

**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  
ПРЕДПРИЯТИЯХ  
(на примере Согдийской области Республики Таджикистан)**

**АВТОРЕФЕРАТ**

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

**Бустон – 2023**

Работа выполнена на кафедре экономики и управления Горно-металлургического института Таджикистана

**Научный руководитель:** **Раджабов Раджаб Кучакович,**  
доктор экономических наук, профессор  
Таджикского государственного университета  
коммерции

**Официальные оппоненты:** **Комилов Сироджиддин Джалолиддинович,**  
доктор экономических наук, профессор,  
профессор кафедры экономической теории и  
мировой экономики Российско-Таджикского  
славянского университета

**Азимова Мадина Турдыевна,**  
кандидат экономических наук, доцент,  
заведущей кафедрой международной  
экономики Технологического университета  
Таджикистана

**Ведущая организация** Институт экономики и демографии  
Национальной Академии наук Таджикистана

Защита диссертации состоится 05 июля 2023 г. в 10-00 на заседании диссертационного совета 6D.КОА-012 при Таджикском государственном университете коммерции по адресу: 734061, Республика Таджикистан, г. Душанбе, ул. Дехоти, 1/2.

С диссертацией и авторефератом можно ознакомиться на официальном сайте ТГУК ([www.tguk.tj](http://www.tguk.tj)) и в библиотеке университета по адресу: 734061, г. Душанбе, ул. Дехоти, 1/2.

Автореферат разослан « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2023 года.

**Ученый секретарь**  
**диссертационного совета,**  
**доктор экономических наук, доцент**

**Толибов К.К**

## 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»<sup>1</sup>, 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 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 отношениях 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.

---

<sup>1</sup> Послание Президента Республики Таджикистан, Лидер нации Эмомали Рахмона в Маджлиси Оли Республики Таджикистан от 26.12.2018. [www/ President. tj](http://www.President.tj) (дата обращения 25.09.2022).

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.

**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 приложении 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, сравнимых 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 теоретико-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.)»<sup>7</sup> - «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 промышленностью».

**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 источник. 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 третьем главе диссертации «Пути совершенствования механизма управления оплатой и стимулирования 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.

### **ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ДИССЕРТАЦИИ**

**Во введении** обосновывается актуальность, степень разработанности, цель, задачи, объект и предмет исследования, теоретико-методические основы, 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, теоретические аспекты системы оплаты труда и стимулирования работников предприятия, проведена классификация

элементов оплаты труда и стимулирования, а также выявлены особенности оплаты труда и стимулирования работников горнодобывающих предприятий.

В работе автор отражает эволюцию системы оплаты труда и стимулирование работников. От появления экономических и социальных отношений до нынешних современных видов вознаграждения работников их оплаты труда и стимулирование в разных уровнях управления социально-экономических отношений.

Автор в работе выделяет 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. С учетом этого, 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.

Автор считает, что 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 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 осуществлена классификация систем оплаты труда работников и в условиях предприятий, 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 (рисунок 1).

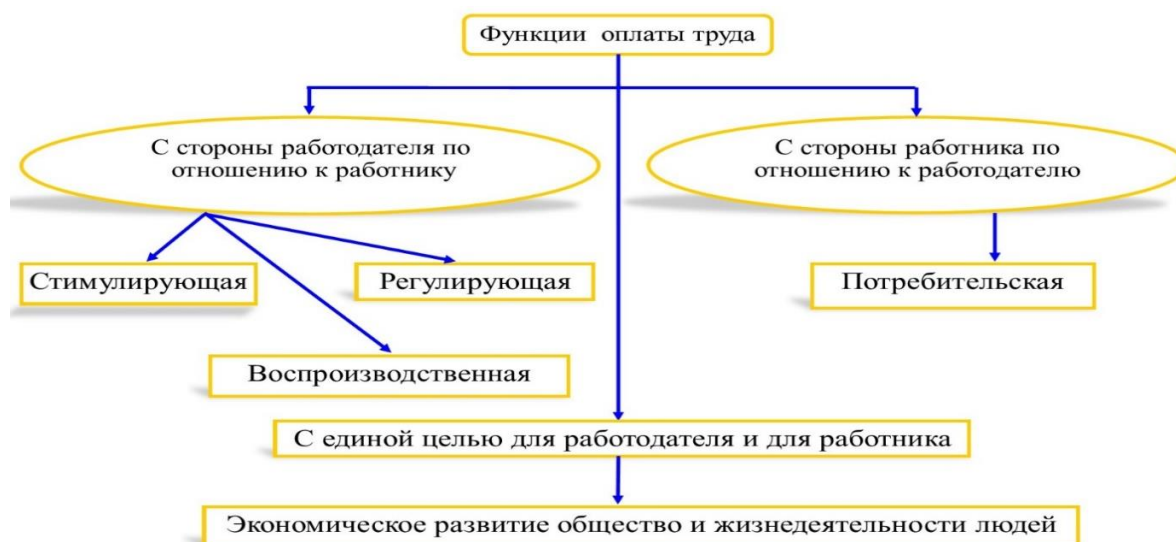


Рисунок 1 - Функции оплаты труда (составлено автором)

Установлено, что в горнодобывающих предприятиях Республики Таджикистан, в основном применяются два подхода тарифной организации оплаты труда: тарифный вариант организации заработной платы; унифицированная тарифная система оплаты труда на основе единой тарифной сетки (ЕТС). При этом, рассмотрена эволюция теории мотивации и стимулирования на основе разделения трех этапов: классические теории «человек экономический», теория человеческих отношений «человек социальный» и теории человеческих ресурсов «человек ресурсный». На основе этого выявлено, что в структуре вознаграждения работников, компенсирующего их трудовой вклад, следует выделить такие компоненты: «базовая оплата по тарифным ставкам и окладам, которая устанавливается на основе тарифных договоров с учетом тяжести, содержания, ответственности, условий труда, рыночной конъюнктуры и других факторов; доплаты и компенсации за условия и тяжесть труда; рыночный, в котором отражается 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».

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 анализ и сравнение видов, 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. При этом, 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.

Проблема стимулирования и оплаты труда работников, по мнению автора, 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.

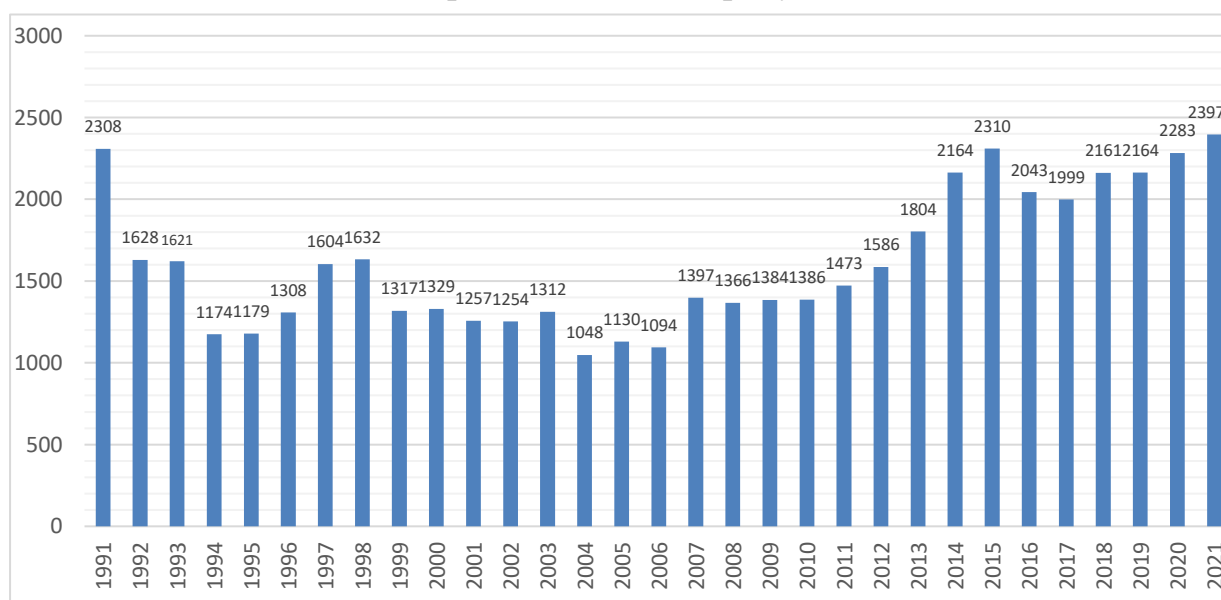
Для полного раскрытия сущности, классификации оплаты и стимулирования труда в диссертации рассмотрены особенности оплаты труда и стимулирования работников в горнодобывающих предприятиях. В настоящее время, перед государством стоит задача реформировать стимулирование и оплату труда на предприятиях Таджикистана, однако на пути реформирования заработной платы и реализации ее функций имеются множества препятствий. 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 предприятиях; совершенствование системы организации управления горнодобывающих предприятий и своевременного проведения мониторинга трудового процесса, нормирование труда и др.

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

**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 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. Каждая из этих отраслей играет важную роль, и обеспечивает развитие экономике Республики Таджикистан. С 1991 по 2021 годы в Республике Таджикистан уменьшалось количество промышленных предприятий. 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.



**Рисунок 2- 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, 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.

Установлено, что объем добывающей продукции в период с 2012 до 2021 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 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 (рисунок 3) и установлено их соотношение за 2012 -2021 годы.



**Рисунок 3 - Соотношение заработной платы с производительностью труда**

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

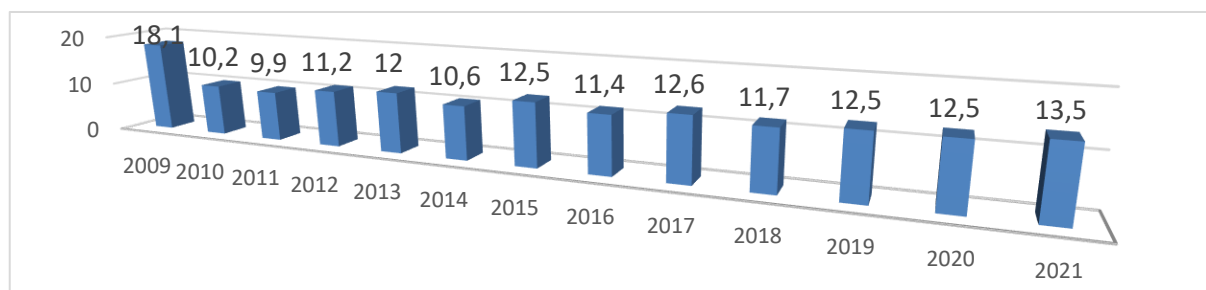
Тенденция производительности труда и заработной платы, показала, что за 2012 -2021 годы соотношение этих показателей нецелесообразны, так как темпы роста зарплаты опережает темпы роста производительности труда работников, что негативно действует на показатели зарплатаемкости продукции, где происходит увеличение себестоимости единицы продукции.

Только за период с 2015. по 2018гг. темпы роста производительности труда работников опережают темпы их роста заработной платы.

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. Установлено, что доля добывающей промышленности в структуре стоимости производимой продукции, если в 2015г. составляло 13,51%, то в 2021г. составило 21,65%, и обрабатывающая промышленность соответственно 65,65 и 57,46%.

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 уменьшилось до 13,5 тыс. чел. или на 12,1%. Это обосновывается тем, что на горнодобывающих предприятиях механизм управления стимулированием и оплатой труда оставляет желат лучшего (рис.4).



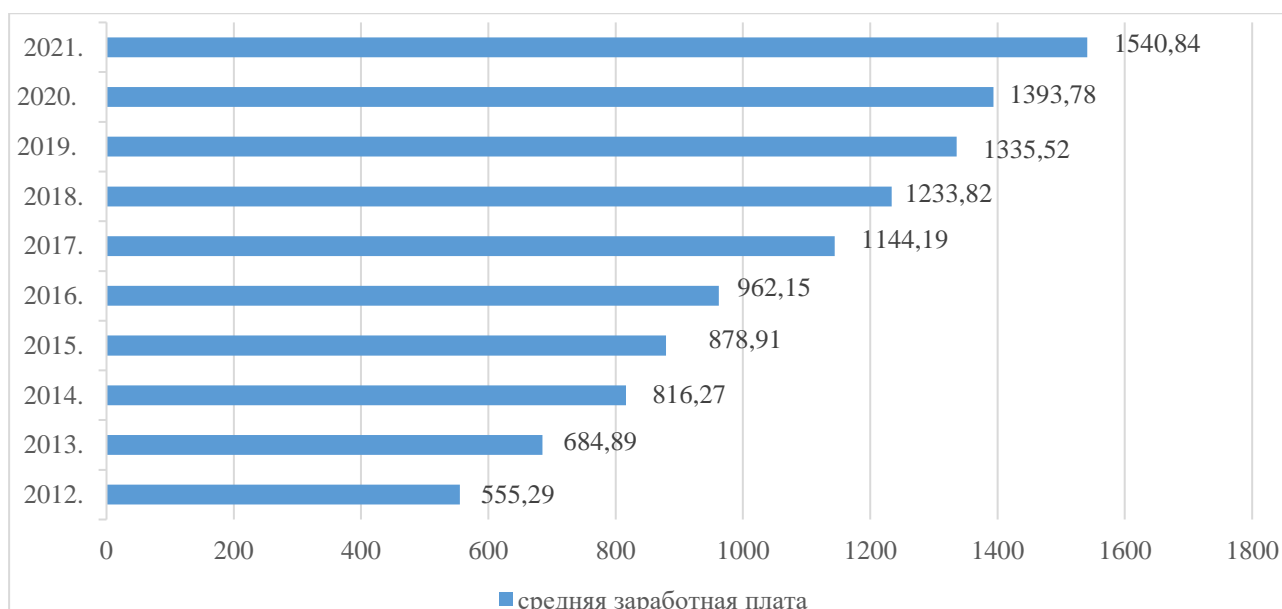
**Рисунок 4- Динамика численности рабочих горнодобывающих предприятий с 2009 по 2021 г тыс. чел.**

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

Согласно рис. 4 такой ситуации свидетельствуют и результаты проведенного нами опроса работников горнодобывающих предприятий республики, где было выявлено, что система стимулирования очень слабая.

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 5.





**Рисунок 5 - 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.

Установлено, что если в 2012 году минимальная заработная плата в стране составила 200 сомони, то в 2021 году составляет 421 сомони, или возросла в 2,105 раза. С учетом результатов анализа, проведена классификация горнодобывающих предприятий и дана оценка состояния оплаты и стимулирование труда в горнодобывающих предприятиях страны и Согдийской области с частности. Динамика показателей, характеризующих оплаты труда на горнодобывающих предприятиях Согдийской области за 2017-2021 годы показана в таблице 1.

Таблица 1-Динамика показателей, характеризующих оплаты труда на горнодобывающих предприятиях Согдийской области за 2017-2021 годы

Годы	Численность рабочих, чел	ФОТ, сомони	Среднемесячная оплата труда сомони
<b>ООО «Таджикско – Китайская горнопромышленная компания» (Зарнисор)</b>			
2017	1433	26300000	1835
2018	1632	34170000	2093
2019	1837	45600000	2482
2020	2244	63860000	2845
2021	1936	58670000	3030
2021г. к 2017 г., в %	135,10	2,23 раза	165,12
<b>СТК ООО «Апрелевка»</b>			
2017	821	13547416	1655
2018	958	22290557	2326
2019	1516	23771572	1568
2020	2067	31481737	1523
2021	1656	31463504	1899
2021г. к 2017 г., в %	2,02 раза	2,32 раза	114,74
<b>Анзобский ГОК</b>			
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. в %	114,6	146,72	127,72

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

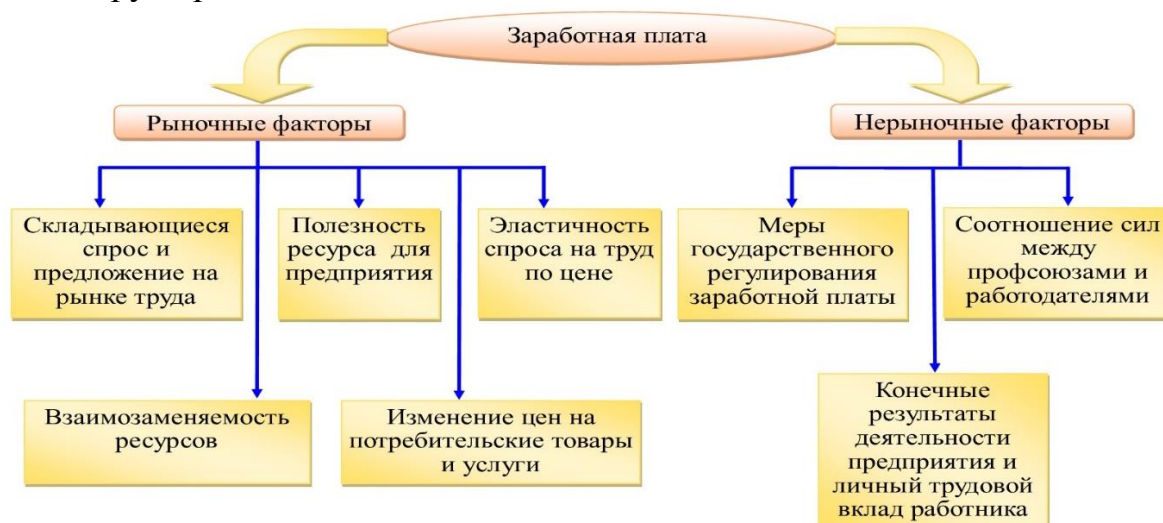
Анализ таблицы 1 показали, что за рассматриваемый период на анализируемых предприятиях наблюдается следующее положения:

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

В диссертации автором был проведен анализ факторов, влияющие на степень системы оплаты труда и стимулирование работников горнодобывающих предприятий, то есть факторы, влияющие на уровень стимулирования, сопровождающиеся материально и учитывающиеся как издержки для предприятия; факторы, влияющие на уровень стимулирования сопровождаются морально. При этом, выделены факторы формирования заработной платы, а также факторы, оказывающие влияние на систему оплаты труда рис.6.



