикистан. Разработанная модель позволяет оценить влияние различных факторов и показывает какие факторы влияют на уровень оплаты труда и в какой мере они эффективны в условиях горнодобывающих предприятий. Подбор факторов для экономико-математической модели осуществляется с учетом наиболее общих причин влияния на степень стимулирования и оплаты труда. К ним можно отнести показатели производительности труда, заработной платы, квалификации, уровень моральной мотивации и объема выпуска продукции.

К факторам уровня квалификации можно отнести стаж, образование, умение адаптироваться к изменениям техники и технологий, которые были уточнены опросом работников горнодобывающих предприятий страны. Расчеты следует проводить, учитывая влияние факторных признаков на результирующий показатель (Y – стимулирование труда).

Теоретически, многофакторную модель стимулирования горнодобывающих работников можно представить следующей формулой:

$$Y = a + v \cdot X_1 + c \cdot X_2 + d \cdot X_3 + m \cdot X_4, \quad (2.1)$$

Перечень факторных признаков для разработки модели стимулирования труда работников горнодобывающих предприятий представлен в таблице 2.8.

Таблица 2.8

Факторные признаки регрессионной модели стимулирования труда работников горнодобывающих предприятий Республики Таджикистан

| Результативный признак | Наименование признака | Единица измерения |
|------------------------|-----------------------|-------------------|
|------------------------|-----------------------|-------------------|

Окончание таблицы 2.8

| | | |
|----------------|--|-------------|
| Y | Стимулирование труда | в % |
| X ₁ | Заработная плата работников | сомони |
| X ₂ | Уровень квалификации (стаж, образование, адаптация и т.д.) | в % |
| X ₃ | Производительность труда | сомони/чел |
| X ₄ | Объем выпуска промышленной продукции | Тыс. сомони |

Источник: составлено автором

В таблице 2.9. приведена информация о параметрах, характеризующих состояние стимулирования и оплаты труда горнодобывающих предприятий Республики Таджикистан.

Таблица 2.9

Количественная характеристика факторов регрессионной модели стимулирования на горнодобывающих предприятиях Республики Таджикистан

| Годы | Y | X ₁ | X ₂ | X ₃ | X ₄ |
|------|-------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| 2014 | 7,75 | 631,98 | 19,86 | 3779 | 684,000 |
| 2015 | 15,21 | 768,11 | 24,33 | 7117 | 726,000 |
| 2016 | 22,79 | 1005,54 | 35,11 | 9343 | 975,000 |
| 2017 | 34,81 | 1329,21 | 49,23 | 10955 | 1227,000 |
| 2018 | 29,11 | 1394,17 | 51,11 | 9343 | 1117,000 |
| 2019 | 36,49 | 1479,79 | 52,56 | 13226 | 1402,000 |
| 2020 | 56,5 | 1900,00 | 58,54 | 13115 | 1639,434 |
| 2021 | 57,89 | 1988,00 | 59,67 | 26290 | 2986,092 |

Источник: составлено автором на основе данных горнодобывающих предприятий Согдийской области за 2013-2021 годы.

Используя данные таблицы 2.9, разрабатываем экономико-математическую модель стимулирования труда в горнодобывающих предприятиях Согдийской области. Прежде всего, рассчитываем парные коэффициенты корреляции по стандартной программе. Результаты расчетов по стандартной программе приведены в приложении 3.

Многофакторная регрессионная модель осуществляется на основе матрицы парных коэффициентов корреляции.

Анализ показывает, что выборочный множественный коэффициент корреляции составляет $R_b=0,999066$, высокую связь между результативным и совокупностью факторных признаков.

После рассчитывается коэффициент детерминации $D=(R_v^2)*100\%=(0,99066)^2*100\%=98,1407\%$ и показывает, что в среднем на 98,1407% изменения результативного показателя происходят за счёт вариации факторных признаков. (размер заработной платы, уровень квалификации, производительность труда, объем выпуска промышленной продукции).

На следующем этапе проводится анализ разработанной экономико-математической модели, имеющая вид:

$$Y=-13,020+0,048228*X_1-0,405*X_2+1,475E-005*X_3-6,034E-005*X_4$$

Для оценки значимости разработанной модели рассчитываем $F_{набл}=39,595$, $F_{крит}(0,01; 4; 3)=28,71$.

В связи с тем, что $F_{набл} > F_{крит}(0,01; 4; 3)$, полученная модель значима.

Полученные результаты свидетельствуют о том, что на уровень стимулирования труда работников горнодобывающих предприятий положительно влияет показатель производительности труда работников. При этом отрицательно на результативный признак влияют достигнутый уровень квалификации работников и объем выпуска промышленной продукции. Поэтому важным считаем нахождения путей повышения уровня квалификации работников и применение современной техники для увеличения производимой продукции на горнодобывающих предприятия Республики Таджикистан.

Таким образом, в результате получаем таблицу 2.10 её оценкой по степени влияния.

Таблица 2.10

Результаты определения ранга влияния признаков входящих в экономико-математической модели

| Ранг влияния | Наименование признаков входящих в ЭММ |
|--------------|---------------------------------------|
| 1 | Размер заработной платы |
| 2 | Уровень квалификация |
| 3 | Объем выпуска промышленной продукции |
| 4 | Производительность труда |

Источник: получено по результатам экономико-математического моделирования

Расчетная величина коэффициента детерминации составляет 98,14%. Полученные результаты свидетельствуют о том, что на уровень стимулирования

труда работников горнодобывающих предприятий положительно влияет размер заработной платы и достигнутый уровень производительности труда работников. При этом, согласно расчетам (приложение 3), отрицательно влияют на результативный признак достигнутый уровень квалификации работников и объем выпуска промышленной продукции в горнодобывающих предприятиях Согдийской области. Поэтому важным считаем нахождение путей повышения уровня квалификации работников и применение современной техники для увеличения производимой продукции на горнодобывающих предприятиях республики. В целом, оценка достоверности показывает, что полученная экономико-математическая модель реально характеризует рассматриваемый процесс стимулирования работников в горнодобывающих предприятиях Согдийской области.

Как упоминалось в предыдущих параграфах, по мнению отечественных ученых, в нынешних условиях стимулирующая функция оплаты труда полностью не выполняется.

В настоящее время на горнодобывающих предприятиях Согдийской области Республики Таджикистан требуется совершенствование механизма материально – денежного стимулирования работников.

Таким образом, используя пирамиду А. Маслоу и разработанную нами экономико-математическую модель, следует эффективно оценить влияние рассматриваемых факторов при стимулировании работников на горнодобывающих предприятиях Согдийской области Республики Таджикистан.

Выводы по второй главе

В второй главе проведен анализ современного состояния и развития промышленности и горнодобывающих предприятий, дана оценка состояния оплаты и стимулирования труда на горнодобывающих предприятиях, а также исследованы факторы, влияющие на развитие системы оплаты и стимулирования труда на горнодобывающих предприятиях.

В первом параграфе этой главы диссертации проведен анализ истории создания и этапы развития промышленных предприятий в Республике Таджикистан. В настоящее время, промышленность Республики Таджикистан в основном объединяет электроэнергетику, горную, металлургию, химическую, пищевую и другие отрасли. Как видно из рисунка 1, число промышленных предприятий, начиная с 2005 года набирает темп роста. По сравнению с 2005 г. в 2021 г. число предприятий увеличилось на 1267 единиц или на 112%.

В работе изучен удельный вес государственного и негосударственного сектора промышленности, а также динамика объема промышленной продукции по видам экономической деятельности Республики Таджикистан. Автором установлено, что удельный вес таких отраслей как энергетического производства, пищевых продуктов, включая напитки и табак, а также металлургическая, занимают доминирующее положение в ее структуре, а в других имеется недостаточная доля в структуре промышленности.

Доля промышленности в структуре ВВП за анализируемый период показывает положительные результаты. Если в 2014 году ее доля составляла 12,08%, то в 2021 году 18,24% или на 6,16% больше. В течение 7 лет при имеющемся большом потенциале рост составил всего лишь 6,16% больше, что является неудовлетворительным показателем.

В работе изучена динамика производительности труда и заработной платы, в отраслях промышленности и установлено их соотношение за 2012 -2021 годы. Тенденция производительности труда и заработной платы, показала, что за 2012-2021 годы соотношение этих показателей нецелесообразны, так как темпы роста заработной платы опережает темпы роста производительности труда работников, что негативно действует на показатели зарплатоемкости продукции, где происходит увеличение себестоимости единицы продукции. Только за период с 2015 по 2018 годы темпы роста производительности труда работников опережают темпы их роста заработной платы.

В диссертации по результатам анализа дана оценка современного развития индустрии Таджикистана и установлено: понижение доли промышленности в

структуре народного хозяйства (с 1991 по 2021гг.); структурные преобразования из-за роста доли сырьевых отраслей, а также низкий уровень обрабатывающего производства; несоответствие в едином процессе воспроизводства; низкий технический уровень отраслей и износ основных фондов; уменьшение доли производства высокотехнологичной продукции.

Кроме того, в диссертации изучен удельный вес числа работающих в экономике и число рабочих горнодобывающих предприятий, а также структура стоимости производимой продукции в добывающей и обрабатывающей промышленности. Автором установлено, что за анализируемый период средняя заработная плата выросла в 2021 году по сравнению с 2012 годом в 2,77 раза. Если в 2012 году она составляла 555,12 сомони, то в 2021 году составляет 1540,84 сомони.

В диссертации проведена классификация горнодобывающих предприятий и дана оценка состояния оплаты и стимулирование труда в горнодобывающих предприятиях. Автором в работе дана оценка состояния оплаты и стимулирования труда на горнодобывающих предприятиях страны и Согдийской области с частности на основе изучения динамики показателей, характеризующих оплаты труда на горнодобывающих предприятиях Согдийской области за 2017-2021 годы. На основе анализа выявлено, что за рассматриваемый период на анализируемых предприятиях наблюдается следующее положения: в ООО «Таджикско – Китайская горнопромышленная компания» («Зарнисор»), соответственно, количество работников, фонд оплаты труда и среднемесячная зарплата повысились на 35,10%; 2,23 раза и 65,12%; в СТК ООО «Апрелевка», соответственно, количество работников, фонд оплаты труда и среднемесячная зарплата повысились в 2,02 раза; 2,32 раза и 14,74%; в Анзобский ГОК, соответственно, количество работников, фонд оплаты труда и среднемесячная зарплата возросли на 14,6%, 46,72% и 22,72%. В целом, в работе на основе анализа выявлено, что на всех горнодобывающих предприятиях используется сдельная система оплаты труда с учетом эффективного использования механизма стимулирования труда работников.

В диссертации автором проведен анализ факторов, влияющие на степень системы оплаты труда и стимулирование работников горнодобывающих предприятий, то есть факторы, влияющие на уровень стимулирования, сопровождающиеся материально и упитывающиеся как издержки для предприятия; факторы, влияющие на уровень стимулирования сопровождаются морально. При этом, выделены также факторы формирования заработной платы, а также факторы, оказывающие влияние на систему оплаты труда.

В завершающем параграфе этой главы автором было проведено экономико-математическое моделирование и выдвинута гипотеза, что их прямая взаимосвязь между состоянием стимулирования (Y), оплатой труда (X_1), уровень квалификации (X_2), производительностью труда (X_3) и объемом выпускаемой продукции (X_4) в горнодобывающих предприятиях. Результаты вариация результативного признака, исчисляемая коэффициентом детерминации, равна 98,14%, что объясняется за счет рассмотренных факторов. Оценка достоверности полученных моделей показывает, что они адекватно отражают полученные результаты что ближе к реальным факторам.

В целом, полученные результаты свидетельствуют о том, что корреляция связей между выбранными факторами подтверждает, что на уровень стимулирования и оплаты труда вышеперечисленные факторы прямо воздействуют. Полученные результаты свидетельствуют о том, что на уровень стимулирования труда работников горнодобывающих предприятий положительно влияет производительность труда работников. При этом, отрицательно влияют достигнутый уровень квалификации работников и объем выпуска промышленной продукции. Поэтому автор важным считает, нахождения путей повышения уровня квалификации работников и применение современной техники для увеличения производимой продукции в горнодобывающих предприятия Республики Таджикистан.

В целом, в горнодобывающих предприятиях Республики Таджикистан и Согдийской области приоритетным считаем совершенствования механизма материально-денежного стимулирования работников.

ГЛАВА 3. ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА НА ГОРНОДОБЫВАЮЩИХ ПРЕДПРИЯТИЙ

3.1. Зарубежный опыт оплаты и стимулирования труда работников предприятий горнодобывающей промышленности

В условиях углубления конкурентных отношений человек становится основным ресурсом, обладающим полномочиями, необходимыми для занятия лидирующего положения на рынке товаров и услуг. В связи с этим администрации предприятий должны быть созданы лучшие условия для осуществления работы и получения достойной зарплаты. Поэтому к основным задачам администрации предприятий относятся: «... расчеты с работниками по оплате труда; мотивация работников к труду; правильно рассчитать и определить расходы предприятия по оплате труда, включающие не только заработную плату работников, но расходы на страховые взносы, а также необходимо учитывать данные по труду и зарплате, отраженные в отчетах предприятий на соответствующие периоды»¹⁰⁸.

Согласно данным анализа в Трудовом кодексе Российской Федерации отмечено, что «заработная плата состоит из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в особых климатических условиях и на прочих условиях, а также другие компенсационных и стимулирующих выплат работникам»¹⁰⁹.

Нами выявлено, что в основу организации системы оплаты труда на предприятиях России лежит техническое нормирование труда,

¹⁰⁸ Шамина Е.А., Чеботарёва Т.А. Организация оплаты труда: российский и зарубежный опыт //Мировые цивилизации. Том 2, №4 (2017) <https://wcj.world.ru/PDF/03MZ417.pdf> (доступ свободный).

¹⁰⁹ «Трудовой кодекс РФ» от 30.12.2001 №197-ФЗ [Электронный ресурс] // Система ГАРАНТ: http://base.garant.ru/12125268/20/#block_1020#ixzz4cqO59y1G.

предусматривающее установление обоснованных норм труда, позволяющее проводить количественную оценку затрат труда для выполнения важнейших видов работ. Поэтому «система организации оплаты труда должна предусматривать использование норм с целью определения расценок за единицу сдельно выполняемых работ. Также, тарифное нормирование зарплаты проводится на основе применения тарифной системы оплаты труда, с помощью которых определяются ставки зарплаты рабочих и служащих к зарплате с учетом надбавки и прочих видов доплат». Оплата труда работников находится в прямой зависимости от его личного трудового вклада и качества труда. В условиях Российской Федерации «...запрещается ограничение максимального размера зарплаты, а ее минимальный размер, который не должен быть меньше величины размера прожиточного минимума работающего населения»¹¹⁰. Согласно законодательству РФ предприятиям предоставляется право самостоятельно проводить выбор и устанавливать систему оплаты труда сотрудников.

На основе изучения зарубежного опыта нами выявлено, что в странах с рыночной экономикой используются различные модели организации оплаты труда работников в предприятиях (таблица 3.1).

Таблица 3.1

Применяемые основные модели организации оплаты труда в зарубежных странах¹¹¹

| № п/п | Наименование виды системы оплаты труда | Модель оплаты труда | Сущность системы оплаты труда |
|-------|---|---------------------|--|
| 1. | Тарифная система (почасовая оплата труда) | Система Хелси | Данная система оплаты труда рабочих на предприятии зависит от уровня производительности труда и экономии рабочего времени ¹¹² |

¹¹⁰ Шамина Е.А., Чеботарёва Т.А. Организация оплаты труда: российский и зарубежный опыт // Мировые цивилизации Том 2, №4 (2017). <https://wcj.world.ru/PDF/03MZ417.pdf> (доступ свободный).

¹¹¹ Пелькова С.В. Организация оплаты труда за рубежом//Вопросы экономики структуризации экономики. - № 2, - 2010. - С. 379-384.

¹¹² Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш. Страудубцева Е.Б. Современный экономический словарь. - 2-е изд.-М.: ИНФРА-М, 1999.- 479 с.

| | | | |
|------|--|--|--|
| 1.1. | Система Ровена | Тарифная система оплаты труда зависит от производительности труда и отработанного рабочего времени | |
| 1.2. | Система Ганта | Оплата труда производится по постоянной почасовой ставке и плюс премия (120 %) за перевыполнение нормы выработки | |
| 2. | Гибкая тарифная система | Индивидуальная оплата труда | Зарплата зависит от индивидуальных качеств и заслуг работника в результатах деятельности предприятия |
| 2.1. | Система Скэнлона и Ракера | Индивидуальная заработная плата плюс система коллективного премирования | |
| 2.2 | Коллективная оплата труда называется системой Вейцмана | Коллективное премирование в зависимости от экономического участия в капитале, в доходах, в прибыли | |
| 2.3 | Шведская система | Система солидарной зарплаты | |
| 3. | Бестарифная система | Размер зарплаты зависит от спроса на товары и услуги предприятия на рынке, их конкурентоспособности, а также квалификации работников | |

Источник: составлено автором на основе: Пелькова С.В. Организация оплаты труда за рубежом//Вопросы экономики структуризации экономики № 2, 2010. С. 379-384, Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш. Страдубцева Е.Б. Современный экономический словарь. -2-е изд.-М.: ИНФРА-М, 1999.- 479 с.

В зарубежных странах государство принимает активное участие в формировании различных моделей организации оплаты труда работников. Также государство устанавливает минимальный размер оплаты труда сотрудников.

За рубежом для установления минимального размера зарплаты используют два подхода: утверждают размер потребительской корзины, а также рассматривают соотношение с фактическим уровнем зарплаты в государстве.

Опыт показывает, что в странах Европейского союза осуществляется дифференциация минимума зарплаты. В таких странах как, Великобритания, Франция, Бельгия, Норвегия, Люксембург, Испания и Португалия, установлен пониженный госминимум зарплаты для молодых сотрудников и производится индексации зарплаты.

В Бельгии, Дании, Исландии и Италии осуществляется индексация оплаты труда всего экономически активного населения, а в Канаде, Франции, Швейцарии и США индексация осуществляется только по отношению к отдельным социальным группам. В Австрии, Германии, Японии, Швеции оплата труда не индексируется, а в Нидерландах, Норвегии и Финляндии индексация проводится в рамках антиинфляционной политики». Также в странах ЕС осуществляется применение гибких систем оплаты труда и выплачиваются социальные выплаты и льготы, которые считаются главными мотивами трудовой активности работников в зарубежном менеджменте.

Опыт России показывает, что предприятия занимаются модификацией системы оплаты труда, изучая опыт зарубежных стран на основе совершенствования механизма взаимодействия элементов системы оплаты труда с учетом определения структуры постоянной и переменной части зарплаты и стимулирования работников к труду. При этом совершенствование системы организации оплаты труда производится на основе обеспечения развития организации производства с целью получения экономического и технологического эффекта.

В этих условиях важным считается разработка и внедрение различных мотивационных систем в предприятиях, эффективность которого оценивается на основе рассмотрения подходов к улучшению системы управления трудовой деятельностью.

В целом существующие подходы к формированию системы мотивации труда в отечественных и зарубежных предприятиях имеют особенности и при их применения выделяют концептуальные основы управления трудовой деятельностью.

Анализ системы в зарубежных странах показывает, что целесообразно выделить «японскую, американскую и западноевропейскую модели мотивации работников»¹¹³. При этом главная цель «кадрового менеджмента Японии заключается в коллективном достижении на основе учета систему ценностей и пожизненный найм работников, система старшинства при оплате труда, карьерный рост, деятельность внутрифирменных профсоюзов и этим сказывается основные отличительные принципы этой модели в Японии»¹¹⁴.

Используемая система пожизненного найма применяется лишь на некоторых крупных предприятиях Японии и на государственной службе, используют принцип групповой ответственности. Следует отметить, что рассматриваемая система объединяет руководителей с целью применения методов материального и нематериального стимулирования учитывая объема фактического трудового вклада; результатов работы предприятия; дифференциации зарплаты по отраслям, а также работу менеджеров, оценивая их зависимость от результатов работы функционирующих предприятий.

Нами установлено, что в Японии «размер заработной платы определяется на 40,0% стажем работы в компании и ежегодно растет, предоставляются различные льготы, содействуют получению кредитов, повышается количество оплачиваемых выходных, также величина зарплаты зависит от трудового вклада и результатов работы сотрудников, оплачиваются расходы по оплате их обучения и их детей, финансируют семейные торжества, организации спортивных мероприятий, обеспечивание работников жильем, а администрацию стимулируют по росту профессиональных и личных качеств»¹¹⁵.

