

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РЕСПУБЛИКИ
ТАДЖИКИСТАН**

**МИНИСТЕРСТВО ПРОМЫШЛЕННОСТИ И НОВЫХ
ТЕХНОЛОГИЙ РЕСПУБЛИКИ ТАДЖИКИСТАН**

ГОРНО-МЕТАЛЛУРГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ ТАДЖИКИСТАНА

УДК: 331:2:331.22 (575.3)

На правах рукописи

ХОЛОВ ЗАФАРДЖОН АБДУГАФОРОВИЧ

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ОПЛАТЫ ТРУДА И СТИМУЛИРОВАНИЯ
РАБОТНИКОВ ГОРНОДОБЫВАЮЩИХ ПРЕДПРИЯТИЙ
(на материалах Согдийской области Республики Таджикистан)**

Специальность 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством
(экономика труда)

ДИССЕРТАЦИЯ

на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

*Научный руководитель:
д.э.н., профессор Раджабов Р.К.*

Бустон – 2021

ОГЛАВЛЕНИЕ

	Стр.
ВВЕДЕНИЕ	3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОПЛАТЫ ТРУДА И СТИМУЛИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ В ГОРНОДОБЫВАЮЩИХ ПРЕДПРИЯТИЯХ В УСЛОВИЯХ РЫНКА	12
1.1. Теоретические аспекты системы оплаты труда и стимулирования работников предприятия	12
1.2. Классификация элементов оплаты труда и стимулирования работников горнодобывающих предприятий	33
1.3. Особенности оплаты труда и стимулирования работников в горнодобывающих предприятиях	54
ГЛАВА 2. СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ ОПЛАТЫ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА В ГОРНОДОБЫВАЮЩИХ ПРЕДПРИЯТИЯХ РЕСПУБЛИКИ ТАДЖИКИСТАН	66
2.1 Анализ современного состояния и развития промышленности и горнодобывающих предприятий	66
2.2 Оценка состояния оплаты и стимулирования труда в горнодобывающих предприятиях	85
2.3 Факторы, влияющие на развитие механизма оплаты и стимулирования труда в горнодобывающих предприятиях	94
ГЛАВА 3. ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ МЕХАНИЗМА УПРАВЛЕНИЯ ОПЛАТЫ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА В ГОРНОДОБЫВАЮЩИХ ПРЕДПРИЯТИЯХ РЕСПУБЛИКИ ТАДЖИКИСТАН	106
3.1 Формирование стратегии развития системы оплаты и стимулирования труда в горнодобывающих предприятиях	106
3.2. Основные направления совершенствования механизма оплаты и стимулирования труда работников в горнодобывающих предприятиях	114
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	132
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ	135
ПРИЛОЖЕНИЕ	156

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы диссертационной работы. В условиях развития рыночных отношений основная цель предприятий состоит в получении прибыли, где необходимо руководству эффективное управление предприятием, для роста продуктивности труда разработать инновационную систему оплаты труда, стимулирования работников промышленных предприятий, а также горнодобывающих предприятий в условиях усиления конкуренции.

Комплексный анализ функционирования промышленности в целом и горнодобывающих предприятий в частности показывает, что проводимые экономические реформы, изменения отношений собственности, совершенствование методов хозяйствования и константные экономические условия повлияли на организацию оплаты труда и на стимулирование работников. В этих условиях произошло ослабление роли государства в регулировании экономики промышленности, увеличении экономической самостоятельности горнодобывающих предприятий, где произошла модификация в их отношениях по социориентации общества, а также его трудовой и бытовой сферы.

На сегодняшний день имеющая дифференцированная тарифная ставка зависит от характера и результативности труда работников, а также от ситуации, где происходит необоснованность и нарушения в системе оплаты труда на функционирующих горнодобывающих промышленных предприятиях и является фактором, который сдерживает развитие.

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

Таким образом, чтобы решить эту проблему, необходим поиск инновационных механизмов для совершенствования системы оплаты труда, которая позволит предельно гибко реагировать на модифицирующиеся факторы внешней и внутренней среды горнодобывающего предприятия.

Степень изученности темы диссертационной работы. По этой проблеме значительный вклад внесли зарубежные и отечественные ученые, такие как: Адамчук В.В., Амонова Д.С., Акимов А.К., Бунич П.Г., Волгин Н.А., Гагаринская Г.П., Красулина Т.С., Ганиев Т.Б., Джабборов А.Дж. Жуков А.Л., Зубкова А.Ф., Кадыров Д.Б., Кокин Ю.П., Костин Л.А., Комилов С.Дж., Курбонов А.К., Лящевский А.П., Мазманова Б.Г., Низамова Т.Д., Раджабов Р.К., Рофе А.И., Ремизов С.К., Ризокулов Т.Р., Токарева Ю.А., Татарников А.А., Фильев В.И., Факеров Х.Н., Хоналиев Н., Шокаримов Ю., Яковлев Р.А., Якубов М.М. Худжамкулов Р.Б. и др.

Однако, некоторые проблемы в отрасли промышленности (предприятий) не были полностью исследованы в вопросах совершенствования системы оплаты труда и стимулирования работников в горнодобывающих предприятиях.

Считаем, что необходимо совершенствовать организационно-экономический механизм, сформировать теоретико-методические подходы по проблемам управления зарплатой и стимулирования работников в горнодобывающих предприятиях, что и определило тему диссертационного исследования, а также основную цель и направления данной работы.

Общая характеристика исследования

Цель и задачи диссертационной работы заключаются в теоретическом обосновании и разработке механизма совершенствования оплаты труда и стимулирования работников в горнодобывающих предприятиях, способствующее росту мотивации производительного труда и заинтересованности в результатах трудовой деятельности, а также оценке их трудового вклада.

Для достижения поставленной цели необходимо исследование нижеследующих задач:

- изучить теоретические аспекты системы оплаты труда и стимулирования работников предприятия, а также классифицировать основные элементы оплаты и стимулирования труда на предприятиях;

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

- проанализировать современное состояние и развитие промышленности в горнодобывающих предприятиях в Республике Таджикистан, а также оценить состояние оплаты труда и стимулирования работников в горнодобывающих предприятиях;

- исследовать и выявить факторы, влияющие на развитие механизма оплаты и стимулирования труда работников в горнодобывающих предприятиях;

- сформировать стратегию развития системы оплаты труда и стимулирования работников в горнодобывающих предприятиях;

- обосновать и разработать направления совершенствования механизма оплаты труда и стимулирования работников в горнодобывающих предприятиях Республики Таджикистан.

Объектом диссертационной работы выступают современные системы организации оплаты и стимулирования труда в горнодобывающих предприятиях.

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

Теоретико-методологическую базу диссертации составляет современная теория экономики, организация и управление производством, экономика, организация, управление оплаты и социология труда, системный подход к выявлению и исследованию объективных социально-

экономических проблем в сфере горнодобывающего промышленного производства и распределения доходов, своевременный анализ и синтез положений, относящихся к объекту и предмету диссертационной работы.

В качестве инструментария для исследования использовались общенаучные и конкретные методы анализа и синтеза, в том числе: экономико-математические, экономико-статистические и социологические методы, а также корреляционно-регрессионный анализ.

Информационной базой диссертационной работы послужила 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 ученых Таджикистана, нормативно-правовые документы, а также статистические данные Агентства по статистике при Президенте Республики Таджикистан, Министерства промышленности и новых технологий Республики Таджикистан, различного статуса законодательные акты.

Область и результаты диссертационной работы соответствует следующим пунктам Паспорта номенклатуры специальностей научных работников (экономические науки) ВАК при Президенте Республики Таджикистан по специальности 08.00.05-Экономика и управления народным хозяйством (экономика труда) 5.6. Стимулирование и оплата труда работников; организация заработной платы и обеспечение её взаимосвязи с квалификацией персонала и результативностью производства; воспроизводственная и мотивационная функция заработной платы; 5.8. Нормирование, организация и гуманизация труда, их особенности для различных сфер деятельности и категорий работников; 5.9. Производительность и эффективность труда, эволюция критериев, методы измерения, факторы и резервы повышения, программы управления производительностью.

Этапы исследования. Диссертационная работа выполнена в период 2014-2021 гг.

Основная информационная и экспериментальная база исследования. Диссертационное исследование выполнено на кафедре экономики и управления Горно-металлургического института Таджикистана.

Достоверность результатов исследования подтверждается экспериментами, достоверностью данных, достаточным объемом материала исследования, статистической обработкой результатов исследования и опубликованными работами. Выводы и рекомендации основаны на научном анализе результатов теоретических и экспериментальных исследований.

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

Наиболее значимые результаты, полученные в ходе исследования и составляющие его научную новизну, сводятся к следующим положениям:

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

2. Выявлены особенности оплаты и стимулирования труда работников в горнодобывающих предприятиях в условиях рынка на основе обоснования и расчета основной зарплаты работников разных функциональных групп, которые работают в сложных горных условиях, при этом учтены специфические доплаты и надбавки, система премирования и районный коэффициент в горнодобывающих предприятиях в условиях рыночных преобразований, а также вклада работников в усилении роли

горнодобывающих предприятий в обеспечении экономического роста и развития территорий.

3. На основе проведенного анализа дана оценка современного состояния и развития промышленности и горнодобывающих предприятий, выявлены основные проблемы, существующие в их функционировании и развитии в Республике Таджикистан в условиях возрастания их роли в реализации Национальной стратегии развития страны на период до 2030 года. Проведен анализ состояния, применяемых механизмов оплаты и стимулирования труда в горнодобывающих предприятиях Республики Таджикистан, выявлены узкие места и уточнены пути их устранения в новых условиях.

4. Выявлены важнейшие условия и факторы, которые влияют на уровень стимулирования, которое сопровождается материально и будет учитываться как издержки для предприятия, а также дана оценка факторов, влияние которых на уровень стимулирования сопровождается морально в горнодобывающих предприятиях в условиях конкурентной среды. Дана количественная характеристика факторов и разработана экономико-математическая модель стимулирования работников в горнодобывающих предприятиях Республики Таджикистан.

5. Сформирована стратегия развития системы оплаты и стимулирования труда в горнодобывающих предприятиях на основе разработки совершенной по сравнению с тарифной сеткой, учитывающая возможности использования финансовых средств, возникающих при дифференциации в оплате труда в сочетании с усилением стимулирующего эффекта в горнодобывающих предприятиях;

6. Обоснованы и разработаны основные направления совершенствования механизма оплаты и стимулирования труда в горнодобывающих предприятиях Республики Таджикистан предусматривающие:

а) разработку методики и типовых алгоритмов для комплексной оценки уровня эффективности труда работников, учитывающая их профессиональный уровень и деловые качества, сложность выполняемых функций и достигнутого результата;

б) оценку совокупно-выражающую эффективность труда работников, создание эффективной системы оплаты и стимулирования их труда;

в) обеспечение возможностей, сравниваемых результатов труда работников и их соизмерения с тарифными ставками, используемого диапазонных тарифных сеток при организации и управлении системы оплаты труда;

г) нахождение основных обобщенных признаков, различных видов трудовой деятельности в горнодобывающих предприятиях при развитии системы оплаты и стимулирования труда работников;

д) комплексную оценку эффективности работников 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» («Зарнисор»), которую можно использовать в других предприятиях Республики Таджикистан с учетом повышения качества рабочей силы.

Практическая значимость диссертационной работы заключается в разработке методики комплексной оценки эффективности труда работника и определения тарифных ставок в сочетании с применением диапазонной тарифной сетки, что позволяет 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 стимулирования работников на горнодобывающих предприятиях и, при необходимых доработках, предприятиями других отраслей экономики, а

также в качестве теоретической и методологической основы для углубления исследования по данной проблеме.

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

Личный вклад соискателя. Диссертационное исследование проводилось при непосредственном участии автора, такого как, выбор темы, ее обоснование, актуальность, цель и задачи исследования. Автор внес вклад в разработку и апробацию теоретико-методических положений по совершенствованию механизма оплаты и стимулирования труда в горнодобывающих предприятиях Республики Таджикистан.

Личное участие автора в получении изложенных в диссертации результатов.

Апробация результатов исследования. Основные положения диссертационного исследования рассмотрены и доложены на научных семинарах кафедры экономики, международных научно-практических конференциях, а также на республиканских и дистанционных научно-практических конференциях молодых ученых Таджикистана (2010-2021гг.).

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 «Экономическая теория», «Экономика труда», «Экономика и управление промышленностью».

Публикации. Основные результаты проведенного исследования и практические рекомендации опубликованы в статьях. По материалам диссертации автором опубликовано 12 научных публикаций общим объемом 5,56 печатных листов, в том числе 3 статьи в рецензируемых журналах ВАК при Президенте Республики Таджикистан.

Объем и структура диссертационного исследования. Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованной литературы и приложений. Общий объем работы составляет 168 страниц, список литературы содержит 188 источников. Работа содержит 22 таблицы, 26 рисунков.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОПЛАТЫ ТРУДА И СТИМУЛИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ В ГОРНОДОБЫВАЮЩИХ ПРЕДПРИЯТИЯХ В УСЛОВИЯХ РЫНКА

1.1. Теоретические аспекты системы оплаты труда и стимулирования работников предприятия

На сегодняшний день организация управления оплаты труда работников, считается фундаментальной проблемой при изучении социально-экономических отношений. Ученый Б.Г.Мазманова Б.Г. отмечает, что «вопросу определения заработной платы на протяжении последних столетий было посвящено множество размышлений и поисков, как экономистов, так и социологов, которые пытались выработать единую теорию, представляющую все случаи объяснения оплаты труда и ее изменения»¹.

Прежде всего, следует отметить взгляды ученых, которые изучали в своих работах вопросы оплаты труда античного периода времени, имеющие преимущественно практическое значение, такие как Аристотель, Платон и Ксенофонт, а также эти вопросы успешно исследовали отцы церкви. В условиях переустройства европейского общества в семнадцатом и восемнадцатом веках была выработана классическая политэкономия, сформулированы законы распределения, где анализировались вопросы зарплаты. П.Уильям считает, что «закон должен обеспечивать рабочему только самое необходимое для жизни; ибо, если рабочему давать вдвое больше необходимого, то он будет работать только наполовину по сравнению с тем, сколько он мог бы работать и фактически работал бы без такого удвоения заработной платы, а это для общества означает потерю продукта соответствующего количества труда»². Затем данную теорию развивает Д. Рикардо, и считает, что: «Лишь после того как лишения

¹Мазманова Б.Г. Оплата труда: Вопросы теории и практики. - Екатеринбург: Изд-во ИПК УГТУ - УПИ, 2001. - 102 с. -С.10.

²Антология экономической классики. Предисл. И.А. Столярова. - М.: МП «ЭКОНОВ», «КЛЮЧ», 1993. - 475 с. -с.57.

сократят их число или спрос на труд увеличится, рыночная цена труда поднимается до его естественной цены, и рабочий будет пользоваться умеренным комфортом, который доставляет ему естественная норма заработной платы». Особо обращает внимание на то, что зарплата и цена товара обязаны быть сопоставлены, но не с количеством показывающих ее денег.

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

Затем указанную теорию материализовал Джон Стюарт Милля основоположник теории фонда зарплаты, где отметил, что существует лишь лимитированный фонд оплаты труда: «Этот фонд является частью капитала, который создан путем накоплений, и распределяется между всеми трудящимися, а уровень зарплаты может расти только в случае, если возрастает капитал или уменьшается количество работников»³.

В XIX веке сформировалась научная теория рабочего класса со стороны Карлом Марксом, основоположником теории прибавочной стоимости. В основном представителей этой школы считают, что зарплата работников начисляется из капитала предпринимателя (продукт капитала), где появляется разница «между ценой рабочей силы (заработной платой), и ценой товара (произведенного рабочим), которая считается прибавочной стоимостью»⁴.

³Агапова И.И. История экономических учений. Электронный ресурс. Режим доступа: http://enbv.narod.ru/text/Econom/agapova_iem/index.html (дата обращения 15.05.2021).

⁴Маркс К. Капитал. Электронный ресурс. Режим доступа: // www.bookz.ru/authors/karlmarks/kapital_383.html

Эффективное экономическое развитие в завершении девятнадцатого века, появилась теория, названная «Маржиналистской революцией» или она называется маржинальной или предельной производительностью.

Ведущим представителем теории предельной полезности является Джон Бейтс Кларк, и он выделяет принцип, который предопределил рыночный стандарт зарплаты, а также естественный стандарт для нее, а также он абстрагировал трудовые отношения, выделяя перманентный труд и капитал, являющимися исходным пунктом для оценки экономических отношений.

Другим ученым, развивающим теорию заработной платы, считается Джон Кейнс, который разработал теорию покупательной способности, где необходим спрос для сбыта продукции для получения прибыли. Однако под влиянием рынка происходит нестабильность зарплаты, а также неустойчивая система оплаты труда при нестабильности экономических процессов. Но при интенсивной авторитарной власти может быть гибкая зарплата»⁵.

В семидесятые годы произошел спад деятельности промышленности, который произошел из-за появления эффекта стагфляции, и это дало толчок появлению модели регулирования экономики - модель монетаризма, разработанным профессором Милтон Фридменом, считающий, что зарплата устанавливается от соотношения спроса и предложения.

Эволюция экономических отношений, развитие НТП, трудовых и соотношений «работник-работодатель», а также улучшение технологий, позволили переоценить фундаментальную основу экономических отношений.

Кроме того, Гэри Беккером была разработана теория человеческого капитала⁶, где размер зарплаты устанавливается уровнем роста инвестиций в

⁵Агапова И.И. История экономических учений. Электронный ресурс. Режим доступа: http://enbv.narod.ru/text/Econom/agarova_iem/index.html (дата обращения 15.05.2021).

⁶Электронный ресурс. Режим доступа: Человеческий капитал // www.wikipedia.org Экономическая сущность и организационные основы оплаты труда.

человеческий капитал, позволявший повышению его производительности труда работников.

При развитии рыночной экономики частный владелец распоряжается средствами производства и итогами труда. Однако с модифицированием рыночных отношений поменялось отношение к оплате труда.

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

В условиях рыночной экономики главная функция оплаты труда, это мотивация. Мотивационный механизм оплаты труда объясняется психологическим аспектом, то есть зарплата ассоциируется с авторитетом в организации, также выражается через зарплату, где человек может дать оценку своей работе.

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

1. вознаграждение за труд, который выплачивается в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества, а также условий выполняемой работы;

2. компенсационные выплаты- доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, а также и другие выплаты имеющие такой же характер;

3. стимулирующие выплаты-доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и другие выплаты.

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

В целом «оплата труда это система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд, а также компенсационные и стимулирующие выплаты в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами о труде, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами, контрактами»⁷. Во всех сферах трудовая деятельность, которая применяется в профессии работника располагается такими элементами, как: «предмет труда; средства труда; технология деятельности; организация труда; целесообразная деятельность работника», а в целом трудовой процесс необходимым для рационального модификационного предмета труда»⁸.

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

- воспроизводственная, обеспечит уровень оплаты труда, которая гарантирует воспроизводство трудового потенциал работника и его семьи из-за поддержки или роста уровня жизни.

- стимулирующая, обеспечит побуждение к трудовой деятельности, которая направляет на рост результативности труда.

- регулирующая, это баланс между рынком труда и прибыльностью фирмы. - измерительная, оценка показателя затрат труда и трудового вклада конкретного работника в производстве выпускаемого продукта труда.

- социальная, зарплата сосредоточена на обеспечение соцсправедливости при распределении доходов предприятия и общества.

В целом учет этих функций важен при рассмотрении заработной платы, которая обеспечит заинтересованность в росте квалификации, а также определит уровень оплаты от сложности и ответственности труда, но «уровень такой дифференциации должен соответствовать представлениям о

⁷Зайцева, О.Б. Заработная плата и ее роль в правовом регулировании трудовых отношений [Текст] / О.Б. Зайцева // Трудовое право. –2008. № 5. С.14.

⁸См.там же.

справедливости в уровне заработной платы между социальными группами, работающими как на данном предприятии, так и в данном регионе»⁹

Существует номинальная оплата труда, которая фиксируется в расчетной ведомости величины зарплаты, то есть начисление работнику за труд, а также реальная зарплата характеризующая покупательную способность номинальной зарплаты при уровне цен на товары и услуги.

Анализ показывает, что в основу организации оплаты труда положены принципы, которые приведены в таблице 1.1.

Таблица 1.1

Принципы организации оплаты труда на предприятии

№ пп	Название принципа	Содержание
1.	оплаты по затратам и результатам	оплата труда должна соответствовать его количеству и качеству. Это означает, что при оплате труда работник получает базовую ставку, где предусмотрена меняющаяся по размеру оплата в зависимости от количества, качества, сложности и ответственности выполненной работы;
2.	повышения уровня оплаты труда с учетом объектив-ных и субъективных факторов	Объективными факторами являются темпы инфляции, рост цен на потребительские товары и услуги. К субъективным относятся внутренние факторы предприятия, обеспечивающие реальную возможность роста заработной платы работников этого предприятия: рост производительности труда, экономия производственных затрат, повышение прибыли, в том числе за счет работ, не связанных с основной деятельностью, и др. К этой группе факторов следует относить также достижение работниками высоких индивидуальных показателей труда;
3.	принцип материальной заинтересованности в повышении эффективности труда	зарплата должна выполнять не только воспроизводственную, но и стимулирующую функцию, т.е. побуждать работника к выполнению производственного задания в установленный срок и с заданными параметрами качества, заинтересовывать работника в повышении эффективности труда и рационализации трудового процесса
4.	принцип опережения роста производительности труда по сравнению с ростом	неуклонный рост производительности труда является экономической базой повышения заработной платы. Нельзя потреблять больше, чем производить. Поэтому соблюдение этого принципа обеспечивает

⁹Давыдов, А.В. Мотивация и оплата труда в рыночной экономике [Текст] / А.В. Давыдов, А.С. Овсянников, И.М. Маложон. – Новосибирск: Наука, 2008. – 213 с.

Продолжение таблицы 1.1

	заработной платы	необходимые накопления и дальнейшее расширение производства, а также снижение себестоимости продукции, что в определенной мере является гарантом устойчивой работы предприятия в условиях рыночных отношений
5.	уровень оплаты труда должен быть дифференцирован в зависимости от условий труда.	данный принцип реализуется с помощью установления повышающих коэффициентов и специальных надбавок к зарплате рабочим, занятым на работах с неблагоприятными климатическими, географическими условиями, тяжелых работах с вредным производством.

Источник: составлено на основе Генкин Б. М. Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях [Текст] / Б. М. Генкин. 3-е изд., изм. и доп. – М.: Норма, 2011. – 448 с.

Анализ показывает, что в зарубежных странах применяются следующие методы регулирования оплаты труда: «принятие законов и иных нормативных правовых актов государством; коллективно-договорное регулирование; установление условий оплаты труда в трудовом договоре».

На государственном уровне установлены основные принципы правового регулирования оплаты труда, базовые гарантии для работников и правовые меры защиты заработной платы, а также абстрактная система и размер заработной платы определяются в коллективно-договорном порядке или путем принятия локальных нормативных актов.

Установлено, что «коллективно-договорные или локальные нормативные акты устанавливают условия и порядок индексации заработной платы, некоторые правила оплаты при отклонении от нормальных условий труда, место и сроки выплаты заработной платы, форму оплаты труда, могут устанавливать период для расчета средней заработной платы, предусматривать льготы и преимущества для работников»¹⁰.

Также выделяют «индивидуально-договорное регулирование, осуществляемое работником и работодателем при заключении трудового договора, как правило, дополняет государственные, коллективно-договорные

¹⁰Белокрылова, О. С. Экономика труда [Текст] / О. С. Белокрылова, Е. В. Михалкина. – Ростов н/Д: Феникс, 2012. – 224 с.

и локальные нормы, в котором устанавливается размер должностного оклада, предусматривается выплата персональной надбавки к зарплате за высокую квалификацию работника, выдающиеся достижения в труде и т.п.»¹¹

В систему государственных гарантий по оплате труда работников включаются и меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы. Индексация заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, считается важным, другой гарантией по оплате труда работников, отнесенной к государственным, является ограничение оплаты труда в натуральной форме. При этом, коллективные или трудовые договоры предусматривают частичную (не более 20%) оплату труда в натуральной форме. Порядок выплаты заработной платы товарами либо продукцией, производимой в организации, определяется указанными договорами.

На основе рассмотрения организации оплаты труда нами 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.

Под организацией заработной платы на предприятии понимается построение системы ее дифференциации, а также регулирование по категориям персонала в зависимости от степени сложности выполняемых работ, а также индивидуальных и коллективных результатов труда при обеспечении гарантированного заработка за выполнение нормы труда, которая состоит из нормированного труда; сформированного фонда оплаты труда; выбора более целесообразных форм оплаты труда.

¹¹Белокрылова, О. С. Экономика труда [Текст] / О. С. Белокрылова, Е. В. Михалкина. – Ростов н/Д: Феникс, 2012. – 224 с.

Нормированный труд учитывает индивидуальный вклад и качество труда работника в общие итоги деятельности предприятий и организаций. Формы и система оплаты труда устанавливают строго определенный механизм исчисления заработной платы по каждой группе и категории персонала в зависимости от действующей гарантированной тарифной ставки (оклада) за выполнение нормы труда, индивидуальных и коллективных результатов труда.

«В состав фонда заработной платы включают: 1) оплату за отработанное время; 2) оплату за неотработанное время, предусмотренное законодательством о труде и коллективными договорами; 3) единовременные поощрительные выплаты; 4) выплаты за жилье, топливо, питание, носящие систематичный характер»¹².

В целом, 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.

Зарплата со стороны предприятия осуществляет функцию управления поведением работника, состоит из двух параметров таких как, стремление к определенному поведению, то есть мотивация и способность, по формуле:

$$V = f(M; F) \quad (1)$$

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

При этом зарплата осуществляет мотивационную функцию при условии, когда есть интерес работника в ее получении; связь с итогами работы, где она бесспорна; у работника в процессе трудовой деятельности отсутствуют негативные факторы, мешающие работе; значительно увеличивается доход работника; своевременная выплата.

Анализ развития теоретических мнений в отношении зарплаты показывает, что в течение многих веков свидетельствует о важности соблюдения при оплате труда следующих принципов, таких как

¹² Елкина, О.С. Стратегии экономического поведения работников на рынке труда [Текст] / О.С. Елкина. – М.: Пегас, 2010. -148 с.

справедливость, результативность, оплата по количеству и качеству осуществляемой трудовой деятельности, стимулирование повышения производительности труда, согласование разнонаправленных интересов. Статья 102(2) Трудового кодекса Таджикистана предусматривает, что: «Заработная плата – совокупность вознаграждений, исчисляемых в денежных единицах и (или) в натуральной форме, которую работодатель обязан выплатить наёмному работнику за фактически выполненную работу, а также за периоды, включаемые в рабочее время».¹³ Шокаримов Ю. в своей работе отметил, что «...зарплата, это сумма средств, которая выплачивается работнику за использование его труда, где лежит цена рабочей силы».¹⁴ Исходя из всех вышеизложенных мнений, по толкованию и сущности заработной платы, авторы предлагают общее единое понимание толкования заработной платы или оплаты труда – это сумма выплачиваемая работнику за услуги его труда в соответствии с характером и условиями труда для удовлетворения его материальной потребности. Заработная плата с позиции работодателя – это постоянные издержки, которые он стремится минимизировать, а с точки зрения работника – это основной доход для жизненных благ и для удовлетворения потребности, которые стремится максимизировать. Такое определение можно встретить в работах Зоткина Н.С., отмечается, что «заработная плата одновременно является издержками работодателя и основным элементом дохода наемных работников»¹⁵.

Работник получает средства, которые работодатель расходует на его содержание, а остальные направляются на его страхование и налог на доходы физических лиц. Если номинальная зарплата выражает общую сумму денег, полученную работником за свой затраченный труд, выполненную работу, оказанную услугу или отработанное время, то реальная заработная плата -

¹³Трудовой кодекс Республики Таджикистан. – Душанбе,2016.

¹⁴Шокаримов Ю. Реформа заработной платы при переходе у рыночной экономики в Республике Таджикистан: монография. – Душанбе: 2012. «Адиб» - 256с.

¹⁵Зоткина Н.С. Классификация систем заработной платы как необходимый элемент в системе управления оплатой труда. Вестник Тюменского Государственного Университета. - Зоткина Наталия Степановна, 2013 .-С. 50 – 54.

это количество товаров и услуг, которое можно приобрести на номинальную зарплату при действующих рыночных ценах.

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

Для работника необходимо умение рассчитать свои усилия для достижения результата, а также для получения вознаграждения. Согласно положению теории ожидания «если его усилия будут соответствовать вознаграждению, такой работник будет мотивирован на достижение результата. Если же работник не сможет посчитать, какое вознаграждение получит, то будет работать на среднем уровне своих возможностей»¹⁶.

«...Адамс С. в теории справедливости, отметил, что за вложенный вклад необходимо выплатить достойное вознаграждение. В целом система оплаты труда включает в себя три вида результатов, это индивидуальное, командное и предприятия»¹⁷.

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 приравнивать 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

¹⁶Мотивационная теория ожиданий В. Врума. https://www.cfin.ru/encycl/expectation_theory.shtml (дата обращения 4.08.2021).

¹⁷Теория справедливости С.Адамса <https://lektcii.org/13-43587.html> (дата обращения 4.08.2021).

сфере ее регулирования способствует руководству добиться повышения заинтересованности персонала в индивидуальных и коллективных результатах труда, развития творческого потенциала работника.

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

Таблица 1.2

Классификация систем оплаты труда работников

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

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

На предприятиях важным считаем условия применения сдельной и повременной оплаты труда, а также индивидуальную сдельную и коллективную оплату труда. Исходя из этого, современную систему и формы оплаты труда можно классифицировать в соответствии с измерением труда на:

1. Сдельная. По данному методу количество труда измеряется путем количества или объемом производимой продукции в виде натуральных единиц измерения. Такой метод измерения и отчисления за труд, который потратил работник для производства за единицу продукции наиболее удовлетворяет и работника, и работодателя. При таком виде оплаты труда ее величина зависит от производимой продукции или оказанных услуг. В работе Мазина А.Л. отмечается, что при сдельной форме оплаты труда заинтересованность работодателя удачно осуществляется, потому что работник имеет интерес в росте выработки и поэтому его не обязательно контролировать.¹⁸ При таком методе работник заинтересован в выработке и увеличении производительности труда или оказания услуг потому, что его размер зарплаты зависит от его трудовой деятельности. С позиции работника преимущество сдельной заработной платы связано с тем, что у работника существует реальная возможность считать и искать пути увеличения производства продукции путем максимизации производительности труда. При некоторых обстоятельствах за такую систему оплаты труда, работу может получить любой работник. При этом не учитывается его стаж, опыт, репутация, состояние здоровья и т.д., а при снижении и уменьшении производительности труда, сам работник несет ущерб самому себе. С позиции работодателя работник реально заинтересован в повышении производительности труда и нет необходимости в контроле работника. Несмотря на такие положительные стороны, сдельная оплата труда имеет ряд отрицательных сторон такие как:

- Работодателю сложно контролировать те негативные факторы, которые не зависят от работника, но отрицательно влияют на производительность труда. К таким факторам относятся: климатические условия, политические условия, болезнь, не исправность оборудования, перебои в электроэнергии и т.д;

¹⁸Мазин А.Л. Сдельная и повременная оплата труда: преимущество и недостатки.- Нижегород: ИМБ, 2012.

- Отношение работника с целью репутации работодателя. Например, не все работники – сдельщики, и их аспекты трудовой деятельности невозможно измерить и контролировать. Трудновато измерить честность, добросовестность, хорошие манеры, вежливость и т.д.

Одно из важнейших недостатков сдельной формы оплаты труда для работодателя это опасность, что работник в погоне повышения производительности, выработки и количества продукта не уделяет внимание качеству выпускаемой продукции.

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

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

В рыночной экономике есть такое определение как «эффект храповика». Такой метод заключается в следующем: работник за погоней повышения производительности труда производит больше чем планировало предприятие. Таким образом, у менеджеров формулируется такая идея, что работа слишком легкая, а заработная плата тарифицируется по высоким тарифам. Следовательно, возникает вероятность снижения тарифа при таком виде труда.

2. Повременная: Такой метод оплаты труда рассчитывается за отработанное время работника. Такое определение встречается в работе Зоткина Н.С., где отмечается «количество труда, рассчитывается на основе определения фактически отработанного времени в часах или других параметрах рабочего времени»¹⁹. Для работодателя основной положительной стороной повременной системы оплаты труда является то, что уменьшаются издержки на время контроля качества продукции. При таком раскладе у

¹⁹Зоткина Н.С. Классификация систем заработной платы как необходимый элемент в системе управления оплатой труда. Вестник Тюменского Государственного Университета, 2013 .- С. 50 – 54.

работника можно сформировать стимулирование, как патриота предприятия. При формировании такого стимулирования можно достичь сокращения текучести кадров. Повременная система оплаты труда – это гарантированный и стабильный доход, что стимулирует у работника дружеские чувства. Но в соответствии с положительной стороной также имеются отрицательные стороны такие как:

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

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

- То предприятие, которое оплачивает повременную заработную плату в основном берет на себя риск на колебания конечного результата деятельности предприятия:

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

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

В работах Б.М. Генкина Д.А. Заложнева, Д.А. Новикова и ряда других зарубежных авторов выделяются две формы оплаты труда, такие как сдельная и повременная. А другие виды форм системы заработной платы исходят из комбинации этих видов. Определение повременной и сдельной оплаты отражены в работе Генкина Б.М., где четко формируется их значение. Повременная оплата «это величина заработка пропорциональна фактически

отработанному времени, а сдельная-пропорциональна количеству изготовленной им продукции»²⁰.

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

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

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

Таблица 1.3

Сравнительная характеристика сдельной и повременной системы
оплаты труда

Наименование	Сдельная оплата труда	Повременная оплата труда
<i>Положительные стороны</i>		
Работодатель	<ol style="list-style-type: none"> 1. Работник заинтересован в увеличении выработки. 2. Колебания в производительности в большей мере ложатся на работника. 3. Снижение издержек контроля над работником. 4. Уменьшение риска у работодателя. 5. Готовность к труду на условиях сдельной оплаты - сигнал о желании работать производительно 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Уменьшаются издержки контроля качества продукции. 2. У работника выше чувство сопричастности к организации. 3. Меньше текучесть персонала
Работник	<ol style="list-style-type: none"> 1. Есть возможность увеличить свой заработок путем выполнения большего объема работ, роста производительности труда. 2. Практически любой работник может получить работу 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Определенность и относительная стабильность заработка. 2. Возможность стабильного заработка при ограниченных усилиях. 3. Сплоченность в трудовом коллективе

²⁰ Генкин Б.М. Экономика и социология труда / Б.М. Генкин. – М.: Норма, 2009.

<i>Отрицательные стороны</i>		
Работодатель	<p>1. В погоне за количеством работники перестают уделять внимание качеству продукции.</p> <p>2. Затраты по контролю за качеством могут свести на нет экономию на других формах контроля.</p> <p>3. Излишняя спешка приводит к поломкам оборудования, нарушению норм техники безопасности, росту травматизма.</p> <p>4. Возможен перерасход сырья и материалов.</p>	<p>1. Работник фактически получает за присутствие на рабочем месте - у него отсутствуют стимулы к производительному труду.</p> <p>2. Существует необходимость в контроле процесса труда, за выработкой.</p> <p>3. Необходимость контроля объема выпуска увеличивает издержки предприятия.</p> <p>4. Работодатель рискует больше, чем работники.</p>
	<p>5. Существуют сложности при установлении норм выработки, особенно при их пересмотре.</p> <p>6. Необходимы специалисты-нормировщики, документальное оформление норм.</p> <p>7. Существуют сложности в определении объема выпуска: нельзя измерить все аспекты деятельности - работник работает на измеряемые показатели.</p> <p>8. Происходит ослабление чувства принадлежности к коллективу; сдельщику не важны успехи коллег и общие результаты предприятия.</p> <p>9. У работника нет стимулов к деятельности в долгосрочном периоде (ему важно, сколько он заработал сейчас), отсюда - выше текучесть персонала.</p> <p>10. Необходимы выравнивающие различия в оплате, чтобы компенсировать беспокойство работников по поводу возможных колебаний в их зарплате</p>	<p>высокопродуктивный работник увеличивает прибыль, непродуктивный - наоборот (зарплатная плата у них одинакова).</p> <p>5. Работодатель принимает на себя риск колебаний в производительности.</p> <p>6. Оплату труднее связать с конечным результатом.</p> <p>7. Работники могут поставить свои собственные интересы выше интересов потребителя, что в долгосрочном периоде может принести ущерб интересам работодателя</p>
Работник	<p>1. Наличие колебаний в зарплате, что нежелательно для работников, обычно не расположенных к риску.</p> <p>2. Возможность недоучета факторов, не зависящих от работников, но влияющих на выработку, на результат.</p> <p>3. Увеличивается вероятность нарушения техники безопасности.</p> <p>4. При групповом стимулировании интересы работника и работодателя увязаны теснее.</p> <p>5. Опасность снижения ставки заработной платы из-за высокой выработки</p>	<p>1. Зарплатная плата ниже, чем при сдельной оплате.</p> <p>2. Возможна несправедливость в оплате из-за ее косвенной связи с результатами труда.</p> <p>3. Возможна равная оплата высоко- и низко продуктивных работников.</p> <p>4. Работник не может повысить свой заработок путем увеличения трудовых усилий</p>

Источник: составлено автором Баткаева, И. А. Управление персоналом: теория и практика. Организация оплаты труда персонала / И. А. Баткаева, Е. А. Митрофанова, А. Я. Кибанов. - М.: Проспект, 2019. -63с.

Проведенный нами анализ (табл. 1.3) показывает, что существующие системы оплаты труда, также располагают некоторыми недостатками, такими как:

- зарплата определяется работнику до выполнения его трудовой функции;
- достижение абстрактных итогов труда, но при этом, не зная результативность его труда:
- оценивается трудовая деятельность, ориентированная на усредненные итоги.