**Рисунок 6 - Факторы формирования заработной платы (составлено автором)**

В работе автором было проведено экономико-математическое моделирование и выдвинута гипотеза, что имеется прямая взаимосвязь между состоянием стимулирования труда (Y), оплатой труда ( $X_1$ ), уровень квалификации работников ( $X_2$ ), производительностью труда работников ( $X_3$ ) и объемом выпускаемой продукции ( $X_4$ ) в горнодобывающих предприятиях.

Результаты экономико-математического моделирования позволили получить множественную регрессионную модель, которая имеет вид:

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

Полученные результаты показывают, что  $F_{набл} = 39,595$ ,  $F_{крит} (0,01; 4; 3) = 28,71$ . Так как  $F_{набл} > F_{крит} (0,01; 4; 3)$ , нулевая гипотеза отвергается, справедлива конкурирующая гипотеза, то есть многофакторная регрессионная экономико-математическая модель значима.

В то же время, 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.

Кроме того, 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 важным автор считает, нахождения путей повышения уровня квалификации работников и применение современной техники для увеличения объема производимой продукции в горнодобывающих предприятия страны. В целом, в горнодобывающих предприятиях Республики Таджикистан и Согдийской области автор приоритетным считает совершенствования механизма материально-денежного стимулирования работников.

**В третьем главе диссертации «Пути совершенствования механизма управления оплатой и стимулирования 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 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 стимулировании и нематериальном стимулировании. Кроме того, автором установлены 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 этапы предложенной стратегии:

**Первый этап.** Этап формирование целей предприятия и их соответствие с вопросами стимулирования и оплаты труда.

**Второй этап.** Справедливость оплаты труда.

**Третий этап.** Определение мотивационных факторов персонала ГДП.

**Четвертый этап.** Устранение демотивирующих факторов

**Пятый этап.** Прозрачность и понятность стратегической система стимулирования и оплаты труда.

На основе рассмотренных этапов обоснованы и выделены основные направления совершенствования механизма оплаты и стимулирование труда, дана характеристика и выявлены направления на основе уточнения роли

государства в управлении заработной платы и ее роли ГДП в моральном и материальном стимулировании работников в горнодобывающих предприятиях, а также предложены рекомендации по совершенствованию системы стимулирования и оплаты труда в горнодобывающих предприятиях Республики Таджикистан.

Таблица 2- Рекомендация по улучшению системы стимулирования и оплаты труда в горнодобывающих предприятиях Республики Таджикистан

<b>Рекомендация</b>	<b>Мероприятия</b>	<b>Результат</b>
Введения новой системы стимулирования и оплаты труда работников	Учет мнения работников. Подготовка работников. Морально и материально. Пилотное внедрения системы. Учет мнении работников после внедрения.	Рост довлетворение работников, как морально, так и материально. Увеличение производительности труда. Экономический рост.
Улучшении рабочей атмосферы предприятия и авторитет предприятия	Снятие напряжение среди сотрудников. Общие организационные мероприятия. Создание внутри предприятия рекламу, СМИ, спецодежду, фирменные знаки, календари и др.	Рост информированности работника о состоянии предприятия. Рост имиджа.
Введение новых моральных стимулов	Планирования карьеры. Разработка новых рекомендации для карьерного роста. Доска о результатах работы. (индивидуальная и бригадная). Постоянная объявления и доступных должностей.	Увеличение морального удовлетворение трудом. Рост системы не материального стимула.
Оптимизация издержек на оплату труда работников	Сокращение работников по результату аттестации. Установление соответствие между темпов роста и оплатой труда.	Оптимизация фонда оплаты труда.
Введения новой системы учета результатов труда работников	Применения балльной системы учета результатов работы.	Объективная оценка коэффициента трудового участия работника.
Введения новой системы стимулирования используя опыт зарубежных предприятий	Удовлетворения потребности по теории пирамиды Э.Маслоу.	Поэтапный рост потребностей работников.
Изменение методы стимулирования	Ежегодное проведения анкетирования среди работников	Самостоятельность для выражения индивидуальных мотивов.

*Источник: Составлено автором*

В диссертации отмечено, что во многих зарубежных предприятиях используют новую систему вознаграждения на основе использования методики компании Hay Group-грейдовую систему. Рекомендуемая автором система грейдов для горнодобывающих предприятий Согдийской области состоит из следующих этапов: анализ и оценка содержания работы на занимаемой должности, а также ее описание; подготовка к оценке содержания, а также выбор факторов.

Для внедрения этой системы рекомендуется использовать сотрудников предприятия и внешних консультантов и использовать метод экспертной оценки для отбора ключевых факторов. Эти факторы ранжированы по степени важности, значимости для горнодобывающих предприятий в условиях ООО «Таджикско – Китайская горнопромышленная компания» (таблица 3).

Таблица 3-Перечень ключевых факторов и их удельный вес

№ пп	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 по результатам экспертной оценки

Используя данные таблицы 3, автором осуществлено описание факторов по уровням воздействия и корректировка различия между уровнями внутри каждого фактора. Затем разработаны бально – факторные шкалы и составлена матрица определения грейдов. При этом оценка должностей в ООО «Таджикско – Китайская горнопромышленная компания» проведено с участием экспертов. На основе экспертной оценки определяется число грейдов, рассчитываются коэффициенты соотношений и грейдов, а также матрица должностных окладов (таблица 4).

Таблица 4-Матрица должностных окладов в ООО «Таджикско – Китайская горнопромышленная компания», 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:* отчетные данные ООО «Таджикско – Китайская горнопромышленная компания» за 2021г.

В целом формирующая матрица важна для того, чтобы оплата труда сотрудников соответствовала среднерыночному значению и не привело к росту ФОТ. 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.

Таким образом, система грейдинг позволяет повысить эффективность мотивации работников, а также она способствует рационально оценить должность, установить оклады, предложить направления карьерного роста работников.

Кроме того, в диссертации автором выделены 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.

В диссертации также автор выделяет 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» дана оценка применения грейдовой системы, учитывая требования данного этапа развития горнодобывающих предприятий.

При этом разработка эффективности новой системы оплаты труда работников проведена на основе построения оптимального графика распределения грейдов в условиях горнодобывающих предприятий Согдийской области.

Кроме того, оценивая трудоемкость каждой должности на горнодобывающих предприятиях автором проведен расчет на условиях производственного цеха ООО «Таджикско – Китайская горнопромышленная компания», состоящий из четырёх должностей (таблица 5).

**Таблица 5-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
Количество подчиненных	5	33	4	17	3	17	5	33
Итого		333		220		184		287

*Источник: Составлено автором*

В таблице 6 приведены результаты расстановки должностей по грейду и предлагаемой вилки окладов в ООО «Таджикско – Китайская горнопромышленная компания».

**Таблица 6-Распределение окладов по должностям в ООО «Таджикско – 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*

Согласно таблице 6, результаты свидетельствуют, что должность руководителя производства, 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%. На основе данных таблицы 6 дана переоценка других должностей (таблица 7).

**Таблица 7- Результаты оценки в ООО «Таджикско – 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: Рассчитано автором*



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. Из таблицы 7 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.

По мнению автора, 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. 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 8.

Таблица 8-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
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 8 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 «Таджикско – 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.

По мнению автора, 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.

## **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 зарплаты, 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 [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 неденежном стимулировании 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 сравниваемых 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 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) .-Хучанд: 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–амалӣ чумхуриявӣ.- 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 куҳӣ – металлургии Тоҷикистон «Технологияи

коркарди комплекси канданиҳои Ҷоиданоки Тоҷикистон». Маводҳои конференси 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 Ҷоиданок». Маводҳои конференси 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 конференси илмӣ - амалии Ҷумҳуриявӣ «Муаммоҳои муосири коркарди канданиҳои Ҷоиданок». – 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 «Ҷамғирии илм ва истеҳсолот Ҷамҷун механизми муфиди рушди соҳаҳои соноати кӯҳкорӣ ва металлургии Ҷумҳурии Тоҷикистон». Маводҳои конфроси илмӣ – амалии байналмилалӣ бахшида ба 25 – умин солгарди истиқлолияти давлатии Ҷумҳурии Тоҷикистон ва 10 – солагии таъсисёбии ДҚМТ. - 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 Ҷоиданок». Маводҳои конференси илмӣ – амалии байналмилалӣ 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 «Ҷолат ва дурнамои рушди соноати кӯҳию металлургии Тоҷикистон». Маводҳои конференси 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 кӯхию металлургии Тоҷикистон Форуми саноати таҳти унвони «Қадамҳои устувор баҳри рушди устувори миллӣ» базшида ба 15 - ум солгарди таъсисёбии Донишкадаи кӯхию 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 кӯхию металлургии Тоҷикистон «Соҳаи кӯҳкорӣ ва металлургия яке аз заминаҳои асосии саноаткунони босуръати кишвар». Маводҳои конفرонси 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 кӯхию металлургии Тоҷикистон «Соҳаи кӯҳкорӣ ва металлургия яке аз заминаҳои асосии саноаткунони босуръати кишвар». Маводҳои конفرонси 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. Ҳавасмандгардонии ҳайати коргарон ҳамчун функцияи идоракунии муосири корхона / Раҷабов Р.К., Холов З.А. /Донишкадаи кӯхию металлургии Тоҷикистон «Автоматикунони системаҳои барқтаъминкунии корхонаҳои саноатӣ». Маводҳои конفرонси 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., Хуҷамов С.С. / Донишкадаи кӯхию металлургии Тоҷикистон «Самаранокии иқтисодии соҳаҳои саноати металлургӣ ва нақлиётӣ дар Ҷумҳурии Тоҷикистон» Маводҳои конفرонси 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 кӯхию металлургии Тоҷикистон «Самаранокии иқтисодии соҳаҳои саноати металлургӣ ва нақлиётӣ дар Ҷумҳурии Тоҷикистон» Маводҳои конفرонси илмӣ – амалии ҷумҳуриявӣ. - Бӯстон, 28 декабри с. 2019. – С. 95 – 100 (0,75 п.л.).

# ДОНИШКАДАИ КЎҲИЮ МЕТАЛЛУРГИИ ТОЧИКИСТОН

СУД: 331.2:331.21:331.23 (575.3)

*Бо ҳуқуқи дастнавис*

**Холов Зафарчон Абдуғафорович**

## **МУКАММАЛГАРДОНИИ НИЗОМИ МУЗДИ МЕҲНАТ ВА ҲАВАСМАНДГАРДОНИИ КОРГАРОНИ КОРХОНАҲОИ ИСТИХРОҶИ МАЪДАН**

**(дар мисоли вилояти Суғди Ҷумҳурии Тоҷикистон)**

### **АВТОРЕФЕРАТИ**

**диссертатсия барои дарёфти дараҷаи илмӣ номзади илмҳои иқтисодӣ**

**аз рӯи ихтисоси 08.00.12 – Иқтисодиёти меҳнат**

**Бӯстон – 2023**



Қор дар кафедраи иқтисодиёт ва идоракунии Донишкадаи кӯҳию металлургии Тоҷикистон иҷро карда шудааст

**Роҳбари илмӣ:**

**Раҷабов Раҷаб Кучакович,**  
доктори илмҳои иқтисодӣ, профессори  
Донишгоҳи давлатии тиҷорати  
Тоҷикистон

**Муқарризи расмӣ:**

**Комилов Сирочиддин Ҷалолиддинович,**  
доктори илмҳои иқтисодӣ, профессор,  
профессори кафедраи назарияи  
иқтисодиёт ва иқтисодиёти ҷаҳонии  
Донишгоҳи славянии Руссия ва  
Тоҷикистон

**Азимова Мадина Турдыевна,**  
номзади илмҳои иқтисодӣ, дотсент,  
мудири кафедраи иқтисодиёти  
байналмилалӣ Донишгоҳи технологияи  
Тоҷикистон

**Муассисеаи пешбар:**

Институти иқтисодиёт ва демографияи  
Академияи миллии илмҳои Тоҷикистон

Ҷимояи диссертатсия рӯзи 05 июли соли 2023, соати 10-00 дар маҷлиси шӯрои диссертатсионии 6D.ҚОА-012 назди Донишгоҳи давлатии тиҷорати Тоҷикистон (Ҷумҳурии Тоҷикистон, 734061, ш. Душанбе, кӯчаи Деҳотӣ, ½) баргузор мегардад.

Бо диссертатсия ва автореферат дар китобхонаи илмии Донишгоҳи давлатии тиҷорати Тоҷикистон ва тавассути сомонаи [www.ddtt.tj](http://www.ddtt.tj) шинос шудан мумкин аст.

Автореферат “\_\_\_\_\_” \_\_\_\_\_ соли 2023 тавзеъ шудааст.

**Котиби илмӣ**  
шӯрои диссертатсионӣ,  
доктори илмҳои иқтисодӣ, дотсент

**Толибов Қ.Қ.**

## МУҚАДДИМА

**Мубрамияти мавзӯи таҳқиқот.** Дар шароити муосири рушди муносибатҳои бозорӣ, самаранокии ташкил ва идоракунии корхона барои таъмини болоравии маҳсулнокии меҳнат, дарёфти муносибатҳои нав, хусусан барои таъмини самара аз ҳосилнокии қувваи корӣ, коркарди низоми замонавии музди меҳнат ва ҳавасмандгардони коргарони корхонаҳои саноатӣ, ҳамчунин истихроҷи маъдан равона карда шудааст. Аз тарафи дигар, муайяннамоии мақом ва нақши пурмаҳсули шуғлноқӣ, асосҳои методӣ ва механизмҳои татбиқи самтҳои стратегӣ барои таъмини он ва афзоиши даромади табақкаи гуногуни аҳоли дар бозори меҳнати инкишофёфтаистода масоили асосӣ ба ҳисоб меравад.

Таваҷҷӯҳи махсуси Ҳукумати Ҷумҳурии Тоҷикистон ба рушди саноат дар умум ва аз он ҷумла соҳаи истихроҷи саноати маъдан равона гардидааст ва аз ин рӯ дар Паёми Асосгузори Сулҳу Ваҳдат, Пешвои муаззами миллат, Президенти Ҷумҳурии Тоҷикистон муҳтарам Эмомалӣ Раҳмон аз 26 декабри 2018 сол «Дар бораи роҳҳои асосии сиёсати дохила ва беруна»<sup>2</sup> бо назардошти аҳамиятнокии соҳаи саноат дар ҳалли масъалаҳои иқтисодӣ ва иҷтимоӣ, ташкили ҷойҳои кори нав, саноаткунони босуръати мамлакат ҳадафи чоруми миллий эълон гардид.

Таҳлили ҳамаҷонибаи фаъолияти саноат дар маҷмӯъ ва корхонаҳои истихроҷи маъдан дар алоҳидагӣ, нишон медиҳанд, ки ислоҳоти иқтисодии гузаронидашуда, ба тағйирот дар муносибатҳои моликият, такмил додани усулҳои идоракунии хоҷагӣ ва шароити доимии иқтисодӣ ба ташкили музди меҳнат ва ҳавасмандгардони коргарон ва ҳамчунин омили асосии ривоҷи иқтисодӣ, иқтидори инсонӣ ва зиндагии арзандаи мардуми ҷумҳурӣ таъсир расондаанд.

Дар ҷунин шароит мушоҳида карда мешавад, ки нақши давлат дар танзими иқтисодии саноатӣ суст шуда, мустақилияти иқтисодии корхонаҳои истихроҷи маъдан баланд шуданд, ки дар натиҷа муносибатҳои онҳо дар самти тамоюли иҷтимоии ҷомеа инчунин, дар соҳаҳои муносибатҳои фаъолияти меҳнатӣ ва он тағйиротҳо ба вучуд омаданд. Ғайр аз ин аҳамияти нақши корхонаҳои истихроҷи маъдан ва дастгирии давлат бо мақсади таъмини афзоиши иқтисодӣ ва истифодаи самараноки афзоиши иқтидори содироти мамлакат ва инчунин дарёфти афзалият аз рӯи мукамалгардони низоми музди меҳнат барои ташаккули натиҷаҳои истеҳсоли хоҷагидорӣ нокифоя ба назар гирифта шудаанд.

Имрӯз меъёри дифференсиалии тарафҳои музди меҳнат аз хусусият ва фаъолияти самарабахши кормандон ва инчунин аз вазъияте вобаста аст, ки дар низоми музди меҳнат дар корхонаҳои саноатии истихроҷи маъдан беасос вайроншавӣ дар низоми музди меҳнат вучуд дорад, ки ин омиле мебошад, ки монеаи рушд гардидааст.

