

**ТАДЖИКСКИЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ АКАДЕМИКА М.С.ОСИМИ**

УДК 331.2

На правах рукописи

БАЙМАТОВА МАНЗУРА МЕНГАТОВНА

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО
МЕХАНИЗМА ОПЛАТЫ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА
РАБОТНИКОВ СТРОИТЕЛЬНЫХ ПРОЕКТНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ (НА
МАТЕРИАЛАХ РЕСПУБЛИКИ ТАДЖИКИСТАН)**

АВТОРЕФЕРАТ

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

Душанбе - 2023

Работа выполнена на кафедре экономики и управления в строительстве Таджикского технического университета имени академика М.С.Осими.

Научный руководитель: **Амонова Дильбар Субхоновна,**
доктор экономических наук, профессор
кафедры менеджмента и маркетинга
Российско-Таджикского (Славянского)
университета

Официальные оппоненты: **Азимов Абдумавлон Джалилович,**
доктор экономических наук, профессор
кафедры экономической теории
Института экономики и торговли
Таджикского государственного
университета коммерции в г. Худжанде

Шодибеки Сафар,
кандидат экономических наук,
заместитель исполнительного директора
филиала Московского государственного
университета имени М.В. Ломоносова
в г. Душанбе.

Ведущая организация Технологический университет
Таджикистан

Защита диссертации состоится 15 апреля 2023 г. в 12⁰⁰ на заседании диссертационного совета 6D.КOA-012 при Таджикском государственном университете коммерции по адресу: 734061, Республика Таджикистан, г. Душанбе, ул. Дехоти, 1/2.

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

Автореферат разослан «_____» _____ 2023 года.

Ученый секретарь
диссертационного совета,
доктор экономических наук, доцент

Толибов К.К.

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования. В условиях развития рыночных отношений основным фактором экономического развития и обеспечения высоких результатов, а также важным компонентом производственных ресурсов является труд и его рациональное использование. В связи с этим, постоянное повышение эффективности труда является основой ускорения темпов роста реальной заработной платы и улучшения уровня жизни населения.

Основу устойчивого социально-экономического развития любой страны составляет соответствующая современным требованиям инфраструктура строительной отрасли, которая зависит от уровня заинтересованности работников данной сферы в высокопроизводительном труде с целью достижения высоких производственно-хозяйственных результатов деятельности предприятий и организаций.

Переход к рыночной экономике и её развитие в Республике Таджикистан потребовал проведения приватизации государственного имущества, в последствии чего произошли изменения в системе оплаты и стимулирования труда. Представление о том, что рыночные принципы «переставят все по местам» и система оплаты и стимулирования труда сформируется и будет развиваться без непосредственного государственного вмешательства было ошибочным. Теперь уже в существующих условиях заработная плата является ценой (стоимостью) рабочей силы, то есть выступает как товар, при котором утрачивает свою социальную и стимулирующую функцию.

В связи с этим, с целью обеспечения социальных гарантий и реализации стратегии повышения уровня жизни населения Правительством разработана и поэтапно осуществляется реформирование заработной платы при переходе страны к рыночным отношениям.

Трудовые отношения во всех отраслях экономики, в частности и в строительной отрасли, регламентируются законодательными актами, нормами и нормативами, разрабатываемыми соответствующими министерствами, ведомствами и организациями государственного управления, а также отраслевыми (тарифными) соглашениями, коллективными договорами и внутренними документами, разрабатываемыми самими предприятиями и организациями (устав, положение, трудовые договоры, контракты и т.д.).

Основными составляющими строительной отрасли являются производственные силы, подрядные предприятия и фирмы, для реализации деятельности которых проектные организации данной отрасли разрабатывают проекты осуществляемых зданий и сооружений. Необходимо отметить, что хотя деятельность подрядных и проектных организаций взаимосвязана экономика, управление и организация труда работников в них различны.

Как правило, строительная проектная организация (далее проектная организация) – специально созданное объединение людей, главной целью которых является разработка проектов для строительства отдельных объектов и сооружений. В настоящее время проектные компании и фирмы предоставляют широкий спектр проектных работ и услуг, экономическая независимость

которых привела к изменениям в системе организации оплаты и стимулирования труда их работников.

Для более успешной реализации стратегических задач с целью повышения эффективности управления трудом в строительной отрасли путем изучения существующих теоретико-методических аспектов необходимо разработать практические рекомендации по совершенствованию комплексной системы оплаты и стимулирования труда работников проектных организаций, что и обосновывает актуальность выбранной темы диссертационного исследования.

Степень научной разработанности темы. С учетом фондообразующего влияния строительной отрасли на развитие экономики страны вопрос исследования форм и механизмов оплаты и стимулирования труда является актуальной задачей и требует постоянного совершенствования. По нашему мнению, научно-практическая степень методической проработанности проблем системы оплаты, нормирования и стимулирования труда в строительной отрасли, особенно проектных организаций, в настоящее время является недостаточной.

Теоретическую и методологическую основу исследования составили разработанные основные положения классической экономической теории К. Маркса, А. Смита, Д. Рикардо, А. Маслоу, П. Друкер, Ж.Б. Сея, Ф. Тейлора, А. Файоля, М. Элтона, Л. Молкерн и другие.

Некоторые вопросы оплаты и стимулирования труда и их результаты и эффективность были рассмотрены российскими учеными-исследователями, такие как Л.И. Абалкин, В.М. Кожухар, И.А. Либерман, Л.Я. Лифшиц, Б.В. Ракитский, А.А. Сарабский, М.О. Мнацакян, П.Э. Шлендер, В.И. Фокин, В.Н. Белкин, Н.А. Волгин, Г.Э. Слезингер, Ю.П. Кокин, В.В. Куликов, А.Ф. Зубкова, Р. Яковлев и др.

Специфика организации нормирования, оплаты и производительности труда в строительстве представлена в работах В.Д. Арdziнова, В.И. Белоцерковского, В.К. Беклешова, В.В. Бузырева, Е.Б. Коньковой, И.С. Степанова, А.К. Чернявского, Л.М. Чистова и др.

Значительный вклад в решении вышеназванных задач также внесли отечественные ученые и исследователи Д.С. Амонова, К. А. Асоев, Т.Б. Ганиев, А. Джабборов, С.Ф. Низомов, Р.К. Раджабов, Т.Д. Усмонова, Р.У. Ульмасов, Н.Н. Факеров, А. Курбонов, С.Х. Хабибов, Ф.Р. Шаропов, Ю. Шокаримов и др.

Автор поддерживает мнение отечественных и зарубежных учёных-исследователей о том, что выходу организаций и предприятий данной отрасли из кризисных ситуаций и эффективность их деятельности будет способствовать более гибкая система заработной платы, которая позволит сократить издержки на рабочую силу при сохранении гарантированных тарифных ставок (окладов).

Связь работы с научными программами (проектами, темами). Диссертационное исследование направлено на развитие приоритетных областей экономических наук в республике, в том числе по вопросам оплаты и стимулирования труда в проектной деятельности строительной отрасли. Исследованная тема выполнена на основе разработанной Стратегии развития строительной отрасли Республики Таджикистан на период до 2030 года: п.12.

Совершенствование системы архитектурно-строительного проектирования и проведения инженерных изысканий; п.13.Типовое проектирование в строительстве.

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ИССЛЕДОВАНИЯ

Цель исследования заключается в разработке теоретико-методических аспектов и практических предложений по совершенствованию организационно-экономического механизма оплаты и стимулирования труда работников строительных проектных организаций.

Задачи исследования. Исходя из поставленной цели было определено решение следующих задач:

- изучить теоретические и концептуальные аспекты формирования основ оплаты и стимулирования труда в условиях рыночных отношений;
- рассмотреть зарубежный опыт определения заработной платы в проектных организациях;
- выявить особенности оплаты и стимулирования труда в строительной отрасли, в том числе в проектных организациях;
- анализировать современное состояние оплаты и производительности труда работников строительной отрасли Республики Таджикистан;
- дать оценку производственной и коммерческой деятельности проектных организаций страны;
- разработать основные направления совершенствования системы оплаты и стимулирования труда в строительных проектных организациях на основе методических подходов к формированию инновационной модели.

Объектом исследования является существующая система оплаты и стимулирования труда, закономерности, проблемы функционирования и экономического развития проектных организаций строительной отрасли Республики Таджикистан.

Предмет исследования – процесс совершенствования организационно-экономического механизма оплаты и стимулирования труда строительных проектных организаций.

Гипотеза исследования. Гипотеза диссертационной работы определена на основании научной идеи и предложений о необходимости совершенствования системы оплаты и стимулирования труда с целью повышения экономической устойчивости проектных организаций строительной отрасли Республики Таджикистан.

Теоретико-методологической базой исследования являются разработанные зарубежными и отечественными учеными теоретические положения по проблемам оплаты и стимулирования труда, его производительности и оптимального использования.

С целью решения поставленных научных задач в работе использовались следующие методы исследования: обобщения и систематизации, анализа и синтеза, расчетно-аналитические и сравнительные, экономико-математические, а также графические и табличные методы.

Информационной базой исследования стали официальные нормативно-правовые и отраслевые документы, официальные статистические данные Агентства

по статистике при Президенте РТ, научные и исследовательские труды ученых и ведущих специалистов по организации оплаты и стимулирования труда работников строительной сферы, ресурсы сети Интернет (научные публикации ученых-исследователей, статистические базы данных), данные собственных наблюдений и исследований автора.

Исследовательская база. Диссертация выполнена в Таджикском техническом университете имени М.С. Осими в 2015-2022 гг.

Научная новизна 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:

1. 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. Стимулирование объясняется целенаправленным воздействием руководителя на работника в повышении его заинтересованности к выполняемому труду, интеллектуальной и физической активности в деле повышения производительности и эффективности функционирования предприятия в целом.

2. 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.

3. Выявлены особенности оплаты и стимулирования труда в строительной отрасли в целом и проектных организаций, в частности. Обосновано, что экономика и организация труда в подрядных и проектных организациях различны. В соответствии с этим утверждением, автором выявлены существенные отличия и в системе оплаты труда этих организаций, рассчитан диапазон между разрядами тарифной сетки и среднемесячной заработной платой работников, также анализирована и составлена динамика изменений часовых тарифных ставок и окладов в строительном производстве и т.д.

4. Анализировано 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. Также автором рассчитаны показатели темпов роста производительности труда и заработной платы, а также выявлены факторы, от влияния которых зависит повышение уровня производительности труда и увеличение средней заработной платы.

5. 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, занимающиеся проектированием строительных объектов и сооружений. Поэтому, по мнению автора, необходимо поддержать государственные строительные проектные организации (НИИ) с целью обеспечения более высокого качества и научной обоснованности строительного проектирования.

6. Разработаны основные направления совершенствования системы оплаты и стимулирования труда в строительных проектных организациях на основе методических подходов к формированию инновационной модели. Автор утверждает, что при совершенствовании системы оплаты и стимулирования труда необходимо укрепить экономическое состояние государственных строительных проектных организаций. С этой целью автором разработаны и предложены для практического применения нормы формирования фонда оплаты труда работников государственных строительных проектных организаций.

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

- изучены теоретические и концептуальные аспекты формирования и совершенствования системы оплаты и стимулирования труда в условиях рыночных отношений;

- рассмотрен зарубежный опыт организации оплаты и стимулирования труда в строительных проектных организациях;

- выявлены особенности формирования системы оплаты и стимулирования труда в строительной отрасли в целом и проектных институтов, в частности;

- проведен анализ современного состояния оплаты и производительности труда работников строительной отрасли Республики Таджикистан;

- дана оценка производственной и коммерческой деятельности строительных проектных организаций;

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

Теоретическое значение диссертационного исследования состоит в развитии теоретико-методических основ формирования оплаты и стимулирования труда и определяется возможностью использования его результатов в строительных проектных организациях. Полученные результаты позволят расширить и углубить теоретико-методические знания по обеспечению эффективной деятельности организаций и предприятий строительной отрасли в целом.

Практическая значимость проведенного диссертационного исследования состоит в разработке обоснованных практических предложений и рекомендаций по совершенствованию организационно-экономического механизма оплаты и стимулирования труда в современных строительных проектных организациях. Применение результатов исследования в практической деятельности обеспечит качество проектирования и экономическую стабильность строительных проектных организаций.

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».

Личный вклад соискателя ученой степени в проведенном исследовании заключается в определении цели, предмета и объекта исследования, в обосновании перечня задач и их решении. Самостоятельное выполнение проведенного исследования автором доказывается его публикациями научных статей по теме диссертационной работы, выступлениями на научно-практических конференциях международного и республиканского уровня, а также в практическом апробировании полученных результатов в строительном проектировании.

Апробация и внедрение результатов исследования отражены в научных журналах, сборниках материалов международных и республиканских научно-практических конференций, опубликованных в 2015-2022 гг.

Кроме того, разработанные методические научные и практические рекомендации использованы в ходе учебного процесса в ТТУ им. академ. М.С. Осими при ведении дисциплин «Менеджмент в строительстве», «Планирование и проектирование в строительстве», «Экономика строительства», «Экономика, организация и менеджмент в архитектурном проектировании» для обучающихся по экономическим и техническим направлениям.

Публикации. По материалам диссертации опубликованы 23 научных статей, из них 1 статья - РИНЦ, 2 - в рецензируемых изданиях ВАК РФ, 3 - в рецензируемых изданиях, рекомендованных ВАК при Президенте РФ.

Структура и объём диссертации. Диссертационная работа состоит из введения, 3 глав основного текста, выводов и предложений, списка использованной литературы из 132 наименований, а также приложений. Общий объем диссертационной работы состоит из 174 страниц текста компьютерного набора, 51 таблицы и 45 рисунков.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ДИССЕРТАЦИИ

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

В первой главе «Теоретико-методические аспекты организации оплаты и стимулирования труда работников строительных проектных организаций» раскрываются рассмотренные и изученные автором теоретико-методические аспекты заработной платы в условиях рыночных отношений, определены концептуальные основы организации оплаты и стимулирования труда в

Республике Таджикистан, а также зарубежный опыт определения заработной платы и стимулирования труда в строительных проектных организациях.

В частности, автором отмечается, что стимулирование как нематериальный предмет направлен для того, чтобы заинтересовать человека на пути его дальнейшего прогресса, а также во многом влияет на увеличение производительности труда и экономического роста предприятий. На величину заработной платы оказывают рыночные и нерыночные факторы. При рыночной экономике формирование заработной платы происходит в взаимоотношении между работодателем и работником непосредственно на рынке труда. Экономические основы формирования заработной платы под влиянием рыночных факторов представлены на рисунке 1.

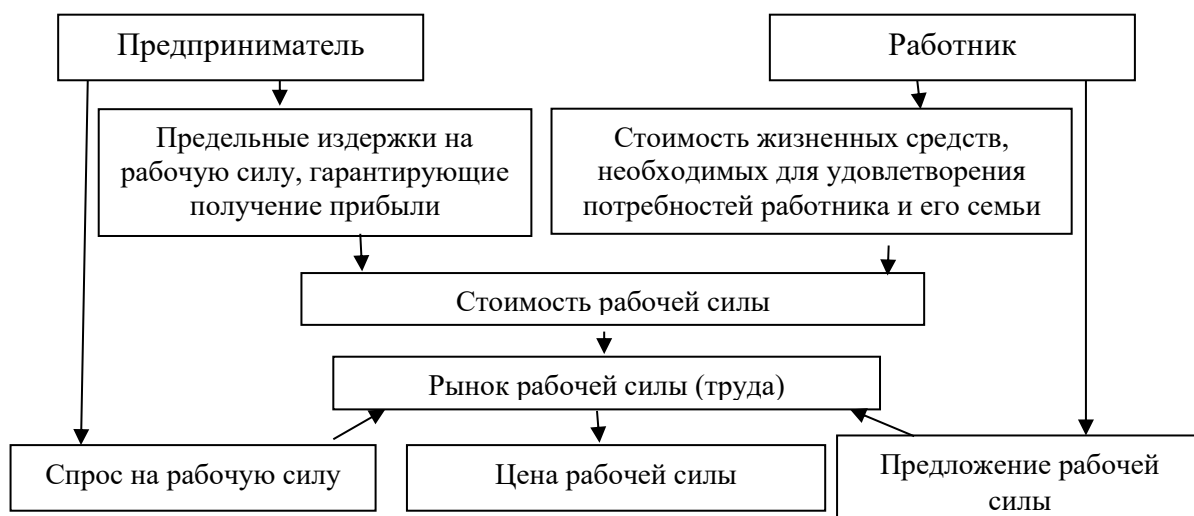


Рисунок 1. - Экономические основы формирования заработной платы под влиянием рыночных факторов

Источник: Denison E. Trends in American Economic Growth. — Wash.: The Drocking Institution, 1990. P. 30.

К нерыночным факторам относятся меры государственного и коллективно-договорного регулирования заработной платы, конечные результаты деятельности предприятия и личный трудовой вклад работника.

На основе изученных теоретико-методических материалов, автором разработана механизм взаимосвязи системы оплаты труда с целями стимулирования, который представлен на рисунке 2.

В исследовании отмечается, что формирование и совершенствование системы оплаты труда исходит от законодательных и концептуальных основ, отраслевых соглашений, а также разрабатываемых непосредственно на предприятиях и в организациях нормативных и методических документов.

При изучении материалов существующего зарубежного опыта определения заработной платы, автор берет за основу опыт строительных проектных организаций Российской Федерации и Республики Беларусь, при котором выявлены особенности применяемых методик по определению стоимости

проектно-изыскательских работ и формирования на их основе фонда оплаты труда работников.

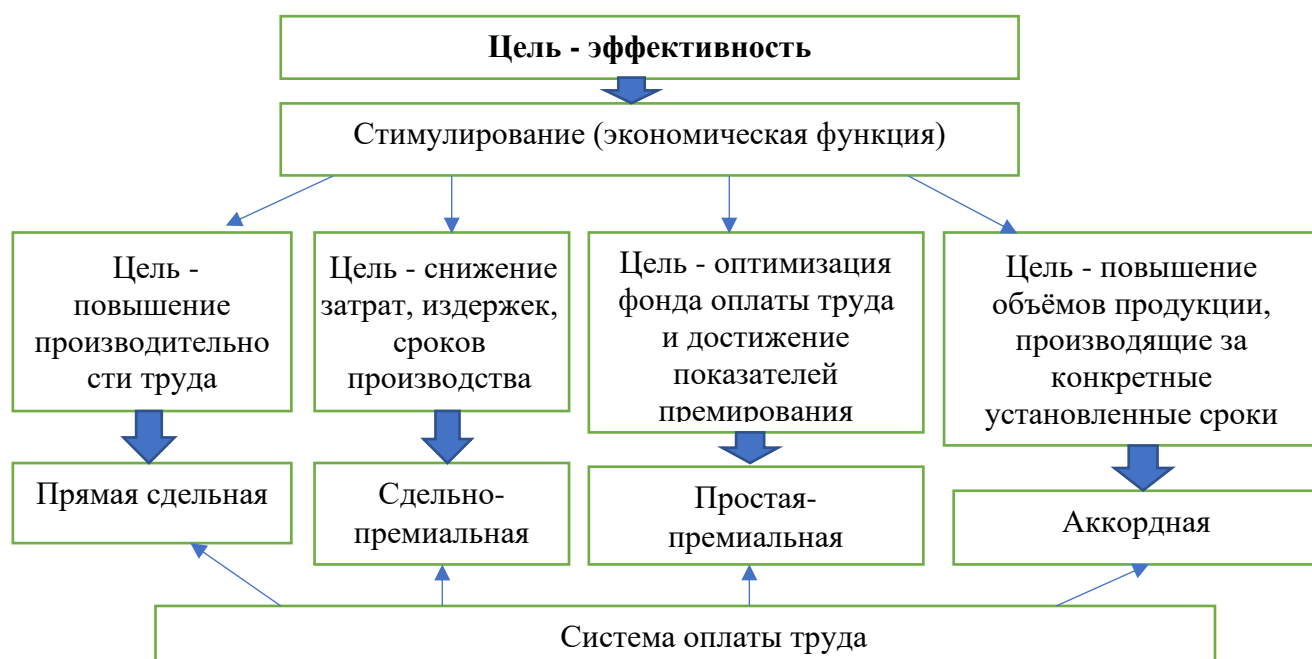


Рисунок 2. - Взаимосвязь системы оплаты труда с целями стимулирования

**Источник: Составлено автором на основе изученных теоретико-методических материалов.*

Таким образом, автор придерживается мнения о том, что при снижении затрат на выполняемые строительные проектные работы для повышения рентабельности производственно-хозяйственной деятельности организаций и предприятий данной сферы необходима гибкая система заработной платы, которая позволяет сократить издержки на рабочую силу при сохранении гарантированных тарифных ставок и будет способствовать улучшению их экономической устойчивости.