Этот подход не эффективен ни работодателю, ни работнику, так как он заинтересован в увеличении прибыли. Важным мерилем количества и качества вложенного труда работника именно является ее прибыль.

Особое место в современных условиях дается выбору *системы оплаты труда* на предприятии. Можно выделить следующие этапы ее осуществления на основе соблюдения различных условий (Приложение 1).

Другим важным этапом при изучении теоретических основ системы оплаты труда и стимулирования работников является изучение механизма стимулирования их оплаты труда. В работе Хамутовой Т.В. отмечается, что стимулирование - это влияние на работника снаружи с целью побуждать его к эффективному труду.²¹

Анализ показывает, 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

²¹Хомутова Т.В. Модернизация системы стимулирования труда в газораспределительных организациях: диссертация ... кандидата экономических наук: 08.00.05 / Хомутова Татьяна Васильевна. – Саратов 2014. – 199с.

добровольных услуг (оплата транспортных расходов, повышение квалификации, медицинские услуги, детские сады, страхование жизни и т. п.); дивиденды - участие в прибылях или доходах предприятия».

На наш взгляд, если первые три компонента вознаграждения имеют фиксированный характер, определяемый трудовым договором, то остальные переменные, зависят от возможностей и мотивационной политики предприятия.

Важно заметить, что стимулирование, это результативный способ управления трудовым поведением, показывающий целенаправленное воздействие на их поведение посредством влияния на условия его жизнедеятельности, используя мотивы, которые управляют его трудовой деятельностью.

Также стимулирование, это совокупность требований, которым соответствует система поощрения и наказания, то есть способ вознаграждения работников за участие в производстве. Кроме того, механизм стимулирования позволяет руководству предприятия использовать набор благ, которые могут удовлетворять в соответствии с требованиями рынка потребности работника, а также применять как вознаграждение за результативную реализацию трудовых функций.

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

Таблица 1.4

Перечень стимулирующих систем, применяемых на предприятиях

№ пп	Форма стимулирования	Основное содержание
1.	Заработная плата (номинальная)	Оплата труда наемного работника, включающая основную (сдельную, повременную, окладную) и дополнительную (премии, надбавки, доплаты за условия труда, совместительство, подросткам, кормящим матерям, за работу в праздничные дни, за сверхурочную работу, оплата или компенсация за отпуск и т. д.) заработную плату

2.	Заработная плата (реальная)	Обеспечение реальной заработной платы путем: 1) повышения тарифных ставок в соответствии с устанавливаемым государством минимумом; 2) введение компенсационных выплат; 3) индексация заработной платы в соответствии с инфляцией
3.	Бонусы	Разовые выплаты из прибыли предприятия (вознаграждение, премия, добавочное вознаграждение). Чаще всего это годовой, полугодовой, рождественский, новогодний бонусы, связанные, как правило, со стажем работы и размером получаемой зарплаты. Виды бонусов: за отсутствие прогулов, экспортный, за заслуги, за выслугу лет, целевой и т. п.
4.	Участие в прибылях	Устанавливается доля прибыли, из которой формируется поощрительный фонд. Распространяется на категории персонала, способные реально воздействовать на прибыль (чаще всего это управленческие кадры). Доля этой части прибыли соотносится с рангом руководителя в иерархии и определяется в процентах к его доходу (зарплате базовой)
5.	Участие в акционерном капитале.	Покупка акций предприятия и получение дивидендов: покупка акции по льготным ценам, безвозмездное получение акций
6.	Планы дополнительных выплат	Планы связаны чаще всего с работниками сбытовых организаций и стимулируют поиск новых рынков сбыта подарки фирмы, субсидирование деловых расходов, покрытие личных расходов, косвенно связанных с работой (деловых командировок не только работника, но и супруга(и) или друга в поездке). Это косвенные расходы, не облагаемые налогом и поэтому более привлекательные.
7.	Стимулирование свободным временем	Регулирование времени занятости путем: 1) предоставления работнику за активную и творческую работу дополнительных выходных, отпуска, возможности выбора времени отпуска и т. д.; 2) организации гибкого графика работы; 3) сокращения длительности рабочего дня за счет высокой производительности труда.
8.	Трудовое или организационное стимулирование	Регулирует поведение работника на основе измерения чувства его удовлетворенности работой и предполагает наличие творческих элементов в его труде, возможность участия в управлении, продвижения по службе в пределах одной и той же должности, творческие командировки.
9.	Стимулирование, регулирующее поведение работника на основе выражения общественного признания	Вручение грамот, значков, вымпелов, размещение фотографий на доске почета. Программы: работник недели, месяца, года. В зарубежной практике используются почетные звания и награды, публичные поощрения (избегают публичных выговоров, что особенно характерно для Японии) В США используется для морального стимулирования модель оценки по заслугам. Создаются кружки и пр.
10.	Оплата транспортных расходов или обслуживание собственным транспортом	Выделение средств на: 1) оплату транспортных расходов; 2) приобретение транспорта -- с полным обслуживанием (транспорт с водителем руководящему персоналу) и с частичным обслуживанием лиц, связанных с частыми разъездами.

11.	Сберегательные фонды	Организация сберегательных фондов для работников предприятия с выплатой процентов, не ниже установленных в ГБ «Амонатбанк». Льготные режимы накопления средств.
12.	Организация питания	Выделение средств на организацию питания на фирме; выплату субсидий на питание.
13.	Продажа товаров, выпускаемых организацией или получаемых по бартеру.	Выделение средств на скидку при продаже этих товаров.
14.	Стипендиальные программы.	Выделение средств на образование (покрытие расходов на образование на стороне).
15.	Программы обучения персонала	Покрытие расходов на организацию обучения (переобучения).
16.	Программы медицинского обслуживания	Организация медицинского обслуживания или заключение договоров с медицинскими учреждениями. Выделение средств на эти цели.
17.	Консультативные Службы	Организация консультативных служб или заключение договоров с таковыми. Выделение средств на эти цели.
18.	Программы, связанные с воспитанием и обучением детей.	Выделение средств на организацию дошкольного и школьного воспитания детей, внуков сотрудников фирмы; привилегированные стипендии.
19.	Программы жилищного строительства	Выделение средств на собственное строительство жилья или строительство на паевых условиях.
20	Гибкие социальные выплаты	Компании устанавливают определенную сумму на «приобретение» необходимых льгот и услуг. Работник в пределах установленной суммы имеет право самостоятельного выбора льгот и услуг.
21	Страхование жизни.	Страхование за счет средств компании жизни работника и за символическое отчисление -- членов его семьи. За счет средств, удерживаемых из доходов работника, при несчастном случае выплачивается сумма, равная годовому доходу работника; при несчастном случае, связанном со смертельным исходом, выплачиваемая сумма удваивается.
22	Программы выплат по временной нетрудоспособности.	Покрытие расходов по временной нетрудоспособности.
23	Медицинское страхование.	Оплата медицинских услуг как самим работникам, так и членам их семей.
24	Льготы и компенсации, не связанные с результатами (стандартного характера)	Выплаты, формально не связанные с достижением определенных результатов (компенсации перехода на службу из других компаний - расходов, связанных с переездом, продажей, покупкой квартир, недвижимости, трудоустройство жены (мужа) и т. д.; премии и другие выплаты (в связи с уходом на пенсию или увольнением). Указанные выплаты, получившие за рубежом название «золотые парашюты», предназначены для высших управляющих, обычно включают дополнительный оклад, премии, долговременные компенсации, обязательные (предусмотренные в компании) пенсионные выплаты и др. Предоставление такого рода выплат подчеркивает высокий, по сравнению с другими, статус работника.
25	Отчисления в пенсионный фонд	Альтернативный государственному фонд дополнительного пенсионного обеспечения может быть создан как на самом предприятии, так и по договору с каким-либо фондом на стороне.

26	Ассоциации получения кредитов	Льготные кредиты на строительство жилья, приобретение товаров, услуг и т. д.
----	-------------------------------	--

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

На основе анализа таблицы 1.4 можно сформулировать вывод о том, что рассмотренные системы стимулирования могут быть успешно применены в горнодобывающих предприятиях, учитывая особенности их функционирования и развития. При этом считаем, что используемый механизм стимулирования работников должен соответствовать потребностям, интересам и их способностям, то есть выбранный и используемый механизм стимулирования должен быть адекватен мотивации работников горнодобывающих предприятий.

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

1.2. Классификация элементов оплаты труда и стимулирования работников горнодобывающих предприятий

В современных условиях основное звено материального стимулирования играет заработная плата. В своей работе Геннадий Ратнет отмечает, что «Мир еще не придумал лучшего механизма управления персоналом, чем методы материального стимулирования».²² Это звено для большинства работников остается основным источником дохода для жизненных благ и устойчивого роста жизни. Для уточнения сущности

²²Геннадий Ратнер. Современные системы оплаты труда. –М.:ЛаМа, 2013. -162с.

классификации положительных и отрицательных сторон заработной платы на зарубежных и отечественных горнодобывающих предприятиях рассмотрим его подробно.

Заработная плата - цена за труд, цена услуг труда, труд как товар, принадлежавший обмену за установленную цену на рынке труда. Трактовка сущности заработной платы разная и не имеет определённого толкования. Оплата труда или заработная плата и их употребление на практике указывают на их неразрывную связь. Так как, А.Я. Кибанов и несколько других авторов отмечают, что оплата труда по сущности и пониманию более широкая, чем термин заработной платы. Она включает следующие элементы:

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

2. Дополнительная заработная плата, это отчисления за не отработанное время, к которым относятся нижеследующие дополнительные зарплаты:

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

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

Гопс в своей работе отмечает, что «труд человека, тоже является товаром, который можно с пользой обменять, точно также, как и всякую другую вещь»²³. В макроэкономическом уровне заработная плата – это часть национального дохода. Такое определение можно встретить в работах С. Каменицера, В. Конторовича, Г. Пишулина, которые отмечают «заработная плата в промышленности – это часть национального дохода, выраженного в денежной форме, которую общество выплачивает рабочим и

²³EnglishWorksof.ThHobess». edit. Bymolesworth.-London, 1839 – 1844, том 3.-С. 75

служащим в соответствии с количеством и качеством затраченного ими труда для удовлетворения их материальных и культурных потребностей»²⁴. Заработная плата, в рыночных отношениях, во многих местах можно встретить как цену рабочей силы. Такое определение можно встретить в работах Д.А. Заложнева, Д.А. Навикова, что отмечает «заработная плата – это цена рабочей силы, которая удовлетворяет потребности работника».²⁵ С позиции марксистской теории зарплата, это цена рабочей силы, а немарксистская теория, это цена трудовой услуги. В общем, это одно и то же, так как в обоих определениях указывается на способности работника, которые он продает, услугу (товар) своего труда работодателю за определенное вознаграждение. Толкование сущности оплат труда при трансформации систем экономики будет не полным без уточнения функции который он выполняет. В рыночных условиях зарплата, как цена рабочей силы выполняет такие функции как, воспроизводственная; стимулирующая функция; регулирующая функция.

В работах Е.И. Рейшахрита, Т.С. Губина отмечается, что в условиях рыночных отношений оплата труда выполняет несколько функций, что к основным из них относятся воспроизводственная, стимулирующая и регулирующая.²⁶ Исходя из вышеизложенных функций, оплата труда используется с определенными целями. Все вышеизложенные функции определяются со стороны работодателя. Многие экономисты, называя функции оплаты труда, упускают из вида функцию работника, как потребителя, которая показана на рисунке 1.

²⁴Иванов И.Н. Организация и планирование промышленных предприятий.-М.: ООО «Научно – издательский центр ИНФРА – М., 2007. – 362 с.

²⁵Заложнев Д.А., Навиков Д.А. Модели системы оплаты труда. Российская академия наук. Институт проблем управления.-М.: ПМСОФТ 2009.-145с.

²⁶Рейшахрит Е.И., Губина Т.С. Анализ зарубежного опыта и возможность организации оплат труда по результату на предприятиях горной промышленности. – М.,2009.-123с.

Важно заметить, что размер зарплаты зависит от затрат количества труда и конечного результата, что входит в систему оплаты труда.²⁷ В нескольких зарубежных работах авторы не делают различий между пониманиями формы и системой оплаты труда²⁸.

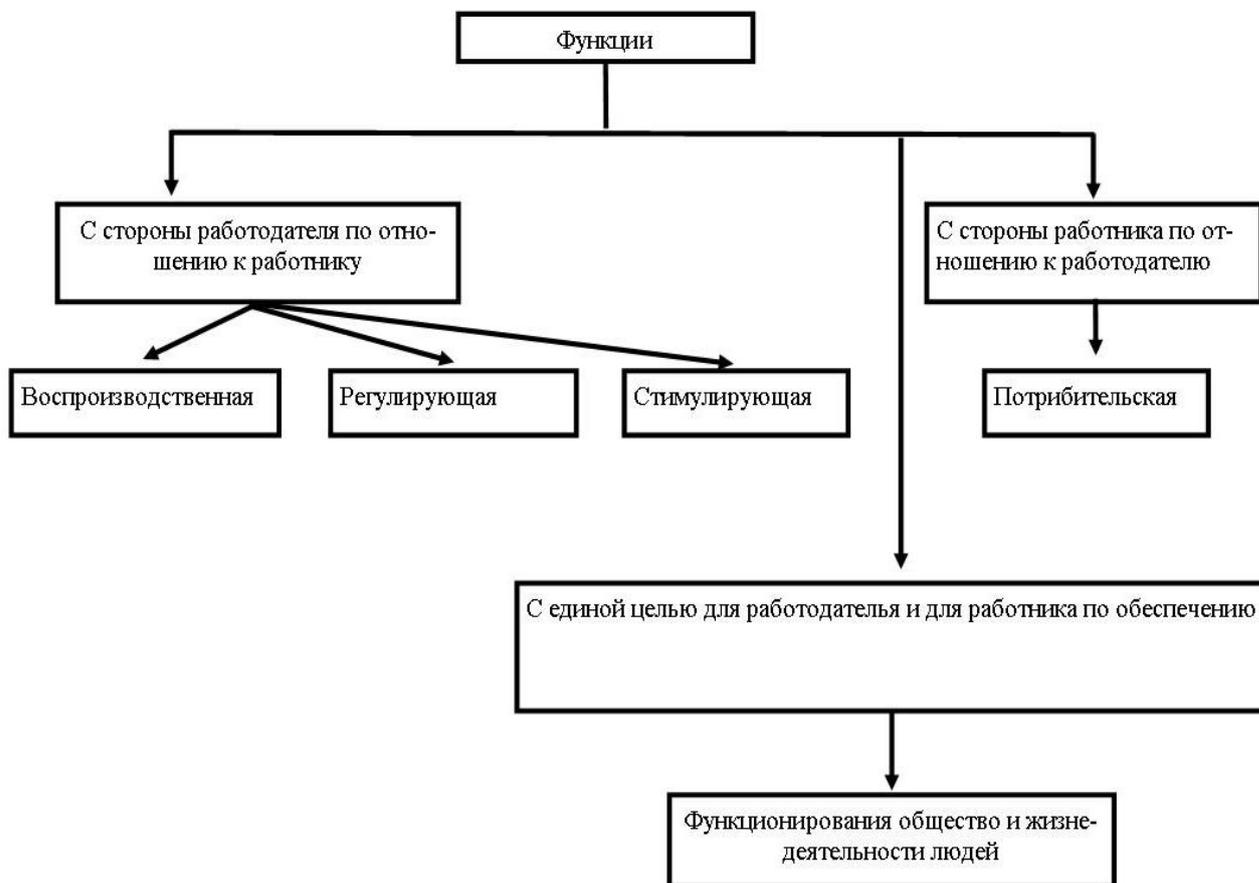


Рисунок 1 - Функции заработной платы

Источник: составлено автором

Такое определение можно встретить в работах Адамчука В.В., Ромашева О.В., Сорокина М.Е., которые отмечают зависимость оплаты труда от норм, элементов тарифа, конечного результата, как качества и количества, которое отражает форму и систему труда.²⁹ Рофе А.И. также отмечает, что

²⁷Зоткина Н.С. Классификация систем заработной платы как необходимый элемент в системе управления оплатой труда. Вестник Тюменского Государственного Университета. - Зоткина Наталья Степановна, 2013.-С. 50 – 54.

²⁸Суханова Т.В. Классификация форм системы заработной платы: Управленческий подход. - Кинешма:ФМГИУ, 2014.-221с.

²⁹Адамчук В.В. Экономика и социология труда/ В.В. Адамчук, О.В. Ромашев, М.Е. Сорокина. – М. :ЮНИТИ, 2019-196с..

«...формы и системы оплаты труда, это механизм учитывающий норму труда и тарифную систему для определения зарплаты с учетом характера труда»³⁰.

В систему заработной платы входят такие элементы как оплата труда, норма труда, тарифная сетка, тарифная ставка, характер труда, затраты рабочего времени, форма оплаты труда, доплаты, надбавки, премии и т.д. Исходя из различных мнений, даётся с одной стороны понятие, что такое заработная плата, а с другой стороны неполнота единого мнения отрицательно влияющего на классификацию и виды заработной платы.

Авторы Т.В. Суханова, Мазанова Б.Г., Адамчук В.В., Ромашев О.В., М.Е. Сорокина, Рофе А.И. классифицируют систему оплаты труда на: «простую-повременную, повременно-премиальную, прямую-сдельную, сдельно-премиальную, аккордную и коллективную (бригадную) сдельную систему»³¹. А в работе Т.В. Суханова в соответствии с видами учета заработной платы предлагается пять видов форм заработной платы: повременная, сдельная, комбинированная, коллективно результативная, результатно-рыночная³². На величину оплаты труда, тарифной ставки и тарифной сетки влияют качество труда, условия и характер труда, сложность труда (природно-климатические условия труда, производственные и социальные условия труда). Вопрос, который возникает при классификации заработной платы это методы измерения количества труда.

В настоящее время повременная система оплаты труда применяется там, где работник работает в сфере услуг (адвокаты, психологи и т.д.), потому что их репутация зависит от результатов деятельности. Такая модель оплаты труда в основном применяется для начисления заработной платы руководителей, инженерно-технических работников и т.д. В некоторых

³⁰Рофе А.И. Экономика социального труда/А.И. Рофе. – М.: МИК, 2016.-232с.

³¹Мазманова Б.Г. Управление оплатой труда / Б.Г. Мазманова. -Финансы и статистика, 2003; Адамчук В.В. Экономика и социология труда/ В.В. Адамчук, О.В. Ромашев, М.Е. Сорокина. – М., 1999.267с.;Рофе А.И. Экономика социального труд /А.И. Рофе. – М.: МИК, 2016.-232с.

³²Суханова Т.В. Классификация форм и систем заработной платы: Управленческий подход.-Кинешма : ФМГИУ, 2013.-123с.

предприятиях комбинируют эти два основных вида системы оплаты труда, которая показана на рисунке 2.

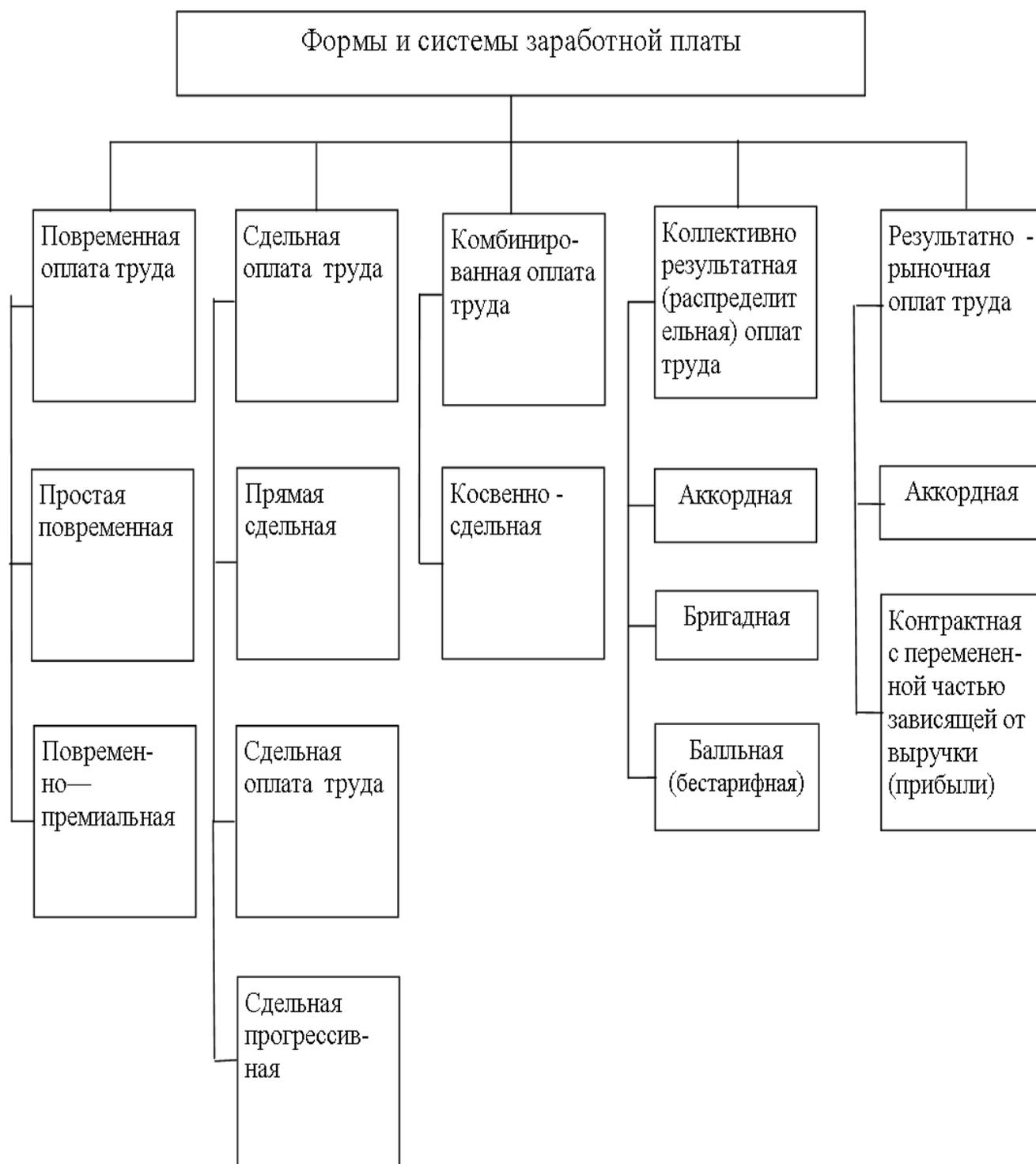


Рисунок 2 -Формы и системы заработной платы (составлено автором)

Источник: Составлено автором

По характеру, количеству и оценке, как воздействует заработная плата на стимулирование, и мотивацию труда. Например, Зоткина С.Н. классифицирует: «по характеру: «прямые; косвенные; по признаку:

коллективные; индивидуальные; однофакторные (прямая повременная); по количеству: однофакторные (прямая повременная); малофакторные (прямая сдельная, косвенно сдельная, сдельно – прогрессивная), многофакторные (повременно –сдельно премиальная, коллективная сдельная)»³³.

Каз М.С. в своей работе классифицирует показатели таким образом: «по характеру учитывающие факторы можно подразделить в системе на объективные и объективно-субъективные; по характеру зависимости величина оплаты от значений факторов системы может быть жесткой и гибкой; по объекту оценки их делят на оценочные: а) только людей: б) только продукт труда: в) и людей, и продукт труда: г) людей, процесс, труда, продукт труда, оборудование и т.д.; по форме представления системы заработной платы разделяют на вербальные и формальные: по целенаправленности выделяют системы одноцелевые и многоцелевые; по оценке степени управляемости системы оплаты труда (неуправляемые, слабоуправляемые, хорошо управляемые)»³⁴.

Одно из звеньев современной системы управления считается материальное стимулирование - заработная плата. Заработная плата, которая состоит из 2-х частей: «базовой ставки; дополнительные стимулирующие выплаты, зависящие от индивидуальных результатов или эффективности работы подразделения»³⁵.

Анализируя несколько зарубежных публикаций и их мнения по вопросам совершенствования системы оплаты труда разные, но они едины в том, что:

- моральное устранение тарифной окладной системы;
- система оплаты труда как материальное стимулирование должно соответствовать тактике и стратегии предприятия;

³³ Зоткина Н.С. Классификация систем заработной платы как необходимый элемент в системе управления оплатой труда. Вестник Тюменского Государственного Университета, 2013.- С. 50 – 54 .

³⁴ Каз М.С. Многофакторные системы оплаты труда. -Томск: Изд-во Томского ун-та, 1991.- 140с.

³⁵ Там же.

- материальное стимулирование должно быть тесно связано с результатами работника и коллектива;
- соотношение темпа роста производительности с ростом оплаты труда должно быть пропорционально;
- система стимулирования должна вызвать у работника чувство справедливости.

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

Анализируя статистику западных горнодобывающих предприятий по вопросам системы оплаты труда, видно повышение прибыльности компании на 5–45%, а уровень жизнедеятельности работников на 4–35 процента.

Рыночная цена рабочей силы и зарплата, это не идентичные представления. Устанавливается цена на товар (рабочая сила), представляющая возможности работника выполняющего поставленные перед ним по объему и качеству функции, а работодатель заинтересован в том, чтобы направлять часть прибыли на стимулирование работников, для получения больших результатов производства.

В горнодобывающих предприятиях Республики Таджикистан, в основном применяется два подхода тарифной организации оплаты труда;

- тарифный вариант организации зарплаты;
- унификация тарифной системы оплаты труда используя единые тарифные сетки (ЕТС);

Тарифный вариант организации зарплаты на большинстве предприятиях производственных отраслей республики сохраняется тарифная система, которая определяется Постановлением ЦК КПСС, Советом Министров СССР и ВЦСПС от 15 сентября 1986 года №1115 – «О совершенствовании организации заработной платы, введенных новых тарифных ставок и должностных окладов». Сохранено, разумеется, не в

смысле соотношений в размерах ставок, а в смысле соотношений в размерах оплаты между основными тарифообразующими факторами.

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

Считаем необходимым изучение и анализ стимулирования труда в горнодобывающих предприятиях с определением инновационных подходов и исследованием теоретических аспектов этого процесса к стимулированию труда с учетом инновационных тенденций развития горнодобывающих предприятий Республики Таджикистан.³⁶

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

Классическая теория. Основоположниками данной теории является Ф. Тейлор, А.Файол, Г.Форд. Данная теория считается теорией мотивации и стимулирования «человека экономического», когда человек вступает в организацию как субъект и стимулируется чисто экономически или материально денежно. Один из видов стимулирования теории «человека экономического» это заработная плата. В работах А.Я. Кибанова, И.А. Баткаева, Е.А. Митрофанова, М.В. Ловчева отмечается, что «...стимулирование «человека экономического» образования, это связь между количественно-качественными показателями труда и количественно-временными характеристиками вознаграждения за осуществленный труд и его итоги, а также чем точнее установлена зависимость между

³⁶Хомутова Т.В. Модернизация системы стимулирования труда в газораспределительных организациях: диссертация ... кандидата экономических наук: 08.00.05 / Хомутова Татьяна Васильевна. – Саратов 2014. – 199с.

качественными или качественно-количественными показателями труда и формами вознаграждения, тем эффективнее будет действовать система стимулирования»³⁷.

В связи с эволюцией человеческих отношений, открытий и приобретений человеком социально направленной теории «человека экономического» теряет свою эффективность. Взамен наступает более эффективный метод, теория «человека социального».

Теория «человек социального» базируется на определении человеческих отношений предложенным Э.Мейо, в котором основной метод мотивации и стимулирования трудовой деятельности, это «...вознаграждение за достижения в высоких результатах в трудовой деятельности, ставка на групповую солидарность и «справедливое вознаграждение», связи с оценкой трудовой деятельности; поддержание удовлетворенности трудом; обострение роли нематериальных стимулов; поощрение сотрудничества, лояльности, инициативности, учет трудового стажа»³⁸.

Один из инструментов мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала - это кредит. Кредит и кредитование дает возможность получить те материальные блага, которые удовлетворяют потребность человека.

Дальнейшая эволюция «человека социального» рассматривается в теории «человека ресурсного», основные методы стимулирования, такие как участие, в прибылях, разнообразные премии, инициативы, заслуги; а также акцент на повышение от работы. Теория «человека ресурсного» при применении в практике приведёт к следующим результатам: минимизация издержек связанных с сокращение текучести кадров, поддержание положительного имиджа организации, участие в прибылях, стимулирование

³⁷Кибанов А.Я. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности /А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева. - М.: Инфра-М, 2009. - 524 с

³⁸Кибанов А.Я. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности /А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева. - М.: Инфра-М, 2009. - 524 с

посредством льгот и т.д. В общем, теория «человека ресурсного» при реализации и осуществлении в практике дает следующие результаты:

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

Можно отметить в нашем исследовании, что стимулирование – это система механизмов, составляющих из различных методов стимулов для побуждения у работника различных мотивов в совершении эффективной работы. Основной позицией нашего исследования является осознанное создание благоприятных условий для эффективной работы работника, что непременно влияет на результат труда. Но при таком раскладе основная цель стимулирования состоит в побуждении его эффективности, достигая максимального результата. В процессе работы механизма стимулирования соединяются внешние факторы и внутренние факторы.

Внешние факторы - это те стимулы, которые предлагает организация, а внутренние – это факторы мотивационной структуры индивида. Исходя из этого можно сделать вывод о том, что с категорией «стимулирование труда» тесно связана категория «мотивация». Но в некоторых литературах выделяется главное различие от мотивации, учитывая стимулирование как одно из средств с помощью которого может осуществляться мотивация³⁹.

Поэтому мотивация, это «...процесс побуждения человека к деятельности для достижения целей. Влияние мотивации на поведение человека зависит от множества факторов, оно очень индивидуально и может меняться под воздействием мотивов и обратной связи с деятельностью человека»⁴⁰.

Следовательно, из вышеизложенного необходимо провести дифференциацию категорий стимулирования и мотивации. В ходе

³⁹ Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент: -3-е изд. – М.: Гордарика. 2002. – 587с.

⁴⁰ Шапиро В.Д. Мотивация и стимулирование персонала. - М.: ГроссМедиа, 2006.- С.6

проведения процесса дифференциации будет известно, что мотивы - это те побуждения к деятельности, которые лежат внутри человека, а стимул - это внешние факторы, которые побуждают человека к деятельности. Мотив является связью потребности и стимула. Однако работник сам принимает тот или другой стимул.

Следовательно, имеется различие между стимулированием и мотивированием, потому что это узкое понятие. Стимулирование побуждает человека делать лучше того, что обусловлено трудовыми отношениями. Один из факторов стимула - зарплата может в результате формировать несколько мотивов. Например, заработная плата или социальный пакет.

Генкина Б.М. стимулирование определила, как внешнюю мотивацию, абсорбируя ее по таким формам как административная мотивация и экономическая мотивация, которая происходит через экономические стимулы. В других источниках отмечается, что стимул - это синоним мотивации⁴¹.

По мнению В.М. Цветаевой, ряд мотивов в одних случаях порождены «внутренней» мотивацией, а в других – «внешней», но не выделяют конкретными границами.⁴² Зная, какие мотивы лежат и двигают работником можно строить эффективную стратегическую систему стимулирования.

Теория мотивации трудовой деятельности дала толчок школе общей теории мотивации⁴³:

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

- Классовая солидарность (повышение производительности, уменьшает тарифы, а также сокращает количество рабочих мест);
- Человек работает медленно;

⁴¹ www.management.edu.ru

⁴² Цветаев В.М. Управление персоналом. – СПб: Питер 2002, - 126с.

⁴³ Рубков С.В. целевое управление в корпорациях. Управления изменениями. Монография – М., 2001.

- Низкий уровень профессиональной квалификации, а также неумение использования результативных методов работы.⁴⁴ Основной целью данной теории Ф. Тейлора – это увеличение и максимизация дохода, а также повышение уровня жизни его работника. Кроме того, предложены основные принципы научной организации труда, а также предложение результативных стратегий:

- отбор рабочих и их обучение, а также не осиливающих увольнять;
- материальное поощрение за эффективность работы;
- взаимоотношение рабочих и администрации.

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

- отбор необходимых работников;
- достижение высокого производительного труда;
- получение необходимых психических эффектов.⁴⁵

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

3. Поведенческий (бихевиоретический). Основатель такого подхода является **Дж. Уотсон**. Он отмечает что, «Я гарантирую, что, выбрав наугад ребенка, могу сделать его специалистом любого профиля - врачом, адвокатом, художником, торговцем, даже нищим или вором-карманником - независимо от его склонностей и способностей, рода занятий и расовой принадлежности его предков». Само слово [англ. behaviour](#) - [поведение](#). Сторонники данного подхода отмечают, что у человека не существует определенных и наследственных личностных подходов. Сам человек

⁴⁴<http://bizbook.online/upravlenie-personalom-book/stimulirovanie-proizvoditelnosti-truda-31298.html>

⁴⁵ http://studme.org/1661081623199/menedzhment/issledovaniya_gugo_myunsterberga

механически копирует окружающую среду. В данном подходе выделяется три основных аспекта: «драйв», обучение мотивациям и побуждение.

4. Когнитивный подход. Данный подход в основном делает акцент на переработке информации, которая окружает человека. Ж. Пиаже в центре своей работы выбрал ребенка, как объект исследования. Дж. Келии в своей работе отмечает, что самое главное поведение человека — это стремление предвидеть событие в результате обработки окружающей информации. У. Наймер отмечает, что восприятие и познание существует в любом акте. Также он отмечает, что личность должна изучаться в следующих измерениях: в ощущениях, восприятии, памяти, мышлении, представлении, воображении и др.

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

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

- физиологическая;
- экономическая безопасность;
- социальные нормы;
- самоуважение;
- самовыражение.

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

Стимулирование представляется одним из механизмов управления персоналом. Так как в работе И.П. Поварича отмечается, что «стимулирование труда, прежде всего, процесс управления, что предполагает воздействие на объект посредством создания внешней ситуации, которая должна побуждать личность или трудовой коллектив к действиям, ориентированным на достижение целей общества»⁴⁶.

Мнение авторов заключается в создании таких действий как создание условий, труда которые эффективно стимулируют работника к данному труду. Такое определение отмечается в работе Богатыревой И.В. «...стимулирование, это воздействие на трудовое поведение работников посредством системы стимулов и создания определенных внешних условий, которые побуждают работника к действиям для достижения цели коллектива и предприятия»⁴⁷. Вознаграждение - это не система механизма стимулирования. Это одно из видов стимулирования, которое формирует у работника множество мотивов к эффективному труду и положительного влияния на конечный результат. Стимулирование труда – это широкое понимание. Например, такая трактовка отмечается в работе Хамутовой Т.В., она трактует, что «...Стимулирование, это категория, использующая форма воздействия на побуждение работника для его мотивации, приверженности к работе и предприятию», а Митрофанова Е.А трактует стимулирование, как «способ влияния на поведение работника, а также метод управления персоналом для того, чтобы достичь поставленных целей, однако вознаграждение, это форма стимулирования труда». Дуракова И.Б. стимулирование рассматривает как «одно из средств мотивирования, причем оно тем реже применяется в качестве средств управления людьми, чем выше

⁴⁶Поварич И.П. Проблема системности в стимулировании труда: вопросы теории, методологии и практики: автореф... дис.... д-ра экон. наук:08.00.05/И.П.Поварич. -Томск, 1991. -52 с.

уровень развития отношений в организации»⁴⁸, а авторы работ⁴⁹ считают, что «стимулирование труда, это целеустремленное влияние на поведение персонала посредством влияния на условия его жизнедеятельности, используя мотивы, движущие его трудоспособности и работу».

Пугачев В.П. отмечает, что «...стимул - блага способные, удовлетворять потребность при осуществлении определенных действий»⁵⁰.

В.Г.Алиев В.Г. и С.В. Додохян считают, что «...стимулы – это то, что предложено человеку за трудовую деятельность, а также получить то, что он хочет в результате определенных действий»⁵¹. О.С. Гопонова считает, что «...стимулирование как всегда внешнее воздействие имеющейся ситуации, которая воздействует на трудовое поведение человека, а также материальная оболочка мотивации персонала»⁵².

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

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

⁴⁸Трудовой кодекс РФ термины «заработная плата» и «оплата труда» определены как синонимы, что свидетельствует о законченности соответствующей дискуссии. В ст.129

⁴⁹Дураковой И.Б., Волкова Л.П., Кобцева Е.Н., Полякова О.Н. Управление персоналом: под ред. Дуракова Ирина Борисовна Волкова Лидия Петровна Кобцева Евгения Николаевна Полякова Ольга Николаевна, - М.: ООО «Научно – издательский центр ИНФРА-М, 2009. - С. 413.

⁵⁰ Пугачев В.П. Руководство персоналом организации. – М.:Аспект Пресс, 2000. / (Серия «Управление персоналом»).- 179с.

⁵¹ Алиев В.Г., Додохян С.В. Организационное поведение. -Махачкала: ИПЦ Даггосуниверситет, 1998 – 260с.

⁵² Гопонова О.С. Организационно – экономический механизм формирование системы мотивации и стимулирования труда в сфере НИОКР промышленного приборостроения: диссертация кандидата экономических наук 08.00.05/ Гапонова Ольга Сергеевна. - Нижний Новгород – 2007. – 205с.

Исходя из анализа вышесказанных подходов и классификации стимулов, а также их преимуществ и недостатков, нами на рисунке 3 показаны основные аспекты стимулирования труда.