Также в Японии «возрастает роль социального института и развития инфраструктуры в местах их проживания сотрудников, а также усиливается роль

¹¹³ Мучникова Л.А., Рахметов Д.И., Кузнецов С.А. Зарубежный опыт формирования эффективных систем мотивации и стимулирования труда // Международный студенческий научный вестник. – 2018. – № 6; URL: <https://eduherald.ru/ru/article/view?id=19435> (дата обращения: 27.02.2023г.).

¹¹⁴ Ростик О. М., Стариков Е. М., Гамбург А. В., Костина Г. А., Кожевников М. В. Мотивация, организация и оплата труда. - Екатеринбург: Информационный портал УрФУ <http://www.urfu.ru> 2019.- 256 с.

¹¹⁵ Там же.

отдела связи с общественностью для поиска жилья, предоставления беспроцентных займов, организации похорон и обеспечении прочих социальных выплат», а также материальное стимулирование распространяется на членов семьи работников, организуется бесплатное посещение семейных фитнес - центров; предоставление работы членам семей летом или в свободное время, а также внимание уделяется системе нематериального стимулирования разрабатывая гибкий график работы и ее сокращения для работников с маленькими детьми, что обеспечивает формирование преданности и лояльности к предприятиям в новых условиях»¹¹⁶.

Наряду с японской модели определяющим считается американский модель, настроенная к чувству индивидуализма, и основная цель считается максимизация прибыли, а рост дохода предприятий зависит от роста производительности труда сотрудников. При этом мотивационный механизм учитывает ценность каждого работника, учитывая уровень их производительности труда.

Анализ опыт США свидетельствует о том, что «там применяется гибкая система оплаты труда, а величина фиксированная часть заработной платы зависит от общей результативности и такой подход обеспечивает увеличение производительности труда, с одновременным повышением прибыльности производства, а также и оплаты труда, а в качестве поощрений применяется «пакет услуг», позволяющий сотруднику возможность выбора из определенного количества вознаграждений более приоритетных для поощрения. Кроме того, наряду с материальными и нефинансовыми вознаграждениями, в многих компаниях США используется разветвленная система поддержки энтузиастов, для достижения успеха в результате внедрения нововведений на производстве. Также многие компании и корпорации в качестве трудомотивирующего фактора используют делегирование, ряд части обязанностей, ответственности и

¹¹⁶ Ростик О. М., Стариков Е. М., Гамбург А. В., Костина Г. А., Кожевников М. В. Мотивация, организация и оплата труда. - Екатеринбург: Информационный портал УрФУ <http://www.urfu.ru> 2019.- 256 с.

полномочий по принятию решений другим работникам, заслуживающим доверия, используя гибкие и переменные системы оплаты труда и т.п.»¹¹⁷.

В целом опыт США показывает, что основные принципы построения системы оплаты труда включает: «размер заработной платы зависят от уровня квалификации работников и стоимости проживания; сочетания сдельной и повременной системы оплаты труда; ежегодного проведения аттестации и повышение оплаты труда; установление заработной платы администрации на основе индивидуального соглашения в функционирующих компаниях и корпорациях.

Особенно актуальным считается применение балльной системы с целью увеличения размера зарплаты за полученные работником определенных количеством баллов. Кроме того, применяют и «другие формы оплаты труда в предприятиях США, учитывая участие в прибылях, а на уровне подразделения рассматривается вклад в деятельности предприятия, а также за счет различного вида доплат и социальных выплат: доплаты за повышение квалификации; доплаты за стаж работы и др.; компенсация стоимости жилья; оплата транспорта; бесплатное медицинское обслуживание; компенсация средств, потраченных на обучение»¹¹⁸.

В Европейском Союзе накоплен большой опыт по применению форм и систем оплаты труда. Так, в ФРГ делается акцент на стимулировании роста производительности труда, предоставлении социальных гарантий. Главным элементом стимулирования считаются бонусы, зависящие от результатов работы корпораций, также участия работников в решении социальных вопросов.

В Голландии уделяется заинтересованностью и активностью работников, уровню их социальной защищенности, предоставлению льгот и компенсаций. Когда работник в течении рабочего времени пойдет к врачу, то она оплачивается в размере 2 часа, а также работник может получить один оплаченный день

¹¹⁷ Ростик О. М., Стариков Е. М., Гамбург А. В., Костина Г. А., Кожевников М. В. Мотивация, организация и оплата труда. - Екатеринбург: Информационный портал УрФУ <http://www.urfu.ru> 2019. - 256 с.

¹¹⁸. Там же.

отдыха, если отсутствуют невыходы на работу в течение 3-х месяцев по каким-либо причинам и т.п.

В Англии вопросы мотивации и стимулирования труда работников промышленных предприятий решаются на основе полученных результатов. При этом «успех ждет тех предприятий, который наилучшим образом способен привлечь, закрепить и мотивировать талантливых и напористых в работе сотрудников». Здесь преобладают индивидуальные контракты и участие в прибылях, что обусловлено спецификой характера собственности.

В Италии «проводят оплату на основе использования индивидуальных и коллективных надбавок к тарифной ставке и в зависимости от роста уровня стоимости жизни, а во Франции преобладает индивидуализация системы оплаты труда, а оценка результатов труда измеряется в баллах»¹¹⁹.

В целом, для предприятий государств ЕС характерны три модели стимулирования труда сотрудников: «а) Беспремияльная модель, предусматривающая стимулирующую функцию выполнения зарплаты; б) Премияльная модель, предусматривающая индивидуальные результаты труда; в) Премияльная модель, учитывающая величину дохода и прибыли предприятия».

При этом главной особенностью компаний за рубежом является минимизация доли материальных вознаграждений и роста доли нематериальных стимулов, и возрастание роли и степени участия работника в работе предприятия на основе принципа саморегулирования.

Следует заметить, что в государствах Европейского Союза широко развиты производственные кооперативы, как самоуправляющиеся организации, а также государственные предприятия управляются с участием работников на основе оперативного механизма управления их работы.

Таким образом в целом нами изучены системы мотивации и стимулирования труда работников в зарубежных странах, осуществлен анализ

¹¹⁹ Ростик О. М., Стариков Е. М., Гамбург А. В., Костина Г. А., Кожевников М. В Мотивация, организация и оплата труда. - Екатеринбург: Информационный портал УрФУ <http://www.urfu.ru> 2019. – 256 с.

их составляющих, уточнены принципы создания и применения, выявлены влияние культурологических особенностей стран; отраслевая принадлежность; цели и стратегия предприятия и их работы с производственным персоналом; изучена политика администрации и другие.

Кроме того, нами изучены основные формы регулирования заработной платы в зарубежных странах. На наш взгляд, к основным формам следует отнести определенные методы. (см. рисунок 2.21).



Рисунок 2.21. - Основные формы регулирования заработной платы в зарубежных странах

Источник: Составлено автором

Согласно рисунку 2.21 между перечисленными формами существует тесная взаимосвязь, они взаимодействуют и влияют друг на друга, на основе которых формируется единый механизм регулирования системы оплаты труда работников в основных отраслях и сферах экономики.

Также опыт зарубежных стран свидетельствует о том, что построение систем оплаты труда в каждой из стран имеет свои особенности и характеризуется по-разному. Например, в Швеции «используют солидарную заработную плату, в Японии – оплатой за стаж и рационализаторство, Германии – стимулированием увеличения производительности труда, США – оплатой за квалификацию, Великобритании – оплатой по индивидуальным контрактам, Франции – индивидуализацией зарплаты, Италии – выплатой коллективных и индивидуальных надбавок к отраслевым тарифным ставкам и надбавками в связи с увеличением стоимости жизни, а в целом рассмотренные системы объединяет общую нацеленность системы оплаты труда на повышение результативности производственно-хозяйственной деятельности промышленных предприятий»¹²⁰.

В настоящее время страны с развитой рыночной экономикой отказываются от традиционных форм оплаты труда учитывая зависимости от индивидуальной выработки и задачи стимулирования сотрудничества внутри предприятия, способностей их работников к изменениям и восприятию новшеств, чувства ответственности за надежность и качество выпускаемой продукции, а также применения повременных форм оплаты труда. В целом в зарубежных странах используют индивидуальную и коллективную системы оплаты и стимулирования труда работников.

В целом одобряя политику регулирования оплаты труда в США важным считаем применения налогообложения прибыли, как главного источника формирования средств, и ее распределяются между работниками по форме их зарплаты. В США широко используется повременная оплата и размер заработной платы связан с высоким уровнем механизации труда. Однако, размер минимальной оплаты труда регулируется государством, а абсолютные размеры зарплаты зависят от квалификации сотрудников и стоимости проживания в конкретных территориях страны.

¹²⁰ Ростик О. М., Стариков Е. М., Гамбург А. В., Костина Г. А., Кожевников М. В. Мотивация, организация и оплата труда. - Екатеринбург: Информационный портал УрФУ <http://www.urfu.ru> 2019.-256 с.

В зарубежных странах эффективно применяются «гибкие системы оплаты труда, основанные на участии работников в прибылях компании или в распределении доходов при одновременном росте производительности труда и их прибыльности, включающие элементы морального стимулирования, а также компетенции работника»¹²¹. Успешно в США развивается система группового премирования, оценивая достижения. При этом в Японии должности и уровни окладов группируются, используя данные рынка и важности должности с учетом гибкого сочетания цен рынка труда, индивидуальных и групповых результатов и уровня компетентности сотрудника. Поэтому данный опыт широко применяется в США, «оценивая возможности человека и использования программы бонусов, а также программы индивидуального и группового стимулирования»¹²².

Также существуют специальные виды премирования за достижение особо важных производственных заданий. Как было отмечено выше, в целом в Японии система оплаты труда основывалась на зависимости величины заработной платы от возраста и трудового стажа, решении вопросов техперевооружения производства и создании благоприятного социально-психологического климата в предприятии.

В предприятиях ЕС также используют такие модели оплаты и стимулирования труда: «беспремияльную и премиальную систему, предусматривающие выплаты, размеры которых устанавливаются с учетом индивидуальных результатов труда работника»¹²³.

На наш взгляд, эти модели лежат в основу Женевской схемы, для установления тарифной системы оплаты труда, учитывающие необходимость учета при установлении разрядов специальных знаний и умений, величины нагрузки на организм работника, его работоспособности и здоровье, уровня

¹²¹ Ростик О. М., Стариков Е. М., Гамбург А. В., Костина Г. А., Кожевников М. В Мотивация, организация и оплата труда. - Екатеринбург: Информационный портал УрФУ <http://www.urfu.ru> 2019.-256 с.

¹²² Там же.

¹²³ Там же.

ответственности, условия труда и быта. Данный опыт имеет особый интерес для условий Таджикистана.

Организация оплаты труда во Франции показывает, что в основном используется система индивидуализации оплаты труда. Для фирм Франции другим важным направлением считается оплата по результатам тру для оплаты рабочих в горнорудных предприятиях.

Сейчас значительно возрастает роль системы оплаты, базирующиеся к качеству работы, а также системы оплаты труда с учетом заслуг по результатам проводимых аттестаций в предприятиях.

В целом использовании систем оплаты, базирующиеся к качеству работы, обеспечивают «повышению мотивации работников; привлечению и удержанию хороших работников; усилению контроля руководства; выполнения служебных обязанностей, улучшению коммуникаций; совершенствованию личной и корпоративной деятельности, выявлению задач по устойчивому развитию; укреплению личных рабочих отношений за счет коллективных и др.»¹²⁴:

Особое место сейчас отводится системе оплаты на основе выделения наличия производственных и инновационных навыков.

Перспективным считается система участия в прибыли, применяемой в США и Англии, а также важным считается изучение особенностей организации стимулирования труда работников в Японии, выделяя систему пожизненной занятости до выхода работников на пенсию.

Другой эффективной системой считается система кадровой ротации или система репутации, используемая в компаниях Японии. Кроме того, особое место при организации оплаты и стимулирования труда на основе характеристики руководителей подразделений. Ведущее место отводится системе подготовки и переподготовки на рабочем месте в предприятиях.

Важным считается выделение следующих особенностей системы оплаты труда. На наш взгляд, следует выделить зависимость зарплаты от стажа, от

¹²⁴ Ростик О. М., Стариков Е. М., Гамбург А. В., Костина Г. А., Кожевников М. В Мотивация, организация и оплата труда. - Екатеринбург: Информационный портал УрФУ <http://www.urfu.ru> 2019.- 256 с

жизненных пиков, системы оплаты труда менеджеров от результатов работы предприятия; жесткая зависимость системы оплаты труда работников от результатов работы и др.

В целом, «учитывая трудолюбие, самодисциплине и высокому уровню интеллекта, вследствие интенсивного образования в Японии рабочие при том же уровне технологий имели значительно высокую производительность труда»¹²⁵.

Кроме того, нами важное место нами уделено изучению зарубежного опыта стран СНГ в горнодобывающей промышленности, в том числе Казахстан, Киргизии и Узбекистан¹²⁶. Установлено, что применяемые системы оплаты и стимулирования труда имеют аналогичный характер с опытом российских предприятий. Однако при рассмотрении этого опыта важно выделить особенности применяемых систем оплаты и стимулирования и труда в этих странах.

На основе изучения зарубежного опыта выделим основные направления неденежного стимулирования в зарубежных странах (таблица 3.2).

Таблица 3.2

Существующие направления стимулирования работников в зарубежных
предприятиях

| Форма стимулирования | Содержание |
|---|--|
| Материальное неденежное стимулирование | |
| Оплата транспортных расходов или обслуживание собственным транспортом | Выделение средств на приобретение транспортных средств или оплату транспортных расходов |
| Сберегательные фонды | Организация сберегательных фондов для работников предприятия с выплатой процентов не ниже определенного уровня. Льготные режимы накопления средств |
| Организация питания | Выделение средств на организацию питания на фирме или выплату субсидий на питание |
| Продажа товаров, выпускаемых организацией | Выделение средств на скидки при продаже выпускаемых организацией товаров своим работникам |

¹²⁵ Там же.

¹²⁶ Республика Казахстан: Исследование горнодобывающего и металлургического секторов промышленности.- Всемирный банк, 2001, октябрь.-165с.

Продолжение таблицы 3.2

| | |
|---|---|
| Стипендиальные программы | Выделение средств на образование (покрытие расходов на образование на стороне) |
| Программы обучения | Покрытие расходов на организацию обучения и переобучения персонала |
| Программы медицинского обслуживания | Выделение средств на организацию медицинского обслуживания или заключение договоров с медицинскими учреждениями. |
| Программы жилищного строительства | Выделение средств (льготное кредитование) для строительства или приобретения жилья |
| Программы воспитания и обучения детей | Выделение средств на организацию дошкольного воспитания и обучения детей и внуков сотрудников фирмы |
| Гибкие социальные выплаты | Установление работникам средств, в пределах которых они имеют право самостоятельного выбора льгот и услуг |
| Страхование жизни | Страхование за счет средств компании жизни работников и членов их семей |
| Медицинское страхование | Медицинское страхование за счет средств компании работников и членов их семей |
| Льготы и компенсации, не связанные с результатами | Компенсации расходов, связанных с переходом из других организаций (переезд, продажа-покупка квартиры, и т.п.); выплаты в связи с уходом на пенсию или увольнением и др. |
| Отчисления в пенсионный фонд | Организация дополнительного пенсионного обеспечения на предприятии, или по договору с пенсионным фондом |
| Нематериальное стимулирование | |
| Стимулирование свободным временем | Предоставление дополнительных выходных, дополнительного отпуска, возможности выбора времени отпуска и т.д.; сокращение длительности рабочего дня |
| Стимулирование свободным временем | Предоставление дополнительных выходных, дополнительного отпуска, возможности выбора времени отпуска и т.д.; сокращение длительности рабочего дня |
| Трудовое и организационное стимулирование | Обогащение труда, повышение качества трудовой жизни, привлечение к принятию решений, творческие командировки и т.п.; продвижение по службе; профессиональные конкурсы |

| | |
|--|--|
| Моральное стимулирование (выражение признания) | Присвоение почетных званий и наград, наделение атрибутами успеха (большой кабинет, автомобиль более высокого класса и т.п.), публичные поощрения |
|--|--|

Источник: составлено автором на основе: Ростик О. М., Стариков Е. М., Гамбург А. В., Костина Г. А., Кожевников М. В. *Мотивация, организация и оплата труда.* - Екатеринбург: Информационный портал УрФУ <http://www.urfu.ru>, -256 с.

Зарубежный опыт показывает, что важным этапом при организации оплаты и стимулирования труда на предприятиях горной промышленности считается разработка и внедрение гибкой модели оплаты труда работников. Прежде всего, следует начинать «от внедрения этой системы в пилотных подразделениях или группы работников. В условиях «реорганизации системы оплаты труда важным считается информирование и обучении работников, разъяснение основных целей и содержания внедряемой модели оплаты труда, её сущность и стоящие перед ней задачи, проведение оценку возможностей и размера вознаграждения, а также значимость участия работника в её совершенствовании после внедрения разрабатываемой системы»¹²⁷.

Внедрения совершенствованной системы оплаты их работников в принятии управленческих решений на горнорудных и горнодобывающих предприятиях.

В этих условиях приоритетным считаем обеспечение перманентной эффективности гибкой системы оплаты труда и проведение мониторинга, для выявления возможных путей для совершенствования модели гибкой оплаты труда на горнодобывающих предприятиях.

В целом, приоритетным и перспективным направлением для горнодобывающих предприятий считается применение гибкой системы оплаты труда на основе оценки полученных результатов. Данную систему можно

¹²⁷ Рейшахрит Е.И., Губина Т.С. Анализ зарубежного опыта и возможность организации оплаты труда по результату на предприятиях горной промышленности. –М., 2009.-147с.

использовать, используя «рейтинговую систему оплаты труда, применяемых на зарубежных горнодобывающих предприятиях»¹²⁸.

Таким образом, анализ опыта зарубежных стран позволяет выделить основные преимущества системы оплаты труда в горнодобывающих предприятиях:

1. Изучаемые системы оплаты труда соответствуют традиционной коллективной организации труда на ГДП;
2. Результаты деятельности ГДП в значительной степени определяется усилиями их трудового коллектива для выполнения работы;
3. Учет разнообразия горно-геологических, технологических и технических условий требует оценки применяемых модели оплаты труда, особенности и характеристику работы предприятия, а также дает возможность выявить общие принципы разработки комплексной системы оплаты и стимулирования труда в изучаемых горнодобывающих предприятиях;
4. Направляет работу персонала ГДП для достижения важных краткосрочных, среднесрочных и стратегических целей, а также обеспечения эффективности работы;
5. Обеспечивает повышение мотивации сотрудников и превращает труд работников ГДП более привлекательным и эффективным, а также и рациональным и др.

Таким образом, можно сформулировать вывод о том, что анализируемые модели системы оплаты труда по результату обеспечивают повышение эффективности систем материального стимулирования сотрудников ГДП, повышение эффективности использования человеческого капитала, активизации и улучшения деятельности горнодобывающих предприятий и их подразделений.

В целом, результаты изучения опыта зарубежных стран по применению рациональной системы оплаты и стимулирования труда работников показывает, что данный опыт можно использовать на предприятиях горнодобывающей

¹²⁸ Павленко О.А. Рейтинговая система оплаты труда на горнодобывающих предприятиях//Вестник ЮРГТУ (НПИ),2011. №5. -С.171-174.

промышленности с учетом особенностей их функционирования и развития в Республике Таджикистан.

3.2. Формирование стратегии развития системы оплаты и стимулирования труда на горнодобывающих предприятиях

В условиях углубления рыночных отношений и усиления конкуренции без разработки и реализации эффективной стратегии предприятиям и организациям невозможно функционировать. Стратегическое планирование представляет собой совокупность оперативных планов для достижения поставленных целей компании, путем тщательного и точного использования экономических ресурсов. Общая стратегия функционирования и развития предприятия состоит из нескольких составляющих. Одним из них является стратегическое планирование системы оплаты труда и стимулирования на предприятии.