Во второй главе «Современное состояние оплаты и стимулирования труда работников строительной отрасли Республики Таджикистан» выявлены особенности и основные факторы формирования системы оплаты и стимулирования труда в строительной отрасли, анализировано существующее состояние сферы оплаты и производительности труда работников строительной отрасли, а также дана оценка производственной и коммерческой деятельности строительных проектных организаций.

Так, при выявлении особенностей системы оплаты и стимулирования труда в строительной отрасли на основе изученных материалов автором предлагается разработанная структуры оплаты и стимулирования труда в строительных проектных организациях Республики Таджикистан, которая представлена на рисунке 3.

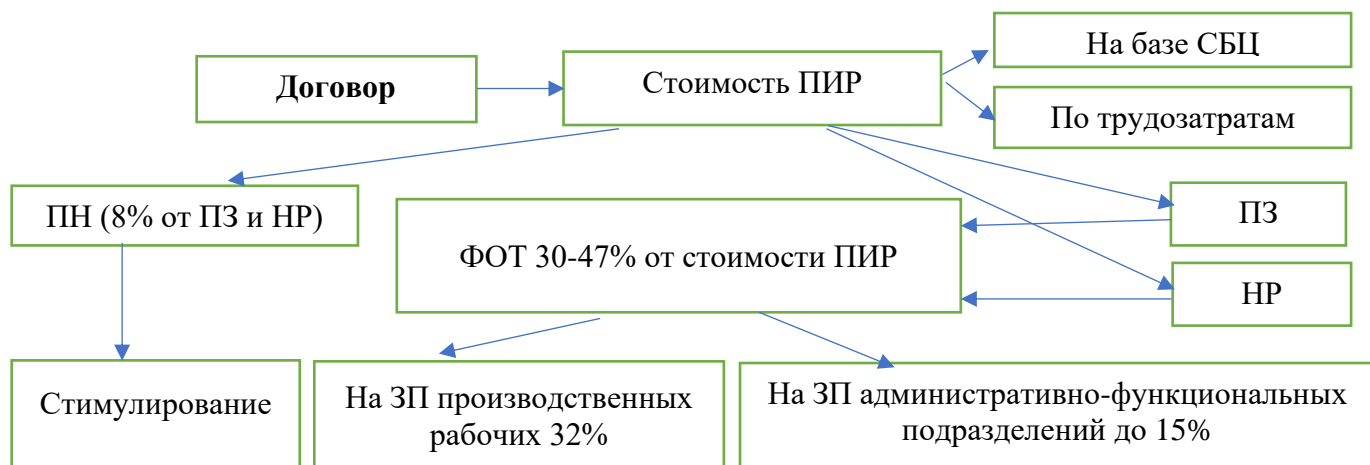


Рисунок 3. - Структура формирования ФОТ в строительных проектных организациях

**Источник: составлено автором на основе полученных результатов исследования.*

Автором рассчитан диапазон между разрядами тарифной сетки и среднемесячная заработная плата рабочих–строителей, анализирована и составлена динамика изменений часовых тарифных ставок и окладов в строительном производстве, на основе которых сделаны соответствующие выводы и предложения. Обосновано, что экономика и организация труда в подрядных и проектных организациях различны, соответственно, выявлены их существенные отличия в системе оплаты труда.

Для оценки функционирования проектных организаций автором было исследована их экономическое и производственное положение. Экономические и производственные показатели представлено на рисунке 4.

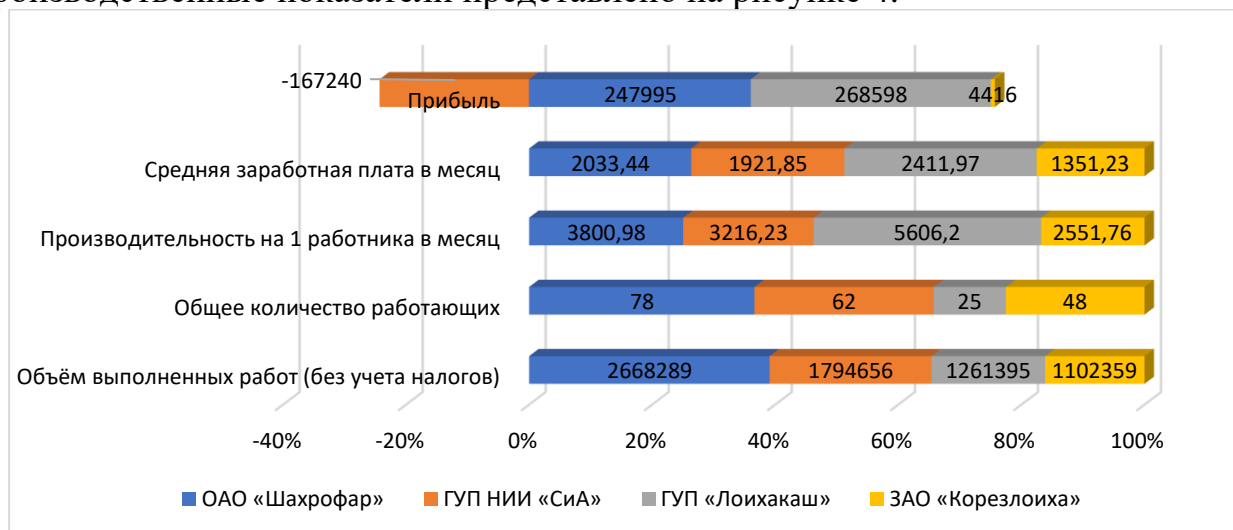


Рисунок 4. - Экономические и производственные показатели проектных организаций за 2021 год (сомони).

Источник: составлено автором на основе изученных материалов.

На основе сравнительных анализов рассчитаны темпы роста производительности труда и средней заработной платы и оценено влияние факторов на рост производительности труда и средней заработной платы.

Проведено сравнительный анализ финансово-экономических показателей государственных и частных проектных организаций, который представлен на рисунке 5.

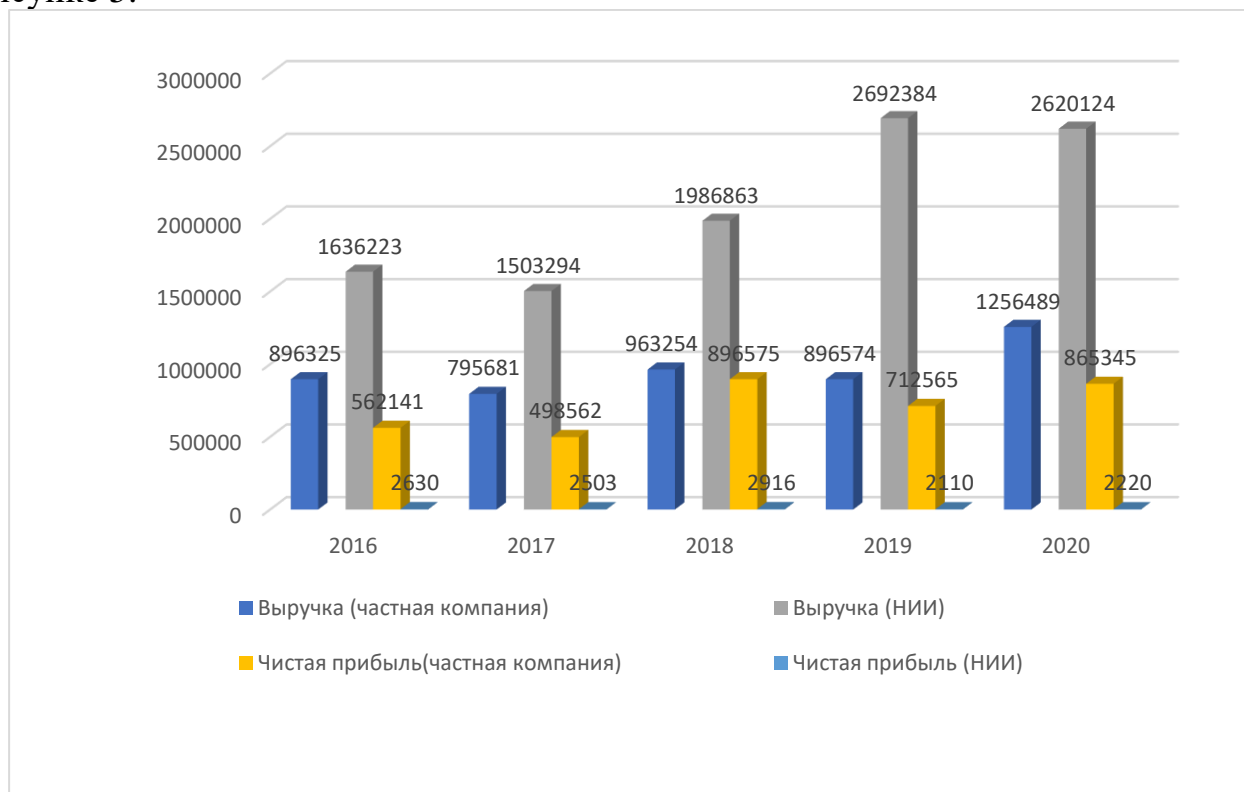


Рисунок 5. - Финансово-экономическое положение государственного и частного проектных организаций за 2021 год (сомони)

Источник: составлено автором на основе фактических материалов проектных организаций.

Сравнительный анализ финансово-экономического положения показывает, что частные организации более прибыльны за счет адаптивности к принципам рынка строительного проектирования. По данным анализа автором составлена динамика производительности труда и средней заработной платы в государственных и частных проектных организациях, которые представлены на рисунках 6 и 7.

Проведенный автором анализ показывает, что в государственных проектных организациях заработная плата не изменяется соответственно увеличению производительности труда, отсюда и увеличение объема работ не стимулирует персонал. Соответственно, при не изменяющейся заработной платы в целом не обеспечивается эффективность деятельности таких организаций.

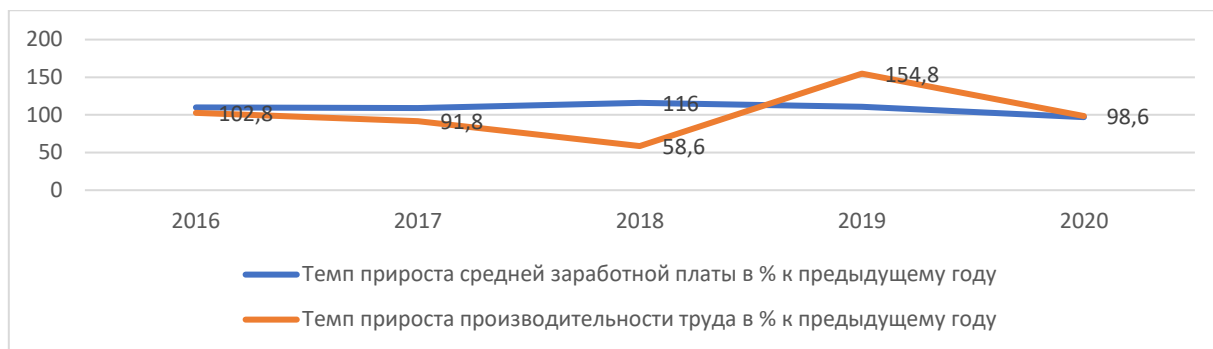


Рисунок 6. - Динамика средней заработной платы и производительности труда в процентах ГУП «НИИ С и А» за 2016-2020 годы

Источник: составлено автором на основе использования отчетных данных государственных проектных организаций.



Рисунок 7. - Динамика средней заработной платы и производительности труда в Арш-проект за 2016-2020 годы

Источник: составлено автором на основе использования отчетных данных частных проектных организаций.

В частных проектных организациях заработная плата изменяется соответственно увеличению производительности труда, отсюда и увеличение объема работ стимулирует персонал, соответственно, при повышении заработной платы повышается и эффективность работы коллектива в целом.

В третьей главе «Совершенствование организационно-экономического механизма оплаты и стимулирования труда работников строительных проектных организаций» разработаны методические подходы к построению инновационной системы оплаты и стимулирования труда, обоснована инновационная модель и на его основе усовершенствован организационно-экономический механизм оплаты и стимулирования труда работников строительных проектных организаций.

Автором предложено несколько подходов для определения стоимости проектно-изыскательских работ на их основе формирования фонда оплаты труда с целью расширения области функционирования проектных организаций который обеспечит его гибкость на рынке строительного проектирования.

Для поиска путей решения имеющихся проблем, автором изучен существующий опыт и предложены существенные направления. На основе вышеизложенных материалов, предложены следующие подходы для совершенствования системы оплаты и стимулирования труда.

Сборник базовых цен применяется, так как разработаны 65 единиц научно обоснованных и практически применимых разделов. Фонд оплаты труда формируется на основе процентного разделения норм труда. Существующий метод определения стоимости проектно-изыскательских работ по трудоёмкости работ, в котором применялись упрощённая форма нормирования труда совершенствована с учётом экономико-организационного положения организации.

Для предложенных подходов разработаны методические аспекты для совершенствования системы оплаты и стимулирования труда, который представлен на рисунке 8.

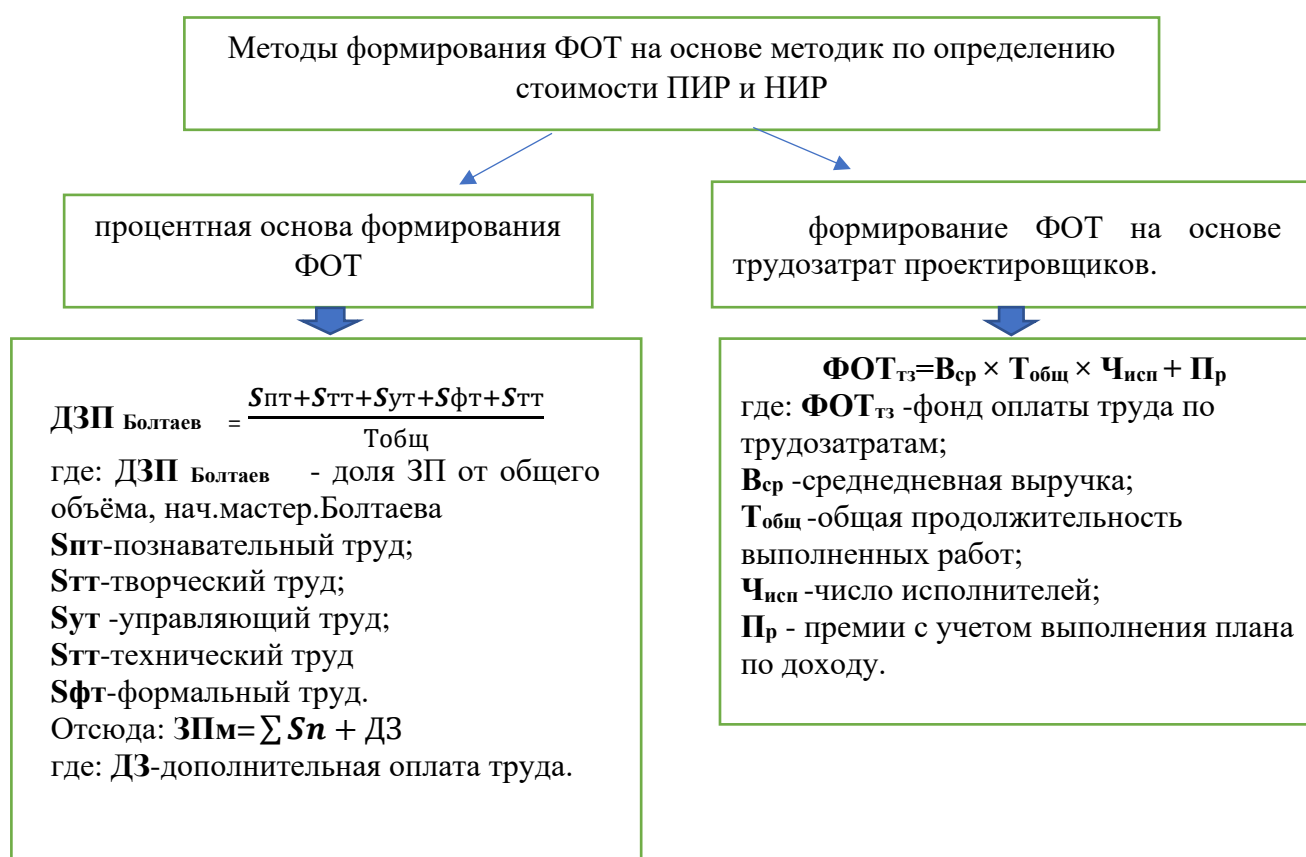


Рисунок 8. - Методические аспекты совершенствование системы оплаты и стимулирования труда в проектных организациях

Источник: составлено автором

Основной функцией государственных проектных организаций является научно-исследовательские работы, ими занимаются научно-исследовательские институты, аккредитированные для ведения научно-изыскательских работ. Для более успешной организации научных работ с внешними заказчиками предложен применение метода нормирования научно-исследовательских работ разработанный А.Г. Чернявским, а также разработанный автором система оплаты труда для научно-исследовательских работ.

С учетом разработанных предложений, автором предлагается совершенствование системы оплаты и стимулирования труда проектных организаций, который имеет следующий системный вид, предложенный на рисунке 9.

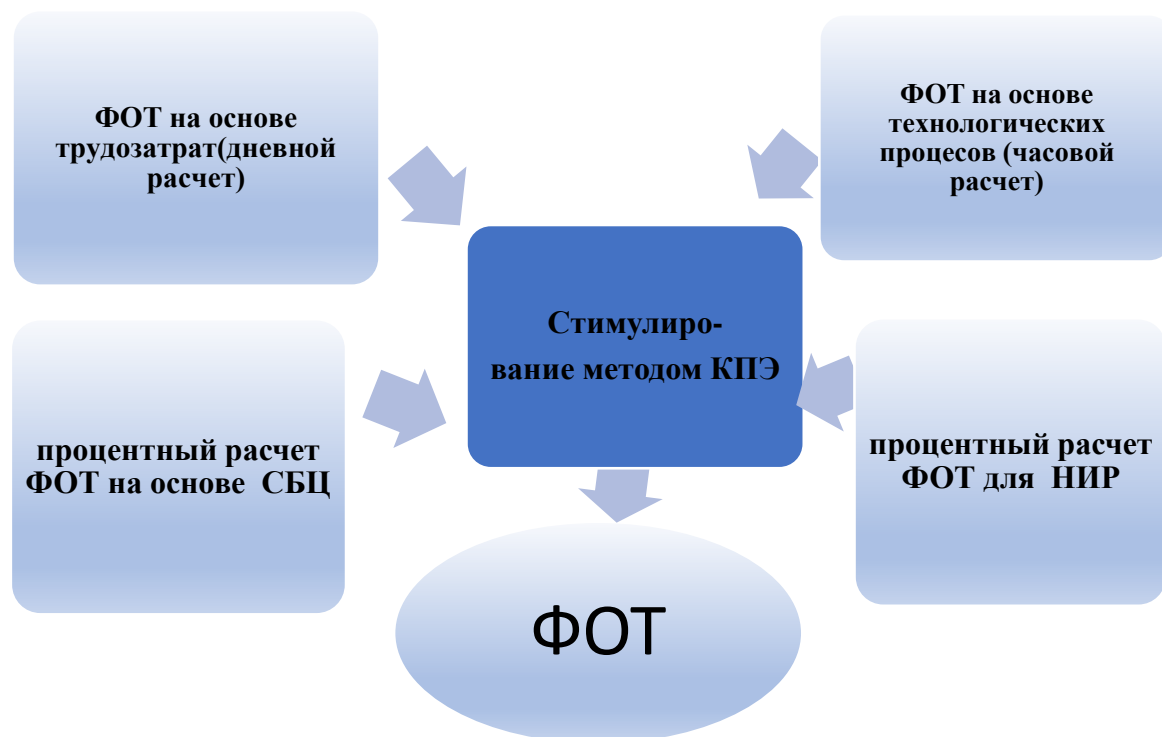


Рисунок 9. - Совершенствованная система оплаты и стимулирования труда в строительных проектных организациях

Источник: составлено автором на основе предложенных методик.