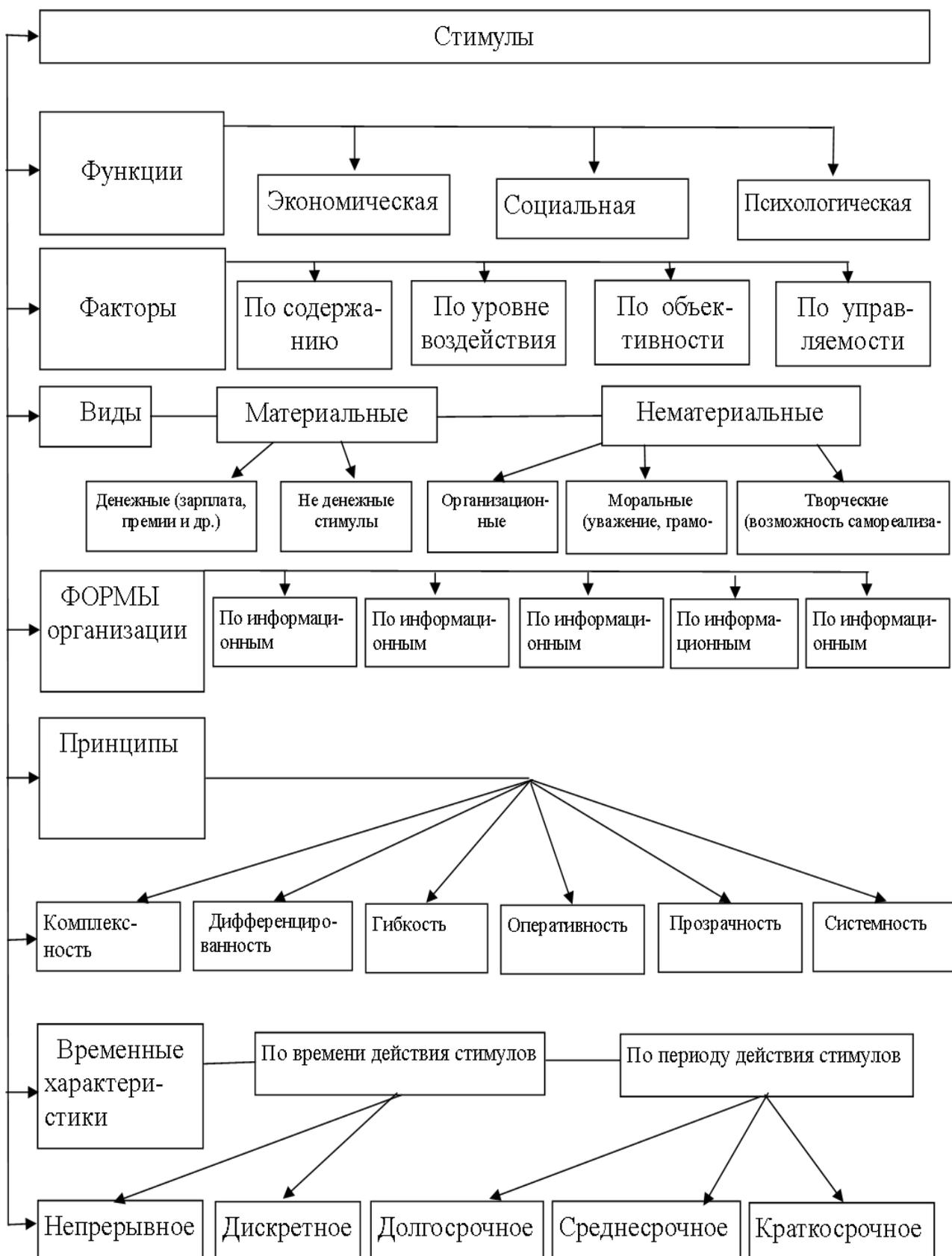


Рисунок 3 -Классификация стимулов (составлено автором).

Анализ рисунка 3 показывает, что многие ученые классифицируют стимул на материальные и моральные. Важно заметить, что Хомутова Т.В. выделяет в качестве материального стимулирования монетарные (денежные) и немонетарные (неденежные).

Кроме того ряд ученых такие как Кибанов А.Я., Баткаева А.А., Митрофанова Е.А., Ловчева М.В. в качестве материально монетарных стимулированиях выделяют заработную плату, доплаты и надбавки, систему участия в прибылях капитала организации, бонусы, премии и др.

Материальные стимулы являются мощным оружием для стимулирования персонала к эффективному труду. В современном менеджменте отмечается, что материальный стимул и его величина полностью определяет отношение работника к труду и его производительности труда. Такое определение можно посмотреть на рис.4.

На самом деле материальный стимул является мощным оружием для стимулирования трудовой деятельности работника. Ф.Тейлор тоже делал акцент на повышение заработной платы как основного механизма увеличения производительности труда. Но подчеркнуть его к единственному из материальных инструментов стимула не позволяют следующие моменты:

1. Огромные организации создают различные льготы, которые не оказывают прямого стимулирующего воздействия.

2. Внутренние и внешние обстоятельства организации часто меняются и эффективность стимулирования труда зависит от этого. В этот момент будет трудно предсказать эффективность воздействия стимула на мотивационную оболочку работника.

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

4. В ходе кризисных и непостоянных и играющих в динамику финансов, предприятиям не получается материально стимулировать все категории персонала организации. Что в результате приведёт к риску бунта

персонала, неудовольствию и возрастет текучесть высококвалифицированных кадров.

5. В больших и малых предприятиях, где только используют материальное стимулирование приведёт к ослаблению связи между работником и профсоюзом и в конце не будет возможности контролировать персонал предприятия.

6. Материальный стимул эффективен в один период времени, а по истечению времени теряет свою эффективность. При постоянном материальном стимулировании работника оно приобретает характер заработной платы, и работник привыкает к тому, что предприятие должно оплачивать, что в результате уменьшается эффективность динамики производительности труда.

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

По мнению Гапоновой О.С. в современном менеджменте применяют различные методы стимулирования и их комбинации. Применение только материального стимула на практике не позволяет раскрыть творческие стороны работника для выполнения целей организации. Но, чтобы достичь максимума эффективности от работника, должен применяться нематериальный стимул. К нематериальному стимулу относятся любые стимулы кроме денежных и не денежных, которые побуждают внешние мотивы работника к эффективной работе. К таким побудительным причинам можно отнести нравственно – психологические, социальные и организационные ценности, которые являются адекватным для их применения. Большой вклад рассматривается в работах Ф. Герцберга в области нематериального стимулирования. Он четко отмечает: «Забудьте о

кнуте, забудьте о прянике, забудьте о деньгах. Сделайте так, чтобы вашим подчиненным было интересно работать»⁵³

Ф.Герцберг делал акцент на то, что для эффективности работы работников нужно строить такую систему управления, что бы без каких либо угроз и поощрений сами работники работали эффективно. Другими словами, заводить двигатель под названием мотив и стимул. Во второй половине прошлого века механизмом эффективного управления стимулированием труда был «Пинок под зад» ППЗ, который применяли для стимулирования труда, а также для вознаграждения и наказания работников. Однако этот метод стимулирования был непостоянным и нерезультативным.

Герцберг Ф. считал, что этот метод был непостоянным и нерезультативным, из-за того, что: работника один раз можно толкнуть, что бы он действовал в работе; Во второй раз зарядить его к действиям при условии, что у такого работника есть двигатель. При таком раскладе такому работнику не надо стимула⁶⁵. Теория Ф.Герцберга использовалась на практике в СССР и оценивалась высокими показателями.

В работах Фитценц Я. отмечается, что в период перехода от оперативного к стратегическому менеджменту большой акцент делается на инвестиции человеческого капитала⁵⁴. Исследование проводимое зарубежными компаниями дало следующий результат. Они выявили пять факторов, которые удовлетворяли сотрудников. По мнению работников, к этим факторам относится нижеследующее:

- знают ожидаемый результат;
- выполняют соответствующую работу;
- справедливость признания заслуг;
- проявляют одобрение;

⁵³ Герцберг Ф. Как пробудить рвение к работе // Harvard Business Review (Россия): журнал для лидеров бизнеса. – 2014. – №8. – С. 116.

⁵⁴ Фитценц Я. Рентабельность инвестиций в персонал: измерение экономической ценности персонала: Пер. с англ. / Под общ. ред. В.И. Ярных. М.: "Вершина", - 2006. 320 с.

Это говорит о том, что работник чувствует поддержку от своего начальника⁵⁵.

Также показали причину увольнения, но при этом были предложены направления по минимизации утечки высококвалифицированных кадров:

- обязательное обучение;
- карьерный рост;
- продвижение по карьерной лестнице;
- способность внести свой вклад в дело компании;
- реализация своих знаний и опыта;
- своевременное решение проблем и изменений;
- равноценное вознаграждение за свою трудовую деятельность.⁵⁶

Зарубежный опыт показал, что для работника в период перехода на другую работу дается денежное вознаграждение, потому что для организации, основным механизмом по привлечению работников, является оплата труда.⁵⁷ По мнению Горелова Е. стимулирование путем денежного вознаграждения и его эффект сохраняется в течении трех месяцев и при удовлетворении потребности, значение материального стимулирования значительно снижается.⁵⁸ В своих работах Сирота Д., Мишкина А., Мелтцер М. отмечают, что инновационные методы стимулирования и оплаты труда направлены на повышение чувства справедливости, товарищества, успеха, духовного тонуса, приоритетности и довольства⁵⁹. Исходя из этого,

⁵⁵ Buckingham M., Coffman C. First, Break, All the Rules: What the Greatest Managers Do Differently. N. Y.: Simon & Shuster, 1999.

⁵⁶ Фитценц Я. Рентабельность инвестиций в персонал: измерение экономической ценности персонала: Пер. с англ.: под общ. ред. В.И. Ярных. -М.: "Вершина", 2006. -320 с.

⁵⁷ Постановка менеджмента эффективности персонала [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.kmtec.ru>). Ценностное предложение вашей компании сотрудникам: результаты опроса E-executive.2006 [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://www.e-executive.ru/publications/aspects/talent/article_4172).

⁵⁸ Горелова Е. Добытчики и карьеристы: зачем нужны богатые работники? // Ведомости. 2003. № 194 (994). 23 октября.); Фуколова Ю. Каждому по труду // Секрет фирмы. 2003. № 23(39). Декабрь.

⁵⁹ Сирота Д., Мишкин А., Мелтцер М. Дайте им то, чего они хотят. 2006 [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://www.e-executive.ru/publications/aspects/hr/newfolder4674/article_4046.

Завьялова Е.К.⁶⁰ разделяет работников на четыре группы: «чемпионы; наблюдатели; слабые звенья; холостые выстрелы».

По данным зарубежных компаний, в частности в США, за счет третьей и четвертой группы, экономике стоит 300 млрд. долл. ущерба ежегодно.

Дряхлов Н.И. в работе предложил нематериальный стимул: «льготы, связанные с графиком работы; похвала среди работников «вознаграждения – признательности»; вознаграждения, в связи с изменениями статуса»⁶¹.

Важным также считаем выделенную позицию Гагаринской Г.П. и Красулиной Т.С. относительно важности использования теоретико-методических аспектов совершенствования стимулирования труда персонала⁶² в условиях предприятий Таджикистана.

В общем значении, стимулирование как материальное и нематериальное имеет свои преимущества и недостатки. Это связано с тем, как горнодобывающее предприятие принимает административные решения. Но при многочисленных исследованиях, проблемы в этой области решены не полностью.

Для полного раскрытия сущности, классификации оплаты и стимулирования труда рассмотрим особенности оплаты труда и стимулирования работников в горнодобывающих предприятиях.

1.3. Особенности оплаты труда и стимулирования работников в горнодобывающих предприятиях

Проблема стимулирования и оплаты труда работников постоянно считалась и представляется ключевой задачей экономики труда, характеризующей способности эффективного применения рабочего

⁶⁰ Завьялова Е.К. Нематериальное стимулирование в современных системах управления персоналом российских компаний: Вестник Санкт Петербургского университета. Управление персоналом// Вып 1 - 2007. 159 – 183 с.

⁶¹ Дряхлов Н.И., Купринов Е.А. Эффективность, деятельность сотрудников и их вознаграждение на западе//Социологические исследования, 2002, №4.-С.87-92.

⁶² Гагаринская Г.П., Красулина Т.С. Теоретико-методические аспекты совершенствования стимулирования труда персонала. Монография/Г.П.Гагаринская, Т.С. Красулина - М.: Мир науки., 2016. – 148 с.

возможности сегодняшнего производства. Для достижения эффективного управления рабочими предприятия, надо строить такую систему стимулирования и оплату труда, чтобы сами работники без ни каких принуждений и просьб работали.

В работе Завьялова Е.К. отмечается, что проблема стимулирования и оплата труда во второй половине XX века занимает одно из значимых мест или научного и практического менеджмента.⁶³ В процессе эволюции менеджмента управление персоналом в области стимулирования и оплаты труда, появились как достижения, так и проблемы. Появились две концептуальные теории содержательная и процессуальная. Содержательная и процессуальная теории имеют свои инструменты управления персоналом. Но, по мнению Гипсона Д., Иванцевича Д., Доннели Д. практика осуществления и реализации этих теорий встречается в производстве, однако имеются как их сторонники, так и противники этих теорий.⁶⁴ Эти сомнения свидетельствуют о том, что в предприятиях отсутствует единое понимание мотивации и стимулирования труда. В зарубежных публикациях можно встретить такую фразу руководителей промышленных предприятий «Необходимо строить эффективную систему стимулирования». А на самом деле смысл этой фразы заключается в строении эффективной системы стимулирования. По мнению Армстронга М. и Комарова Е.Н. происходит смещение, а не различие сути мотивов и стимулов поведения работников в процесс производства.⁶⁵ А по мнению Бовыкина В., который дает понятие такому смещению, что построенные системы носят многокомпонентные характеры, которые требуют много инвестиций и время в человеческий капитал, а в конечном результате дает не ожидаемый результат. Ту систему

⁶³Завьялова Е.К.. Нематериальное стимулирование в современных системах управления персоналом российских компаний: Вестник Санкт Петербургского университета. Управление персоналом// Вып 1 - 2007. 159 – 183 с.

⁶⁴Гибсон Д., Иванцевич Д., Доннели Д. Организация: поведения, структура, процессы/ Пер. с англ.-М.: Инфра – М, 2000.

⁶⁵Армстронг М. Практика управления человеческим ресурсом/ Пер. с англ.СПО.: Питер, 2004.) Комаров Е.Н. Стимулирование и мотивация в современном управлении персоналом// Управление персоналом. 2002. № 1. С. 38 – 41.

стимулирования и оплаты труда, которую построили в предприятиях, несут искусственный характер, не имеют инструментов и способов для достижения поставленных целей и эффективного труда.⁶⁶ В зарубежных и отечественных работах проблема стимулирования и оплаты труда занимала одно из основных мест. В процессе трансформации многие предприниматели и руководители не обращают внимания на особенности и проблемы стимулирования и оплаты труда, что в результате приведёт к неэффективному использованию живого капитала. В работах Генкина Б.М. отмечается, что «эффективность связана с ресурсами предприятия, которые формируют отношения людей к труду, их мотивации и стимулирования»⁶⁷. Это определение означает, что при строении системы стимулирования и оплаты труда четко уточнять особенности мотивов, которые лежат в работнике. В нашей стране во время СССР учеными и экономистами постоянно проводились эксперименты и опыты в области стимулирования и оплаты труда деятельности работников. Данные ученые анализировали опыт западных и американских классиков в области управления персоналом. Опыт показывает, что в последнее время происходит спад в области теории и практики мотивации и стимулирования. Особенность категории стимулирования и мотивации состоит в том, что эти методы носят междисциплинированный характер. Исходя из этого, построение систем стимулирования и оплаты труда нужно концентрировать на конкретных фундаментах. В современных условиях такой фундамент имеет характер обширной по объему информации, качество еще не достигло эффективного уровня. Причина того, что не достигнут нужный уровень связана с отсутствием единой методологической и терминологической базы; существованием множества школ выделяющих и поддерживающих прямо противоположенные точки зрения среди исследователей.

⁶⁶Бавыкин В.И. Новый менеджмент: управление предприятием на уровне высших стандартов; теория и практика эффективного управления/ В.И. Бавыкин. В. М.: Экономика/ - 2004. – 368 с.

⁶⁷Генкин Б.М. Экономика и социология труда/Б.М.Генкин. – М.: Издательская группа НОРМА – ИНФРА, 1999. – 384с.

Об этом свидетельствует мнение Е.П. Ильина, который отмечает «Обилие литературы по проблемам мотивации сопровождается многообразием точек зрения на их природу, что вынуждает некоторых ученых, придерживаясь одной точки зрения и говорят о практической неразрешимости проблем»⁶⁸.

В трансформационный период нашей страны, которое сопровождается распадом СССР и гражданской войной, вопросы по модернизации оплаты труда и стимулированию стали в низших уровнях проблемой государства. Планово-распределительная система оказалась в этот период неспособной регулировать уровень зарплаты в пользу профессионально-квалифицированных групп работников. Эти работники обеспечивают предприятие инновацией и модернизацией путем повышения конкурентоспособности продукции на рынке. В период трансформации наряду с проблемами возникла острая необходимость преобразования экономики на основе внедрения конкурентной системы деятельности предприятия, которое потребовало реформирования оплаты труда и ее функций.

Проведенное в 1993 года реформирование заработной платы (закон РТ от 25.06.1993 г. №783 «О предприятиях», статья 9, пункт 2.3), результатом которой стала передача предприятиям решения практически всех вопросов по определению размера оплаты труда, а также сравнения между тарифными ставками и окладами по категориям персонала, не только привела к положительным явлениям, а, наоборот, вызвала деформацию зарплаты, где произошел перекося в оплате труда работников.⁶⁹ Неэффективная реформа зарплаты состоит в том, что из одной крайности бросились в другую, где были исключено влияние на уровень оплаты, которая регулировала влияние

⁶⁸ Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. - СПб.: Издательство Питер, 2000. – 512 с

⁶⁹ Шокаримов Ю. Регулирование заработной платы в условиях перехода к рыночным отношениям.//Материалы научно-практической конференции «Научные аспекты проблем трудовых отношений и социального развития в Республике Таджикистан». – Душанбе, 29 -30 июня 2002.- с.43

рынка труда, отраслевые и территориальные интересы работодателей и работников при уровнях и динамики оплаты труда работников.

Особое место при исследовании оплаты труда и стимулирования работников выделяем исследование Худжамкулова Р.Б.⁷⁰ посвященное совершенствованию механизма оплаты и стимулирования труда на промышленных предприятиях в условиях рыночной экономики.

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

В результате, доля фонда оплаты труда в валовом внутреннем продукте снизилась с 58, 2% в 1991 году до 10,1% в 2002 году.⁷¹

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

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

⁷⁰Худжамкулов Р.Б. Совершенствование механизма оплаты и стимулирования труда на промышленных предприятиях в условиях рыночной экономики: дисс...канд.экон.наук:08.00.05/ Рустам Боймахмадович Худжамкулов.-Худжанд, 2018.-165с.

⁷¹Статистический ежегодник Республики Таджикистан: 20 лет государственной независимости. Статистический сборник. Душанбе. 2011.-с.89.

стимулировать высоко результативный и производительный труд; реализация социальной функции зарплаты. Исходя из вышеизложенных способов решения проблем, стоящих перед государством и предприятиями в области стимулирования и оплаты труда, можно выразить следующим образом: сегодня перед населением и предприятиями, оставленными на самовыживание, стоит в большинстве случаев одна задача – как выплатить заработную плату и из каких средств, как обеспечить хотя бы минимум, производя выплаты, по возможности, регулярно, не обращая особого внимания на формы, системы, виды оплат труда и т. д. Одновременно администрацией преследуется цель не допустить банкротства предприятия.

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

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

защиты граждан Республики Таджикистан, этот важный показатель в 2011 году достиг в среднем на одного работающего в месяц 560 сомони⁷².

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

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

В работе Т.А. Коркина, С.И. Захарова большой акцент решения основных материальных стимулирования трудовой деятельности работников делается на оплату труда. Решение таких проблем как: зависимость работника от его конечного результата и результата предприятия в общем виде. Замечание означает, что оплата труда для руководителей должна стать как инструмент материального стимулирования для контроля и для принятия управленческих решений.⁷³ При анализе структуры управления горнодобывающих предприятий видно, что система

⁷²Шокаримов Ю. Проблемы стимулирования труда в условиях становления рыночной экономике: научно – методологические аспекты и предложения. // Материалы республиканской научно – практической конференции – «Проблемы развития рынка труда в Таджикистане» (28 – 29 октября 2011 г.) – Душанбе: «ТоРус», 2011.- С.46.

⁷³Коркина Т.А., Зараров С.И. Современные проблемы оплаты труда на угледобывающих предприятиях// Вест. Челябинского гос. универ. 2013. № 3 (294) Упр. Вып. 8.С. 92 - 95

управления состоит из собственного капитала руководителей и операционных работников. Основная их задача состоит в том, чтобы соединить капитал и труд работника путем наиболее эффективного управления. При решении вопросов по оплате труда этим должен заниматься непосредственно тот, кто управляет этим персоналом. Но, у непосредственного руководителя, нет возможности решить вопрос оплаты труда работников или не имеется инструмента и механизма управления материального стимулирования. При исследовании, в ряде отечественных предприятий выявлено, что руководители действительно не имеют инструмента материального поощрения своих подчинённых. Это является одним из основных проблем руководителей первичного уровня. При исследовании зарубежных ученых вопросы для решения проблемы оплаты труда выделяют, как «материальное стимулирование не зависит от меня» и оно стоит на 14 – м месте. Исход из вышеизложенного приводит к тому, что руководители хотели бы иметь материальный инструмент для более эффективного контроля деятельности работника. В результате приводит к тому, что конечный результат предприятия и результат работника не будет зависеть от оплаты труда. При проведении анализа отечественных горнодобывающих предприятий показало, что зависимость заработной платы от горной массы и их коэффициент корреляции составило от 0.37 до 0.79.

Нормальный коэффициент корреляции должен быть от 0,7. При минимальном коэффициенте корреляции доля сдельной оплаты труда должна состоять из 30 – 40 %. Максимальный коэффициент корреляции зависит от авторитетного бригадира или управляющего бригады.

По мнению Федерова А.В. большое колебание и дифференциация между значениями коэффициента корреляции означает, что данная система оплаты труда не эффективна.⁷⁴ Данный пример расчета коэффициента корреляции сделан на примере сдельной формы оплаты труда, которую

⁷⁴Федеров А.В. Система стимулирования труда машинистов экскаваторов: отд. ст. Гор. инф. – аналит. бюл. (науч. – техн. журн.). Вып. 7. -М.: Гор. кн., 2010.-С.65-73.

должны рассчитать в зависимости от конечного результата деятельности работника. А труд ИТР, руководителей, специалистов, как правило, рассчитывается по форме повременной оплаты труда и размер оплаты не зависит от конечного результата. Анализ деятельности мастеров отечественных горнодобывающих предприятий показывает, что они имеют колеблющийся результат, и их объем заработной платы не зависит от конечного результата. При том они получают почти одинаковую заработную плату. При таком раскладе, по мнению Галкина В.А. работник не стремится к улучшению своего результата, то есть, у такого работника нет никаких стимулов для эффективной работы.⁷⁵ Такой расклад ситуации приведет к тому, что субъектами отношения в горнодобывающих предприятиях в одну сторону работник, а в другую работодатель не будут удовлетворены результатами работы, и это одно из причин риска возбуждения социально – экономического конфликта. Как отмечается в работе Белкина В.И., Белкиной Н.А. по правилам рынка, рынок справедливо оценивает продукцию предприятия по его количеству и качеству, а во внутри предприятия труд работника не всегда оценивается справедливо, когда при не равном трудовом вкладе все получают одинаковое вознаграждение.⁷⁶ По мнению Е.И. Рейшахрита, Т.С. Губина для достижения эффективных и удовлетворяющих результатов нужно усилить стимулирующую функцию оплаты труда. По их мнению, такой путь самый надежный и эффективный для компании⁷⁷. Мы тоже поддерживаем их мнение и добавим, что в нынешних условиях на этапе развития общества приоритетным становится стимулирующая и воспроизводственная функция оплаты труда, так как это самая надежная система для повышения эффективности предприятия. Но к сожалению, в нынешних условиях в горнодобывающих предприятиях Республики Таджикистан основными документами, которые регулируют механизм

⁷⁵Галкин В.А. Оплата труда. -Челябинск: НЦТ-НИИОГР, 2010.-163с.

⁷⁶Белкин В. Н., Белкина Н. А. Экономическая теория труда / Рос. акад. наук, Урал. отд-е, Ин-т экономики. - М.: ЗАО «Издательство “Экономика”», 2007. -С.58 – 65.

⁷⁷Рейшахрит Е.И., Губина Т.С. Особенности организации оплаты труда по результату на предприятиях горной промышленности.-М., 2009.-221с.

управления отношений работника с работодателем за последние годы механически копируют из системы рыночной экономики по вопросам стимулирования и оплаты труда, которые должны регулировать формы стимулирования и виды оплаты труда, размер тарифных ставок и окладов работников, премии и стимулирующие выплаты.

Рассмотрение этих вопросов на уровне макроэкономики, считается важным и государство должно иметь соответствующие документы. Так как в работе Луиса Молкерна отмечается «для любой страны не может быть ничего хуже, чем неправильно определить роль государства в экономике»⁷⁸

Л. Эрхард изучая благосостояние для всех отметил, что «...государству необходимо вмешаться в проблемы зарплаты, потому что есть угроза выйти за рамки экономических возможностей, а также есть опасность, о том, что могут быть приняты решения о превышении расходов над доходами государства»⁷⁹. В работе Шокаримова Ю. отмечается, что «в Таджикистане до сих пор на большинстве предприятий остались ранее действующие системы стимулирования и оплаты труда, суть которых в условиях рыночной экономики заключается в том, что теперь через формы и системы стимулирования и оплаты труда выводится уровень заработка, необходимый не работнику, а работодателю, поэтому одной из обострившихся сегодня проблем является регулирование государственного минимума оплаты труда»⁸⁰.

В современном управлении персоналом постоянно рассматривается развитие, что возбуждает новые проблемы, которые требуют оперативного планирования в решении этих задач.

Горнодобывающие предприятия Республики Таджикистан в последние десять лет можно наблюдать стабильность и постепенное развитие уровня

⁷⁸Основы рыночной экономики. /Калоев В.Д. и др. – М.: МГП «Информрекламиздат», 1991. Т.2.- С.276.

⁷⁹<https://institutiones.com/personalities/46--q-q.html> (дата обращения 20.07.2021)

⁸⁰Шокаримов Ю. Реформа заработной платы при переходе у рыночной экономике в Республике Таджикистан: монография. – Душанбе: «Адиб» 2012.- 256с.

производительности труда. Темп роста производительности труда в данный момент характеризуется тем, что горнодобывающие предприятия применяют методы увеличения мощности оборудования, модернизации техники и технологии и вооружения новыми техниками и технологиями производства. А в место морально и физического изношенного оборудования предприятия приобретают новое, более мощное оборудование, что приводит к увеличению цены единицы продукции. В результате такого подхода увеличилась производительность труда в горнодобывающих предприятиях Республики Таджикистан в 1,8 – 2,3 раза. Логично думать при модернизации техники или вооружения новой техникой и технологией за час простоя увеличатся стоимость производимой продукции в несколько раз. При ходе расчета стало известно, что стоимость горнодобывающей продукции увеличится в 2 и 3 раза при модернизации и вооружении новой техникой, что в результате приводит к потере рабочего времени, а за каждый час своей работы работник получает заработную плату.

В работе С.И. Захарова отмечается, что при ходе хронометража нескольких горнодобывающих предприятий были наблюдаемы потери времени работников. И как отмечается 50% от основных операций во вспомогательных 75% при нетехнологических простоях оборудования. Эти потери времени С.И. Захаров обосновывает «организационными факторами производства; его подготовкой, планированием, нормированием, учётом и контролем результатов деятельности, мотивацией персонала»⁸¹. Коркина Т.А. в своих исследованиях отмечает ряд недоработок в условиях горнодобывающих предприятий: «отсутствие жёсткого обеспечения стратегий, реализуемых субъектами трудовых отношений (предприятие и наёмные работники); низкая адаптивность к краткосрочным целям предприятия; стохастичность результатов функционирования системы

⁸¹ Захаров С.И. О необходимости развития системы организации и оплаты труда на горнодобывающих предприятиях. Вестник Челябинского государственного университета. 2014. № 2 (331). Управление. Вып. 9. -С. 72–75.

оплаты труда»⁸². В целом вышеперечисленные недоработки способствуют снижению воспроизводственной и стимулирующей функции оплаты труда в горнодобывающих предприятиях.

На основе обобщения различных точек зрения и состояния вопроса в горнодобывающих предприятиях, мы выделяем следующие проблемы, которые следует решить в условиях Республики Таджикистан:

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

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

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

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

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

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

⁸²Коркина, Т. А. Система оплаты труда на горнодобывающем предприятии: свойства и дефекты / Т. А. Коркина, С. И. Захаров // Проблемы в управлении социально-экономическими системами в условиях инновационного развития. - Челябинск, 2013. - С. 144–147.

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

2.1. Анализ современного состояния и развития промышленности и горнодобывающих предприятий

В любом государстве мира, промышленность считается основной отраслью экономики, формирующей значительную часть ВВП. К числу показателей, характеризующих уровень народного хозяйства, относится развитие промышленных предприятий, нацеленных на обеспечение в продукции спроса населения страны Республики Таджикистан.

В ходе развития новой техники и технологии позволили экономике мира достичь максимальных результатов. Для достижения таких результатов в экономике Республики Таджикистан, промышленность, особенно горнодобывающие предприятия, играют основную роль в связи со следующими обстоятельствами:

- географическое строение Республики Таджикистан где более 93% территории занимают горы;
- в горах Таджикистана содержится почти вся система Д.И. Менделеева и это богатство необходимо добывать и перерабатывать;
- Республику Таджикистан можно отнести с высоким развитием и приростом населения, поэтому необходимо развивать сферу образования в области промышленности.

На основе изучения работы,⁸³ историю возникновения промышленных предприятий в Республике Таджикистан можно разделить на три этапа. Первый этап, – формирование собственного фундамента фабрично – заводской промышленности - 1925 – 1940. Второй этап, - развитие многоотраслевой, комплексной промышленности – 1941 – 1970. Третий этап, – период приоритетного, опережающего развития электроэнергетики и на ее

⁸³Хоналиев Н. История развития и размещения промышленности Республики Таджикистан в (1924-2005). - С. 23.

основе энергоемких отраслей и производств цветной металлургии и химии, завершившийся по срокам с окончанием плановой экономики – 1990 г. и распада СССР. По объективным оценкам за период плановой экономики деятельность промышленных предприятий в основном была положительной, эффективной, прогрессивной и рациональной.

До перехода к рыночной экономике в отраслевой структуре промышленности Республики Таджикистан функционировали легкая и пищевая промышленность, где их удельный вес составлял в 1970г. – 73,3%, 1980 г. – 64,5% и в 1990 г – 57,3%⁸⁴.

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

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

В настоящее время промышленность Республики Таджикистан в основном объединяет электроэнергетику, горную, металлургию, химическую, пищевую и другие отрасли. Каждая из этих промышленностей играет важную роль и как локомотив могут дать развитие экономики Республики Таджикистан. Структуру промышленности Республики можно разделить на добывающую и обрабатывающую. К добывающей отрасли относится добыча энергетических материалов и добыча неэнергетических ресурсов. В структуре обрабатывающей выделяем производство пищевых продуктов, текстильное и швейное производство, производство кожи и обуви, обработка древесины и деревянных изделий, целлюлозно-бумажное производство, производство нефтепродуктов, химическое производство и т.д.

⁸⁴ Народное хозяйство Таджикской ССР в 1988 году // Статистический ежегодник. - Душанбе: Ирфон, 1990. -296 с.

С 1991 года по 2018 год в Республике Таджикистан минимизировалось количество промышленных предприятий, где отмечался острый процесс деиндустриализации, то есть количество промышленных предприятий уменьшилось с 2308 ед. в 1991 году до 1048 ед. в 2004 г. или 2.2 раза меньше. С 2004г начинается увеличение числа промышленных предприятий и к 2018 г. составило 2161 единицу, которые показаны на рисунке 4.

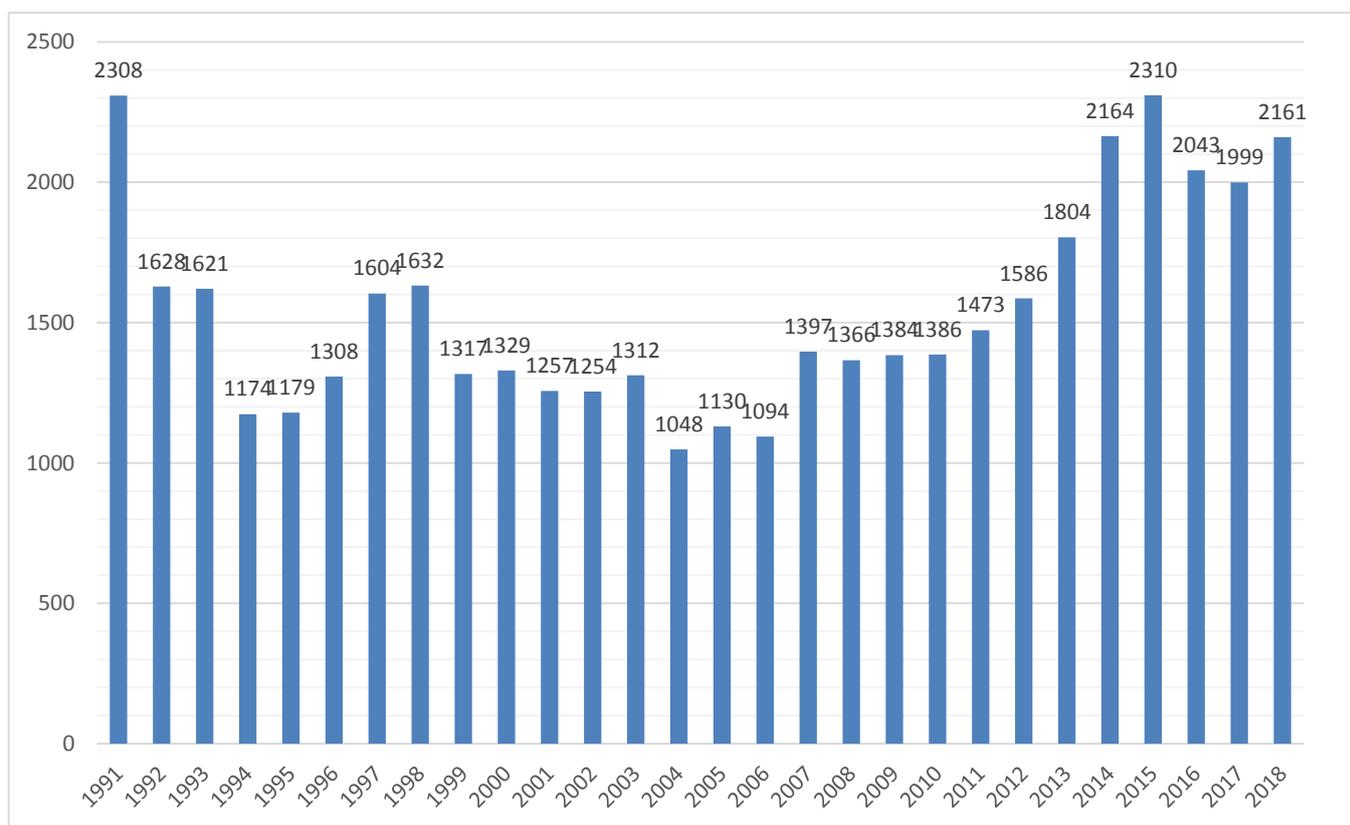


Рисунок 4- Динамика число промышленных предприятий за 1991 - 2018гг в Республике Таджикистан (в единицах)

Источник: составлено на основе: Статистический ежегодник Республики Таджикистан. - Душанбе: АСПРТ, 2019. -484с.)

Как видно из рисунка 4, число промышленных предприятий, начиная с 2005 года набирает темп роста. По сравнению с 2005 г. до 2018 г. число предприятий увеличилось на 913 единиц или в 44,6%. Пик достижений максимума видится в период в 2015 г. 2310 единиц, а в 2018 году 2161 единиц по сравнению с 2014 г. 2310 единиц, упало на 149 единиц или на 6,45%.

Если темп изменения количества предприятий не наберет ускорения в увеличении, то есть риск возникновения превращения Таджикистана из аграрно–промышленной страны в аграрную неизбежна.

Начиная с 2005 г. темп роста государственных предприятий начал резко снижаться, а не государственные предприятия начали резко увеличиваться, что показано на рисунке 5.

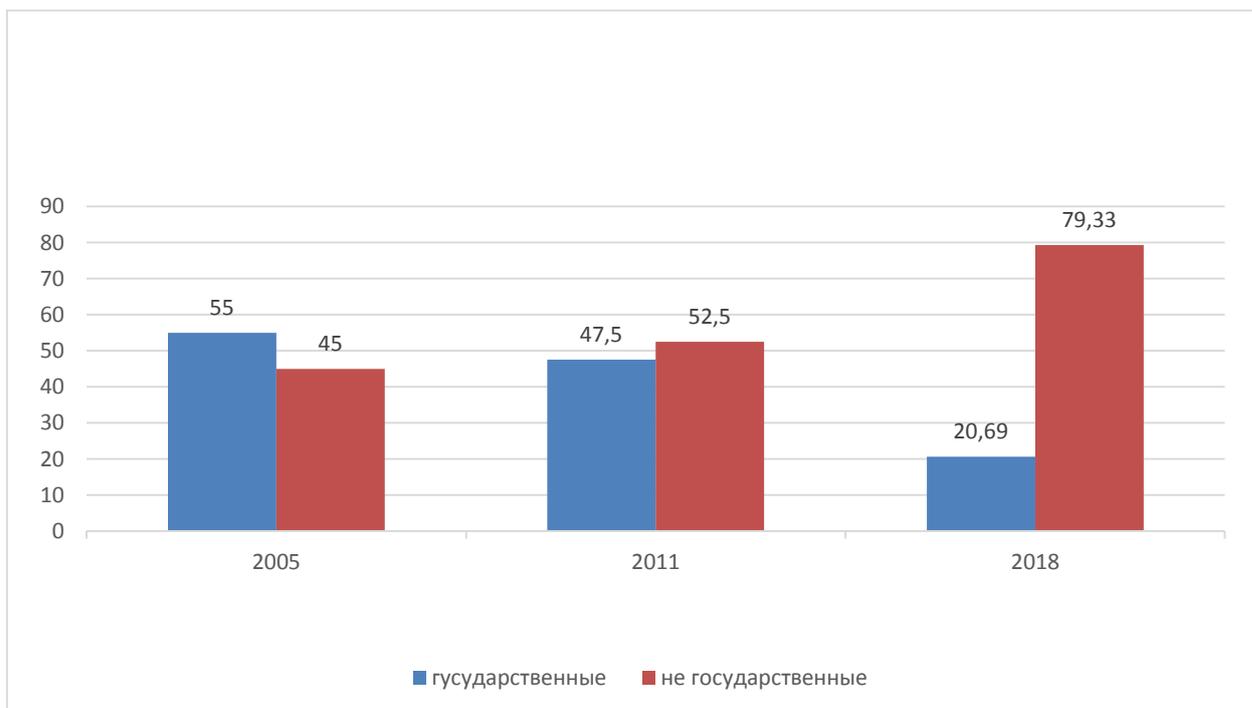


Рисунок 5 - Удельный вес государственного и негосударственного сектора промышленности, в % (Источник: составлено на основе: Статистический ежегодник Республики Таджикистан.-Душанбе: АСПРТ, 2019.-484с.)