---

<sup>1</sup> Паёми Президенти Ҷумҳурии Тоҷикистон, Пешвои миллат Эмомалӣ Раҳмон ба маҷлиси олии Ҷумҳурии Тоҷикистон аз 26.12.2018. 2030. Душанбе: Ирфон, 2018. - 103с

Дар асоси ин такмили низоми музд ва ҳавасмандкунии меҳнат бо истифодаи усулҳои инноватсионӣ ва таҳияи низоми нави музди меҳнат муҳим аст, ки ин ҳолат имконият медиҳад, ки хусусият ва сатҳи корҳои истеҳсолии муайянкунии андозаи музди меҳнате, ки ба кормандон дар такмили ихтисоси касбӣ ва фаъолияти меҳнати онҳо ва самаранокии фаълолияти корхона умуман такони чиддӣ мебахшад.

Ҳамин тариқ, барои ҳалли ин мушкилот механизмҳои муосири такмили системаи музди меҳнатро ҷустуҷӯ кардан зарур аст, ки он воқуниши бениҳоят тағйирпазирро ба омилҳои тағйирёбандаи муҳити беруна ва дохилии корхонаи истихроҷи маъдан замима мегузорад.

**Дарачаи таҳқиқи мавзӯи илмӣ.** Дар ҷустуҷӯи ҳали мукамалгардонии низоми музди меҳнат ва ҳавасмандгардонии коргарон олимони хориҷӣ ва ватанӣ саҳми назаррас гузоштанд ба монанди: Адамчук В.В., Азимов А., Амонова Д.С., Волгин Н.А., Гагаринская Г.П., Красулина Т.С., Ғаниев Т.Б., Ҷабборов А.Ҷ., Жуков А.Л., Зубкова А.Ф., Кадыров Д.Б., Комилов С.Ҷ., Куликов В.В., Курбонов А.К., Мазманова Б.Г., Низомова Т.Д., Раҷабов Р.К., Рофе А.И., Ризокулов Т.Р., Токарева Ю.А., Фақеров Х.Н., Хоналиев Н., Шокаримов Ю., Якубов М.М., Хучамкулов Р.Б. ва ғайра.

Бо вучуди ин баъзе мушкилоти соҳаи саноат дар самти такмили низоми музди меҳнат ва ҳавасмандгардонии коргарони корхонаҳои истихроҷи маъдан пурра тадқиқ нашудаанд.

Ҳамин тариқ, мо чунин мешуморем, ки механизми ташкилӣ-иқтисодиро такмил дода, равишҳои назариявӣ ва методологӣ ба мушкилоти мукамалгардонии музди меҳнат ва ҳавасмандгардонии коргарони корхонаҳои истихроҷи маъдан ташаккул дода шавад, ки мавзӯи таҳқиқоти диссертатсионӣ ва ҳадафи асосиро муайян намудааст.

**Робитаи таҳқиқот бо барномаҳо (лоиҳаҳо) ва ё мавзӯҳои илмӣ.** Тадқиқоти диссертатсионӣ ба рушди самтҳои афзалиятноки илмҳои иқтисодӣ дар ҷумҳурӣ аз ҷумла, ба масъалаҳои музди меҳнат ва ҳавасмандгардонии кормандони соҳаи саноати истихроҷи маъдан, ки дар қорҷӯбаи Стратегияи рушди миллии Ҷумҳурии Тоҷикистон дар давраи то соли 2030, «Рушди металлургияи сиёҳ ва ранга дар давраи то соли 2025», «Барномаи саноаткунонии босуръати Ҷумҳурии Тоҷикистон дар равраи солҳои 2020 – 2025»; б. 3.1. Таъмини рушди соҳаи саноат, б.4. Мустаҳкамрдонии иқтидори мутахассисон ва захираҳои кадрӣ дар саноати кӯҳии истихроҷи маъдан, Барномаи миёнамӯҳлати рушди Ҷумҳурии Тоҷикистон дар давраи 2021 – 2025; б.351. Рушди иқтисодии саноати истихроҷи маъдан равона карда шудааст.

## **ТАВСИФИ УМУМИИ ТАҲҚИҚОТ**

**Мақсади таҳқиқот** дар асосноккунии назариявӣ ва таҳияи тавсияи амалӣ барои мукамалгардонии низоми музди меҳнат ва ҳавасмандгардонии коргарони корхонаҳои истихроҷи маъдан, таъмини афзоиши ҳавасмандӣ ба ҳослнокии меҳнати ва тавачҷӯҳ ба натиҷаҳои

кор, дар якҷоягӣ бо арзёбии объективии саҳми меҳнати корманд мебошад.

**Вазифаи таҳқиқот.** Ноил шудан ба ҳадафи тадқиқоти гузошташуда ҳалли пайвастаи вазифаҳои асосии зеринро талаб менамояд:

- омӯхтани ҷабҳаҳои назариявии музди меҳнат ва ҳавасмандгардонии коргарони корхона инчунин, асосҳои методологӣ ва гузаронидани таснифоти низоми музди меҳнат ва ҳавасмандгардонии коргарон дар корхонаҳои истихроҷи маъдан дар шароити бозор;

- муайян кардани хусусиятҳои пардохт ва ҳавасмандкунии меҳнати коргарон дар корхонаҳои истихроҷи маъдан дар шароити бозор;

- таҳлили вазъи кунунӣ ва рушди саноат ва корхонаҳои истихроҷи маъдан инчунин, арзёбӣ намудани музди меҳнат ва ҳавасмандгардонӣ дар корхонаҳои истихроҷи маъдан;

- тадқиқ ва муайян кардани омилҳои, ки ба рушди механизми пардохт ва ҳавасмандгардонии меҳнат дар корхонаҳои истихроҷи маъдан таъсир мерасонанд;

- омӯхтани таҷрибаҳои хориҷӣ ва ташаккул додани стратегияи рушди низоми музд ва ҳавасмандгардонии коргарон дар корхонаҳои истихроҷи маъдан;

- асоснок ва таҳия кардани самтҳои асосии тақмили системаи музд ва ҳавасмандгардонии меҳнати коргарон дар корхонаҳои истихроҷи маъдани Ҷумҳурии Тоҷикистон.

Ба ҳайси **объекти таҳқиқот** низоми муносири ташкили музди меҳнат ва ҳавасмандгардонии меҳнат дар корхонаҳои истихроҷи маъдан интиҳоб гардидааст.

**Предмети таҳқиқот** - муносибатҳои ҳавасмандкунӣ, ташкилӣ ва иқтисодӣ дар соҳаи пардохт ва ҳавасмандгардонии меҳнати коргарони корхонаҳои истихроҷи маъдани Ҷумҳурии Тоҷикистон мебошад.

**Фарзияи таҳқиқот:** асоси ақидаи илмӣ ва пешниҳодот оид ба зарурияти тақмили низоми музд ва ҳавасмандагардонии меҳнати кормандон бо мақсади баланд бардоштани устувории иқтисодии рушди корхонаҳои истихроҷи маъданмуайян карда шудааст

**Заминаи назариявӣ** – методологӣ рисолаҳо назарияи муносири иқтисоди бозаргонӣ, ташкил ва идоракунии корхонаҳои саноат, низоми пардохти музди меҳнат, ҳавасмандагронӣ ва сотсиологияи меҳнат ташкил медиҳад, ки барои муайян ва тадқиқи мушкилоти объективии иҷтимоию иқтисодии соҳаи истихроҷи маъдан ва тақсимои даромад муносибати систематикӣ, таҳлили саривақтӣ ва синтези муқаррароти марбут, ки ба предмет ва объекти рисолаи диссертсионӣ алоқаманданд.

**Асосҳои методологӣ таҳқиқот.** Ҳангоми иҷрои диссертация таҳлил ва синтези умумиилмӣ ва конкретӣ, индекссионӣ ва дедуксионӣ аз он ҷумла иқтисодию математикӣ, омӯрӣ, иҷтимоӣ ва ҳамчунин таҳлили коррелясионую регрессионӣ истифода карда шудааст.

**Сарчашмаҳои маълумоти таҳқиқот** ҳуҷҷатҳои ибтидоии баҳисобгирӣ ва таҳлилӣ оид ба музди меҳнат ва ҳавасмандгардонии меҳнат, маълумот аз ҳисоботҳои идоракунии ва муҳосибавии корхонаҳои истихроҷи маъдан дар вилояти Суғди Ҷумҳурии Тоҷикистон ташкил додааст. Дар таҳия ва ҳалли мушкилоти баррасишаванда, корҳои назариявии олимони хориҷӣ ватании Тоҷикистон, ҳуҷҷатҳои меъёрӣ инчунин, маълумотҳои омории Агентии омори назди Президенти Ҷумҳурии Тоҷикистон, Вазорати саноат ва технологияҳои нави Ҷумҳурии Тоҷикистон, санадҳои қонунгузорию дорои мақоми гуногун истифода шуданд.

**Пойгоҳи таҳқиқот.** Таҳқиқоти диссертатсионӣ дар кафедраи иқтисодӣ ва идоракунии Донишқадаи кӯҳию металлургии Тоҷикистон дар давраи солҳои 2014 - 2023 гузаронида шудааст.

**Навгониҳои илмӣ таҳқиқоти диссертатсионӣ** дар аниқ кардани асосҳои назариявӣ методологӣ ва асосноккунии пешниҳодҳо оид ба тақмили механизми пардохт ва ҳавасмандгардонии меҳнат дар корхонаҳои истихроҷи маъдан иборат аст.

Натиҷаҳои назаррасе, ки дар рафти таҳқиқот ба даст омадаанд ва навоарию илмӣ онро ташкил медиҳанд:

1. Ҷанбаҳои назариявӣ низомии музди меҳнат ва ҳавасмандгардонии кормандони корхона муайян карда шуданд. Таснифот гузаронида шуд ва намудҳои асосии пардохт ва ҳавасмандгардонии меҳнатию кормандони корхона бо назардошти вазифаи музди меҳнат, ки аҳамияти иқтисодӣ онро дар рушди муносибатҳои бозорӣ бо назардошти ҷузъҳои муҳимтарини татбиқи меҳнат ва арзёбии мураккабии он дар корхонаҳои амалкунанда инъикос мекунанд, нишон дода шудааст.

2. Хусусиятҳои пардохт ва ҳавасмандгардонии коргарони корхонаҳои истихроҷи маъдан дар шароити бозор дар асоси асосноккунии ва ҳисоб кардани маоши асосии коргарони гурӯҳҳои гуногуни функционалӣ, ки дар шароити мураккаби кӯҳӣ кор мекунанд муайян карда шудаанд. Бо назардошти ин пардохтҳои мушаххаси иловагӣ ва имтиёзҳо, низомии мукофотпулӣ ва зарби минтақавӣ дар корхонаҳои истихроҷи маъдан дар шароити тағйирёбандаи бозор ва инчунин саҳми коргарон дар тақвияти нақши корхонаҳои истихроҷи маъдан дар таъмини рушди иқтисодӣ ва рушди минтақаҳо ба назар гирифта шуданд.

3. Дар асоси таҳлил ба арзёбии вазъи кунунӣ ва рушди корхонаҳои саноатӣ ва истихроҷи маъдан дар умум, корхонаҳои истихроҷи маъдан, мушкилотҳои асосӣ бо мақсади таъмини саноаткунонии босуръат дар Ҷумҳурии Тоҷикистон ва нақши корхонаҳои истихроҷи маъдан барои истифодаи оқилонаи иқтисодӣ корҳои кӯҳӣ муайян карда шудаанд. Таҳлили ҳолати механизмҳои татбиқшавандаи пардохт ва ҳавасмандгардонии меҳнат дар корхонаҳои истихроҷи маъданҳои Ҷумҳурии Тоҷикистон гузаронида шуда, монетаҳои банақшагирӣ ва ташкили низомии музди меҳнат ва ҳавасмандгардонии меҳнати коргарон

муайян карда шуда ва роҳҳои бартараф кардани онҳо дар шароити нави хоҷагидорӣ мушаххас карда шуданд.

4. Шартҳои муҳимтарин ва омилҳои муайян карда шудаанд, ки ба сатҳи ҳавасмандгардонӣ таъсир мерасонанд ва ҳамчун хароҷот барои корхона ба назар гирифта мешаванд инчунин, арзёбии омилҳои, ки таъсири онҳо ба сатҳи ҳавасмандгардонӣ дар корхонаҳои истихроҷи маъдан дар шароити рақобат гузаронида шуд. Хусусияти миқдории омилҳои нишон дода шуда, амсилаи иқтисодӣ -математикии ҳавасмандгардонии коргарони дар асоси ҳаҷми музди меҳнат, дараҷаи ихтисос, ҳаҷми истеҳсоли маҳсулоти саноатӣ, истифодаи техникаи муосир, равандҳои технологӣ ва ба дараҷаи ҳосилнокии расидашуда дар корхонаҳои истихроҷи маъданҳои Ҷумҳурии Тоҷикистон таҳия гардидааст.

5. Стратегияи рушди низоми музди ва ҳавасмандгардонии меҳнат дар асоси омӯхтани таҷрибаҳои мамлакатҳои хориҷӣ дар соҳаи пардохт ва ҳавасмандгардонии меҳнат дар корхонаҳои истихроҷи маъдан инчунин, имкониятҳои истифодаи захираҳои молиявӣ, ки аз тафрикаи музди меҳнат ба вуҷуд меоянд дар якҷоягӣ бо афзоиши таъсири самаранокии ҳавасмандкунанда дар корхонаҳои истихроҷи маъдан таҳия карда шудааст.

6. Самтҳои асосии тақмили механизми пардохт ва ҳавасмандгардонии меҳнат дар корхонаҳои истихроҷи маъданҳои Ҷумҳурии Тоҷикистон асоснок ва таҳия карда шудаанд, ки инҳоро дар бар мегиранд: коркарди усулҳои ва алгоритмҳои стандартӣ арзёбии ҳамачонибаи сатҳи самаранокии меҳнати кормандон бо дар назардошти сатҳи касбӣ ва сифатҳои кори онҳо мураккабии вазифаҳои иҷрошаванда ва натиҷаи ба дастомада; арзёбии самаранокии меҳнати коргарон, ташкили низоми самаранокии пардохт ва ҳавасмандгардонии меҳнати онҳо; таъминоти имкониятҳо, натиҷаҳои муқоисавии меҳнати коргарон ва муқоисаи онҳо бо меъёрҳои тарофавӣ, истифодаи миқёси тарофаҳо дар ташкил ва идоракунии низоми музди меҳнат; дарёфти нишонаҳои асосии умумии намудҳои гуногуни фаъолияти меҳнатӣ дар корхонаҳои истихроҷи маъдан ҳангоми рушди низоми пардохт ва ҳавасмандгардонии меҳнати коргарон; баҳодиҳии ҳамачонибаи самаранокии кормандон бо дарназардошти хусусиятҳои сатҳҳои хос аз рӯи унсурҳои асосӣ дар асоси истифодаи низоми баҳогузорию рейтингии музди меҳнати коргарон дар корхонаи истихроҷи маъдани ҶДММ «Ширкати кӯҳӣ-саноатии Тоҷикистону Хитой», ки онро дар дигар корхонаҳои Ҷумҳурии Тоҷикистон бо дарназардошти баланд бардоштани сифати қувваи корӣ истифода кардан мумкин аст.

**Муқаррароти асосии таҳқиқот, ки ба ҳимоя пешниҳод мегардад.** Ба ҳимоя чунин натиҷаҳои илмӣ, назариявӣ ва амалии таҳқиқот пешниҳод карда мешаванд:

- ҷабҳаҳои назариявии низоми пардохт ва ҳавасмандгардонии меҳнати коргарони корхона дар шароити муносибатҳои иқтисодӣ омӯхта шудаанд;

- хусусиятҳои пардохт ва ҳавасмандгардонии коргарони корхонаҳои кӯҳии истихроҷи маъдан муайян карда шудаанд;

- таҳлил ба арзёбии вазъи кунуни саноат ва корхонаҳои истихроҷи маъдан ва ҳамчунин ҳолати пардохт ва ҳавасмандгардонии меҳнати коргарони истихроҷи маъдани вилояти Суғд арзёбӣ карда шудааст.

- омилҳои маънавӣ ва моддӣ, ки ба сатҳи пардохти меҳнат ва ҳавасмандгардонии коргарони истихроҷи маъдан таъсир мерасонанд муайян карда шудааст;

- стратегияи рушди низоми музди меҳнат ва ҳавасмандгардонии меҳнат дар корхонаҳои истихроҷи маъдан дар асоси омӯзиши таҷрибаҳои мамлакатҳои хориҷӣ таҳия карда шудаанд;

- самтҳои асосии такмили системаи пардохт ва ҳавасмандгардонии меҳнати коргарон дар корхонаҳои истихроҷи маъданҳои вилояти Суғди Ҷумҳурии Тоҷикистон асоснок ва коркард карда шудаанд.

**Аҳамияти назариявии таҳқиқоти диссертатсионӣ** аз рушди асосҳои назариявӣ методии ташкил музди меҳнат ва ҳавасмандгардонии кормандон иборат буда, тавассути имкони истифодаи натиҷаҳои он дар фаъолияти корхонаҳои истихроҷи маъдан муайян гардидааст. Натиҷаҳои ба дастамада имкон медиҳанд, ки дониши назариявӣ методӣ дар самти таъмини фаъолияти самараноки соҳаи истихроҷи маъдан дар маҷмуъ амиқ ва фарохтар истифода гардад.