Стратегическое планирование оплаты труда и стимулирования работников предусматривает пошаговые действия предприятия для вознаграждения работников, которое определяет цели предприятия путем повышения эффективности работ сотрудников в долгосрочном и краткосрочном периоде для осуществления своего бизнес-проекта. Эффективная и рациональная стратегия системы стимулирования и оплаты труда работников строится на основе тщательного анкетирования и анализа действий, а также учета мнения работников предприятия и их удовлетворенности, конъюнктуры рынка, финансового состояния и стратегического плана деятельности.

На основе этого, проанализируем систему стратегии оплаты труда и стимулирования на отечественных горнодобывающих предприятиях Республики Таджикистан в целом и Согдийской области, в частности.

При разработке стратегии по оплате труда и стимулирования работников горнодобывающих предприятий страны основной проблемой считается вопрос определения приоритетов, так как объем их заработной платы занимает четвертое место по республике.

Изученный нами мировой опыт показывает, что на политику и стратегию по оплате труда и на стимулирование работников анализируемых предприятий влияют внешние и внутренние факторы. Во внешней среде влияет конкуренция на рынке труда и государственное регулирование по отношению к оплате труда. А к числу внутренних факторов можно отнести финансовое и экономическое состояние предприятий, уровень квалификации и образования работников, которые являются основными условиями для разработки эффективной стратегии оплаты труда и стимулирования на предприятия. В то же время существуют субъективные факторы, прежде всего, несоответствующий уровень управления, его реакция на происходящие изменения в области техники и технологии, адаптация на изменения конъюнктуры рынка¹²⁹.

Эффективность стратегии по оплате труда и стимулирования может быть обусловлена при соблюдении следующих условий:

- оптимизация издержек на оплату труда;
- пропорциональность материального стимулирования с моральным;
- эффективная методика стимулирования работников.

Разработка научно-обоснованной стратегии по оплате труда и стимулирования на горнодобывающих предприятиях Республики Таджикистан и, особенно, в Согдийской области достаточно сложна. Исходя из этого, мы считаем, для формирования эффективной стратегии оплаты труда и стимулирования необходимо учитывать все перечисленные условия, то есть одновременно оптимизировать издержки на оплату труда, пропорционально стимулировать труд как материально, так и морально, и строить эффективную методику стимулирования работников горнодобывающих предприятий Республики Таджикистан. Поэтому проанализируем структуру управления в отделе механики и энергетики ООО «Таджикско – Китайская горнопромышленная компания». Предполагается, что и на других

¹²⁹ http://vasilievaa.narod.ru/12_6_03.htm (дата обращения 20.07.2021)

горнодобывающих предприятиях Согдийской области имеется примерно такая же структура управления менеджмента.

В ходе анализа структуры управления нами было выявлено, что она осуществляется в рамках сложной структуры и имеет дифференциацию в том, что низший уровень не имеет возможности прямого контакта к высоким уровням управления и наоборот. Вместе с тем, в анализируемой структуре управления отсутствует функция по стимулированию или других моральных поощрений. В связи с этим при отсутствии таковой функции те мероприятия по моральному или материальному стимулированию, которые указываются сверху, просто могут не доходить до низшего уровня. При этом разнообразные виды стимулирования в каждом отделе горнодобывающего предприятия разные.

Важно отметить, что единая система стратегии стимулирования и оплаты труда в предприятиях не существует. На каждом предприятии, учитывая существующие проблемы, разрабатываются различные варианты стратегии стимулирования и оплаты труда работников.

Стратегия повышения эффективности механизма стимулирования и оплаты труда - это основной ключ, который нацелен на повышение деятельности предприятия, качество и количество продукции, конкурентоспособность горнодобывающих предприятий и т.д.

При формировании эффективной стратегии развития системы стимулирования и оплаты труда на ГДП, в первую очередь, необходимо обратить внимание на их действия по отношению к внешним факторам. Поэтому целесообразным считаем выделение двух ключевых задач стратегии стимулирования и оплаты труда на горнодобывающих предприятиях:

- 1) выявление главных факторов внешней среды при оценке стимулирования труда работников и определения изменений состояния предприятия и благоприятных направлений реализации механизма стимулирования труда;

2) выявление внутренних факторов и их изменение с учётом приспособления к факторам внешней среды неконтролирующим горнодобывающим предприятием.

При построении стратегических систем стимулирования и оплаты труда нужно придерживаться реализации следующих принципов в условиях горнодобывающих предприятиях:

а) стратегическую систему стимулирования и оплаты труда целесообразно построить на научной основе. На некоторых горнодобывающих предприятиях система стимулирования и оплаты труда строится на субъективной основе, что в конечном результате приводит к неэффективному и малопродуктивному кризису;

б) основу системы стимулирования и оплаты труда ГДП составляют результаты их работы, духовные и материальные интересы работников;

в) систему следует построить, учитывая отношения между предприятием и его персоналом, и взаимопониманием обеих сторон, а также при точном соблюдении отношений друг друга;

г) самокупаемость на денежные и материальные издержки;

д) при необходимости развитие системы стимулирования и оплаты труда должно иметь в себе такие черты как гибкость и стабильность;

е) система стратегии стимулирования должна строиться на едином подходе к каждому работнику, который в результате придает характер универсальности;

ё) система стратегии стимулирования и оплаты труда должна быть с учетом материального и морального обеспечения и создании комфортных условий для эффективности деятельности работников на горнодобывающих предприятиях, а также учета творчества, умения, таланта, потенциала и других компонентов. Кроме того, необходимо представить работникам благоприятные возможности для повышения образовательного уровня и профессионального мастерства;

ж) система стимулирования работников должна гармонично сочетать их нравственное начало с материальным и моральным вознаграждением;

з) система стратегии стимулирования и оплаты труда при формировании на длительный период должна быть гибкой непосредственно к конъюнктуре рынка труда;

и) система стимулирования на горнодобывающей предприятии должна меняться и при этом не терять свою особенность непосредственно изменениями спроса и предложения на рынке труда.

Важно отметить, что необходимо уделить должное внимание параметрам спроса и предложения на рынке труда и использовать существующую зависимость между исследуемыми параметрами в условиях ГДП. При этом горнодобывающие предприятия должны разработать и реализовать научно-обоснованную эффективную стратегию стимулирования и оплаты труда работников.

Исходя из этого, формирование эффективной стратегии системы стимулирования и оплаты труда на горнодобывающих предприятиях, по нашему мнению, состоит из пяти этапов.

Первый этап. Этап обоснования и формирования цели функционирования предприятия и их соответствие с вопросами стимулирования и оплаты труда работников.

Построение стратегии стимулирования и оплаты труда начинается с установления четких целей горнодобывающих предприятий. ГДП должно донести цели до сотрудников, когда каждый из них будет знать, что их поощрение зависит от достижения стратегических целей каждым работником.

На основе вышесказанного нам удалось построить следующую схему:

1. Уточнение миссии горнодобывающих предприятий (ГДП).
2. Цели ГДП для достижения миссии.
3. Бизнес-стратегия.
4. Производственное, маркетинговое, финансовое управление работниками.

5. Цели механизма стимулирования и оплаты труда работников горнодобывающих предприятий.

6. Методы обоснования и разработки механизма стимулирования и оплаты труда работников предприятия.

В целом, учитывая вышеизложенное, горнодобывающее предприятие определяет стратегические цели, выбирает стратегию, формирует основные цели механизма стимулирования и оплаты труда работников, а затем выбирает методику их построения.

Также разработка системы мотивации на горнодобывающих предприятиях осуществляется на основе декомпозиции целей, выделяя установленные задачи перед подразделениями, отделами и работниками.

Второй этап. Справедливость применяемой системы оплаты труда работников.

Особое место на предприятиях дается выполнению функций и оплаты труда работникам на основе реализации принципа справедливости. При этом за вклад, ответственность и результативность оплачивается дополнительное вознаграждение. Кроме того, принцип справедливости реализуется на основе оценки должностей и установлении требуемого уровня заработной платы, учитывая ценность должности для предприятия. Оценивая увеличение постоянной части заработной платы, можно прийти к выводу о том, что величина ее переменной составляющей зависит от результата работы каждого работника на горнодобывающих предприятиях.

Третий этап. Определение мотивационных факторов персонала горнодобывающих предприятий.

На наш взгляд, между мотивирующими факторами, характеризующими потребности и ожидания, отсутствуют противоречия, и они взаимно дополняют друг друга. Поэтому при стимулировании каждого работника необходимо учитывать сочетание факторов их мотивации и потребностей в условиях горнодобывающего предприятия.

На основе вышесказанного можно сделать выводы, что для построения системы стимулирования и оплаты труда необходимо исследовать мотивационные факторы и потребности каждого работника горнодобывающего предприятия. Обычно это осуществляется на основе проведения опроса, используя анкетный метод.

В горнодобывающих предприятиях Согдийской области нами проведен опрос и выявлены основные мотивационные факторы. Результаты анкетирования приведены в приложении 4.

Четвертый этап. Устранение мотивирующих факторов

В горнодобывающих предприятиях кроме мотивирующих факторов также существуют демотивирующие факторы, которые негативно влияют на эффективный результат деятельности как работника, так и горнодобывающих предприятий. Демотивирующие факторы стимулирования и оплаты труда классифицируются на внешние и внутренние (Приложение 5).

Устранение демотивирующих факторов проводится за счет изменений в организационной культуре, перераспределения ресурсов, в т.ч. человеческих, а также на основе обоснования и разработки рациональной стратегии механизма стимулирования и оплаты труда работников горнодобывающих предприятий.

Пятый этап. Прозрачность и применяемость системы стимулирования и оплаты труда работников.

Используемая система стимулирования и оплаты труда должна быть понятной каждому работнику для того, чтобы он рассчитывал какие усилия надо приложить для достижения важнейших конечных результатов и какое вознаграждение за это он получит.

Анализ показывает, что согласно теории ожидания, если усилия работника будут соответствовать вознаграждению, тогда он будет мотивирован по результатам выполнения возложенных задач или достижении определенного результата.

Важно отметить, что в горнодобывающих предприятиях Согдийской области Республики Таджикистан имеются случаи, когда величина

стимулирования зависит от субъективной оценки руководителя или его настроения. Поэтому важным считаем использование механизма адекватного вознаграждения с учетом оценки сложности труда работников. Также надо оценить изменения в своем поведении с целью получения вознаграждения, когда работник этого желает.

В целом для того, чтобы руководство горнодобывающих предприятий получило мотивированного работника, применяемая система стимулирования и оплаты труда работников должна быть понятной, прозрачной и рациональной, а также способствовала повышению эффективности и качеству труда ее работников с учетом происходящих изменений.

Совершенствование механизма оплаты и стимулирования труда работников на горнодобывающих предприятиях можно добиться двумя путями.

1. Усиление роли государства в управлении заработной платой.
2. Повышение роли горнодобывающих предприятий в моральном и материальном стимулировании работников.

Как показывает изученный нами мировой опыт, сочетание востребованности работников, предпринимателей и государства достигается, используя трудовые соглашения и коллективные договора на основе уточнения прав и обязанностей сторон на основе осуществления и проведения переговоров.

Особенно следует выделить формирование эффективного механизма измерения цены рабочей силы на горнодобывающих предприятиях. Так как проблема стимулирования и оплаты труда, особенно на горнодобывающих предприятиях с учетом предложения на рынке труда значительно усложнена и требует адресного подхода.

Исходя из этого в условиях развития рыночных отношений возникает необходимость изучения влияния таких факторов на уровень зарплаты работников ГДП:

- формирующий спрос и предложение на рынке труда;
- величина необходимых суммарных затрат на воспроизводство рабочей силы на ГДП предприятиях;

- применяемые меры госрегулирования по зарплате работников;
- соотношение сил между профессиональными союзами и работодателями;
- ожидаемый результат работы предприятия и величина трудового вклада каждого работника и др.

На основе выделенных факторов можно прийти к выводу о том, что в основе зарплаты учитывается спрос и предложение рабочей силы на рынке труда. При этом Дж. С. Милль отмечает, что «размер заработной платы зависит в основном от спроса на рабочую силу и её предложения, при господстве конкуренции заработная плата не может возрасти иначе чем в следствие увеличения совокупности средств, затрачиваемых на найме работников или сокращения численности людей, конкурирующих за работу по найму»¹³⁰.

Важно иметь в виду, что повышение удельного веса оплаты труда в произведенном продукте будет обеспечиваться только в том случае, если соотношение темпов роста оплаты труда и производительности труда будет более 0,5. Исходя из этого, на большую величину необходимо будет повышать долю оплаты труда в течении определенного промежутка времени, а при прочих равных условиях должно быть выше соотношения темпов оплаты труда и производительности труда работников.

Следует отметить, что показатель соотношения темпов роста оплаты труда и производительности труда работников не относится к числу эффективно работающих на макроуровне из-за несопоставимости показателей. Рост производительности труда, можно рассчитывать достаточно точно только на основе использования сопоставимых цен, а заработная плата работникам всегда выплачивается в денежной форме.

В условиях трансформации экономики, в качестве неременного условия выдвигается усиление социальной защиты работников. Применительно к зарплате это выражается тем, что уровень оплаты труда обеспечивает

¹³⁰Милль Дж. Основы политической экономики. Т.2. /Дж.Милль. – М.: Прогресс, 1930 - С. 408.

рациональное воспроизводство рабочей силы с учетом их квалификации, а увеличение прибыли достигается не за счет повышения интенсивности труда, а за счет рациональной организации трудовой деятельности и повышения организационно-технического уровня производственного производства и повышения социальной защиты работников.

Особенно важным в условиях предприятий считается изучение социальной защищенности работников на горнодобывающих предприятиях. Социальная защищенность работников предусматривает предоставление возможности для увеличения индивидуальной заработной платы за счет улучшения личных результатов труда и развития достигнутых систем социального партнерства гарантий относительно оплаты их труда. В реальном процессе необходимо рассматривать другой параметр социальной защищенности - сохранение рабочего места, учитывая избыточность рабочей силы и падение объема производимой продукции имеющее временное явление. Поэтому сохранение рабочих мест руководителями рассматривается как основной показатель социальной защищённости в ущерб задачам воспроизводства рабочей силы и создания условий по использованию трудового потенциала на горнодобывающих предприятиях.

По мнению Шокаримова Ю. на пути реформирования заработной платы и реализации ее функций, есть некоторые препятствия. К основным из них можно отнести следующие:

- преувеличение места и роли предприятий в организации заработной платы, получившие законодательное закрепление в ходе предыдущих этапов реформирования и, соответственно, по принижению роли других субъектов рыночной экономики;
- искусственно навязанное экономике обесценивание рабочей силы;
- ничем не оправданная дифференциация в размерах заработной платы, принявшая всеобщий характер;

- включение в цену рабочей силы и соответственно, в заработную плату, ранее предоставляемых бесплатно или на льготных условиях, материальных благ и услуг;

- наличие задолженности по оплате труда¹³¹.

Рассмотрим каждое из этих факторов, так как они оказывают отрицательное влияние на процесс реформирования и требуют направления устранения и принятия научно-обоснованных практических мер.

Исходя из этого, выделяем место и роль горнодобывающих предприятий в организации заработной платы работников:

- во-первых, ставит зарплату работников в сильную зависимость от получаемых результатов работы и это противоречит ее рыночной сущности, как величиной цены рабочей силы;

- во-вторых, ограничивает сферу применения соцпартнерства, отдавая приоритет другим уровням договоренности;

- в-третьих, значительное преувеличение полномочий руководства предприятия при решении вопроса оплаты труда наносит ущерб его собственнику (особенно, на государственных предприятиях).

В связи с вышперечисленным, на наш взгляд, основные положения планирования организации заработной платы и стимулирования работников должны быть доработаны с учетом развития механизма совершенствования социального партнерства в новых условиях управления горнодобывающими предприятиями.

Таким образом, можно сформулировать вывод о том, что разработка стратегии развития системы оплаты и стимулирования труда на горнодобывающих предприятиях на основе выделенных этапов считается перспективным механизмом, обеспечивающим совершенствование оплаты и стимулирования труда работников в новых условиях развития рыночных отношений.

¹³¹ Шокаримов Ю. Реформа заработной платы при переходе к рыночной экономике в Республике Таджикистан/Ю. Шокаримов. -Душанбе, 2012. – 170 с.

3.3. Основные направления совершенствования механизма оплаты и стимулирования труда работников на горнодобывающих предприятиях

Главная задача горнодобывающих предприятий в процессе организации заработной платы работников состоит в том, чтобы, учитывая условия оплаты, установленной на рынке труда, обеспечивать увязку цены рабочей силы с технически-технологическими и организационными условиями деятельности работников на основе осуществления нормирования труда и системы оплаты, что позволит обеспечить возмещение понесённых издержек и получение прибыли в ходе реализации продукции или услуг горнодобывающих предприятий. Уменьшение количества и качества рабочей силы на рынке труда негативно влияет на рост экономики. При этом считаем, что:

- низкая заработная плата не стимулирует работника для увеличения производительности труда;
- может стать риском социального напряжения;
- увеличится текучесть кадров и т.д.

В этих условиях преодоление обесценивания рабочей силы должно стать одной из первых задач поэтапного реформирования заработной платы и учитывать изменения в динамике цен и заработной платы, а также на изменения удельного веса заработной платы и доходах граждан республики и ее регионов.

Поэтому считаем важным рассмотрение подходов к совершенствованию механизма стимулирования и оплаты труда на горнодобывающих предприятиях. Как показывает опыт стран с развитой рыночной экономикой, во-первых, однократное увеличение уровня заработной платы недостаточно для стимулирования работника к эффективной работе, так как после трех-четырех месяцев потребность удовлетворяется, что приведет к снижению мотивации работника к рациональному труду, а во-вторых, материальные стимулы положительно воздействуют на работника пропорционально с нематериальными стимулами. При проведении анкетирования на горнодобывающих предприятий

в зарубежных странах мира¹³² было выявлено, что заработная плата в списке рангов для руководителей занимает 9, а у рядовых работников 4 место из 36 рангов. Среди основных показателей стимулирования труда работники выбрали:

- организацию бесплатных обедов;
- оплата транспортных расходов;
- оптимальный график работы и др.

Результаты проведенного нами опроса на горнодобывающих предприятиях Согдийской области, показал, что для руководителей заработная плата стоит на 5 месте, а для работников на 3 месте. Для отечественных работников был приоритетным социальный пакет, и по их словам, руководители недооценивают внутренние мотивы работников.

Социальный пакет для предприятий не только включается в статью расходов, но и является важным элементом для стабилизации социально-психологического климата на предприятии. Но при этом, важно отметить, что социальный пакет считается эффективным тогда, когда заработная плата на рынке труда будет конкурентоспособной.

В результате анализа заработной платы в Согдийской области Республики Таджикистан выше было выявлено, что заработная плата на горнодобывающих предприятиях занимает конкуренцию среди других предприятий. Однако, социальные пакеты на предприятиях имеют разные значения. Оно дешевле обходится предприятию, чем работнику, обрести этих блага на рынке товаров, и включает множество элементов.

На горнодобывающих предприятиях условия труда очень тяжелые, сложное и опасные. Поэтому большинство работников хотели бы проходить профилактику. Исходя из этого внедрение социального пакета будет выгодно для предприятий, так как у здорового и работоспособного человека отдачи больше, чем у нездорового работника, и это приведет к сокращению текучести кадров.

Система стимулирования и оплаты труда считается эффективной тогда,

¹³²Сардарян А.В., Комарова Т.Н., Хаинженпо В.С. Мотивационная функция социального пакета: чем заинтересовать работника XXI века// Менеджмент в России и зарубежом. – 2008. - №8. – С. 57 – 61.

когда она прозрачна для работников. В ходе проведения нами опроса некоторых работников горнодобывающих предприятий Согдийской области Республики Таджикистан установлено, что им оказалось не понятной система стимулирования и оплаты труда на рабочих местах. Кроме этого, они с трудом объяснили систему награждения, бонусов, поощрений, моральных награждений в виде наград, похвалы, грамоты т.д.

В связи с этим, мы предлагаем рекомендации по совершенствованию системы стимулирования и оплаты труда работников на горнодобывающих предприятиях Республики Таджикистан (таблица 3.3).