Такой резкий спад количества промышленных государственных предприятий стало следствием несклонных обстоятельств: пока страна была занята гражданской войной физические лица приватизировали по низким ценам промышленные предприятия, распад СССР и начало гражданской войны, нехватка бюджета для финансирования промышленных предприятий, большая миграция как местных высококвалифицированных кадров, так и других наций, и другие факторы, которые отрицательно повлияли на деятельность промышленных предприятий.

Так как недра Таджикистана богаты различными минеральными ресурсами, что может дать сильный толчок для быстрого ускорения развития

промышленности и в целом в экономику республики, но, к сожалению, весь этот потенциал максимально не используется. На основе изучения нами рассчитан удельный вес промышленности, который представлен на рисунке.

б.

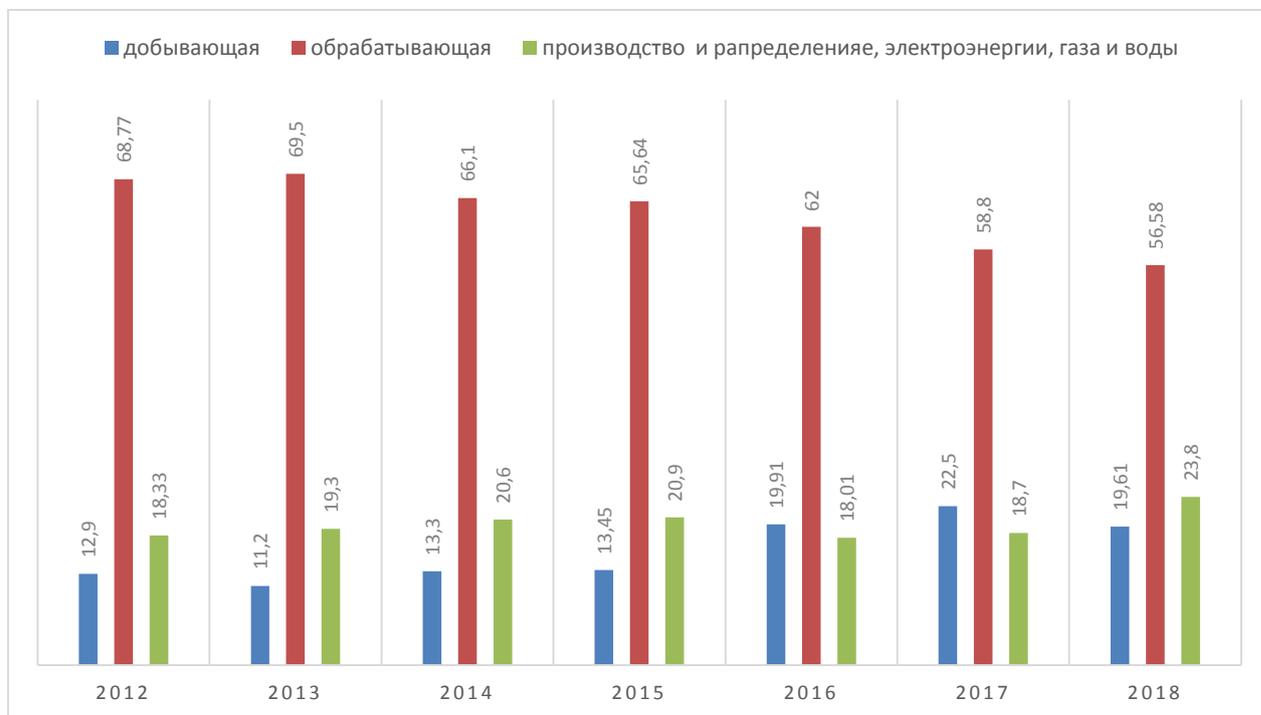


Рисунок 6- Динамика объема промышленной продукции по основным видам экономической деятельности и промышленности Республики Таджикистан за 2011-2018 годы (в%) (Источник: составлено на основе: Статистический ежегодник

Республики Таджикистан. -Душанбе: АСПРТ, 2019. -484с.)

Из рисунка 6 видно, что объем добывающей продукции вырос в 1,5 раза. Так если в 2012 году он составлял 12,9%, то в 2018 году этот объем вырос до 19,61% от общего объема промышленной продукции. И, напротив этого, объем производства обрабатывающей промышленности сократился. Объем продукции обрабатывающей промышленности уменьшился с 68,77% до 56,58% или на 12,19%. А объем продукции производства и распределения электроэнергии, газа и воды возросло на 5,47%.

Анализ показывает, что Республика Таджикистан и ее регионы имеют достаточно большие природные и сельскохозяйственные ресурсы. Однако эти возможности в настоящее время полностью не используются. Важно

заметить, что промышленный комплекс страны состоит из самостоятельных отраслей, которые выделены в таблице 2.1.

Таблица 2.1

Динамика структуры отраслей промышленности Республики Таджикистан за 2012-2018 годы, в % к итогу

Показатели	Годы						
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Вся промышленность в том числе	100	100	100	100	100	100	100
Энергетические и неэнергетические материалы	12,91	11,22	13,03	13,45	17,61	20,58	19,61
Пищевые продукты, включая напитки, и табак	34,91	36,05	31	28,53	24,44	21,48	20,50
Текстильная, швейная и изделия из кожи	16,34	13,85	12,69	10,93	10,39	11,75	10,63
Обработка древесины и целлюлозное бумажных изделий	1,15	1,30	1,62	1,80	1,44	1,27	1,58
Химические и нефтехимические	1,07	1,59	1,53	1,13	1,04	1,19	1,05
Резина, пластмасса и нематериальные продукты	4,74	4,88	9,59	10,03	13,27	15,37	10,45
Металлургическая	8,79	10,39	8,69	11,89	12,26	10,92	11,33
Электроэнергетика	18,32	19,28	20,64	20,86	18,01	18,62	23,80
Машиностроение	1,63	1,24	0,64	0,76	0,75	0,71	0,89
Прочие	0,14	0,20	0,57	0,62	0,79	0,82	0,15

Источник: составлено на основе: Статистический ежегодник Республики Таджикистан. - Душанбе: АСПРТ, 2019. -484с.

Как показывает таблица 2.1 удельный вес таких отраслей как энергетического производства пищевых продуктов, включая напитки и табак, а также металлургическая, занимают доминирующее положение в ее структуре. А остальные показывали отрицательные положения в структуре промышленности.

Доля промышленности в структуре ВВП год от года показывает положительные результаты. Если в 2013 году ее доля составляла 12,59%, то в 2018 году 17,22% или 1,36 раза больше. В течение 5 лет при огромном потенциале рост составил всего лишь 1,36 раза больше, что оказалось не утешительным.

В Таджикистане существует большой потенциал добывающего сектора, на сегодня показатели этой отрасли сравнительно меньше, то есть 3,07 процента ВВП, 4,2 процента дохода госбюджета, 5,18 процентов занятости и 23,55 процента экспорта, в будущем эта отрасль имеет возможность быть ведущей в экономике страны (рис. 7).

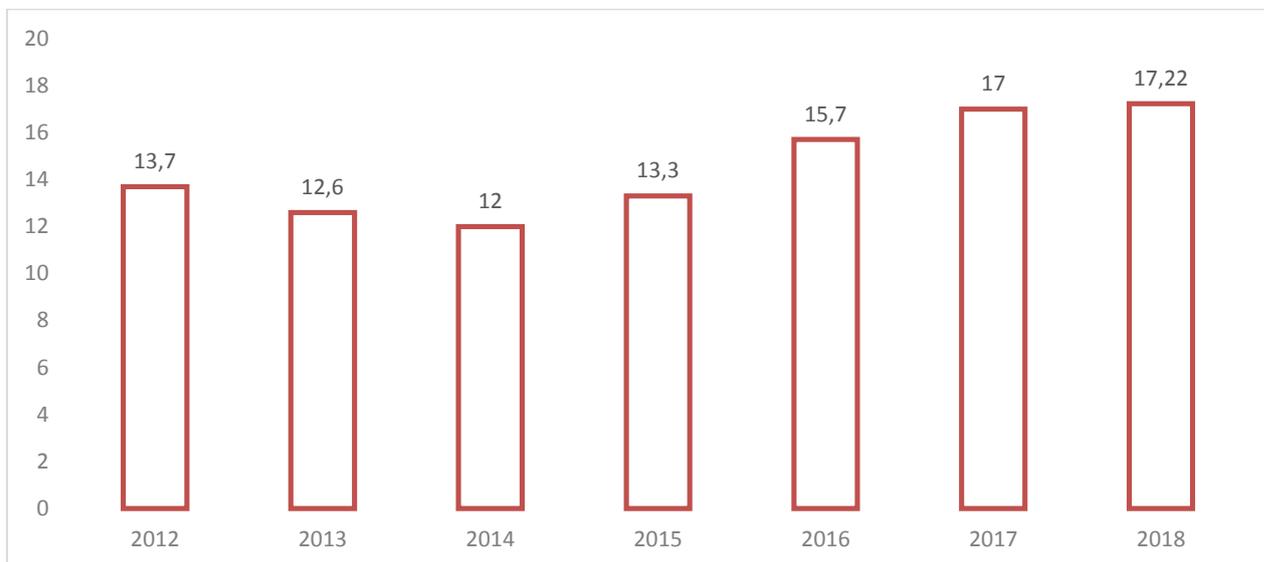


Рисунок 7- Доля промышленности в структуру валового внутреннего продукта Таджикистана, в % (Источник: составлено на основе: Статистический ежегодник Республики Таджикистан. -Душанбе: АСПРТ, 2019. -484с.)

Кроме того, доля добывающей продукции промышленного производства в экономике страны показывает рост его доли (рис.8).

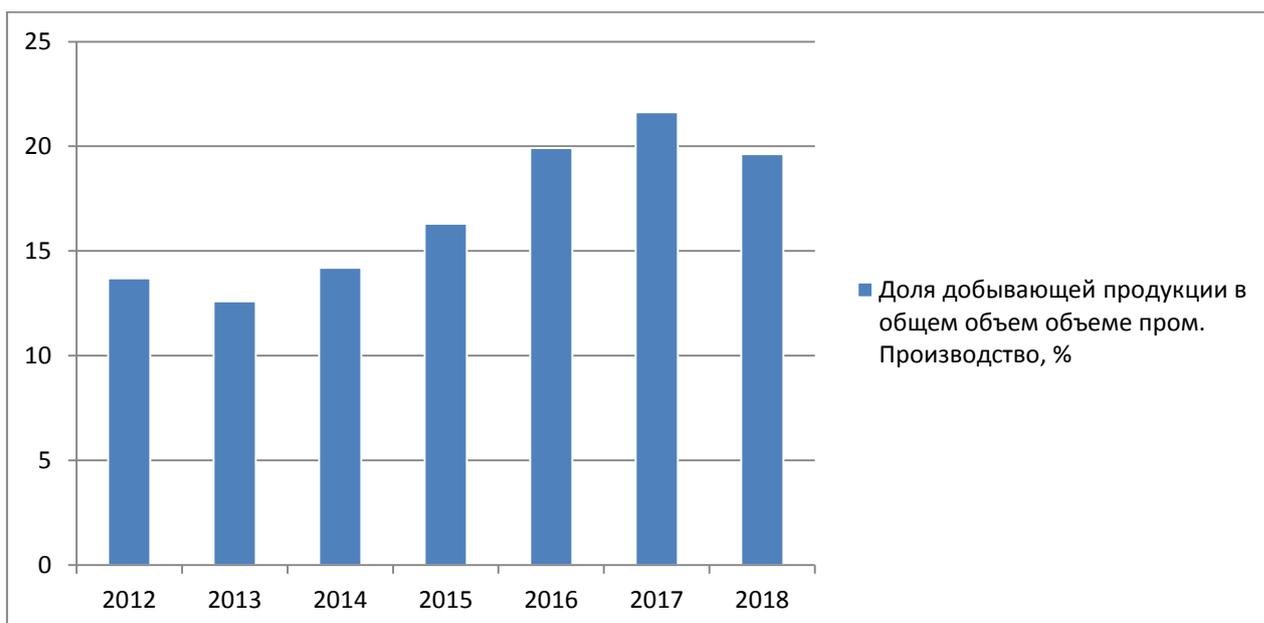


Рисунок 8- Доля добывающей продукции в общем объеме промышленной продукции, % (Источник: составлено на основе: Статистический ежегодник Республики Таджикистан.-Душанбе: АСПРТ, 2019.-484с.).

Из рисунка 8 видно, что в 2018 году по сравнению с 2012 годом доля добывающей продукции в общем объеме промышленного производства выросла на 1,43 раза, а также произошло понижение удельного веса в доле добывающей продукции валового внутреннего продукта на 0,7 раза.

Тенденция производительности труда и зарплаты, показала, что в 2012-2018 годы соотношение этих показателей нецелесообразны (рис.9), кроме того темп роста зарплаты опережает темпы роста производительности труда работников, что негативно воздействует на показатели зарплатоемкости продукции, где происходит увеличение себестоимости единицы продукции. Тем не менее в 2015г. по 2018г. темп роста производительности труда работников опережает темпы роста зарплаты.

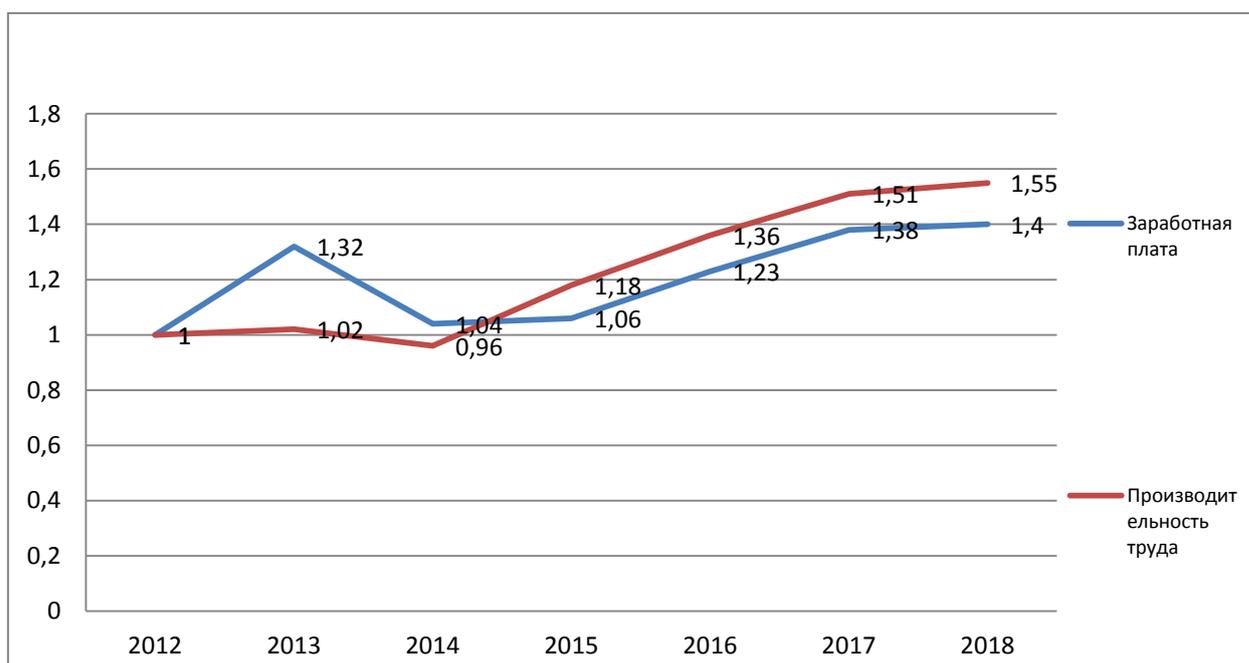


Рисунок 9 - Соотношение заработной платы с производительностью труда
(Источник: составлено автором)

Оживление промышленного производства и разрыв к увеличению от кризиса в переходный период начался с 1997 г. Однако к 2013 г. было достигнуто лишь 94,6% от докризисного уровня. В рыночных и современных условиях ускорение темпов развития в экономике в целом и

повышение уровня качества и финансовой безопасности страны является основной задачей стоящей перед экономикой республики.

На сегодняшний день крупными промышленными предприятиями Республики Таджикистан в области металлургии считаются ГУП «ТАЛКО», Адрасманский свинцово-цинковый комбинат, в энергетике - Байпазинская ГЭС, Нурекская ГЭС, СП «Апрелевка», СП «Заравшан», СП «Зарнисор», Кайракумская ГЭС, Сангтудинская ГЭС-1, в текстильной промышленности - это совместные предприятия «Джавони», «ВТ Силк», «Кабоол Таджик Текстайлз» и др.⁸⁵

Для ускоренного развития экономики страны и сектора промышленности Республики Таджикистан нужно использовать огромный природный запас: громадными гидроэнергоресурсами для развития электроэнергетики; сельскохозяйственной продукцией для развития легкой промышленности; ряда минеральных и железных руд для развития машиностроения и металлургии, особенно горнорудной промышленности. Огромный запас природных ресурсов в нынешний период не полностью используется.

Анализ отраслевой структуры промышленности Таджикистана показывает, что, если в 1991г. в структуре отрасли ведущими считались тяжелая, легкая и пищевая промышленность, то к 2018г. это пищевая промышленность и производство электроэнергии, а их доля составляла 20,50% и 19,61%.

Начиная с 2013 года за последние 5 лет независимости Республики Таджикистан, доля обрабатывающей промышленности в структуре промышленности уменьшилась на тринадцать процентных пункта и в 2018 году составляла 56,58 процентов. За этот период произошло понижение доли машиностроительного комплекса – с 1,6% до 0,84%. В добывающей отрасли

⁸⁵Курбонов С.А. Современное состояние промышленности республики и роль гидроэнергетики в развитии Таджикистана // Вестник Таджикского государственного университета права, бизнеса и политики (ТГУПБП). - 2011. - №4(48). - С. 99.

наблюдается улучшение, ее доля в структуре промышленности в 2013 году составляла 11,22%, то на 2018 году его доля улучшилась до 19,61% процентных пункта.

При не своевременном применении со стороны государства нужных решений по развитию вышеуказанных отраслей промышленности, то в определенный период времени сокращение их неизменны.

Можно сделать вывод, исходя из этого на основе анализа динамики отраслевой структуры промышленности Республики Таджикистан, что сложившаяся ситуация на международных рынках стала причиной развития цветной металлургии, производства алюминия, а доля экспорта составила 35-40 процентов, а также легкая промышленность, которая занимается производством хлопка-волокна, где ее доля экспорта составила 15-19%.

Исследование доли промышленности в структуре ВВП страны год от года показывает отрицательные цифры, здесь видно, что, начиная с 2013 по 2018 гг. доля промышленности в структуре ВВП снизилась, но в настоящее время с не большим отрывком увеличивается. В 2012 г. доля промышленности в структуре ВВП страны составила 13,7%, но эти данные в 2014 году снизились до 12% процентных пункта, а в 2018 эти показатели увеличились до 17,22%.

В 2018 году произведено девяносто видов промышленной продукции, а в 1991 году приостановился объем производства по производству минеральных вод и безалкогольных напитков, а также производство неизолированных проводов и выработка электроэнергии. Следует отметить, что объем производства двадцати семи видов промышленной продукции находится на уровне от десяти до семидесяти процентов от выпуска 1991 года, пятьдесят девять видов продукции очень мало производится, которые составляют шестьдесят пять процентов.

Причиной является понижение результативности работы предприятий, потери НТП и доли национального рынка, потому что происходит большой поток иностранных товаров.

Следовательно, развитие индустрии Республики Таджикистан характеризуется нижеследующим образом:

- понижение доли промышленности в структуре народного хозяйства, (с 1991 по 2018гг.);
- структурные непропорциональности, из-за роста доли сырьевых отраслей, а также низкое обрабатывающее производство;
- несоответствие единого процесса воспроизводства;
- низкий технический уровень отраслей и износ основных фондов;
- минимальная доля производства высокотехнологичной продукции.

По результатам анализа состояния промышленного производства Республики Таджикистан, можно сделать вывод, что его состояние не соответствует имеющимся богатствам минеральных и других ресурсов страны, а также спросам населения страны. В горной промышленности Таджикистана необходимы структурные преобразования, для основы горного промышленного развития страны. На сегодняшний день, изучен большой объем в области роста результативности промышленности, но еще не разработана единая программа развития промышленного сектора республики.

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

Нами предлагаются для формирования и реализации следующие основные приоритеты промышленной политики в Таджикистане:

- усовершенствование экономической, правовой и законодательной среды для роста предприимчивости всех субъектов предпринимательской деятельности;
- формирование конкурентных условий для всех субъектов рынка;
- стимулирование процессов предприятий, а также рост их результативности;

- совершенствование инвестиционного климата;
- рост инновационной активности, а также стимулирование НИР сферы с производством;
- создание и внедрение инновационных производств с основательной переработкой полезных ископаемых;
- создание и открытие совместных предприятий.

Кроме того, среди отраслей, нуждающихся в поддержке, важно локомотивное экономическое развитие, которое способствует ускоренному росту экономики на перспективу. Здесь следует выделить промышленность и особенно горнодобывающую промышленность.

Территория Республики Таджикистан девятью три процента состоит из гор, это говорит о перспективе развития экономики страны, и о возможностях переработки горных пород, то есть от развития горнодобывающих предприятий.

Предприятие в рыночных условиях занимает одно из важнейших фигур в экономике страны. В нынешних рыночных условиях предприятие – это, субъект предпринимательской деятельности, которое обладает экономическим и юридическим характером. В.В. Кочетов, А.А. Колобов, И.Н. Омельченко, Ю. Шокаримов, Н. Хоналиев, М.М. Якубов, Р.Б. Худжамкулов отмечают, что предприятие - это самостоятельный хозяйственный субъект, с правами юридического лица, производящий продукцию, товары, услуги, выполняющие работы, занимающийся разными видами экономической деятельности.⁸⁶

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

⁸⁶Кочетов В.В. Инженерная экономика. – М.: Издательство МГТУ им. Н.Э. Баумана 2011.-167с. Худжамкулов Р.Б. Совершенствование механизма оплаты и стимулирования труда на промышленных предприятиях в условиях рыночной экономики: дисс...канд.экон.наук:08.00.05/ Рустам Боймахмадович Худжамкудов.-Худжанд, 2018.-165с.

Анализ показывает, что народное хозяйство Республики Таджикистан – это отражение всех отраслей субъектов и объектов рынка и сфер экономики, между которыми существует, связь общественного труда, особенно между отраслями материального производства ⁸⁷ и непродуцированной сферы.

Численность населения Республики Таджикистана в конце 2016 г. по данным статистики составляла 855,12 млн. чел. в том числе 226,03 млн. чел. городского населения и 629,09 млн. чел. сельского населения. ⁸⁸

В этот период рабочая сила составляла 238,82 млн. чел., из числа которых были заняты в экономике страны 232,5 млн. чел., официально признанные безработные составляли 55,3 тыс. чел. Численность рабочей силы горнодобывающей промышленности в этот период достигла 11,3 тыс. чел., которая показана на рисунке 10.

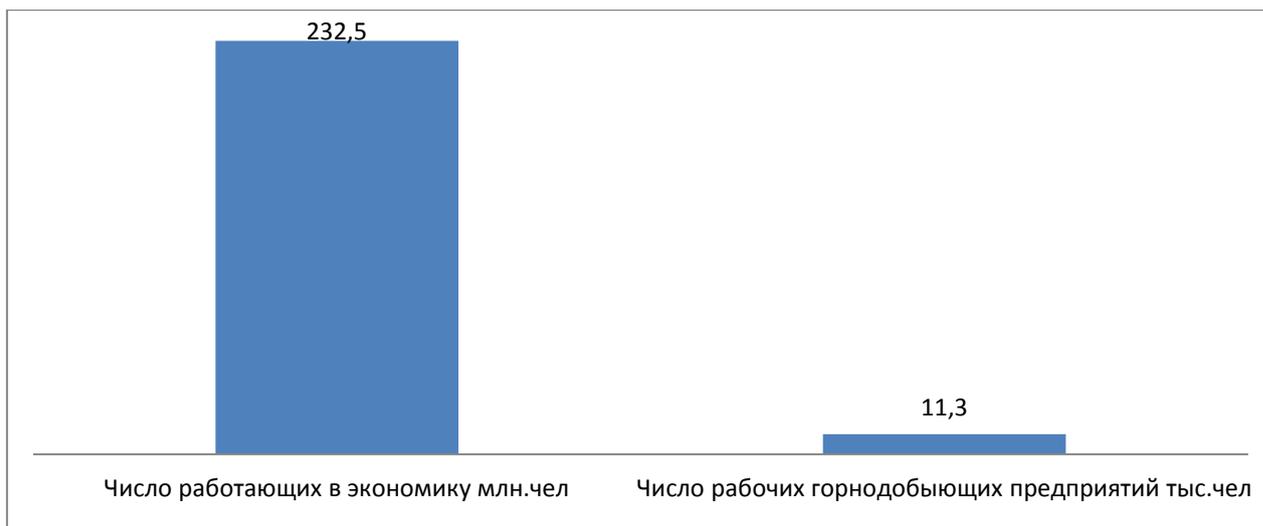


Рисунок 10–Удельный вес числа работающих в экономике и число рабочих горнодобывающих предприятий ⁸⁹

Предприятиями министерства промышленности и новых технологий произведено продукции на сумму 6321,5 млн. сомони. Предприятиями министерства энергетики и водных ресурсов произведено продукции на сумму 2078,2 млн. сомони. Предприятиями, не входящих во ведение

⁸⁷Массаковский Я.В. Экономика горной промышленности.-М., 2004.-С.: Изд. МГГУ. –С. 20.

⁸⁸Статистический ежегодник Республики Таджикистан.-Душанбе: Агентство статистики при Президенте Республики Таджикистан, 2017.-484с.

⁸⁹См. там же.

министерств и ведомств Республики Таджикистан, выработано промышленной продукции на сумму 1120,2 млн. сомони.

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

В конце 2018 г стоимость основных фондов в нашей стране составляла 18983 млн. сомони. В том числе основные фонды промышленности составляла 8162, 69 млн. сомони или 43%. (см. рисунок 11). По данным агентства статистики при Президенте Республики Таджикистан в 2016 году, которые показаны на рисунке 13, произведено промышленной продукции на сумму 150,706 млн. сомони. В том числе 29,861 млн. сомони или 20% продукции горнодобывающих предприятий.

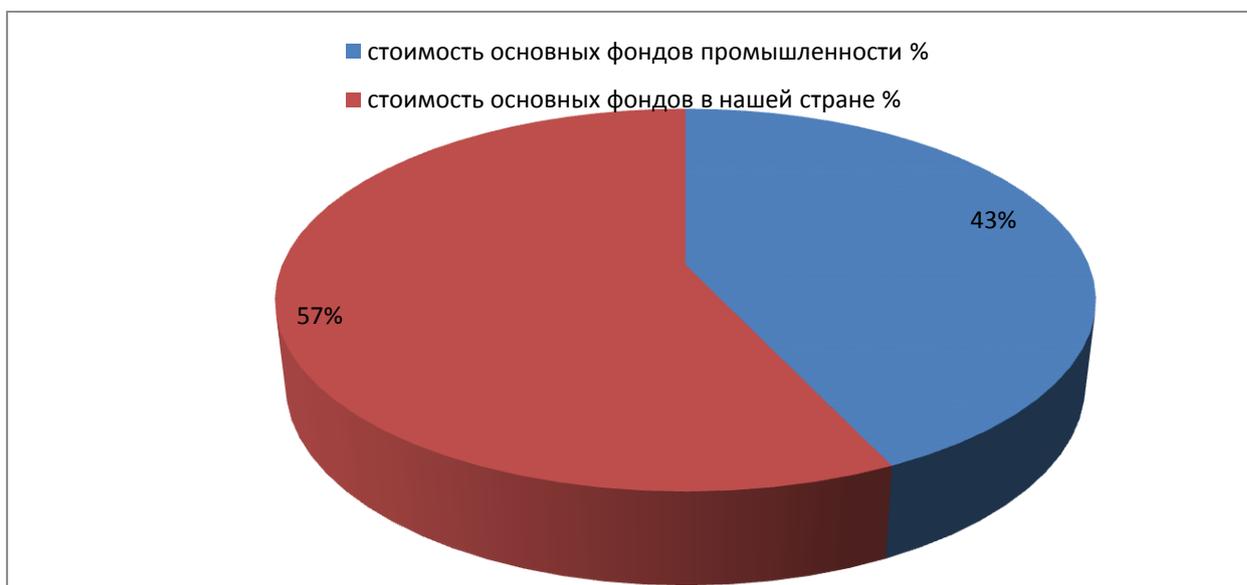


Рисунок 11-Удельный вес стоимости основных фондов в отрасли промышленности и основных фондов по Республике Таджикистан ⁶

Структура стоимости производимой продукции показана на таблице 2.2.

Мы, поддерживаем мнения ученых и считаем, что роль промышленности и ее место в экономике республики определяется тем, что она считается главной и ведущей отраслью⁹⁰. При этом горнодобывающая промышленность – это главная отрасль народного хозяйства, Республики

⁹⁰ Массажовский Я.В. Экономика горной промышленности. –М.: Изд. МГТУ, 2004.-С. 20.

Таджикистан, так как обеспечивает добычу всех необходимых сырьевых и топливных ресурсов.

Таблица 2.2

Структура стоимости производимой продукции

Отрасль промышленного производства	Структура стоимости продукции, % по годам			
	2012	2013	2014	2018
Вся промышленность	100	100	100	100
в том числе:				
Добывающая промышленность	12,9	11,2	13,3	19,61
Обрабатывающая промышленность	68,8	69,5	66,1	56,58

Составлено автором на основе: Статистический ежегодник Республики Таджикистан. - Душанбе: Агентство статистики при Президенте Республики Таджикистан, 2018. -484с

В структуре отрасли промышленности по характеру производства выделяем на добывающую и обрабатывающую промышленность. Роль и место горнодобывающей промышленности в условиях рынка является основой материально – сырьевой и топливной базы. Эффективность работы отраслей, таких как черная и цветная металлургия, энергетика, химическая зависит от работы горнодобывающей промышленности.

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

В ряде с такими полезными ископаемыми также имеются в Таджикистане и много других полезных ископаемых.

При таких показателях с уверенностью можно сделать вывод, что горнодобывающая промышленность занимает одно из главных мест в экономике нашей страны.

В 2018 году объем налоговых и других обязательных платежей в бюджет государства от добывающих отраслей в Таджикистане составило

1,69 млрд. сомони⁹¹. Из этих средств к налоговым относится 1,41 млрд. сомони, а 0,128 млн. сомони к таможенным платежам, иные платежи составляют 0,077 млрд. сомони в бюджет. Объем налоговых и других обязательных платежей в бюджет, показаны на рисунке 12.

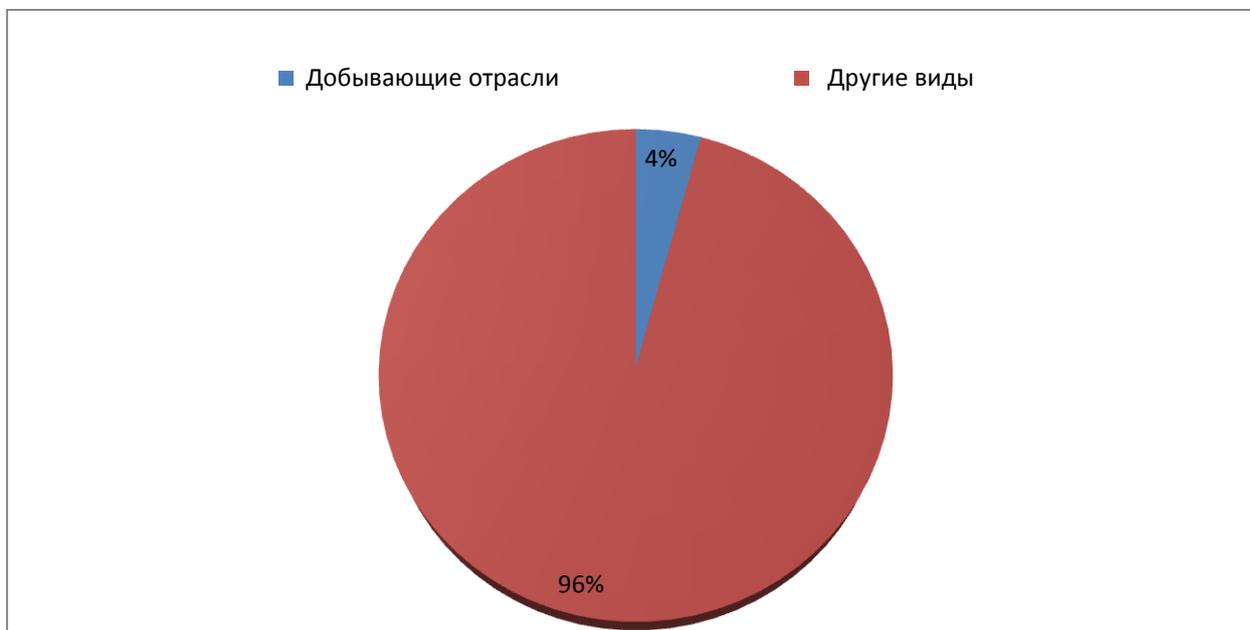


Рисунок 12- Объем налоговых и других обязательных платежей в бюджет.
(Составлено автором на основе: Агентство статистики при Президенте Республики Таджикистан.)

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

На данный момент на территории Таджикистана осуществляют свою деятельность следующие горнодобывающие предприятия, которые показаны в таблице 2.3, а соотношение удельного веса государства в горнодобывающей промышленности страны показано на рисунке 13.

Таблица 2.3

Участие государства в добывающих отраслях экономики Республики
Таджикистан

№	Наименование компаний	Доля государство в уставном капитале
1	ТА ООО «Анзоб»	Нет

⁹¹ Источник: по данным Министерство финансов Республики Таджикистан.

2	ООО СП «Зеравшан»	25%
3	СТК ООО «Апрелевка»	51%
4	ПАКОО «Кулоб Петролеум Лимитед»	Нет
5	ООО «Пакрут»	Нет
6	СЗАО «Сомон ойл»	Нет
7	ООО «Таджикско – Китайская горнопромышленная компания»	Нет
8	СООО «Петролеум Сугд»	42,58%
9	Филиал ООО «БохтарОперейтинг Компани Б.В.»	Нет
10	Филиал ООО «Тотал И энд П Таджикистан Б.В.»	Нет
11	Филиал ООО «Си Эн Пи Си СентралЭйжа Б.В.»	Нет
12	ООО «ТВЕА Душанбе Энергия»	Нет
13	АКОО «ТВЕА в Республики Таджикистан»	Нет
14	ООО «ТВЕА Душанбе горная промышленность»	Нет
15	Филиал Trans – Tajik Gas Pipeline Company Limited	50%
16	ОАО «Ангишт»	100%
17	ОАО «Нефту газ»	100%
18	ЗАО «Росредмет»	51%
19	ОАО «Сугднафтугаз»	100%
20	ОАО «Саратов нефтегеофизика»	1.71%
21	ГУП «Ангишти точик»	100%
22	ГУП «Шахта Фон – Ягноб»	100%
23	ГУП «Кони ангишти Зидди»	100%
24	ГУП «Назар – айлок»	100%
25	ГУП «Нефтегаз и уголь»	100%
26	ГУП «Джамаст»	100%

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

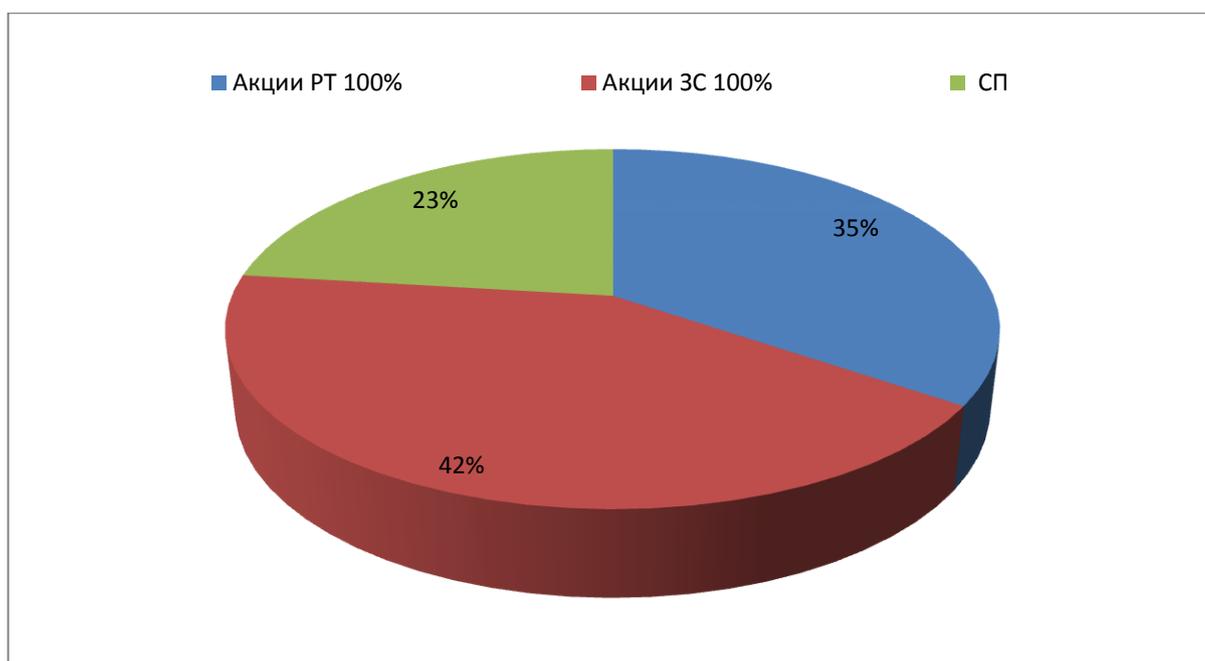


Рисунок 13 - Соотношение доли государства в горнодобывающей промышленности Республики Таджикистан (Источник: составлено автором на основе таблицы 2.3)

Из приведенных данных таблицы 2.3 и рисунка 13 видно, что, в нынешнем времени на территории Республики Таджикистан осуществляют свою деятельность 26 горнодобывающих предприятий.

