

В Диссертационный совет 6D.KOA-012 при
Таджикском государственном университете
коммерции

(734061, г. Душанбе ул. Дехоти, 1/2)

ОТЗЫВ

официального оппонента на диссертационную работу Холова Зафарджона Абдугафоровича на тему: «Совершенствование системы оплаты труда и стимулирование работников горнодобывающих предприятий (на примере Согдийской области Республики Таджикистан)», представленной на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.12 - Экономика труда.

1. Актуальность темы исследования.

В условиях рыночных отношений организация системы оплаты труда и стимулирование работников предприятий играет важную роль в обеспечении инновационного развития. Развитие инновационной экономики неразрывно связано с совершенствованием основных инструментов организации, управление и планирование функционирования и развития различных отраслей и сфер экономики на основе эффективного использования материальных, трудовых, финансовых и информационных ресурсов, а также обеспечения экономического роста и реализации стратегических задач в промышленности и особенно горнодобывающей промышленности. На рынке труда особое место занимают вопросы организации системы оплаты труда и стимулирования работников на основе достигнутых результатов и повышения производительности труда. Анализ деятельности горнодобывающих предприятий в Республике Таджикистан показывает, что существуют множество нерешенных вопросов относительно активизации трудовой деятельности, развитие системы оплаты и стимулирования работников, внедрения современных систем оплаты труда в условиях горнодобывающих предприятий, а также разработки прогрессивных форм оплаты и стимулирования труда работников, что требует проведения специального исследования.

При этом многие аспекты этой важной проблемы остаются недостаточно обоснованными и разработанными. Вышеизложенное дает возможность считать, что тема диссертационной работы соискателя Хохлова Зафарджона Абдугафоровича является своевременной, поскольку посвящена исследованию совершенствования системы оплаты труда и решению конкретных

организационно-экономических задач стимулирование работников горнодобывающих предприятиях с учетом повышения эффективности использования трудовых ресурсов предприятия.

2. Степень обоснованности научных положений, выводов и рекомендаций диссертанта определяется проработкой научно-теоретических подходов к исследованию возможностей совершенствования системы оплаты труда и стимулирование работников горнодобывающих предприятий. Также следует отметить, что в диссертационном исследовании обобщены и систематизированы результаты трудов исследователей по данной проблематике.

Достоверность основных научных положений и выводов диссертации обеспечена использованием требуемой статистической базы, методически правильным применением методов анализа и синтеза экономических показателей, выработкой выдержанных научно-практических рекомендаций по совершенствованию оплаты и стимулирование труда работников горнодобывающих предприятий.

Научные положения, выводы и рекомендации, вытекающие из диссертационного исследования, являются результатом анализа научных разработок отечественных и зарубежных ученых по теории и практике совершенствования системы оплаты труда и стимулирование работников. Использование проверенных методов и обработка статистических данных, анализ многочисленных фактов, представленных учеными и экспертами, доказывает обоснованность и достоверность результатов диссертационной работы. В диссертации автором использован системный подход, методы сравнительного, количественного и корреляционно-регрессионного анализа, практическое исследование и уточнении стратегических направлений развития механизма управление системы оплаты труда и стимулирование работников в горнодобывающих предприятиях.

3. Достоверность и научная новизна результатов исследования.

Достоверность выводов и рекомендаций диссертационного исследования Холова З.А. вытекает из результатов и уточненных элементов научной новизны, полученных автором, а также результатов апробации на международных и республиканских конференциях, семинарах и круглых столов, посвященных этим вопросам, а также статей, опубликованных в рецензируемых журналах ВАК и других изданиях (автором опубликованы 20 работ, объемом 7,775 п.л.).

К наиболее существенным теоретико-методическим и практическим результатам диссертационного исследования, обладающие научной новизной, можно отнести следующие:

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

2. Выявлены особенности оплаты и стимулирования труда работников на горнодобывающих предприятиях в условиях рынка на основе обоснования и расчета основной заработной платы работников разных функциональных групп, которые работают в сложных горных условиях. Обосновано необходимость учета специфических доплат и надбавок в системе премирования на горнодобывающих предприятиях, а также вклад работников в усилении роли горнодобывающих предприятий в обеспечении экономического роста, развития территорий и эффективного использования экспортного потенциала.