Таблица 3.3

Рекомендации по улучшению системы стимулирования и оплаты труда на горнодобывающих предприятиях Республики Таджикистан

| Рекомендации | Мероприятия | Результат |
|--|---|--|
| Введение новой системы стимулирования и оплаты труда | Учет мнения работников. Подготовка работников морально и материально. Пилотное внедрение системы. Учет мнений работников после внедрения. | Рост удовлетворения работников как морально, так и материально. Увеличение производительности труда. Экономический рост. |
| Улучшение рабочей атмосферы на предприятии и роста ее авторитета | Снятие напряжения среди сотрудников. Общие организационные мероприятия. Создание внутри предприятия СМИ и рекламу спецодежду, фирменные знаки, календари и др. | Увеличение информированности работника о состоянии предприятия и рост имиджа. |
| Введение новых моральных стимулов. | Планирование карьеры. 1. Разработка новых рекомендаций для карьерного роста. Доска о результатах работы (индивидуальная и бригадная) Постоянные объявления о доступных должностях. | Увеличение морального удовлетворения трудом. Рост системы не материального стимула. |

| | | |
|---|---|---|
| Оптимизация издержек на оплату труда | Сокращение работников по результатам аттестации. Установление соответствия между темпов роста и оплатой труда. | Оптимизация фонда оплаты труда |
| Введение новых системы учета результатов труда работников | Применение балльной системы учета результатов работы. | Объективная оценка КТУ работника. |
| Введение системы стимулирования из опыта зарубежных предприятий | Удовлетворение потребности по теории пирамиды Э.Маслоу. | Поэтапный рост потребностей работников. |
| Изменение методов стимулирования | Ежегодное проведение анкетирования среди работников. | Самостоятельность для выражения индивидуальных мотивов. |

Источник: составлено автором

Для устранения имеющихся недостатков в системе стимулирования на горнодобывающих предприятиях Согдийской области мы предлагаем ввести ряд корректировок и внедрение компенсационного пакета.

Предлагаемый пакет состоит из двух частей - материальная и моральная. Материальная часть пакета состоит из прямых и косвенных выплат. А к моральным частям относятся статус, содержание труда и карьерный рост.

В связи с этим целесообразно выделить применяемые прямые выплаты (базовая и повременная зарплата, опционные гранты, премии); косвенные выплаты (бенефисы, поощрения); статус (статус горнодобывающего предприятия, должность, атмосфера на предприятии; содержание труда (установленные задачи, коммуникация, содержание), а также карьерный рост (развитие, стабильность) в условиях конкретных ГДП.

Приоритетным направлением совершенствования системы стимулирования и оплаты труда на горнодобывающих предприятиях, считается создание материальных стимулов для повышения заинтересованности работников в конечных результатах выполняемого труда.

В настоящее время на многих предприятиях используют новую систему вознаграждения на основе использования методики компании Hay Group¹³³.

Опыт предприятий показывает, что рекомендуемая система поощрения базируется на расчете сложности труда, значимости и ответственности выполняемых работ, соответствия структуры должностных уровней на предприятии, мотивации работников на основе оценки индивидуального вклада на получении значительных результатов в горнодобывающем предприятии.

Анализ показывает, что внедрение методики компании Hay Group возможно на основе понимания каждым работником целей своей должности, структурного подразделения и предприятия в целом.

С другой стороны, внедрение методики компании Hay Group на горнодобывающих предприятиях завершается, когда все работники научатся не просить увеличения заработной платы, а показывать свои умения в обмен на денежное стимулирование по принципу справедливости на основе достигнутого результата работы.

Основная цель внедрения предлагаемой системы вознаграждения заключается в построении прозрачной и логичной системы управления заработной платы на основе учета вклада каждого работника в конечный результат работы горнодобывающих предприятий, ее отделов, цехов. При этом важным считаем стимулирование работника к повышению профессиональной квалификации и индивидуального развития.

Нами выявлено, что внедряемая система рационально используется в зарубежных государствах с целью повышения эффективности управления предприятиями. При внедрении рекомендуемой методики проводится анализ и описание должностей, их оценка, структура должностных разрядов, организационная культура и бизнес-среда горнодобывающих предприятий.

Важно отметить, что применяемая методика постоянно находится в развитии и совершенствовании с учетом происходящих трансформаций в

¹³³ http://www.up-pro.ru/library/personnel_management/wage_system/grejdningovaja-sistema (дата обращения 20.07.2021).

рыночной системе, учитывая модернизацию системы оплаты труда работников на горнодобывающих предприятиях на основе применения системы грейдов.

Исходя из этого важным считаем рассмотрении понятие грейдов. На основе применения грейдовой системы нами установлено, что грейды - это уровни, по которым распределяются все должности на предприятии по принципу «чем выше грейд, тем выше заработная плата» и именно по данному признаку грейды отличаются от разрядов для оплаты труда рабочих профессий.

В настоящей работе предлагаемая система грейдов для горнодобывающих предприятий, состоит из следующих этапов.

1. Проведение анализа и оценки содержания работы на занимаемой должности, а также ее подробного описания.

2. Проведение работ по подготовке к оценке содержания, а также выбора факторов, влияющих на внедрение системы грейдов. Обычно для выполнения этих работ рекомендуется задействовать 5 работников предприятия и 2-х внешних консультантов.

На основе использования экспертной оценки, нами были отобраны главные факторы, и они были ранжированы по степени важности и значимости для ГДП ООО «Таджикско–Китайская горнопромышленная компания». Результаты экспертной оценки представлены в таблице 3.4.

Таблица 3.4

Перечень ключевых факторов и их удельный вес

| № п/п | Наименование факторов | Удельный вес, % |
|-------|--------------------------------------|-----------------|
| 1. | Уровень ответственности | 25,0 |
| 2. | Напряженность и условия работы | 20,0 |
| 3. | Вклад в достижение целей организации | 20,0 |
| 4. | Знания и навыки | 15,0 |
| 5. | Требуемое образование | 10,0 |
| 6. | Количество подчиненных | 10,0 |

Источник: Составлено автором

На основе использования данных таблицы 3.4, дается оценка факторов по уровням воздействия и осуществляем корректировку различия между уровнями внутри изучаемых каждым фактором. В таблице 3.5 представлены результаты описания уровня ответственности сотрудников на предприятии ООО «Таджикско – Китайская горнопромышленная компания».

Таблица 3.5

Описание фактора уровня ответственности сотрудников

| Уровень | Уровень ответственности |
|---------|--|
| 1 | Ответственность только за свою работу, ответственность за финансовый результат своей деятельности отсутствует. |
| 2 | Ответственность за финансовый результат отдельных действий под контролем непосредственного руководителя. |
| 3 | Ответственность за финансовые результаты регулярных действий в рамках функциональных обязанностей. |
| 4 | Выработка решений, влияющих на финансовый результат группы или подразделения, согласование решений с руководителем. |
| 5 | Полная ответственность за финансовые результаты работы отдела, за материальные ценности, организационные расходы в рамках бюджета подразделения. |
| 6 | Полная ответственность за финансовые и иные результаты целого направления работ (группы подразделений). |

Источник: составлено автором

Используя данные таблицы 3.5, разрабатываем балльно-факторные шкалы с максимальным значением - 500 баллов. Затем указанный балл умножается на долю рассматриваемого фактора и делится на 100%. Используя полученный результат, определяем величину интервала по шкале уровней и разрабатываем матрицу, представленную в таблице 3.6.

Таблица 3.6

Балльно - факторная матрица определения грейдов на горнодобывающем предприятии

| Наименование факторов | Удельный вес, % | Максимальный балл | Баллы по уровням | | | | | |
|-------------------------|-----------------|-------------------|------------------|----|----|----|----|-----|
| | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Уровень ответственности | 25,0 | 125 | 21 | 42 | 62 | 83 | 94 | 125 |

Окончание таблицы 3.6

| | | | | | | | | |
|-------------------------|------|-----|----|----|----|----|----|-----|
| Напряженность и условия | 20,0 | 10 | 17 | 33 | 50 | 67 | 83 | 10 |
| Вклад в достижения | 20,0 | 100 | 17 | 33 | 50 | 67 | 83 | 100 |
| Знания и навыки | 15,0 | 75 | 13 | 25 | 38 | 50 | 63 | 75 |
| Требуемое образование | 10,0 | 50 | 8 | 17 | 25 | 33 | 42 | 50 |
| Количество подчинённых | 10,0 | 50 | 8 | 17 | 25 | 33 | 42 | 50 |

Источник: составлено автором

В ООО «Таджикско-Китайская горнопромышленная компания» оценка должностей осуществляется совместно с экспертами на основе использования «описание организационной структуры с расшифровкой должностей» и «балльно-факторная матрица по уровням».

Используя эти результаты, осуществляется выстраивание всех должностей по уровням: максимально – 500; минимально -50 баллов. Число грейдов в ООО «Таджикско – Китайская горнопромышленная компания» составляет -10.

В целом эти результаты получены на основе проводимой нами балльно-факторной оценки на исследуемом предприятии.

На следующем этапе используя коэффициент равным 30,0%, устанавливаются диапазоны должностных окладов в структуре предлагаемых грейдов. Величина расчетных коэффициентов соотношений и грейдов представлены в таблице 3.7.

Таблица 3.7

Коэффициенты соотношений

| Грейд | Количество баллов | К _{мин.} | К _{сред.} | К _{макс.} | Ширина диапазона |
|-------|-------------------|-------------------|--------------------|--------------------|------------------|
| 1 | 50-100 | 1,0 | 1,2 | 1,3 | 0,3 |
| 2 | 100-150 | 1,1 | 1,3 | 1,5 | 0,3 |
| 3 | 150-200 | 1,3 | 1,5 | 1,7 | 0,4 |
| 4 | 200-250 | 1,6 | 1,8 | 2,0 | 0,4 |
| 5 | 250-300 | 1,8 | 2,2 | 2,4 | 0,6 |
| 6 | 300-350 | 2,3 | 2,6 | 3,0 | 0,7 |

Окончание таблицы 3.7

| | | | | | |
|---|---------|-----|-----|-----|-----|
| 7 | 350-400 | 2,8 | 3,2 | 3,7 | 0,8 |
| 8 | 400-450 | 3,6 | 4,2 | 4,7 | 1,1 |
| 9 | 450-500 | 4,5 | 5,2 | 5,9 | 1,4 |

Источник: Составлено автором

Используя данные таблицы 3.7 и используя диапазон коэффициентов, их переводят в «вилку» должностных окладов умножения минимальных и максимальных коэффициентов, установленных на горнодобывающих предприятиях с учетом минимальной величины заработной платы- 850,0 сомони. Полученная «вилка» должностных окладов в ООО «Таджикско-Китайская горнопромышленная компания» представлена в таблице 3.8.

Таблица 3.8

Матрица должностных окладов, сомони

| Грейды | Минимальный оклад | Средний оклад | Максимальный оклад |
|--------|-------------------|---------------|--------------------|
| 1 | 850 | 977,5 | 1105 |
| 2 | 1000 | 1150 | 1300 |
| 3 | 1200 | 1380 | 1560 |
| 4 | 1400 | 1610 | 1820 |
| 5 | 1600 | 1840 | 2080 |
| 6 | 1700 | 1955 | 2210 |
| 7 | 1800 | 2070 | 2340 |
| 8 | 1900 | 2185 | 2470 |
| 9 | 2000 | 2300 | 2600 |

Источник: Составлено автором

Полученные результаты свидетельствуют о том, что важным в ООО «Таджикско – Китайская горнопромышленная компания» и на других предприятиях считается недопущение роста ФОТ работников.

При этом разработка матрицы и размер оплаты труда работников должно соответствовать среднерыночному значению и не должно привести к росту ФОТ работников горнодобывающего предприятия.

На наш взгляд, предложенный способ построения системы тарификации обеспечивает закрепить работников горнодобывающих предприятий, так как у них появляется стимул к развитию профессиональной деятельности и их

вознаграждению осуществляется по результатам труда. При этом увеличении размера оклада работника в пределах одного грейда, определяется на основе результатов оценки в каждом году или полугодии, а также на основе применения разработанных компетенций для различных категорий окладов в пределах одного грейда на горнодобывающем предприятии.

Важно отметить, что при использовании грейдовой системы пересматриваются размеры должностных окладов один раз в течение года с целью проведения корректировки размера окладов в соответствии с происходящими изменениями на рынке.

На наш взгляд, система грейдинг позволяет повысить эффективность мотивации работников. Также данная система способствует рационально оценить должность, установить оклады, предложить направления карьерного роста работников. Поэтому важно выделить преимущества грейдовой системы, заключающиеся:

- в эффективном использовании фонда оплаты труда, ликвидации дублирующих функций, исключении малозначащих позиций из штатного расписания, а также корректировки величины должностных окладов, учитывая их важность, сокращения фонда оплаты труда до 10,0%, без последствий для ГДП, способствующих рациональному расходованию полученных и используемых финансово-производственных результатов;

- в формировании механизма внутренней справедливости системы оплаты труда на основе разработки или корректировки постоянной части зарплаты работников учитывая важность должностей и их влияния на конечные результаты работы горнодобывающих предприятий;

- в эффективности грейдинговой системы позволяющей оптимизировать управление текучестью кадров и их снижением для экономии финансовых средств по подбору, подготовке, переподготовке и обучению новых работников, а также способствующей руководству эффективно управлять кадровым потенциалом.

Также можно выделить и недостатки грендовой системы. Она имеет достаточно высокую стоимость внедрения на горнодобывающем предприятии, а также сложность расчетов по определению ожидаемой финансовой отдачи.

В целом опыт свидетельствует об эффективности грейдинга на средних и крупных горнодобывающих предприятиях.

Поэтому на примере деятельности ООО «Таджикско – Китайская горнопромышленная компания» даем оценку применения грейдовой системы. Считаем, что необходимо приведение в соответствие существующей системы, учитывая требования данного этапа развития горнодобывающих предприятий. При этом разработку эффективной новой системы оплаты труда работников проводит на основе построения оптимального графика распределения грейдов в условиях конкретных горнодобывающих предприятий Согдийской области.

С другой стороны, оценивая трудоемкость каждой должности на горнодобывающих предприятиях нами проведен расчет на условиях производственного цеха ООО «Таджикско – Китайская горнопромышленная компания», состоящий из четырёх должностей. Оценка полученных результатов оценки должностей в ООО «Таджикско – Китайская горнопромышленная компания» дана в таблице 3.9.

Таблица 3.9

Оценка должностей в ООО «Таджикско – Китайская горнопромышленная компания»

| Факторы | Руководитель цеха | | Каменосломщик | | Оператор | | Газосварщик | |
|-------------------------|-------------------|-------|---------------|-------|----------|-------|-------------|-------|
| | Уровень | Баллы | Уровень | Баллы | Уровень | Баллы | Уровень | Баллы |
| Уровень ответственности | 5 | 83 | 4 | 62 | 1 | 21 | 5 | 62 |
| Напряженность и условия | 5 | 67 | 4 | 50 | 3 | 50 | 4 | 67 |
| Вклад в достижения | 2 | 67 | 2 | 33 | 2 | 33 | 2 | 33 |
| Знания и навыки | 6 | 50 | 4 | 33 | 3 | 38 | 5 | 50 |
| Требуемое образование | 5 | 33 | 4 | 25 | 3 | 25 | 5 | 42 |

Окончание таблицы 3.9

| | | | | | | | | |
|------------------------|---|-----|---|-----|---|-----|---|-----|
| Количество подчиненных | 5 | 33 | 4 | 17 | 3 | 17 | 5 | 33 |
| Итого | | 333 | | 220 | | 184 | | 287 |

Источник: Составлено автором

В таблице 3.10 приведены результаты расстановки должностей по грейду и предлагаемой вилки окладов в ООО «Гаджикско – Китайская горнопромышленная компания».

Таблица 3.10

Распределение окладов по должностям в ООО «Гаджикско – Китайская горнопромышленная компания»

| Должности | Грейд | Баллы | Вилка окладов, сомони |
|---------------------------|-------|-------|-----------------------|
| Руководитель производства | 6 | 333 | 2000-2600 |
| Каменосломщик | 5 | 287 | 1500-1950 |
| Оператор | 4 | 220 | 1500-1950 |
| Газосварщик | 3 | 184 | 1200-1560 |

Источник: составлено автором

Как видно из таблицы 3.9, результаты свидетельствуют, что должность руководителя отдела, совпадающий с 6–ым грейдом составляет с вилкой окладов 2000-2600 сомони. Однако размер оклада работника по старой системе составлял 2120 сомони. На основе сравнения установлено, что в целом оклад при новой системе возрос на 22,64%.

Кроме того, на основе таблицы 3.10 дана переоценка других должностей. Результаты оценки представлены в таблице 3.11.

Таблица 3.11

Результаты оценки в ООО «Гаджикско – Китайская горнопромышленная компания»

| Должности | Оклады по старой системе оплаты труда | Оклады по новой системе оплаты труда | Отклонение (+;-) | Темп изменения, % |
|---------------|---------------------------------------|--------------------------------------|------------------|-------------------|
| Руководитель | 2600 | 2300 | -300 | -11,54 |
| Каменосломщик | 1800 | 1725 | -75 | -4,17 |
| Оператор | 1800 | 1700 | -100 | -5,56 |
| Газосварщик | 1200 | 1380 | -180 | +15,0 |
| Всего: | 7400 | 7105 | -295 | -3,99 |

Источник: Составлено автором

Из таблицы 3.11 видно, что уменьшение базовой части ФОТ в ООО «Таджикско – Китайская горнопромышленная компания» составляет - 3,99 %. Поэтому для устранения роста текучести кадров при расчете базовой части оплаты труда, рекомендуется использовать понижающие и повышающие коэффициенты, то есть применения дифференцируемых шкал.

Таким образом, использование указанных шкал способствует повышению заинтересованности сотрудников в получении высокой зарплаты, которая неразрывно связана как с результатами работы подразделений горнодобывающих предприятий, так и отдельных его работников.

Таким образом, важным считаем использование эффективного механизма стимулирования работников, который обеспечивает повышение производительности труда работников в условиях применения грейдовой системы, учитывая повышающие и понижающие коэффициенты для поощрения работников с учетом их прозрачности, ясности и справедливости при уплате премий по достигнутым результатам.

Разработанные шкалы целесообразно следует использовать в условиях горнодобывающих предприятий для всех работников, учет показателей поощрения проводить ежемесячно, а не периодически по результатам оценки работы горнодобывающих предприятий. Полученные результаты приведены в таблице 3.12.

Таблица 3.12

Рекомендуемые показатели для премирования работников на ООО
«Таджикско – Китайская горнопромышленная компания»

| № пп | Наименование показателей | % от оклада |
|------|-------------------------------------|-------------|
| 1. | Выполнение плана за каждый 1,0% | |
| | менее 95,00% | 0,00 |
| | от 95,00-100,00% | 1,00 |
| | от 100,00-105,00% | 1,50 |
| | от 105,00-110,00% | 1,80 |
| | более 110,00% | 2,00 |
| 2. | Высокое качество выполняемой работы | 1,50 |

Окончание таблицы 3.12

| | | |
|------------|--|-------|
| 3. | Активность и инициативность работника | 2,00 |
| 4. | Применение новых методов работы | 1,00 |
| Понижающие | | |
| 1. | Наличие в календарном месяце опозданий на работу | -1,00 |
| 2. | Нарушения трудовой дисциплины | -2,00 |
| 3. | Некачественное и несвоевременное выполнение производственных заданий | -1,50 |
| 4. | Безынициативность работника | -0,50 |

Источник: Составлено автором

Анализ таблицы 3.12 показывает, что реализация грейдовой системы на горнодобывающих предприятиях дает возможность работникам увеличить переменную часть своей зарплаты при их участии в трудовой деятельности и обеспечении использования системы мотивации работников для достижения высоких конечных результатов.

В целом, предлагаемая система стимулирования труда позволяет организовать заработную плату работников ООО «Гаджикско – Китайская горнопромышленная компания» на основе оценки личного трудового вклада в достижение конечных высоких результатов деятельности данного предприятия работы и отношения работников к труду.

Также, результаты внедрения грейдовой системы в ГДП предусматривают использование дополнительных нематериальных методов стимулирования (например, выдачу грамот, ценных подарков, сувениров и др.) на основе повышения корпоративного духа на предприятии.

При этом, предлагаемый внутренний механизм стимулирования работников горнодобывающих предприятий считаем важным инструментом нематериальной мотивации и в целом использование механизма стимулирования считаем приоритетным в современных условиях развития горнодобывающих предприятий. В горнодобывающих предприятиях республики формируется фонд материального поощрения, который составляет от 10,0 до 15,00 % от фонда оплаты труда и используется для стимулирования их работников.