Из общих этих предприятий, 9 из них которые 100% акции которых принадлежит Республике Таджикистан (ОАО «Ангишт», «Нефту газ», ОАО «Сугднафтугаз», ГУП «Ангиштиточик», ГУП «Шахта Фон – Ягноб», ГУП «Кони ангишти Зидди», ГУП «Назар – айлок», ГУП «Нефтегаз и уголь», ГУП «Джамаст»), а 11 или 42,3% предприятий 100% акций принадлежит зарубежным странам (ТА ООО «Анзоб», ПАКОО «Кулоб Петролеум Лимитед», ООО «Пакрут», СЗАО «Сомонойл», ООО «Таджикско – Китайской горнопромышленной компании, Филиал ООО «Бохтар Оперейтинг Компани Б.В.», Филиал ООО «Тотал И энд П Таджикистан Б.В.», Филиал ООО «Си Эн Пи Си СентралЭйжа Б.В.», ООО «ТВЕА Душанбе Энергия», АКОО «ТВЕА в Республики Таджикистан», ООО «ТВЕА Душанбе горная промышленность»), а 6 или 23,07% (ООО СП «Зеравшан», СТК ООО «Апрелевка», СООО «Петролеум Сугд», Филиал Trans – Tajik Gas

Pipeline Company Limited, ЗАО «Росредмет», ОАО «Саратов нефтегеофизика») это совместные предприятия, часть акций принадлежит Республике Таджикистан.

Анализ работы ученых показывает, что Моссаковский Я.В. подразделяет горнодобывающую промышленность на четыре группы, которая показана на рисунке 14⁹².

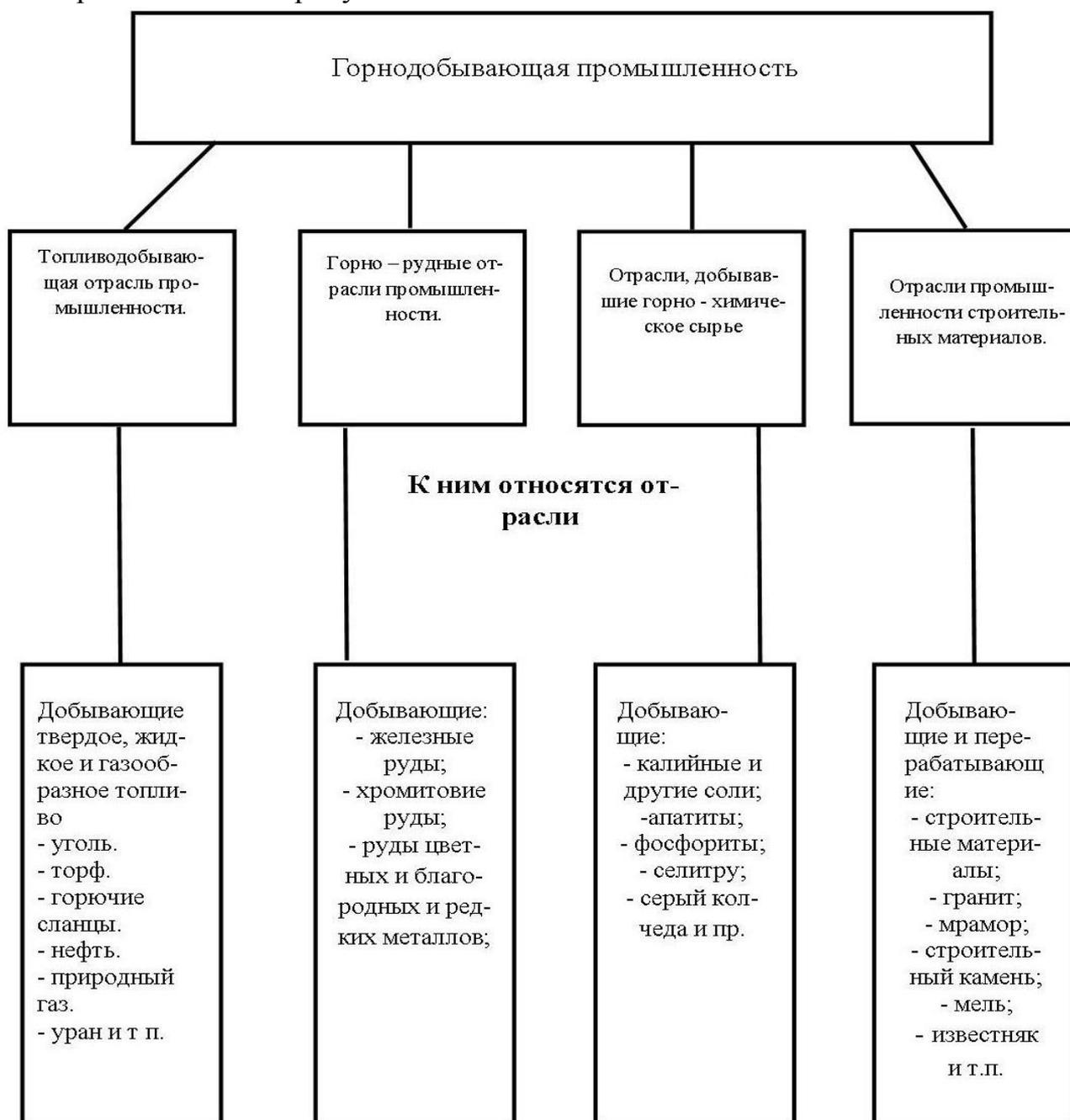


Рисунок 14 - Классификация горнодобывающих предприятий.

⁹² Моссаковский Я.В. Экономика горной промышленности. –М.: Изд. МГГУ, 2004.-С. 20.

Исходя из вышеизложенного, мы пришли к такому выводу, что в дальнейшем одним из основных факторов экономической независимости Республики Таджикистан считается развитие горнодобывающих предприятий. По результатам совершенствования работы горнодобывающих предприятий можно добиться следующих результатов: «экономическая независимость; экспорт горных продуктов на мировой рынок; новые рабочие места; уменьшение числа бедности; новые индустриальные дороги; пополнение бюджета государства из-за налоговых и таможенных сборов; увеличение заработной платы горнодобывающих работников; увеличение производительности труда; рост стимулирования и оплаты труда работников горнодобывающих предприятий и др.».

На наш взгляд, один из путей повышения эффективности производительности труда в горнодобывающих предприятиях является эффективное построение механизма стимулирования и оплаты труда в горнодобывающих предприятиях. Но для построения эффективного механизма стимулирования и оплаты труда в горнодобывающих предприятиях следует их классифицировать по признаку и выявить их преимущества и недостатки, и использовать современные механизмы стимулирования и оплаты труда работников.

Теперь переходим к оценке состояния оплаты и стимулирования труда в горнодобывающих предприятиях.

2.2. Оценка состояния оплаты и стимулирования труда в горнодобывающих предприятиях

В годы рыночных преобразований, перед государством Республики Таджикистан, как и другими государствами мира, стал вопрос о развитии и росте экономики во всех сферах государства. В настоящее время Республика Таджикистан переживает сложности, как общеэкономического характера, так и при решении конкретных проблем в области труда, в частности, организации заработной платы. Недостатки в конкретных вопросах по

проблеме оплаты труда – это результат не только, что стартовые условия различных отраслей и предприятий неодинаковы, но и дезориентация в методах организации регулирования заработной платы в новых социально – экономических отношениях.

Основы определения размера зарплаты в современной экономике, это спрос и предложение на рынке труда. Исследование спроса на рынке труда республики, показало, что она очень велика, так как рабочая сила республики полностью не используется.

На основе анализа по данным статистики при Президенте Республики Таджикистан выявлено, что рабочая сила, по сравнению с 2008 года выросла на 20,58 % или на 1,26 раза. Если в 2008 году она составляла 4310 тыс. чел., то в 2018 году эта цифра увеличилась на 5427 тыс. чел. (рис. 15).

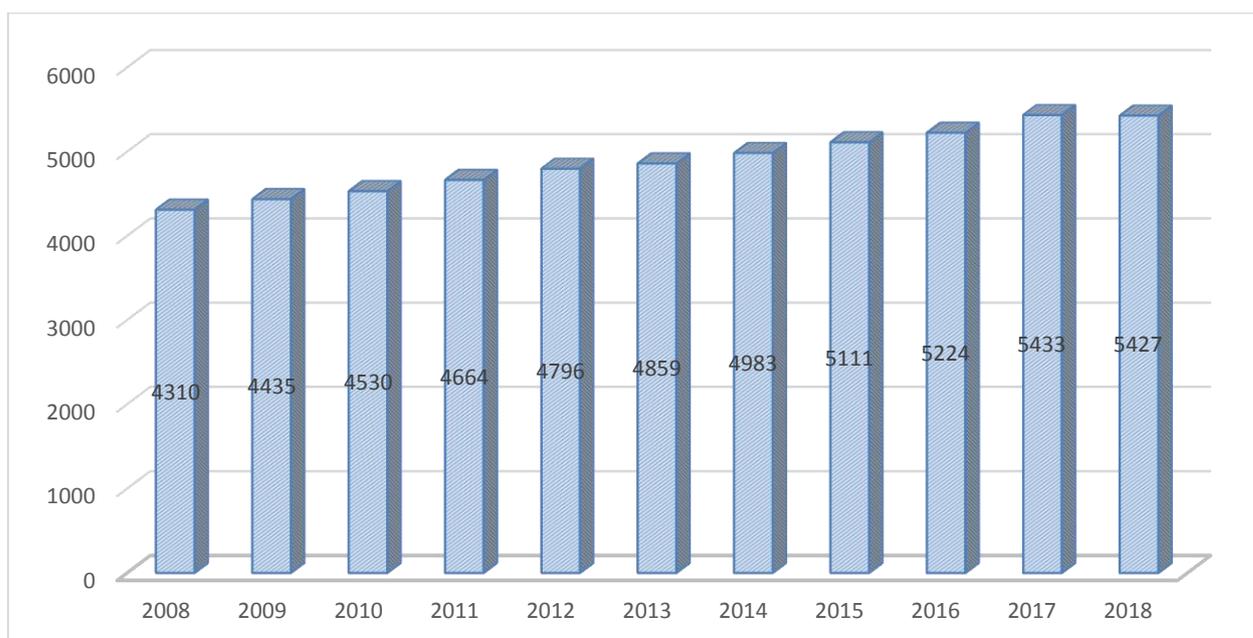


Рисунок 15- Рабочая сила Республики Таджикистан с 2008 до 2018 г. тыс.

чел. (Источник: составлено на основе: Статистический ежегодник Республики

Таджикистан.-Душанбе: АСПРТ, 2019.-484с)

Но пропорционально, при росте рабочей силы, выросло и его недоиспользование. Так, если в 2008 недоиспользование рабочей, силы на рынке труда Республики Таджикистан составляла 2093 тыс. чел., то в 2018 году эта цифра увеличилась до 2949 тыс. чел., или в 1,4 раза или 29% (рис. 16).

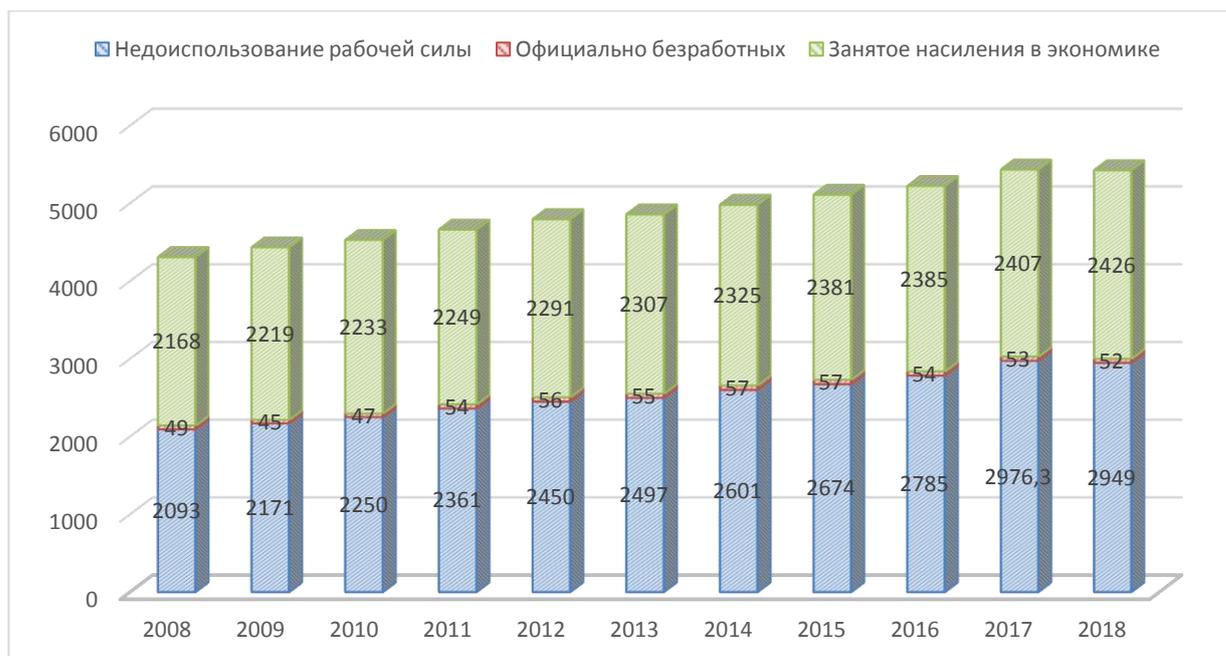


Рисунок 16- Структура рабочей силы Республики Таджикистан с 2008 до 2018 г. тыс. чел. (Источник: составлено на основе: Статистический ежегодник Республики Таджикистан.-Душанбе: АСПРТ, 2019.-484с.).

Недоиспользование рабочей силы в республике, специалисты считают, в следующем образе:

- низкая заработная плата;
- нефункционирование заработной платы;
- все решения по вопросам оплаты труда государство дала предприятию;
- низкая роль государства в управлении оплатой труда;
- нерегулированные тарифы и тарифные сетки оплаты труда;
- большая миграция;
- низкий уровень образования;

Наряду с увеличением числа предприятий в Республике Таджикистан увеличилось и недоиспользование рабочей силы, вырос и уровень безработных. Так, если в 2008 году уровень безработных на рынке труда республики составлял 49 тыс. чел., то в 2018 году эта цифра упала до 52 тыс. чел. (рис. 17).

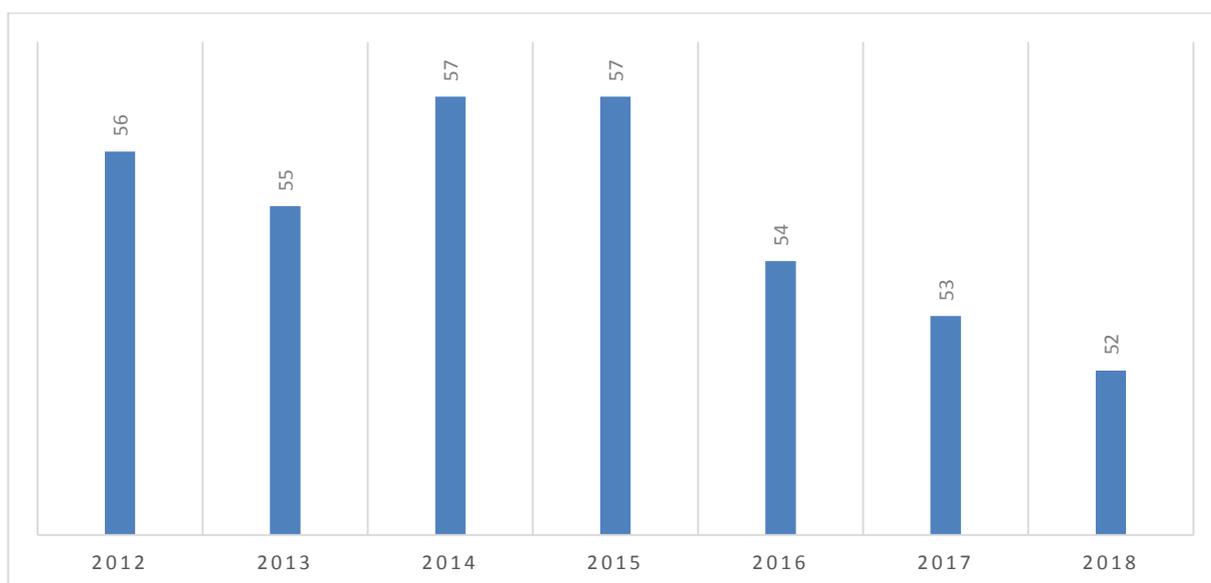


Рисунок 17- Официально зарегистрированных безработных Республики Таджикистан с 2008 до 2018 г. тыс. чел. (Источник: составлено на основе: Статистический ежегодник Республики Таджикистан. -Душанбе: АСПРТ, 2019. -484с)

На данный момент структура рабочей силы на рынке труда Республики Таджикистан составляет 60% или 5224 тыс. чел., из этого недоиспользование составило 2785 тыс. чел., уровень официально признанных безработных составило 6%, а 34% это люди пенсионного возраста и юноши школьного возраста (рис. 18).

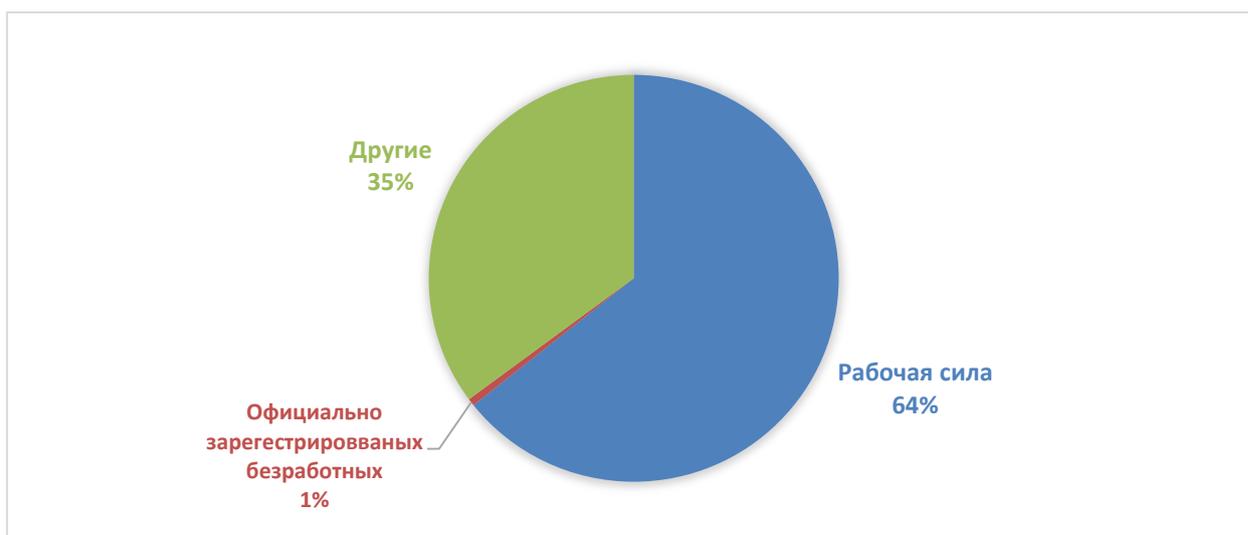


Рисунок 18 - Структура рабочей силы рынка труда в Республике Таджикистан в 2018г. (Источник: составлено на основе: Статистический ежегодник Республики Таджикистан.-Душанбе: АСПРТ, 2019.-484с.)

К сожалению, можно посмотреть на уменьшение числа занятых в экономике Республики Таджикистан. Если в 2012 году число занятых в экономике составляло 48,93%, то в 2018 году эта цифра упала до 46,18% или 0,94 раза. (рис.19).

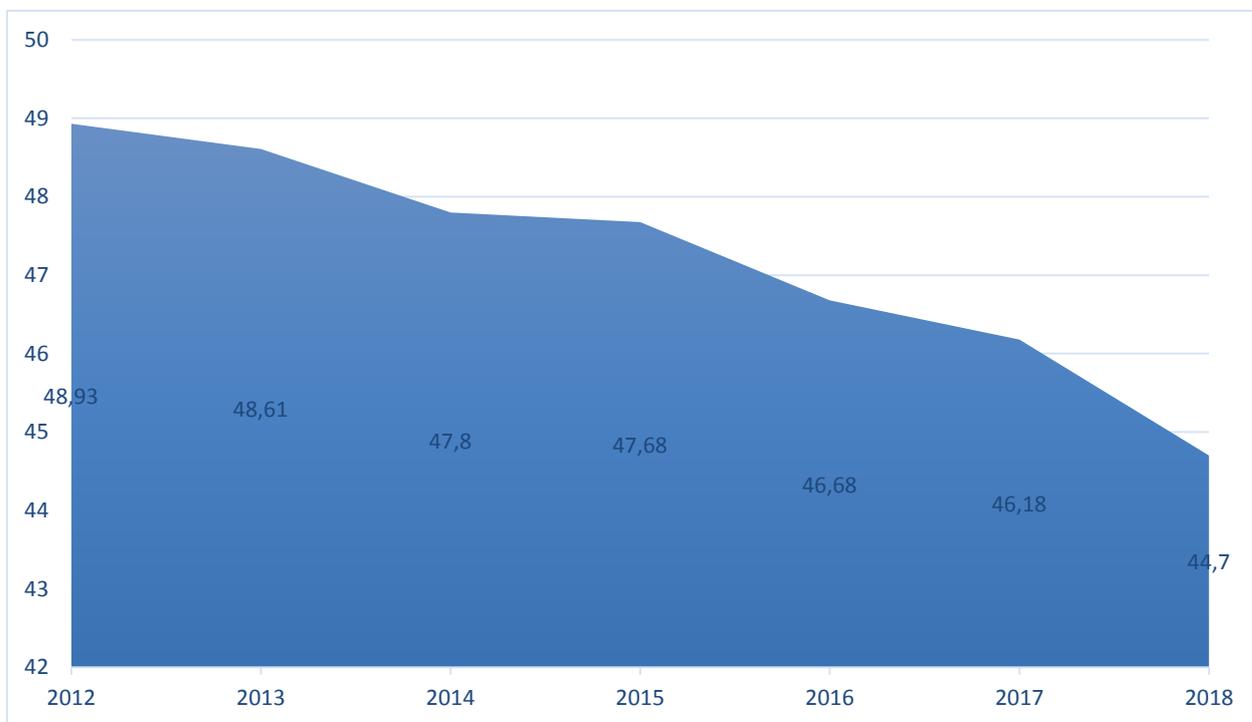


Рисунок 19- Число занятых в реальном секторе экономики Республики

Таджикистан с 2012 по 2018 гг. в %. (Источник: составлено на основе:

Статистический ежегодник Республики Таджикистан. -Душанбе: АСПРТ, 2019. -484с.)

Наряду с сокращением числа рабочих в экономике упало и число работающих в горнодобывающих предприятиях. Так, если в 2009 году число работающих в горнодобывающих предприятиях Республики Таджикистан составляло 18,1 тыс. чел., то в 2018 году оно упало до 11,7 тыс. чел., или на 35% - ного пункта. Это обосновывается тем, что в горнодобывающих предприятиях механизм управления стимулирования и оплаты труда слабый (рис.20). Так как при индивидуальном опросе работников горнодобывающих предприятий Республики Таджикистан было выявлено, что система стимулирования очень слабая.

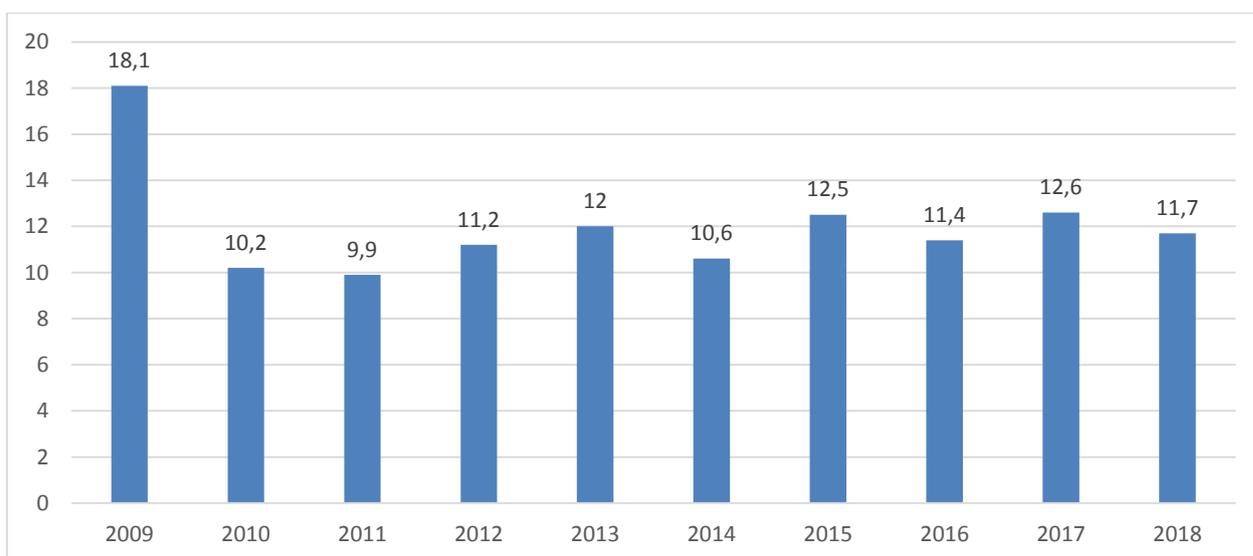


Рисунок 20- Число рабочих горнодобывающих предприятий с 2009 по 2018 г тыс. чел. (Источник: составлено на основе: Статистический ежегодник Республики Таджикистан.-Душанбе: АСПРТ, 2019.-484с.)

При таком большом уменьшении рабочей силы на рынке труда в Республике Таджикистан и ее регионах средняя и минимальная зарплата увеличивается. Она выросла в 2017 году по сравнению с 2011 годом в 2,06 раза. Если в 2011 году она составляла 555,29 сомони, то в 2017 году эта цифра возросла до 1233,82 сомони, которая показана на рисунке 21.

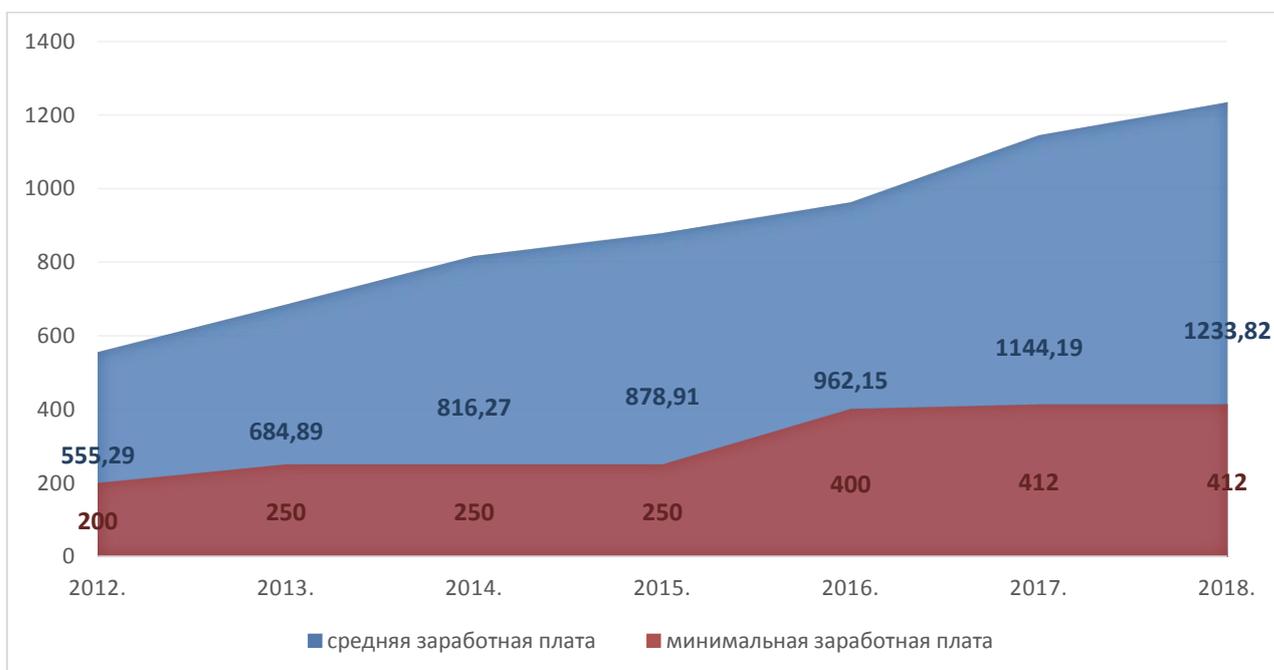


Рисунок 21-- Средняя и минимальная заработная плата в Республике Таджикистан с 2012 по 2018 г. сомони (Источник: составлено на основе: Статистический ежегодник Республики Таджикистан. -Душанбе: АСПРТ, 2019. -484с)

Пропорционально с увеличением средней заработной платы увеличилась и минимальная заработная плата. Она составляла в 2012 году 200 смн, а в 2018 году её рост составил до 412 сомони.

Заработная плата в горнодобывающих предприятиях Республики Таджикистан занимает 4 –ое место. Из диаграммы видно, что, начиная с 2013 года по 2018 год на первом месте идет заработная плата, финансовое посредничество на втором месте, строительство на третьем месте, а на четвёртом месте занимает горнодобывающее предприятие.

Сама заработная плата в горнодобывающих предприятиях выросла в 2018 году по сравнению с 2013 году 1,76 раза. Так, если в 2013 году она составляла 1394,17 сомони., то в 2018 году эта цифра увеличилась до 2422,7 сомони., или на 57% (рис.23).

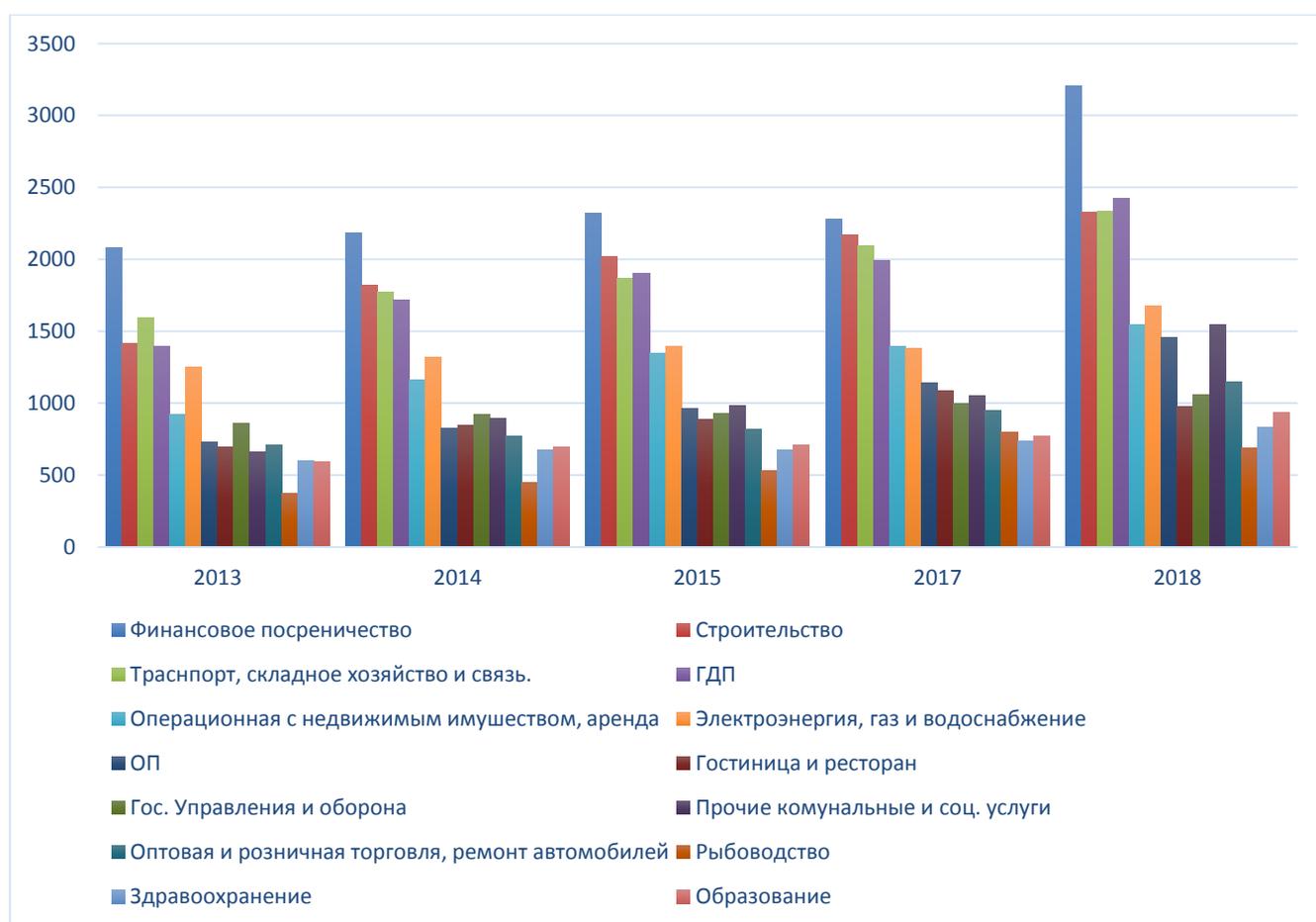


Рисунок 22- Среднемесячная заработная плата по видам экономической деятельности (Источник: составлено на основе: Статистический ежегодник Республики Таджикистан.-Душанбе: АСПРТ, 2019.-484с.)

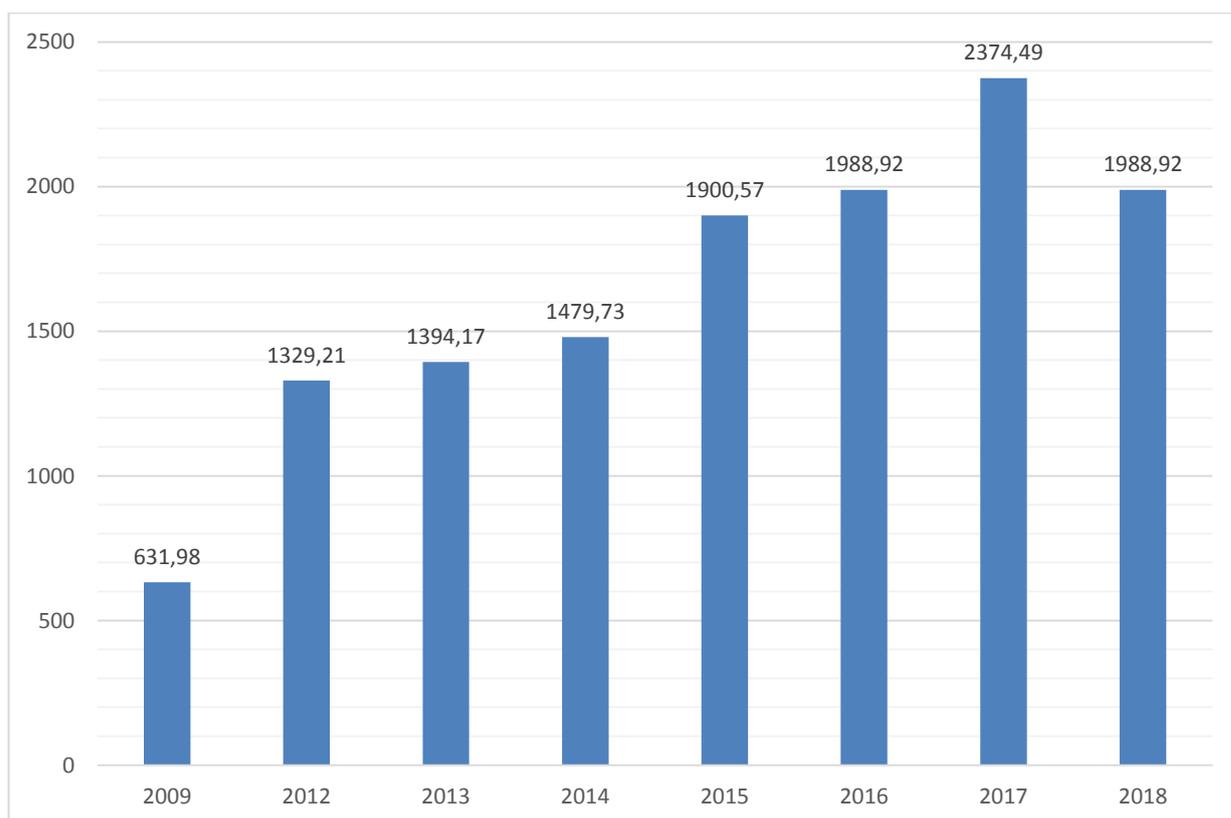


Рисунок 23- Зарботная плата горнодобывающих предприятиях Республики Таджикистан 2009 – 2018 г. Сомони (Источник: составлено на основе: Статистический ежегодник Республики Таджикистан.-Душанбе: АСПРТ, 2019.-484с.)