С целью реализации стратегии и повышения эффективности работы, улучшения мотивации сотрудников, автором предлагается применение метода КПЭ для всех предложенных автором подходов оплаты труда с учетом опыта зарубежных стран, схема её применения представлен на рисунке 10.

По мнению автора, применение метода КПЭ, основанное на положениях Международной концепции устойчивого развития, облегчает деятельность проектных организаций при подготовке к тендерам, позволяет более многогранно и полно оценить результаты работы, повышает их рейтинги и конкурентоспособность.

По мнению автора, применение метода КПЭ, основанное на положениях Международной концепции устойчивого развития, облегчает деятельность проектных организаций при подготовке к тендерам, позволяет более многогранно и полно оценить результаты работы, повышает их рейтинги и конкурентоспособность.

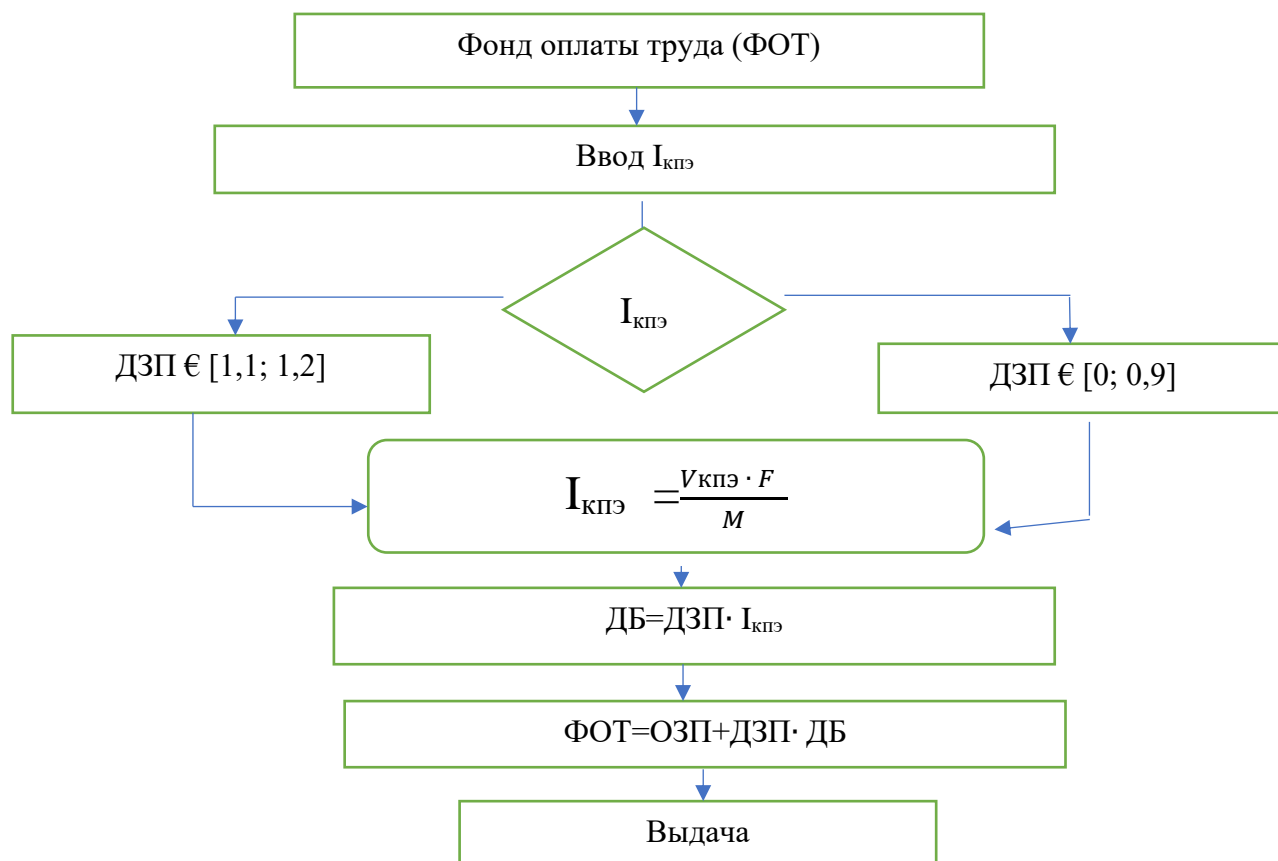


Рисунок 10. - Структура формирования ФОТ с применением метода ключевых показателей эффективности

Источник: составлено автором

Исследование показывает, что в настоящее время в Республике Таджикистан теоретически доля заработной платы от общей стоимости проектно-исследовательских работ, организациями составляет в размере 25-60%. Размер доли заработной платы и накладных расходов определяется проектными организациями самостоятельно без анализа и обоснования, что влияет на финансовое положение этих организаций.

С целью обеспечения экономической устойчивости и безубыточности, автором рассмотрены все статьи затрат и разработаны нормы установления ФОТ и накладных расходов, также предложены коэффициенты, учитывающие при изменениях фонда социальной защиты населения (ФСЗН) и налог на добавленную стоимость (НДС) для предложенного механизма оплаты и стимулирования труда работников строительных проектных организаций.

Итоговая формула структуры себестоимости проектных работ и доли заработной платы основных производственных персоналов в структуре себестоимости проектных работ в зависимости от изменения показателей накладных расходов проектных организаций (с учетом НДС-15%) представлен в таблице 1.

Таблица 1.

Доля заработной платы основных производственных персоналов в структуре себестоимости проектных работ в зависимости от изменения показателя накладных расходов проектных организаций*

№	Показатель накладных расходов (НР), N % ФОТ	Итоговая формула структуры себестоимости проектных работ	Доля заработной платы основных производственных персоналов в структуре себестоимости проектных работ, %
1	0	1,4904 x ФОТ	67
2	20	1,7388 x ФОТ	58
3	40	1,9872 x ФОТ	50
4	60	2,2356 x ФОТ	45
5	80	2,484 x ФОТ	40
6	100	2,7324 x ФОТ	37
7	120	2,9808 x ФОТ	34
8	140	3,2292 x ФОТ	31
9	160	3,4776 x ФОТ	29
10	180	3,726 x ФОТ	27
11	200	3,9744 x ФОТ	25

Источник: составлено автором на основе расчётов

Основными этапами разработанной модели являются:

1. Создание, выбор форм оплаты и стимулирования труда для создания эффективной системы заработной платы.
2. Совершенствование механизма премирования на основе целей и задач предприятия.
3. Обоснование предлагаемых норм формирования ФОТ с учётом влияния элементов затрат структуры себестоимости проектных работ;
4. Внедрение разработанного механизма оплаты труда и премирования различных категорий сотрудников в проектных организациях.

Автор указывает, что в диссертационном исследовании сформулированы результаты и предложены пути повышения эффективности проектной деятельности путём совершенствования оплаты и стимулирования труда работников строительных проектных организаций.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ И РЕКОМЕНДАЦИИ

А) Основные теоретические выводы диссертации

На основе проведенного исследования по совершенствованию организационно-экономического механизма оплаты и стимулирования труда строительных проектных организаций нами были сделаны следующие теоретические выводы.

1. В процессе изучения теоретических и концептуальных аспектов формирования основ оплаты и стимулирования труда в условиях рыночных отношений, автором выявлено, что труд и оплата труда, как экономические явления, возникли на определенной стадии развития человеческого общества и производства. Оплата труда образуется в взаимоотношении на рынке труда между двумя участниками, т.е. работодателем и работником, а ее организационно-экономический механизм осуществляется государством путем проведения активной социально-экономической политикой в области регулирования трудовых отношений с целью защиты прав трудоспособного населения [1-А, 8-А, 9-А].

По мнению автора оплата труда – стоимость рабочей силы, определяемая на рынке труда и являющаяся стоимостью жизненных средств, необходимых работнику и его иждивенцам. Стимулирование объясняется целенаправленным воздействием руководителя на работника в повышении его заинтересованности к выполняемому труду, интеллектуальной и физической активности в деле повышения производительности и эффективности функционирования предприятия в целом. Также установлено, что все трудовые отношения основываются на законодательные акты страны, а рекомендуемые нормативные и правовые документы имеют именно отраслевой характер и разрабатываются органами управления строительной отрасли Республики Таджикистан [2-А, 9-А, 10-А].

Автор обосновывает и исходит из того, что заработная плата является стимулирующим фактором, влияющим на имидж, экономическую стабильность фирм и компаний, а также на компетентность и профессионализм их персонала [8-А].

2. На основе изученного материала зарубежного опыта организации оплаты и стимулирования труда в строительных проектных организациях выяснилось, что разные страны применяют различные методы при формировании фонда оплаты труда исходя из экономического состояния страны. В частности, обосновано частичное применение в Республике Таджикистан существующих методик Российской Федерации и Республики Беларусь по определению стоимости проектно-изыскательских работ при формировании на их основе фонда оплаты труда в аналогичных организациях и предприятиях.

3. Исследования в системе оплаты и стимулирования труда в отечественных организациях и предприятиях строительной отрасли показали, что экономика и организация труда в подрядных и проектных организациях отличаются и различны. В связи с этим, автором разработана и обоснована структура формирования заработной платы в подрядных и проектных организациях строительной отрасли республики, где выявлены существенные отличия в системе оплаты труда этих организаций, рассчитан диапазон между разрядами тарифной сетки и

среднемесячной заработной платой работников, анализирована и составлена динамика изменений часовых тарифных ставок и окладов в строительном производстве. Также автором рассчитаны темпы роста производительности труда и средней заработной платы, выявлены факторы и определен их уровень влияния на рост производительности труда и средней заработной платы [5-А, 7-А, 8-А].

4. По мнению автора необходимо поддержать государственные строительные проектные организации с целью обеспечения более высокого качества и научной обоснованности строительного проектирования. Проводя анализ их деятельности автором сделаны следующие выводы:

а) в государственных строительных проектных организациях постоянных затрат по сравнению с частными больше, соответственно, маржинальный доход меньше, имеет место значительное снижение стоимости проектных работ. Заработная плата выплачивается за счет прямых и других источников финансирования и это приводит к уменьшению фонда стимулирования;

б) затраты в частных фирмах и компаниях по сравнению с государственными меньше за счет малого количества персонала, применения нештатных специалистов, экономии материальных затрат, а прибыльность они получают за счет большого объема работ. Государственные организации выплачивают своевременно все обязательные для них налоги, а частные - выплачивают по упрощенному виду, более того не своевременно и не в полном объеме, т.к. жесткий контроль за их деятельностью, в отличие от государственных, отсутствует;

в) за счет гибкой структуры, маркетинговой привлекательности и коммуникабельности частные компании занимают большую долю рынка проектной деятельности страны. В основном, к ним обращаются подрядные организации, работающие по ипотечной системе финансирования и большую долю затрат в частных компаниях принадлежит заработной плате. За счет благоприятного экономического положения такие фирмы и компании имеют возможность стимулировать и премировать персонал, что повышает эффективность их работы в целом. В то же время по сравнению с государственными проектными организациями в частных компаниях не придерживаются существующих требований, норм и расценок, их финансовая и управленческая система более гибкая и упрощенная, которая больше направлена на достижение получения максимальной прибыли;

г) экономическая нестабильность государственных проектных организаций обосновывается также занижением цены на проектные работы подрядными организациями, которая является причиной финансовой неустойчивости, отсюда и несвоевременной выдачи заработной платы, низкой доли прибыли негативно влияющих на формирование их системы оплаты и стимулирования труда. [4-А, 6-А].

Б) Рекомендации по практическому использованию результатов

1. При достижении поставленной цели исследования автором разработано и предложено совершенствование организационно-экономического механизма системы оплаты и стимулирования труда строительных проектных организаций, обеспечивающее выполнение всех видов проектных и научно-исследовательских работ с целью обеспечения экономической стабильности и конкурентоспособности

как частных, так и государственных проектных организаций, функционирующих на рынке строительного проектирования страны.

2. На основе проведенного анализа производительности труда и средней заработной платы, выявлено и обосновано, что заработная плата значительно влияет на интенсивность и производительность труда. С целью обеспечения экономической устойчивости и определения объема безубыточности в действующем сегменте рынка автором предлагается проведение периодического анализа и оценки коммерческой и производственной деятельности строительных проектных организаций, ввести жесткий контроль за ходом финансовых поступлений и их освоением.

3. На основе изученных материалов и проведенного анализа, автором разработаны методические подходы к формированию инновационной модели развития анализируемых организаций и фирм. Автор утверждает, что для разработки более совершенной системы оплаты и стимулирования труда на данном этапе необходимо укрепить экономическое состояние, прежде всего, государственных строительных проектных организаций [13-А, 14-А].

4. Автором предлагается на практике использовать метод стимулирования труда ключевых показателей эффективности, где основными показателями выбраны качественное и своевременное сдача проектов, новаторские предложения, инициативность, качественное и своевременное выполнение заданий, консультаций, заключений и экспертиз по вопросам реализации проекта.

На основе изучения зависимости составляющих затрат и их влияние на формирование фонда оплаты труда предлагаются нормы показателей с целью осуществления финансового планирования. Обоснованы и определены значения элементов затрат и обязательных отчислений в структуре себестоимости проектно-исследовательских работ. Автор считает, что разработанные им справочные данные необходимы для регулирования и обеспечения стабильного финансового положения, влияющий на формирование фонда оплаты труда и стимулирование персонала строительных проектных организаций.

Таким образом, при внедрении более совершенного организационно-экономического механизма оплаты труда и премирования сотрудников в строительных проектных организациях, автор предлагает ввести следующие критерии:

- соблюдение согласованного с соответствующими организациями порядка выполняемых работ, так как это минимизирует риски, связанные с отсутствием контроля над ресурсами;

- снижение затрат на выполнение работ, то есть экономия бюджета проекта;

- строгое соблюдение норм установления ФОТ с целью обеспечения экономической устойчивости фирм и компаний.

СПИСОК ОПУБЛИКОВАННЫХ РАБОТ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИИ

А) Публикации в изданиях, включенных в Перечень ведущих рецензируемых научных журналов, рекомендуемых и ВАК при Президенте Республики Таджикистан:

[1-А]. Байматова М.М. Экономическое содержание заработной платы, её влияние на уровень жизни населения и формирование оплаты труда в строительном комплексе РТ. Таджикистан и современный мир. Центр стратегических исследований при Президенте РТ. 2017.- №1 (56). -С.145-156.

[2-А]. Байматова М.М. Строительный комплекс в структуре национальной экономики РТ. Таджикистан и современный мир, ЦСИ при Президенте РТ. 2017.- №2 (57). –С.215-226.

[3-А]. Байматова М.М. Анализ производительности труда и средней заработной платы работников строительного комплекса РТ. Вестник Таджикского Национального университета. Научный журнал, серия социально-экономических и общественных наук. 2016.- №2(10). (219) Душанбе: «Сино» 2016.- С.196-200.

[4-А]. Байматова М.М. Анализ трудового потенциала и заработной платы работников строительного комплекса РТ. Политехнический вестник. Серия Интеллект. Инноватсия. Инвестиция. 2017.-№1 (37).-С. 40-52.

[5-А]. Байматова М.М. Сравнительный анализ тарифных систем по общеотраслевым должностям с тарифной системой в строительной отрасли. Политехнический вестник. Серия интеллект. Инноватсия. Инвестиция. 2021.- №1(53). – С. 57-61.

[6-А]. Байматова М.М., Шаропова М.А. Исследование коммерческой и производственной деятельности проектных организаций в строительной отрасли Республики Таджикистан Политехнический вестник. Серия интеллект. Инноватсия.Инвестиция. 2021.- №4(53).-С.45-52

Б) Публикации в материалах международных конференций и других научных изданиях:

[7-А]. Байматова М.М. Особенности системы оплаты труда в строительстве. Сборник научных трудов по материалам международной научно-практической конференции, «Актуальные проблемы развития экономики и образования» (1-2 мая 2016г.).-Душанбе:Ирфон, 2016.-С.126-130.

[8-А]. Байматова М.М. Особенности оплаты труда, компенсирование и стимулирование работников строительных компаниях РТ. Сборник научных трудов по материалам VIII международной научно-практической конференции, «Перспективы развития науки и образования» посвященный 25-летию государственной независимости РТ и 60-летию ТГУ им.академика М.С.Осими, (3-4 ноября 2016г.).-Душанбе: Ирфон 2016.-С.156-160

[9-А]. Байматова М.М. Система оплаты труда и регулирование трудовых отношений в строительном комплексе РТ. Сборник научных трудов по материалам международной научно-практической конференции, «Эффективность управления государственными финансами и их значение в устойчивом развитии национальной экономики» посвященный 25-летию государственной независимости РТ,(12-13 мая 2016г.).-Душанбе: Ирфон,2016.-С.125-128

[10-А]. Байматова М.М. Оплата труда и стимулирование в проектных организациях. Сборник трудов по материалам международной научно-практической конференции «Практика, проблемы и перспективы развития качества строительных работ» (11-12 мая 2018 г). – Душанбе: «Ирфон», 2018.- С.125-129

[11-А]. Байматова М.М., Абдуганиев А.М. Анализ трудового потенциала и заработной платы работников строительного комплекса РТ. Международная конференция «Актуальные вопросы архитектуры и градостроительства», 12 ноября 2021г.

[12-А]. Байматова М.М., Абдуганиев А.М. Сравнительный анализ тарифных систем по общеотраслевым должностям с тарифной системой в строительной отрасли. Международная конференция «Актуальные вопросы архитектуры и градостроительства», 12 ноября 2021г.

[13-А]. Байматова М.М., Абдуганиев Ш.А. Новый подход оценки деятельности проектных организаций строительной отрасли РТ. Сборник трудов по материалам международной конференции “Экономика, финансы, учет, анализ и аудит: стратегические приоритеты развития в условиях цифровой экономики” в ТГНУ 21-24 мая 2022г.

[14-А]. Байматова М.М., Абдуганиев А.М. Формирование системы оплаты труда научно-изыскательских работ. Сборник трудов по материалам международной конференции “Экономика, финансы, учет, анализ и аудит: стратегические приоритеты развития в условиях цифровой экономики” в ТГНУ 21-24 мая 2022г.

[15-А]. Байматова М.М., Мирджамолов А.М. Экономика — это прогнозирование технологического разрыва. Материалы республиканской научно-практической конференции, 20-летию государственной независимости РТ и 5-летию института энергетики Таджикистан.

[16-А]. Байматова М.М. Некоторые финансовые инструменты повышения эффективности функционирования строительных компаний. Сборник трудов Республиканской научно-практической конференции “Развитие архитектуры, строительства и производства строительных материалов”, (25-апреля 2015г.). - Худжанд: Ирфон, 2015. – с.188-191.