3. На основе оценки современного состоянию и развитию отрасли промышленности в целом, горнодобывающих предприятий, уточнены основные существующие их проблемы, а также выявлены имеющиеся недостатки в планировании и организации системы оплаты и стимулирования труда работников, уточнены пути их устранения в новых условиях хозяйствования.

4. Определены и обоснованы важнейшие условия и факторы, влияющие на уровень стимулирования, сопровождающиеся материально на основе учета издержек в предприятиях, а также разработана экономико-математическая модель стимулирования работников на основе учета размера заработной платы, уровень квалификации работников, объема выпуска промышленной продукции, применения современной техники, технологических процессов и достигнутого уровня производительности труда на горнодобывающих предприятий Республики Таджикистан.

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

6. Обоснованы и разработаны основные направления совершенствования механизма оплаты и стимулирования труда на горнодобывающих предприятиях Республики Таджикистан, а также дана комплексная оценка эффективности труда работников с учетом характеристики трейдинговой системы оплаты труда

сотрудников на горнодобывающем предприятии ООО «Таджикско-Китайская горнопромышленная компания».

4. Основные положения исследования, выносимые на защиту.

В работе защищаются наиболее существенные научные результаты, полученные автором:

- развитие теоретических основ системы оплаты и стимулирования труда работников предприятий в условиях рыночных отношений;
- обоснование особенностей оплаты и стимулирования труда работников на горнодобывающих предприятиях;
- уточнение современного состояния промышленности и горнодобывающих предприятий, а также авторская оценка состояния оплаты и стимулирования труда работников горнодобывающих предприятий Согдийской области;
- уточнение факторов, влияющих на уровень оплаты труда и стимулирования работников горнодобывающих предприятий;
- обоснование и формирование стратегии развития системы оплаты и стимулирования труда на горнодобывающих предприятиях с учетом использования зарубежного опыта;
- разработка основных направлений совершенствования системы оплаты и стимулирования труда работников на горнодобывающих предприятиях Согдийской области Республики Таджикистан.

5. Научно-практическая значимость основных результатов диссертационного исследования.

Предложения, рекомендации и выводы диссертационной работы имеют большую научную значимость и практическую ценность. Значимость диссертационного исследования для науки заключается в развитии теоретических положений и практических рекомендаций по совершенствованию оплаты труда и стимулирование работников горнодобывающих предприятий.

Полученные автором научно-методические результаты исследования могут быть использованы в качестве теоретических и практических основ для дальнейших исследований в области формирования и развитие методики совершенствования системы оплаты труда и стимулирование работников. Также результаты проведенного исследования могут быть использованы при разработке учебных курсов «Экономика труда», «Экономика предприятия» и «Экономика и организация производство».

6. Оценка содержания диссертационного исследования и её завершенности.

Представленная диссертационная работа состоит из введения, трех глав, выводов, списка использованной литературы, изложено на 195 страницах и содержит 26 таблиц и 24 рисунков.

Во введении обоснованы актуальность темы диссертационного исследования, степень ее разработанности, определены цели и задачи исследования, обозначены объект и предмет диссертационной работы, представлена научная новизна диссертации, ее практическая значимость и наиболее важные результаты, достигнутые в процессе исследования (стр. 4-15).

В первой главе диссертации **«Теоретико-методические аспекты оплаты и стимулирования труда работников горнодобывающих предприятий в современных условиях рыночных отношениях»** (стр.16-68) рассмотрены теоретические аспекты оплаты труда и стимулирование работников в условиях рыночной экономики, методические основы и классификация системы оплаты и стимулирования труда работников горнодобывающих предприятий, а также особенности системы оплаты труда и стимулирования работников на горнодобывающих предприятиях.

Автор на основе теоретического анализа выделяет аспекты системы оплаты труда и стимулирования работников в условиях рыночной экономики (стр. 16-35). При этом рассматривает понятия оплаты труда (стр.19) и функции заработной платы, принципы организации оплаты труда на предприятия (стр.20-21).

Особый интерес представляет предложенная классификация оплаты труда работников (табл.1.2) и сравнительная сдельной и повременной систем оплаты труда, а также Перечень стимулирующих систем труда, применяемых на предприятиях.

Заслуживают одобрения рассмотренные методические основы и классификация оплаты труда и стимулирования работников горнодобывающих предприятий (стр.40, 50). При этом особый интерес представляет классификация стимулов труда, используемых в предприятиях.