Важным в современных условиях считаем расчет и выплату заработной платы работникам ГДП. Расчет оплаты труда работников на примере ГОК «Анзоб» приведена в приложении 2.

Таблица 2.4

Динамика показателей, характеризующих оплаты труда в горнодобывающих предприятиях Согдийской области за 2014-2018 годы

Годы	Численность рабочих, Чел	ФОТ, сомони	Среднемесячная оплата труда сомони
ООО «Таджикско – Китайская горнопромышленная компания» (Зарнисор)			
2014	1433	26300000	1835
2015	1632	34170000	2093
2016	1837	45600000	2482
2017	2244	63860000	2845
2018	1936	58670000	3030
2018г. к 2014 г. (%)	135,10	2,23 раза	165,12

СТК ООО «Апрелевка»			
2014	821	13547416	1655
2015	958	22290557	2326
2016	1516	23771572	1568
2017	2067	31481737	1523
2018	1656	31463504	1899
2018г. к 2014 г. (%)	2,02 раза	2,32 раза	114,74
Анзобский ГОК			
2014	715	12 226 500	1 425
2015	730	13 096 200	1 495
2016	750	13 770 000	1 530
2017	795	16 122 600	1 690
2018	820	17 908 800	1 820
2018г. к 2014 г. (%)	114,6	146,72	127,72

Источник: составлено на основе данных горнодобывающих предприятий Согдийской области за 2014-2018 годы

Данные таблицы 2.4 показали, что за рассматриваемый период в рассматриваемых предприятиях наблюдается следующая картина:

1. В ООО «Таджикско – Китайская горнопромышленная компания» («Зарнисор») соответственно количество работников, фонд оплаты труда и среднемесячная зарплата повысилась на 35,10 процент; 2,23 раза и 65,12процента.

2. В СТК ООО «Апрелевка» соответственно количество работников, фонд оплаты труда и среднемесячная зарплата повысилась в 2,02 раза; 2, 32 раза и 14,74 процента.

3. В Анзобский ГОК соответственно количество работников, фонд оплаты труда и среднемесячная зарплата возросла на 14,6%, 46,72% и 22,72%.

Во всех горнодобывающих предприятиях используется сдельная система оплаты труда с учетом эффективного использования механизма стимулирования труда работников.

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

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

Развитие горнодобывающих предприятий Таджикистана, как сектор экономики подвергается влиянию факторов, где важен их учет.

На зарубежных и отечественных работах существует некий нюанс. При классификации факторов стимулирования и оплаты труда разделяются на две стороны, факторы, которые влияют на степень стимулирования и факторы, которые влияют на степень оплаты труда.

Во второй половине 50 – х годов XX века Ф. Герцберг⁹³ предложил двухфакторную теорию. Его теория заключается в следующем, разделяя все факторы на две большие категории.

Первая категория - гигиенические факторы. Вторая категория, - мотивационные факторы. К первой категории, который Ф. Герцберг назвал гигиеническими факторами относятся внешние факторы. Такие как отношение к работе, которое стимулирует на удовлетворённость работы, или их еще называют факторы здоровья.⁹⁴ Вторая группа включает внутренние факторы, то есть, мотивирующие факторы, к которым относятся успех, продвижение, признание, высокая степень ответственности, возможности, грамоты за заслуги, и тд.

⁹³Герцберг Ф. Как пробудить рвение к работе // Harvard Business Review (Россия): журнал для лидеров бизнеса. – 2014. – №8. – С. 116.

⁹⁴Архипова, Н. И. Менеджмент (Управление персоналом). Часть 2 / Н.И. Архипова, О.Л. Седова. – М.: Издательство Ипполитова, 2007. – 360 с.

Теория А. Маслоу тоже подчеркивает такие факторы похожие на факторы теории стимулирования Ф.Герцберга⁹⁵. Внешние факторы, которые Герцбер назвал гигиеническими факторами, А. Маслоу отмечал как физиологические потребности, к таким факторам относятся: потребности безопасности и уверенности в будущем и отмеченными выше. Но это лишь малая часть обеих теорий, которые имеют общее друг с другом. А в общем сравнительно этих двух теорий выясняется серьезное различие.

Изученный источник отмечает, что эффективное использование внутренних факторов стимулирования на предприятии тесно связано с НОТ. По мнению ученых, более точным является рассмотрение факторов стимулирующие эффективность работы персонала, элементы внутренней и внешней среды.

По мнению А.Я. Кибанова⁹⁶ факторы, которые влияют на формирование мотивационного ядра персонала организации, можно поделить на три группы, это востребованность организации в сотрудниках с развитыми общими и профессиональными способностями и целевые установки технологических сложностей труда, используемые в управлении персоналом. При этом он классифицировал под востребованность организации в персонале с развитыми общими и профессиональными способностями и целевые установки, такие факторы: По этой классификации речь не идет о квалификации работника, а понимается профессиональное развитие работника⁹⁷. Он имеет ввиду, что профессиональное развитие способствует быстро адаптироваться в профессиональном уровне, это помогает в самостимулировании работника. Целевые установки технологических сложностей труда под этой группой ученый А.Я. Кибанов классифицирует следующее: разнооперационные процессы в

⁹⁵Герцберг Ф. Как пробудить рвение к работе // Harvard Business Review (Россия): журнал для лидеров бизнеса. – 2014. – №8. – С. 116.

⁹⁶Кибанов А.Я. Концепция компетентностного подхода в управлении персоналом: Монография.- М.:Инфра-М, 2017.-156с.

⁹⁷Кибанов А.Я. Концепция компетентностного подхода в управлении персоналом: Монография.- М.:Инфра-М, 2017.-156с.

горнодобывающих предприятиях, где необходимы определенные интеллектуальные и физические нагрузки, которые воздействуют на состояние мотивационного ядра.

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

Следующая категория, это целевое управление работников, формирующие и регулирующие мотивацию на основе постоянства состава и способности сотрудников к образованию, применения многоуровневых мотивационных механизмов.

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

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

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

В целом на основе обобщения в таблице 2.5 приведены факторы стимулирования.

Таблица 2.5

Факторы стимулирования

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

Составлено автором:

В современных условиях на величину зарплаты влияют рыночные и вне рыночные факторы, где определяется уровень оплаты труда. Рыночные факторы, влияющие на ставку заработной платы и на конъюнктуру рынка труда, представлены нами на рис. 24.

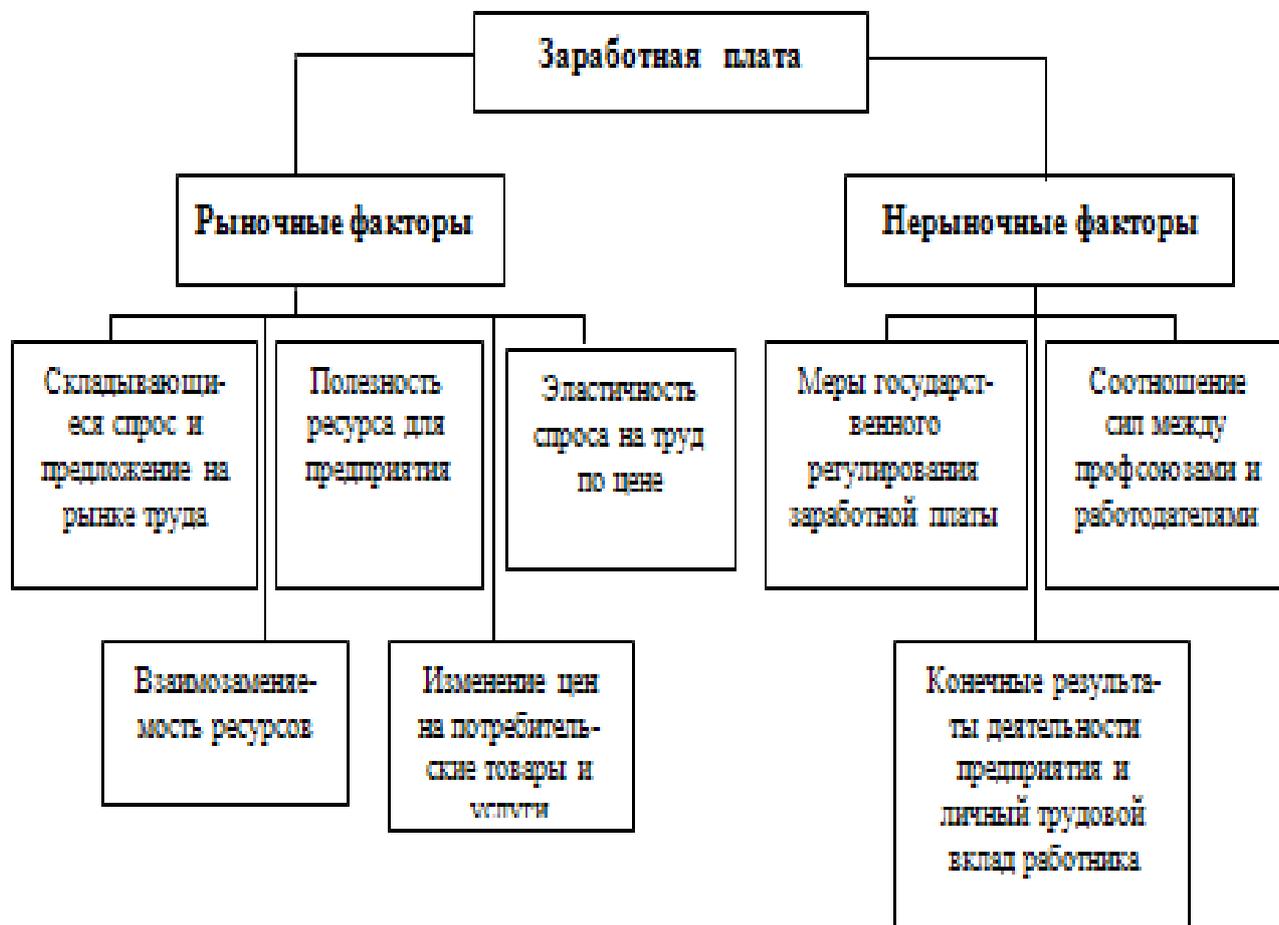


Рисунок 24- Факторы формирования заработной платы

При этом важным считаем оценку спроса и ее согласовании с предложением на рынке при рассмотрении трудовой деятельности в условиях конкретных предприятий. Для этого выделяем:

1. Тенденции изменения спроса и предложения на рынке товаров и услуг, при планировании и организации трудовой деятельности. Величина спроса на рынке товаров и услуг способствует снижению объема выпуска, падению спроса на используемые ресурсы труда и неэффективному условию найма рабочей силы при минимизации спроса в целом. Наоборот, увеличение спроса на товары и услуги приводит к повышенному спросу на труд и росту ставки заработной платы.

2. Эффективность и полезность ресурса для производителя. Увеличение спроса на труд во многом зависит от того, как продолжительно производитель использует экстенсивные факторы роста доходности своего предприятия.

3. Оценка эластичности спроса на труд по цене. Увеличение цены ресурса, приведет к росту издержки производителя, а также способствует снижению спроса на труд и ухудшает условия найма работников. Также она не всегда одинаково зависит от:

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

4. Рациональной взаимозаменяемости используемых ресурсов. Влияние данного фактора, уменьшает возможности работодателя, однако издержки на труд при неизменной материально-технической базы существенно ограничены.

5. Изучение изменения цен на потребительские товары и услуги. При этом наблюдается рост цен на потребительские товары и услуги, повышающие стоимость жизни, а также увеличение воспроизводственного минимума в структуре ставки заработной платы работников.

К нерыночным факторам относятся:

1. Меры госрегулирования, которые устанавливают минимальную зарплату, а также уровень гарантированных законодательством компенсационных доплат;

2. На ставку заработной платы и условия найма влияет профсоюзное движение;

3. Итоговый результат деятельности предприятия и свой трудовой вклад работника, это фактор, который зависит от величины заработной платы.

На развитие уровня стимулирования и оплаты труда влияют многие факторы, идущие из разной ситуации на предприятии. Другими словами, они могут отражать физиологическую, социальную, моральную, материальную или иную сторону развития стимулирования и оплаты труда.

Совокупность факторов, оказывающие влияние на систему оплаты труда показаны на рис. 25.

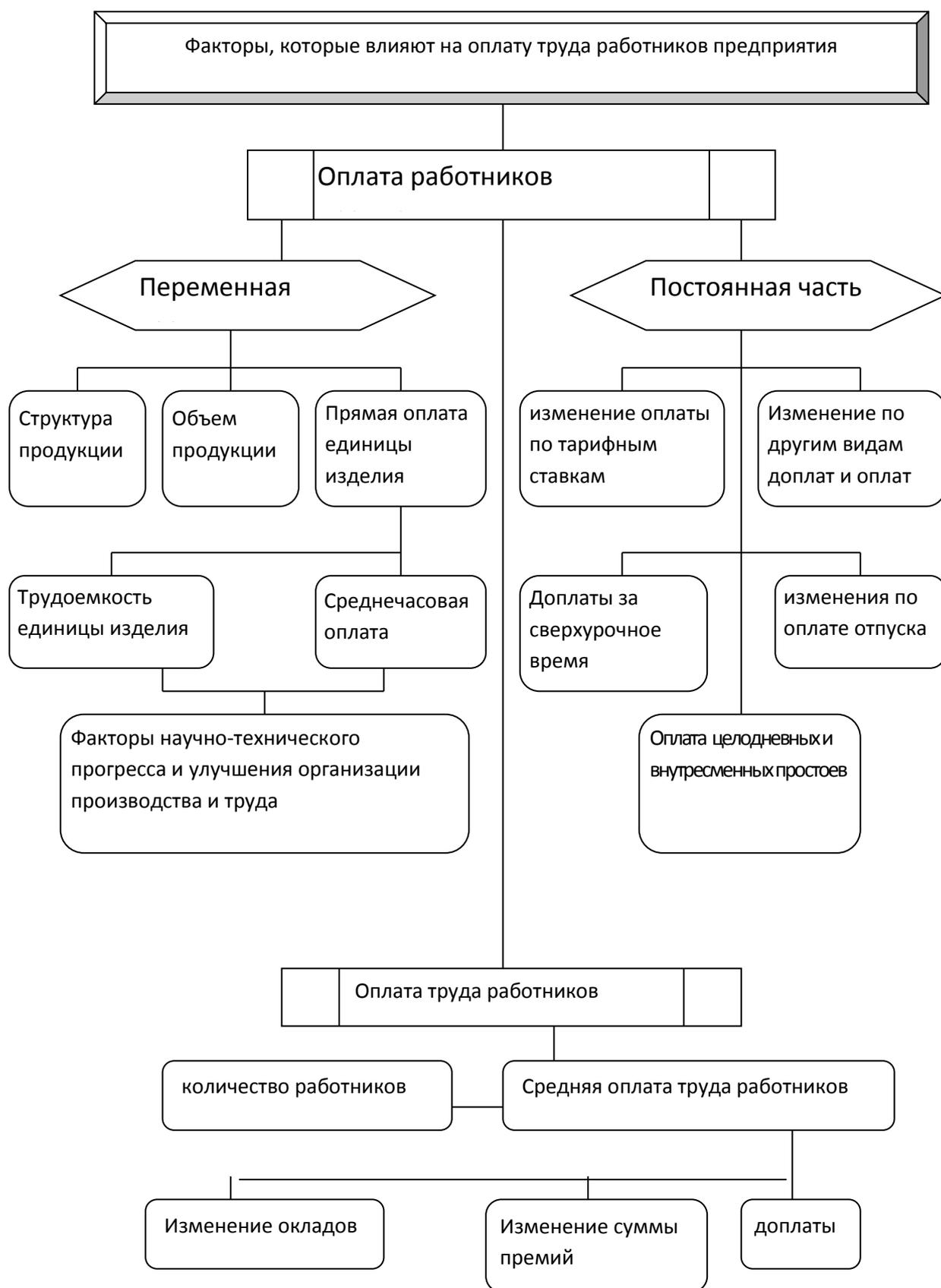


Рисунок 25- Факторы, оказывающие влияние на систему оплаты труда

На основе рисунка 25 можно сформулировать вывод о том, что их учет считается приоритетным при организации оплаты труда в горнодобывающих предприятиях. При этом в рамках одной работы нет возможности рассмотреть весь комплекс факторов, влияющих на уровень стимулирования и оплаты труда. Нами изучены факторы, имеющие количественную оценку и опубликованные в официальной статистике Республики Таджикистан.

X_1 – производительность труда, сомони/чел;

X_2 – число работников;

X_3 – объем горнодобывающей продукции;

X_4 – заработная плата;

Данные показатели могут охарактеризовать состояние стимулирования и оплаты труда в целом. Гипотеза состоит из прямой взаимосвязи между состоянием стимулирования и оплатой труда, производительностью труда и объемом выпускаемой продукции.

Например, совершенствование стимулирования, зависящее от зарплаты, обуславливает и повышает производительности труда, и повышению квалификации обратной связи.

С этой позиции в таблице 2.6 исследована корреляция связей между выбранными факторами.

Таблица 2.6

Матрица парных коэффициентов корреляции факторных признаков

	X_1	X_2	X_3	X_4
X_1	1	0,9656	0,84168	0,26754
X_2	0,9656	1	0,75576	0,34205
X_3	0,84168	0,75576	1	0,24598
X_4	0,26754	0,34205	0,24598	1

Составлено автором.

По результатам расчета можно сделать вывод о том, что выдвинутая выше гипотеза подтверждает то, что на уровень стимулирования и оплаты труда вышеперечисленные факторы прямо воздействуют. И тут нужно

обратить внимание на то, что между уровнем оплаты труда, а также объемам выпускаемой продукции и производительностью существует обратная связь. Это подтверждается тем, что с ростом объема продукции увеличивается рост заработной платы, которая сопровождается увеличением материально – денежным стимулированием работника, увеличение производительности труда и сокращение текучести кадров. Наряду с вышеупомянутыми факторами также существуют и другие положительные факторы, в частности: уровень квалификации, образование, премии, технико – технологическое перевооружение и т.д. Все эти факторы дают толчок росту уровня стимулирования и оплаты труда в горнодобывающих предприятиях Республики Таджикистан.

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

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

Исходя из этого разработана ЭММ стимулирования и оплаты труда горнодобывающих работников Республики Таджикистан. Эта модель заключается в том, какие факторы влияют на уровень оплаты труда и в какой мере оно эффективно. Подбор факторов для экономико-математической модели осуществляется, учитывая наиболее общие причины влияния на степень стимулирования и оплаты труда. К ним можно отнести показатели производительности труда, заработной платы, квалификации, уровень моральной мотивации и объема выпуска продукции.

В фактор уровня квалификации можно отнести стаж, образование, умение адаптироваться в изменении техники и технологии, были уточнены опросом работников горнодобывающих предприятия Республики Таджикистан. Нами проведены расчеты, учитывая влияние факторных признаков на результативный показатель (Y).

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

$$Y = a + v * X_1 + c * X_2 + d * X_3 + m * X_4,$$

Перечень факторных признаков для разработки модели стимулирования труда работников ГДП Республики Таджикистан представлены в табл. 2.7.

Таблица 2.7

Факторные признаки регрессионной модели стимулирования труда работников горнодобывающих предприятия Республики Таджикистан

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

Составлено автором

В таблице 2.8. приведена информация о параметрах, характеризующих состояние стимулирования и оплаты труда горнодобывающих предприятий Республики Таджикистан.

Количественная характеристика факторов регрессионной модели
стимулирования в горнодобывающих предприятиях Республики
Таджикистан.

Годы	У	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄
2011	7,75	631,98	19,86	3779	684,000
2012	15,21	768,11	24,33	7117	726,000
2013	22,79	1005,54	35,11	9343	975,000
2014	34,81	1329,21	49,23	10955	1227,000
2015	29,11	1394,17	51,11	9343	1117,000
2016	36,49	1479,79	52,56	13226	1402,000
2017	56,5	1900	58,54	13115	1639,434
2018	57,89	1988	59,67	26290	2986,092

Источник: составлено на основе данных ГОП Согдийской области за 2011-2018годы.

Используя данные таблицы 2.6 разрабатываем экономико-математическую модель стимулирования труда в горнодобывающих предприятиях Согдийской области. Прежде всего, рассчитываем парные коэффициенты корреляции по стандартной программе. Результаты расчетов по стандартной программе приведены в приложении 3.

Многофакторная регрессионная модель осуществляется на основе матрицы парных коэффициентов корреляции.

Анализ показывает, что выборочный множественный коэффициент корреляции составляет $R_b=0,999066$.

То есть, $R_b=0,9066$ показывает высокую связь между результативным и совокупностью факторных признаков.

После рассчитывается коэффициент детерминации $D=(R_b^2)*100%=(0,99066)^2*100%=98,1407%$, и показывает, что в среднем на 98,1407% изменения результативного показателя происходят за счёт вариации

факторных признаков, (Размер заработной платы, Уровень квалификации, Производительность труда, Объем выпуска промышленной продукции).

На следующем этапе анализируется разработанная модель, имеющая вид:

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

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

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

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

В целом получаем следующую таблицу для оценки по степени влияния:

Ранг влияния	Признак
1	Размер заработной платы
2	Уровень квалификация
3	Объем выпуска промышленной продукции
4	Производительность труда

Источник: получена по результатам экономико-математического моделирования

Расчетная величина коэффициента детерминации, составляет 98,14%. Полученные результаты свидетельствуют о том, что на уровень стимулирования труда работников горнодобывающих предприятий положительно влияет размер заработной платы и достигнутый уровень производительности труда работников. При этом отрицательно влияют на

достигнутый уровень квалификации работников и объем выпуска промышленной продукции. Поэтому важным считаем нахождение путей повышения уровня квалификации работников и применение современной техники для увеличения производимой продукции в горнодобывающих предприятиях Республики Таджикистан. В целом, оценка достоверности показывает, что полученная модель реально характеризует рассматриваемый процесс.

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

В настоящее время в горнодобывающих предприятиях Республики Таджикистан и Согдийской области требует совершенствования механизма материально – денежного стимулирования работников.

Таким образом, используя пирамиду А. Маслоу и разработанную экономико-математическую модели, нужно эффективно оценить влияние рассматриваемых факторов при стимулировании работников в горнодобывающих предприятиях Согдийской области Республики Таджикистан.

ГЛАВА 3. ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ МЕХАНИЗМА УПРАВЛЕНИЯ ОПЛАТЫ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА В ГОРНОДОБЫВАЮЩИХ ПРЕДПРИЯТИЯХ РЕСПУБЛИКИ ТАДЖИКИСТАН

3.1. Формирование стратегии развития системы оплаты и стимулирования труда в горнодобывающих предприятиях

В условиях рынка и большой конкуренции без точной, эффективной стратегии «выжить» невозможно. Стратегическое планирование представляет собой совокупность оперативных планов для достижения поставленных целей компании, путем тщательного и точного использования экономических ресурсов. Общая стратегическая планировка предприятия состоит из нескольких составляющих. Одним из них является стратегическое планирование системы оплаты труда и стимулирование, на предприятии.

Стратегическое планирование оплаты труда и стимулирование работников предусматривает пошаговые действия предприятия для вознаграждения работников, которое определяет цели предприятия путем повышения эффективности работ сотрудников в долгосрочном и краткосрочном периоде для осуществления своего бизнес проекта. Эффективная система стратегии стимулирования и оплаты труда строится на основе тщательного анкетирования и анализа действий, а также мнениях работников предприятия и их удовлетворенности, конъюнктуры рынка, экономического состояния предприятия и его стратегического плана.

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

В развитии стратегии по оплате труда и стимулирования работников горнодобывающих предприятий Республики Таджикистан и Согдийской области основной проблемой считается вопрос определения приоритетов. Так как заработная плата горнодобывающих предприятий Республики Таджикистан и Согдийской области занимает четвертое место по высоте

заработной платы, а с другой стороны спрос и предложение на рынке труда страны. При таком раскладе будет сложно выявить развитие стратегии по оплате труда и стимулированию в нашей стране.

Мировой опыт показывает, что на политику и стратегию по оплате труда и на стимулирование предприятий влияют внешние и внутренние факторы. На внешнюю среду влияет конкуренция на рынке труда и государственное регулирование по отношению оплаты труда. А к числу внутренних факторов можно отнести финансовое и экономическое состояние предприятий и степень квалификации работников. Эти факторы условия для строения эффективной стратегии оплаты труда и стимулирования в предприятиях. Субъективные факторы тоже немаловажно дают о себе знать, прежде всего уровень квалификации управления, его реакция на изменения техники и технологии, и адаптация на изменения конъюнктуры рынка.⁹⁸

Эффективность стратегии по оплате труда и стимулирования может быть обусловлена при соблюдении одного из этих условий:

- оптимизация издержек на оплату труда;
- пропорциональное материальное стимулирование с моральным стимулированием;
- эффективная методика стимулирования работников.

При строении научно-обоснованной стратегии по оплате труда и стимулирования одного из вышеперечисленных в горнодобывающих предприятиях Республики Таджикистан и особенно в Согдийской области достаточно затруднительно. Исходя из этого, мы считаем, для формирования эффективной стратегии оплаты труда и стимулирования могут служить все перечисленные условия, то есть одновременно оптимизировать издержки на оплату труда, пропорционально стимулировать труд как материально, так и морально, и строить эффективную методику стимулирования работников горнодобывающих предприятий Республики Таджикистан. Чтобы не быть

⁹⁸ http://vasilievaa.narod.ru/12_6_03.htm (дата обращения 20.07.2021)

голословным, проанализируем здесь структуру управления в отделе механики и энергетики ООО «Таджикско – Китайская горнопромышленная компания» («Зарнисор»). Предполагается, что и в других горнодобывающих предприятиях Согдийской области имеется примерно такая же структура управления менеджмента.

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

Отмечается, что единой системы стратегии стимулирования и оплаты труда не существует. В каждом предприятии, в связи с проблемой и целью предприятия разрабатываются различные стратегии стимулирования и оплаты труда.

Поэтому при рассмотрении классификации общей стратегии развития горнодобывающих предприятий, они разделяются на несколько подстратегические системы такие как: стратегия управления продукцией, стратегия сбыта, стратегия финансов, стратегия повышения стимулирования, стратегия оплаты труда и т.д.

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

При формировании эффективной стратегии развития системы стимулирования и оплаты труда в горнодобывающих предприятиях, в первую очередь надо обратить внимание на ее действие по отношению к

внешним факторам. Поэтому целесообразным считаем выделение двух ключевых задач стратегии стимулирования и оплаты труда в горнодобывающих предприятиях:

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

2) Выявление внутренних факторов и их изменение с учетом приспособления к факторам внешней среды неконтролирующим горнодобывающее предприятие.

При построении стратегических систем стимулирования и оплаты труда нужно придерживаться следующих принципов:

- Стратегическую систему стимулирования и оплаты труда надо построить на научной основе. В некоторых горнодобывающих предприятиях система стимулирования и оплаты труда строится на субъективной основе, что в конечном результате приводит к неэффективному и малопродуктивному кризису.

- Основу системы стимулирования и оплаты труда ГДП составляют результаты их работы, духовные и материальные интересы работников.

- Систему следует построить, учитывая отношения между предприятием и его персоналом, и взаимопониманием обеих сторон, а также при точном соблюдении отношений друг друга.

- Самокупаемость на денежные и материальные издержки.

- При необходимости развитие системы стимулирования и оплаты труда должно иметь в себе такие черты как гибкость и стабильность.

- Система стратегии стимулирования должна строиться на едином подходе к каждому работнику, который в результате придает характер универсальности.

- Система стратегии стимулирования и оплаты труда должна быть со стороны денежного, материального и морального обеспечения и организовать комфортные условия для эффективности деятельности

персонала в горнодобывающих предприятиях, а также раскрывать творчество, умение, талант, потенциал и другие компоненты. Кроме того, представить работникам необходимые и благоприятные возможности для повышения образовательного уровня и профмастерства.

- Система стимулирования работников должна гармонично сочетать их нравственное начало с денежным, материальным и моральным вознаграждением.

- Система стратегии стимулирования и оплаты труда при формировании на длительный период должна быть гибкой непосредственно к конъюнктуре рынка труда.

- Система должна меняться и при этом не терять свою особенность непосредственно изменениям спроса и предложения на рынке труда (рис. 27).

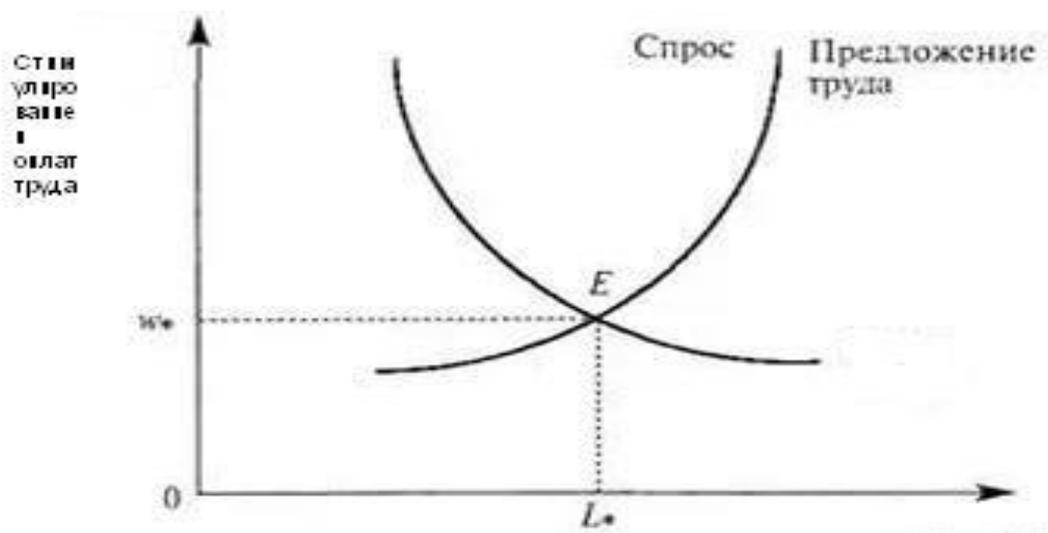


Рисунок 26 - Спрос предложение рынок труда

Из рисунка 26 видно, что точка E - это та сбалансированная точка, где данную зависимость можно и использовать в условиях ГДП. При этом считаем, что горнодобывающие предприятия должны достичь данной точки. Достижение точки E достигается быстро при краткосрочных планированиях. Удержание этой точки вынуждает формулировать эффективную стратегию стимулирования и оплаты труда.

Формирование эффективной стратегии системы стимулирования и оплаты труда в горнодобывающих предприятиях, авторы разделили на пять этапов.

Первый этап. Этап формирования целей предприятия и их соответствие с целями стимулирования и оплаты труда.

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

На основе вышесказанного нам удалось построить схему.

1. Уточнение миссии горнодобывающих предприятий (ГДП).
2. Цели ГДП для достижения миссии.
3. Бизнес стратегия.

Оценивая содержание рисунка 28 считаем, что формирование этапов миссии достигается при анализе внутренних и внешних факторов, которые воздействуют на них.

4. Производственное, маркетинговое, финансовое управление работниками.

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

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

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

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

Второй этап. Справедливость применяемой системы оплаты труда работников.

Особое место в предприятиях дается выполнению функций и оплаты труда работникам на основе использования принципа справедливости. При этом за вклад, ответственность и результативность уплачивается вознаграждение. Реализация принципа справедливости осуществляется на основе оценки должностей рабочих мест и установлении уровня зарплаты учитывая ценность должности для предприятия. Оценивая рост постоянной части заработной платы, следует заметить, что величина ее переменной составляющей зависит от результата работы каждого работника.

Третий этап. Определение мотивационных факторов персонала горнодобывающих предприятий

На наш взгляд, мотивирующие факторы, потребности и ожидания не имеют противоречий, взаимно дополняют друг друга. Поэтому при стимулировании каждого работника следует учитывать сочетание факторов их мотивации и потребностей в условиях горнодобывающего предприятия.

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

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

Четвертый этап. «Устранение мотивирующих факторов»

В ГДП кроме мотивирующих факторов еще есть демотивирующие факторы, которые негативно влияют на эффективный результат деятельности как работника, так и ГДП. Демотивирующие факторы стимулирования и оплаты труда классифицируются на внешние и внутренние (Приложение 5).

Устранение демотивирующих факторов проводится за счет изменений в организационной культуре, перераспределения ресурсов, в т.ч.

человеческих, а также на основе обоснования и разработки рациональной стратегии механизма стимулирования и оплаты труда работников ГДП.

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

Используемая система стимулирования и оплаты труда должна быть понятной каждому работнику, чтобы он мог рассчитать какие усилия приложить для достижения важных результатов и какое вознаграждение за это он получит.

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

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

В целом, для того, чтобы администрация горнодобывающих предприятий получила мотивированного работника, применяемая система стимулирования и оплаты труда работников должна быть понятной и прозрачной, а также способствовала повышению эффективности и качеству труда работников.

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

3.2. Основные направления совершенствования механизма оплаты и стимулирования труда работников в горнодобывающих предприятиях

Характеристика и выявление основных направлений совершенствования механизма оплаты труда и стимулирования труда в горнодобывающих предприятиях можно добиться двумя путями.

1. Роль государства в управлении заработной платы.
2. Роль ГДП в моральном и материальном стимулировании.

Как показывает опыт различных стран мира, сочетание востребованности работников, предпринимателей и государства достигается, используя трудовые соглашения и коллективные договоры на основе уточнения прав и обязанностей сторон на основе проведения переговоров. Особенно следует выделить формирование эффективного механизма измерения цены рабочей силы в условиях горнодобывающих предприятий. Так как проблема стимулирования и оплаты труда в низших уровнях, проблема горнодобывающих предприятий из-за того, что на рынке труда предложение очень велико.

В условиях углубления рыночных отношений на уровень зарплаты работников оказывают существенное влияние такие факторы:

- складывающийся спрос и предложение на рынке труда;
- величина требуемых суммарных затрат на воспроизводство рабочей силы в предприятиях;
- применяемые меры госрегулирования по зарплате работников;
- соотношения сил между профессиональными союзами и работодателями;
- ожидаемый результат работы предприятия и величина трудового вклада каждого работника и др.

На основе выделенных факторов можно прийти к выводу о том, что в основе зарплаты учитывается спрос и предложение рабочей силы на рынке труда. Ученый Дж. С. Милль отмечает, что «размер заработной платы зависит в основном от спроса на рабочую силу и её предложения, при

господстве конкуренции заработная плата не может возрасти иначе чем в вследствие увеличения совокупности средств, затрачиваемых на найме работников или сокращения численности людей, конкурирующих за работу по найму»⁹⁹.

Важно иметь в виду, что повышение доли оплаты труда в произведенном продукте будет обеспечиваться только в том случае, если соотношение темпов роста оплаты труда и производительности труда будет более 0,5. Поэтому, на большую величину необходимо будет повышать долю оплаты труда в течении определенного промежутка времени, а при прочих равных условиях должно быть выше соотношение темпов оплаты труда и производительности труда. Показатель соотношения темпов роста оплаты труда и производительности труда не относится к числу эффективно работающих на макроуровне из – за несопоставимости показателей. Рост производительности труда всегда можно рассчитывать достаточно точно только в сопоставимых ценах, а заработная плата всегда выплачивается, как денежная величина.

В условиях трансформации экономики, в качестве неперенного условия выдвигается усиление социальной защиты работников. Применительно к зарплате это выражается тем, что уровень оплаты труда обеспечивает нормальное воспроизводство рабочей силы с учетом их квалификации, а увеличение прибыли достигается не за счет повышения интенсивности труда, а за счет рациональной организации трудовой деятельности и повышения организационно-технического уровня производственного производства и повышения социальной защиты работников.

Социальная защищенность работников предусматривает предоставление возможности для увеличения индивидуальной зарплаты за счет повышения личных результатов труда и развития достигнутых систем

⁹⁹Милль Дж. Основы политической экономики. Т.2. /Дж.Милль.– М.: Прогресс, 1930, с.408.

соцпартнерства гарантий относительно оплаты их труда. В переходном периоде этому часто противостоит другой параметр социальной защищенности: сохранения рабочего места. В условиях избыточной рабочей силы и спада производства, рассматриваемого большинством руководителей предприятий как временное. Поэтому сохранение рабочих мест, рассматривается как главный показатель социальной защищённости в ущерб задачам воспроизводства рабочей силы и создания условий по использованию трудового потенциала в горнодобывающих предприятиях.

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

- преувеличение места и роли предприятий в организации заработной платы, получившие законодательное закрепления в ходе предыдущих этапов реформирования и, соответственно, по принижению роли других субъектов рыночной экономики;
- искусственно навязанное экономике обесценивание рабочей силы;
- нечем не оправданная дифференциация в размерах заработной платы, принявшая всеобщий характер;
- включение в цену рабочей силы и соответственно, в заработную плату, ранее предоставляемых бесплатно или на льготных условиях, материальных благ и услуг;¹⁰⁰
- наличие задолженности по оплате труда.

Рассмотрим каждое из этих факторов, так как они оказывают свое отрицательное воздействие на процесс реформирования и требуют своих направлений их нейтрализации и принятия практических мер. Важно заметить, что место и роль горнодобывающих предприятий в организации зарплаты работников:

¹⁰⁰ Шокаримов Ю. Реформа заработной платы при переходе к рыночной экономике в Республике Таджикистан-Душанбе,2012.-170с.