[17-А]. Байматова М.М. Инновационный подход к управлению трудом, заработной платой и стимулированию работников строительного комплекса. Сборник научных трудов по материалам республиканской научно-практической конференции «Новые генеральные планы города Душанбе: пути развития и совершенствования» (31 октября 2017г.).-Душанбе:ирфон, 2017.-С.236-240.

[18-А]. Байматова М.М. Проблемы бестарифной системы оплаты труда в строительной отрасли. Сборник трудов республиканской научно-практической конференции «Социально-экономические и организационно-технические основы развития строительного комплекса в РТ» (12-мая 2019). – Душанбе: «Ирфон», 2019- С.12-16.

[19-А]. Байматова М.М. Составление сметы затрат на НИОКР и её анализ. Сборник трудов по материалам республиканского научно-практического семинара

«Проблемы и пути решения села, туризма и народных ремесел, 2019-2021» (11-12 мая 2018 г). – Душанбе: «Ирфон»,2018.-С.125-129

[20-А]. Байматова М.М. Бюджетная система оплаты труда на предприятиях и её особенности. Сборник трудов по материалам республиканского научно-практического семинара «Проблемы и пути решения села, туризма и народных ремесел, 2019-2021» (11-12 мая 2018 г). – Душанбе: «Ирфон»,2018.-С.129-132

[21-А]. Зарубежный опыт определения стоимости ПИР, оплаты и стимулирования труда в строительных проектных организациях. Абдуганиев, Ш. А // Материалы международной научно-практической конференции «Архитектура и градостроительство Таджикистана вчера, сегодня и завтра» // ТТУ им. акад. М.С. Осими. – ч-2. -Душанбе, 2022. - 302 с. С.155-159.

[22-А]. Особенности и основные факторы формирования системы оплаты и стимулирования труда в строительной отрасли. Материалы международной научно-практической конференции «Архитектура и градостроительство Таджикистана вчера, сегодня и завтра» // ТТУ им. Акад. М.С. Осими. – ч-2. -Душанбе, 2022. - 302 с. С.174-178.

[23-А]. Применение метода ключевых показателей эффективности в строительных проектных организациях Республики Таджикистан. Абдуганиев Ш.А // Материалы международной научно-практической конференции «Архитектура и градостроительство Таджикистана вчера, сегодня и завтра» // ТТУ им. акад. М.С. Осими. – ч-2. -Душанбе, 2022. - 302 с. С.178-181

**ДОНИШГОҶИ ТЕХНИКИИ ТОҶИКИСТОН
БА НОМИ АКАДЕМИК М.С.ОСИМИ**

СУД 331.2

Бо ҳуқуқи дастнавис

БАЙМАТОВА МАНЗУРА МЕНГАТОВНА

**ТАКМИЛИ МЕХАНИЗМИ ТАШКИЛИЮ ИҚТИСОДИИ
МУЗДИ МЕХНАТ ВА ҲАВАСМАНДГАРДОНИИ КОРГАРОНИ
ТАШКИЛОТҶОИ ЛОИҲАКАШИИ СОХТМОНӢ
(дар асоси маводҳои Ҷумҳурии Тоҷикистон)**

А В Т О Р Е Ф Е Р А Т И

**диссертатсия барои дарёфти дараҷаи илмии номзади илмҳои иқтисодӣ
аз рӯи ихтисоси 08.00.12– Иқтисодиёти меҳнат**

Душанбе – 2023

Диссертатсия дар кафедраи иқтисодиёт ва ташкили соҳибкории Донишгоҳи давлатии тичорати Тоҷикистон иҷро шудааст.

Роҳбари илмӣ:

Амонова Дилбар Субҳоновна,
доктори илмҳои иқтисодӣ, профессори
кафедраи менечмент ва маркетинги
Донишгоҳи (Славянии) Россия ва
Тоҷикистон

Муқарризи расмӣ:

Азимов Абдумавлон Ҷалилович,
доктори илмҳои иқтисодӣ, профессори
кафедраи назарияи иқтисодии Донишкадаи
иқтисод ва савдои Донишгоҳи давлатии
тиҷорати Тоҷикистон дар шаҳри Хучанд

Шодибеки Сафар,

номзади илмҳои иқтисодӣ, муовини
директори филиали Донишгоҳи давлатии
Москва ба номи М.В. Ломоносов дар
шаҳри Душанбе

Муассисаи пешбар

Донишгоҳи технологии Тоҷикистон

Ҳимояи диссертатсия рӯзи 15 апрели соли 2023, соати 12⁰⁰ дар маҷлиси шӯрои диссертатсионии 6D.KOA-012 назди Донишгоҳи давлатии тичорати Тоҷикистон (Ҷумҳурии Тоҷикистон, 734061, ш. Душанбе, кӯчаи Деҳотӣ, ½) баргузор мегардад.

Бо диссертатсия ва автореферат дар китобхонаи илмии Донишгоҳи давлатии тичорати Тоҷикистон ва тавассути сомонаи www.ddtt.tj шинос шудан мумкин аст.

Автореферат “_____” _____ соли 2023 тавзеъ шудааст.

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

Толибов Қ.Қ.

МУҚАДДИМА

Мубрамияти мавзӯи тадқиқот. Дар шароити рушди муносибатҳои иқтисодӣ меҳнат ва истифодаи оқилонаи он яке аз қисматҳои муҳими захираҳои истеҳсолӣ, омили асосии рушди иқтисодӣ ва таъмини натиҷаҳои иҷтимоӣ иқтисодӣ мебошад. Баланд бардоштани самаранокии меҳнат асоси рушди бошиддати суръати афзоиши музди меҳнати воқеӣ ва беҳдошти сатҳи зисти аҳоли ба ҳисоб меравад.

Асоси рушди устувори иҷтимоӣ иқтисодии ҳар як давлатро талаботи мувофиқ ва муосири инфрасохтори соҳаи сохтмон таркиб медиҳад, ки аз сатҳи манфиат доштани кормандон ва ҳавасмандгардонии онҳо дар ҳосилнокии баланди меҳнат, ҳиссаи ширкати онҳо дар ноилшавӣ ба мақсадҳо, инчунин натиҷаҳои ниҳонии фаъолияти истеҳсолӣ – хоҷагидорӣ муассиса дар маҷмӯъ вобастагӣ дорад.

Гузариш ба иқтисодиёти бозорӣ ва рушди он дар Ҷумҳурии Тоҷикистон баргузориҳои хусусигардонии амволи давлатиро тақозо намуд, ки дар натиҷаи он дар системаи пардохти музди меҳнат ва ҳавасмандгардонии кормандон дигаргунӣ ба вуқӯъ омаданд. Тасаввурот оиди он, ки принципҳои бозорӣ “ҳамаро дар ҷои худ мегузорад” ва системаи пардохти музди меҳнат ва ҳавасмандгардонии кормандон бидуни даҳлати бевоситаи давлат рушд меёбад, хато баромад. Дар шароити амалкунандаи кунунӣ музди меҳнат ҳамчун нарх ё арзиши қувваи корӣ, яъне ҳамчун маҳсулот муаррифӣ гардидааст, ки қобилияти иҷтимоӣ ва ҳавасмандкунандаи худро аз даст медиҳад.

Вобаста аз ин, бо мақсади таъмини кафолати иҷтимоӣ ва амалисозии стратегияи баланд бардоштани сатҳи зисти аҳоли аз ҷониби ҳукумати ҷумҳурӣ ислоҳоти музди меҳнат ҳангоми гузариши ҷумҳурӣ ба муносибатҳои бозорӣ таҳия гардида, давра ба давра амалӣ шуда истодааст.

Муносибатҳои меҳнатӣ дар ҳамаи соҳаҳои иқтисодиёт, бахусус дар соҳаи сохтмон аз ҷониби санадҳои меъёрию ҳуқуқӣ ва меъёрҳои стандартӣ, қарордодҳои соҳавӣ ва ҳуҷҷатҳои дохилӣ, ки дар сатҳи вазоратҳо, шӯъбаҳои идораи давлатӣ, ташкилот ва муассисаҳои алоҳида (оинномаи ташкилот, муқарраротҳо, қарордодҳои меҳнатӣ, шартномаҳо ва ғайра) таҳия мегарданд, танзим карда мешаванд.

Таркибдиҳандагони асосии соҳаи сохтмон ин қувваҳои истеҳсолӣ ва ташкилотҳои ширкатҳои паймонкорӣ мебошанд, ки барои амалишавии фаъолияти онҳо ташкилотҳои лоиҳакашии соҳаи мазкур лоиҳаи биноҳо ва иншоотҳои сохташавандаро таҳия менамоянд. Қайд кардан зарур аст, ки ҳарчанд фаъолияти ширкатҳои паймонкорӣ ва лоиҳакашӣ бо ҳам алоқаманд бошанд ҳам, вале иқтисодиёт, идоракунӣ ва ташкили меҳнати кормандони онҳо фарқкунандаанд.

Одатан ташкилоти лоиҳакашии сохтмонӣ (минбаъд ташкилоти лоиҳакашӣ) – иттиҳодияи махсус таъсисёфтаи кормандон мебошад, ки мақсади асосии он таҳияи лоиҳаҳо барои сохтмони объектҳо ва иншоотҳои алоҳида аст. Айни замон ширкатҳо ва ташкилотҳои лоиҳакашӣ маҷмӯи васеи қор ва хизматрасониҳои лоиҳакаширо пешниҳод намудаанд, ки мустақилияти

иктисодии онҳо боиси ба вуқӯъ омадани дигаргуниҳо дар системаи ташкили музди меҳнат ва ҳавасмандгардонии кормандон гардиданд.

Мубрамияти мавзӯи интихобшудаи тадқиқоти диссертатсионӣ аз он иборат аст, ки барои ҳалли муваффақонаи масъалаҳои стратегӣ дар соҳаи сохтмон дар самти баланд бардоштани самаранокии идоракунии меҳнат, таҳияи дастурҳои муосири назариявӣю методии ҳалли мушкilot ва тавсияҳои илмию амалӣ оиди тақмили системаи музди меҳнат ва ҳавасмандгардонии кормандони ташкилот ва муассисаҳо талаб карда мешавад.

Дарачаи тадқиқи мавзӯи илмӣ. Бо назардошти таъсири фондташкилкунандагии соҳаи сохтмон ба рушди иқтисодии мамлакат масъалаи тадқиқи намудҳо ва механизмҳои музди меҳнат ва ҳавасмандгардонии меҳнати кормандон мубрам ҳисобида шуда, тақмили доимию тақозо менамояд. Ба андешаи мо сатҳи илмию амалии коркарди методии мушкilotи системаи пардохти музди меҳнат, меъёргузорӣ ва ҳавасмандгардонии меҳнати кормандон дар соҳаи сохтмон, бахусус дар ташкилотҳои лоиҳакашӣ айни замон нокифоя мебошад.

Ба сифати асосҳои назариявӣю методологии тадқиқоти баргузорнамудаи мо муқаррароти классикони назарияи иқтисодӣ К.Маркс, А. Смит, Д. Рикардо, А. Маслоу, Ж.Б. Сея, К. Маркс, Ф. Тейлор, А. Файол, М. Элтон, Л.Молкерн ва дигарон қабул гардидаанд.

Як қатор масъалаҳои ташаккули музди меҳнат ва ҳавасмандгардонии кормандон ва натиҷаҳои онро баъзе иқтисодчиёни рус, ба монанди Л.И. Абалкин, В.М. Кожухар, И.А. Либерман, Л.Я. Лифшиц, Б.В. Ракитский, А.А. Сарабский, М.О. Мнацакян, П.Э. Шлендер, В.И. Фокин, В.Н. Белкин, Н.А. Волгин, Г.Э. Слезингер, Ю.П. Кокин, В.В. Куликов, А.Ф. Зубкова, Р. Яковлев ва дигарон мавриди таҳқиқ қарор додаанд.

Махсусияти ташкили меъёргузорӣ, пардохти музди меҳнат ва ҳосилнокии меҳнат дар сохтмон дар тадқиқотҳои В.Д. Ардзинов, В.И. Белоцерковский, В.К. Беклешов, В.В. Бузырев, Е.Б. Конькова, И.С. Степанов, А.К. Чернявский, Л.М. Чистов ва дигарон инъикос гардидааст.

Ҳиссаи назаррасро дар ҳалли масъалаҳои дар боло зикргардида ҳамчунин як қатор олимони муҳаққиқони ватанӣ ба монанди Д.С. Амонова, К. А. Асоев, Т.Б. Ғаниев, А. Ҷабборов, С.Ф. Низомов, Р.К. Раҷабов, Т.Д. Усмонова, Р.У. Ульмасов, Н.Н. Факеров, А. Қурбонов, С.Х. Ҳабибов, Ф.Р. Шаропов, Ю. Шокаримов ва дигарон гузоштаанд.

Муаллиф ақидаи олимони муҳаққиқони ватанӣ ва хориҷиро оиди он, ки системаи фасеҳи музди меҳнат имкони коҳиш додани хароҷотро барои қувваи корӣ ҳангоми ҳифзи маблағҳои кафолатнок (маоши моҳона) фароҳам оварда, баромадани ташкилот ва муассисаро аз ҳолатҳои бухронӣ таъмин менамояд, дастгирӣ мекунад.

Робитаи тадқиқот бо барномаҳо (лоиҳаҳо) ва ё мавзӯҳои илмӣ. Тадқиқоти диссертатсионӣ ба рушди самтҳои афзалиятноки илмҳои иқтисодӣ дар ҷумҳурӣ, аз ҷумла, ба масъалаҳои ташаккули музди меҳнат ва ҳавасмандгардонии кормандон дар фаъолияти лоиҳакашии соҳаи сохтмон нигаронида шудааст. Мавзӯи тадқиқотӣ дар асоси Стратегияи таҳиягардидаи

рушди соҳаи сохтмони Ҷумҳурии Тоҷикистон дар давраи то соли 2030: б.12. Такмили системаи лоиҳакашии меъморӣ – сохтмонӣ ва баргузорию ҷустуҷӯи муҳандисӣ; б.13. Лоиҳакашии намунавӣ дар сохтмон иҷро гардидааст.

ТАВСИФИ УМУМИИ ТАДҚИҚОТ

Мақсади тадқиқот аз таҳияи ҷанбаҳои назариявӣю методии муқаррарот оид ба такмили механизми ташкилию иқтисодии музди меҳнат ва ҳавасмандгардонии кормандони ташкилотҳои лоиҳакашии сохтмонӣ иборат аст.

Вазифаҳои тадқиқот. Бо назардошти мақсади гузошташуда ҳалли масъалаҳои зерин муайян карда шуд:

- омӯзиши ҷанбаҳои назариявӣ ва концептуалии ташкилнамоии асосҳои музди меҳнат ва ҳавасмандгардонии кормандон дар шароити муносибатҳои бозорӣ;

- муоинаи таҷрибаи хориҷии муайян намудани музди меҳнат дар ташкилотҳои лоиҳакашӣ;

- ошкор намудани махсусиятҳои музди меҳнат ва ҳавасмандгардонии кормандон дар соҳаи сохтмон, аз ҷумла дар ташкилотҳои лоиҳакашӣ;

- таҳлили ҳолати амалкунандаи ташкили музди меҳнат ва ҳавасмандгардонии кормандон дар соҳаи сохтмони Ҷумҳурии Тоҷикистон;

- баҳодиҳии фаъолияти истеҳсолӣ ва тичоратии ташкилотҳои лоиҳакашии мамлакат;

- таҳияи самтҳои асосии такмили системаи музди меҳнат ва ҳавасмандгардонии кормандон дар ташкилотҳои лоиҳакашӣ дар асоси равандҳои методии ташкилнамоии модели инноватсионӣ.

Ба ҳайси **объекти тадқиқот** системаи амалкунандаи музди меҳнат ва ҳавасмандгардонии кормандон, қонуниятҳо, ошкор намудани мушкилоти амалнамоӣ ва рушди иқтисодии ташкилотҳои лоиҳакашии соҳаи сохтмони Ҷумҳурии Тоҷикистон интихоб гардидааст.

Предмети тадқиқот – раванди такмили механизми ташкилию иқтисодии музди меҳнат ва ҳавасмандгардонии кормандони ташкилотҳои лоиҳакашии сохтмонӣ.

Фарзияи тадқиқот. Фарзияи тадқиқоти диссертатсионӣ дар асоси ақидаи илмӣ ва пешниҳодот оиди зарурияти такмили системаи музди меҳнат ва ҳавасмандгардонии кормандон бо мақсади баланд бардоштани устувории иқтисодии ташкилотҳои лоиҳакашии соҳаи сохтмони Ҷумҳурии Тоҷикистон муайян карда шудааст.

Асосҳои назариявӣю методологии тадқиқотро муқаррароти назарияи иқтисодии муҳаққиқони хориҷӣ ва ватанӣ оид ба масъалаҳои музди меҳнат ва ҳавасмандгардонии кормандон, усулҳои илмии таҳлил, синтез ва равандҳои системавӣ ба коркарди нишондодҳои оморӣ ва санадҳои ҳуқуқию меъёрӣ ташкил медиҳад.

Бо мақсади ҳалли масъалаҳои илмии гузошташуда дар диссертатсия чунин усулҳои тадқиқот истифода гардиданд: ҷамъбаст ва системакунонӣ, усулҳои ҳисобию таҳлилий, муқоисавӣ, иқтисодию математикӣ, инчунин тасвирӣ ва ҷадвалӣ.

Сарчашмаҳои маълумоти тадқиқот аз ҳуҷҷатҳои расмии меъёрию ҳуқуқӣ ва соҳавӣ, нишондодҳои расмии оморӣ Агентии оморӣ назди Президенти Ҷумҳурии Тоҷикистон, дастовардҳои илмӣ ва тадқиқотии олимони мутахассисони пешбари ташкили музди меҳнат ва ҳавасмандагардонии кормандони соҳаи сохтмон, захираҳои шабакаи Интернет (мақолаҳои илмӣ олимону муҳаққиқон, пойгоҳи додаҳои оморӣ), нишондодҳои мушоҳидаҳои худӣ ва тадқиқоти муаллиф иборат аст.

Пойгоҳи таҳқиқот. Диссертатсия дар Донишгоҳи техникии Тоҷикистон дар давоми солҳои 2015-2022 иҷро гардидааст.

Навгониҳои илмӣ таҳқиқот аз такмили механизми ташкилию иқтисодии музди меҳнат ва ҳавасмандагардонии кормандони ташкилотҳои лоиҳакашии сохтмони Ҷумҳурии Тоҷикистон иборат аст.

Муқаррароти асосии тадқиқот, ки дорои унсурҳои навоарию илмӣ мебошанд фарогири ҳолатҳои зеринанд:

1. Муқаррароти назариявӣ ва концептуалии пардохти музди меҳнат ва ҳавасмандагардонии кормандон ошкор ва ҷамъбаст карда шуд. Ба андешаи муаллиф, пардохти музди меҳнат – нархи қувваи корӣ, ки дар бозори меҳнат муайян карда шуда, арзиши воситаҳои ҳаётии барои вазъи воқеии кормандон ва шахсони вобастаи ӯ. Ҳавасмандагардонӣ ҳамчун таъсири мақсадноки роҳбарият ба корманд дар самти баланд бардоштани манфиати он ба кори иҷрошаванда, фаъолияти зеҳнӣ ва ҷисмонии корманд барои баланд бардоштани ҳосилнокӣ ва самаранокии амалнамоеи муассиса дар маҷмӯъ шарҳ дода мешавад.

2. Таҷрибаи хориҷии ташкили музди меҳнат ва ҳавасмандагардонии кормандон дар ташкилотҳои лоиҳакашии сохтмонӣ муоина шуда, мавриди омӯзиш қарор дода шуд. Бахусус истифодаи як қисми услубҳои дар Федератсияи Руссия ва Ҷумҳурии Беларус амалкунандаи муайян кардани арзиши корҳои лоиҳавию ҷустуҷӯи хангоми дар асоси онҳо ташкилнамоии фонди музди меҳнат дар шаркатҳои ҳамшабеҳи Ҷумҳурии Тоҷикистон асоснок карда шуд.