**Аҳамияти амалии таҳқиқоти диссертатсионӣ** дар таҳияи методикаи арзёбии ҳамачонибаи самаранокии меҳнати кормандон ва муайян кардани меъёрҳои тарифӣ дар якҷоягӣ бо миқёси музди меҳнат мебошад, ки афзоиши ҳавасмандии самаранокии меҳнатро дар якҷоягӣ бо имкониятҳои молиявии корхонаи муайяни истихроҷи маъдан имконият медиҳад.

Натиҷаҳо ва тавсияҳои ба дастамадаи таҳқиқотро барои такмил додани равандҳои идоракунии музди меҳнат ва ҳавасмандгардонии коргарон дар корхонаҳои истихроҷи маъдан ва бо тағйиротҳои зарурӣ дар корхонаҳои соҳаҳои дигари иқтисод ва ҳамчун асосҳои назариявӣ ва методологияи таҳқиқоти амиқ оид ба ин масъала метавон истифода бурд.

Натиҷаҳои асосӣ, методологияи таҳияшуда ва чорабиниҳои таҳқиқоти гузаронидашуда дар як қатор корхонаҳои истихроҷи маъдан санҷида шуданд. Аз ҷумла, методологияи арзёбии ҳамачонибаи самаранокии кормандон дар корхонаҳои истихроҷи маъданҳои кӯҳии Ҷумҳурии Тоҷикистон озмуда шуд, ки ин имконияти коркарди маҷмуи амалии марҳилаҳои асосии татбиқи онро, ки ҳамчун маводи ба истифода омода дар корхонаҳои истихроҷи маъдан мебошад.

**Самти таҳқиқот** ба чунин қисматҳои Шиносномаи ихтисоси илмӣ 08.00.12 – “Иқтисодиёти меҳнат” мувофиқат менамояд: 1 – «Асосҳои назариявӣ ва методологияи иқтисодиёти меҳнат; назария ва фарзияи

вусъати муносибатҳои меҳнатию иҷтимоӣ (назарияи меҳнат, бозори меҳнат, идоракунии ҳайати кормандон в.ғ); 7 – «Ҳавасмандгардонӣ ва музди меҳнати кормандон; ташкили музди меҳнат ва таъмини алоқамандии тарафайни он бо тахассуси корманд ва натиҷанокии истеҳсолот; функсияҳои такрористеҳсолӣ ва ҳавасмандгардонии музди меҳнат»; 9 – «Ба меъёрдарорӣ ва ташкил меҳнат, асосҳои он барои соҳаҳои гуногуни фаъолият ва дараҷаи кормандон»; 10 – «Ҳосилнокӣ ва самаранокии меҳнат, усулҳои ченкунӣ, омилҳо ва захираҳои афзоиш»; 20 – «Таҷрибаи хориҷии танзими муносибатҳои иҷтимоӣ – меҳнатӣ ва имкониятҳои истифодаи он дар Ҷумҳурии Тоҷикистон».

**Саҳми шахсии унвонҷӯй.** Таҳқиқоти диссертатсионӣ бо иштироки бевоситаи муаллиф, аз қабилӣ интихоби мавзӯ, асоснокӣ, аҳамият, мақсад ва вазифаҳои тадқиқот гузаронида шудааст. Муаллиф дар таҳия ва озмоиши муқаррароти назариявӣю методӣ тақмили механизми музд ва ҳавасмандгардонии меҳнат дар корхонаҳои истихроҷи маъданҳои Ҷумҳурии Тоҷикистон саҳм гузоштааст.

**Тасдиқ ва амалисозии натиҷаҳои таҳқиқот.** Муқаррароти асосӣ таҳқиқоти диссертатсионӣ дар семинарҳои илмӣ кафедраи иқтисод ва идоракунии Донишқадаи кӯҳию металлургии Тоҷикистон, конфронсҳои байналмилалӣ илмӣю амалӣ инчунин, дар конфронсҳои илмӣ-амалии ҷумҳуриявӣ ва фосолавӣю олимони ҷавони Тоҷикистон (2014-2023) баррасӣ гардидааст.

Натиҷаҳои асосӣ таҳқиқот дар амалияи корхонаҳои кӯҳӣю истихроҷи маъдани вилояти Суғди Ҷумҳурии Тоҷикистон тасдиқ ва татбиқ карда шуданд. Муқаррароти назариявӣю методӣ тадқиқоти диссертатсионӣ дар раванди таълими Донишқадаи кӯҳию металлургии Тоҷикистон ҳангоми таҳияи нақшаҳои таълимӣ, дастурҳо ва матнҳои лексияҳои "Назарияи иқтисод", "Иқтисоди меҳнат", "Иқтисод ва идоракунии саноат" истифода бурда мешаванд.

**Интишорот аз рӯйи мавзӯи диссертатсия.** Натиҷаҳои асосӣ тадқиқот ва тавсияҳои амалӣ дар мақолаҳо ҷоп карда шудаанд. Дар асоси маводи диссертатсионӣ муаллиф 19 нашрияи илмиро бо ҳаҷми умумӣ 7,5 ҷузъи ҷопӣ аз ҷумла 4 мақоларо дар маҷаллаҳои тавсияшавандаи Комиссияи олии аттестатсионӣ назди Президенти Ҷумҳурии Тоҷикистон нашр кардааст.

**Сохтор ва ҳаҷми диссертатсия.** Диссертатсия аз сарсухан, се боб, хулоса ва пешниҳодот, рӯйхати сарчашмаҳои иттилоот ва адабиёт таркиб ёфтааст. Ҳаҷми умумӣ диссертатсионӣ аз 195 саҳифа, рӯйхати адабиёт иборат аз 191 номгӯй, ҳамзамон аз 26 ҷадвал, 24 расм иборат мебошад.

Дар муқаддима мубрамият, дараҷаи коркард, мақсад, вазифа, объект ва предмети тадқиқот, ҷабҳаҳои назариявӣю методӣ, сарчашмаҳои маълумот, саҳеҳӣ ва асосноккунӣ, навгонии илмӣ ва тасдиқ ва амалисозии натиҷаҳои тадқиқот, интишорот ва сохтори кори диссертатсионӣ асоснок карда шудааст.



Дар боби аввал «Ҷабҳаҳои назариявӣю методии музд ва ҳавасмандгардонии меҳнати коргарони истихроҷи маъдан дар шароити муносири муносибатҳои бозаргонӣ» аз ҷониби муаллиф асосҳои назариявӣю методии низоми пардохт ва ҳавасмандгардонии меҳнат дар шароити муносибатҳои бозорӣ, ҷанбаҳои назариявӣю низоми пардохти меҳнат ва ҳавасмандгардонии кормандони корхона баррасӣ шуда, унсурҳои музди меҳнат ва ҳавасмандгардонии коргарони корхонаҳои истихроҷи маъданро тасниф карда шудааст ва инчунин, хусусиятҳои пардохти меҳнат ва ҳавасмандгардонии коргарони корхонаҳои истихроҷи маъданро муайян шудаанд.

Боби дуюми рисолаи илмӣ "Ҳолати муносири пардохт ва ҳавасмандкунии меҳнат дар корхонаҳои кӯҳии истихроҷи маъданҳои Ҷумҳурии Тоҷикистон" вазъи кунунӣ, рушди саноат ва корхонаҳои истихроҷи маъдан, арзёбии ҳолати музди меҳнат ва ҳавасмандгардонии меҳнат дар корхонаҳои истихроҷи маъдан инчунин, омилҳои, ки ба рушди механизми пардохт ва ҳавасмандкунии меҳнат дар ин корхонаҳо таъсир мерасонанд, таҳқиқ карда шудаанд.

Дар боби сеюми диссертатсия «Роҳҳои тақмил додани механизми идоракунии пардохт ва ҳавасмандгардонии меҳнат дар корхонаҳои истихроҷи маъданҳои Ҷумҳурии Тоҷикистон» таҷрибаи хориҷӣ дар самти музд ва ҳавасмандгардонии меҳнати кормандони корхонаи саноати кӯҳии истихроҷи маъдан омӯхта шуда, стратегияи рушди низоми музди меҳнат ва ҳавасмандгардонии меҳнат дар корхонаҳои истихроҷи маъдан муҳокима шуда, самтҳои асосии тақмили механизми пардохт ва ҳавасмандгардонии коргарони корхонаҳои истихроҷи маъдан асоснок ва пешниҳод шудаанд.

Дар хулоса натиҷаҳои асосии таҳқиқоти гузаронидашуда дар мувофиқат бо ҳадафу вазифаҳои гузошташуда, ҳалу ҷасл гардида, хулосаҳои асосӣ дар шакли назариявӣю амалӣ баён карда шудааст.

## **МУҚАРРАРОТИ АСОСИИ ДИССЕРТАТСИЯ**

Дар муқаддима аҳамият, ҳадафҳо ва вазифаҳои таҳқиқот, дараҷаи навоарии илмӣ, предмет ва объекти таҳқиқот, асосҳои методологӣю назариявӣю, заминаи иттилоотӣю асоснок карда шудааст ва инчунин, муқарраротҳо қайд шудаанд, ки навоғониҳои илмӣю амалӣю тасдиқи натиҷаҳои ба дастомадаро тавсиф мекунанд.

Дар боби аввал «Ҷабҳаҳои назариявӣю методии музд ва ҳавасмандгардонии меҳнати коргарони истихроҷи маъдан дар шароити муносири муносибатҳои бозаргонӣ» муаллиф асосҳои назариявӣю методии низоми пардохт ва ҳавасмандгардонии меҳнат дар шароити муносибатҳои бозорӣ, ҷанбаҳои назариявӣю низоми пардохти меҳнат ва ҳавасмандгардонии кормандони корхона баррасӣ намуда, унсурҳои музди меҳнат ва ҳавасмандгардонии коргарони корхонаҳои истихроҷи маъданро тасниф карда, инчунин хусусиятҳои пардохти меҳнат ва

ҳавасмандгардонии коргарони корхонаҳои истихроҷи маъданро муайян намудааст.

Дар диссертатсия муаллиф таҳаввулотии низоми пардохти меҳнат ва ҳавасмандкунии коргаронро инъикос кардааст: аз зимни, пайдоиши муносибатҳои иқтисодӣ ва иҷтимоӣ то намудҳои муосири мукофотҳои кормандон пардохти музди меҳнатӣ ва ҳавасмандкунии онҳо дар сатҳҳои гуногуни идоракунии муносибатҳои иҷтимоӣ иқтисодӣ.

Дар диссертатсия вазифаҳои пардохти меҳнат дар шароити муосир нишон дода шудааст аз қабилӣ: а) такрористехсолӣ, ки сатҳи музди меҳнатро таъмин намуда, такрористехсолкунии иқтисодии меҳнати корманд ва оилаи ӯро аз сабаби дастгирӣ ё афзоиши сатҳи зиндагӣ кафолат медиҳад; б) ҳавасмандкунӣ - ба меҳнат ҳавасманд мегардонад, ки ба афзоиши ҳосилнокии меҳнат мусоидат мекунад; в) танзимкунанда - ин тавозуни байни бозори меҳнат ва фойданокии корхона мебошад; г) андозагирӣ - арзёбии нишондиҳандаи хароҷоти меҳнат ва саҳми меҳнати корманди мушаххас дар истеҳсоли маҳсулоти истеҳсолшудаи меҳнат; ғ) иҷтимоӣ - музди меҳнат ба таъмини адолати иҷтимоӣ дар тақсими даромади корхона ва ҷомеа нигаронида шудааст. Бо назардошти ин дар асоси баррасии ташкили пардохти меҳнат аз ҷониби муаллиф муайян карда шудааст, ки дар шароити корхонаҳо принципҳои зерин истифода мешаванд: пардохт аз рӯи сифат ва миқдори фаъолияти меҳнатӣ сурат мегирад; музди меҳнат аз шароити кор инчунин, аз таҳассуси корманд фарқ мекунад; афзоиши мунтазами музди меҳнат бо афзоиши суръати афзоиши музди меҳнати номиналӣ нисбат ба сатҳи таварруми мавҷудбуда мушоҳида карда мешавад.

Муаллиф қайд менамояд, ки идоракунии музди меҳнат як навъи муносибати мураккаб ва масъулиятнок дар низоми идоракунии меҳнат мебошад ва созиши зарурии байни манфиатҳои корфармо ва корманд тавассути ташкили он дар корхона ба даст меояд.

Муаллиф чунин меҳисобад, ки музди меҳнат бояд рақобатпазир бошад, барои ин роҳбарон ва мутахассисонро ба категорияҳои А, В, С баҳо додан лозим аст: «А - роҳбар ва мутахассисони баландиқтисоси соҳаи менеҷмент ва дар соҳаи худ; В - роҳбар ва мутахассисоне, ки дар соҳаи худ хубанд; С - роҳбар ва кормандон дар соҳаи худ миёнаанд». Ҳамин тариқ, андозаи даромади роҳбарон ва мутахассисони категорияи В бояд ба сатҳи бозор баробар бошад ва категорияи А бояд аз сатҳи бозор боло бошад. Ҳангоми ин ҳолат ҳавфҳои марбуте, ки алоқамандӣ ба қор қабул ва аз қор озод карданро доранд кам карда мешаванд.

Умуман, риояи принципҳои изҳоршудаи ташкили музди меҳнат бо назардошти омилҳои ба он таъсиркунанда ва муайян кардани сиёсати возеҳ дар соҳаи танзими он ба роҳбарият кӯмак мекунад, ки тавачҷӯҳи кормандонро ба натиҷаҳои меҳнати инфиродӣ ва коллективӣ равона карда, иқтисодии эҷодии кормандро афзоиш диҳад.

Дар рисола гурӯҳбандии низомҳои пардохти музди меҳнат тӯҳия карда шудааст ва дар шароити корхонаҳо шартҳои татбиқи иҷроии қорҳо

ва вақти пардохти меҳнат музди кори инфиродӣ ва музди коллективӣ муҳим доништа шудааст. Хусусиятҳои муқоисавии низомҳои пардохти музди меҳнат аз рӯи иҷрои кор ва вақти корӣ гузаронида шуда, низомҳои ҳавасмандгардонӣ, ки дар корхонаҳо истифода мешаванд, баррасӣ карда шудаанд.

Дар кор ба таснифи унсурҳои музди меҳнат ва ҳавасмандгардонии коргарони соҳаи истихроҷи маъдан ҷои махсус дода шудааст. Вазифаҳои музди меҳнат инчунин, шаклҳои низоми музди меҳнат аниқ карда шудаанд (расми 1).



Расми 1 – Вазифаҳои музди меҳнат (аз ҷониби муаллиф таҳия карда шудааст)

Муайян карда шудааст, ки дар корхонаҳои истихроҷи маъданҳои Ҷумҳурии Тоҷикистон асосан ду равиш дар ташкили тарифии музди меҳнат истифода мешаванд: тафсири тарофавии ташкили музди меҳнат; низоми ягонаи тарофавии музди меҳнат дар асоси ҷадвали ягонаи тарофавӣ (ҶЯТ). Дар ин сурат таҳаввулоти назарияи ҳавасмандӣ ва ҳавасмандгардонӣ дар асоси ҷудо кардани се марҳила баррасӣ мешавад: назарияи классикии "одами иқтисодӣ", назарияи муносибатҳои инсонӣ "инсонии иҷтимоӣ" ва назарияи захираҳои инсонӣ "одами захиравӣ". Дар асоси ин маълум шуд, ки дар сохтори мукофотҳои кормандон, ки саҳми меҳнати онҳоро ҷуброн мекунад, ҷузъҳои зеринро бояд ҷудо кард: «пардохти заминавӣ аз рӯи меъёрҳои тарофавӣ ва маоши моҳона, ки дар асоси шартномаҳои тарифӣ муайян карда мешавад бо назардошти вазнинии кор, масъулиятнокӣ, шароити корӣ, вазъи бозор ва дигар омилҳо; пардохтҳои иловагӣ ва ҷуброн барои шароити вазнинии кор; бозорӣ, ки таносуби талабот ва пешниҳодро ба ин намуди меҳнат инъикос менамояд; изофапулӣ ва мукофотпулӣ барои самаранокии меҳнат; пардохтҳои иҷтимоӣ, аз ҷумла як қатор пардохти ихтиёрӣ (пардохти хароҷотҳои нақлиётӣ, такмили ихтисос, хизматрасониҳои тиббӣ, хароҷотҳои кӯдакистонҳо, суғуртаи ҳаёт ва ғайра); дивидендҳо - иштирок дар фоида ё даромади корхона».

Муаллиф чунин мешуморад, ки натиҷаҳои омӯзиши ҷанбаҳои назариявии низоми музди меҳнат ва ҳавасмандгардонии коргарон

имконияти истифодаи низоми аз ҷиҳати илмӣ асосноки ташкили идоракуниро дар корхонаҳои истихроҷи маъдан фароҳам меорад. Бо назардошти ин дар диссертатсия таснифи функцияи музди меҳнат ва ҳавасмандкунии кормандон гузаронида шуда инчунин, таҳлил ва муқоисаи намудҳо, таҷрибаи хориҷии ташкили музди меҳнат ва ҳавасмандгардонии кормандон гузаронида шудааст.