В диссертации на основе комплексного анализа выявлены особенности стимулирования и оплаты труда работников и поиск путей их решения в условиях горнодобывающих предприятий. Кроме того, следует отметить, что автором достаточно аргументировано выделены основные проблемы, которых следует решить в условиях экономических преобразований Республики Таджикистан

(стр.63-64) и сформулирован теоретико-методические выводы по первой главе (стр.64-68).

Во второй главе диссертации **«Современное состояние системы оплаты и стимулирования труда на горнодобывающих предприятий Республики Таджикистан» (стр.69-108)** проведен анализ современного состояния и развития промышленности и горнодобывающих предприятий, а также оценка состояния оплаты и стимулирования труда на горнодобывающих предприятиях. Выявлены факторы, влияющие на развитие системы оплаты и стимулирования труда с целью выявления и обоснования, а также выбора эффективной системы оплаты труда и стимулирование работников на горнодобывающих предприятий Согдийской области Республики Таджикистан.

Заслуживает одобрения результаты анализа современного состояния и развития промышленности, в том числе, горнодобывающих предприятий. Достаточно подробно изучена число предприятий промышленности и горнодобывающих предприятий, а также динамика объема промышленной продукции по основным видам экономической деятельности и промышленности Республики Таджикистан за 2012-2021 годы, а также рассмотрена и выявлены соотношения заработной платы и производительности труда. Автором в диссертации выделены основные приоритеты промышленной политики Таджикистана (стр.79), уточнена классификация ГДП (стр.84).

Заслуживает внимания позиция автора относительно оценке состояния оплаты и стимулирования труда на горнодобывающих предприятиях. В диссертации уточнена динамика структуры рабочей силы Таджикистана и численность рабочих ГДП, а также определена динамика их средней заработной платы(стр.94), динамика показателей, характеризующих оплаты труда на горнодобывающих предприятиях Согдийской области за 2017-2021 годы (табл.2.5).

Особый интерес представляют выявленные факторы, влияющие на развитие механизма оплаты и стимулирования труда на горнодобывающих предприятиях (стр.99-100). Используя выявленные факторы, влияющие на развитие механизма оплаты и стимулирования труда на горнодобывающих предприятиях разработана экономико-математическая модель стимулирования труда в горнодобывающих предприятиях Согдийской области. Оценка достоверности результатов исследования показывает, что полученная экономико-математическая модель адекватно характеризует рассматриваемый процесс стимулирования работников в горнодобывающих предприятиях Согдийской области, а также аргументировано сформулированы выводы по второй главе (стр.107-108).

Третья глава диссертации **«Пути совершенствования системы оплаты и стимулирования труда на горнодобывающих предприятий» (стр.109-153)** посвящена изучением зарубежного опыта оплаты и стимулирование труда

работников горнодобывающей промышленности, сформулирована стратегия развития системы оплаты и стимулирования труда на горнодобывающих предприятиях Согдийской области Республики Таджикистан. Предложены основные направления совершенствования механизма оплаты и стимулирования труда работников горнодобывающих предприятий.

Проведенный в данной главе анализ зарубежный опыт оплаты и стимулирования труда работников предприятий горнодобывающей промышленности показывает о возможности его использования в ГДП Республики Таджикистан. Заслуживает одобрения этапы формируемая стратегии развития системы оплаты и стимулирования труда на горнодобывающих предприятиях. Действительно автор прав в том, что формирование эффективной стратегии системы стимулирования и оплаты труда на горнодобывающих предприятиях состоит из взаимосвязанных этапов.

Следует также отметить, что работе обоснованы и предложены основные направления совершенствования механизма оплаты и стимулирования труда работников на горнодобывающих предприятиях. При этом особый интерес представляют рекомендации по улучшению системы стимулирования и оплаты труда на горнодобывающих предприятиях Республики Таджикистан(стр.138-139), а также удачно предложена грейдовая система на ООО «Таджикско – Китайская горнопромышленная компания», которую можно использовать и в других ГДП Таджикистана(стр.141).

Заслуживают одобрения выводы по третьей главе (стр.150-153).

В заключительной части диссертации (стр.154--157) автором обобщены выводы и рекомендации по практическому применению результатов исследования.

7. Дискуссионные вопросы и общие замечания по диссертации.