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

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

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

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

Главная задача горнодобывающих предприятий в процессе организации заработной платы состоит в том, чтобы исходя из условий оплаты, установленной на рынке труда, обеспечивать увязку цены рабочей силы с техническими, технологическими и организационными условиями деятельности работников посредством нормирования труда и системы оплаты, что позволит обеспечить возмещение понесённых издержек и получение прибыли в ходе реализации продукции или услуг горнодобывающих предприятий. Снижение рабочей силы на рынке труда негативно влияет на рост экономики:

- низкая заработная плата не стимулирует работника для увеличения производительности труда;

- может стать риском социального напряжения;

- предприятиям с высокими трудоёмкостями дадут оставаться на плаву;

- увеличится текучесть кадров;

Преодоление обесценивания рабочей силы должно стать одной из первых задач поэтапного реформирования заработной платы и базироваться

на изменения в динамике цен и заработной платы, а также на изменения удельного веса зарплаты и доходах граждан страны.

Рассмотрим подробно подходы к совершенствованию механизма стимулирования и оплаты труда в горнодобывающих предприятиях, Республики Таджикистан по территории Согдийской области. Как показывает опыт стран с развитой рыночной экономикой, во-первых, однократное увеличение уровня заработной платы недостаточно для стимулирования работника к эффективной работе, так как после трех-четырёх месяцев потребность удовлетворяется, что приведет к снижению мотивации работника к рациональному труду, а во-вторых, материальные стимулы положительно воздействуют на работника пропорционально с нематериальными стимулами. При проведении анкетирования горнодобывающих предприятий в известных зарубежных странах было выявлено, что заработная плата в списке рангов для руководителей занимает 9, а у рядовых работников 4 место из 36 рангов. Среди основных показателей стимулирования работники выбрали:

- бесплатные обеды;
- оплата транспортных расходов;
- график работы и др.¹⁰¹

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

Социальный пакет для предприятий не только включается в статью расходов, но и важным элементом для стабилизации атмосферы работы. Но при этом важно отметить, что социальный пакет будет считаться эффективным тогда, когда заработная плата на рынке труда будет

¹⁰¹Сардарян А.В., Комарова Т.Н., Хаинженпо В.С. Мотивационная функция социального пакета: чем заинтересовать работника XXI века// Менеджмент в России и зарубежом. – 2008. - №8. – с. 57 – 61.

конкурентоспособной. При ходе анализа заработной платы по территории Республики Таджикистан выше было выявлено, что заработная плата горнодобывающих предприятий занимает конкуренцию среди других предприятий.

Социальные пакеты на предприятиях разные. Оно дешевле обходится предприятию, чем работнику, обрести этих блага на рынке товаров, и включает множество элементов. В горнодобывающих предприятиях условия труда очень тяжелые и жизненно вредные. Поэтому большинство работников хотели бы проходить профилактику. Внедрение такого элемента в социальный пакет будет выгодно для предприятия. Так как у здорового и работоспособного работника трудоотдача больше, чем у нездорового работника и это приведет к сокращению текучести кадров.

Система стимулирования и оплаты труда считается эффективной тогда, если прозрачна для работников. При ходе опроса некоторых работников горнодобывающих предприятий Республики Таджикистан им оказалось не понятной система стимулирования и оплаты труда в рабочих местах. Кроме этого они с трудом объяснили систему награждения, бонусов, поощрений, моральных награждений в виде (наград, похвала, грамота т.д.).

В связи с этим мы предлагаем рекомендации по совершенствованию системы стимулирования и оплаты труда в горнодобывающих предприятиях Республики Таджикистан.

Таблица 3.1

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

Рекомендация	Мероприятия	Результат
Введения новой системы стимулирования и оплат Труда	Учет мнения работников. Подготовка работников. Морально и материально. Пилотное внедрения системы. Учет мнения работников после внедрения.	Рост удовлетворение работников как морально так и материально. Увеличение производительности труда. Экономический рост.

Рост рабочей атмосферы предприятия и авторитет предприятия	Снятие напряжение среди сотрудников. Общие организационные мероприятие. Создание внутри предприятия СМИ и реклама: спецодежда, фирменные знаки, календари и др.	Рост информированности работника о состоянии предприятия. Рост имиджа.
Введение новых моральных стимулов.	Планирования карьере. 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	Сокращение работников по результату аттестации. Установление соответствие между темпов роста и оплатой труда.	Оптимизация ФОТ.
Введения новых системы учета результатов труда работников	Применения балльной системы учета результатов работы.	Объективная оценка КТУ работника.
Введения системы стимулирования из опытов зарубежных предприятия.	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

Для устранения дефектов в системе стимулирования в горнодобывающих предприятиях Согдийской области мы предлагаем ввести некоторые корректировки и компенсационный пакет.

Предлагаемый пакет состоит из двух частей материальный и моральный. Материальная часть пакета состоит из прямых и косвенных выплат. А к моральным частям относится статус, содержание труда и карьерный рост.

Поэтому целесообразно выделить: применяемые прямые выплаты (базовая и повременная зарплата, опционные гранты, премии); косвенные выплаты (бенефисы, поощрения); статус (статус горнодобывающего предприятия, должность, атмосфера в предприятии; содержание труда (установленные задачи, коммуникация, содержание), а также карьерный рост

(развитие, стабильность) в условиях конкретных горнодобывающих предприятиях.

Важным направлением совершенствования системы стимулирования и оплаты труда в горнодобывающих предприятиях, считается создание материальных стимулов для повышения заинтересованности работников в конечных результатах работы.

В настоящее время, во многих предприятиях, используют новую систему вознаграждения на основе использования методики компании *Hay Group*¹⁰².

Опыт предприятий показывает, что рекомендуемая система поощрения, базируется на расчете сложности труда, значимости и ответственности выполняемых работ, соответствия структуры должностных уровней в предприятии, мотивации работников на основе оценки индивидуального вклада в получении значительных результатов в горнодобывающем предприятии.

Анализ показывает, что внедрение методики компании *Hay Group* возможно на основе понимания каждым работником целей своей должности, структурного подразделения, и предприятия в целом.

С другой стороны, внедрение методики компании *Hay Group* в условиях горнодобывающих предприятий завершается, когда все работники научатся не просить рост заработной платы, а показывать свои умения в обмен на денежное стимулирование, по принципу справедливости, на основе достигнутого результата работы.

Основной целью внедрения предлагаемой системы вознаграждения заключается в построении прозрачной и логичной системы управления заработной платой на основе учета вклада каждого работника в конечный результат работы ГДП, ее отделов, цехов. При этом важным считаем

¹⁰² http://www.up-pro.ru/library/personnel_management/wage_system/grejdinovaja-sistema (дата обращения 20.07.2021).

стимулирование работника к повышению профквалификации и индивидуального развития.

Нами выявлено, что внедряемая система рационально используется в зарубежных государствах с целью повышения эффективности управления предприятий. При внедрении рекомендуемой методики проводится анализ и описание должностей, их оценка, структура должностных разрядов, организационная культура и бизнес-среды ГДП.

Важно заметить, что применяемая методика постоянно находится в развитии и совершенствовании с учетом происходящих трансформаций в рыночной системе, учитывая модернизацию системы оплаты труда работников в ГДП на основе применения системы грейдов.

Важным считаем понятие грейдов. На основе применения грейдовой системы нами установлено, что «грейды эти уровни, по которым распределяются все должности на предприятии по принципу «чем выше грейд, тем выше заработная плата» и именно по данному признаку грейды отличаются от разрядов, для оплаты труда рабочих профессий.

В настоящей работе предлагаемая система грейдов для горнодобывающих предприятий, состоит из таких этапов:

1. Проведение анализа и оценки содержания работы на занимаемой должности, а также ее подробного описания.
2. Проведение работ по подготовке к оценке содержания, а также выбора факторов, влияющих на внедрения системы грейдов. Обычно для выполнения этих работ рекомендуется задействовать 5 работников предприятия и 2-х внешних консультантов.

Используя метод экспертной оценки, нами были отобраны главные факторы, и они ранжированы по степени важности, значимости для горнодобывающего предприятия ООО «Гаджикско–Китайская горнопромышленная компания» («Зарнисор»). Результаты представлены в таблице 3.2.

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

Используя данные таблицы 3.2 проводим оценку перечня факторов по уровням воздействия и осуществляем корректировку различия между уровнями внутри изучаемых каждым фактором. Поэтому в таблице 3.3 представлены результаты описания уровня ответственности сотрудников га предприятии ООО «Таджикско – Китайская горнопромышленная компания» («Зарнисор»).

Таблица 3.3

Описание фактора ответственности сотрудников

Уровень	Уровень ответственности
1	Ответственность только за свою работу, ответственность за финансовый результат своей деятельности отсутствует.
2	Ответственность за финансовый результат отдельных действий под контролем непосредственного руководителя.
3	Ответственность за финансовые результаты регулярных действий в рамках функциональных обязанностей.
4	Выработка решений, влияющих на финансовый результат группы или подразделения, согласование решений с руководителем.
5	Полная ответственность за финансовые результаты работы отдела, за материальные ценности, организационные расходы в рамках бюджета подразделения.
6	Полная ответственность за финансовые и иные результаты целого направления работ (группы подразделений).

Источник: Составлено автором

Используя данные табл.3.3 разрабатываем бально–факторные шкалы с максимальным значением- 500 баллов. Затем указанный балл умножается на долю рассматриваемого фактора и делится на 100%. Используя полученный результат определяется интервал по шкале уровней и разрабатывается матрица, представленная в таблице 3.4.

Таблица 3.4

Бально - факторная матрица определения грейдов

Наименование факторов	Удельный вес, %	Максимальный балл	Баллы по уровням					
			1	2	3	4	5	6
Уровень ответственности	25,0	125	21	42	62	83	94	125
Напряженность и условия	20,0	10	17	33	50	67	83	10
Вклад в достижения	20,0	100	17	33	50	67	83	100
Знания и навыки	15,0	75	13	25	38	50	63	75
Требуемое образование	10,0	50	8	17	25	33	42	50
Количество подчинённых	10,0	50	8	17	25	33	42	50

Источник: Составлено автором

В условиях ООО «Таджикско – Китайская горнопромышленная компания» («Зарнисор») оценка должностей проводится совместно с экспертами на основе использования подготовленных документов: «описание организационной структуры с расшифровкой должностей и бально-факторную матрицу по уровням».

На основе этого осуществляется выстраивание всех должностей по уровням: максимально – 500; минимально -50 баллов. Число грейдов в ООО «Таджикско – Китайская горнопромышленная компания» («Зарнисор») составляет -10. Это получено на основе проводимой нами бально-факторной оценки в исследуемом предприятии.

На следующем этапе используя коэффициент равным - 30,0 процента устанавливаются диапазоны должностных окладов в структуре предлагаемых грейдов. Величина расчетных коэффициентов соотношений и грейдов, представлены в таблице 3.5.

Коэффициенты соотношений

Грейд	Количество баллов	$K_{\text{мин}}$	$K_{\text{сред}}$	$K_{\text{макс}}$	Ширина диапазона
1	50-100	1,0	1,2	1,3	0,3
2	100-150	1,1	1,3	1,5	0,3
3	150-200	1,3	1,5	1,7	0,4
4	200-250	1,6	1,8	2,0	0,4
5	250-300	1,8	2,2	2,4	0,6
6	300-350	2,3	2,6	3,0	0,7
7	350-400	2,8	3,2	3,7	0,8
8	400-450	3,6	4,2	4,7	1,1
9	450-500	4,5	5,2	5,9	1,4

Источник: Составлено автором

Используя данные таблицы 3.5 и используя диапазон коэффициентов их переводят в «вилку» должностных окладов умножения минимальных и максимальных коэффициентов установленных на ГДП с учетом минимальной величины заработной платы- 850,0 сомони. Полученная «вилка» должностных окладов в ООО «Таджикско-Китайская горнопромышленная компания» («Зарнисор»), представлена в табл. 3.6.

Таблица 3.6

Матрица должностных окладов, сомони

Грейды	Минимальный оклад	Средний оклад	Максимальный оклад
1	850	977,5	1105
2	1000	1150	1300
3	1200	1380	1560
4	1400	1610	1820
5	1600	1840	2080
6	1700	1955	2210
7	1800	2070	2340
8	1900	2185	2470
9	2000	2300	2600

Полученные результаты свидетельствуют о том, что важным в ООО «Таджикско – Китайская горнопромышленная компания» («Зарнисор») и других предприятиях считается недопущение роста ФОТ работников.

При этом разработка матрицы и размер оплаты труда работников должно соответствовать среднерыночному значению и не должно привести к росту ФОТ работников горнодобывающего предприятия.

На наш взгляд, предложенный способ построения системы тарификации обеспечивает закрепить работников в ГДП, так как у них появляется стимул к развитию профессиональной деятельности и их вознаграждения по результатам труда. При этом рост размера оклада работника, в пределах одного грейда, рассчитывается на основе результатов оценки в каждом году или полугодии, а также на основе применения разработанных компетенций для различных категорий окладов в пределах одного грейда в горнодобывающем предприятии.

Важно заметить, что при использовании грейдовой системы пересматриваются размеры должностных окладов один раз в течение года с целью проведения корректировки размера окладов в соответствии с происходящими изменениями на рынке.

На наш взгляд, система грейдинг позволяет повысить эффективность мотивации работников. Также данная система способствует рационально оценить должность, установить оклады, предложить направления карьерного роста работников. Поэтому важно выделить такие преимущества грейдовой системы, заключающиеся:

– в эффективном использовании фонда оплаты труда, ликвидации дублирующих функций, исключении малозначащих позиций из штатного расписания, с корректировками величины должностных окладов учитывая их важность, сокращении ФОТ до 10,0 процентов, без последствий для ГДП способствующих рациональному расходованию финансовых результатов;

– в создании механизма внутренней справедливости системы оплаты труда путем разработки или корректировки постоянной части зарплаты работников с учетом важности должностей и влияния работника на конечные результаты работы ГДП;

– в эффективности грейдинговой системы позволяющей оптимизировать управление текучестью кадров и их снижением для экономии финансовых средств по подбору, подготовке, переподготовке и обучения новых работников, а также способствующим эффективно руководством управлять кадровым потенциалом.

Также можно выделить и недостатки грендовой системы. Она имеет достаточно высокую стоимость внедрения на горнодобывающем предприятии, а также сложность расчетов по определению ожидаемой финансовой отдачи.

В целом опыт показывает об эффективности грейдинга в средних и крупных горнодобывающих предприятиях.

Поэтому в условиях ООО «Таджикско – Китайская горнопромышленная компания» («Зарнисор») даем оценку применения грейдовой системы. Считаем, что приведение соответствия существующей к реалиям данного этапа развития и разрабатываемой системы оплаты труда при построении оптимального графика распределения грейдов в условиях ГДП.

С другой стороны, оценивая трудоемкость оценки каждой должности в ГДП нами проведен расчет на примере производственного цеха ООО «Таджикско – Китайская горнопромышленная компания» («Зарнисор»), состоящий из четырёх должностей. Оценка полученных результатов оценки должностей в ООО «Таджикско – Китайская горнопромышленная компания» («Зарнисор»), дана в табл. 3.7.

Оценка должностей

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 3.8 приведены результаты расстановки должностей по грейду и предлагаемой вилки окладов в ООО «Таджикско – Китайская горнопромышленная компания» («Зарнисор»).

Таблица 3.8

Распределение окладов по должностям

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

Данные табл. 3.8 свидетельствуют, что должность руководителя отдела, совпадающий с 6 – ым грейдом с вилкой окладов 2000-2600 сомони.

Однако размер оклада работника по старой системе составлял- 2120 сомони. На основе сравнения установлено, что в целом оклад при новой системе возрос на 22,64%.

Кроме того, на основе таблицы 3.8 дана переоценка других должностей. Результаты оценки представлены в таблице 3.9.

Таблица 3.9

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

Из таблицы 3.9 видно, что уменьшения базовой части ФОТ составляет - 3,99 %. Поэтому для устранения увеличения текучести кадров при расчете базовой части оплаты труда, рекомендуется использовать понижающие и повышающие коэффициенты, то есть дифференцируемые шкалы. В целом использование этих шкал, повышает заинтересованность работников в получении высокой зарплаты, которая неразрывно связано как с результатами работы подразделений ГДП, так и отдельных его работников.

Таким образом, важным считаем использование эффективного механизма стимулирования работников, который обеспечивает повышение производительности труда работников в условиях применения грейдовой системы, учитывая повышающие и понижающие коэффициенты для поощрения работников с учетом их прозрачности, ясности и справедливости при уплате премий по достигнутым результатам.

Разработанные шкалы целесообразно следует использовать в условиях горнодобывающих предприятий для всех работников, а учет показателей поощрения проводит ежемесячно, а не периодически по результатам оценки работы ГДП. Полученные результаты приведены в табл. 3.10.

Таблица 3.10

Рекомендуемые показатели для премирования в горнодобывающем
предприятии СП «Зарнисор»

№ 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.	Безинициативность работника	-0,50

Источник: Составлено автором

Анализ таблицы 3.10 показывает, что реализация грейдовой системы в ГДП 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.

Предлагаемая система мотивации труда позволяет поставить заработную плату работников ООО «Таджикско – Китайская горнопромышленная компания» («Зарнисор») на основе оценки личного трудового вклада в достижении конечных высоких результатов работы, отношения к труду, от итогов деятельности данного предприятия.

Кроме того, результаты внедрения грейдовой системы предусматривают использование дополнительных нематериальных методов

стимулирования (например, грамот, призов, сувениров и др.) на основе повышения корпоративного духа в предприятии.

При этом, предлагаемый внутренний механизм стимулирования работников ГДП считаем важным инструментом нематериальной мотивации и в целом использование механизма стимулирования считаем приоритетным в современных условиях развития ГДП.

В целом, внедрение предложенной системы оплаты труда и стимулирования работников создает важные условия для повышения работоспособности работников и их мотивации по результатам труда, повышение производительности труда, а также обеспечивает повышение заинтересованности каждого работника в конечных результатах трудовой деятельности. Кроме того, это обеспечивает рост конечных производственно-экономических показателей работы, повышение эффективности деятельности ООО «Таджикско – Китайская горнопромышленная компания» («Зарнисор»), а также и других ГДП Республики Таджикистан.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

А) Основные научные результаты диссертации:

1. В современных условиях важную роль в обеспечении экономического роста в Республике Таджикистан занимает промышленность, особенно ее горнодобывающий сектор. Поэтому в диссертации изучены теоретические основы оплаты труда и стимулирования работников с целью совершенствования 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 [10-А; 12-А].
2. В диссертации автор считает, что 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; 12-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, изучено 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» («Зарнисор»), СТК ООО «Апреловка» и Анзобский ГОК, а также изучению численности рабочих, фонду оплаты труда и среднемесячной заработной плате [4-А; 6-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; 5-А; 8-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; 7-А].

Б) Рекомендации по практическому использованию результатов

1. В рамках реализации Национальной стратегии развития Республики Таджикистан на период до 2030 года в диссертации автором предложена стратегия развития системы оплаты и стимулирования труда работников в 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 в горнодобывающих предприятиях Республики Таджикистан [2-А; 11-А].

2. На основе проведенного исследования обоснованы и разработаны основные направления совершенствования механизма оплаты и

стимулирования труда работников в горнодобывающих предприятиях Республики Таджикистан предусматривающие [3-А; 9-А; 10-А]:

2.1. разработку методики и алгоритмы позволяющие оценить уровень результативности труда работников, учитывая их профессиональный уровень и деловые качества, сложности выполнения функций и ожидаемых трудовых достижений;

2.2. оценку совокупно выражающего эффективность труда работников, создание эффективной системы оплаты и стимулирования их труда;

2.3. обеспечение возможности, сравниваемых результатов труда работников и их соизмерения с тарифными ставками, используемого диапазонных тарифных сеток при организации и управлении системы оплаты труда;

2.4. нахождение основных обобщенных признаков, различных видов трудовой деятельности в горнодобывающих предприятиях при развитии системы оплаты и стимулирования труда работников;

2.5. 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» («Зарнисор»), который можно использовать в других предприятиях Республики Таджикистан с учетом повышения качества рабочей силы.

В целом реализация предложенных мероприятий способствует развитию горнодобывающей промышленности в современных условиях развития экономики Республики Таджикистан, созданию новых рабочих мест, улучшению уровня жизни населения, повышению производительности труда работников, а также пропорциональному социально-экономическому развитию горных районов страны на ближайшую перспективу.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Абалкин Л.И. Новый тип экономического мышления. Перестройка: пути и проблемы / Л.И. Абалкин. – М: Экономика, 2000. –912 с.
2. Абдурахимов Б.А., Охунов Р.В. Угольная промышленность Таджикистана: сырьевая база, состояние и перспективы развития. Душанбе: Недра, 2011. – 248с
3. Аверьянов Ю., Калашникова И. Регулирование занятости с точки зрения теории / Ю. Аверьянов, И. Калашникова // Человек и труд. –2005. – №5. – С. 45-47.
4. Адамчук В.В. Экономика и социология труда/ В.В. Адамчук, О.В. Ромашев, М.Е. Сорокина. – М.:ЮНИТИ, 1999.-169с.
5. Адамчук В.В. Экономика труда /В.В. Адамчук – М: ИНФРА – М, 2009.- 415 с.
6. Азиатский Банк Развития. Гендерная оценка сводный отчет включение гендерных подходов в стратегии по сокращению бедности Азербайджан, Республика Казахстан, Кыргызская Республика, Таджикистан. <https://www.adb.org/sites/default/files/institutional-document/32475/cga-synthesis-ru.pdf>.
7. Азим Иброхим., Гул Шерали. Состояние минерально – сырьевой базы и перспективы развития горнодобывающей промышленности Таджикистана//Горный журнал. 2012 Спец. Выпуск.
8. Алиджанов Д.А. Взаимосвязь занятости трудовых ресурсов и стимулирование импортозамещающего роста в Республике Таджикистан / Д.А. Алиджанов // Экономический журнал. –2015. –№ 3 (39). – С. 18–30.
9. Амонова Д.С. Особенности управления социально-экономическими условиями труда в трансформационной экономике» / Д.С. Амонова // Вестник университета. РТСУ. Душанбе: РТСУ, 2013. – № 5 (26). – С.78-82.

10. Армстронг М. Практика управления человеческим ресурсом/ Пер. с англ. -СПб.: Питер, 2004.-147с.
11. Ашуров С.Б. Формирование и регулирование рынка труда в трудоизбыточном регионе (теория, методология и практика): дисс ... доктора экономических наук: 08.00.05 / Ашуров Субхонидин Бурхонович.–Душанбе, 2012. – 363с.
12. Ашуров С.Б. Формирование и регулирование рынка труда в трудоизбыточном регионе: теория и практика / С.Б. Ашуров. – Душанбе: Ирфон. – 2012. – 320 с.
13. Багомедов М.А. Главные проблемы труда и социальной политики в регионе / М.А. Багомедов // Вопросы структуризации экономики. –2010. – №2. –С.23-30.
14. Бахдавлатов Р.Д. Полезные ископаемые Таджикистана // Горный журнал. 2012. Спец. Выпуск.
15. Белозёрова С.М. Социальная политика в сфере труда. -М.: Московский государственный университет леса. 1995.- 150с.
16. Бободжанов Р. [и др.]. Национальный отчет по человеческому развитию 2008–2009. / Р. Бободжанов [и др.] // Занятость в контексте человеческого развития. – Душанбе, 2010. – 156 с.
17. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности. Учебное пособие для вузов – М.. ПЕР СЭ, 2001 – 511 с.
18. Букаева М.С. Особенности регулирования рынка труда в условиях глобализации / М.С. Букаева // Вестник ОГУ. –2013. –№ 157 (8). – С. 13–18.
19. Буланов В.С. Некоторые методологические вопросы исследования рынка труда / В.С. Буланов // Общество и экономика. –1997. –№ 8 (7). – С. 66–72.
20. Ванкевич Е.В. Гибкость рынка труда: единство макро–и микро подходов / Е.В. Ванкевич. –Витебск: УО «ВГТУ», 2014. –198с.
21. Ванкевич Е.В. Институциональное строение рынка труда в Беларуси: направления оценки и развития / Е.В. Ванкевич // Белорусский

экономический журнал. –2009. –С. 88–100.

22. Вардомского Л.Б. Мировой финансовый кризис в постсоветских странах: национальные особенности и экономические последствия / Л.Б. Вардомского. М.: Институт экономики РАН, 2009. –385 с.

23. ВВП по секторам экономики. Процент вклада сельского хозяйства, промышленности и сферы услуг в общий объем ВВП. http://www.yestravel.ru/world/economy/gdp_composition_by_sector/.

24. Ветлужских Е. Мотивация и оплата труда. Инструменты. Методики. Практика.- СПб.: Альпина Паблишер, 2013.- 152 с.

25. Вешнякова Т. С. Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях сферы обслуживания.- М.: Academia, 2006.- 224 с.

26. Волгин Н.А. Оплата труда: производство, социальная сфера, государственная служба (анализ, проблемы, решения) / Н.А. Волгин. – М.: Экзамен, 2003.-С.103-109.

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

28. Ганиев Т.Б. Проблемы формирования устойчивого человеческого развития Таджикистана / Т.Б.Ганиев – Душанбе: Диловар ДДМТ, 2012- 54с.

29. Гейц И. В., Кадыш Е. А. Учет и оплата труда работников государственных и муниципальных учреждений: актуальные вопросы. Применение «1С: Зарплата и кадры бюджетного учреждения 8".-СПб.: 1С-Публишинг, 2012.- 448 с.

30. Геннадий Ратнер. Современные системы оплаты труда. М., 2013.- 142с.

31. Генкин Б.М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях / Б.М. Генкин. – 3–е изд. изм., и доп. –М.: Норма, 2005.-374с.

32. Генкин Б.М. Организация, нормирование и оплата труда на

промышленных предприятиях / Б.М. Генкин. – 3–е изд. изм., и доп. –М.: Норма, 2005.-374с.

33. Генкин Б.М. Экономика и социология труда– М.: Издательская группа НОРМА – ИНФРА, 1999. – 384с.

34. Гибсон Д., Иванцевич Д., Доннели Д. Организация: поведения, структура, процессы/ Пер. с англ.-М.: Инфра – М., 2000.-189с.

35. Глушкова С.Б. Модель взаимодействия институтов рынка труда Новосибирской области и направления её совершенствования / С.Б. Глушкова // Науковедение. –2015. –№ 2 (7). –С. 1-17.

36. Головачев А.С., Головачева И.В. Сущность, структура и концепция занятости населения / А.С. Головачев, И.В. Головачева, 2-е изд., – Минск: Мн.:Акад. упр. при Президенте Респ. Беларусь, 2003. –256 с.

37. Гончарук А.В. Практика материального стимулирования [Электронный ресурс] / А.В. Гончарук. – Режим доступа: [www URL: http://www.goncharak.ru/articles/stimulation/](http://www.goncharak.ru/articles/stimulation/). –10.07.2019..

38. Государственная программа содействия занятости населения Республики Таджикистан на 2018 - 2019 годы от 26 октября 2017 года, №499

39. Государственная программа содействия занятости населения Республики Таджикистан на 2016-2017 годы от 28 ноября 2015 года, № 709.

40. Государственная стратегия развития рынка труда РТ до 2020 года от 2 июня 2011 года №277.

41. Государственный баланс запасов угля по месторождениям Республики Таджикистан за 2009 г. -Душанбе. Госгеолфонд, 2010.-122с.

42. Гуртов В.А., Голубенко В.А., Сигова С.В. Прогнозирование потребности в высококвалифицированных кадрах для приоритетных направлений развития России / В.А. Гуртов, В.А. Голубенко, С.В. Сигова // Петрозаводск: ПетрГУ, 2012. – С.75–84.

43. Давыдова И.О. Эффективная занятость с позиций реализации интеллектуального капитала общества / И.О. Давыдова // Современные исследования социальных проблем. –2013. –№ 22 (2). – С. 4.

44. Демографический ежегодник Республики Таджикистан 25 лет государственной независимости под ред. Г.К. Хасанзода. –Душанбе: УОП ГВЦ Агентства по статистике при Президенте Республики Таджикистан, 2017. –337с.

45. Джаборов А.Дж. Особенности обеспечения занятости населения в Республике Таджикистан / А.Дж. Джаборов // Вестник Таджикского национального университета. Серия социально-экономических и общественных наук. –Душанбе: «СИНО», 2016. –№2/9(218). –С. 47-50.

46. Джесси Рассел. Сдельная заработная плата.-СПб.: Книга по Требованию, 2013.- 119 с.

47. Документ с изложением позиции ЕФО по прогнозированию и сбалансированию спроса на профессиональные умения и их предложения http://ipq.org.ua/upload/files/files/03_Novyny/2016.02.16 ETF_skills_anticipation_matching/ETF%20Position%20Paper_matching_RU.pdf.

48. Дрождинина А.И. Генезис теоретических основ формирования рынка труда/ А.И. Дрождинина // Вестник МГТУ. –2011. –№1 (14). –С.7–17.

49. Дряхлов Н. И. Эффективность деятельности сотрудников и их вознаграждения на Западе // Социологические исследования. 2002. №4. С. 87 – 92.

50. Ермакова-Сосновская Н.И. Теоретико-методические основы прогнозирования занятости населения в России / Н.И. Ермакова-Сосновская // Экономический вестник Ростовского государственного университета. – 2008. –№1 (6). –С. 122-124.

51. Жукова И.В. Сущность и содержание организационно-экономического механизма управления горнодобывающей промышленностью / И.В. Жукова // Власть и управление на востоке России. – 2010. –№ 4. – С. 43–49.

52. Закон Республики Таджикистан "Об объединениях работодателей" (в редакции Закона РТ от 25.03.2011г. №696).

53. Закон Республики Таджикистан “Об инвестиционном соглашении”

от 19 марта 2013 года №944.

54. Закон Республики Таджикистан «О государственно-частном партнерстве». 28 декабря 2012 года №907.

55. Закон Республики Таджикистан «О приватизации государственной собственности». 16 мая 1997 года № 464.

56. Закон Республики Таджикистан «О свободных экономических зонах». 25 марта 2011 года № 700.

57. Закон Республики Таджикистан «Об иностранных инвестициях в Республике Таджикистан» <http://tajemb.kiev.ua/ob-inostrannyh-investitsiyah/>.

58. Закон Республики Таджикистан О содействии занятости населения от 1 августа 2003 года №44.

59. Заложнев Д.А., Навиков Д.А. Модели системы оплаты труда. Российская академия наук. Институт проблем управления. -М.: ПМСОФТ, 2009.-164с.

60. Захаров С.И. О необходимости развития системы организации и оплаты труда на горнодобывающих предприятиях//Вестник Челябинского государственного университета. 2014. № 2 (331). Управление. Вып. 9. С. 72–75

61. Зоидов К.Х. Анализ и регулирование циклического характера развития экономической динамики стран Содружества независимых государств в контексте модернизации / К.Х. Зоидов [и др.] // Вестник Таджикского государственного университета права, бизнеса и политики, Серия гуманитарных наук. –2012. –С. 78–100.

62. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. -СПб .: Издательство Питер, 2000. – 512 с.

63. Кабутов М. Занятость населения в условиях становления рыночных отношений (на материалах Республики Таджикистан): дисс... д-ра экон. наук: 08.00.01 / Мусофир Кабутов. –Душанбе, 2000. –278с.

64. Кадыров Д.Б. Механизм регулирования доходов населения/Д.Б.Кадыров. – Душанбе: 2003. - 153 с.

65. Кадыров Д.Б. Региональные особенности функционирования рынка труда в Республике Таджикистан / Д.Б. Кадыров // Таджикистан и современный мир. –2015. –№4(47). –С. 69-76.

66. Кадыров Д.Б., Ашмаров И.А., Комилов С.Д. Экономика рынка труда: монография / Д.Б. Кадыров, И.А. Ашмаров, С.Д. Комилов, –Душанбе: Илм, 2010. –479 с.

67. Каз М.С. Многофакторные системы оплаты труда. -Томск: Изд-во Томского ун-та, 1991. -140с.

68. Кашепов А.В. Российский рынок труда: проблемы формирования, перспективы / А.В. Кашепов // Общество и экономика. –1997. –№7-8. – С. 94-108.

69. Кашепов А.В., Сулакшин С.С., Малчинов А.С. Рынок труда. Проблемы и решения / А.В. Кашепов, С.С. Сулакшин, А.С. Малчинов, – Москва: Научный эксперт, 2008. – 232 с.

70. Кейнс Д.М. Общая теория занятости процента и денег / Д.М. Кейнс. –М.: Эксмо, 2007. –960с.

71. Килинкарлова С.Г. Организационно-экономический механизм управления занятостью в рекреационной территории https://pglu.ru/upload/iblock/86c/uch_2008_xii_00035.pdf.

72. Кириллов Л. Как заставить сотрудников «гореть» на работе // Управление персоналом.- 2008.- № 6. - С. 26-31. 8, с.2129, с.26.

73. Климова М. А. Оплата труда. Вопросы и ответы. –М.: Библиотечка Российской , 2012.- 192 с.

74. Клочков А.К. КРІ и мотивация персонала. Полный сборник практических инструментов/К.К. Алексей.-М., 2010.-103с.

75. Комаров Е.Н. Стимулирование и мотивация в современном управлении персоналом// Управление персоналом. 2002. № 1. С. 38 – 41.

76. Концепция создания и сохранения рабочих мест в Республике Таджикистан на 2008-2015 годы от 5 марта 2008 года № 74.

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

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

79. Котляр А.Э. Теоретические проблемы занятости остаются актуальными / А.Э. Котляр // Человек и труд. –1996. –№5. –С.9-12.

80. Краснова Л. Н., Гинзбург М. Ю. Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях нефтяной и газовой промышленности.-СПб.: КНОРУС, 2011.- 352 с.

81. Краткий аналитический отчет о результатах прогнозирования потребности Курской области в кадрах на среднесрочную и долгосрочную перспективу.- Курск, 2017. – 60с.

82. Кривонос Ю.Е. Экономическая теория / Ю.Е. Кривонос. – Таганрог: ТТИ ЮФУ, 2009. -232с.

83. Куддусов Д. Обзор рынка труда в Таджикистан / Д. Куддусов, Отчет Европейского Фонда Образования. –Душанбе, 2010. – 132с.

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

85. Кухарук А.Д. Содержание организационно-экономического механизма повышения конкурентоспособности предприятия / А.Д. Кухарук // Вестник КемГУ. –2013. –№ 2 (54). –С.284–285.

86. Ламихов, Ю. Б. Теоретические подходы к исследованию трудовой мотивации работников / Ю. Б. Ламихов, О. Г. Антонова // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки. – 2018. – № 4 (48). – С. 71–80.

87. Лиховцов С.Е. Актуальность двухуровневой системы профессионального образования в подготовке специалистов для предприятий промышленности. ГАОУ СПО «Волгоградский профессионально-технический колледж» http://www.vspc34.ru/index.php?option=com_content&view=article&id=1175.

88. Лыкова Н.П. Использование Microsoft Excel для расчета экономико-математических моделей / Н.П. Лыкова // Креативная экономика, 2012. –С. 278–287.

89. Мазманова Б.Г. Управление оплатой труда / Б.Г. Мазманова.: - Финансы и статистика, 2003.-167с.

90. Майкл Армстронг, Тина Стивенс. Оплата труда. Практическое руководство по построению оптимальной системы оплаты труда и вознаграждения персонала. –М.: Баланс Бизнес Букс, 2007.- 512 с.

91. Макарова В.А. Развитие организационного механизма повышения производительности труда рабочих горнодобывающего предприятия: дисс...канд .экон.наук: 08.00.05/ Виктория Александровна Макарова.- Челябинск, 2014.-127с.

92. Маркс К., Энгельс Ф. Капитал / К. Маркс, Ф. Энгельс, 2-е изд., – Москва: Политиздат, 1960. –920 с.

93. Маслова И.С. Прогнозы безработицы и корректировка политики занятости / И.С. Маслова // Человек и труд. –2010. –№6. –С. 29–31.

94. Математические и инструментальные методы в современных экономических исследованиях. Коллективная монография: под редакцией М. В. Грачевой и Е. А. Тумановой.-М.: Экономический факультет МГУ имени М. В. Ломоносова, 2018. - 232 с.

95. Международная организация труда: Конвенции, документы, материалы: Справочное пособие (сост., предисл., вступ. ст. Богатыренко З.С.). – М.: Дело и сервис, 2007. – 752 с.

96. Методика прогнозирования, планирования и мониторинга кадровых потребностей в Владимирской области

<http://job.vlsu.ru/files/FZPRO/pril.2.pdf>.

97. Милль Дж. Основы политической экономики. Т.2. – М.: Прогресс, 1930, -408с.

98. Мирзоева Ф.М. Совершенствование организационно-экономического механизма регулирования занятости населения в регионе: дисс... канд. экон. наук: 08.00.05 / Фатимат Мухтаровна Мирзоева. – Нальчик, 2003 – 169с.

99. Мухиддинова Дж.З. Анализ трудовых ресурсов и занятости населения Республики Таджикистан с учетом временного фактора / Дж.З. Мухиддинова // Вестник университета. – Душанбе: РТСУ, 2015. – №4(51). – С.101-108.

100. Мухиддинова Дж.З., Раджабов Р.К. Новая теоретическая концепция после кризисной экономики в развивающихся странах нового типа в пространстве Содружества независимых государств / Дж.З. Мухиддинова, Р.К. Раджабов // Актуальные проблемы развития экономики и образования. Материалы четвертой межд. науч. практ. конф. (г. Душанбе, 2-3 июня 2016г.). – Душанбе: Ирфон, 2016. – С.216-219.

101. Мухиддинова Дж.З., Юсупов М.Ч. Обзор экономико-математических моделей занятости населения / Дж.З. Мухиддинова, М.Ч. Юсупов // Вестник университета. – Душанбе: РТСУ, 2017. – №2(58). – С.108-117.

102. Назарматов А.А., Холов З.А., Юсупов Х.М. Совершенствование системы оплаты труда как механизм оптимизации издержек на горнодобывающих предприятиях// Учётные записки серия естественные и экономические науки №1 (40). - Худжанд: ХГУ именем академика Б.Гафурова. 2017. –С.318 – 323

103. Национальная стратегия развития Республики Таджикистан на период до 2030 года. -Душанбе, 2016. -117с.