3. Махсусияти музди меҳнат ва ҳавасмандагардонии кормандон ҳам дар соҳаи сохтмон дар маҷмӯъ ва ҳам барои ташкилотҳои лоиҳакашӣ ошкор карда шуд. Асоснок карда шуд, ки иқтисодиёт ва ташкили меҳнат дар ташкилотҳои паймонкори ва лоиҳакашӣ фарқкунандаанд. Дар мувофиқа ба ин тасдиқот аз ҷониби муаллиф фарқиятҳои назаррас дар системаи музди меҳнати ин ташкилотҳо ошкор карда шуда, фосолаи байни дараҷаҳои шабакаи нархномавӣ ва музди меҳнати миёнаи кормандон ҳисоб гардида, инчунин тағйирёбии музди меҳнати яксоата ва моҳонаи кормандон дар истеҳсолоти сохтмонӣ таҳлил карда шуда, динамикаи он таҳия гардид.

4. Вазъи амалкунандаи музди меҳнат ва ҳосилнокии кори кормандони соҳаи сохтмони Ҷумҳурии Тоҷикистон таҳлил карда шуда, дар асоси таҳлили нишондиҳандаҳои асосии истеҳсолии он ошкор гардид, ки соҳаи сохтмон дар маҷмӯъ босуръат рушд карда истодааст. Ҳамчунин аз ҷониби муаллиф суръати рушди ҳосилнокии меҳнат ва музди миёнаи кормандон ҳисоб карда шуда, омилҳои ба он таъсиркунанда ошкор гардид ва дараҷаи таъсири онҳо ба рушди ҳосилнокии меҳнат ва музди миёнаи кормандон муайян карда шуд.

5. Фаъолияти истеҳсолӣ ва тиҷоратии ташкилотҳои лоиҳакашии сохтмонӣ баҳогузорӣ карда шуд. Таҳлили қиёсии нишондиҳандаҳои молиявӣ иқтисодӣ аз он шаҳодат медиҳад, ки дар шароити кунунӣ ташкилотҳои хусусӣ аз ҳисоби мутобиқшавӣ ба принципҳои бозори лоиҳакашии сохтмонӣ ғайбафтаанд. Зеро таҳти мафҳуми бозори лоиҳакашии сохтмонӣ маҷмӯи хизматрасониҳои пешниҳоднамудаи ташкилотҳои лоиҳакашии ба лоиҳакашии объектҳо ва иншоотҳои сохтмонӣ машғулбуда ғайбафтаанд. Бинобар ин, ба андешаи муаллиф бояд ташкилотҳои давлатии лоиҳакашии сохтмонӣ (ПИТ) бо мақсади таъмини сифат ва асосноккунии илмии лоиҳакашии сохтмонӣ дастгирӣ карда шаванд.

6. Самтҳои асосии тақмили системаи музди меҳнат ва ҳавасмандгардонии кормандон дар ташкилотҳои лоиҳакашии сохтмонӣ дар асоси равандҳои методӣ ба ташкилнамоии модели инноватсионӣ коркард карда шуд. Муаллиф тасдиқ менамояд, ки ҳангоми тақмили системаи музди меҳнат ва ҳавасмандгардонии кормандон бояд ҳолати иқтисодии ташкилотҳои давлатии лоиҳакашии сохтмонӣ тақвият бахшида шавад. Бо ин мақсад аз ҷониби муаллиф барои истифодаи меъёрҳои ташкилнамоии фонди музди меҳнати кормандони ташкилотҳои давлатии лоиҳакашии сохтмонӣ таҳия ва пешниҳод карда шуд.

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

- омӯзиши ҷанбаҳои назариявӣ ва концептуалии ташкилнамоии асосҳои музди меҳнат ва ҳавасмандгардонии кормандон дар шароити муносибатҳои бозорӣ;

- муоинаи таҷрибаи хориҷии ташкили музди меҳнат ва ҳавасмандгардонии кормандон дар ташкилотҳои лоиҳакашӣ;

- ошкор намудани махсусиятҳои ташкилнамоии музди меҳнат ва ҳавасмандгардонии кормандон ҳам дар маҷмӯъ барои соҳаи сохтмон ва ҳам барои пажӯҳишгоҳҳои лоиҳакашӣ;

- таҳлили ҳолати амалкунандаи музди меҳнат ва ҳосилнокии меҳнати кормандони соҳаи сохтмони Ҷумҳурии Тоҷикистон;

- баҳодиҳии фаъолияти истеҳсолӣ ва тиҷоратии ташкилотҳои лоиҳакашӣ;

- таҳияи самтҳои асосии тақмили музди меҳнат ва ҳавасмандгардонии кормандон дар ташкилотҳои лоиҳакашӣ дар асоси равандҳои методӣ ба ташкилнамоии модели инноватсионӣ.

Аҳамияти назариявии таҳқиқоти диссертатсионӣ аз рушди асосҳои назариявӣ методии ташкилнамоии музди меҳнат ва ҳавасмандгардонии кормандон иборат буда, тавассути имкони истифодаи натиҷаҳои он дар фаъолияти ташкилотҳои лоиҳакашии сохтмонӣ муайян мегардад. Натиҷаҳои бадастомада имкон медиҳанд, ки дониши назариявӣ методӣ дар самти таъмини фаъолияти самараноки ташкилот ва муассисаҳои соҳаи сохтмон дар маҷмӯъ амик ва фарохтар гардад.

Аҳамияти амалии таҳқиқоти диссертатсионӣ аз таҳияи пешниҳодоти аз ҷиҳати илмӣ асоснок ва тавсияҳо дар самти тақмили ташкилию иқтисодии механизми музди меҳнат ва ҳавасмандгардонии кормандон дар ташкилотҳои

муосири лоихакашии сохтмонӣ иборат аст. Истифодаи натиҷаҳои тадқиқот дар фаъолияти амалӣ сифати лоихакашӣ ва устувории иқтисодии ташкилотҳои лоихакашии сохтмониро таъмин менамояд.

Самти тадқиқот ба чунин қисматҳои Шиносномаи ихтисоси илмӣ 08.00.12 – “Иқтисодиёти меҳнат” мувофиқат менамояд: 5.6 – “Ҳавасмандгардонӣ ва музди меҳнати кормандон; ташкили музди меҳнат ва таъмини алоқамандии тарафайни он бо таҳассуси корманд ва натиҷанокии истеҳсолот; функцияҳои тақрористеҳсолӣ ва ҳавасмандгардонии музди меҳнат”; 5.8 – “Бамеъёрдарорӣ, ташкил ва гуманизатсияи меҳнат, махсусияти он барои соҳаҳои мухталифи фаъолият ва категорияҳои кормандон”; 5.9 – “Ҳосилнокӣ ва самаранокии меҳнат, маҳак, усулҳои ченкунӣ, омилҳо ва захираҳои баландшавӣ, барномаҳои идоракунии ҳосилнокӣ”.

Саҳми шахсии доктарабӣ дараҷаи илмӣ дар баргузори тадқиқот аз муайян кардани мақсад, предмет ва объекти тадқиқот ва дар асосноккунии феҳристи вазифаҳои ҳалли онҳо иборат аст. Иҷрои мустақилонаи тадқиқоти баргузоршуда аз ҷониби муаллиф бо нашри мақолаҳои илмӣ аз рӯи мавзӯи рисолаи диссертатсионӣ, баромадҳои ӯ дар конференсияҳои илмӣ амалии сатҳи байналмилалӣ ва ҷумҳуриявӣ, инчунин дар санҷиши амалии натиҷаҳои бадастомада дар лоихакашиҳои сохтмонӣ иборат аст.

Тасдиқ ва амалисозии натиҷаҳои тадқиқот дар маҷаллаҳои илмӣ, маҷмӯи маводҳои конференсияҳои илмӣ амалии байналмилалӣ ва ҷумҳуриявӣ, ки дар давраи соҳи 2015-2022 нашр шудаанд, инъикос гардидааст.

Илова бар ин, тавсияҳои методии илмӣ ва амалӣ таҳия карда шудаанд, ки дар рафти раванди таълим дар Донишгоҳи техникии Тоҷикистон ба номи академик М.С.Осимӣ ҳангоми баргузори машғулиятҳо аз ҷанҷи “Менеҷмент дар сохтмон”, “Банақшагирӣ ва лоихакашӣ дар сохтмон”, “Иқтисодиёти сохтмон”, “Иқтисодиёт, ташкил ва менеҷмент дар лоихакашии меъморӣ” барои таълимгирандагони равияҳои иқтисодии техникӣ истифода шудаанд.

Интишорот аз рӯи мавзӯи диссертатсия. Аз рӯи маводҳои диссертатсия 20 мақолаҳои илмӣ нашр гардидааст, ки аз ин 1 мақола ба маҷаллаҳои тақризии Индекси иқтибосҳои илмӣ Русия, 2 адад ба маҷаллаҳои тақризии КОА Федератсияи Русия ва 3 адад бар маҷаллаҳои тавсиянамудаи КОА назди Президенти Ҷумҳурии Тоҷикистон рост меояд.

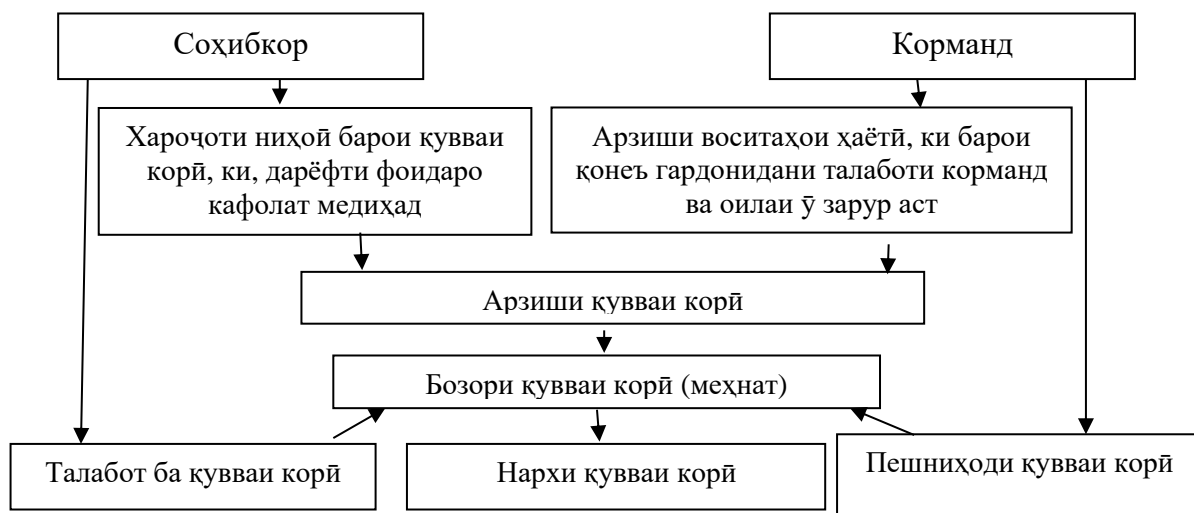
Сохтор ва ҳаҷми диссертатсия. Тадқиқоти диссертатсионӣ аз сарсухан, 3 боби матни асосӣ, хулоса ва пешниҳод, рӯйхати адабиёт иборат аз 132 номгӯй ва 15 замима таркиб ёфтааст. Ҳаҷми умумии тадқиқоти диссертатсионӣ аз 175 саҳифа матни ҷопи компютерӣ, 51 ҷадвал ва 44 расм иборат аст.

МУҚАРРАТИ АСОСИИ ДИССЕРТАТСИЯ

Дар сарсухан мубрамият, сатҳи коркарди мавзӯ, мақсад, вазифаҳо, объект ва предмети тадқиқот, асосҳои назариявӣ методӣ, пойгоҳи иттилоотӣ, эътимодият ва асоснокӣ, навоарии илмӣ ва тасдиқи натиҷаҳои тадқиқоти баргузоршуда, нашри натиҷаҳои тадқиқот ва сохтори тадқиқоти диссертатсионӣ оварда шудааст.

Дар боби аввал “Чанбаҳои назариявӣ муносибати ташкили музди меҳнат ва ҳавасмандгардонии кормандони ташкилотҳои лоихакашии сохтмонӣ” чанбаҳои аз ҷониби муаллиф муоинагардида ва омӯхташудаи назариявӣ методии музди меҳнат дар шароити муносибатҳои бозорӣ ошкор карда шуда, асосҳои концептуалии ташкили музди меҳнат ва ҳавасмандгардонии кормандон дар Ҷумҳурии Тоҷикистон, инчунин таҷрибаи хориҷии муқаррар намудани музди меҳнат ва ҳавасмандгардонии кормандон дар ташкилотҳои лоихакашии сохтмонӣ муайян карда шудааст.

Бахусус, муаллиф қайд намудааст, ки ҳавасмандгардонӣ ҳамчун предмети ғайримоддӣ барои манфиатдор намудани инсоният дар пешрафти минбаъдаи он сафарбар гардида, ҳамчунин ба афзоиши ҳосилнокии меҳнат ва рушди иқтисодии муассиса таъсири зиёд мерасонад. Ба қимати музди меҳнат якҷанд омилҳои бозорӣ ва ғайрибозорӣ таъсир мерасонанд. Ҳангоми иқтисодии бозорӣ ташкилнаомии музди меҳнат дар робитаи дутарафаи байни корфармо ва корманд новобаста дар бозори меҳнат сурат мегирад. Асосҳои иқтисодии ташкилнаомии музди меҳнат таҳти таъсири омилҳои бозорӣ дар расми 1 оварда шудаанд.



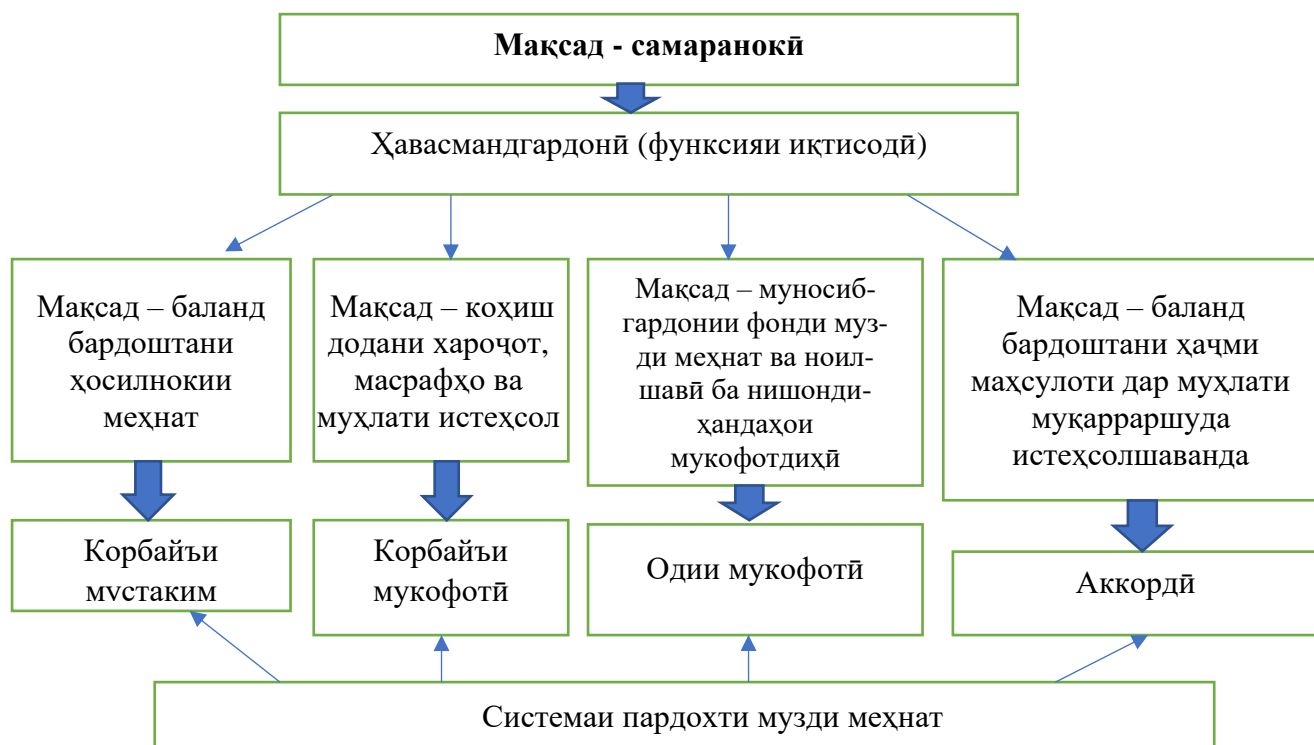
Расми 1. Асосҳои иқтисодии ташкилнаомии музди меҳнат таҳти таъсири омилҳои бозорӣ

Манбаъ: Denison E. Trends in American Economic Growth. — Wash.: The Drocking Institution, 1990. P. 30.

Ба омилҳои ғайрибозорӣ тадбирҳои танзими давлатӣ ва коллективӣ қарордодии музди меҳнат, натиҷаҳои ниҳонии фаъолияти муассиса ва ҳиссаи меҳнатии шахсии корманд дохил мешаванд.

Дар асоси маводҳои назариявӣ методии омӯхташуда аз ҷониби муаллиф механизми робитаи мутақобилаи системаи пардохти музди меҳнат бо мақсади ҳавасмандгардонӣ таҳия карда шуд, ки дар расми 2 оварда шудааст.

Дар тадқиқот қайд карда мешавад, ки ташкилнаомӣ ва мукамалгардонии системаи музди меҳнат аз асосҳои қонунгузорӣ ва концептуалӣ, созишномаҳои соҳавӣ, инчунин ҳуҷҷатҳои методӣ ва меъёрии новобаста дар ҳуди муассиса ва ташкилотҳо таҳияшаванда вобастагӣ дорад.



Расми 2. Робитаи мутақобилаи системаи музди меҳнат бо мақсади ҳавасмандгардонӣ

**Манбаъ: Аз ҷониби муаллиф дар асоси маводҳои назариявӣю методии омӯхташуда таҳия карда шудааст.*

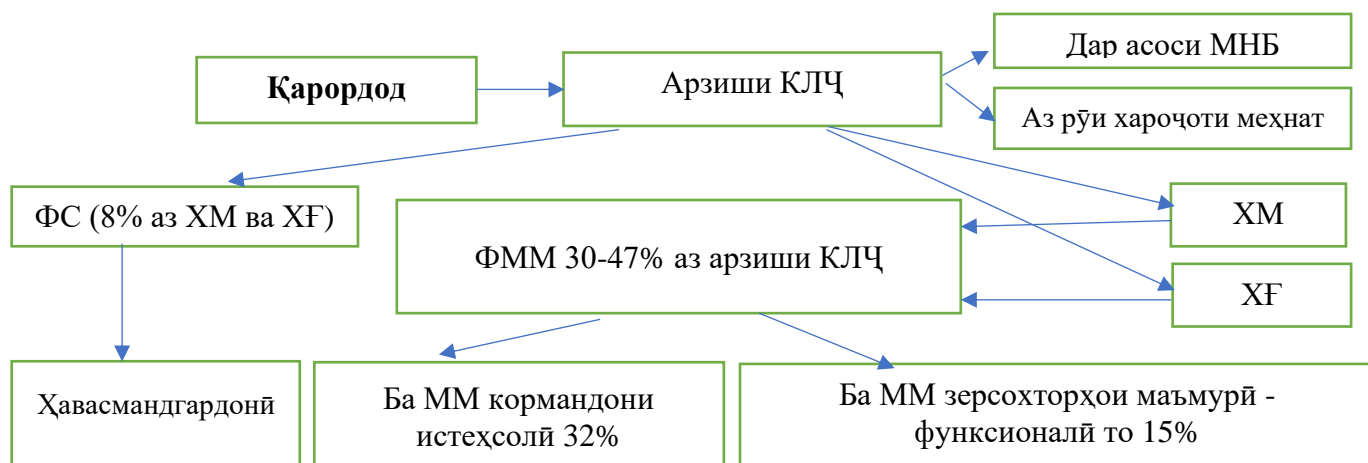
Ҳангоми омӯзиши маводҳои таҷрибаи амалкунандаи хориҷии муайян намудани музди меҳнат муаллиф ба сифати асос таҷрибаи ташкилотҳои лоиҳакашии сохтмони Федератсияи Руссия ва Ҷумҳурии Беларусро қабул намудааст, ки дар онҳо махсусияти услубҳои истифодашаванда дар самти муайян намудани арзиши корҳои лоиҳавию ҷустуҷуи ва дар асоси онҳо ташкилнамоии фонди музди меҳнати кормандон ошкор гардидааст.