В целом, внедрение предложенной системы оплаты труда и стимулирования работников способствует созданию важных и необходимых

условий для повышения производительности работников и их мотивации по результатам труда, повышение работоспособности, а также обеспечивает повышение заинтересованности каждого работника в конечных результатах трудовой деятельности в предприятиях.

Таким образом внедрении предложенной системы оплаты и стимулирования труда способствует увеличению конечных производственно-экономических и финансовых показателей работы, повышение результативности работы ООО «Таджикско – Китайская горнопромышленная компания», а также и других горнодобывающих предприятий Согдийской области и Республики Таджикистан.

Выводы по третьей главе

В третьей главе изучен зарубежный опыт оплаты и стимулирования труда работников предприятий горнодобывающей промышленности, сформирована стратегия развития системы оплаты и стимулирования труда в горнодобывающих предприятиях, обоснованы и предложены основные направления совершенствования механизма оплаты и стимулирования труда работников в горнодобывающих предприятиях.

В диссертации в процессе изучения зарубежного опыта оплаты и стимулирования труда работников предприятий горнодобывающей промышленности, особое место уделено важности и значимости использования существующих моделей организации оплаты труда. Особое место уделено опыту стран Европейского Союза, Великобритании, США, Канады, Японии, России, стран СНГ и др. Также в работе выделены основные формы регулирования заработной платы, а также выделены основные направления стимулирования работников в зарубежных предприятиях при материальном неденежном стимулирование и нематериальном стимулирование. Кроме того, автором выделены основные преимущества системы оплаты труда в горнодобывающих предприятиях:

На основе, результатов изучения опыта зарубежных стран по применению рациональной системы оплаты и стимулирования труда работников предложено, что данный опыт можно использовать на предприятиях горнодобывающей промышленности с учетом особенностей их функционирования и развития в Республике Таджикистан.

По мнению автора формирование стратегии развития системы оплаты и стимулирования труда на горнодобывающих предприятиях считается эффективным. Эффективность стратегии по оплате труда и стимулирования может быть обусловлена при соблюдении условий оптимизации издержек на оплату труда; пропорциональное материальное стимулирование с моральным стимулированием; эффективная методика стимулирования работников. По мнению автора при формировании эффективной стратегии развития систем стимулирования и оплаты труда на горнодобывающих предприятиях, в первую очередь надо обратить внимание на действие предприятия по отношению к внешним факторам (факторам внешней среды), которые сводятся главным образом, к исследованию их существующего и прогнозируемого состояния.

В диссертации автор выделяет две ключевые задачи стратегии стимулирования и оплаты труда: определить, какие факторы внешней среды и в каких пределах предприятие в состоянии изменить в благоприятном для себя направлении; выявить, какие внутренние факторы необходимо изменить, чтобы «эффективно приспособиться» к тем изменениям факторов внешней среды, которые предприятие не в состоянии контролировать. На основе этого в диссертации при построении стратегических систем важным автор считает, использования принципов для формирования эффективной системы стимулирования и оплаты труда в горнодобывающих предприятиях и выделяет основные его этапы.

Используя этапы автором обоснованы и выделены основные направления совершенствования механизма оплаты и стимулирование труда в горнодобывающих предприятиях. При этом, дана характеристика и выявлены направления на основе уточнения роли государства в управлении заработной

платы и роли ГДП в моральном и материальном стимулировании работников. С этой целью, в диссертации предложены рекомендации по совершенствованию системы стимулирования и оплаты труда в горнодобывающих предприятиях Республики Таджикистан.

В диссертации автором отмечено, что во многих зарубежных предприятиях используют новую систему вознаграждения на основе использования методики компании Hay Group. Поэтому автором рекомендуется использование систему грейдов для горнодобывающих предприятий Согдийской области, которая состоит из анализа и оценки содержания работы на занимаемой должности, ее описания, подготовка к оценке содержания, а также выбор факторов. Для этого рекомендуется задействовать пять сотрудников предприятия и два внешних консультантов.

В диссертации на основе использования метода экспертной оценки были отобраны ключевые факторы, и они нами ранжированы по степени важности, значимости для горнодобывающих предприятий ООО «Таджикско – Китайская горнопромышленная компания». Используя результаты ранжирования произведено автором описание факторов по уровням воздействия и корректировка различия между уровнями внутри каждого фактора. Затем разработаны бально – факторные шкалы и составлена матрица определения грейдов. Оценка должностей в ООО «Таджикско – Китайская горнопромышленная компания» проводится совместно с экспертами. Определяется число грейдов, рассчитываются коэффициенты соотношений и грейдов, а также матрица должностных окладов.

В целом выделенные этапы формирования матрицы важны для того, чтобы оплата труда сотрудников соответствовала среднерыночному значению и не привело к росту ФОТ.

По мнению автора опыт использования предложенной системы позволяет пересматривать размеры должностных окладов раз в год, для того чтобы вовремя корректировать размеры окладов в соответствии с изменениями рыночной ситуации.

В целом, грейдинг позволяет значительно повысить мотивацию работников. Он позволяет не только оптимально оценить должность, установить оклады, но и определяет ее место в организационной структуре управления, указывает на ее важность, дает четкое направление дальнейшего карьерного роста работника.

По мнению автора, для стимулирования работников к повышению производительности труда в данной системе, применяются повышающие и понижающие коэффициенты премирования сотрудников на основе оценки прозрачности, ясности и справедливости выплаты премий. Применение данной системы позволит работникам увеличить переменную часть своего заработка в зависимости от их участия в процессе труда, что, следовательно, приведет к росту мотивации работников к достижению наивысшего результата.

Таким образом, данная система мотивации труда позволяет поставить заработок работников ООО «Таджикско – Китайская горнопромышленная компания» в зависимости от их личного трудового вклада в результаты работы, отношения к труду, так и от итогов финансово – хозяйственной деятельности всего предприятия. Автор также считает, что при использовании системы грейдов необходимо подкреплять систему дополнительными нематериальными методами стимулирования с вручением призов (например, грамот, сувениров), кроме того, подарки могут быть выполнены в корпоративном стиле с логотипом компании, повышая таким образом, корпоративный дух организации.

Таким образом, внедрение предложенной системы позволяет увеличить работоспособность и мотивацию работников, а также повысит заинтересованность каждого работника в результатах труда. Это, в свою очередь, приведет к увеличению экономических показателей, повышению эффективности работы предприятия ООО «Таджикско – Китайская горнопромышленная компания» и других горнодобывающих предприятий Республики Таджикистан.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

А) Основные научные результаты диссертации:

1. В современных условиях важное место в обеспечении экономического роста в Республике Таджикистан занимает промышленность, особенно ее горнодобывающий сектор. В связи с этим в диссертации изучены теоретико-методические основы оплаты труда и стимулирования работников с целью развития системы оплаты труда и стимулирования работников. С этой целью проведена классификация и развиты основные виды оплаты и стимулирования труда в предприятиях горнодобывающей промышленности с учетом функции заработной платы, имеющее огромное социально-экономическое значение, а также роли механизма стимулирования в условиях развития рыночных отношений [4-А, 11-А; 13-А,16-А,20-А].
2. Важным при решении вопроса об оплате и стимулировании труда считается изучение особенностей функционирования горнодобывающих предприятий. В связи с этим в работе выявлены особенности оплаты труда стимулирования работников с учетом обоснования схемы формирования заработной платы работников различных функциональных групп, работающих в сложных условиях, учитывая специфические доплаты и надбавки, систему премирования и районный коэффициент в горнодобывающих предприятиях в рыночных условиях [1-А; 2-А, 13-А, 14-А].
3. Автор считает, что важным этапом для оценки деятельности горнодобывающих предприятий Республики Таджикистан является анализ их деятельности. Поэтому в диссертации дана оценка современного состояния и развития промышленности, изучены место и роль горнодобывающих предприятий в системе национальной экономики, а также проведен анализ оплаты труда и стимулирования работников в горнодобывающих предприятиях Республики Таджикистан, выявлены узкие места и пути их устранения в новых условиях. При этом особое место уделено анализу функционирования ООО «Таджикско – Китайская горнопромышленная компания», СТК ООО

«Апреловка» и Анзобский ГОК, а также изучению численности рабочих, фонду оплаты труда и среднемесячной заработной плате [3-А; 6-А, 14-А,18-А].

4. В диссертации на основе системного подхода выявлены важнейшие условия и факторы, влияющие на развитие механизма оплаты и стимулирования труда в горнодобывающих предприятиях в условиях конкурентной среды. Установлено, что совершенствование системы оплаты и стимулирования труда является важнейшим условием обеспечения промышленного производства в горнодобывающих предприятиях Республики Таджикистан [2-А; 6-А; 8-А, 9-А,10-А].

5.Разработана экономико-математическая модель стимулирования труда работников горнодобывающих предприятий Согдийской области на основе вариации факторных признаков, включенных в модель: размер заработной платы, уровень квалификации, производительность труда, объем выпуска промышленной продукции.

В целом, полученные результаты свидетельствуют о том, что корреляция связей между выбранными факторами подтверждает, что на уровень стимулирования и оплаты труда вышеперечисленные факторы прямо воздействуют. Полученные результаты свидетельствуют о том, что на уровень стимулирования труда работников горнодобывающих предприятий положительно влияет производительность труда работников. При этом, отрицательно влияют достигнутый уровень квалификации работников и объем выпуска промышленной продукции. Поэтому автор важным считает, нахождения путей повышения уровня квалификации работников и применение современной техники для увеличения производимой продукции в горнодобывающих предприятия Республики Таджикистан [1-А; 3-А; 10-А, 15-А].

Б) Рекомендации по практическому использованию результатов

1. В диссертации в процессе изучения зарубежного опыта оплаты и стимулирования труда работников предприятий горнодобывающей промышленности, особое место уделено важности и значимости использования

существующих моделей организации оплаты труда. Особое место уделено опыту стран Европейского Союза, Великобритании, США, Канады, Японии, России, стран СНГ и др. Также в работе выделены основные формы регулирования заработной платы, а также выделены основные направления стимулирования работников в зарубежных предприятиях при материальном и нематериальном стимулировании. Кроме того, автором выделены основные преимущества системы оплаты труда в горнодобывающих предприятиях.

На основе, результатов изучения опыта зарубежных стран по применению рациональной системы оплаты и стимулирования труда работников предложено, что данный опыт можно использовать на предприятиях горнодобывающей промышленности с учетом особенностей их функционирования и развития в Республике Таджикистан [5-А, 6-А, 7-А, 12-А, 15-А, 20-А].

2. В рамках реализации «Национальной стратегии развития Республики Таджикистан на период до 2030 года» в диссертации автором изучен зарубежный опыт и предложена стратегия развития системы оплаты и стимулирования труда работников на горнодобывающих предприятиях республики, на основе разработки совершенного по сравнению с используемыми тарифными сетками в предприятиях горнодобывающей промышленности, учитывающие возможности использования финансовых средств при введении дифференциации оплаты труда работников с учетом усиления роли стимулирующего эффекта, а также возможности использования грейдинговой системы оплаты труда работников на горнодобывающих предприятиях Республики Таджикистан [2-А; 3-А, 6-А, 9-А, 12-А, 13-А, 16-А].

3. На основе проведенного исследования обоснованы и разработаны основные направления совершенствования механизма оплаты и стимулирования труда работников на горнодобывающих предприятиях Республики Таджикистан, предусматривающая:

3.1. разработку методики и алгоритмов, позволяющих оценить уровень результативности труда работников, учитывая их профессиональный уровень и

деловые качества, сложности выполнения функций и ожидаемых трудовых достижений;

3.2. оценку совокупно выражающего эффективность труда работников, создание эффективной системы оплаты и стимулирования их труда;

3.3. обеспечение возможности сравнимых результатов труда работников и их соизмерения с тарифными ставками, используемого диапазонных тарифных сеток в процессе организации и управления оплатой и стимулирования их труда;

3.4. нахождение основных обобщенных признаков, различных видов трудовой деятельности в горнодобывающих предприятиях при развитии системы оплаты и стимулирования труда работников;

3.5. комплексную оценку эффективности работника с учетом характеристики уровней типовых признаков по основным элементам на основе использования грейдинговой системы оплаты труда работников в горнодобывающем предприятии ООО «Таджикско – Китайская горнопромышленная компания», которую можно использовать в других предприятиях Республики Таджикистан с учетом повышения качества рабочей силы [1-А, 2-А, 3-А; 5-А, 9-А; 10-А, 11-А, 15-А].

В целом реализация предложенных мероприятий способствует развитию горнодобывающей промышленности в современных условиях, развитию экономики Республики Таджикистан, созданию новых рабочих мест, улучшению уровня жизни населения, повышению производительности труда работников, а также пропорциональному социально-экономическому развитию горных районов страны на ближайшую перспективу.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Абалкин Л.И. Новый тип экономического мышления. Перестройка: пути и проблемы / Л.И. Абалкин. – М: Экономика, 2000. –912 с.
2. Абдурахимов Б.А., Охунов Р.В. Угольная промышленность Таджикистана: сырьевая база, состояние и перспективы развития. Душанбе: Недра, 2011. – 248 с.
3. Агапова И.И. История экономических учений. Электронный ресурс. Режим доступа: http://enbv.narod.ru/text/Econom/agarova_iem/index.html (дата обращения 15.05.2021).
4. Адамчук В.В. Экономика и социология труда/ В.В. Адамчук, О.В. Ромашев, М.Е. Сорокина. – М.: ЮНИТИ, 1999.-169 с.
5. Адамчук В.В. Экономика труда /В.В. Адамчук – М: ИНФРА – М, 2009.- 415 с.
6. Азим Иброхим., Гул Шерали. Состояние минерально – сырьевой базы и перспективы развития горнодобывающей промышленности Таджикистана//Горный журнал. 2012 Спец. Выпуск.
7. Азимов А.Дж., Вазиров З. К., Ахмедов К. А. К вопросу формирования и развития понятийного аппарата рынка труда// Научное обозрение. Серия 1. Экономика и право. – 2021. –с. 67-75.
8. Алиев, И.М. Экономика труда: Учебник для бакалавриата и магистратуры / И.М. Алиев, Н.А. Горелов, Л.О. Ильина. - Люберцы: Юрайт, 2016. - 478 с.
9. Алиджанов Д.А. Взаимосвязь занятости трудовых ресурсов и стимулирование импортозамещающего роста в Республике Таджикистан / Д.А. Алиджанов // Экономический журнал. –2015. –№ 3 (39). – С. 18–30.
10. Амонова Д.С. Особенности управления социально-экономическими условиями труда в трансформационной экономике» / Д.С. Амонова // Вестник университета. РТСУ. Душанбе: РТСУ, 2013. – № 5 (26). – С.78-82.
11. Асалиев, А.М. Экономика труда: Уч. / А.М. Асалиев, В. Б. Бычин, В. Н. Бобков. - М.: Инфра-М, 2018. - 312 с.

12. Армстронг М. Практика управления человеческим ресурсом/ М. Армстронг/ Пер. с англ. -СПб.: Питер, 2004.-147с.
13. Архипова, Н. И. Менеджмент (Управление персоналом). Часть 2 / Н.И. Архипова, О.Л. Седова. – М.: Издательство Ипполитова, 2007. – 360 с.
14. Ашуров С.Б. Формирование и регулирование рынка труда в трудоизбыточном регионе: теория и практика / С.Б. Ашуров. – Душанбе: Ирфон, – 2012. – 320 с.
15. Бавыкин В.И. Новый менеджмент: управление предприятием на уровне высших стандартов; теория и практика эффективного управления/ В.И. Бавыкин. В. М. - М.: Экономика, 2004. – 368 с.
16. Бараненко, С.П. Экономика и социология труда: Учебно-методический комплекс для студентов очной и заочной формы обучения / С.П. Бараненко. - М.: Рос. Акад. предпр., 2011. - 434 с.
17. Бахдавлатов Р.Д. Полезные ископаемые Таджикистана // Горный журнал. 2012. Спец. Выпуск.-135с.
18. Белкин В. Н., Экономическая теория труда/ В.Н. Белкин, Н. А. Белкина // Рос. акад. наук, Урал. отд-е, Ин-т экономики. - М.: ЗАО “Экономика”, 2007. -С. 61.
19. Белокрылова, О. С. Экономика труда [Текст] / О. С. Белокрылова, Е. В. Михалкина. – Ростов н/Д: Феникс, 2012. – 224 с.
20. Бабаджанов Р.М. Совершенствование институциональных основ формирования и функционирования рынка труда в Республике Таджикистан // «Экономика Таджикистана» Ежеквартальный журнал Института экономики и демографии АН РТ, 2019, № 3. - С.141-147.
- 21.Бабаджанов Р.М. Формирование рынка труда Республики Таджикистан в условиях перехода к ускоренной индустриализации // Научные труды Инженерной Академии Республики Таджикистан (отв. редактор) – Душанбе, 2019. -С.65-169 .
- 22.Бабаджанов Р.М. Зарубежный опыт регулирования рынка труда и его внедрение в современных условиях развития экономики Таджикистана //

«Экономика Таджикистана» Ежеквартальный журнал Института экономики и демографии Академии Наук Республики Таджикистан, №4, 2019. С. 245-248.

23. Букаева М.С. Особенности регулирования рынка труда в условиях глобализации / М.С. Букаева // Вестник ОГУ. –2013. –№ 157 (8). – С. 13–18.

24. Вайсбурд, В.А. Экономика труда: Учебное пособие / В.А. Вайсбурд. - М.: Омега-Л,2018. – 312 с

25. Ванкевич Е.В. Гибкость рынка труда: единство макро–и микро подходов / Е.В. Ванкевич. –Витебск: УО «ВГТУ», 2014. –198с.

26. Ветлужских Е. Мотивация и оплата труда. Инструменты. Методики. Практика. - СПб.: Альпина Паблишер, 2013.- 152 с.

27. Виханский О.С. Менеджмент: -3-е изд./ О.С.Виханский, А.И. Наумов. – М.: Гордарика. 2002. – С. 136.

28. Волгин Н.А. Оплата труда: производство, социальная сфера, государственная служба (анализ, проблемы, решения) / Н.А. Волгин. – М.: Экзамен, 2003.-С.103-109.

29. Врума, В. Мотивационная теория ожиданий/В. Врума. https://www.cfin.ru/encycl/expectation_theory.shtml [Электронный ресурс].

30. Галкин В.А. Оплата труда/В.А. Галкин. -Челябинск: НЦТ-НИИОГР, 2010. - С. 87.

31. Гагаринская Г.П., Красулина Т.С. Теоретико-методические аспекты совершенствования стимулирования труда персонала. Монография/Г.П.Гагаринская, Т.С. Красулина - М.: Мир науки, 2016. – 148 с.

32. Ганиев Т.Б. Проблемы формирования устойчивого человеческого развития Таджикистана / Т.Б. Ганиев – Душанбе: ДДМТ, 2012- 54с.

33. Гейц И. В., Кадыш Е. А. Учет и оплата труда работников государственных и муниципальных учреждений: актуальные вопросы. Применение «1С: Зарплата и кадры бюджетного учреждения 8». -СПб.: 1С-Публишинг, 2012.- 448 с.

34. Геннадий Ратнер. Современные системы оплаты труда. Электронный ресурс. Режим доступа: https://www.cfin.ru/management/people/motivation/payment_system.shtml [Электронный ресурс]
35. Гелета, И.В. Экономика и социология труда: учебное пособие / И.В. Гелета. - РнД: Феникс, 2017. - 247 с.
36. Генкин Б.М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях / Б.М. Генкин. – 3–е изд. изм., и доп. –М.: Норма, 2005. – 374 с.
37. Генкин, Б.М. Экономика труда: Учебник / Б.М. Генкин. - М.: Норма, 2017. - 352 с.
38. Генкин, Б.М. Экономика и социология труда: Учебник для вузов / Б.М. Генкин. - М.: Норма, 2013. - 464 с.
39. Герцберг Ф. Как пробудить рвение к работе/ Ф. Герцберг.-// Harvard Business Review (Россия): журнал для лидеров бизнеса. – 2014. – №8. – С. 116.
40. Гибсон Д. Организация: поведение, структура, процессы/ Д. Гибсон, Д. Иванцевич, Д. Доннели. -Пер. с англ.-М.: Инфра – М., 2000. – 189 с.
41. Глушкова С.Б. Модель взаимодействия институтов рынка труда Новосибирской области и направления её совершенствования / С.Б. Глушкова // Наукоедение. –2015. –№ 2 (7). –С. 1-17.
42. Гончарук А.В. Практика материального стимулирования [Электронный ресурс] / А.В. Гончарук. – Режим доступа: [www URL: http://www.goncharak.ru/articles/stimulation/](http://www.goncharak.ru/articles/stimulation/). –10.07.2019.
43. Гапонова О.С. Организационно – экономический механизм формирование системы мотивации и стимулирования труда в сфере НИОКР промышленного приборостроения / О.С. Гапонова. - диссертация...кандидата экономических наук 08.00.05/ Гапонова Ольга Сергеевна. - Нижний Новгород – 2007. – С. 26.
44. Горелова Е. Добытчики и карьеристы: зачем нужны богатые работники/Е. Горелова// Ведомости. 2003. № 194; Фуколова Ю. Каждому по труду // Секрет фирмы. 2003. № 23.