Дар таҳқиқоти диссертатсионӣ ҳавасмандгардонӣ ҳамчун низоми механизмҳо, ки унсурҳои гуногуни водор сохтани ҳавасмандӣ дар коргар барои иҷрои пурсамари кор баррасӣ карда мешавад. Муаллиф чунин мешуморад, ки ташкили шароитҳои махсуси муфид барои кори пурсамари коргар, албатта ба натиҷаи меҳнат таъсир мерасонанд. Аммо, дар ин вазъият ҳадафи асосии ҳавасмандгардонӣ ин водор кардани самаранокии он, барои даст овардани натиҷаҳои максималӣ мебошад. Ба ғайр аз ин, дар кор механизми ҳавасмандгардонӣ дар асоси қайд намудани омилҳои беруна ва дохила баррасӣ шудааст ва инчунин арзёбии ташкили шароити меҳнат, ки коргарро ба ин кор ҳавасманд менамояд. Дар ин сурат ҷои махсус ба омӯзиши моҳияти мукофотпулӣ ҳамчун механизми муҳими ҳавасмандгардонӣ бо назардошти ангеҷаи кори пурсамари меҳнат ва таъсири мусбат ба натиҷаи ниҳой он дода шудааст. Дар асоси баррасии назарияи ҳавасмандгардонии фаъолияти меҳнатӣ равишҳои ҳавасмандгардонии маҳсулнокии меҳнат ҷудо карда шудаанд, ба монандӣ: психотехникӣ, рафторӣ, маърифатӣ, гуманистӣ, мазмунӣ ва мувофиқавӣ. Дар ин асос таснифоти ҳавасмандгардонӣ пешниҳод шудааст, ки дар корхонаҳои истихроҷи маъдан истифода мешаванд.

Муаммои ҳавасмандгардонӣ ва пардохти музди меҳнати кормандон вазифаи асосии иқтисодии меҳнат мебошад, ки қобилияти самаранок истифода бурдани коргар ва имкониятҳои истеҳсолоти имрӯзаро тавсиф мекунад. Барои қомеъии идоракунии самарабахши коргарони корхона, сохтани чунин низоми ҳавасмандгардонӣ ва пардохти музди меҳнат зарур аст, ки ҳуди коргарон бе ягон маҷбуркунӣ ва дархост вазифаҳои худро иҷро намоянд.

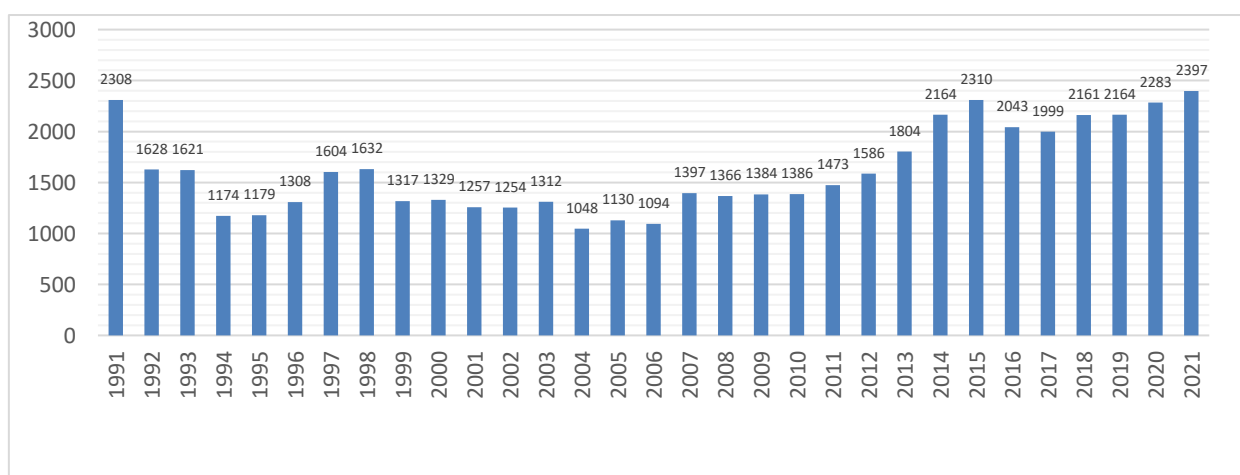
Барои ифшои пурраи моҳият таснифоти пардохт ва ҳавасмандгардонии меҳнат дар диссертатсия хусусиятҳои пардохти меҳнат ва ҳавасмангардонии кормандон дар корхонаҳои истихроҷи маъдан баррасӣ шудаанд. Дар айни замон яке аз вазифаи давлат ислоҳоти ҳавасмандгардонӣ ва пардохти меҳнат дар корхонаҳои Тоҷикистон мебошад, аммо дар роҳи ислоҳоти музди меҳнат ва татбиқи омилҳои он монеаҳои зиёд вучуд доранд. Бо дарназардошти ин дар корхонаҳои истихроҷи маъдан мушкилотҳои зерин ҷудо карда шуданд, ки бояд дар шароити Ҷумҳурии Тоҷикистон ҳал карда шаванд: ташаккули низоми муассири музди кор ва ҳавасмандгардонии коргарони корхонаҳои истихроҷи маъдан; арзёбӣ ва баррасии мураккабии меҳнати коргарони категорияҳои гуногуни корхонаҳои истихроҷи маъдан дар таҳия ва татбиқи механизми ҳавасмандкунии меҳнат; баланд бардоштани

такмили ихтисоси коргарони корхонаҳои истихроҷи маъдан дар асоси низоми бозомӯзии самарабахш ва истифодаи технологияҳои иттилоотӣ-коммуникатсионӣ; баланд бардоштани ҳосилнокии меҳнат дар асоси ҷорӣ намудани техникаи нав ва навоарӣ дар корхонаҳои истихроҷи маъдан; такмили низоми ташкили идоракунии корхонаҳои истихроҷи маъдан ва сари вақт назорат кардани чараҳои меҳнат, меъёри меҳнат ва ғайра.

Муаллиф дар умум чунин мешуморад, ки ҳалли ин мушкилот ба беҳбудии низоми музди меҳнат ва ҳавасмандгардони коргарон ва баланд бардоштани самаранокии истеҳсолот дар корхонаҳои истихроҷи маъданҳои куҳии Ҷумҳурии Тоҷикистон мусоидат хоҳад кард.

**Боби дуюми рисолаи илмӣ "Ҳолати муосири пардохт ва ҳавасмандкунии меҳнат дар корхонаҳои истихроҷи маъданҳои Ҷумҳурии Тоҷикистон"** таҳили вазъи кунунӣ ва рушди саноат ва корхонаҳои истихроҷи маъдан, арзёбии ҳолати музди меҳнат ва ҳавасмандгардони меҳнат дар корхонаҳои истихроҷи маъдан инчунин, омилҳое, ки ба рушди механизми пардохт ва ҳавасмандкунии меҳнат дар ин корхонаҳо таъсир мерасонанд, таҳқиқ карда шудаанд.

Дар рисола таърихи таъсис ва марҳилаҳои рушди корхонаҳои саноатӣ дар Ҷумҳурии Тоҷикистон таҳлил карда шудааст. Дар айни замон соҳаи саноати Ҷумҳурии Тоҷикистон асосан саноати барқӣ, металлургияи кӯҳӣ, кимиё, хӯрокворӣ ва дигар соҳаҳоро муттаҳид мекунад. Ҳар яке аз ин бахшҳо нақши муҳим мебозанд ва рушди иқтисодии Ҷумҳурии Тоҷикистонро таъмин менамоянд. Дар давраҳои солҳои 1991-2021-ум камшавии шумораи корхонаҳои саноатӣ мушоҳида карда мешавад. Шумораи корхонаҳои саноатӣ аз 2308 адад дар соли 1991 то 1048 адад дар соли 2004-ум ё 2,2 маротиба кам шуд. Аз соли 2004-ум афзоиши шумораи корхонаҳои саноатӣ оғоз меёбад ва дар соли 2021 – 2397 ададро ташкил доданд, ки дар расми 2 акс ёфтааст.



**Расми 2. Динамикаи шумораи корхонаҳои саноатӣ дар солҳои 1991 - 2021 дар Ҷумҳурии Тоҷикистон (бо воҳидҳо)**

*Манбаъ:* аз ҷониби муаллиф дар асоси Омори солони Ҷумҳурии Тоҷикистон - Душанбе: АСПРТ, 2022. -С.251 таҳия карда шудааст.

Тавре, ки аз расми 2 дида мешавад, шумораи корхонаҳои саноатӣ аз соли 2005 инҷониб тағйирёбанда буда, суръати афзоишро ба даст меоранд. Дар муқоиса аз солҳои 2005 то 2021, шумораи корхонаҳо 1267 адад ё 112% афзоиш ёфтааст.

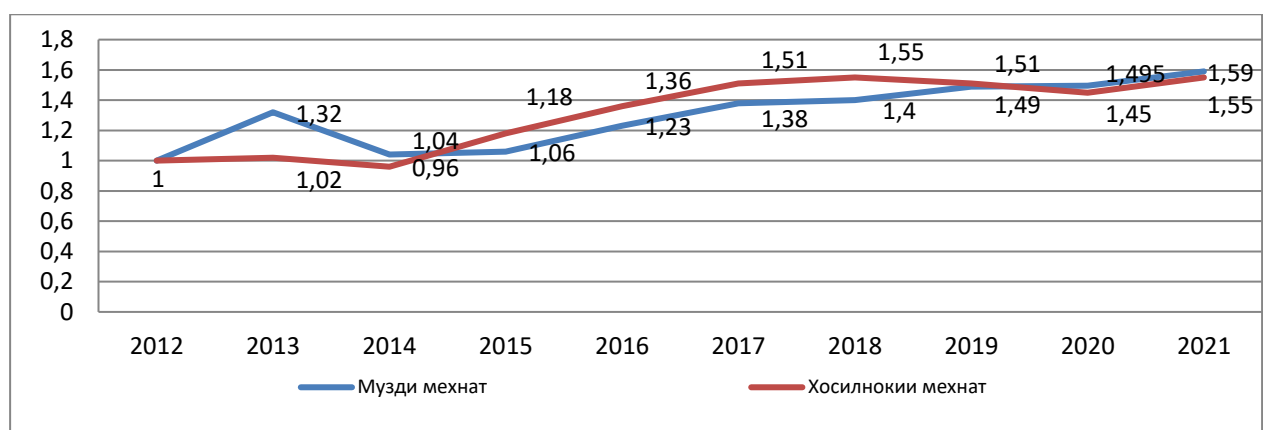
Дар диссертатсия ҳиссаи бахшҳои давлатӣ ва ғайридавлатии саноат инчунин, динамикаи ҳаҷми истеҳсоли маҳсулоти саноатӣ аз рӯи намудҳои фаъолияти иқтисодии Ҷумҳурии Тоҷикистон таҳқиқ шудаанд.

Муайян карда шуд, ки ҳаҷми маҳсулоти истихроҷ дар давраи солҳои 2012 - 2021 то 67% афзудааст. Ҳамин тавр, агар дар соли 2012 - 12,9%-ро ташкил диҳад, пас дар соли 2021 ин ҳаҷм аз ҳаҷми умумии маҳсулоти саноатӣ ба 21,6% афзуд. Ва баръакс, ҳаҷми истеҳсоли маҳсулоти саноатӣ коркард аз 68,77% то 57,5% ё ин ки 11,22% коҳиш ёфт. Ҳаҷми истеҳсол ва тақсимоти нерӯи барқ, газ ва об бошад ба 2,57% афзоиш ёфт.

Таҳлилҳо нишон медиҳанд, ки ҳиссаи чунин соҳаҳо ҳамчун масолеҳи барқӣ ва ғайрибарқӣ, маҳсулоти хӯрокворӣ, аз ҷумла, нӯшокиҳо ва тамоку, соҳаи металлургӣ дар сохтори саноати ҷумҳурӣ ҳиссаи доминантӣ дошт, боқимонда дар сохтори он мавқеи манфӣ нишон додаанд.

Дар баробари ин ҳиссаи саноат дар сохтори ММД сол то сол натиҷаҳои мусбат нишон медиҳад. Агар дар соли 2014 ҳиссаи он 12,08% бошад, пас дар соли 2021 - 18,24% ташкил дод ё 6,16% зиёд шуд. Дар давоми 7 сол, бо потенциали бузург афзоиши он танҳо 6,16% маротиба зиёдтар шуд, ки ин нишондиҳанда қонеъгардонанда намебошад.

Дар диссертатсия инчунин, динамикаи ҳосилнокии меҳнат ва музди меҳнат дар соҳаҳои саноат омӯзиш шуда (расми 3), таносуби онҳо барои солҳои 2012-2021-ум муқаррар гардидааст.



**Расми 3. Таносуби музди меҳнат ба ҳосилнокии меҳнат**

*Манбаъ:* аз ҷониби муаллиф дар асоси Омори солонаи Ҷумҳурии Тоҷикистон - Душанбе: АСПРТ, 2022. -С.254 таҳия карда шудааст.

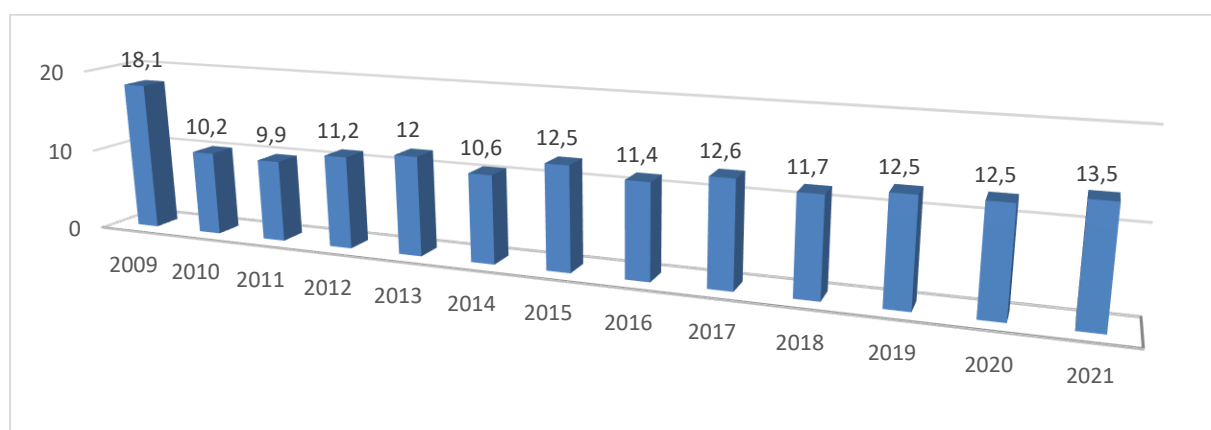
Тамоюли ҳосилнокӣ ва пардохти меҳнат нишон медиҳад, ки дар давраи солҳои 2012 – 2021 таносуби ин нишондиҳандаҳо номувофиқ мебошад, ҳамчуноне, ки суръати афзоиши пардохт, суръати афзоиши ҳосилнокии меҳнати кормандонро мегузарад, ки ба нишондиҳандаи

пардохтгунҷоиш маҳсулоттаъсири манфӣ мерасонад, ки дар натиҷа нархи аслии воҳиди маҳсулот меафзояд. Танҳо дар давраи солҳои 2015 – 2018 суръати афзоиши ҳосилнокии меҳнати кормандон суръати афзоиши пардохти меҳнати онро мегузарад.

Дар асоси натиҷаҳои таҳлил ба рушди муносири саноати Тоҷикистон баҳо дода шуд ва муқаррар шуд, ки коҳиш ёфтани ҳиссаи саноат дар сохтори хоҷагидорӣ милли, (аз солҳои 1991 то 2021); номунавозунии сохторӣ, ки бо афзоиши ҳиссаи соҳаҳои ашёи хом ва заифии истеҳсолоти коркард алоқаманд аст; номувофиқии пурраи раванди такрористеҳсолӣ; сатҳи пасти техникӣ соҳаҳо ва хурдашавии фондҳои асосӣ; камшавии ҳиссаи истеҳсолоти маҳсулоти технологӣ баланд.

Илова бар ин, дар диссертатсия таносуби шумораи коргарон дар иқтисод ва шумораи коргарони корхонаҳои истихроҷи маъдан, инчунин сохтори арзиши маҳсулот дар соҳаҳои истихроҷи маъдан ва коркарди саноатӣ мавриди омӯзиш қарор гирифтааст. Муайян карда шуд, ки ҳиссаи саноати истихроҷи маъдан дар сохтори арзиши маҳсулоти истеҳсолшуда, агар дар соли 2012 -12,9% буд, пас дар соли 2021 он 21,65% ташкил дод ва коркарди саноатӣ мутаносибан 65,658% ва 57,46% мебошад.

Нишон дода шуд, ки дар баробари кам шудани шумораи коргарон дар иқтисодиёт шумораи коргароне, ки дар корхонаҳои истихроҷи маъдани кӯҳӣ кор мекунанд коҳиш ёфтааст. Ҳамин тариқ, агар дар соли 2009 шумораи коргарон дар корхонаҳои истихроҷи маъданҳои Ҷумҳурии Тоҷикистон - 18,1 ҳазор нафарро ташкил дода бошад, сипас дар соли 2021 он то 13,5 ҳазор нафар ё 12,15% коҳиш ёфтааст. Ин далели он аст, ки дар корхонаҳои истихроҷи маъдан механизми идоракунии ҳавасмандгардонӣ ва музди меҳнат суст мебошад (расми 4).