Ҳамин тариқ, муаллиф ақидаи онро, ки ҳангоми коҳиш додани хароҷот барои корҳои лоиҳакашии сохтмони иҷрошаванда ҷиҳати баланд бардоштани фойданокии фаъолияти истеҳсолию хоҷагидорӣ ташкилот ва муассисаҳои соҳаи мазкур системаи мувофиқи музди меҳнат зарур буда, он имкони коҳиш додани хароҷотро ба қувваи корӣ ҳангоми ҳифзи малағҳои музди кафолатнок медиҳад ва боиси беҳдошти устувории иқтисодии ташкилотҳо мегардад, дастгирӣ менамояд.

Дар боби дуюм “Ҳолати амалкунандаи музди меҳнат ва ҳавасмандгардонии кормандони соҳаи сохтмони Ҷумҳурии Тоҷикистон” махсусият ва омилҳои асосии ташкилнамоии системаи музди меҳнат ва ҳавасмандгардонии кормандони соҳаи сохтмон ошкор карда шуда, ҳолати амалкунандаи системаи музди меҳнат ва ҳосилнокии меҳнати кормандони соҳаи сохтмон мавриди таҳлил қарор гирифта, ҳамунин фаъолияти истеҳсолӣ ва тижоратии ташкилотҳои лоиҳакашии сохтмонӣ баҳогузорӣ карда шуд.

Ҳамин тариқ, ҳангоми ошкор гардидани махсусиятҳои системаи музди меҳнат дар асоси маводҳои омӯхташуда аз ҷониби муаллиф сохтори коркардшудаи музди меҳнат ва ҳавасмандгардонии кормандон дар ташкилотҳои

лоиҳакашии Ҷумҳурии Тоҷикистон пешниҳод карда шуд, ки дар расми 3 дарч гардидааст.

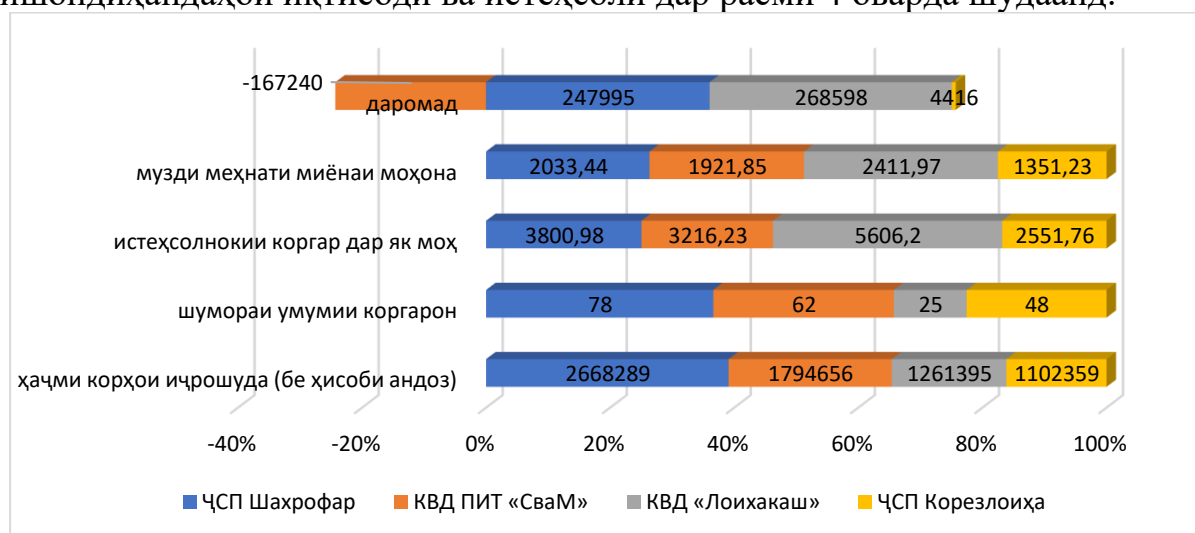


Расми 3. Сохтори ташкилнамоии ФММ дар ташкилотҳои лоиҳакашии сохтмонӣ *

*Манбаъ: аз ҷониби муаллиф дар асоси натиҷаҳои бадастомадаи тадқиқот таҳия шудааст

Аз ҷониби муаллиф фосилаи байни дараҷаҳои тарифҳои нархномавӣ ва музди меҳнати миёнаи кормандони сохтмон ҳисоб гардида, инчунин тағйирёбии музди меҳнати яксоата ва моҳонаи кормандон дар истеҳсолоти сохтмонӣ таҳлил карда шуда, динамикаи он таҳия гардид, ки дар асоси онҳо хулоса ва пешниҳодоти мувофиқ бароварда шуд.

Барои баҳодихии амалномаи ташкилотҳои лоиҳакашӣ аз ҷониби муаллиф муқаррароти иқтисодӣ ва истеҳсолии онҳо мавриди тадқиқот қарор дода шуд. Нишондиҳандаҳои иқтисодӣ ва истеҳсолӣ дар расми 4 оварда шудаанд.



Расми 4. Нишондиҳандаҳои иқтисодӣ ва истеҳсолии ташкилотҳои лоиҳакашӣ дар соли 2021 (сомонӣ).

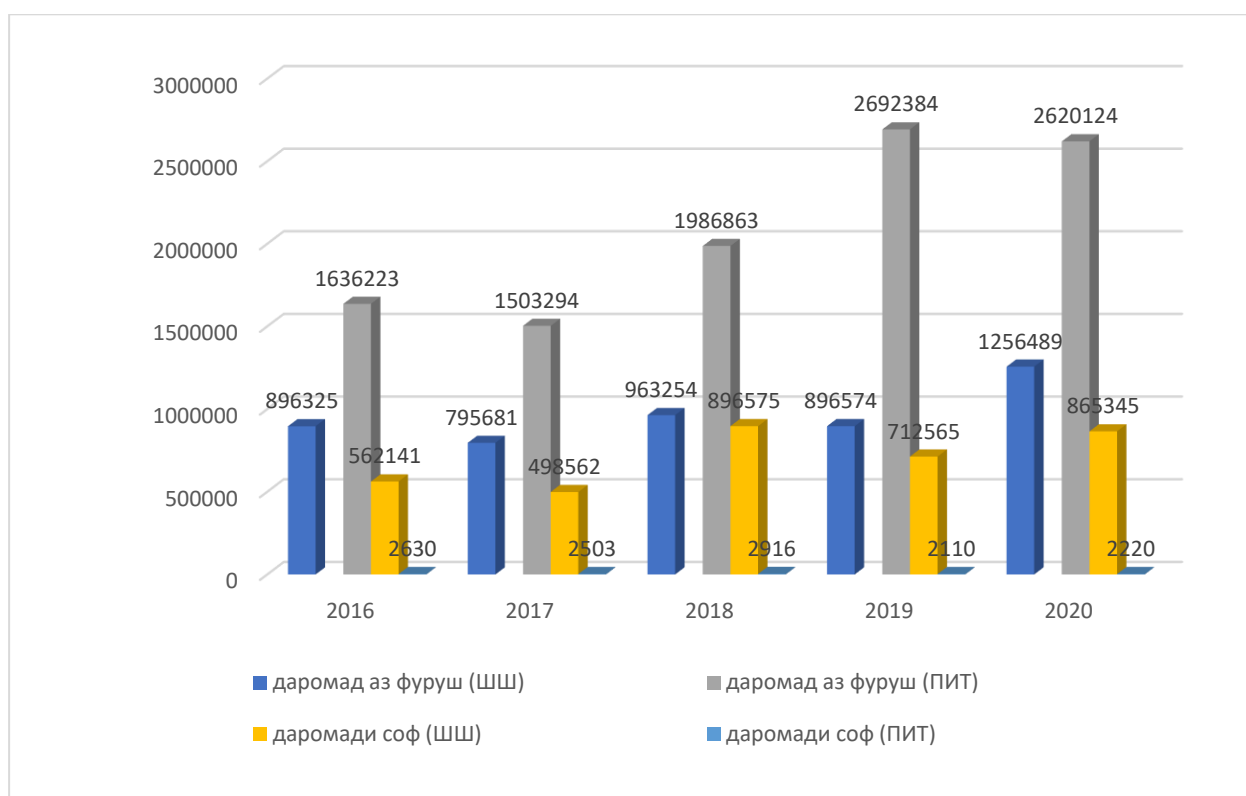
Манбаъ: аз ҷониби муаллиф дар асоси маводҳои омӯхташуда таҳия карда шудааст.

Асоснок карда шуд, ки иқтисодиёт ва ташкили меҳнат дар ташкилотҳои паймонкори ва лоиҳакашӣ гуногун аст ва дар мувофиқа ба ин фарқиятҳои

назарраси системаи музди меҳнати онҳо ошкор карда шуд. Дар асоси таҳлили қиёсӣ суръати афзоиши ҳосилнокии меҳнат ва музди меҳнати миёна ҳисоб карда шуда, таъсири омилҳо ба рушди ҳосилнокии меҳнат ва музди меҳнати миёна баҳогузорӣ гардид.

Таҳлили қиёсии нишондиҳандаҳои молиявӣ иқтисодии ташкилотҳои лоиҳакашии давлатӣ ва хусусӣ баргузор гардид, ки натиҷаи он дар расми 5 оварда шудааст.

Таҳлили қиёсии муқаррароти молиявӣ иқтисодӣ нишон медиҳад, ки ташкилотҳои хусусии лоиҳакашӣ аз ҳисоби мутобиқ шудан ба принципҳои бозори лоиҳакашии сохтмонӣ нисбатан фоидаовартар мебошанд. Аз рӯи нишондодҳои таҳлили баргузоргардида аз ҷониби муаллиф чараҳои тағйирёбии ҳосилнокии меҳнат ва музди меҳнати миёна дар ташкилотҳои лоиҳакашии давлатӣ ва хусусӣ дар муддати мауян таҳия карда шуд, ки натиҷаи он дар расмҳои 6 ва 7 омадааст.



Расми 5. Муқаррароти молиявӣ иқтисодии ташкилотҳои давлатӣ ва хусусии лоиҳакашӣ дар соли 2021 (сомонӣ)

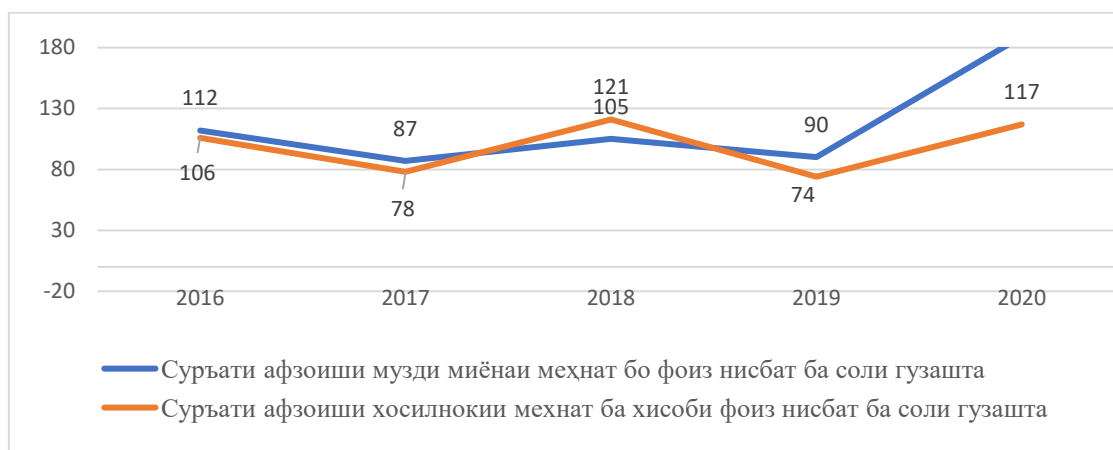
Манбаъ: аз ҷониби муаллиф дар асоси маводҳои воқеии ташкилотҳои лоиҳакашӣ таҳия карда шудааст.

Таҳлили баргузорнамудаи муаллиф нишон медиҳад, ки дар ташкилотҳои лоиҳакашии давлатӣ музди меҳнат дар мувофиқа бо афзоиши ҳосилнокии меҳнат тағйир намеёбад ва маҳз аз ҳамин ҳисоб корманд ба тағйирёбӣ (афзудани) ҳаҷми корӣ ҳавасманд нест. Табиист, ки ҳангоми тағйир наёфтани музди меҳнат самаранокии фаъолияти чунин ташкилотҳо дар маҷмӯъ таъмин намегардад.



Расми 6. Динамикаи музди меҳнати миёна ва ҳосилнокии меҳнат бо фоиз дар КВД “ПИТ С ва М” дар давоми солҳои 2006-2020.

Манбаъ: аз ҷониби муаллиф дар асоси истифодаи нишондодҳои ҳисоботии ташкилотҳои давлатии лоиҳакашӣ таҳия гардидааст.



Расми 7. Динамикаи музди меҳнати миёна ва ҳосилнокии меҳнат дар Арш-проект дар давраи солҳои 2006-2020.

Манбаъ: аз ҷониби муаллиф дар асоси истифодаи нишондодҳои ҳисоботии ташкилотҳои лоиҳакашӣ таҳия гардидааст.

Дар ташкилотҳои хусусии лоиҳакашӣ музди меҳнат дар мувофиқа бо зиёд шудани ҳосилнокии меҳнат тағйир меёбад ва афзоиши ҳаҷми кор кормандро ҳавасманд мегардонад. Табиист, ки бо афзудани музди меҳнат самаранокии кори коллектив низ дар маҷмуъ зиёд мешавад.

Дар боби сеюм “Такмили механизми ташкилию иқтисодии музди меҳнат ва ҳавасмандгардонии кормандони ташкилотҳои лоиҳакашии сохтмонӣ” муносибатҳои методии таъсис додани системаи инноватсионии музди меҳнат ва ҳавасмандгардонии кормандон таҳия карда шуда, модели инноватсионии асоснок гардид ва дар асоси он механизми музди меҳнат ва ҳавасмандгардонии кормандони ташкилотҳои лоиҳакашии сохтмонӣ такмил дода шуд.

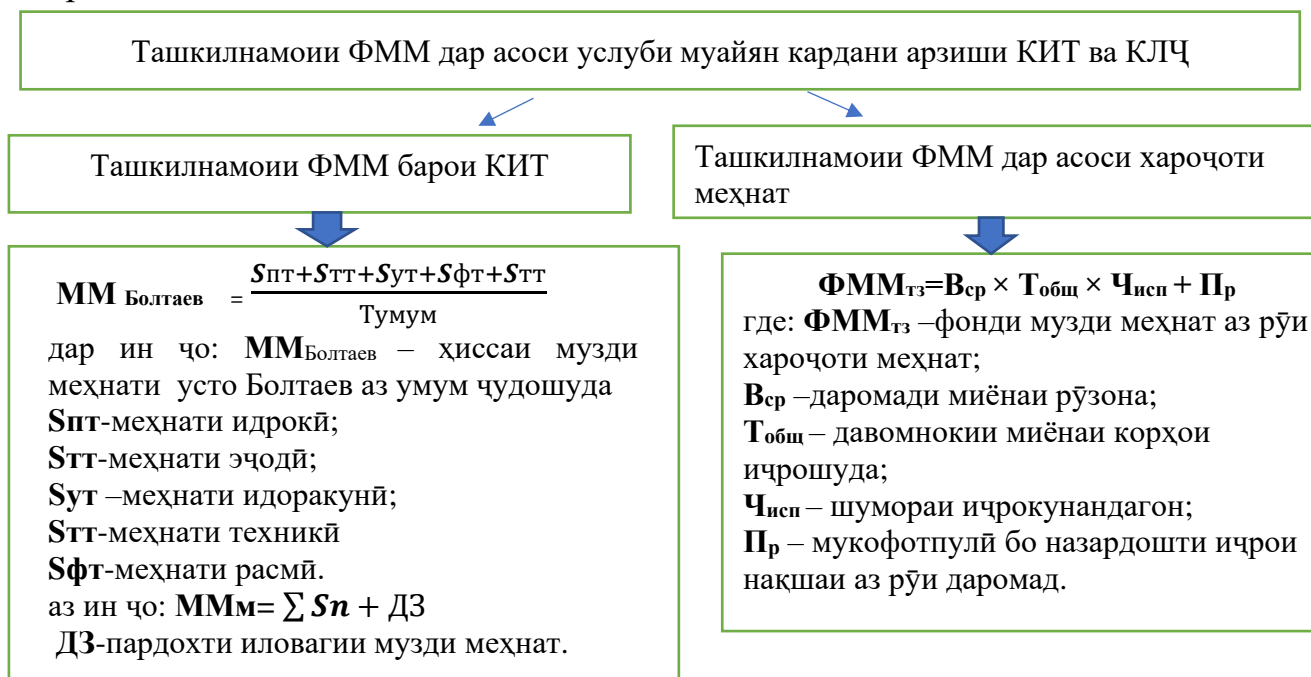
Аз ҷониби муаллиф якчанд муносибатҳои муайян намудани арзиши корҳои лоиҳакашию ҷустуҷӯӣ дар асоси ташкилнамоии фонди музди меҳнат бо

мақсади фарох гардонидани самти амалнамоии ташкилотҳои лоихакашӣ пешниҳод карда шуд, ки онҳо фасеҳиятро дар бозори лоихакашии сохтмонӣ таъмин менамоянд.

Барои ҷустуҷӯи роҳҳои ҳалли мушкилоти мавҷудбуда аз ҷониби муаллиф таҷрибаи амалкунандаи фаъолият мавриди омӯзиш қарор гирифта, самтҳои назаррас пешниҳод карда шуд. Дар асоси маводҳои дар боло зикргардида муносибатҳои зерин барои тақмили системаи музди меҳнат ва ҳавасмандгардонии кормандон пешниҳод гардид.

Дар диссертатсия маҷмӯи нархҳои базавӣ қабул гардидааст, зеро он аз 65 адад қисматҳои аз ҷиҳати илмӣ ва амалӣ асоснок таҳия шудааст. Фонди музди меҳнат дар асоси тақсимои ғоизии меъёри меҳнат ташкил карда мешавад. Усули амалкунандаи муайян намудани арзиши корҳои лоихакаши – ҷустуҷӯӣ вобаста аз меҳнатталабии корҳо, ки дар он намуди тахфифгардидаи меъёрғузори меҳнат истифода шудааст, бо назардошти муқаррароти иқтисодию ташкилии ба роҳ мондани фаъолият тақмил дода шудааст.

Барои муносибат ҷанбаҳои методии тақмили системаи музди меҳнат ва ҳавасмандгардонии кормандон таҳия шудааст, ки дар расми 8 пешниҳод гардидааст.