45. Государственная программа содействия занятости населения Республики Таджикистан на 2018 - 2019 годы от 26 октября 2017 года, №499.

46. Государственная программа содействия занятости населения Республики Таджикистан на 2016-2017 годы от 28 ноября 2015 года, № 709.

47. Государственная стратегия развития рынка труда РТ до 2020 года от 2 июня 2011 года №277.

48. Государственный баланс запасов угля по месторождениям Республики Таджикистан за 2009 г. -Душанбе. Госгеолфонд, 2010. – 122 с.

49. Гуртов В.А., Голубенко В.А., Сигова С.В. Прогнозирование потребности в высококвалифицированных кадрах для приоритетных направлений развития России / В.А. Гуртов, В.А. Голубенко, С.В. Сигова // Петрозаводск: ПетрГУ, 2012. – С.75–84.

50. Давыдова И.О. Эффективная занятость с позиций реализации интеллектуального капитала общества / И.О. Давыдова // Современные исследования социальных проблем. –2013. –№ 22 (2). – С. 4.

51. Дубровин, И.А. Экономика труда: Учебник / И.А. Дубровин, А.С. Каменский. - М.: Дашков и К, 2013. - 232 с.

52. Дураковой И.Б., Управление персоналом / И.Б. Дураковой.-Учебник»: ИНФРА-М; Москва; 2009. – С. 289.

53. Джаборов А.Дж. Особенности обеспечения занятости населения в Республике Таджикистан / А.Дж. Джаборов // Вестник Таджикского национального университета. Серия социально-экономических и общественных наук. –Душанбе: «СИНО», 2016. –№2/9(218). –С. 47-50.

54. Джесси Рассел. Сдельная заработная плата.-СПб.: Книга по Требованию, 2013.- 119 с.

55. Дряхлов Н.И. Эффективность, деятельность сотрудников и их вознаграждение на западе/Н.И. Дряхлов, Е.А. Купринов //Социологические исследования, 2002. - №4. - С.87.

56. Дустбоев Ш., Гулом Фарук Шерафган. Привлечение иностранных инвестиций и обеспечение занятости в Республике Таджикистан // Вестник

Таджикского национального университета (научный журнал). Серия социально-экономических и общественных наук. - Душанбе: ТНУ. №2/9 (218), 2016. –С.54-57.

57. Елкина, О.С. Стратегии экономического поведения работников на рынке труда [Текст] / О.С. Елкина. – М.: Пегас, 2010. -148 с.

58. Жукова И.В. Сущность и содержание организационно-экономического механизма управления горнодобывающей промышленностью / И.В. Жукова // Власть и управление на востоке России. –2010. –№ 4. – С. 43–49.

59. Завьялова Е.К. Нематериальное стимулирование в современных системах управления персоналом российских компаний / Е.К. Завьялова/ Вестник Санкт Петербургского университета. Управления персоналом// Вып 1 - 2007. С. 159.

60. Закон Республики Таджикистан "Об объединениях работодателей" (в редакции Закона РТ от 25.03.2011г. №696).

61. Закон Республики Таджикистан “Об инвестиционном соглашении” от 19 марта 2013 года №944.

62. Закон Республики Таджикистан «О государственно-частном партнерстве». 28 декабря 2012 года №907.

63. Закон Республики Таджикистан «О приватизации государственной собственности». 16 мая 1997 года № 464.

64. Закон Республики Таджикистан «О свободных экономических зонах». 25 марта 2011 года № 700.

65. Закон Республики Таджикистан «Об иностранных инвестициях в Республике Таджикистан» <http://tajemb.kiev.ua/ob-inostrannyh-investitsiyah/>.

66. Закон Республики Таджикистан «О содействии занятости населения» от 1 августа 2003 года №44.

67. Зайцева, О.Б. Заработная плата и ее роль в правовом регулировании трудовых отношений [Текст] / О.Б. Зайцева // Трудовое право. –2008. № 5. С.14.

68. Заложнев Д.А., Модели системы оплаты труда. Российская академия наук/Д.А. Заложнев, Д.А. Навиков// Институт проблем управления. -М.: ПМСОФТ, 2009.-164с.

69. Захаров С.И. О необходимости развития системы организации и оплаты труда на горнодобывающих предприятиях / С.И. Захаров/ Вестник Челябинского государственного университета. 2014. № 2 Вып. 9. -С. 73.

70. Зоидов К.Х. Анализ и регулирование циклического характера развития экономической динамики стран Содружества независимых государств в контексте модернизации / К.Х. Зоидов [и др.] // Вестник Таджикского государственного университета права, бизнеса и политики, Серия гуманитарных наук. –2012. –С. 78–100.

71. Зоткина Н.С. Классификация систем заработной платы как необходимый элемент в системе управления оплатой труда. / Н.С. Зоткина. - Вестник Тюменского государственного университета, 2013.- С. 53.

72. Зубкова А.Ф. Регулирование трудовых отношений в рыночной экономике / А.Ф. Зубкова, Е.Д. Кутулинский, Б.Г. Румянцев — М.: НИИ труда, 1997.

73. Иванов, О.М. Экономика и социология труда (для бакалавров) / О.М. Иванов, К.В. Данилин. - М.: КноРус, 2012. - 288 с.

74. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы/Е.П. Ильин -СПб .: Питер, 2000. – 512 с.

75. Казакова, Ф.К. Экономика и социология труда / Ф.К. Казакова, И.В. Белянина. - М.: МГИУ, 2007. - 48 с.

76. Кадыров Д.Б. Механизм регулирования доходов населения/Д.Б.Кадыров. – Душанбе: 2003. - 153 с.

77. Кадыров Д.Б. Региональные особенности функционирования рынка труда в Республике Таджикистан / Д.Б. Кадыров // Таджикистан и современный мир. –2015. –№4(47). –С. 69-76.

78. Кадыров Д.Б., Экономика рынка труда: монография / Д.Б. Кадыров, И.А. Ашмаров, С.Д. Комилов, –Душанбе: Илм, 2010. –479 с.

79. Каз М.С. Многофакторные системы оплаты труда / М.С. Каз. -Томск: Изд-во Томского ун-та, 1991. -140с.
80. Какаулин, С.П. Экономика безопасного труда: Учебно практическое пособие / С.П. Какаулин. - М.: Альфа-Пресс, 2007. - 192 с.
81. Кашепов А.В. Российский рынок труда: проблемы формирования, перспективы / А.В. Кашепов // Общество и экономика. –1997. –№7-8. – С. 94-108.
82. Кейнс Д.М. Общая теория занятости процента и денег / Д.М. Кейнс. – М.: Эксмо, 2007. –960с.
83. Кибанов А.Я. Концепция компетентностного подхода в управлении персоналом: Монография/А.Я.Кибанов. - М.:Инфра-М, 2017.-156с.
84. Кибанов А.Я. Управление персоналом: Энциклопедический словарь/ Под ред. А.Я. Кибанова – М.: ИНФРА – М, 1998. – VIII, С.382.
85. Кибанов, А.Я. Экономика и социология труда: Учебник / А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева, Л.В. Ивановская. - М.: Инфра-М, 2018. - 160 с
86. Кульбовская, Н.К. Экономика охраны труда (разработка концепции государственного управления охраной труда) / Н.К. Кульбовская. - М.: Экономика, 2011. - 247 с.
87. Климова М. А. Оплата труда. Вопросы и ответы. /А.М. Климова/ –М.: Библиотечка Российской, 2012.- 192 с.
88. Коркина Т.А., Зараров С.И. Современные проблемы оплаты труда туда на угледобывающих предприятиях// Вестник Челябинского гос. универ. 2013. № 3. - С. 92 - 95
89. Коркина, Т. А. Система оплаты труда на горнодобывающем предприятии: свойства и дефекты / Т. А. Коркина, С. И. Захаров // Проблемы в управлении социально-экономическими системами в условиях инновационного развития. - Челябинск, 2013. С. 144–147.
90. Кочетов В.В. Инженерная экономика/ В.В. Кочетов. – М.: МГТУ им. Н.Э. Баумана 2011.-167с.

91. Краснова Л. Н., Гинзбург М. Ю. Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях нефтяной и газовой промышленности.-СПб.: КНОРУС, 2011.- 352 с.

92. Курбонов С.А. Современное состояние промышленности республики и роль гидроэнергетики в развитии Таджикистана/С.А. Курбонов // Вестник Таджикского государственного университета права, бизнеса и политики (ТГУПБП). - 2011. - №4(48). - С. 99.

93. Кухарук А.Д. Содержание организационно-экономического механизма повышения конкурентоспособности предприятия / А.Д. Кухарук // Вестник КемГУ. –2013. –№ 2 (54). –С.284–285.

94. Ламихов, Ю. Б. Теоретические подходы к исследованию трудовой мотивации работников / Ю. Б. Ламихов, О. Г. Антонова // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки. – 2018. – № 4 (48). – С. 71–80.

95. Лясников, Н.В. Экономика и социология труда: Учебное пособие / Н.В. Лясников, М.Н. Дудин, Е.В. Чеканов. - М.: КноРус, 2017. - 128 с

96. Лыкова Н.П. Использование Microsoft Excel для расчета экономико-математических моделей / Н.П. Лыкова // Креативная экономика, 2012. –С. 278–287.

97. Мазманова Б.Г. Оплата труда: Вопросы теории и практики. /Б.Г. Мазманова/ - Екатеринбург: ИПК УГТУ - УПИ, 2001. - С.10.

98. Мазин А.Л. Сдельная и повременная формы оплаты труда/ [Электронный ресурс]. - Режим доступа - URL: <http://www.elitarium.ru/oplata-trudasel'naja-povremennaja-rezultat-zarabotok-tekuchest-kadrov/> [Электронный ресурс]

99. Мазин, А.Л. Экономика труда: Учебное пособие / А.Л. Мазин. - М.: Юнити, 2012. - 623 с.

100. Майкл Армстронг, Тина Стивенс. Оплата труда. Практическое руководство по построению оптимальной системы оплаты труда и вознаграждения персонала. –М.: Баланс Бизнес Букс, 2007.- 512 с.

101. Макарова В.А. Развитие организационного механизма повышения производительности труда рабочих горнодобывающего предприятия: дисс...канд .экон.наук: 08.00.05/ Виктория Александровна Макарова.- Челябинск, 2014.-127с.

102. Маркс К., Энгельс Ф. Капитал / К. Маркс, Ф. Энгельс, 2-е изд., – Москва: Политиздат, 1960. –920 с.

103. Маслоу А. Мотивация и личность: учеб. пособие/А. Маслоу. Санкт-Петербург: Евразия, 1999.-478с.

104. Марупова, Н.Ш. Социальная защита населения: состояние и направления развития в Таджикистане: под общей редакции д.э.н., профессора Джабборов А.А. и профессора Саидовой М.Х. Душанбе: «Ирфан». – 2023. – 216с.

105. Моссаковский, Я.В. Экономика горной промышленности: учебное пособие 3 - е издание / Я.В. Моссаковский -М., Изд. МГГУ. 2017 г. – 525с.

106. Маскаева, А.И. Экономика и социология труда: учебное пособие / А.И. Маскаева, Д.Р. Амирова. - М.: Инфра-М, 2012. - 319 с.

107. Математические и инструментальные методы в современных экономических исследованиях. Коллективная монография: под редакцией М. В. Грачевой и Е. А. Тумановой.-М.: Экономический факультет МГУ имени М. В. Ломоносова, 2018. - 232 с.

108. Международная организация труда: Конвенции, документы, материалы: Справочное пособие (сост., предисл., вступ. ст. Богатыренко З.С.). – М.: Дело и сервис, 2007. – 752 с.

109. Милль Дж. Основы политической экономики. /Дж. Милль/ - Т.2. – М.: Прогресс, 1930, -408с.

110. Мухиддинова Дж.З. Анализ трудовых ресурсов и занятости населения Республики Таджикистан с учетом временного фактора / Дж.З. Мухиддинова // Вестник университета. –Душанбе: РТСУ, 2015. –№4(51). –С.101-108.

111. Мухиддинова Дж.З., Раджабов Р.К. Новая теоретическая концепция после кризисной экономики в развивающихся странах нового типа в

пространстве Содружества независимых государств / Дж.З Мухиддинова, Р.К. Раджабов // Актуальные проблемы развития экономики и образования. Материалы четвертой межд. науч. практ. конф. (г. Душанбе, 2-3 июня 2016г.). – Душанбе: Ирфон, 2016. – С.216-219.

112. Мумладзе, Р.Г. Экономика и социология труда (для бакалавров) / Р.Г. Мумладзе; Под ред. Г.Н. Гужина. - М.: КноРус, 2018. - 352 с.

113. Михалкина, Е.В. Экономика труда: Учебник / Е.В. Михалкина, О.С. Белокрылова, Е.В. Фурса. - М.: Риор, 2017. - 144 с.

114. Холов З.А. Совершенствование системы оплаты труда как механизм оптимизации издержек на горнодобывающих предприятиях/ Холов З.А., Назарматов А.А., Юсупов Х.М. // Учётные записки серия естественные и экономические науки №1 (40). - Худжанд: ХГУ именем академика Б.Гафурова. 2017. –С.318 – 323

115. Национальная стратегия развития Республики Таджикистан на период до 2030 года. -Душанбе, 2016. -117с.

116. Одегов Ю.Г. Мотивация трудовой деятельности / Ю.Г. Одегов, А.А. Федченко, Е.С. Дашкова, Ю.Г. Одегов Ю.Г., А.А. Федченко, Е.С. Дашкова, – М.: Альфа-Пресс. - 2009.- С. 60.

117. Одегов, Ю.Г. Экономика труда: Учебник и практикум для академического бакалавриата / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко. - Люберцы: Юрайт, 2016. - 423 с.

118. Остапенко, Ю.М. Экономика труда: Учебное пособие / Ю.М. Остапенко. - М.: Риор, 2019. - 223 с.

119. Калоев В. Д. Основы рыночной экономики. / В.Д. Калоев и др. – М.: МГП «Информрекламиздат», 1991. Т.2.- С.276.

120. Павленко О.А. Грейдинговая система оплаты труда на горнодобывающих предприятиях/В.Д. Калоев//Вестник ЮРГТУ (НПИ),2011. №5. -С.171-174.

121. Павлов М.Ю. Формирование и использование творческого потенциала человека в экономике, основанной на знаниях. Монография. -М.: Экономический факультет МГУ имени М.В. Ломоносова, 2016. – 176 с.

122. Первый национальный отчет о реализации инициативы прозрачности деятельности добывающих отраслей в Республике Таджикистан. -Душанбе, 2014. -С.7-8.

123. Поварич И.П. Проблема системности в стимулировании труда: вопросы теории, методологии и практики: автореф... дис.... д-ра экон. наук:08.00.05/И. П. Поварич. -Томск, 1991. -С. 52.

124. Подобный Д. Л. Мотивация для управления промышленным предприятием/Д.Л.Подобный // «Управление персоналом». - 2008. - №20. - С. 64-65.

125. Полищук Е.А. Организационно-экономический механизм регулирования рынка труда молодежи Российской Федерации / Е.А. Полищук // Фундаментальные исследования. –2016. –№ 2 (4). – С. 424-430.

126. Постановка менеджмента эффективности персонала [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.kmtec.ru>). Ценностное предложение вашей компании сотрудникам: результаты опроса E-xecutive.2006 [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://www.e-xecutive.ru/publications/aspects/talent/article_4172),

127. Постановление Правительства Республики Таджикистан. О проекте «Стратегии повышения уровня благосостояния населения Таджикистана на 2013-2015 годы» от 7 декабря 2012 года № 718.

128. Пугачев В.П. Руководство персоналом организации/В.П. Пугачев. – М.:Аспект Пресс, 2000. / (Серия «Управление персоналом»). – С. 88.

129. Раджабов Р.К. Моделирование микроэкономики. Монография / Р.К. Раджабов, В.А. Корнев, А.А. Макенов, О.В. Морозова, С. Зубайдов. –Душанбе: Ирфон, 2017. –332с.

130. Раджабов Р.К., Мухиддинова Дж.З. Качественный сравнительный анализ основных макроэкономических показателей, влияющих на занятость

населения в пространстве Содружества Независимых Государств и в некоторых странах Европейского Союза / Р.К. Раджабов, Дж.З. Мухиддинова // Вестник Таджикского национального университета. Серия естественных наук. – Душанбе: Сино, 2013. – № 1/2(106). – С.27-34.

131. Раджабов Р.К., Мухиддинова Дж.З. Теоретические основы исследования занятости населения в условиях переходной экономики / Р.К. Раджабов, Дж.З. Мухиддинова // Вестник университета. – Душанбе: РТСУ, 2013. – №3(42). – С.67-72.

132. Раджабов Р.К. Основные направления развития рынка труда и продуктивной занятости населения Республики Таджикистан//Актуальные проблемы экономики труда и управления персоналом: материалы республиканской научно-практической конференции (30 марта 2023 г.) / Под редакции доктора технических наук Х.Х. Назарзода, доктора экономических наук Ф.Р. Шаропова, доктора юридических наук Н.А. Кудратова. – Душанбе: «ДДТТ», 2023. - 270 с.-С.9-12.

133. Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б. Современный экономический словарь / Б.А. Райзберг, Л.Ш. Лозовский, Е.Б. Стародубцева, 5–е изд.-е изд. –М.: ИНФРА-М, 2006. – 494 с.

134. Рейшахрит Е.И., Губина Т.С. Анализ зарубежного опыта и возможность организации оплаты труда по результату на предприятиях горной промышленности. –М.,2009.-С263-267.

135. Ризокулов Т.Р. Инвестиционный климат в переходной экономике: сущность, содержание и структур / Т.Р. Ризокулов // Вестник Таджикского национального университета. Душанбе: – 2012. – №2/5 (92). – С. 165-172.

136. Рикардо, Д. Соченения. Начало политической экономии налогового бложения / М.Н. Смит Р.Давид Том 1 – Москва: «Книга по требованию», Государственной издательство политической литературы, 1955. - С. 86.

137. Рофе А.И. Экономика труда / А.И. Рофе. – М.: КНОРУС, 2010 -С. 349

138. РофеА.И. Экономика социального труд /А.И. Рофе. – М.: МИК, 2016.- 232 с.

139. Рофе, А.И. Экономика труда (для бакалавров) / А.И. Рофе. - М.: КноРус, 2017. - 256 с.
140. Рубков С.В. Целевое управление в корпорациях. Управления изменениями / С.В. Рубков. Монография – М., 2001.
141. Рынок труда в Республике Таджикистан статистический сборник. Национальные счета Республики Таджикистан под ред. Г.К. Хасанзода. –УОП ГВЦ Агентства по статистике при Президенте Республики Таджикистан. – Душанбе, 2017. – 425 с.
142. Саидмурадов Д.Л. Развитие человеческого капитала в регионе с высоким уровнем внешней трудовой миграции (на материалах Республики Таджикистан): дис... канд. экон. наук: 08.00.05 / Саидмурадов Джовид Лютфуллоевич. – Душанбе, 2014. – 175 с.
143. Саломова Г.Г. Институциональные основы формирования и развития рынка труда в Республике Таджикистан: автореферат дисс. ... канд. экон. наук: 08.00.01 / Саломова Гульнора Гулямовна. –Душанбе, 2006. – 28с.
144. Сардарян А.В., Комарова Т.Н., Хаинженпо В.С. Мотивационная функция социального пакета: чем заинтересовать работника XXI века// Менеджмент в России и зарубежном. – 2008. - №8. – С. 57 – 61.
145. Савельев, И.В. Экономика труда / И.В. Савельев. - М.: КноРус, 2013. - 392 с.
146. Сирота Д., Мишкинд А., Мелтцер М. Дайте им то, чего они хотят. 2006 - Режим доступа: http://www.e-executive.ru/publications/aspects/hr/newfolder4674/article_4046. [Электронный ресурс].
147. Складневская, В.А. Экономика труда: Учебник для бакалавров / В.А. Складневская. - М.: Дашков и К, 2015. - 304 с.
148. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов/А. Смит. – М.: Эксмо, 2016. – 1056 с.
149. Сомов Л. Эффективная система оплаты труда - еще один шаг к успеху вашей фирмы // Управление персоналом. - 2006. - №14. - С. 36-39.

