

В диссертационный совет 6D.KOA-020
при Таджикском государственном
университете коммерции,
734061, Республика Таджикистан,
г. Душанбе, ул. Дехоти, ½.

ОТЗЫВ

официального оппонента - кандидата экономических наук, заместителя исполнительного директора филиала Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова в городе Душанбе, Шодибеки Сафара на диссертационную работу Байматовой Манзуры Менгатовны на тему: «Совершенствование организационно-экономического механизма оплаты и стимулирования труда работников строительных проектных организаций (на материалах Республики Таджикистан)», представленной на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.12 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда).

Актуальность темы диссертационной работы

За последние годы в Республике Таджикистан реализуется Национальная стратегия развития Республики Таджикистан на период до 2030 года и одной из стратегических задач до 2030 года является создание предпосылок для инновационной экономики. Важнейшими вопросами в условиях формирования, развития инновационной экономики являются организационно-экономические механизмы оплаты и стимулирования труда работников хозяйствующих субъектов национальной экономики. Многие отечественные строительные проектные организации внедряют новые механизмы управления с целью обеспечения требуемого уровня эффективности деятельности. В условиях турбулентности национальной экономики Республики Таджикистан перед руководителями строительных проектных организации встает задача создать такие механизмы оплаты и стимулирования труда своих работников, которые будут способны обеспечить максимальную эффективность деятельности хозяйствующих субъектов. Безусловно, данная задача является комплексной, и для ее решения необходимо реализовывать целый ряд мероприятий, нацеленных на оптимизацию всех управленческих и экономических процессов

функционирования предприятий (организации, фирмы и т.д.). Необходимо отметить, что в условиях турбулентности экономики первостепенными объектами оптимизации являются процессы и система управления человеческими ресурсами, организационно-экономические механизмы оплаты и стимулирования труда работников. И это небезосновательно: оплата труда работников - одна из весомых статей затрат любых предприятий, собственники которых, хотят получить инструмент управления данной статьей, понимая, где находятся рычаги возможной оптимизации и влияния на результативность деятельности работников.

Необходимо отметить, что основные принципы и правила регулирования и организационно-экономические механизмы оплаты и стимулирования труда работников в сегодняшних реалиях не отвечают требованиям меняющейся конъюнктуры рынка и потребностям бизнеса, особенно в ситуации экономической нестабильности, вследствие чего возникает объективная необходимость совершенствования оплаты и стимулирования труда работников хозяйствующих субъектов, то есть строительных проектных организаций. По этой причине, следует отметить, что от того, насколько эффективно и рационально определены цели и направления совершенствования оплаты и стимулирования труда, зависит успешность деятельности хозяйствующих субъектов (строительные проектные организации).

**Соответствие диссертации специальности и направлению науки,
по которым диссертация представляется к защите**

Область исследования соответствует следующим разделам Паспорта научной специальности 08.00.12 - 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, критериев, методы измерения, факторы и резервы повышения, программы управления производительностью».

Степень обоснованности и достоверности научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертационной работе

Обоснованность и достоверность научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертационной работе Байматовой М.М., подтверждается четкой аргументацией предмета исследования, большим объемом анализа современных отечественных и зарубежных экономических литератур, теоретическими и практическими исследованиями организационно-экономического механизма стимулирования труда, а также рациональной постановкой цели и задачи диссертационного исследования.

Научная новизна диссертационного исследования

Научная новизна диссертационного исследования заключается в совершенствовании организационно-экономического механизма оплаты и стимулирования труда строительных проектных организаций Республики Таджикистан.

Основные положения исследования, содержащие элементы научной новизны заключаются в следующем:

- раскрыты и обобщены теоретические и концептуальные положения оплаты и стимулирования труда, по мнению автора, оплата труда –стоимость рабочей силы, определяемая на рынке труда и отражающая денежное выражение выполняемого труда работника;

- рассмотрен и изучен зарубежный опыт организации оплаты и стимулирования труда в строительных проектных организациях, в частности, обосновано частичное применение существующих методик в Российской Федерации и Республики Беларусь по определению стоимости проектно-изыскательских работ при формировании на их основе фонда оплаты труда в аналогичных организациях Республики Таджикистан;

- выявлены особенности оплаты и стимулирования труда в строительной отрасли в целом и проектных организациях, в частности обосновано, что экономика и организация труда в подрядных и проектных организациях различны;