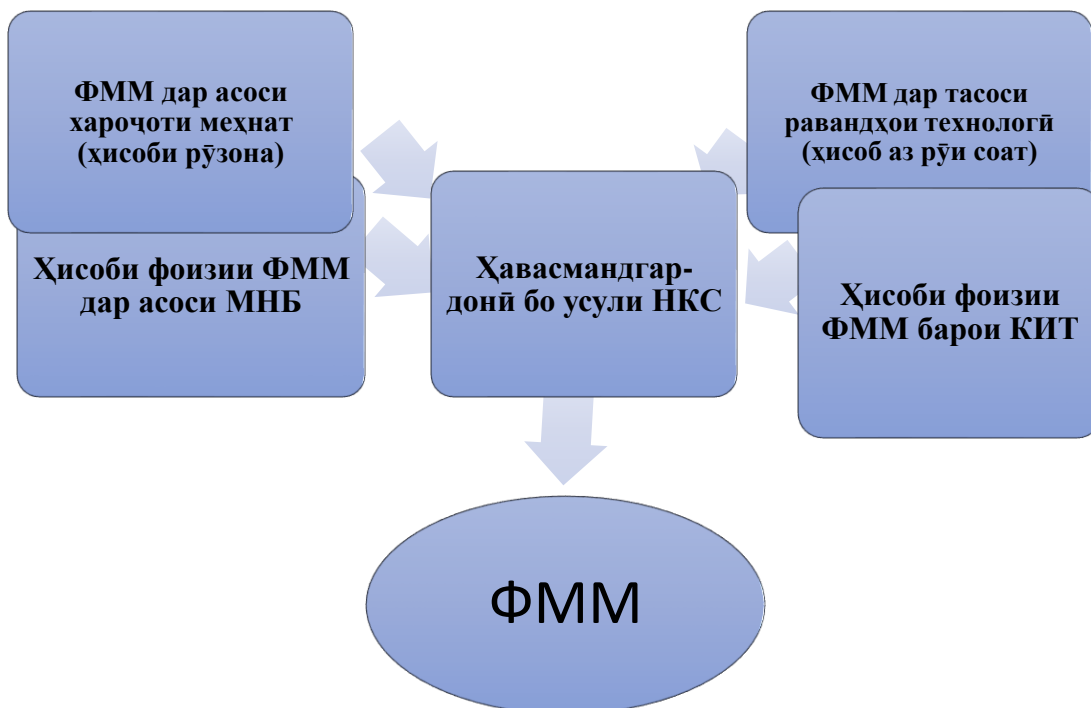


Расми 8. Ҷанбаҳои методии тақмили системаи музди меҳнат ва ҳавасмандгардонии меҳнат дар ташкилотҳои лоихакашӣ.

Манбаъ: аз ҷониби муаллиф таҳия шудааст.

Вазифаи асосии ташкилотҳои давлатии лоихакашӣ иҷрои корҳои илмию тадқиқотӣ мебошад, ки ба он пажӯҳишгоҳҳои илмию тадқиқотии барои иҷрои корҳои илмию ҷустуҷӯӣ иҷозат (акредитатсия) гирифтаанд. Барои ташкили нисбатан муваффақонаи корҳои илмӣ бо фармоишгарони берунӣ истифодаи усули меъёрнамоии корҳои илмию ҷустуҷӯӣ, ки аз ҷониби А.Г. Чернявский таҳия гардидааст, инчунин системаи музди меҳнат аз ҷониби муаллиф барои корҳои илмию тадқиқотӣ таҳияшуда пешниҳод карда мешавад.

Бо назардошти пешниҳодҳои таҳияшуда аз ҷониби муаллиф тақмили системаи музди меҳнат ва ҳавасмандгардонии кормандони ташкилотҳои лоиҳакашӣ пешниҳод карда мешавад, ки намуни системавии он дар расми 9 дарч гардидааст.



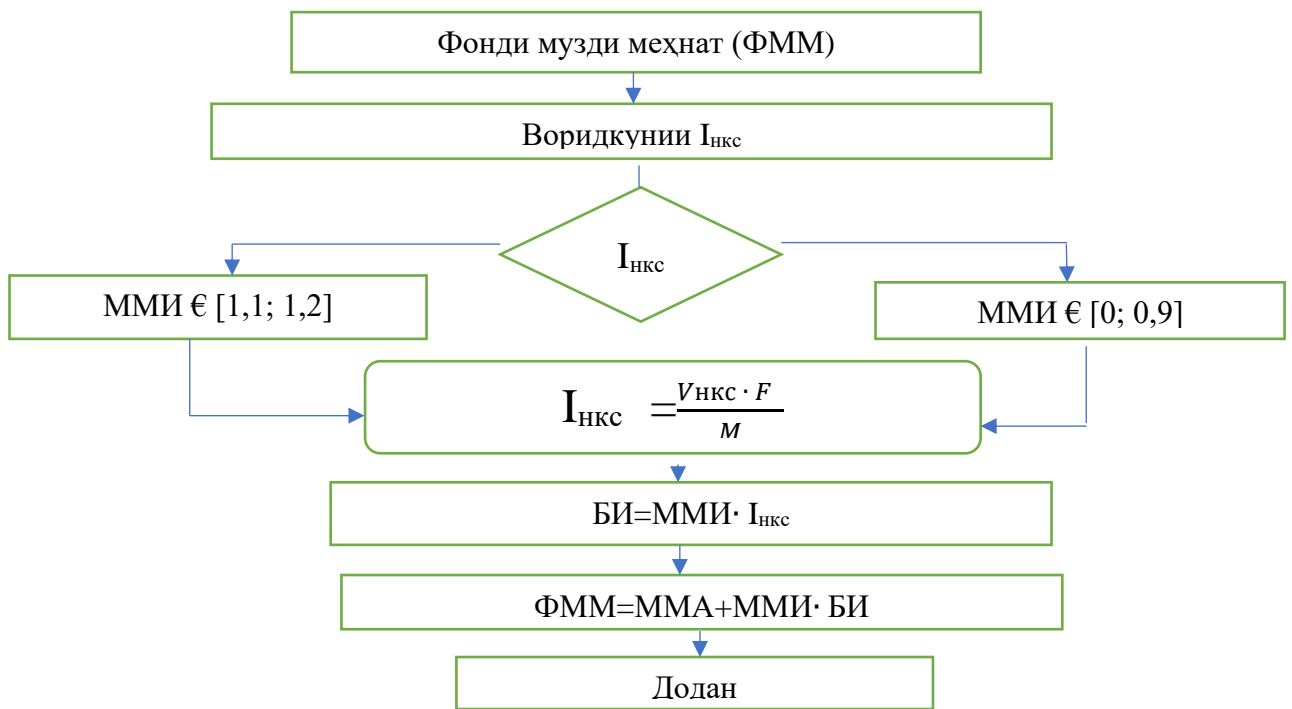
Расми 9. Тақмили системаи музди меҳнат ва ҳавасмандгардонии кормандон дар ташкилотҳои лоиҳакашӣ сохтмонӣ.

Манбаъ: аз ҷониби муаллиф дар асоси услубҳои пешниҳодшуда таҳия гардидааст.

Бо мақсади амалисозии стратегия ва баланд бардоштани самаранокии корҳо, беҳдошти ҳавасмандгардонии кормандон аз ҷониби муаллиф истифодаи усули нишондиҳандаҳои калидии самаранокӣ (НКС) барои ҳамаи муносибатҳои аз ҷониби муаллиф пешниҳодгардидаи музди меҳнат бо назардошти таҷрибаи давлатҳои хориҷа тавсия карда мешавад, ки нақшаи истифодаи он дар расми 10 омадааст.

Тадқиқот нишон медиҳад, ки айни замон дар Ҷумҳурии Тоҷикистон ҳиссаи назариявии музди меҳнат аз арзиши умумии корҳои лоиҳакашию ҷустуҷӯии ташкилотҳо 25 – 60%-ро ташкил медиҳад. Андозаи ҳиссаи музди меҳнат ва хароҷоти иловагӣ аз ҷониби ҳуди ташкилотҳои лоиҳакашӣ мустақилан бидуни таҳлил ва асоснокунӣ муайян карда мешавад, ки ба ҳолати молиявии ин ташкилотҳо таъсир мерасонад.

Бо мақсади таъмини устувории иқтисодӣ ва беэиёӣ аз ҷониби муаллиф ҳамаи моддаҳои хароҷот мавриди муоина қарор дода шуда, меъёрҳои муқаррароти ФММ ва хароҷоти иловагӣ таҳия гардида, ҳамчунин коэффитсиентҳои баинобатгирандаи тағйирёбии фонди ҳифзи иҷтимоии аҳоли ва андоз аз арзиши иловашуда барои механизми пешниҳодгардидаи музди меҳнат ва ҳавасмандгардонии кормандони ташкилотҳои лоиҳакашӣ сохтмонӣ пешниҳод гардидааст.



Расми 10. Сохтори ташкилнамоии ФММ бо истифода аз усули нишондиҳандаҳои калидии самаранокӣ.

Манбаъ: Аз ҷониби муаллиф таҳия гардидааст.

Формулаи ҷамъбастии сохтори арзиши аслии корҳои лоиҳакашӣ ва ҳиссаи музди меҳнати кормандони асосии истеҳсолӣ дар сохтори арзиши аслии корҳои лоиҳакашӣ вобаста аз тағйирёбии нишондиҳандаҳои хароҷоти иловагии ташкилотҳои лоиҳакашӣ (бо назардошти андоз аз арзиши иловашуда – 15%) дар ҷадвали 1 оварда шудааст.

Ҷадвали 1.

Ҳиссаи музди меҳнати кормандони асосии истеҳсолӣ дар сохтори арзиши аслии корҳои лоиҳакашӣ вобаста аз тағйирёбии нишондиҳандаҳои хароҷоти иловагӣ дар ташкилотҳои лоиҳакашӣ *

№	Нишондиҳандаи хароҷоти иловагӣ (ХИ), N % ФММ	Формулаи ҷамъбастии сохтори арзиши аслии корҳои лоиҳакашӣ	Ҳиссаи музди меҳнати кормандони асосии истеҳсолӣ дар сохтори арзиши аслии корҳои лоиҳакашӣ, %
1	0	1,4904 x ФПММ	67
2	20	1,7388 x ФПММ	58
3	40	1,9872 x ФПММ	50
4	60	2,2356 x ФПММ	45
5	80	2,484 x ФПММ	40
6	100	2,7324 x ФПММ	37
7	120	2,9808 x ФПММ	34
8	140	3,2292 x ФПММ	31
9	160	3,4776 x ФПММ T	29
10	180	3,726 x ФПММ	27
11	200	3,9744 x ФПММ	25

Манбаъ: аз ҷониби муаллиф дар асоси ҳисобҳо таҳия гардидааст.

Давраҳои асосии модели таҳиягардида инҳо мебошанд:

1. Бунёд, интихоби намуди музди меҳнат ва ҳавасмандгардони кормандон барои таъсис додани системаи самараноки музди меҳнат.

2. Таҳияи механизми мукофотдиҳӣ дар асоси мақсадҳо ва вазифаҳои муассиса.

3. Таҳияи меъёрҳои муқаррар намудани ФММ бо назардошти таъсири унсурҳои харочот ба сохтори арзиши аслии қорҳои лоиҳакашӣ.

4. Қорӣ намудани механизми музди меҳнат ва мукофотдиҳии категорияҳои гуногуни кормандон дар ташкилотҳои лоиҳакашӣ.

Муаллиф муаян мекунад, ки дар тадқиқоти диссертатсионӣ мухтасаран натиҷаҳо ифода карда шуда, роҳҳои баланд бардоштани самаранокии фаъолияти лоиҳакашӣ тавассути такмил додани музди меҳнат ва ҳавасмандгардони кормандони ташкилотҳои лоиҳакашии сохтмонӣ пешниҳод гардидааст.

ХУЛОСА ВА ТАВСИЯҲО

А) Хулосаҳои асосии илмии диссертатсия

Дар асоси тадқиқоти баргузоршуда оиди такмили механизми ташкилию иқтисодии музди меҳнат ва ҳавасмандгардони кормандони ташкилотҳои лоиҳакашии сохтмонӣ аз ҷониби мо чунин хулосаҳои назариявӣ бароварда шуд:

1. Дар раванди омӯзиши ҷанбаҳои назариявӣ ва концептуалии ташкилнамоии асосҳои музди меҳнат ва ҳавасмандгардони кормандон дар шароити муносибатҳои бозорӣ аз ҷониби муаллиф ошкор гардид, ки меҳнат ва музди он ҳамчун зухуроти иқтисодӣ дар давраи муайяни рушди ҷомеаи инсонӣ ва истеҳсолот пайдо шудаанд. Музди меҳнат тавассути робитаи мутақобила дар бозори меҳнат байни ду иштироккунандаи он, яъне қорфармо ва қорманд пайдо гардида, механизми ташкилию иқтисодӣ аз ҷониби давлат бо роҳи баргузори сиёсати фаъоли иҷтимоию иқтисодӣ бо сиёсати танзими муносибатҳои меҳнатӣ ва бо мақсади ҷимояи ҳуқуқҳои аҳолии қобили меҳнат амалӣ мегардад [1-А, 8-А, 9-А].

Ба андешаи муаллиф музди меҳнат – арзиши қувваи қорист, ки дар бозори меҳнат муайян гардида, ҳамчун нархи воситаҳои ҳаётии қорманд ва ба у вобасташудагон зарурӣ ба ҳисоб меравад. Ҳавамандгардонӣ ҳамчун таъсири мақсадноки роҳбар ба қорманд дар самти баланд бардоштани манфиатнокии ӯ ба қори иҷрошаванда, фаъоли зехнӣ ва ҷисмонии ӯ ҷиҳати баланд бардоштани маҳсулноқӣ ва самаранокии амалнамоии муассиса дар маҷмуъ мебошад. Ҳамчунин муқаррар карда шуд, ки ҳамаи муносибатҳои меҳнатӣ аз санадҳои қонунгузори мамлакат асос пайдо намуда, ҳуҷҷатҳои тавсиявии меъёрӣ ва ҳуқуқӣ бошад дорои тавсифоти соҳавиянд ва аз ҷониби мақомоти идоракунии соҳаи сохтмони Ҷумҳурии Тоҷикистон таҳия карда мешаванд [2-А, 9-А, 10-А].

Муаллиф ақидае дорад ва онро асоснок менамояд, ки музди меҳнат яке аз омилҳои ҳавасмандгардонандаи ба шуҳрати муассиса, устувории иқтисодии ширкат ва ташкилот, инчунин ба салоҳият ва касбияти қормандон таъсиррасон мебошад [8-А].

2. Дар асоси маводҳои омӯхташудаи таҷрибаи хориҷии ташкили музди меҳнат ва ҳавасмандгардони қормандони ташкилотҳои лоиҳакашии сохтмонӣ

ошкор карда шуд, ки давлатҳои мухталиф ҳангоми ташкилнамоии фонди музди меҳнат бо назардошти вазъи иқтисодии мамлакат аз усулҳои гуногун истифода менамоянд. Бахусус, қисман дар Ҷумҳурии Тоҷикистон истифода намудани усулҳои амалкунандаи муайян намудани арзиши корҳои лоиҳавию ҷустуҷӯӣ, дар Федератсияи Руссия ва Ҷумҳурии Беларус, дар асоси онҳо ташкилнамоии фонди музди меҳнат дар ташкилот ва муассисаҳои ҳамшабеҳ асоснок карда шуд.

3. Тадқиқот дар системаи музди меҳнат ва ҳавасмандгардонии кормандон дар ташкилот ва муассисаҳои ватании соҳаи сохтмон нишон доданд, ки иқтисодиёт ва ташкили меҳнат дар ташкилотҳои паймонкори ва лоиҳакашӣ фарқкунанда ва гуногунанд. Вобаста аз ин, аз ҷониби муаллиф сохтори ташкилнамоии музди меҳнат дар муассисаҳои паймонкори ва лоиҳакашии соҳаи сохтмони Ҷумҳурии таҳия ва асоснок карда шуд, ки дар асоси он фарқиятҳои назаррас дар системаи музди меҳнати ин ташкилотҳо ошкор гардида, фосолаи байни дараҷаҳои меъёри нархномавӣ ва музди меҳнати миёнаи кормандон ҳисоб карда шуд ва тағйирёбии музди меҳнати яқсоата ва моҳонаи кормандон дар истеҳсолоти сохтмонӣ таҳлил карда шуда, динамикаи он таҳия гардид. Ҳамчунин аз ҷониби муаллиф суръати афзоиши ҳосилнокии меҳнат ва музди меҳнати миёна ҳисоб карда шуда, омилҳои таъсиррасон ошкор гаштанд ва сатҳи таъсиррасонии онҳо ба рушди ҳосилнокии меҳнат ва музди меҳнати миёна муайян карда шуд [5-А, 7-А, 8-А].

4. Ба андешаи муаллиф ташкилотҳои давлатии лоиҳакашии сохтмонӣ бо мақсади таъмини баланди сифат ва асосноккунии илмии лоиҳакашии сохтмонӣ дастгирӣ карда шаванд. Бо баргузори таҳлили фаъолияти онҳо аз ҷониби муаллиф хулосаҳои зерин бароварда шуд:

а) дар ташкилотҳои давлатии лоиҳакашии сохтмонӣ хароҷоти доимӣ нисбат ба ширкатҳои шахсӣ зиёд буда, қисмати даромад камтар аст ва коҳишёбии зиёди арзиши корҳои лоиҳакашӣ ҷой дорад. Музди меҳнат аз ҳисоби сарчашмаҳои мустақим ва дигар манбаъҳои маблағгузорӣ пардохт карда мешавад ва ин ҳолат боиси коҳиш ёфтани ҳавасмандгардонӣ мегардад;

б) хароҷот дар ташкилот ва ширкатҳои шахсӣ дар муқоиса бо ташкилотҳои давлатӣ аз ҳисоби кам будани теъдоди кормандон, ҷалб намудани мутахассисони ғайриштатӣ ва сарфа намудани хароҷоти моддӣ камтар буда, ғоидаро онҳо аз ҳисоби ҳаҷми зиёди кор ба даст меоранд. Ташкилотҳои давлатӣ ҳамаи андозҳои барои онҳо ҳатмиро саривақт пардохт менамоянд, вале ширкатҳои шахсӣ бошад ин андозҳоро дар намуди соддакардашуда, бар замми ин бе муҳлат ва на дар ҳаҷми пурра пардохт менамоянд, зеро назорати қатъии фаъолияти онҳо дар қиёс бо ташкилотҳои давлатӣ мушоҳида намегардад;

в) аз ҳисоби фасеҳ будани сохтор, ҷаззобияти маркетингӣ ва нисбатан дастрас будан ширкатҳои хусусӣ қисмати калони бозори фаъолияти лоиҳакаширо ишғол намудаанд. Асосан ба онҳо ширкатҳои паймонкори мурочиат менамоянд, ки аз рӯи системаи қарзии маблағгузори (ипотека) амал намуда, ҳиссаи зиёди хароҷоти ширкатҳои хусусӣ ба музди меҳнат сафарбар мегардад. Аз ҳисоби мавқеи мусоиди иқтисодӣ чунин ташкилот ва ширкатҳо дорои имконияти ҳавасмандгардонӣ ва муқофотдиҳии кормандон мебошанд, ки ин ҳолат самаранокии кори онҳоро дар маҷмуъ баланд мебардорад. Дар ҳамин маврид дар қиёс бо ташкилотҳои давлатии лоиҳакашӣ дар ширкатҳои хусусӣ талаботи зиёд тақозо карда нашуда, меъёр ва

нархгузорӣ, системаи молиявӣ ва идоракунии онҳо нисбатан содда мебошад, ки маблағгузорӣ бештар ба ноил шудан ба даромади максимум сафарбар карда шудааст;

г) ноустувории иқтисодии ташкилотҳои лоиҳакашии давлатӣ ҳамчунин бо паст кардани нархи корҳои лоиҳакашӣ аз ҷониби ширкатҳои паймонкори асоснок карда мешавад, ки сабаби ноустувории молиявӣ гардида, аз ин ҳисоб боиси саривақт пардохт накардани музди меҳнат мешавад ва ҳиссаи пасти ғоида ба ташкилнамоии системаи музди меҳнат ва ҳавасмандгардонии кормандон таъсири манфӣ мерасонад [4-А, 6-А].