Положения диссертационной работы, выносимые на защиту, выглядят научно-обоснованными и убедительными. Вместе с тем, диссертация также содержит некоторые положения, которые носят спорный характер, не имеют достаточного эмпирического обоснования и, по поводу которых возможна дискуссия. К их числу можно отнести:

1. В диссертации на должном уровне исследованы теоретические аспекты системы оплаты и стимулирования труда работников в условиях рыночной экономики. Однако недостаточно изучены вклад ученых Республики Таджикистан по результативности системы оплаты и стимулирования учитывая направления индустриализации в условиях республики.

2. В подразделе 1.3. диссертации уточнены особенности оплаты труда и стимулирования работников на горнодобывающих предприятий. Вместе с тем, автором при анализе особенностей оплаты труда и стимулирования работников недостаточно рассмотрены природно-климатические условия функционирования

ГДП в регионах Таджикистана. На наш взгляд, работа значительно выиграло бы если автор более подробно рассмотрел этот фактор.

3. На страницах 95-109 диссертации автором произведен анализ факторов, влияющих на развитие системы оплаты и стимулирования труда на горнодобывающих предприятиях. Работа значительно выиграла бы если автор наряду с этим анализом использовал бы современные методы отбора и оценки факторов с учетом уровня производительности и сложности труда на горнодобывающих предприятиях.

4. В диссертации недостаточно проведена оценка результативности использования зарубежного опыта оплаты и стимулирования труда работников в предприятиях горнодобывающей промышленности, которые могли быть использованы на предприятиях промышленности Таджикистана.

5. В подразделе 3.3(стр.136-150) анализированы основные направления совершенствования механизма оплаты и стимулирования труда работников горнодобывающих предприятий. Далее в работе не уточнения некоторые направления совершенствования механизма оплаты и стимулирования труда работников горнодобывающих предприятий с учетом увеличения конечных финансовых показателей работы.

6. Диссертационная работа имеет грамматические и стилистические погрешности.

Следует отметить, что вышеуказанные замечания не снижают в целом теоретическо-методической и практической значимости работы, они носят рекомендательный характер. Публикации автора диссертации отражают основные положения и выводы диссертационного исследования и по результатам диссертационного исследования опубликованы 20 работ, в том числе 5 статьи в рецензируемых журналах и изданиях, рекомендованных ВАК при Президенте Республики Таджикистан.

Автореферат диссертации полностью отражает содержание проведенного исследования.

7. Соответствие диссертации критериям, установленным Порядком присуждения учёных степеней и учёных званий.

В целом диссертационная работа на тему: «Совершенствование системы оплаты труда и стимулирование работников горнодобывающих предприятий (на примере Согдийской области Республики Таджикистан)», на наш взгляд, является законченной научно-квалификационной работой и по своей актуальности,

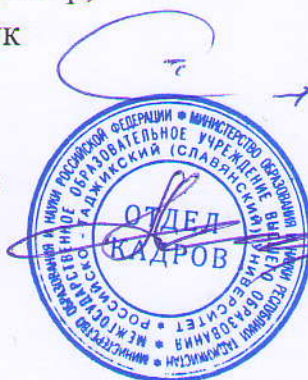
теоретическому уровню, полученным результатам, новизне и практической значимости отвечает требованиям ВАК при Президенте Республики Таджикистан к кандидатским диссертациям. Работа соответствует требованиям пунктов 31 и 33 «Порядка присуждения ученых степеней», утвержденное Постановлением Правительства Республики Таджикистан от 30 июня 2021 года, № 267, также требованиям ВАК при Президенте Республики Таджикистан, предъявляемым к оформлению диссертаций, а её автор Холов Зафарджон Абдугафорович заслуживает присуждения ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.12-Экономика труда.

Официальный оппонент:

Профессор кафедры экономической теории и мировой экономики Российско-Таджикского (Славянского) университета, д.э.н, профессор, академик Международной академии наук высшей школы

Комилов С.Дж.

Подпись С.Дж. Комилова подтверждаю:
Начальник отдела кадров РТСУ



Рахимов А.А.

08.06.2023г.

Адрес: (734000 Республика Таджикистан,
г. Душанбе, ул. М. Турсунзаде, 30)

Телефон/факс: (+992) 2 27 15 71.

Адрес электронной почты: sirodj1950@mail.