150. Столярова, И.А. Антология экономической классики. Предисл. И.А. Столярова. - М.: МП «ЭКОНОВ», «КЛЮЧ», 1993. - С.57.

151. Стрелкова, Л.В. Труд и заработная плата на промышленном предприятии: Учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям "Экономика труда", "Экономика и управление на предприятии (по отраслям)" / Л.В. Стрелкова, Ю.А. Макушева. - М.: Юнити-Дана, 2013. - 351 с.

152. Суханова Т.В. Классификация форм и систем заработной платы: Управленческий подход.-Кинешма: ФМГИУ, 2013. – 123 с

153. Ступак А.С. К вопросу о сущности понятия «мотивация труда персонала» // Вестник Алтайской академии экономики и права. – 2020. – № 11-3. – С.540-547;URL: <https://vaael.ru/ru/article/view?id=1460> (дата обращения: 20.08.2021).

154. Токарева Е.А. Повышение эффективности деятельности организации на основе совершенствования мотивации персонала в условиях рынка / Е.А. Токарева. – СПб.: Наука, 2008. - 213с.

155. Токарева, Ю.А. Мотивация трудовой деятельности персонала: комплексный подход: монография / Ю.А. Токарева, Н.М. Глухенькая, А.Г. Токарев ; Урал. федер. ун-т им. Б.Н. Ельцина, Шадр. гос. пед. ун-т. – Шадринск: ШГПУ, 2021. – 216 с.

156. Теория справедливости С. Адамса <https://lektsii.org/13-43587.html> [Электронный ресурс]

157. Трудовой кодекс Республики Таджикистан. – Душанбе, 2016. -55 с

158. Ульмасов Р.У. Миграция и демография в Таджикистане /Р.У. Ульмасов.- – Душанбе:ООО МЕхооч граф, 2023. –397 с.

159. Умаров Х.У. Проблемы рационального использования трудовых ресурсов в трудоизбыточных районах СССР / Х.У. Умаров. –Москва: Наука, 1989. –С.56-71.

160. Усманова Т.Д. Формирование и развитие рынка труда в переходной экономике Таджикистана / Т.Д. Усманова. –Душанбе, 2005. –184 с.

161. Фитц-енц Я. Рентабельность инвестиций в персонал: измерение экономической ценности персонала/Я. Фитц-енц- Пер. с англ. / Под общ. ред. В.И. Ярных. М.: "Вершина", - 2006. С. 48.

162. Факеров Х.Н. Потребительский рынок: проблемы регулирования / Х.Н. Факеров. - Душанбе: Изд-во Ирфон, 2002. - 152с.

163. Фёдоров А.В. Система стимулирования труда машинистов экскаваторов/А.В. Фёдоров. - отд. ст. Гор. инф. – аналит. бюл. (науч. – техн. журн.). Вып. 7. -М.: Гор. кн., 2010. - С.66.

164. Фридман М. Капитализм и свобода /М Фридман/ Пер. с англ. М.: Новое издательство, 2006. – 240 с.

165. Статистический ежегодник Республики Таджикистан / УОП ГВЦ Агентства по статистике при Президенте Республики Таджикистан. – Душанбе, 2022. – 414с.

166. Статистический ежегодник Республики Таджикистан: 20 лет государственной независимости. Статистический сборник. Душанбе. Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан. 2011.-С.89.

167. Ходиев Д.А. Управление занятостью посредством трудовой миграции как необходимый элемент развития человеческого капитала / Д.А. Ходиев // Научный журнал “Рынок труда”. –Душанбе, 2014. –2(21). –С. 79-85.

168. Хомутова Т.В. Модернизация системы стимулирования труда в газораспределительных организациях: диссертация ... кандидата экономических наук: 08.00.05 / Хомутова Татьяна Васильевна. – Саратов 2014. – С. 17.

169. Хоналиев Н. Современные задачи инновационной модернизации промышленности Таджикистана// Экономика Таджикистана, - Душанбе: № 2-3, 2014. – С. 73-89.

170. Хоналиев Н. История развития и размещения промышленности Республики Таджикистан в 1924-2005: автореферат дисс.. докт.экон.наук: 8.00.01/Н.Хоналиев. Душанбе, 2009. – 23с.

171. Худжамкулов Р.Б. Совершенствование механизма оплаты и стимулирования труда на промышленных предприятиях в условиях рыночной

экономики: дисс...канд. экон. наук: 08.00.05/ Рустам Боймахмадович Худжамкулов.-Худжанд, 2018. - 165с.

172. Цветаев В.М. Управление персоналом / В.М. Цветаев. – СПб: Питер 2002. – 126с.

173. Человеческий капитал. Экономическая сущность и организационные основы оплаты труда. Режим доступа: // www.wikipedia.org [Электронный ресурс]

174. Чижова, Л.С. Инновационная экономика: занятость, трудовая мотивация, эффективность труда / Л.С. Чижова. - М.: Экономика, 2011. - 430 с.

175. Шапиро В.Д. Мотивация и стимулирование персонала / В.Д. Шапиро. - М.: Гросс Медиа, 2006. - С.6

176. Шокаримов Ю. Реформа заработной платы при переходе к рыночной экономике в Республике Таджикистан: монография. – Душанбе: Адиб 2012.- 256с.

177. Щепакин, М.Б. Экономика труда: Учебник / М.Б. Щепакин, А.С. Молчан, Э.Ф. Хандамова. - М.: Магистр, 2017. - 256 с.

178. Шумаков, Ю.Н. Экономика труда в организациях АПК: Учебное пособие / Ю.Н. Шумаков, Л.Б. Винничек, С.Н. Алексеева. - М.: Инфра-М, 2018. - 112 с.

179. Экономика труда: (социально-трудовые отношения): под ред. Н.А. Волгина, Ю.Г. Одегова. - М.: Изд-во «Экзамен», 2003. - 451с.

180. Юсупова И.В. Разработка мер государственного регулирования регионального рынка труда с использованием балансовой модели: дисс... канд. экон. наук: 08.00.05 / Юсупова Ирина Валерьевна. – Казань, 2014. – 253 с.

181. Юсуфбеков Ю.Р. Теоретические вопросы проблем мотивации и стимулирования труда//В кн.: Социально-трудовые проблемы равновесия на рынке труда в условиях трансформируемой экономики. – Душанбе, 2015. – С.113-129.

182. Якубов М.М.Социально-экономический механизм формирования эффективной системы оплаты труда и мотивации сотрудников банковской

сферы (на материалах Государственного сберегательного банка Республики Таджикистан «Амонатбанк»): дисс...канд. экон наук /08.00.05/ Мирхаёт Миробидович Якубов. -Душанбе, 2017. -180 с.

183. Buckingham M., Coffman C. First, Break, All the Rules: What the Greatest Managers Do Differently. N. Y.: Simon & Shuster, 1999. [Электронный ресурс]

184. <http://bizbook.online/upravlenie-personalom-book/stimulirovanie-proizvoditelnosti-truda-31298.html>. [Электронный ресурс]

185. https://studref.com/312960/ekonomika/komponenty_voznagrazhdeniya_trud [Электронный ресурс].

186. <https://rus12.ru/decorative-foliage/teoriya-motivacionnoi-gigieny-f-gercberga-dvuhfaktornaya-teoriya-f-gercberga/> [Электронный ресурс]

187. https://vuzlit.com/1215650/funktsii_oplaty_truda [Электронный ресурс]

188. https://vuzlit.com/1215650/funktsii_oplaty_truda [Электронный ресурс]

189. <http://ru.solverbook.com/spravochnik/ekonomika/vidy-oplaty-truda/> [Электронный ресурс]

190. www.management.edu.ru [Электронный ресурс]

191. <https://institutiones.com/personalities/46--q-q.html> [Электронный ресурс]

СПИСОК ОПУБЛИКОВАННЫХ РАБОТ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИИ:

а) публикации в изданиях, включенных в Перечень ведущих рецензируемых научных журналов и изданий, рекомендуемых ВАК при Президенте Республике Таджикистан:

[1-А] Холов З.А. Совершенствование системы оплаты труда как механизм оптимизации издержек на горнодобывающих предприятиях /Назарматов А.А., Холов З.А., Юсупов Х./ “Номаи Донишгоҳ” илмҳои табиатшиносӣ ва иқтисодӣ №1 (40) .-Хуҷанд: ДДХ ба номи академик Б.Ғафуров. 2017. - С.318 – 323 (0,75 п.л., авторских 0,3 п.л.).

[2-А] Холов З.А. Основные проблемы оплаты труда и стимулирование в горнодобывающих предприятиях Республики Таджикистан / Холов З.А.// Вестник Таджикского государственного университета коммерции 2019– №1(26). – Душанбе: ГНУК, 2019.-С.109-116 (0,5 п.л).

[3-А] Холов З.А. Совершенствование механизмов оплаты труда и ее функции в горнодобывающих предприятиях Республики Таджикистан // Холов З.А.// Вестник Таджикского национального университета (научный журнал). Серия социально – экономических и общественных наук. 2019 – №7.– С. 42-48 (0,75 п.л.).

[4-А] Холов З.А. Теоретические аспекты системы оплаты труда и стимулирования работников предприятия / Раджабов Р.К., Холов З.А.// Вестник Таджикского государственного университета коммерции (научный журнал). №4/1(43)/2022. – Душанбе: ТГУК, 2022. - С. 17-25 (1,00 п.л., авторских 0,5 п.л).

Публикации в журналах и сборниках научных трудов, опубликованные доклады конференций:

[5-А] Холов З.А. Современное состояние горнорудной промышленности Республики Таджикистан и ее развитие/ Назарматов А.А., Холов З.А. // Донишкадаи куҳӣ – металлургии Тоҷикистон «Сарқонун – сарчашмаи рушди босубот». Маводҳои конфронси илмӣ – амалӣ. -Чкаловск, 17 октябри с.2014. -С. 27 – 31 (0,32 п.л., авторских 0,25 п.л.).

[6-А] Холов З.А. Внедрение автоматизированных систем управления, учета и отчетности как способ повышения эффективности работы оборудования на промышленных предприятиях/ Холов З. А., Назарматов А., Рахматов А.А // Донишкадаи куҳӣ – металлургии Тоҷикистон «Муаммоҳои коркарди конҳои канданиҳои фойданок». Маводҳои конфронси илмӣ–амалии ҷумҳуриявӣ.- Чкаловск, 24 октябри с.2015. -С. 61 – 64 (0,25 п.л., авторских 0,15 п.л.)

[7-А] Холов З.А. Пути минимизация степени технологических рисков в горнодобывающей промышленности/ Холов З.А., Назарматов А.А. //

Донишкадаи кӯҳӣ – металлургии Тоҷикистон «Технологияи коркарди комплекси канданиҳои ғоиданоки Тоҷикистон». Маводҳои конфронси илмӣ–амалии ҷумҳуриявӣ.- Чкаловск, 25 февралӣ с.2016. -С. 132 – 134 (0,19 п.л., авторских 0,13 п.л.).

[8-А] Холов З.А. Пути минимизация риска и риск-менеджмента на привлечение иностранных инвесторов в горнодобывающие предприятия// Холов З.А., Назарматов А.А. / Донишкадаи кӯҳӣ – металлургии Тоҷикистон «Муаммоҳои коркарди конҳои канданиҳои ғоиданок». Маводҳои конфронси илмӣ–амалии байналмилалӣ. -Бӯстон, 30 апрели с.2016. -С. 38 – 40 (0,19п.л., авторских 0,13 п.л.).

[9-А] Холов З.А. Реорганизация и пути внедрение модель гибкой системы оплаты труда на горнодобывающих предприятиях Республики Таджикистан// Холов З.А., Назарматов А.А., Раҳматов А.А. /Донишкадаи кӯҳӣ – металлургии Тоҷикистон. Маводҳои конфронси илмӣ - амалии ҷумҳуриявӣ «Муаммоҳои муосири коркарди канданиҳои ғоиданок». – Бӯстон, 24-уми февралӣ соли 2017.- С. 134 – 137 (0,25 п.л., авторских 0,12 п.л.).

[10-А] Холов З.А. Совершенствование системы стимулирования и оплаты труда на горнодобывающих предприятиях / Холов З.А. //Донишкадаи кӯҳӣ - металлургии Тоҷикистон «Ҳамгироии илм ва истеҳсолот ҳамчун механизми муфиди рушди соҳаҳои соноати кӯҳкорӣ ва металлургии Ҷумҳурии Тоҷикистон». Маводҳои конфронси илмӣ – амалии байналмилалӣ бахшида ба 25 – умин солгарди истиқлолияти давлатии Ҷумҳурии Тоҷикистон ва 10 – солагии таъсисёбии ДКМТ. - Бӯстон, 24 сентябри 2021. – С. 122 – 125 (0,25 п.л.).

[11-А] Холов З.А. Опыт экономически развитых стран в системе оплаты труда и их применение на предприятиях Республики Таджикистан // Донишкадаи кӯҳӣ - металлургии Тоҷикистон «Муаммоҳои коркарди конҳои канданиҳои ғоиданок». Маводҳои конфронси илмӣ – амалии байналмилали

бахшида ба 20–умин солгарди Ваҳдати миллӣ ва Соли ҷавонон.- Бӯстон, 29 апрели с.2017 . – С. 82 – 85 (0,25 п.л.).

[12-А] Холов З.А. Заработная плата как основной фактор стимулирования работника в горнодобывающих отраслях Республики Таджикистан / Холов З.А., Назарматов А.А., Ниязова С.К. // ФГБОУ ВО «Удмуртский государственный университет» Институт экономики и управления // Развитие потенциала промышленности: актуальные вопросы экономики и управления. Сборник материалов Международной научно-практической конференции 3 декабря 2018 г. - Ижевск, Удмуртская республика, РФ. -С.234 – 237. (0,25 п.л., авторских 0,13 п.л.).

[13-А] Холов З.А. Анализ элементов оплаты труда и стимулирования в промышленных предприятиях/ Раджабов Р.К., Холов З.А.// Донишкадаи кӯҳию металлургии Тоҷикистон «Ҳолат ва дурнамои рушди саноати кӯҳию металлургии Тоҷикистон». Маводҳои конфронси илмӣ – амалии байналмилалӣ. - Бӯстон, 22 майи с.2022. – С. 112 – 114 (0,19 п.л., авторских 0,13 п.л.).

[14-А] Холов З.А. Направления совершенствования механизма оплаты и стимулирование труда в горнодобывающих предприятиях / Раджабов Р.К., Холов З.А.// Донишкадаи кӯҳию металлургии Тоҷикистон Форуми саноати таҳти унвони «Қадамҳои устувор баҳри рушди устувори миллӣ» базшида ба 15 - ум солгарди таъсисёбии Донишкадаи кӯҳию металлургии Тоҷикистон. Маводҳои форуми саноатӣ. - Бӯстон, 24 апрели с.2021. – С. 188 – 190 (0,19 п.л., авторских 0,13 п.л.).

[15-А] Холов З.А. Музди меҳнат ҳамчун асоси системаи ҳавасмандгардонӣ // Холов З.А. / Донишкадаи кӯҳию металлургии Тоҷикистон «Соҳаи кӯҳкорӣ ва металлургия яке аз заминаҳои асосии саноаткунони босуръати кишвар». Маводҳои конфронси илмӣ – амалии ҷумҳуриявӣ. - Бӯстон, 15 ноябри с. 2020. – С. 78 – 80 (0,19 п.л.).

[16-А] Холов З.А. Таъсири музди меҳнат ба самаранокии фаъолияти корхона / Назарматов А.А., Холов З.А. //Донишкадаи кӯҳию металлургии

Тоҷикистон «Соҳаи кӯҳкорӣ ва металлургия яке аз заминаҳои асосии саноаткунони босуръати кишвар». Маводҳои конфриси илмӣ – амалии ҷумҳуриявӣ. - Бӯстон, 15 ноябри с. 2020. – С. 80 – 81 (0,13 п.л., авторских 0,10 п.л.).

[17-А] Холов З.А. Ҳавасмандгардони ҳайати коргарон ҳамчун функцияи идоракунии муосири корхона / Раҷабов Р.К., Холов З.А. /Донишкадаи кӯҳию металлургии Тоҷикистон «Автоматикунони системаҳои барқтаъминкунии корхонаҳои саноатӣ». Маводҳои конфриси илмӣ – амалии ҷумҳуриявӣ. - Бӯстон, 16 январи с. 2021. – С. 141 – 143 ((0,19 п.л., авторских 0,13 п.л.).

[18-А] Холов З.А. Мушкилотҳои музди меҳнат дар корхонаҳои истихроҷи ангишт / Холов З.А., Кенҷаев Ш.А., Хучамов С.С. / Донишкадаи кӯҳию металлургии Тоҷикистон «Самаранокии иқтисодии соҳаҳои саноати металлургӣ ва нақлиётӣ дар Ҷумҳурии Тоҷикистон» Маводҳои конфриси илмӣ – амалии ҷумҳуриявӣ. - Бӯстон, 28 декабри с. 2019. – С. 91 – 95 (0,31 п.л.).

[19-А] Холов З.А. Таснифоти музди меҳнат ҳамчун элементи зарурӣ дар системаи идоракунии музди меҳнат // Холов З.А. / Донишкадаи кӯҳию металлургии Тоҷикистон «Самаранокии иқтисодии соҳаҳои саноати металлургӣ ва нақлиётӣ дар Ҷумҳурии Тоҷикистон» Маводҳои конфриси илмӣ – амалии ҷумҳуриявӣ. - Бӯстон, 28 декабри с. 2019. – С. 95 – 100 (0,75 п.л.).

Основные этапы выбора системы оплаты труда на предприятии

1. Создается рабочая группа, которая будет оценивать эффективность различных систем оплаты труда для разных категорий работников. Это позволяет избежать субъективных мнений, в отличие от ситуации, когда оценку производит единственный специалист.

2. Персонал предприятия распределяется по группам, для которых устанавливается система оплаты труда. Нужно сделать выбор-либо на предприятии будет применяться единая система оплаты труда, либо для различных категорий работников будут установлены разные системы. Если выбран второй вариант, всех работников предприятия нужно разделить на группы. Принцип деления такой: в одну группу попадают работники, которые оказывают одинаковое влияние на результаты предприятия. Более простой путь - рассматривать персонал по отделам и подразделениям, если это возможно.

3. Определяется сфера ответственности каждой группы персонала. На этом этапе руководству предприятия нужно решить, за какие показатели может отвечать каждая группа персонала.

4. В зависимости от сферы ответственности предприятие выбирает несколько приемлемых систем оплаты труда для каждой группы. Для групп, которым установлены специальные показатели ответственности, можно предложить системы оплаты труда с премией за достижение определенного уровня этих показателей.

5. Оцениваются качественные показатели каждой из выбранных систем оплаты труда. Например: как удобнее бухгалтеру начислять заработную плату, или при какой системе оплаты труда работникам будет понятнее, от чего зависит сумма выплат.

6. По пятибалльной шкале оцениваются выбранные для каждой группы работников системы оплаты труда. Каждая система оплаты труда анализируется

с точки зрения соответствия специфике работы, сфере влияния и качественным показателям.

7. Выбираются системы оплаты труда с максимальными оценками. Если какая-либо система оплаты труда предусматривает одинаковые оценки, то руководитель отдела или подразделения должен принять решение: при какой системе управление персоналом будет наиболее эффективным.

8. Выбранные системы оплаты труда для каждой группы персонала фиксируются в специальных документах: положениях, трудовых и коллективных договорах. Каждого работника необходимо ознакомить с выбранной для него системой оплаты труда.