104. Новиков А.В. Современный взгляд на организационно-экономический механизм управления российским предприятием / А.В.

Новиков // Электронный научный журнал. Экономика и менеджмент. –2001. –№2. –С.1-10.

105. Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г., Лунева Н.К. Рынок труда (практическая макроэкономика труда) / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко, Н.К. Лунева, –Москва: Альфа-Пресс, 2007. –900 с.

106. Одегов Ю.Г., Федченко А.А., Дашкова Е.С. Мотивация трудовой деятельности. – М.: Альфа-Пресс. - 2009.- С. 60.

107. Оплата труда классных руководителей. Современная модель: СПб.: Сфера, 2009.- 48 с.

108. Организация Объединенных Наций по промышленному развитию. Отчет о промышленном развитии – 2013. Устойчивый рост занятости: роль обрабатывающей промышленности и структурных изменений. Обзор. -Вена, 2013. –43с.

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

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

111. Павлов М.Ю. Формирование и использование творческого потенциала человека в экономике, основанной на знаниях. *Монография*. -М.: Экономический факультет МГУ имени М.В. Ломоносова, 2016. – 176 с.

112. Первый национальный отчет о реализации инициативы прозрачности деятельности добывающих отраслей в Республике Таджикистан. -Душанбе, 2014. -С.7-8.

113. Петров А.А., Поспелов И.Г., Шананин А.А. Опыт математического моделирования экономики / А.А. Петров, И.Г. Поспелов, А.А. Шананин. –Москва: Энергоатомиздат, 1996. –544 с.

114. Петти В., Смит А., Рикардо Д. Антология экономической классики / В. Петти, А. Смит, Д. Рикардо. –Москва: Эконом, Ключ, 1993. –478 с.

115. Поварич И.П. Проблема системности в стимулировании труда: вопросы теории, методологии и практики: автореферат дисс.... д-ра экон. наук. -Томск, 1991. -52 с.

116. Полищук Е.А. Организационно-экономический механизм регулирования рынка труда молодежи Российской Федерации / Е.А. Полищук // Фундаментальные исследования. –2016. –№ 2 (4). – С. 424-430.

117. Положение на рынке труда в Республике Таджикистан. Отчет, подготовленный по результатам обследования рабочей силы, проведенного с 20 июля по 20 августа 2016 года. Проект «Реализация национальной стратегии развития статистики ECASTAT №TF017852» Агентство по статистике Республики Таджикистан.. – Душанбе, 2017. –219с.

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

119. Постановление Правительства Республики Таджикистан О проекте Программы среднесрочного развития Республики Таджикистан на 2016-2020 годы" от 26 ноября 2016 года, № 502 "

120. Постановление Правительство Республики Таджикистан о Генеральном соглашении между Правительством Республики Таджикистан, объединениями работодателей Республики Таджикистан и Федерацией профсоюзов Таджикистана на 2006-2008 годы, от 2 декабря 2005 года № 454.

121. Постановление Правительство Республики Таджикистан О проекте Стратегии повышения уровня благосостояния населения Таджикистана на 2013-2015 годы, от 7 декабря 2012 года № 718.

122. Постановление Правительство Республики Таджикистан О проекте Стратегии повышения уровня благосостояния населения Таджикистана на 2013-2015 годы, от 7 декабря 2012 года № 718.

123. Промышленность Таджикистана. <http://www.tajik-gateway.org/wp>

/?page_id =23929.

124. Пурыскина Валентина Анатольевна .Формирование организационно-экономического механизма взаимодействия работников предприятия на основе развития трудового потенциала.- Москва – 2017.- 176с.

125. Раджабов Р.К. Моделирование микроэкономики. Монография / Р.К. Раджабов, В.А. Корнев, А.А. Макенов, О.В. Морозова, С. Зубайдов. – Душанбе: Ирфон, 2017. –332с.

126. Раджабов Р.К., Мухиддинова Дж.З. Качественный сравнительный анализ основных макроэкономических показателей, влияющих на занятость населения в пространстве Содружества Независимых Государств и в некоторых странах Европейского Союза / Р.К. Раджабов, Дж.З. Мухиддинова // Вестник Таджикского национального университета. Серия естественных наук. – Душанбе: «Сино», 2013. –№ 1/2(106). –С.27-34.

127. Раджабов Р.К., Мухиддинова Дж.З. Теоретические основы исследования занятости населения в условиях переходной экономики / Р.К. Раджабов, Дж.З. Мухиддинова // Вестник университета. –Душанбе: РТСУ, 2013. –№3(42). –С.67-72.

128. Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б. Современный экономический словарь / Б.А. Райзберг, Л.Ш. Лозовский, Е.Б. Стародубцева, 5-е изд.-е изд. –М.: ИНФРА-М, 2006. – 494 с.

129. Рахимов Р.К., Нурмахмадов М. Внешняя трудовая миграция и политика занятости / Р.К. Рахимов, М. Нурмахмадов // Общество и экономика. – 2002. – №2. – С. 131-141.

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

131. Ризокулов Т.Р. Инвестиционный климат в переходной экономике: сущность, содержание и структур / Т.Р. Ризокулов // Вестник Таджикского национального университета. – 2012. – №2/5 (92). – С. 165-172.

132. Рофе А.И. Экономика труда / А.И. Рофе. –М.: КНОРУС, 2016. – 258с.

133. Рутковский Я. Расширение возможностей для трудоустройства в странах Восточной Европы и бывшего Советского Союза. Доклад, подготовленный при содействии А. Банерджи, Ф. О'Киф, Г. Пьерре и М. Водопивека (Всемирный банк)] / Я. Рутковский, С. Скарпетта // Общество и экономика. – 2006. – №1. – С. 178-223.

134. Рынок труда в Республике Таджикистан статистический сборник. Национальные счета Республики Таджикистан под ред. Г.К. Хасанзода. – УОП ГВЦ Агентства по статистике при Президенте Республики Таджикистан. –Душанбе, 2017. – 425 с.

135. Рынок труда в Республике Таджикистан:25-лет государственной независимости статистический сборник. Национальные счета Республики Таджикистан / под ред. А.Н. Кулов. –УОП ГВЦ Агентства по статистике при Президенте Республики Таджикистан. –Душанбе, 2016. – 276с.

136. Рягузов А. Компрессия заработной платы // Кадровый менеджмент. 2006. № 2 (33). Март [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.magazine.hrm.ru/db/hrm/22EB6B8559E80AF0C3257141004E831A/category.html>

137. Саидмурадов Д.Л. Развитие человеческого капитала в регионе с высоким уровнем внешней трудовой миграции (на материалах Республики Таджикистан): дис... канд. экон. наук: 08.00.05 / Саидмурадов Джовид Лютфуллоевич. – Душанбе, 2014. – 175 с.

138. Саломова Г.Г. Институциональные основы формирования и развития рынка труда в Республике Таджикистан: автореферат дисс. ... канд. экон. наук : 08.00.01 / Саломова Гульнора Гулямовна. –Душанбе, 2006. – 28с.

139. Сардарян А.В., Комарова Т.Н., Хаинженпо В.С. Мотивационная функция социального пакета: чем заинтересовать работника XXI века// Менеджмент в России и зарубежном. – 2008. - №8. – с. 57 – 61.

140. Столыпин Д.А. Очерки философии и науки. –М.: Книга по Требованию, 2012.- 112 с.

141. Стратегия сокращения бедности Республики Таджикистан на период 2010-2012гг. – Душанбе, 2009. –155с.

142. Ступак А.С. К вопросу о сущности понятия «мотивация труда персонала // Вестник Алтайской академии экономики и права. – 2020. – № 11-3. – С. 540-547; URL: <https://vaael.ru/ru/article/view?id=1460> (дата обращения: 20.08.2021).

143. Токарева Е.А. Повышение эффективности деятельности организации на основе совершенствования мотивации персонала в условиях рынка / Е.А. Токарева. – СПб.: Наука, 2008.-213с.

144. Токарева, Ю.А. Мотивация трудовой деятельности персонала: комплексный подход : монография / Ю.А. Токарева, Н.М. Глухенькая, А.Г. Токарев ; Урал. федер. ун-т им. Б.Н. Ельцина, Шадр. гос. пед. ун-т. – Шадринск : ШГПУ, 2021. – 216 с.

145. Теоретико – методические основы системы оплаты труда и стимулирования работников предприятий//Таджикистан и современный мир: актуальные проблемы развития инновационной экономики//Сборник материалов IX – ой международной научно-практической конференции: под общей редакцией д.э.н., профессор Раджабова Р.К. – Душанбе: ТГУК, 2021. – С.258-266

146. Улицкая И. М. Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях транспорта.-М.: Горячая Линия - Телеком, 2005.- 388 с.

147. Ульмасов Р.У. Миграция и рынок труда России и Таджикистана: проблемы и перспективы /Р.У. Ульмасов и др. – Душанбе: Фонд им. Ф.Эберта, 2010. –160 с.

148. Умаров Х.У. Проблемы рационального использования трудовых ресурсов в трудоизбыточных районах СССР / Х.У. Умаров. –Москва: Наука, 1989. –С.56-71.

149. Управление персоналом организации: современные технологии : учебник – 2-е изд., перераб. и доп. / С. И. Сотникова и др. ; под науч. ред. С. И. Сотниковой. - М., 2018.-322с.

150. Усманова Т.Д. Формирование и развитие рынка труда в переходной экономике Таджикистана / Т.Д. Усманова. –Душанбе, 2005. –184 с.

151. Федоренко В.Г. Політична економія / В.Г. Федоренко, 2-е изд., – Киев: Алерта, 2015.– 487с.

152. Хасанзода Г. Статистический ежегодник Республики Таджикистан / Г. Хасанзода [и др.]. УОП ГВЦ Агентства по статистике при Президенте Республики Таджикистан. – Душанбе, 2017. – 503с.

153. Ходиев Д.А. Управление занятостью посредством трудовой миграции как необходимый элемент развития человеческого капитала / Д.А. Ходиев // Научный журнал “Рынок труда”. –Душанбе, 2014. –2(21). –С-79-85.

154. Холодкова К.С. Анализ подходов к определению сущности организационно-экономического механизма управления / К.С. Холодкова // Современные научные исследования и инновации. –2016. –№ 5.

155. Холов З.А. Основные проблемы оплаты труда и ее стимулирование в горнодобывающих предприятиях Республики Таджикистан// Вестник Таджикского государственного университета коммерции №1(26)-2019. - Душанбе:ТГУК, 2019-С.109-116

156. Холов З.А. Совершенствование механизмов оплаты труда и ее функции в горнодобывающих предприятиях Республики Таджикистан // Вестник Таджикского национального университета (научный журнал). Серия социально-экономических и общественных наук №7-2019. -Душанбе: ТНУ, 2019. - С.42-48

157. Хоналиев Н. – Современные задачи инновационной модернизации промышленности Таджикистана// Журнал «Экономика Таджикистана» № 2-3, 2014. – С. 73-89.

158. Хоналиев Н. История развития и размещения промышленности Республики Таджикистан в (1924-2005): автореферат дисс.. докт.экон.наук:8.00.01./Н.Хоналиев.Душанбе, 2009. – 23с.

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

160. Цветаев В.М. Управление персоналом. – СПб: Питер 2002. – 126с.

161. Чукреев П.А., Корицова Е.В. Занятость населения и её регулирование / П.А. Чукреев, Е.В. Корицова. –Улан-Удэ: ВСГТУ, 2010. – 212 с.

162. Шакиров Н.Ш. Эволюция теории рынка труда: от истоков до постиндустриальной эпохи / Н.Ш. Шакиров // Научный Татарстан. –2010. –№ 1. –С. 200–208.

163. Шапиро В.Д. Мотивация и стимулирование персонала/В.Д.Шапиро. - М.: Гросс Медиа, 2006.- С.6

164. Шерам К. Мир и Россия / К. Шерам [и др.]: под ред. Т.П. Субботина, В. Автономов. – Санкт-Петербург: Экономическая школа, 2007.- 198с.

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

166. Штернгарц М.З. Современные международные рекомендации по статистике труда / М.З. Штернгарц, –М.: Финстатинформ, 1994. –176 с.

167. Экономика горной промышленности. –М.: Изд. МГГУ,2004.-С. 20.

168. Экономика труда: (социально-трудовые отношения): под ред. Н.А. Волгина, Ю.Г. Одегова. - М.: Изд-во «Экзамен». 2003.-451с.

169. Экономическая теория: под общ. ред. акад. В.И. Видяпина, А.И. Добрынина, Г.П. Журавлевой, Л.С. Тарасевича. – Москва: ИНФРА-М, 2003.

– 714 с.

170. Эрлих К., Абубакр Б. Добровольное переселение в калужскую область <http://www.toptj.com/News/2010/11/18/2A0D2A88-3809-42B6-A6C3-2E7F209749F9>.

171. Юсупова И.В. Разработка мер государственного регулирования регионального рынка труда с использованием балансовой модели: дисс... канд. экон. наук: 08.00.05 / Юсупова Ирина Валерьевна. – Казань, 2014. – 253 с.

172. Юсуфбеков Ю.Р. Теоретические вопросы проблем мотивации и стимулирования труда//В кн.: Социально-трудовые проблемы равновесия на рынке труда в условиях трансформируемой экономики.– Душанбе, 2015. – С.113-129.

173. Якубов М.М. Социально-экономический механизм формирования эффективной системы оплаты труда и мотивации сотрудников банковской сферы (на материалах Государственного сберегательного банка Республики Таджикистан «Амонатбанк»): дисс... канд. экон. наук/08.00.05/Мирхаёт Миробидович Якубов.-Душанбе, 2017.-180с.

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

175. <http://bizbook.online/upravlenie-personalom-book/stimulirovanie-proizvoditelnosti-truda-31298.html>.

176. http://studme.org/1661081623199/menedzhment/issledovaniya_gugo_myunsterberga «EnglishWorksof.ThHobess». edit. by molesworth, London, 1839 – 1844, том 3 р. 75.

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// «Номаи Донишгоҳ» илмҳои табиатшиносӣ ва иқтисодӣ №1 (40).- Хучанд: ДДХ ба номи академик Б.Гафуров. 2017. –С.318 – 323 (0,75 п.л.).

[2-А] Холов З.А. Основные проблемы оплаты труда и ее стимулирование в горнодобывающих предприятиях Республики Таджикистан// Вестник Таджикского государственного университета коммерции №1(26)-2019.- Душанбе: ТГУК, 2019-С.109-116 (1,00 п.л.).

[3-А] Холов З.А. Совершенствование механизмов оплаты труда и ее функции в горнодобывающих предприятиях Республики Таджикистан//Вестник Таджикского национального университета (научный журнал). Серия социально-экономических и общественных наук №7-2019. - Душанбе: ТНУ, 2019. - С.42-48 (0,875 п.л.).

Б) публикации в других научных изданиях

[4-А] Холов З.А. Современное состояние горнорудной промышленности Республики Таджикистан и ее развитие// Донишкадаи куҳӣ - металлургии Тоҷикистон «Сарқонун –сарчашмаи рушди босубот». Маводҳои конференсияи илмӣ – амалӣ. -Чкаловск, 17 октябри 2014.-С. 27 – 31 (0,31 п. л.).

[5-А] Холов З.А. Внедрение автоматизированных систем управления, учета и отчетности как способ повышения эффективности работы оборудования на промышленных предприятиях// Донишкадаи куҳӣ - металлургии Тоҷикистон «Муаммоҳои коркарди конҳои канданиҳои фойданок». Маводҳои конференсияи илмӣ–амалии ҷумҳуриявӣ.- Чкаловск, 24 октябри 2015.- С. 61 – 64 (0,25 п.л.).

[6-А] Холов З.А. Пути минимизация степени технологических рисков в горнодобывающей промышленности// Донишкадаи куҳӣ - металлургии Тоҷикистон «Технологияи коркарди комплекси канданиҳои фойданоки Тоҷикистон». Маводҳои конференсияи илмӣ–амалии ҷумҳуриявӣ.- Чкаловск, 25 феввали 2016 с. 132 – 134 (0,19 п.л.)

[7-А] Холов З.А. Пути минимизация риска и риск-менеджмента на привлечение иностранных инвесторов в горнодобывающие предприятия// Донишкадаи куҳӣ - металлургии Тоҷикистон «Муаммоҳои коркарди конҳои канданиҳои фойданок». Маводҳои конференсияи илмӣ–амалии байналмилалӣ. -Бустон, 30 апрели 2016. –С. 38 – 40 (0,19 п.л.)

[8-А] Холов З.А. Реорганизация и пути внедрение модель гибкой системы оплаты труда на горнодобывающих предприятиях Республики Таджикистан// Донишкадаи куҳӣ - металлургии Тоҷикистон «Муаммоҳои муносири коркарди канданиҳои фойданок». Маводҳои конференсияи илмӣ - амалии ҷумҳуриявӣ.-Бустон, 24-уми феввали соли 2017. –С. 134 – 137 (0,25 п.л.)

[9-А] Холов З.А. Совершенствование системы стимулирования и оплаты труда на горнодобывающих предприятиях// Донишкадаи куҳӣ - металлургии Тоҷикистон «Ҳамгироии илм ва истеҳсолот ҳамчун механизми муфиди рушди соҳаҳои саноати куҳкорӣ ва металлургияи Ҷумҳурии Тоҷикистон». Маводҳои конференсияи илмӣ–амалии байналмилалӣ бахшида ба 25-умин солгарди истиқлолияти давлатии Ҷумҳурии Тоҷикистон ва 10-солагии таъсисёбии ДКМТ. -Бустон, 24 сентябр 2016. – С. 122 – 125 (0,25п.л.)

[10-А] Холов З.А. Опыт экономически развитых стран в системе оплаты труда и их применение на предприятиях Республики Таджикистан // Донишкадаи куҳӣ - металлургии Тоҷикистон «Муаммоҳои коркарди конҳои канданиҳои фойданок». Маводҳои конференсияи илмӣ – амалии байналмилалӣ бахшида ба 20-умин солгарди Ваҳдати миллӣ ва Соли ҷавонон. -Бустон, 29 апрели 2017. – С. 82 – 85 (0,25 п.л.)

[11-А] Холов З.А. Заработная плата как основной фактор стимулирования работников в горнодобывающих отраслях Республики Таджикистан // ФГБОУ ВО «Удмуртский государственный университет» Институт экономики и управления // Развитие потенциала промышленности: актуальные вопросы экономики и управления. Сборник материалов межд.науч.практ.конф. 3 декабря 2018 г.- Ижевск, Удмуртская Республика,

РФ.-С. 234 – 237 (0,25п.л.).

[12-А] Холов З.А., Раджабов Р.К. Теоретико-методические основы системы оплаты труда и стимулирования работников предприятий//Таджикистан и современный мир: актуальные проблемы развития инновационной экономики//Сборник материалов IX-ой международной научно-практической конференции. – Душанбе: ТГУК, 2021. – 348с.-С.258-266 (1,00 п.л., автором-0,5 п.л.).

Приложение 1

Основные этапы выбора системы оплаты труда в предприятии

1. Создается рабочая группа, которая будет оценивать эффективность различных систем оплаты труда для разных категорий работников. Это позволяет избежать субъективных мнений, в отличие от ситуации, когда оценку производит единственный специалист.

2. Персонал предприятия распределяется по группам, для которых устанавливается система оплаты труда. Нужно сделать выбор либо на предприятии будет применяться единая система оплаты труда, либо для различных категорий работников будут установлены разные системы. Если выбран второй вариант, всех работников предприятия нужно разделить на группы. Принцип деления такой: в одну группу попадают работники, которые оказывают одинаковое влияние на результаты предприятия. Более простой путь - рассматривать персонал по отделам и подразделениям, если это возможно.

3. Определяется сфера ответственности каждой группы персонала. На этом этапе руководству предприятия нужно решить, за какие показатели может отвечать каждая группа персонала.

4. В зависимости от сферы ответственности предприятие выбирает несколько приемлемых систем оплаты труда для каждой группы. Для групп, которым установлены специальные показатели ответственности, можно предложить системы оплаты труда с премией за достижение определенного уровня этих показателей.

5. Оцениваются качественные показатели каждой из выбранных систем оплаты труда. Например: как удобнее бухгалтеру начислять заработную плату, или при какой системе оплаты труда работникам будет понятнее, от чего зависит сумма выплат.

6. По пятибалльной шкале оцениваются выбранные для каждой группы работников системы оплаты труда. Каждая система оплаты труда анализируется с точки зрения соответствия специфике работы, сфере влияния и качественным показателям.

7. Выбираются системы оплаты труда с максимальными оценками. Если какая-либо система оплаты труда предусматривает одинаковые оценки, то руководитель отдела или подразделения должен принять решение: при какой системе управление персоналом будет наиболее эффективным.

8. Выбранные системы оплаты труда для каждой группы персонала фиксируются в специальных документах: положениях, трудовых и коллективных договорах. Каждого работника необходимо ознакомить с выбранной для него системой оплаты труда.

При внедрении нововведений в систему оплаты труда необходимо соблюдать следующие условия:

- внедрению новой системы оплаты и стимулирования труда должен предшествовать инструктаж персонала;
- внедрение новых систем стимулирования работников, связанных с дифференциацией размера вознаграждения в зависимости от индивидуальных результатов труда, целесообразно осуществлять поэтапно, начиная с отдельных структурных подразделений;
- чтобы новая система была положительно воспринята работниками, необходимо провести их обучение;
- на первоначальном этапе функционирования новой системы оплаты труда целесообразно проводить ее мониторинг и при необходимости вносить в нее коррективы.

Приложение 2

Расчет заработной платы в ГОК «Анзоб» по системы трудового участия

Показатели	План	Факт	% выполнения
Добыча руды, тонн	6000	7000	116,7
Количество работников в смену, чел/смену	146	150	102,5
Производительность труда	40,0	47,6	119,6
Среднее содержание металла в руде, %	2,98	3,04	102,0

Расчеты заработной платы по участкам

Участка № 1 вахта №1				
Показатели	Ед изм	Кол.	Расценка	Сумма зарплаты
Добыча руды	тонна	3500	2,51	8785,00
ИТОГО				8785,00

Участка №1 вахта №2				
Показатели	Ед изм	Кол.	Расценка	Сумма зарплаты
Добыча руды	тонна	3500	2,51	8785,00
ИТОГО				8785,00
Всего по участке		7000		17570,00

		таб. №	Ф.И.О	Профессия	Отработано рабочих смен	Расценка	Коэф. зарплаты (Планный КТУ)	Ставка зарплаты	Фактический КТУ	Фактическая заработная плата	Поправочный коэф.	Итого сумма с учетом поправ. коэффициент	Премия за выполнение плана
1	Первая вахта 1 семена	55		г/мастер	23	65,56	0,97	1462,64	1,00	1462,64	1,03140	1508,57	754,28
2		35		скреперист	23	65,56	1,00	1507,87	1,00	1507,87	1,03140	1555,23	777,61
3		68		скр.взрывник	19	65,56	1,10	1370,20	1,00	1370,20	1,03140	1413,23	706,61
4		18		машинист электровоз	23	65,56	0,97	1462,64	1,00	1462,64	1,03140	1508,57	754,28
5		23		гроз (люковой)	23	65,56	0,90	1357,09	1,00	1357,09	1,03140	1399,70	699,85
6		123		гроз (люковой)	23	65,56	0,90	1357,09	1,00	1357,09	1,03140	1399,70	699,85
			Итого		134				6,00	8517,52		8785,00	4392,50
1	Вторая вахта 1 семена	2		г/мастер	23	72,60	0,97	1619,78	1,00	1619,78	1,01664	1646,73	823,36
2		15		скреперист	23	72,60	1,00	1669,88	1,00	1669,88	1,01664	1697,66	848,83
3		87		скр.взрывник	23	72,60	1,10	1836,86	1,00	1836,86	1,01664	1867,42	933,71
4		412		машинист электровоз	23	72,60	0,97	1619,78	1,00	1619,78	1,01664	1646,73	823,36
5		207		гроз (люковой)	6	72,60	0,90	392,06	1,00	392,06	1,01664	398,58	199,29
6		88		гроз (люковой)	23	72,60	0,90	1502,89	1,00	1502,89	1,01664	1527,89	763,95
			Итого		121				6,00	8641,25		8785,00	4392,50
			Всего по участке		255							17570,0	8785,0

Расчёт заработной платы по бригады буровиков за январь 2021 года

№ п/п	№. табл.	Ф.И.О	Кол-во рабочих в смену	Общий объем (пм)	Расценка (сомони)	Сумма, зарплаты, сомони
1	87		16	166	19,00	3154,00
2	96		14	88	19,00	1672,00
3	97		16	118	19,00	2242,00
4	99		13	160	19,00	3040,00
5	100		16	159	19,00	3021,00
6	121		6	50	19,00	950,00
7	122		15	130	19,00	2470,00
		Итого:	96	871,00		16549,00

Приложение 3

Корреляционный анализ: «ЭММ стимулирование работников в горнодобывающих предприятиях Соглийской области»

Информация о переменных

Обозначение признака	Признак	Единицы измерения
Y	Стимулирование труда	%
X ₁	Размер заработной платы	сомони
X ₂	Уровень квалификация	%
X ₃	Производительность труда	сомони/чел
X ₄	Объем выпуска промышленной продукции	тыс.сомони

ПАРНЫЕ КОЭФФИЦИЕНТЫ КОРРЕЛЯЦИИ

Чтобы построить многофакторную регрессионную модель результативного признака стимулирование работников, предварительно необходимо отобрать факторные признаки в модель. С этой целью находим матрицу парных коэффициентов корреляции:

	Y	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄
Y	1	0,98584	0,92683	0,85079	0,21992
X ₁	0,98584	1	0,9656	0,84168	0,26754
X ₂	0,92683	0,9656	1	0,75576	0,34205
X ₃	0,85079	0,84168	0,75576	1	0,24598
X ₄	0,21992	0,26754	0,34205	0,24598	1

В первой строке этой матрицы записаны коэффициенты R_{yx} , характеризующие тесноту взаимосвязи результативного признака с каждым факторным признаком.

РЕЗУЛЬТАТЫ РАСЧЕТА МНОГОМЕРНОЙ РЕГРЕССИИ

НЕЗАВИСИМЫЕ ПЕРЕМЕННЫЕ					
Переменные	Среднее значение	Среднее квадратное отклонение	Корреляция	Коэффициент регрессии	T
X ₁	1312,1	491,37	0,98584	0,04828	14,401
X ₂	43,801	15,383	0,92683	-0,405	6,0463
X ₃	11646	6682,5	0,85079	1,475E-005	3,9657
X ₄	3007,1	4782,6	0,21992	-6,034E-005	0,55221

ЗАВИСИМАЯ ПЕРЕМЕННАЯ	
Среднее значение	Среднее квадратичное отклонение
32589	17,965

Показатель	Значение
Свободный член	-13,02
Коэффициент множественной корреляции	0,99066
$S_{ост}$	3,7415
Число степеней свободы $k_1=p$	4
Число степеней свободы $k_2=n-p-1$	3
$F_{набл}$	39,595

АНАЛИЗ ПОЛУЧЕННЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ВЫБОРОЧНЫЙ МНОЖЕСТВЕННЫЙ КОЭФФИЦИЕНТ КОРРЕЛЯЦИИ

Проанализируем полученные результаты. Сначала рассмотрим выборочный множественный коэффициент корреляции $R_B=0,999066$.

Прежде чем делать вывод о тесноте взаимосвязи между результативным признаком и совокупностью факторных признаков, проверим значимость выборочного множественного коэффициента корреляции при уровне значимости 0,01. Для этого выдвигаем гипотезы:

$$H_0: R_{ген}=0, H_1: R_{ген} \neq 0.$$

$$\text{Находим: } T_{набл}=12,585.$$

$$t_{крит.дв.}(0,01;5)=5,84.$$

Так как $T_{набл} > t_{крит.дв.}(0,01;5)$, нулевую гипотезу отвергаем, справедлива конкурирующая гипотеза $H_1: R_{ген} \neq 0$. Таким образом, $R_B=0,9066$ значим, связь между результативным признаком и совокупностью факторных признаков, включенных в регрессионную модель, тесная.

КОЭФФИЦИЕНТ ДЕТЕРМИНАЦИИ

Найдём коэффициент детерминации $D=(R_B^2)*100\%=(0,99066)^2*100\%=98,1407\%$, следовательно, вариация результативного признака стимулирование работников в среднем на 98,1407% объясняется за счёт вариации факторных признаков, включенных в модель (Размер заработной платы, Уровень квалификация, Производительность труда, Объем выпуска промышленной продукции).

МНОЖЕСТВЕННАЯ РЕГРЕССИОННАЯ МОДЕЛЬ

Далее анализируется множественная регрессионная модель, которая имеет вид:

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

Проверяем значимость этой модели при уровне значимости 0,01. Выдвигаем гипотезы:

H_0 : регрессионная модель незначима ($H_0: A_1 = A_2 = \dots = A_p = 0$)

H_1 : регрессионная модель значима (H_1 : хотя бы один $A_i \neq 0$, i изменяется от 1 до p).

Проверяем нулевую гипотезу с помощью случайной величины F , имеющей распределение Фишера-Снедекора.

Находим $F_{\text{набл}} = 39,595$, $F_{\text{крит}}(0,01; 4; 3) = 28,71$.

Так как $F_{\text{набл}} > F_{\text{крит}}(0,01; 4; 3)$, нулевую гипотезу отвергаем, справедлива конкурирующая гипотеза, то есть многофакторная регрессионная модель значима.

Смысл коэффициентов регрессии.

В таблице показано, на сколько изменяется результирующий признак при увеличении соответствующего факторного признака на 1:

Факторный признак	Изменение результирующего признака
Размер заработной платы	0,04828
Уровень квалификация	-0,405
Производительность труда	1,475E-005
Объем выпуска промышленной продукции	-6,034E-005

КОЭФФИЦИЕНТЫ ЭЛАСТИЧНОСТИ

В таблице показано, на сколько процентов изменяется результирующий признак при увеличении соответствующего факторного признака на 1 процент.

Факторный признак	Изменение результирующего признака (в %)
Размер заработной платы	1,95
Уровень квалификация	-0,545
Производительность труда	0,00527
Объем выпуска промышленной продукции	-0,00557

Сравнивая коэффициенты эластичности по абсолютной величине, можно отметить, что результирующий признак стимулирование труда более всего чувствителен к изменению факторного признака оборотные фонды.

УРАВНЕНИЕ РЕГРЕССИИ В СТАНДАРТИЗОВАННОМ МАСШТАБЕ

Составим уравнение регрессии в стандартизованном масштабе и рассчитаем его коэффициенты b_i :

$$Y = 10,7 * X_1 - 2,96 * X_2 + 0,0312 * X_3 - 0,0537 * X_4$$

Сравнивая коэффициенты b_i по абсолютной величине, делаем вывод, что наибольшее влияние на результативный признак стимулирование труда оказывает фактор производительность труда. В целом получаем следующую таблицу по степени влияния:

Ранг влияния	Признак
1	Размер заработной платы
2	Уровень квалификация
3	Объем выпуска промышленной продукции
4	Производительность труда

ТАБЛИЦА ОСТАТКОВ ВЫЧИСЛЕНИЯ ЗАВИСИМОЙ ПЕРЕМЕННОЙ

Заданное значение	Вычисленное значение	Остаток	% отклонения
30467	3,31E04	-2,68E03	-8,09
31985	3,35E04	-1,47E03	-4,38
33658	3,35E04	173	0,516
35740	3,44E04	1,33E03	3,86
39170	3,59E04	3,22E03	8,97
41389,2	4,12E04	167	0,404
46598,7	4,73E04	-655	-1,39
60222,2	6,03E04	-89	-0,148

Приложение 4

Определение мотивационных факторов оплаты труда и стимулирования работников горнодобывающих предприятий

Просим Вас ответить на данный вопрос в письменном виде.

Какие мотивационные факторы Вы в горнодобывающих предприятиях выделяете?

1. _____
2. _____
3. _____

Результаты анкетирования в ГДП Республики Таджикистан, позволили определить следующие мотивационные факторы оплаты труда и стимулирования работников:

1. Деньги;
2. Возможность развития и повышения уровня профессионального уровня работников;
3. Признание;
4. Самореализация;
5. Интересная работа;
6. Прозрачность перспектив;
7. Работа в сильной управленческой команде;
8. Устойчивость предприятия;
9. Бренд работодателя.

В целом по результатам анкетирования можно выделить такие группы оплаты труда и стимулирования работников в ГДП.

Первая группа.

Стимулирование и оплата труда - материально. Заработная плата должна соответствовать требованиям занимаемой работником позиции и рынка. Им также важно основание, по которому рассчитывается та или иная оплата труда. Предприятия стараются сделать процесс обоснования заработной платы прозрачным, например, через четкую постановку целей, достижение которых затем проверяется и обсуждается с работником.

Материальная заинтересованность работников ГДП основывается тем, что уровень бедности населения в стране высок. И это рассматривается как «человек экономический» при удовлетворении первостепенного спроса.

Вторая группа.

Заработная плата рассматривается как единственное условие и не является стимулирующим инструментом для работников ГДП. На нее стоит

скорее смотреть как на так называемый гигиенический фактор. Это означает: если люди не будут получать за свой труд деньги, которые им полагаются, они не будут работать. Для вовлечения их в работу большее значение имеют нематериальные ценности, например сложные виды трудовой деятельности, представляющие для работников определенный вызов, непосредственное рабочее окружение, а также бренд ГДП.

Кроме мотивационных факторов важно определить гигиенические факторы, поскольку если их не удовлетворять, то ослабляется или вообще аннулируется действие мотивирующих факторов оплаты труда и стимулирования работников.

Анализ и использования теории Херцберга¹⁰³ показывает, что гигиенические факторы не мотивируют на достижение результата. Двухфакторная теория мотивации - психологическая теория мотивации, создана в конце 1950-х годов Фредериком Герцбергом. Согласно этой теории, на рабочем месте, наряду с определёнными факторами, которые вызывают удовлетворение от работы, в то же время, существует отдельный набор факторов, который вызывает неудовлетворённость от работы. Например, улучшив условия труда, Вы просто устраните неудовлетворенность работников, но вряд ли повысите их результативность. А самым сильным мотиватором Херцберг считает достижение. Он утверждает, что людей не мотивирует неудача; их мотивирует достижение.

Также Ф.Герцберг выполнил серию исследований, предположив, что труд, приносящий удовлетворение, способствует психическому здоровью человека. Его теория получила название теории мотивационной гигиены. Гигиена, является наукой о поддержании здоровья, но в данном случае - здоровой психики¹⁰⁴. В целом Ф. Герцберг выделяет факторы, способствующие и препятствующие удовлетворенности работника трудом. В факторы, непосредственно связанные с процессом труда, относятся:

1. Трудовые успехи.
2. Признание заслуг.
3. Собственно процесс труда.
4. Степень ответственности.
5. Служебный роет.
6. Профессиональный рост.

Согласно теории Герцберга, наличие любого из этих шести факторов или их всех усиливает положительные мотивы трудового поведения, поскольку

¹⁰³Мескон Майкл Х., Альберт Майкл, Хедоури Ф. Основы менеджмента, 3-е изд.: Пер. с англ.-М.:ООО «И. Д. Вильямс», 2007. -254с.

¹⁰⁴<https://rus12.ru/decorative-foilage/teoriya-motivacionnoi-gigieny-f-gercberga-dvuhfaktornaya-teoriya-f-gercberga/> (дата обращения 21.08.2021г.)

повышает степень удовлетворенности человека работой. Фредерик Герцберг полагал, что удовлетворенность трудом эффективнее всего достигается обогащением его содержания. Это значит, что работнику следует предоставить возможность принимать самостоятельные решения, специализироваться в удовлетворяющей его деятельности, иметь перспективы служебного роста и прочие. Другими словами, лица, проектирующие рабочие места и наблюдающие за работниками начальники должны стремиться к тому, чтобы на работников достаточно активно воздействовали все шесть факторов, способствующих удовлетворенности трудом.

К факторам, препятствующие удовлетворенности работника трудом.

Фредерик Герцберг относит следующие:

1. Гарантия сохранения работы.
2. Социальный статус.
3. Трудовая политика компании.
4. Условия труда.
5. Отношение непосредственного начальника.
6. Личные склонности.
7. Межличностные отношения.
8. Заработная плата.

В целом, к основным гигиеническим факторам относятся:

- Заинтересованность руководителя в работнике;
- Удобный рабочий график;
- Присутствие социального пакета;
- Достойная выплата за труд;
- Соблюдение техники безопасности труда;
- Проведение плановых мероприятий в области социальных и производственных программ: здравоохранения, обновление оборудования;
- Нормативные условия трудовой смены (освещенность, влажность воздуха, отопление);
- Доброжелательная атмосфера труда (с коллегами, руководством);
- Дополнительный контроль работы.

Наличие перечисленных обстоятельств «здоровья» снимают частично неудовлетворенность самой работой.

Практически гигиенические обстоятельства никогда полного удовлетворения не вызывают.

В связи с этим руководителю ГДП, в первую очередь, необходимо провести анализ мотивационных факторов, потребностей работников, а затем учесть их при разработке системы оплаты труда и мотивации, в том числе при создании немонетарной составляющей.

Выявлении демотивирующих факторов оплаты труда и стимулирования работников в горнодобывающих предприятиях

Просим Вас письменно выделить перечень демотивирующих факторов в горнодобывающих предприятиях

Какие демотивирующих факторов Вы в горнодобывающих предприятиях выделяете?

1. _____
2. _____
3. _____

Результаты анкетирования позволили выявить следующие демотивирующие факторы оплаты труда и стимулирования работников в ГДП :

1. Местоположение ГДП и ее транспортное обеспечение.
2. Ситуация политики
3. Престиж ГДП.
4. Конфликтность в предприятии.
5. Внутренний дискомфорт.
6. Большой уровень стресса.
7. Невыполнение обещаний руководителями.
5. Недостижимые результаты.
7. Цели и задачи ГДП.
7. Отсутствие необходимых ресурсов для их выполнения цели и задачи.
8. Уравниловка и родственные связи в коллективе.
9. Отсутствие зависимости вознаграждения от индивидуального вклада работника и др.

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