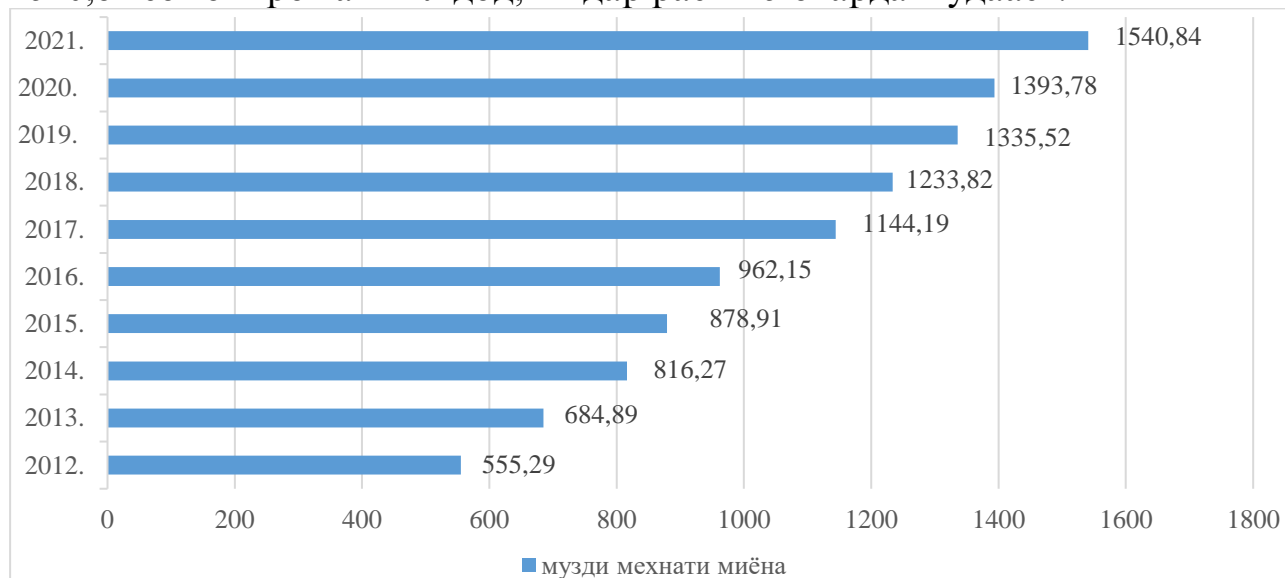


**Расми 4. Динамикаи шумораи коргарон дар корхонаҳои истихроҷи маъдан аз соли 2009 то 2021, ҳазор нафар**

*Манбаъ:* аз ҷониби муаллиф дар асоси Омори солони Ҷумҳурии - Душанбе: АСПРТ, 2022. -С.85 таҳия карда шудааст.

Мувофиқи расми 4 чунин ҳолат аз он гувоҳӣ медиҳад, ки натиҷаи пурсиши инфиродии коргарони корхонаҳои истихроҷи маъдани кӯҳии Ҷумҳурии Тоҷикистон муайян шуд, ки низоми ҳавасмандгардонӣ хеле суст аст

Дар давраи таҳлил музди миёна ва ҳадди ақали музди меҳнат дар соли 2021 нисбати соли 2012 ба 2,77 маротиба афзудааст. Агар дар соли 2012 -555,12 сомони ро ташкил дода буд, пас дар соли 2021 ин рақам то 1540,84 сомони ро ташкил дод, ки дар расми 5 оварда шудааст.



Расми 5 - Динамика музди меҳнати миёна дар Ҷумҳурии Тоҷикистон дар давраи солҳои 2012-2021, сомонӣ

*Манбаъ:* аз ҷониби муаллиф дар асоси Омори солони Ҷумҳурии - Душанбе: АСПРТ, 2022. -С.133 таҳия карда шудааст.

Муайян карда шудааст, ки дар соли 2012 музди меҳнати минималӣ дар мамлакат 200 сомони ро ташкил дода бошад, он гоҳ дар соли 2021 ба 421 сомонӣ ё ба 2,105 маротиба афзудааст. Бо назардошти ин таснифоти корхонаҳои истихроҷи маъдан гузаронида шуда, ба ҳолати музди меҳнат ва ҳавасмандгардонии кормандони корхонаҳои истихроҷи маъдан баҳо дода шуд. Дар рисола аз ҷониби муаллиф ҳолати музди меҳнат ва ҳавасмандгардонии меҳнат дар корхонаҳои истихроҷи маъданҳои кишвар ва ба хусус корхонаҳои вилояти Суғд арзёбӣ шудаанд. Динамикаи нишондиҳандаҳое, ки музди меҳнати дар корхонаҳои истихроҷи маъданҳои вилояти Суғд дар солҳои 2017-2021 тавсиф мекунанд, дар ҷадвали 1 нишон дода шудааст.

Ҷадвали 1 - Динамикаи нишондиҳандаҳое, ки музди меҳнати дар корхонаҳои истихроҷи маъдани вилояти Суғд дар солҳои 2017-2021 тавсиф мекунанд.

Солҳо	Шумораи коргарон	ФММ, сомонӣ	Пардохти меҳнати миёна моҳона сомонӣ
ҶДММ «Ширкати кӯҳӣ-саноатии Тоҷикистону Хитой»			
2017	1433	26300000	1835



## Идомаи чадвали 1

2018	1632	34170000	2093
2019	1837	45600000	2482
2020	2244	63860000	2845
2021	1936	58670000	3030
2021г. к 2017 г. (%)	135,10	2,23 раза	165,12
<b>КМТК ҶДММ «Апрелевка»</b>			
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
<b>КБК Анзоб</b>			
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

**Манбаъ:** аз ҷониби муаллиф дар асоси маълумоти корхонаҳои истихроҷи маъдани вилояти Суғд барои солҳои 2017-2021 тартиб дода шудааст.

Таҳлили чадвали 1 нишон медиҳад, ки дар давраи ҳисоботи дар коронаҳои таҳлилшаванда чунин ҳолат дида мешавад:

- дар ҶДММ "Ширкати кӯҳии Тоҷикистон-Чин" («Зарнисор») мутаносибан шумораи кормандон, фонди музди меҳнат ва маоши миёнаи моҳона 35,10 фоиз афзоиш ёфтааст, 2,23 маротиба ё 65,12 фоиз.

- дар КМТК ҶДММ "Апрелевка" мутаносибан шумораи кормандон, фонди музди меҳнат ва маоши миёнаи моҳона 2,02 маротиба афзоиш ёфт, 2,32 маротиба ё 14,74 фоиз.

- дар, «Комбинати кӯҳии ғанигардонии маъданҳои Анзоб» мутаносибан шумораи кормандон, фонди музди меҳнат ва маоши миёнаи моҳона 14,6%, 46,72% ва 22,72% афзоиш ёфт.

Дар умум таҳлил нишон медиҳад, ки дар ҳама корхонаҳои истихроҷи маъдан низоми пардохти меҳнати корбайро бо назардошти истифодаи механизми ҳавасмандгардонии меҳнати коргарон истифода карда мешавад.

Дар диссертатсия аз ҷониби муаллиф таҳлили омилҳое, ки ба дараҷаи низоми музди меҳнат ва ҳавасмандгардонии коргарони корхонаҳои истихроҷи маъдан таъсир мерасонанд гузаронида шудааст, яъне омилҳое, ки таъсири онҳо ба сатҳи ҳавасмандгардонӣ – моддӣ мебошанд ва ҳамчун хароҷоти корхона ба ҳисоб мераванд; омилҳое, ки таъсири онҳо ба сатҳи ҳавасмандгардонӣ - маънавӣ мебошад. Ҳамзамон, омилҳои ташаккули музди меҳнат ва инчунин омилҳое, ки ба низоми музди меҳнат таъсир мерасонанд расми б нишон дода шудааст.

Дар кори илмӣ амсиласозии иқтисодӣ-математикӣ анҷом дода шуд ва гипотезаи робитаи мустақими онҳоро байни ҳолати ҳавасмандгардонӣ (Y), музди меҳнат (X1), сатҳи маҳорат (X2), ҳосилнокии меҳнат (X3) ва ҳаҷми маҳсулот (X4)-ро дар корхонаҳои маъдани кӯҳӣ ба миён гузошт.



Расми 6 - Омилҳои ташаккули музди меҳнат (аз ҷониби муаллиф тартиб дода шудаат)

Натиҷаҳои амсиласозии иқтисодӣ-математикӣ имкон доданд, ки амсилаи регрессияи сершумор ба даст оварда шавад, ки чунин аст:

$$Y = -13,020 + 0,048228 * X1 - 0,405 * X2 + 1,475E-005 * X3 - 6,034E-005 * X4, \quad (1)$$

Натиҷаҳои ба дастомада нишон медиҳанд, ки  $F_{мушоҳида} = 39.595$ ,  $F_{танқидӣ} (0.01; 4; 3) = 28.71$ . Азбаски  $F_{муш} > F_{тан} (0.01; 4; 3)$ , гипотезаи сифрӣ рад карда мешавад, гипотезаи рақобаткунанда эътибор дорад, яъне тамсилаи регрессияи бисёрсоҳавӣ муҳим аст.

Ҳамзамон, тағйирёбии аломати пурсамар, ки тибқи коэффисienti муайянкунӣ (детерминация) ҳисоб карда мешавад, 98,14%-ро ташкил медиҳад, ки аз ҳисоби омилҳои баррасишаванда шарҳ дода мешавад. Арзёбии эътимоднокии моделҳои ба дастомада нишон медиҳанд, ки онҳо натиҷаҳои ба дастовардашударо ба таври кофӣ инъикос мекунанд, ки ба омилҳои воқеӣ наздиктаранд.

Илова бар ин, натиҷаҳои ба дастомада ва таносуби муносибатҳои байни омилҳои интиҳобшуда тасдиқ мекунад, ки омилҳои дар боло овардашуда ба сатҳи ҳавасмандгардонӣ ва музди меҳнат бевосита таъсир мерасонанд. Натиҷаҳои ба дастомада нишон медиҳанд, ки ҳосилнокии меҳнати коргарон ба сатҳи ҳавасмандии меҳнати коргарони корхонаҳои истихроҷи маъдан таъсири мусбат мерасонад. Дар баробари ин, дараҷаи ба дастовардашудаи ихтисоси коргарон ва ҳаҷми маҳсулоти саноатӣ таъсири манфӣ мерасонад. Аз ин лиҳоз, мо дарёфти роҳҳои

такмили ихтисоси коргарон ва истифодаи технологияи муосир барои афзоиши истеҳсолот дар корхонаҳои маъдани кӯҳии Ҷумҳурии Тоҷикистонро муҳим мешуморем. Умуман, дар корхонаҳои истихроҷи маъданҳои Ҷумҳурии Тоҷикистон ва вилояти Суғд такмили механизми ҳавасмандии моддӣ ва маънавии кормандонро афзалият медонем.

Дар боби сеюми диссертатсия «**Роҳҳои такмил додани механизми идоракунии пардохт ва ҳавасмандгардонии меҳнат дар корхонаҳои истихроҷи маъданҳои Ҷумҳурии Тоҷикистон**» таҷрибаи хориҷӣ дар самти музд ва ҳавасмандгардонии меҳнати кормандони корхонаи саноати истихроҷи маъдан омӯхта шуда, стратегияи рушди низоми музди меҳнат ва ҳавасмандгардонии меҳнат дар корхонаҳои истихроҷи маъдан муҳокима шуда, самтҳои асосии такмили механизми пардохт ва ҳавасмандгардонии коргарони корхонаҳои истихроҷи маъдан асоснок ва пешниҳод шудаанд.

Дар диссертатсия дар раванди омӯзиши таҷрибаи хориҷӣ дар самти музди меҳнат ва ҳавасмандгардонии меҳнати коргарони корхонаҳои истихроҷи маъдан, ҷои махсус ба аҳамият ва муҳимияти истифодаи амсилаҳои вучуддоштаи ташкили музди меҳнат дода шудааст. Ҷойи махсус ба таҷрибаи давлатҳои Иттиҳоди Аврупо, Бритониё, ИМА, Канада, Ҷопон, Руссия, давлатҳои ИДМ ва ғайра дода шудааст. Ҳамчунин дар қор намудҳои асосии танзими музди меҳнат ва инчунин, самтҳои асосии ҳавасмандкунонии коргарон дар корхонаҳои хориҷӣ дар ҳолати ҳавасмандгардонии моддӣ бе музд ва ҳавасмандгардонии моддӣ чудо карда шудааст.

Дар асоси натиҷаи омӯختани таҷрибаҳои давлатҳои хориҷӣ бо оқилона истифодабарии низоми музди меҳнат ва ҳавасмандгардонии меҳнати коргарон пешниҳод карда шудааст, ки ин таҷрибаҳо дар корхонаҳои саноатии истихроҷи маъдан бо назардошти фаъолият ва вусъати онҳо дар Ҷумҳурии Тоҷикистон метавон истифода кард.

Дар диссертатсия муаллиф ду вазифаи калидии стратегияи ҳавасмандгардонӣ ва музди меҳнат чудо карда мешавад: муайян кардани таъсири омилҳои муҳити беруна ба корхона ва тағйирёбии мусоид дар самти зарури; муайян кардани омилҳои дохилӣ, ки тағйирёбии онҳо то бо мақсади «самаранок мутобиқ шудан» ба тағйироти омилҳои муҳити беруна таъсир мерасонад, ки корхона онҳоро идора карда наметавонад. Мавриди зикр аст, ки дар рисола ҳангоми сохтани низомҳои стратегӣ муаллиф истифодаи принципҳои барои ташаккули низоми муассири ҳавасмандгардонӣ ва пардохти музди меҳнат дар корхонаҳои истихроҷи маъдан муҳим меҳисобад ва дар рисола марҳилаҳои зерин чудо кардааст:

**Марҳилаи якум.** Марҳилаи ташаккули ҳадафҳои корхона ва мувофиқати онҳо ба ҳадафҳои ҳавасмандгардонӣ ва пардохти музди меҳнат.

**Марҳилаи дуввум.** Пардохти одилонаи музди меҳнат.

**Марҳилаи сеюм.** Муайян кардани омилҳои ҳавасмандгардонии ККС.

**Марҳилаи чорум.** Баргараф кардани омилҳои демотиватсионӣ.

**Марҳилаи панҷум.** Шаффофият ва возеҳии низоми стратегии ҳавасмандгардонӣ ва пардохти музди меҳнат.

Дар асоси марҳилаҳои баррасишуда самтҳои асосии тақмили механизми пардохт ва ҳавасмандгардонии пардохти музди меҳнат дар корхонаҳои истихроҷи маъдан асоснок ва равшан карда шудаанд. Ҳамзамон дар асоси мушаххас кардани нақши давлат дар идоракунии музди меҳнат ва нақши КИМ дар ҳавасмандгардонии маънавӣ ва моддии коргарон таснифот дода шуда ва самтҳои он муайян карда шудаанд ва инчунин, тавсияҳо барои муккамалгардонии низоми ҳавасмандгардонӣ ва пардохти музди меҳнат дар корхонаҳои истихроҷи маъдани Ҷумҳурии Тоҷикистон пешниҳод шудааст.

Ҷадвали 2-Тавсияҳо оид ба тақмил додани низоми ҳавасмандгардонӣ ва музди меҳнат дар корхонаҳои истихроҷи маъданҳои Ҷумҳурии Тоҷикистон

Тавсияҳо	Чорабиниҳо	Натиҷаҳо
Ҷорӣ намудани низоми нави ҳавасмандгардонӣ ва пардохт меҳнат	1. Бо дарназардошти андешаҳои кормандон 2. Тарбияи коргарон. Ахлоқӣ ва молиявӣ 3. Татбиқи озмоишӣ низомҳо 4. Бо назардошти фикри кормандон пас аз татбиқ	Баланд бардоштани қаноатмандии кормандон чӣ гуна ахлоқӣ ва моддӣ. Баланд бардоштани ҳосилонокии меҳнат. Рушди иқтисодӣ.
Афзоиши фазои корӣ ва эътимодияти корхона	Баргараф кардани стресс дар байни кормандон. Чорабиниҳои умумии фаъолият. Эҷод дар дохили корхона ВАО ва таблиғот: либоси корӣ, номҳои бренд, тақвимҳо ва ғайра.	Баланд бардоштани сатҳи огоҳии кормандон аз вазъи корхона. Афзоиши тасвир.
Татбиқи ҳавасмандии нави ахлоқӣ.	Ба нақшагирии касб. Таҳияи тавсияҳои нав барои афзоиши касб. Шӯрои натиҷаҳои кор (алоҳида ва бригада). Эълони доимӣ паёмҳои дастрас.	Баланд бардоштани қаноатмандии маънавӣ аз кор. Афзоиши низоми ҳавасмандгардонии ғайримоддӣ.
Оптимизатсияи хароҷот барои музди меҳнат	Қоҳиши кормандон аз ҷониби шаҳодатномаи хатгӣ. Таъсиси мукотиба байни суръати афзоиш ва музди меҳнат.	Оптимизатсияи ФММ
Ҷорӣ намудани низомҳои нави ҳисоби натиҷаҳои кори кормандон	Барномаи низомҳои баҳодихӣ ба ҳисобгирии натиҷаҳои кор.	Арзёбии объективии ЗИК корманд.

## Идомаи чадвали 2

Чори намудани низоми ҳавасмандкунӣ аз таҷрибаҳои корхонаҳои хориҷӣ.	Қонеъ кардани ниёзҳои оид ба назарияи аҳроми Э.Маслоу.	Афзоиши марҳила талаботи коргарон.
Усулҳои тағйирёбанда ҳавасмандкунанда	Пурсиши ҳарсола дар байни кормандон	Худшиносӣ барои баён ангезаҳои инфиродӣ.