При внедрении нововведений в систему оплаты труда необходимо соблюдать следующие условия:

- внедрению новой системы оплаты и стимулирования труда должен предшествовать инструктаж персонала;
- внедрение новых систем стимулирования работников, связанных с дифференциацией размера вознаграждения в зависимости от индивидуальных результатов труда, целесообразно осуществлять поэтапно, начиная с отдельных структурных подразделений;
- чтобы новая система была положительно воспринята работниками, необходимо провести их обучение;
- на первоначальном этапе функционирования новой системы оплаты труда целесообразно проводить ее мониторинг и при необходимости вносить в нее коррективы.

Приложение 2

Расчет заработной платы в ГОК «Анзоб» по системе трудового участия

| Показатели | План | Факт | % выполнения |
|--|------|------|--------------|
| Добыча руды, тонн | 6000 | 7000 | 116,7 |
| Количество работников в смену, чел/смену | 146 | 150 | 102,5 |
| Производительность труда | 40,0 | 47,6 | 119,6 |
| Среднее содержание металла в руде, % | 2,98 | 3,04 | 102,0 |

Расчеты заработной платы по участкам

| Участок № 1 вахта №1 | | | | |
|----------------------|--------|------|----------|------------------------|
| Показатели | Ед изм | Кол. | Расценка | Сумма заработной платы |
| Добыча руды | тонна | 3500 | 2,51 | 8785,00 |
| ИТОГО | | | | 8785,00 |

| Участок №1 вахта №2 | | | | |
|-------------------------|--------|-------------|----------|------------------------|
| Показатели | Ед изм | Кол. | Расценка | Сумма заработной платы |
| Добыча руды | тонна | 3500 | 2,51 | 8785,00 |
| ИТОГО | | | | 8785,00 |
| Всего по участку | | 7000 | | 17570,00 |

| | | таб. № | Ф.И.О | Профессия | Отработано рабочих смен | Расценка | Коэф. зарплаты (Плановый КТУ) | Ставка зарплаты | Фактический КТУ | Фактическая заработная плата | Поправочный коэф. | Итого сумма с учетом поправ. коэффициент | Премия за выполнение плана |
|---|-----------------------|--------|-------------------------|------------------------|-------------------------|----------|-------------------------------|-----------------|-----------------|------------------------------|-------------------|--|----------------------------|
| 1 | Первая вахта 1 семена | 55 | | г/мастер | 23 | 65,56 | 0,97 | 1462,64 | 1,00 | 1462,64 | 1,03140 | 1508,57 | 754,28 |
| 2 | | 35 | | скреперист | 23 | 65,56 | 1,00 | 1507,87 | 1,00 | 1507,87 | 1,03140 | 1555,23 | 777,61 |
| 3 | | 68 | | скр.взрывник | 19 | 65,56 | 1,10 | 1370,20 | 1,00 | 1370,20 | 1,03140 | 1413,23 | 706,61 |
| 4 | | 18 | | машинист электровоз | 23 | 65,56 | 0,97 | 1462,64 | 1,00 | 1462,64 | 1,03140 | 1508,57 | 754,28 |
| 5 | | 23 | | гроз (люковой) | 23 | 65,56 | 0,90 | 1357,09 | 1,00 | 1357,09 | 1,03140 | 1399,70 | 699,85 |
| 6 | | 123 | | гроз (люковой) | 23 | 65,56 | 0,90 | 1357,09 | 1,00 | 1357,09 | 1,03140 | 1399,70 | 699,85 |
| | | | Итого | | 134 | | | | 6,00 | 8517,52 | | 8785,00 | 4392,50 |
| 1 | Вторая вахта 1 семена | 2 | | г/мастер | 23 | 72,60 | 0,97 | 1619,78 | 1,00 | 1619,78 | 1,01664 | 1646,73 | 823,36 |
| 2 | | 15 | | скреперист | 23 | 72,60 | 1,00 | 1669,88 | 1,00 | 1669,88 | 1,01664 | 1697,66 | 848,83 |
| 3 | | 87 | | скр.взрывник | 23 | 72,60 | 1,10 | 1836,86 | 1,00 | 1836,86 | 1,01664 | 1867,42 | 933,71 |
| 4 | | 412 | | машинист электровоз | 23 | 72,60 | 0,97 | 1619,78 | 1,00 | 1619,78 | 1,01664 | 1646,73 | 823,36 |
| 5 | | 207 | | гроз (люковой) | 6 | 72,60 | 0,90 | 392,06 | 1,00 | 392,06 | 1,01664 | 398,58 | 199,29 |
| 6 | | 88 | | гроз (люковой) | 23 | 72,60 | 0,90 | 1502,89 | 1,00 | 1502,89 | 1,01664 | 1527,89 | 763,95 |
| | | | Итого | | 121 | | | | 6,00 | 8641,25 | | 8785,00 | 4392,50 |
| | | | Всего по участке | | 255 | | | | | | | 17570,0 | 8785,0 |

Расчёт заработной платы по бригадам буровиков за январь 2021 года

| № п/п | №. табл. | Ф.И.О | Кол-во рабочих в смену | Общий объем (пм) | Расценка (сомони) | Сумма, зарплаты, сомони |
|----------|-------------|---------------|------------------------------|---------------------|----------------------|-------------------------------|
| 1 | 87 | | 16 | 166 | 19,00 | 3154,00 |
| 2 | 96 | | 14 | 88 | 19,00 | 1672,00 |
| 3 | 97 | | 16 | 118 | 19,00 | 2242,00 |
| 4 | 99 | | 13 | 160 | 19,00 | 3040,00 |
| 5 | 100 | | 16 | 159 | 19,00 | 3021,00 |
| 6 | 121 | | 6 | 50 | 19,00 | 950,00 |
| 7 | 122 | | 15 | 130 | 19,00 | 2470,00 |
| | | Итого: | 96 | 871,00 | | 16549,00 |

Корреляционный анализ: «ЭММ стимулирование работников на
горнодобывающих предприятиях Соглийской области»

Информация о переменных

| Обозначение признака | Признак | Единицы измерения |
|----------------------|--------------------------------------|-------------------|
| Y | Стимулирование труда | % |
| X ₁ | Размер заработной платы | сомони |
| X ₂ | Уровень квалификация | % |
| X ₃ | Производительность труда | сомони/чел. |
| X ₄ | Объем выпуска промышленной продукции | тыс. сомони |

ПАРНЫЕ КОЭФФИЦИЕНТЫ КОРРЕЛЯЦИИ

Чтобы построить многофакторную регрессионную модель результативного признака стимулирование работников, предварительно необходимо отобрать факторные признаки в модель. С этой целью находим матрицу парных коэффициентов корреляции:

| | Y | X ₁ | X ₂ | X ₃ | X ₄ |
|----------------|---------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| Y | 1 | 0,98584 | 0,92683 | 0,85079 | 0,21992 |
| X ₁ | 0,98584 | 1 | 0,9656 | 0,84168 | 0,26754 |
| X ₂ | 0,92683 | 0,9656 | 1 | 0,75576 | 0,34205 |
| X ₃ | 0,85079 | 0,84168 | 0,75576 | 1 | 0,24598 |
| X ₄ | 0,21992 | 0,26754 | 0,34205 | 0,24598 | 1 |

В первой строке этой матрицы записаны коэффициенты R_{yx} , характеризующие тесноту взаимосвязи результативного признака с каждым факторным признаком.

РЕЗУЛЬТАТЫ РАСЧЕТА МНОГОМЕРНОЙ РЕГРЕССИИ

| НЕЗАВИСИМЫЕ ПЕРЕМЕННЫЕ | | | | | |
|------------------------|------------------|-------------------------------|------------|-----------------------|--------|
| Переменные | Среднее значение | Среднее квадратное отклонение | Корреляция | Коэффициент регрессии | T |
| X ₁ | 1312,1 | 491,37 | 0,98584 | 0,04828 | 14,401 |

| | | | | | |
|----------------------|--------|--------|---------|-------------|---------|
| X₂ | 43,801 | 15,383 | 0,92683 | -0,405 | 6,0463 |
| X₃ | 11646 | 6682,5 | 0,85079 | 1,475E-005 | 3,9657 |
| X₄ | 3007,1 | 4782,6 | 0,21992 | -6,034E-005 | 0,55221 |

| ЗАВИСИМАЯ ПЕРЕМЕННАЯ | |
|-----------------------------|--|
| Среднее значение | Среднее квадратичное отклонение |
| 32589 | 17,965 |

| Показатель | Значение |
|--|-----------------|
| Свободный член | -13,02 |
| Коэффициент множественной корреляции | 0,99066 |
| S _{ост} | 3,7415 |
| Число степеней свободы k ₁ =p | 4 |
| Число степеней свободы k ₂ =n-p-1 | 3 |
| F _{набл} | 39,595 |

АНАЛИЗ ПОЛУЧЕННЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ

ВЫБОРОЧНЫЙ МНОЖЕСТВЕННЫЙ КОЭФФИЦИЕНТ КОРРЕЛЯЦИИ

Проанализируем полученные результаты. Сначала рассмотрим выборочный множественный коэффициент корреляции $R_b=0,999066$.

Прежде чем делать вывод о тесноте взаимосвязи между результативным признаком и совокупностью факторных признаков, проверим значимость выборочного множественного коэффициента корреляции при уровне значимости 0,01. Для этого выдвигаем гипотезы:

$$H_0: R_{ген}=0, H_1: R_{ген} \neq 0.$$

$$\text{Находим: } T_{набл}=12,585.$$

$$t_{крит.дв.}(0,01;5)=5,84.$$

Так как $T_{набл} > t_{крит.дв.}(0,01;5)$, нулевую гипотезу отвергаем, справедливо конкурирующая гипотеза $H_1: R_{ген} \neq 0$. Таким образом, $R_b=0,9066$ значим, связь

между результативным признаком и совокупностью факторных признаков, включенных в регрессионную модель, тесная.

КОЭФФИЦИЕНТ ДЕТЕРМИНАЦИИ

Найдём коэффициент детерминации $D=(R_b^2)*100\%=(0,99066)^2*100\%=98,1407\%$, следовательно, вариация результативного признака стимулирование работников в среднем на 98,1407% объясняется за счёт вариации факторных признаков, включенных в модель (размер заработной платы, уровень квалификации, производительность труда, объем выпуска промышленной продукции).

МНОЖЕСТВЕННАЯ РЕГРЕССИОННАЯ МОДЕЛЬ

Далее анализируется множественная регрессионная модель, которая имеет вид:

$$Y=-13,020+0,048228*X_1-0,405*X_2+1,475E-005*X_3-6,034E-005*X_4$$

Проверяем значимость этой модели при уровне значимости 0,01.

Выдвигаем гипотезы:

H_0 : регрессионная модель незначима ($H_0:A_1=A_2=...A_p=0$)

H_1 : регрессионная модель значима (H_1 : хотя бы один $A_i \neq 0$, i изменяется от 1 до p).

Проверяем нулевую гипотезу с помощью случайной величины F , имеющей распределение Фишера-Снедекора.

Находим $F_{набл}=39,595$, $F_{крит}(0,01; 4; 3)=28,71$.

Так как $F_{набл} > F_{крит}(0,01; 4; 3)$, нулевую гипотезу отвергаем, справедлива конкурирующая гипотеза, то есть многофакторная регрессионная модель значима.

Смысл коэффициентов регрессии.

В таблице показано, на сколько изменяется результирующий признак при увеличении соответствующего факторного признака на 1:

| Факторный признак | Изменение результирующего признака |
|--------------------------------------|---|
| Размер заработной платы | 0,04828 |
| Уровень квалификация | -0,405 |
| Производительность труда | 1,475E-005 |
| Объем выпуска промышленной продукции | -6,034E-005 |

КОЭФФИЦИЕНТЫ ЭЛАСТИЧНОСТИ

В таблице показано, на сколько процентов изменяется результирующий признак при увеличении соответствующего факторного признака на 1 процент.

| Факторный признак | Изменение результирующего признака (в %) |
|--------------------------------------|---|
| Размер заработной платы | 1,95 |
| Уровень квалификация | -0,545 |
| Производительность труда | 0,00527 |
| Объем выпуска промышленной продукции | -0,00557 |

Сравнивая коэффициенты эластичности по абсолютной величине, можно отметить, что результирующий признак стимулирование труда более всего чувствителен к изменению факторного признака оборотные фонды.

УРАВНЕНИЕ РЕГРЕССИИ В СТАНДАРТИЗОВАННОМ МАСШТАБЕ

Составим уравнение регрессии в стандартизованном масштабе и рассчитаем его коэффициенты b_i :

$$Y=10,7*X_1-2,96*X_2 +0,0312*X_3 -0,0537*X_4$$

Сравнивая коэффициенты b_i по абсолютной величине, делаем вывод, что наибольшее влияние на результирующий признак стимулирование труда

оказывает фактор производительности труда. В целом получаем следующую таблицу по степени влияния:

| Ранг влияния | Признак |
|-------------------------|--------------------------------------|
| 1 | Размер заработной платы |
| 2 | Уровень квалификация |
| 3 | Объем выпуска промышленной продукции |
| 4 | Производительность труда |

ТАБЛИЦА ОСТАТКОВ ВЫЧИСЛЕНИЯ ЗАВИСИМОЙ ПЕРЕМЕННОЙ

| Заданное значение | Вычисленное значение | Остаток | % отклонения |
|------------------------------|---------------------------------|----------------|-------------------------|
| 30467 | 3,31E04 | -2,68E03 | -8,09 |
| 31985 | 3,35E04 | -1,47E03 | -4,38 |
| 33658 | 3,35E04 | 173 | 0,516 |
| 35740 | 3,44E04 | 1,33E03 | 3,86 |
| 39170 | 3,59E04 | 3,22E03 | 8,97 |
| 41389,2 | 4,12E04 | 167 | 0,404 |
| 46598,7 | 4,73E04 | -655 | -1,39 |
| 60222,2 | 6,03E04 | -89 | -0,148 |

Определение мотивационных факторов оплаты труда и стимулирования работников горнодобывающих предприятий

Просим Вас ответить на данный вопрос в письменном виде.

Какие мотивационные факторы Вы на горнодобывающих предприятиях выделяете?

1. _____
2. _____
3. _____

Результаты анкетирования на ГДП Республики Таджикистан, позволили определить следующие мотивационные факторы оплаты труда и стимулирования работников:

1. Деньги
2. Возможность развития и повышения уровня профессионального уровня работников
3. Признание
4. Самореализация
5. Интересная работа
6. Прозрачность перспектив
7. Работа в сильной управленческой команде
8. Устойчивость предприятия
9. Бренд работодателя.

В целом по результатам анкетирования можно выделить следующие группы оплаты труда и стимулирования работников на ГДП.

Первая группа.

Стимулирование и оплата труда - материально. Заработная плата должна соответствовать требованиям занимаемой работником позиции и рынка. Им также важно основание, по которому рассчитывается та или иная оплата труда. Предприятия стараются сделать процесс обоснования заработной платы

прозрачным, например, через четкую постановку целей, достижение которых затем проверяется и обсуждается с работником.

Материальная заинтересованность работников ГДП основывается тем, что уровень бедности населения в стране высок. И это рассматривается как «человек экономический» при удовлетворении первостепенного спроса.

Вторая группа.

Заработная плата рассматривается как единственное условие и не является стимулирующим инструментом для работников ГДП. На нее стоит скорее смотреть как на так называемый гигиенический фактор. Это означает: если люди не будут получать за свой труд деньги, которые им полагаются, они не будут работать. Для вовлечения их в работу большее значение имеют нематериальные ценности, например сложные виды трудовой деятельности, представляющие для работников определенный вызов, непосредственное рабочее окружение, а также бренд ГДП.

Кроме мотивационных факторов важно определить гигиенические факторы, поскольку если их не удовлетворять, то ослабляется или вообще аннулируется действие мотивирующих факторов оплаты труда и стимулирования работников.

Анализ использования теории Герцберга¹³⁴ показывает, что гигиенические факторы не мотивируют на достижение результата. Двухфакторная теория мотивации - психологическая теория мотивации, создана в конце 1950-х годов Фредериком Герцбергом. Согласно этой теории, на рабочем месте, наряду с определёнными факторами, которые вызывают удовлетворение от работы, в то же время, существует отдельный набор факторов, который вызывает неудовлетворённость от работы. Например, улучшив условия труда, Вы просто устраните неудовлетворенность работников, но вряд ли повысите их результативность. А самым сильным мотиватором Херцберг считает

¹³⁴Мескон Майкл Х., Альберт Майкл, Хедоури Ф. Основы менеджмента, 3-е изд.: Пер. с англ.-М.:ООО «И. Д. Вильямс», 2007. -254с.

достижение. Он утверждает, что людей не мотивирует неудача; их мотивирует достижение.

Также Ф.Герцберг выполнил серию исследований, предположив, что труд, приносящий удовлетворение, способствует психическому здоровью человека. Его теория получила название теории мотивационной гигиены. Гигиена, является наукой о поддержании здоровья, но в данном случае - здоровой психики¹³⁵. В целом Ф. Герцберг выделяет факторы, способствующие и препятствующие удовлетворенности работника трудом. К факторам, непосредственно связанным с процессом труда, относятся:

1. Трудовые успехи.
2. Признание заслуг.
3. Собственно процесс труда.
4. Степень ответственности.
5. Служебный рост.
6. Профессиональный рост.

Согласно теории Герцберга, наличие любого из этих шести факторов или их всех усиливает положительные мотивы трудового поведения, поскольку повышает степень удовлетворенности человека работой. Фредерик Герцберг полагал, что удовлетворенность трудом эффективнее всего достигается обогащением его содержания. Это значит, что работнику следует предоставить возможность принимать самостоятельные решения, специализироваться в удовлетворяющей его деятельности, иметь перспективы служебного роста и прочие. Другими словами, лица, проектирующие рабочие места и наблюдающие за работниками начальники должны стремиться к тому, чтобы на работников достаточно активно воздействовали все шесть факторов, способствующих удовлетворенности трудом.

К факторам, препятствующим удовлетворенности работника трудом.
Фредерик Герцберг относит следующие:

¹³⁵<https://rus12.ru/decorative-foilage/teoriya-motivacionnoi-gigieny-f-gercberga-dvuhfaktornaya-teoriya-f-gercberga/> (дата обращения 21.08.2021г.)

1. Гарантия сохранения работы.
2. Социальный статус.
3. Трудовая политика компании.
4. Условия труда.
5. Отношение непосредственного начальника.
6. Личные склонности.
7. Межличностные отношения.
8. Заработная плата.

В целом, к основным гигиеническим факторам относятся:

- Заинтересованность руководителя в работнике;
- Удобный рабочий график;
- Присутствие социального пакета;
- Достойная выплата за труд;
- Соблюдение техники безопасности труда;
- Проведение плановых мероприятий в области социальных и производственных программ: здравоохранения, обновление оборудования;
- Нормативные условия трудовой смены (освещенность, влажность воздуха, отопление);
- Доброжелательная атмосфера труда (с коллегами, руководством);
- Дополнительный контроль работы.

Наличие перечисленных обстоятельств «здоровья» снимают частично неудовлетворенность самой работой.

Практически гигиенические обстоятельства никогда полного удовлетворения не вызывают.

В связи с этим руководителю ГДП, в первую очередь, необходимо провести анализ мотивационных факторов, потребностей работников, а затем учесть их при разработке системы оплаты труда и мотивации, в том числе при создании немонетарной составляющей.

Выявление демотивирующих факторов оплаты труда и стимулирования работников на горнодобывающих предприятиях

Просим Вас письменно выделить перечень демотивирующих факторов в горнодобывающих предприятиях

Какие демотивирующие факторы Вы выделяете на горнодобывающих предприятиях?

1. _____
2. _____
3. _____

Результаты анкетирования позволили выявить следующие демотивирующие факторы оплаты труда и стимулирования работников на ГДП:

1. Местоположение ГДП и ее транспортное обеспечение.
2. Ситуация политики
3. Престиж ГДП.
4. Конфликтность в предприятии.
5. Внутренний дискомфорт.
6. Большой уровень стресса.
7. Невыполнение обещаний руководителями.
5. Недостижимые результаты.
7. Цели и задачи ГДП.
7. Отсутствие необходимых ресурсов для их выполнения цели и задачи.
8. Уравниловка и родственные связи в коллективе.
9. Отсутствие зависимости вознаграждения от индивидуального вклада работника и др.

Устранение демотивирующих факторов оплаты труда и стимулирования работников достигается за счет изменений в организационной культуре, перераспределения ресурсов, в т.ч. человеческих, а также на основе обоснования и разработке рациональной стратегии механизма стимулирования и оплаты труда работников ГДП.