Б) Тавсияҳо оиди истифодаи амалии натиҷаҳо

1. Ҳангоми ноил шудан ба мақсадҳои гузошташудаи тадқиқот аз ҷониби муаллиф мукамалгардонии механизми ташкилию иқтисодии системаи музди меҳнат ва ҳавасмандгардонии кормандони ташкилотҳои лоиҳакашии сохтмонӣ, ки иҷрои ҳама гуна корҳои лоиҳакашӣ ва илмию тадқиқотиро бо мақсади таъмини устувории иқтисодӣ ва рақобатпазирии ҳам ширкатҳои хусусӣ ва ҳам ташкилотҳои давлатии лоиҳакашии дар бозори лоиҳакашии сохтмони мамлакат амалкунанда таъмин менамоянд, таҳия ва пешниҳод карда шуд.

2. Дар асоси таҳлили баргузоршудаи ҳосилнокии меҳнат ва музди меҳнати миёна ошкор ва асоснок карда шуд, ки музди меҳнат ба шиддатнокӣ ва ҳосилнокии меҳнат таъсири зиёд мерасонад. Бо мақсади таъмини устувории иқтисодӣ ва муайян намудани ҳаҷми беэиёни дар сегменти амалкунандаи бозор аз ҷониби муаллиф баргузори таҳлили давравӣ ва баҳодиҳии фаъолияти тиҷоратӣ ва истеҳсолии ташкилотҳои лоиҳакашии сохтмонӣ, гузаронидани назоратӣ қатъӣ аз рӯи рафти воридоти молиявӣ ва азхудкунии онҳо пешниҳод карда мешавад.

3. Дар асоси маводҳои омӯхташуда ва таҳлили баргузоршуда аз ҷониби муаллиф равандҳои методии ташкилнамоии модели инноватсионии рушди ташкилот ва ширкатҳои таҳлилшуда таҳия карда шуд. Муаллиф тасдиқ менамояд, ки барои таҳияи системаи нисбатан мукаммали музди меҳнат ва ҳавасмандгардонии кормандон дар давраи мазкур бояд ҳолати иқтисодии пеш аз ҳама ташкилотҳои давлатии лоиҳакашӣ қавӣ гардонидани шавад.

4. Тибқи пешниҳоди муаллиф бояд дар истеҳсолот усули ҳавасмандагардонии нишондиҳандаҳои калидии самаранокӣ истифода шавад, ки нишондиҳандаҳои асосии он супоридани саривақтӣ ва босифати лоиҳаҳо, пешниҳодоти навоварона, ташаббускорӣ, иҷрои саривақтӣ ва босифати вазифаҳо, ҳулосаҳо ва таҳхисот оиди масъалаҳои амалисозии лоиҳаҳо ба ҳисоб мераванд.

Дар асоси омӯзиши вобастагии хароҷоти таркибдиҳанда ва таъсири онҳо ба ташкилнамоии фонди музди меҳнат ва бо мақсади амалинамоии банақшагирии молиявӣ меъёри нишондиҳандаҳо пешниҳод карда мешавад. Қимати унсурҳои хароҷот ва маблағҳои ҷудошудаи ҳатмӣ дар сохтори арзиши аслии корҳои лоиҳакашию ҷустуҷӯӣ асоснок ва муайян карда шуд. Муаллиф чунин мешуморад, ки нишондодҳои маълумотномавии аз ҷониби ӯ таҳияшуда барои танзим ва таъмини ҳолати устувори молиявии ба ташкилнамоии фонди музди меҳнат ва ҳавасмандгардонии кормандони ташкилотҳои лоиҳакашии сохтмонӣ таъсиррасон зарур ва саривақтӣ мебошанд.

Ҳамин тариқ, хангоми ҷорӣ намудани механизми нисбатан мукаммали ташкилию иқтисодии музди меҳнат ва ҳавасмандгардонии кормандон дар ташкилотҳои лоиҳакашии сохтмонӣ муаллиф бурдани маҳакҳои зеринро тавсия менамояд:

- риояи тартиботи иҷроии корҳои аз ҷониби ташкилотҳои ваколатдор тасдиқшуда бояд ба роҳ монда шавад, зеро он хавфи мавҷуд набудани назорат аз рӯи захираҳои то ҳадди аққал коҳиш медиҳад;

- коҳиш додани хароҷоти иҷроии кор, яъне сарфаи буҷаи лоиҳа;

- риояи қатъии меъёрҳои муқарраршудаи ФММ бо мақсади таъмини устувории иқтисодии ширкат ва ташкилот.

ФЕҲРИСТИ МАҚОЛАҲОЕ, КИ ДАР МАВЗӢИ ДИССЕРТАТСИЯ ИНТИШОР ШУДААНД:

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

[1-А]. Байматова М.М. Экономическое содержание заработной платы, её влияние на уровень жизни населения и формирование оплаты труда в строительном комплексе РТ. Тоҷикистон ва ҷаҳони муосир. Маркази тадқиқоти стратегии назди Президенти Ҷумҳурии Тоҷикистон. 2017.- №1 (56). -С.145-156.

[2-А]. Байматова М.М. Строительный комплекс в структуре национальной экономики РТ. Тоҷикистон ва ҷаҳони муосир. Маркази тадқиқоти стратегии назди Президенти Ҷумҳурии Тоҷикистон. 2017. -№2 (57). –С.215-226.

[3-А]. Байматова М.М. Анализ производительности труда и средней заработной платы работников строительного комплекса РТ. Паёми Донишгоҳи миллии Тоҷикистон. Маҷаллаи илмӣ, силсилаи илмҳои иҷтимоӣ ва иқтисодӣ ва ҷамъиятӣ 2016.- №2(10). (219) Душанбе: «Сино» 2016.- С.196-200.

[4-А]. Байматова М.М. Анализ трудового потенциала и заработной платы работников строительного комплекса РТ. Паёми политехникӣ. Силсилаи Интеллект. Инноватсия. Инвеститсия. 2017.-№1 (37).-С. 40-52.

[5-А]. Байматова М.М. Сравнительный анализ тарифных систем по общеотраслевым должностям с тарифной системой в строительной отрасли. Паёми политехникӣ. Силсилаи Интеллект. Инноватсия. Инвеститсия. 2021.- №1(53). – С. 57-61.

[6-А]. Байматова М.М., Шаропова М.А. Исследование коммерческой и производственной деятельности проектных организаций в строительной отрасли Республики Таджикистан Паёми политехникӣ. Силсилаи Интеллект. Инноватсия. Инвеститсия. 2021.- №4(53).-С.45-52

Б) Интишорот дар маводҳои конференсияҳои байналмилалӣ ва дигар нашрияҳои илмӣ:

[7-А]. Байматова М.М. Особенности системы оплаты труда в строительстве. Маҷмӯи корҳои илмӣ аз рӯи маводҳои конференсияи байналмилалӣ илмию амалии «Мушкилоти мубрами рушди иқтисодиёт ва маориф» (1-2 майи с. 2016).- Душанбе:Ирфон, 2016.-С.126-130.

[8-А]. Байматова М.М. Особенности оплаты труда, компенсирование и стимулирование работников строительных компаниях РТ. Маҷмӯи корҳои илмӣ аз рӯи маводҳои конференсияи VIII байналмилалӣ илмию амалӣ «Тамоюли рушди илм ва маориф» баҳшида ба 25-солагии Истиқлолияти давлатӣ Ҷумҳурии Тоҷикистон ва 60-солагии ДТТ ба номи академик М. С. Осимӣ, (3-4 ноябри с. 2016).-Душанбе: Ирфон 2016.-С.156-160

[9-А]. Байматова М.М. Система оплаты труда и регулирование трудовых отношений в строительном комплексе РТ. Маҷмӯи корҳои илмӣ аз рӯи маводҳои конференсияи байналмилалӣ илмию амалӣ «Самаранокии идоракунии маблағҳои давлатӣ дар рушди устувори иқтисодиёти миллӣ» баҳшида ба 25-солагии Истиқлолияти давлатӣ Ҷумҳурии Тоҷикистон, (12-13 майи с. 2016).-Душанбе: Ирфон,2016.-С.125-128

[10-А]. Байматова М.М. Оплата труда и стимулирование в проектных организациях. Маҷмӯи корҳои илмӣ аз рӯи маводҳои конференсияи байналмилалӣ илмию амалӣ «Таҷриба, мушкilot ва тамоюли рушди сифати корҳои сохтмонӣ» (11-12 майи с. 2018). – Душанбе: «Ирфон», 2018. -С.125-129

[11-А]. Байматова М.М., Абдуганиев А.М. Анализ трудового потенциала и заработной платы работников строительного комплекса РТ. Конференсияи байналмилалӣ «Масъалаҳои мубрами меъморӣ ва шаҳрсозӣ», 12 ноябри с. 2021.

[12-А]. Байматова М.М., Абдуганиев А.М. Сравнительный анализ тарифных систем по общеотраслевым должностям с тарифной системой в строительной отрасли. Конференсияи байналмилалӣ «Масъалаҳои мубрами меъморӣ ва шаҳрсозӣ», 12 ноябри с. 2021.

[13-А]. Байматова М.М., Абдуганиев Ш.А. Новый подход оценки деятельности проектных организаций строительной отрасли РТ. Маҷмӯи корҳои илмӣ аз рӯи маводҳои конференсияи байналмилалӣ “Иқтисодиёт, молия, баҳисобгирӣ ва аудит: афзалиятҳои стратегии рушд дар шароити иқтисодиёти рақамӣ” дар ДМТ 21-24 майи с. 2022.

[14-А]. Байматова М.М., Абдуганиев А.М. Формирование системы оплаты труда научно-исследовательских работ. Маҷмӯи корҳои илмӣ аз рӯи маводҳои конференсияи байналмилалӣ “Иқтисодиёт, молия, баҳисобгирӣ ва аудит: афзалиятҳои стратегии рушд дар шароити иқтисодиёти рақамӣ” дар ДМТ 21-24 майи с. 2022.

[15-А]. Байматова М.М., Мирджамолов А.М. Экономика — это прогнозирование технологического разрыва. Маводҳои конференсияи ҷумҳуриявӣ илмию амалӣ баҳшида ба 20-солагии Истиқлолияти давлатӣ Ҷумҳурии Тоҷикистон ва 5-солагии Донишкадаи энергетикӣ Тоҷикистон.

[16-А]. Байматова М.М. Некоторые финансовые инструменты повышения эффективности функционирования строительных компаний. Маҷмӯи корҳои илмӣ аз рӯи маводҳои конференсияи ҷумҳуриявӣ “Рушди меъморӣ, сохтмон ва истеҳсоли маводҳои сохтмонӣ”, (25-апрели с. 2015). - Хучанд: Ирфон, 2015. – с.188-191.

[17-А]. Байматова М.М. Инновационный подход к управлению трудом, заработной платой и стимулированию работников строительного комплекса. Маҷмӯи корҳои илмӣ аз рӯи маводҳои конференсияи ҷумҳуриявӣ илмию

амалии «Нақшаи нави генералии шаҳри Душанбе: роҳҳои рушд ва такмил» (31 октябри с. 2017). - Душанбе: Ирфон, 2017. -С.236-240.

[18-А]. Байматова М.М. Проблемы бестарифной системы оплаты труда в строительной отрасли. Маҷмӯи қорҳои илмӣ аз рӯи маводҳои конференсияи ҷумҳуриявӣ илмию амалии «Асосҳои иҷтимоию иқтисодӣ ва ташкилию техникии рушди комплекси сохтмон дар ҶТ» (12-майи с. 2019). – Душанбе: «Ирфон», 2019-С.12-16.

[19-А]. Байматова М.М. Составление сметы затрат на НИОКР и её анализ. Маҷмӯи қорҳои илмӣ аз рӯи маводҳои семинари ҷумҳуриявӣ илмию амалии «Мушкилот ва роҳҳои ҳалли деҳот, сайёҳӣ ва ҳунарҳои мардумӣ, 2019-2021» (11-12 майи с. 2018). – Душанбе: «Ирфон»,2018.-С.125-129

[20-А]. Байматова М.М. Бюджетная система оплаты труда на предприятиях и её особенности. Маҷмӯи қорҳои илмӣ аз рӯи маводҳои семинари ҷумҳуриявӣ илмию амалии «Мушкилот ва роҳҳои ҳалли деҳот, сайёҳӣ ва ҳунарҳои мардумӣ, 2019-2021» (11-12 майи с. 2018). – Душанбе: «Ирфон»,2018.-С.129-132

[21-А]. Зарубежный опыт определения стоимости ПИР, оплаты и стимулирования труда в строительных проектных организациях. Абдуганиев, Ш. А // Маводҳои конференсияи байналмилалии илмӣ-амалӣ “Меъморӣ ва шаҳрсозии Тоҷикистон дар гузашта, имрӯза ва оянда” // ДТТ ба номи акад.М.С. Осимӣ. қ-2. - Душанбе, 2022. -302 с. С.155-159.

[22-А]. Особенности и основные факторы формирования системы оплаты и стимулирования труда в строительной отрасли. Маводҳои конференсияи байналмилалии илмӣ-амалӣ “Меъморӣ ва шаҳрсозии Тоҷикистон дар гузашта, имрӯза ва оянда” // ДТТ ба номи акад. М.С. Осимӣ. қ-2. - Душанбе, 2022. -302 с. С.174-178.

[23-А]. Применение метода ключевых показателей эффективности в строительных проектных организациях Республики Таджикистан. Абдуганиев Ш.А // Маводҳои конференсияи байналмилалии илмӣ-амалӣ “Меъморӣ ва шаҳрсозии Тоҷикистон дар гузашта, имрӯза ва оянда” // ДТТ ба номи акад. М.С. Осимӣ. қ-2. - Душанбе, 2022. -302 с. С.178-181.

АННОТАЦИЯ

к диссертации Байматовой Манзуры Менгатовна на тему: **Совершенствование организационно-экономического механизма оплаты и стимулирования труда работников строительных проектных организаций (на материалах Республики Таджикистан)**

Ключевые слова: система, заработная плата, стимулирование, проектирование, трудоёмкость, оценка, стоимость, элементы затрат, эффективность.

Цель исследования заключается в обосновании научно-теоретических положений и разработке практических рекомендаций по совершенствованию системы оплаты и стимулирования труда в строительных проектных организациях. Объектами исследования данной работы являются существующая система оплаты и стимулирования труда в строительной отрасли РТ.

Тема диссертации соответствует пунктам Паспорта научной специальности 08.00.05 - Экономика и управление народным хозяйством: (экономика труда).

В диссертации исследовано и идентифицировано место и роль заработной платы в строительной отрасли в современных условиях. Разработана организационно-экономическая модель, ориентированной на обеспечения экономической устойчивости организации и стимулирования труда её работников с учетом принципов рыночной экономики.

Отдельные результаты диссертационного исследования могут быть использованы в учебном процессе экономических и технических вузов при чтении курсов «Менеджмент в строительстве», «Планирование и проектирование в строительстве» и «Экономика, организация и менеджмент в архитектурном проектировании».

Выводы и рекомендации, сделанные в диссертации, могут быть использованы при совершенствовании организационно-экономического механизма оплаты и стимулирования труда всех функционирующих строительных проектных организаций страны. Результаты исследований даёт возможность обеспечить экономическую стабильность, более успешно использовать человеческий капитал организации, повысить конкурентоспособность предприятия.

АННОТАТСИЯ

ба диссертатсия илмии Байматова Манзура Менгатовна дар мавзӯи «Такмили механизми ташкилию иқтисодии музди меҳнат ва ҳавасмандгардонии коргарони ташкилотҳои лоиҳакашии сохтмонӣ (дар асоси маводҳои Ҷумҳурии Тоҷикистон)

Калидвожаҳо: система, музди меҳнат, ҳавасмандгардонӣ, стратегия, лоиҳакашӣ, меҳнатталабӣ, баҳодихӣ, унсурҳои хароҷот, самаранокӣ.

Мақсади тадқиқот аз асосноккунии илмию назариявии муқаррарот ва таҳияи тавсияҳои амалӣ оди такмили системаи музди меҳнат ва ҳавасмандгардонии кормандон дар ташкилотҳои лоиҳакашии сохтмонӣ мебошад. Ба сифати объекти тадқиқоти диссертатсияи мазкур системаи амалкунандаи музди меҳнат ва ҳавасмандгардонии кормандон дар соҳаи сохтмони Ҷумҳурии Тоҷикистон қабул гардидааст.

Мавзӯи диссертатсия бо бандҳои Шиносномаи ихтисоси илмии 08.00.05 - Иқтисодиёт ва идоракунии хоҷагии халқ (иқтисодиёти меҳнат) мувофиқат менамояд.

Дар диссертатсия нақш ва мавқеи музди меҳнат дар соҳаи сохтмон дар шароити имрӯза мавриди тадқиқ қарор дода шудааст. Модели ташкилию иқтисодии ба таъмини устувори иқтисодии ташкилот ва ҳавасмандгардонии меҳнати кормандони он бо назардошти принципҳои иқтисодиёти бозорӣ таҳия карда шудааст.

Натиҷаҳои алоҳидаи тадқиқоти диссертатсиониро метавон дар раванди таълими муассисаҳои олии иқтисодӣ ва техникӣ ҳангоми баргузори машғулиятҳо аз ҷанҳои “Менечмент дар сохтмон”, “Банақшагирӣ ва лоиҳакашӣ дар сохтмон” ва “Иқтисодиёт, ташкил ва менечмент дар лоиҳакашии меъморӣ” истифода намуд.

Хулоса ва тавсияҳоеро, ки дар диссертатсия омадаанд метавонанд ҳангоми такмили механизми ташкилию иқтисодии музди меҳнат ва ҳавасмандгардонии кормандони ҳамаи ташкилотҳои амалкунандаи лоиҳакашии сохтмонии мамлакат истифода намуд. Натиҷаҳои тадқиқот имкони таъмини устувори иқтисодӣ, истифодаи нисбатан муваффақонаи сармояи инсонии ташкилот ва баланд бардоштани рақобатпазирии муассисаро фароҳам меоранд.

ANNOTATION

**to the dissertation of Baymatova Manzura Mengatovna
on the topic Improving the organizational and economic mechanism of
payment and incentives for labor employees of design organizations (based on the
materials of the Republic of Tajikistan)**

Keywords: system, wages, incentives, strategy, design, research work, process technology, evaluation, cost, efficiency.

The purpose of the study is to substantiate scientific and theoretical provisions and develop practical recommendations for improving the system of remuneration and labor incentives in research and design organizations.

The objects of study of this work are the existing system of payment and incentives in research and design organizations in the construction industry of the Republic of Tajikistan.

The topic of the dissertation corresponds to the points of the Passport of scientific specialties of the specialty 08.00.05 - Economics and management of the national economy: (labor economics).

The dissertation explored and identified the place and role of wages in modern conditions, the design activities of the construction industry, which makes it possible to increase labor productivity, more successfully use the human capital of the organization, increase the competitiveness of the enterprise. An assessment of the effectiveness of existing forms and systems of remuneration in design organizations of the Republic of Tajikistan was carried out.

A conceptual model has been developed, focused on increasing labor motivation, taking into account the principles of a market economy.

Some results of the dissertation research can be used in the educational process of economic and technical universities when reading the courses "Labor Economics", "Construction Economics" and "Economics, Organization and Management in Architectural Design".

The scientific conclusions and generalizations of the dissertation work can be used to create wage systems and work incentives for all design organizations both in the construction industry and in other industries of our country.

The conclusions and recommendations made in the dissertation can be used in the development of strategies for the development of the construction industry.

Ба чопаш 13.02.2023 имзо шуд.
Андозаи 60x84 1/16. Қоғази офсетӣ.
Адади нашр 100 нусха. 3,0 чузъи чопӣ.

734061, ш. Душанбе, кӯчаи Деҳотӣ, ½.
Матбааи «Гочир»