- проанализированы современное состояние оплаты и производительности труда работников строительной отрасли Республики Таджикистан и на основе проведенного анализа их основных производственных показателей выявлено, что в целом строительная отрасль

развивается динамично;

- дана оценка производственной и коммерческой деятельности строительных проектных организаций, так, сравнительный анализ финансово-экономических показателей свидетельствует о том, что в существующих условиях частные организации более прибыльны за счет адаптивности к принципам рынка строительного проектирования, под которым понимают совокупность предоставляемых услуг проектными организациями, занимающимися проектированием строительных объектов и сооружений;

- разработаны основные направления совершенствования системы оплаты и стимулирования труда в строительных проектных организациях на основе методических подходов к формированию инновационной модели.

Структура и объем диссертации

Диссертационное исследование состоит из введения, трех глав, заключения, списка литературы и приложений. Диссертационная работа изложена на 183 страницах печатного текста, иллюстрирована 56 рисунками, 57 таблицами и 6 приложениями.

В введении автором обоснованы актуальность диссертационного исследования, степень научной разработанности темы работы, цель и задачи, объект и предмет исследования, теоретико-методологические основы диссертации, научная новизна, теоретическое значение и практическая значимость исследования.

В первой главе *«Теоретико-методические аспекты организации оплаты и стимулирования труда работников строительных проектных организаций»* автором исследуются теоретические основы заработной платы, концептуальные основы организации оплаты и стимулирования труда как в Республике Таджикистан, так и зарубежный опыт определения заработной платы и стимулирования труда.

Автором справедливо отмечено, что стимулирование трудовой деятельности в организациях и на предприятиях выполняет определенные функции, которые делятся на экономические, нравственные и социальные.

Стимулирование труда при выполнении экономической функции содействует повышению эффективности производства, выраженное в увеличении производительности труда и улучшении качества выпускаемой продукции, работ и услуг.

Нравственная функция стимулирования труда выражается в формировании активной жизненной позиции работника, высоконравственном социально-психологическом климате в организации, деловой этике и соответствующей культуре членов трудового коллектива.

По мнению автора, при рыночной экономике для активного функционирования, организации, используя экономическую функцию стимулирования, решают экономические, производственные вопросы, ведущие её к эффективности и развитию посредством выбора систем заработной платы.

Главным фактором, с точки зрения автора, влияющим на стимулирование, является объём заработной платы, формирующий мотивационный механизм трудовой активности, также обеспечивающий эффективную систему материального стимулирования работников.

Ценным в первой главе работы является 2 ой параграф, где автором рассматриваются концептуальные основы организации оплаты и стимулирования труда, приводится взаимосвязь прожиточного минимума с МРОТ (Рис. 1.7 стр. 25), где справедливо отмечается, что повышение МРОТ ставит руководителя предприятия перед обязательством обеспечивать определенный уровень организации и интенсивности труда, предъявлять спрос на более ценный интеллектуальный капитал, в частности, на квалифицированный наемный труд. Приводятся структура формирования заработной платы в подрядных организациях строительной отрасли Республики Таджикистан (Рис. 1.9 стр. 25), и структура формирования заработной платы в проектных организациях строительной отрасли Республики Таджикистан (Рис 1.10 стр. 29-30). В данном параграфе автор досконально исследует нормативно-законодательные акты Республики Таджикистан, регулирующие производственную и проектную деятельность строительной отрасли (Рис. 1.11 стр. 32). Необходимо отметить, что в работе автора наблюдается системное отношение в вопросе изучения концептуальной основы организации оплаты и стимулирования труда.

Во второй главе «Современное состояние оплаты и стимулирования труда работников строительной отрасли Республики Таджикистан» проанализированы основные факторы формирования системы оплаты и стимулирования труда в строительной отрасли, оплаты и производительности труда работников строительной отрасли, производственное и коммерческое

деятельность строительных проектных организаций.

В первом параграфе второй главы автор анализирует систему оплаты труда в проектных организациях, часовые тарифные ставки в строительных организациях, рассчитывает часовые тарифные ставки и диапазоны между разрядами, рассчитывает среднемесячную заработную плату рабочих-строителей (Таблица 2.2. и 2.3 стр. 51) и справедливо отмечает, что в условиях рыночных отношений фонд оплаты труда в проектных учреждениях формируется из имеющихся договоров с внешними заказчиками. Фонд заработной платы в структуре договорной цены на проектную деятельность составляет 30-47%.