**Манбаъ:** аз ҷониби муаллиф таҳия кардааст.

Дар диссертатсия қайд карда шудааст, ки бисёр корхонаҳои низоми нави мукофотпулии методологияи компанияи *Нау Group*-ро истифода мекунад. Низоми аз ҷониби муаллиф тавсияшудаи грейдҳо барои корхонаҳои истихроҷи маъдан вилояти Суғд аз марҳилаҳои зерин иборат аст: таҳлил ва арзёбии мундариҷаи кор дар вазифаи ишғолкарда ва инчунин тавсифи он; омодагӣ ба арзёбии мундариҷа ва интихоби омилҳо.

Барои чори намудани ин низом, тавсия дода мешавад, ки кормандони корхона ва мушовири беруна ҷалб карда шуда усули баҳодихии эксперти барои интихоби омилҳои калидӣ истифода бурда шавад ва ин омилҳо аз рӯи дараҷаи аҳаммият, моҳият барои корхонаҳои истихроҷи маъдани ҶДММ «Ширкати кӯҳӣ-саноатии Тоҷикистону Хитой» гурӯҳбандӣ карда шуданд (ҷадвали 3).

Ҷадвали 3-Рӯйхати омилҳои асосӣ ва ҳиссаи онҳо

№ р/р	Номгӯи омилҳо	Вазни мушаххас, %
1.	Сатҳи масъулият	25,0
2.	Шиддат ва шароити кор	20,0
3.	Саҳм дар ба даст овардани ҳадафҳои ташкилот	20,0
4.	Дониш ва малака	15,0
5.	Таҳсилоти зарурӣ	10,0
6.	Шумораи зердастон	10,0

**Манбаъ:** аз ҷониби муаллиф дар натиҷаи баҳодихии эксперти таҳия кардааст.

Бо истифода аз маълумотҳои ҷадвали 3, мо тавсифи омилҳоро аз рӯи сатҳи таъсир мегузорем ва фарқияти байни сатҳҳоро дар ҳар як омил танзим мекунем. Сипас, миқёси балл-омилҳо таҳия шуд ва матритсаи баҳогузори тартиб дода шуд. Арзёбии вазифаҳо дар ҶДММ «Ширкати кӯҳӣ-саноатии Тоҷикистону Хитой» дар якҷоягӣ бо коршиносон сурат мегирад. Шумораи грейдҳо муайян карда мешавад, таносуби коэффитсиентҳо ва грейдҳо ва матритсаи маоши мансабӣ (ҷадвали 4) ҳисоб карда шудааст.

Чадвали 4 - Матритсаи маоши мансабӣ дар ҶДММ «Ширкати кӯҳӣ-саноатии Тоҷикистону Хитой», сомонӣ

Грейдҳо	Маоши минималӣ	Маоши миёна	Маоши максималӣ
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

*Манбаъ:* аз ҷониби муаллиф дар асоси маълумотҳои ҳисобии ҶДММ «Ширкати кӯҳӣ-саноатии Тоҷикистону Хитой» таҳия карда шудааст.

Умуман, марҳилаҳои муайяншудаи ташаккулёбии матритса барои он муҳимааст, ки музди меҳнати кормандон ба арзиши миёнаи бозорӣ мувофиқат кунад ва боиси афзоиши ФММ нашавад. Дар ҳолати истифодаи низоми грейдӣ имкон медиҳад, ки андозаи маоши мансабӣ дар як сол як маротиба аз нав дида баромада шавад, то музди меҳнат мувофиқи тағйироти вазъи бозор сари вақт танзим карда шавад.

Ҳамчунин низоми грейдӣ метавонад ҳавасмандии кормандонро ба таври назарраси афзоиш имконият диҳад ва инчунин, оқилона ба баҳодиҳии вазифа, муқаррарномаи музди меҳнат ва барои рушди минбаъдаи касбии корманд самти возеҳ диҳад.

Ғайр аз ин дар рисола муаллиф бартариятҳои низоми грейдиро ба намуди зерин ҷудо намудааст: самаранок ифтифодабарии фонди музди меҳнат, барҳамдиҳии функсияҳои такрорёбанда, хориҷ кардани мавқеъҳои, ки дар чадвали штатӣ аҳамияташон кам аст ва инчунин, ҷобачогузории бузургии муздиҳои вазифавӣ, ихтисори фонди музди меҳнат то 10% ба оқибат барои КИМ, ки имконияти оқилона харҷ намоеи натиҷаҳои молиявӣ истифодашаванда ва ба даст омадаро медиҳад; ташкили механизми дохилии одилонаи низоми музди меҳнат дар асоси омодаسازی ва ҷобачогузории қисми доимии музди меҳнат ба назардошти муҳимияти вазифаҳо ва таъсир ба натиҷаи кори корхонаҳои истихроҷи маъдан; ба самаранокии низоми грейдӣ, ки муносибномаи идоракунии сайлониати кардҳо ва кам намоеи он барои сарфақорӣ воситаҳои молиявӣ аз рӯи интиҳоб кардан, омодаسازی, бозомӯзии коргарони нав ва инчунин, ба роҳбарият самаранок идоракунии иқтисодии кадрӣ мусоидат менамояд.

Дар рисола муаллиф норасоии низоми грейдиро низ ҷудо мекунад. Барои ҷори намудани дар корхонаҳои истихроҷи маъдан нархи гарон дошта ва мушкilotи ҳисоб барои муайян намоеи боздеҳии молиявӣ чашмдоштро дорад.

Дар умум самаранокии грединг дар корхонаҳои миёна ва азим таҷриба шудааст. Бинобар ин, дар мисоли фаъолияти ҶДММ «Ширкати кӯҳӣ-саноатии Тоҷикистону Хитой» баҳодиҳии истифодаи системаи музди меҳнат бо назардошти талаботи ин марҳилаи афзоиши корхонаҳои истихроҷи кӯҳи гузаронида шудааст.

Ҳамзамон барои тайёрнамоии самарнокии системаи нави музди меҳнати кормандон дар асоси сохтани графикаи муносиби тақсимои грейдҳо дар шароити корхонаҳои истихроҷи маъдани вилояти Суғд гузаронида шудааст.

Ғайр аз ин, баҳодиҳии меҳнатталабии ҳар як вазифа дар корхонаҳои истихроҷи маъдан, муаллиф дар шароити коргоҳи истеҳсоли ҶДММ «Ширкати кӯҳӣ-саноатии Тоҷикистону Хитой» ҳисоб кардааст (ҷадвали 5).

Ҷадвали 5-Баҳодиҳии вазифавӣ дар ҶДММ «Ширкати кӯҳӣ-саноатии Тоҷикистону Хитой»

Омилҳо	Сардори коргоҳ		Сангшикан		Оператор		Кафшеркунандаи газӣ	
	Дараҷа	Баллҳо	Дараҷа	Баллҳо	Дараҷа	Баллҳо	Дараҷа	Баллҳо
Дараҷаи масъулиятнокӣ	5	83	4	62	1	21	5	62
Шиддатнокӣ ва шароит	5	67	4	50	3	50	4	67
Саҳмгузорӣ дар натиҷа	2	67	2	33	2	33	2	33
Дониш ва саҳм	6	50	4	33	3	38	5	50
Дониши талабкардашуда	5	33	4	25	3	25	5	42
Шумораи тобеъён	5	33	4	17	3	17	5	33
Умум		333		220		184		287

**Манбаъ:** аз ҷониби муаллиф таҳия кардааст

Дар ҷадвали 6 натиҷаҳои ҷобачогузори вазифаҳо аз рӯи грейд ва музди пешниҳодшуда ҶДММ «Ширкати кӯҳӣ-саноатии Тоҷикистону Хитой» оварда шудааст.

Ҷадвали 6-Тақсимои музд аз рӯи вазифаҳо дар ҶДММ «Ширкати кӯҳӣ-саноатии Тоҷикистону Хитой»

Вазифа	Грейд	Баллҳо	Музд, сомонӣ
Сардори истеҳсолот	6	333	2000-2600
Сангшикан	5	287	1500-1950
Оператор	4	220	1500-1950
Кафшеркунандаи газӣ	3	184	1200-1560

**Манбаъ:** аз ҷониби муаллиф таҳия кардааст

Мувофиқи чадвали 6, натиҷаҳо аз он гувоҳӣ медиҳанд, ки вазифаи сардори истеҳсолот ба грейди 6 мувофиқ омада ва музди он 2000 – 2600 сомони ро ташкил медиҳад. Аммо ҳаҷми музди коргар бо низоми кӯҳна 2120 сомони ро ташкил додааст. Дар натиҷаи муқоиса муайян карда шудааст, ки дар умум аз рӯи низоми нав музди коргар 22.64% афзудааст. Дар асоси маълумотҳои чадвали 6 аз нав нархмонии дигар вазифаҳо дода шудааст (чадвали 7)

**Чадвали 7- Натиҷаи баҳодиҳи ҶДММ «Ширкати кӯҳӣ-саноатии Тоҷикистону Хитой»**

Вазифа	Музд аз рӯи системаи кӯҳнаи пардохти меҳнат	Музд аз рӯи системаи нави пардохти меҳнат	Тамоил (+;-)	Суръати ивазшавӣ, %
Сардори истеҳсолот	2600	2300	-300	-11,54
Сангшикан	1800	1725	-75	-4,17
Оператор	1800	1700	-100	-5,56
Кафшеркунандаи газӣ	1200	1380	-180	+15,0
Сардори истеҳсолот	7400	7105	-295	-3,99

*Манбаъ:* аз ҷониби муаллиф таҳия кардааст

Ҳамин тариқ истифодаи самаранокии механизми ҳавасмадгарнонии коргарон, ки афзоиши ҳосилнокии меҳнатро дар шароити истифодаи системаи грейди 6 бо назардошти болоравӣ ва поёнравии зариф барои кадрнонии коргарон бо назардошти шаффофият, вазеҳият ва одилонаи онҳо дар ҳолати пардохти подош аз рӯи натиҷаҳои дастрас таъмин менамояд. Аз чадвали 7 маълум мешавад, ки камшавии қисми асосии ҶДММ дар ҶДММ «Ширкати кӯҳӣ-саноатии Тоҷикистону Хитой» - 3,99% - ро ташкил медиҳад. Бинобар ин, барои бартарф намудани афзоиши сайлонияти кадрҳо дар ҳолати ҳисоби музди меҳнати асосӣ, тавсия дода мешавад, ки зарифҳои камкунанда ва афзункунанда бо чадвалҳои дифференсиалкунанда истифода карда шавад.

Ба фикри муаллиф истифодаи чадвалҳои нишондодашуда ба ҳавасмандгарнонии коргарон барои ба даст овардани музди баланд имконият медиҳад, ки ин бе тафовут бо натиҷаи кории зерқисми корхонаҳои истихроҷи маъдан ва коргари алоҳида алоқаманд мебошад. Чадвалҳои сохташуда мувофиқан бояд дар шароитҳои корхонаҳои истихроҷи маъдан барои ҳаммаи коргарон истифода карда шавад, ҳисоби нишондиҳандаҳои подош ҳар моҳ гузаронида шавад ва набояд аз рӯи давраи натиҷаи баҳодиҳии кори корхонаҳои истихроҷи маъдан ҳисоб карда шавад. Натиҷаҳои ба даст омада дар чадвали 8 оварда шудаанд.



**Чадвали 8- Нишондиҳандаҳои тавсияшаванда барои истифодаи коргарони ҶДММ «Ширкати кӯҳӣ-саноатии Тоҷикистону Хитой»**

№ тр	Номгӯи нишондиҳандаҳо	% аз музд
	Иҷрои нақша барои ҳар як 1,0%	
	на кам аз 95,00%	0,00
	аз 95,00-100,00%	1,00
	аз 100,00-105,00%	1,50
	аз 105,00-110,00%	1,80
	зиёда аз 110,00%	2,00
	Сифати баланди кори иҷрошуда	1,50
	Ташаббускорӣ ва ҷолоқӣ	2,00
	Истифодабарии усулҳои нав	1,00
	<b>Камкунанда</b>	
1.	Мавҷуд будани дар тақвимиёти моҳ рӯзҳои дермонӣ	-1,00
2.	Вайронкунии интизоми меҳнат	-2,00
3.	Бесифат ва саривақт иҷро накардани вазифа	-1,50
4.	Беташаббускорӣ коргар	-0,50

**Манбаъ:** аз ҷониби муаллиф таҳия кардааст

Таҳили чадвали 8 нишон медиҳад, ки баамалбарории низоми грейдӣ дар корхонаҳои истихроҷи маъдан истифодаи ин низом ба кормандон имкон медиҳад, ки вобаста ба иштироки онҳо дар раванди меҳнат қисмати тағйирёбандаи даромади худро афзоиш диҳанд ва аз ин рӯ боиси афзоиши ҳавасмандии кормандон ба натиҷаи баландтарин ноил гарданд.

Ҳамин тариқ, ин низоми ҳавасмандгардонии меҳнат имкон медиҳад, ки музди меҳнати кормандони ҶДММ «Ширкати кӯҳӣ-саноатии Тоҷикистону Хитой» вобаста ба саҳми шахсии меҳнати онҳо ба натиҷаҳои кор, муносибат ба кор ва натиҷаҳои фаъолияти молиявӣ хоҷагии тамоми корхона гузошта шавад. Ҳамчунин ҳангоми истифодаи низоми грейдҳо дар КИМ бо усулҳои иловагии ҳавасмандгардонии ғайримоддӣ бо пешниҳоди ҷоизаҳо (масалан, сертификатҳо, тухфаҳо в.ғ.) дастгирӣ кардан зарур аст, илова бар ин тухфаҳоро бо услуби корпоративӣ бо логотипи ширкат пешниҳод кардан мумкин аст, ки ин васила рӯҳияи корпоративии созмонро афзоиш медиҳад.

Механизми ҳавасмандгардонии дохилии кормандон, як воситаи тавоноии ҳавасмандгардонии ғайримоддӣ мебошад ва дар умум истифодаи ин механизми ҳавасмандгардонии меҳнат барои шароитҳои афзоиши корхонаҳои истихроҷи маъдан афзалиятнок мебошад.

Ба фикри муаллиф, ҷорӣ намудани низоми пешниҳодаи музди меҳнат ва ҳавасмандгардонии коргарон имконияти сохтани шартҳои муҳим барои афзоиши маҳсулнокии меҳнат ва ҳавасмандкунонии онҳо аз

рӯи натиҷаи меҳнат, афзоиши коршоямӣ ва инчунин, афзоиши ҳавасмандии ҳар як коргарро барои натиҷаи фаъолияти меҳнати таъмин менамояд.

Дар умум, татбиқи низоми пешниҳодшудаи музд ва ҳавасмандгардонии меҳнат ба баландшавии нишондиҳандаҳои иқтисодию истеҳсолӣ ва молиявии кор, баландшавии самаранокии фаъолияти кори корхонаи ҶДММ «Ширкати кӯҳии Тоҷикистону – Чин» ва дигар корхонаҳои истихроҷи маъдани Ҷумҳурии Тоҷикистон оварда мерасонад.

## **ХУЛОСА**

### **Натиҷаҳои асосии илмӣ таҳқиқот.**

1. Дар шароити муосир дар таъмини рушди иқтисодии Ҷумҳурии Тоҷикистон соҳаи саноат хусусан, баҳши истихроҷи маъдан нақши муҳимро мебозад. Бинобар ин, бо мақсади такмил додани низоми музди меҳнат ва ҳавасмандгардонии кормандон асосҳои назариявии музди меҳнат ва ҳавасмандгардонии кормандон омӯхта шуданд. Бо ин мақсад таснифот гузаронида шуда, намудҳои асосии пардохт ва ҳавасмандкунии меҳнат дар соҳаи истихроҷи маъдан бо назардошти вазифаи музди меҳнат рушд ёфтанд, ки аҳамияти калони иҷтимоию-иқтисодӣ ва нақши механизми ҳавасмандгардонӣ дар заминаи рушди муносибатҳои бозорӣ доранд [4-М, 11-М; 13-М,16-М,20-М].

2. Дар рисола муаллиф чунин мешуморад, ки омӯзиши хусусиятҳои фаъолияти корхонаҳои истихроҷи маъдан дар ҳалли масъалаи музди меҳнат ва ҳавасмандгардонии меҳнат муҳим аст. Вобаста ба ин, дар диссертатсия хусусиятҳои музди меҳнат ва ҳавасмандгардонии коргарон бо назардошти асосноккунии тарҳи ташаққули музди меҳнати коргарони гурӯҳҳои гуногуни функционалӣ, ки дар шароити душвор кор мекунанд, бо инобати имтиёзҳои мушаххас ва пардохтҳо, низомҳо ва коэффисиенти минтақавӣ дар корхонаҳои истихроҷи маъдан дар шароити бозор муайян карда шудаанд [1-М; 2-М, 13-М, 14-М].

3. Қадами муҳим дар арзёбии фаъолияти корхонаҳои истихроҷи маъдан дар Ҷумҳурии Тоҷикистон таҳлили фаъолияти онҳо мебошад. Бинобар ин дар рисолаи мазкур вазъи кунунӣ ва рушди саноат арзёбӣ шуда, чой ва нақши корхонаҳои истихроҷи маъдан дар низоми хоҷагии халқ мавриди омӯзиш қарор гирифтааст, музди меҳнат ва ҳавасмандгардонии коргарони корхонаҳои истихроҷи маъданҳои Ҷумҳурии Тоҷикистон таҳлил шуда, монеаҳо ва роҳҳои бартараф кардани онҳо дар шароити нав муайян шудаанд. Ба ғайр аз ин, таҳлили функционалии ҶДММ «Ширкати кӯҳӣ-саноатии Тоҷикистону Хитой», КМТК ҶДММ «Апреловка» ва КИМ-и Анзоб ва омӯзиши шумораи кормандон, фонди музди меҳнат ва музди миёнаи моҳона чойи асосиро ишғол менамояд [3-М; 6-М, 14-М,18-М].

4. Дар асоси муносибати систематикӣ муҳимтарин шароит ва омилҳое, ки ба рушди механизми пардохт ва ҳавасмандии меҳнат дар корхонаҳои

истихроҷи маъдан дар шароити рақобат таъсир мерасонанд, муайян карда шуданд. Муайян карда шудааст, ки такмил додани низоми музди меҳнат ва ҳавасмандгардонии меҳнат муҳимтарин шартҳои таъминоти истеҳсолоти саноатӣ дар корхонаҳои истихроҷи маъданҳои Ҷумҳурии Тоҷикистон мебошад [2-М; 6-М; 8-М, 9-М,10-М].

5. Модели иқтисодӣ-математикии ҳавасмандгардонии меҳнати коргарони корхонаҳои истихроҷи маъданҳои вилояти Суғд таҳия шудааст, ки дар асоси тағйирёбии нишондиҳандаҳои омилҳои ба тамсила дохилшуда: андозаи музди меҳнат, сатҳи таҳассус, ҳосилнокии меҳнат, ҳаҷми маҳсулоти саноатӣ сохта шудааст. Умуман, натиҷаҳои бадастомада нишон медиҳанд, ки таносуби муносибатҳои байни омилҳои интиҳобшуда тасдиқ мекунад, ки омилҳои дар боло зикршуда ба сатҳи ҳавасмандгардонӣ ва музди кор бевосита таъсир мерасонанд. Натиҷаҳои ба даст овардашуда гувоҳӣ медиҳанд, ки ба дараҷаи ҳавасмандии меҳнати коркунони корхонаҳои соноати маъдани кӯҳӣ ба ҳосилнокии меҳнат таъсири мусбат мерасонад. Дар баробари ин ба дараҷаи ба даст овардашудаи ихтисоси коргарон ва ҳаҷми маҳсулоти саноат таъсири манфӣ мерасонад. Аз ин рӯ, муаллиф ҷустуҷӯи роҳҳои баланд бардоштани ихтисоси коргарон ва истифодаи техникаи хозиразамонро барои зиёд кардани истеҳсоли маҳсулот дар корхонаҳои саноати маъдани ҷумҳурӣ муҳим мешуморад. [1-М; 3-М; 10-М, 15-М].

### **В) Таъсияҳо оид ба истифодаи амалии натиҷаҳо**

1. Дар диссертатсия дар раванди омӯзиши тарҷибаи хоричӣ дар самти музди меҳнат ва ҳавасмандгардонии меҳнати коргарони корхонаҳои истихроҷи маъдан, ҷои махсус ба аҳимият ва маҳимияти истифодаи амсилаҳои вучуддоштаи ташкили музди меҳнат дода шудааст. Ҷойи махсус ба таҷрибаи давлатҳои Иттиҳоди Аврупо, Бритониё, ИМА, Канада, Ҷопон, Руссия, давлатҳои ИДМ в.ғ. дода шудааст. Ҳамчунин дар кор намудҳои асосии танзими музди меҳнат ва инчунин, самтҳои асосии ҳавасмандкунонии коргарон дар корхонаҳои хоричӣ дар ҳолати ҳавасмандгардонии моддии бе музд ва ҳавасмандгардонии моддӣ ҷудо карда шудааст.

Дар асоси натиҷаи омӯхтани таҷрибаҳои давлатҳои хоричӣ бо оқилона истифодабарии системаи музди меҳнат ва ҳавасмандгардонии меҳнати коргарон пешниҳод карда шудааст, ки ин таҷрибаҳо дар корхонаҳои саноатии истихроҷи маъдан бо назардошти фаъолият ва вусъати онҳо дар Ҷумҳурии Тоҷикистон метавон истифода кард. [5-М, 6-М, 7-М, 12-М, 15-М, 20-М].

2. Дар доираи татбиқи «Стратегияи миллии рушди Ҷумҳурии Тоҷикистон барои давраи то соли 2030» стратегияи рушди низоми музди меҳнат ва ҳавасмандгардонии коргарони корхонаҳои истихроҷи маъданҳои ҷумҳурӣ пешниҳод шудааст, ки дар асоси таҳияи мукамал

дар муқоиса бо миқёси тарофаҳои истифодашуда дар соҳаи истихроҷи маъдан бо назардошти имконияти истифодаи захираҳои молиявӣ ҳангоми ҷорӣ намудани дифференсиали музди меҳнати кормандон бо дар назардошти тақвияти нақши таъсири ҳавасмандкунанда ва имконияти истифодаи низоми баҳогузори музди меҳнати коргарони корхонаҳои истихроҷи маъданҳои Ҷумҳурии Тоҷикистон [2-М; 3-М, 6-М, 9-М, 12-М, 13-М, 16-М].

3. Дар асоси таҳқиқоти гузаронидашуда самтҳои асосии тақмили механизми пардохт ва ҳавасмандгардонии коргарони корхонаҳои истихроҷи маъданҳои Ҷумҳурии Тоҷикистон асоснок ва таҳия карда шудаанд:

3.1 таҳияи усулҳо ва алгоритмҳои баҳодихии сатҳи самаранокии меҳнати кормандон бо дар назардошти сатҳи касбӣ ва сифатҳои кори онҳо, мураккабии иҷрои вазифаҳо ва дастовардҳои меҳнати пешбинишуда;

3.2. арзёбии ҳамаҷонибаи ифодакунандаи самаранокии меҳнати коргарон, таъсиси низоми самараноки пардохт ва ҳавасмандгардонии меҳнати онҳо;

3.3. таъмини имкониятҳои, ки ба натиҷаҳои кори коргарон ва мутаносибии онҳо бо меъёрҳои тарофавӣ, истифодаи миқёси тарофаҳо дар ташкил ва идоракунии низоми музди меҳнат таъсир мерасонанд;

3.4. дарёфти нишонаҳои асосии умумии намудҳои гуногуни фаъолияти меҳнатӣ дар корхонаҳои истихроҷи маъдан бо рушди низоми музди меҳнат ва ҳавасмандгардонии коргарон;

3.4. баҳодихии ҳамаҷонибаи самаранокии корманд бо дар назардошти хусусиятҳои сатҳҳои аломатҳои хос барои унсурҳои асосӣ дар асоси истифодаи низоми грейдҳои музди меҳнати кормандон дар корхонаи истихроҷи маъдани ҶДММ «Ширкати кӯҳӣ-саноатии Тоҷикистону Хитой», ки онро низ дар дигар корхонаҳои Ҷумҳурии Тоҷикистон бо назардошти баланд бардоштани сифати қувваи корӣ метавон истифода бурд [1-М, 2-М, 3-М; 5-М, 9-М; 10-М, 11-М, 15-М].

Умуман, татбиқи чораҳои пешниҳодгардида ба рушди саноати кӯҳӣ дар шароити муносири рушди иқтисодиёти Ҷумҳурии Тоҷикистон ба таъсиси ҷойҳои нави корӣ, беҳтар шудани сатҳи зиндагии аҳоли болоравии ҳосилнокии меҳнати коргарон ва инчунин рушди мутаносибии иҷтимоию иқтисодии минтақаҳои кӯҳии кишвар дар ояндаи наздик мусоидат менамояд.

### **ФЕҲРИСТИ МАҚОЛАҲОЕ, КИ ДАР МАВЗӢИ ДИССЕРТАТСИЯ ИНТИШОР ШУДААҶД:**

**А) Интишорот дар маҷаллаҳои ба Феҳристи маҷаллаҳои пешбари тақризнамудаи илмӣ ва тавсиянамудаи ҚОА ҚТ:**

[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) .-Хучанд: ДДХ ба

номи академик Б.Фафуров. 2017. - С.318 – 323 (0,75 п.л., аз они муаллиф 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: ГНУК, 2022. - С. 17-25 (1,00 п.л., аз они муаллиф 0,5 п.л.).

**Интишорот дар маҷаллаҳои конференсияҳои байналмилалӣ ва дигар  
нашрияҳои илмӣ:**

[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., аз они муаллиф 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., аз они муаллиф 0,15 п.л.)

[7-А] Холов З.А. Пути минимизация степени технологических рисков в горнодобывающей промышленности/ Холов З.А., Назарматов А.А. // Донишкадаи куҳӣ – металлургии Тоҷикистон «Технологияи коркарди комплекси канданиҳои фойданоки Тоҷикистон». Маводҳои конфронси илмӣ–амалии ҷумҳуриявӣ.- Чкаловск, 25 феввали с.2016. -С. 132 – 134 (0,19 п.л., аз они муаллиф 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 куҳӣ – металлургии Тоҷикистон «Муаммоҳои коркарди конҳои канданиҳои фойданок». Маводҳои конфронси илмӣ–амалии байналмилалӣ. -Бустон, 30 апрели с.2016. -С. 38 – 40 ( 0,19п.л., аз они муаллиф 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 фойданок». – Бӯстон, 24-уми феввали 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 «Ҷамғирии илм ва истеҳсолот ҳамчун механизми муфиди рушди соҳаҳои саноати 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 конҳон канданиҳои фойданок». Маводҳои конфронси илмӣ – амалии байналмилалӣ 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., аз он муаллиф 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 кӯҳӣю металлургии Тоҷикистон «Ҳолат ва дурнамои рушди саноати кӯҳӣю металлургии Тоҷикистон». Маводҳои конфронси илмӣ – амалии байналмилалӣ. - Бӯстон, 22 майи с.2022. – С. 112 – 114 (0,19 п.л., аз он муаллиф 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 кӯҳӣю металлургии Тоҷикистон Форуми саноати таҳти унвони «Қадамҳои устувор баҳри рушди устувори миллӣ» бахшида ба 15 - ум солгарди таъсисёбии Донишкадаи кӯҳӣю металлургии Тоҷикистон. Маводҳои форуми саноатӣ. - Бӯстон, 24 апрели с.2021. – С. 188 – 190 (0,19 п.л., аз он муаллиф 0,13 п.л.).

[15-А] Холов З.А. Музди меҳнат ҳамчун асоси системаи ҳавасмандгардонӣ // Холов З.А. / Донишкадаи кӯҳӣю 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 конфронси 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. Ҳавасмандгардонии ҳайати коргарон ҳамчун функцияи идоракунии муносири корхона / Раҷабов Р.К., Холов З.А. /Донишкадаи кӯҳию металлургии Тоҷикистон «Автоматикунони системаҳои барқтаъминкунии корхонаҳои саноатӣ». Маводҳои конфронси 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., Хуҷамов С.С. / Донишкадаи кӯҳию металлургии Тоҷикистон «Самаранокии иқтисодии соҳаҳои саноати металлургӣ ва нақлиётӣ дар Ҷумҳурии Тоҷикистон» Маводҳои конфронси 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 конфронси илмӣ – амалии ҷумҳуриявӣ. - Бӯстон, 28 декабри с. 2019. – С. 95 – 100 (0,75 п.л.).

## **АННОТАЦИЯ**

**на диссертацию Холова Зафарджона Абдугафоровича на тему:  
“Совершенствование системы оплаты труда и стимулирования  
работников горнодобывающих предприятиях (на примере Согдийской  
области Республики Таджикистан)»**

*Ключевые слова* горнодобывающие предприятия, работники, оплата труда, стимулирование, экономико-математическое моделирование, факторы, совершенствование, фонд оплаты труда, грейды, направления

*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.

*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.

Область научных исследований соответствует пунктам Паспорта специальностей научных работников по специальности 08.00.12 – Экономика труда.

В диссертации изучены теоретические аспекты системы оплаты и стимулирования труда работников предприятий в условиях рыночных отношений, а также 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, а также 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.

Выводы и предложения заключаются в том, что результаты могут быть использованы в качестве практических рекомендаций при совершенствовании системы оплаты труда и стимулирование работников горнодобывающих предприятий.



## АННОТАТСИЯ

ба рисолаи номзадии Холов Зафарчон Абдуғафорович дар мавзӯи  
«Такмил додани системаи музди меҳнат ва ҳавасмандгардонии  
коргарони корхонаҳои саноати маъдани кӯҳӣ (дар мисоли вилояти  
Суғди Ҷумҳурии Тоҷикистон)»

*Калидвожаҳо:* корхонаҳои саноати истихроҷи маъдан, кормандон, музди меҳнат, ҳавасмандкунӣ, моделсозии иқтисодӣ ва риёзӣ, омилҳо, мукамалгардонӣ, фонди музди меҳнат, грейдҳо, самтҳо

*Мақсади таҳқиқ* аз ҷиҳати назариявӣ асоснок кардан ва таҳия намудани тавсияҳои амалӣ оид ба такмили системаи музди меҳнат ва ҳавасмандгардонии кормандони корхонаҳои саноати истихроҷи маъдан мебошад, ки ба афзоиши ҳавасмандии кори пурсамар ва ҳавасмандкунӣ ба натиҷаҳои фаъолияти меҳнатӣ мусоидат мекунад.

*Объекти тадқиқот* системаҳои муосири ташкили музди меҳнат ва ҳавасмандгардонии меҳнат дар корхонаҳои саноати ихтироҷи маъдани кӯҳӣ мебошад.

*Предмети тадқиқот* муносибатҳои ҳавасмандкунӣ, ташкилӣ ва иқтисодӣ мебошад, ки дар соҳаи музд ва ҳавасмандгардонии меҳнати кормандони корхонаҳои саноати ихтироҷи маъдани кӯҳии Ҷумҳурии Тоҷикистон амал мекунад.

Соҳаи тадқиқоти илмӣ ба нуқтаҳои Шиносномаи ихтисосҳои илмӣ аз рӯи ихтисоси 08.00.12 – Иқтисоди меҳнат мувофиқат мекунад.

Дар рисола ҷанбаҳои назариявии системаи музди меҳнат ва ҳавасмандгардонии меҳнати кормандони корхонаҳо дар шароити муносибатҳои бозорӣ омӯхта шуда, инчунин хусусиятҳои музди меҳнат ва ҳавасмандгардонии меҳнати коргарони корхонаҳои саноати ихтироҷи маъдан ошкор карда шудааст. Таҳлили вазъи имрӯзаи корхонаҳои саноатӣ ва истихроҷи саноати маъдани кӯҳӣ гузаронида шуда, вазъи музди меҳнат ва ҳавасмандгардонии кормандони корхонаҳои истихроҷи маъданҳои кӯҳии вилояти Суғд ва омилҳои аз ҷиҳати моддӣ ва маънавӣ ба сатҳи музди меҳнат таъсир расонанда муайян карда шуда сатҳи ҳавасмандгардонии коргарони корхонаҳои саноати ихтироҷи маъдани маъдани кӯҳӣ баҳо дода шуд.

Дар асоси омӯзиши таҷрибаи хориҷӣ, самтҳои асосии такмили низоми музди меҳнат ва ҳавасмандгардонии меҳнати коргарони корхонаҳои истихроҷи саноати маъдани кӯҳии вилояти Суғди ҷумҳурӣ, стратегияи рушди низоми музди меҳнат ва ҳавасмандгардонии меҳнат дар корхонаҳо Тоҷикистон асоснок ва рушди он таҳия карда шуд.

Хулоса ва таклифҳо аз он иборатанд, ки натиҷаҳои ба даст овардашуда барои такмил додани системаи музди меҳнат ва ҳавасмандгардонии коркунони корхонаҳои саноати маъдани кӯҳӣ истифода бурда мешаванд.

## ANNOTATION

**on the dissertation of Kholov Zafarjon Abdugaforovich on the topic:  
“Improving the system of remuneration and incentives for workers in mining  
enterprises (on the example of the Sughd region of the Republic of  
Tajikistan)”**

*Key words* mining enterprises, employees, wages, incentives, economic and mathematical modeling, factors, improvement, wage fund, grades, directions

*The purpose* of the study is to theoretically substantiate and develop practical recommendations for improving the system of remuneration and incentives for employees of mining enterprises, which contributes to the growth of motivation for their productive work and interest in the results of labor activity.

*The object* of the study is the modern systems of organization of payment and labor incentives at mining enterprises.

*The subject* of the research is motivational, organizational and economic relations, acting in the field of payment and stimulation of labor of employees of mining enterprises of the Republic of Tajikistan.

The area of scientific research corresponds to the points of the Passport of specialties of scientists in the specialty 08.00.12 - Labor Economics.

The dissertation studied the theoretical aspects of the system of remuneration and labor incentives for employees of enterprises in the conditions of market relations, and also revealed the features of remuneration and labor incentives for workers at mining enterprises. An analysis of the current state of industry and mining enterprises was carried out, and an assessment was made of the state of payment and incentives for workers of mining enterprises in the Sughd region, and factors that influence materially and morally on the level of remuneration and incentives for workers of mining enterprises were identified.

A strategy for the development of the system of remuneration and labor incentives at mining enterprises was formed based on the study of foreign experience, the main directions for improving the system of remuneration and labor incentives for workers at mining enterprises of the Sughd region of the Republic of Tajikistan were substantiated and developed.

Conclusions and suggestions are that the results can be used as practical recommendations for improving the system of remuneration and incentives for employees of mining enterprises.