По мнению автора, при рыночной экономике, каждый проект в виде заказа, требует индивидуального подхода решения вопросов проектирования, с учетом национальных особенностей и специфических требований. Основными недостатками использования СБЦ (сборник базовых цен) состоит в том, что он отражает совокупность всех характеристик, не имеет индивидуального подхода, нормы затрат труда не уточнены.

Мы солидарны с точкой зрения автора, что уровень влияния изменения производительности труда и количество трудящихся может измениться под влиянием ценообразующих факторов.

В третьей главе «Совершенствование организационно-экономического механизма оплаты и стимулирования труда работников строительных проектных организаций» рассматриваются методические подходы к построению инновационной системы оплаты и стимулирования труда работников строительных проектных организаций, обосновывается инновационная модель системы оплаты и стимулирования труда работников, а также на основе методических подходов автором предложены меры по совершенствованию системы оплаты и стимулирования труда работников.

Необходимо отметить, что в первом параграфе третьей главы, автором разработан организационно-экономический механизм оплаты и стимулирования труда (Таблица 3.1 стр. 98) и предложены четыре подхода совершенствования системы оплаты и стимулирования труда в проектных строительных организациях.

Во втором параграфе данной главы автором выявлены проблемы препятствующие разработке новой модели оплаты и стимулирования труда работников и предложены пути их решения. Автором разработана новая

модель ФОР с применением метода ключевой показатели эффективности (Рис. 3.10 стр. 126).

В заключении и рекомендациях сформулированы результаты диссертационного исследования и предложены рекомендации практическому использованию результатов диссертационной работы.

Замечания по диссертационной работе

Вместе с положительными моментами диссертационная работа не лишена и недостатков.

1. На наш взгляд автору следовало бы уделить больше внимание не только изучению теоретических основ организации оплаты и стимулирования труда, но и методическим аспектам данной проблемы, так как первая глава диссертационного исследования имеет название «Теоретико-методические аспекты организации оплаты и стимулирования труда работников строительных проектных организаций». Методические аспекты организации оплаты и стимулирования труда остаются недостаточно изученными.

2. В первой главе, первого параграфа автор исследует сущность заработной платы, факторы формирования заработной платы, функции, принципы формирования цены и рабочей силы, стимулы, функции стимулирования, методы оценки эффективности и в конце параграфа автор почему-то дает определение «механизма».

3. Третий параграф, второй главы имеет название «Оценка производственной и коммерческой деятельности строительных проектных организаций». Необходимо отметить, что автор в данном параграфе не оценивает, а анализирует производственную и коммерческую деятельность строительных проектных организаций.

4. Параграфы глав не имеют своих логических выводов и, по нашему мнению, автору следовало бы уделить больше внимания этому вопросу.

5. В диссертационной работе встречаются технические погрешности.

Следует отметить, что вышеперечисленные замечания имеют рекомендательный характер и не снижают научный и практический уровень диссертационной работы. Диссертационная работа является завершённым исследованием, имеющая научную новизну и практическую значимость.

Публикации по теме диссертации

По материалам диссертации опубликованы 23 научных статей, из них 6 в рецензируемых изданиях, рекомендованных ВАК при Президенте Республики Таджикистан.

Соответствие содержания диссертации критериям, установленным Положением о порядке присуждения ученых степеней

Вышеизложенное позволяет сделать вывод о том, что диссертация на тему «Совершенствование организационно-экономического механизма оплаты и стимулирования труда работников строительных проектных организаций (на материалах Республики Таджикистан)» соответствует требованиям области исследования по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда).

Представленная диссертационная работа является завершённым исследованием, выполнена на достаточно актуальную тему, имеет научную новизну и практическую значимость. Диссертационная работа отвечает требованиям положением о порядке присуждения ученых степеней ВАК при Президенте Республики Таджикистан, а ее автор, Байматова М.М. заслуживает присвоения искомой ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.12 – Экономика труда.

Официальный оппонент:

Заместитель исполнительного директора
филиала МГУ имени М.В. Ломоносова
в городе Душанбе
кандидат экономических наук



Шодибеки Сафар

Адрес: 734003, Республика Таджикистан,
город Душанбе, улица Бохтар, 35/1
Тел.: 2219985, e-mail: sh.safar@msu.tj

Подпись Шодибеки Сафара заверяю
Начальник отдела кадровой политики
и специальных работ



С.М. Шариф