

ОТЗЫВ

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

Научная область диссертационной работы соответствует следующим пунктам: 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 Паспорта научной специальности 08.00.12 - Экономика труда ВАК при Президенте Республики Таджикистан.

Актуальность темы диссертационной работы

В Республике Таджикистан в течение последних лет реализуется «Национальная стратегия развития Республики Таджикистан на период до 2030 года», главной целью, которой, является повышение уровня жизни населения на основе устойчивого экономического развития. Основу экономического развития любой страны составляет соответствующая современным требованиям промышленная отрасль, которая зависит от

уровня заинтересованности работников данной сферы. При этом горнодобывающая промышленность – это главная отрасль народного хозяйства Республики Таджикистан, так как обеспечивает добычу всех необходимых сырьевых и топливных ресурсов и повышения эффективности механизма стимулирования и оплаты труда - это основной ключ, который нацелен на повышение деятельности предприятия, качество и количество продукции, конкурентоспособность горнодобывающих предприятий.

В этой связи следует признать научные поиски диссертанта Холова Зафарджона Абдугафоровича по исследованию совершенствование системы оплаты труда и стимулирования работников горнодобывающих предприятий своевременными и актуальными.

Степень обоснованности и достоверности научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации

Достоверность научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации Холова З. А., подтверждается научной аргументацией теоретико-методических положений основанных на анализе достаточно большого объема теоретических и фактических исследований по совершенствованию системы оплаты труда и стимулирования работников горнодобывающих предприятий.

Научные положения базируются на использовании структурно-системного подхода и комплексного методологического и корреляционного регрессионного анализа исследований и предложений совершенствованию механизма оплаты и стимулирования труда горнодобывающих предприятий, позволившие решить поставленные в диссертации задачи и обосновать полученные результаты исследования.

Степень новизны полученных результатов в диссертации и основные положения исследования, выносимые на защиту

Результатом проведенного исследования по проблемам совершенствование системы оплаты труда и стимулирования работников

горнодобывающих предприятий явились следующие положения, содержащие элементы научной новизны:

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

- выявлены особенности оплаты и стимулирования труда работников на горнодобывающих предприятиях в условиях рынка на основе обоснования и расчета основной заработной платы работников разных функциональных групп, которые работают в сложных горных условиях. При этом учтены специфические доплаты и надбавки, система премирования и районный коэффициент на горнодобывающих предприятиях, а также вклад работников в усилении роли горнодобывающих предприятий в обеспечении экономического роста, развития территорий и эффективного использования экспортного потенциала.

- по результату проведенного анализа дана оценка современному состоянию и развитию отрасли промышленности в целом, горнодобывающих предприятий, выявлены основные существующие проблемы развития с целью обеспечения ускоренной индустриализации в Республике Таджикистан и роли горнодобывающих предприятий в рациональном использовании имеющего потенциала горного дела. Проведен анализ состояния, применяемых механизмов оплаты и стимулирования труда на горнодобывающих предприятиях Республики Таджикистан, выявлены имеющиеся недостатки в планировании и организации системы оплаты и стимулирования труда работников, уточнены пути их устранения в современных условиях функционирования предприятий.

- определены важнейшие условия и факторы, которые влияют на уровень стимулирования, сопровождающиеся материально на основе учета издержек в предприятиях, а также дана оценка факторов, влияние которых сопровождается морально на уровне стимулирования на горнодобывающих предприятиях в условиях конкурентной среды. Дана количественная характеристика факторов и разработана экономико-математическая модель стимулирования работников на основе учета размера заработной платы, уровень квалификации работников, объема выпуска промышленной продукции, применения современной техники, технологических процессов и достигнутого уровня производительности труда на горнодобывающих предприятий Республики Таджикистан.

- предложена стратегия развития системы оплаты и стимулирования труда на основе изучения зарубежного опыта оплаты и стимулирования труда работников горнодобывающих предприятий, а также важности и необходимости разработки, более совершенной по сравнению с тарифной сеткой системы, предусматривающая возможность использования финансовых ресурсов, возникающих при дифференциации в оплате труда с учетом усиления стимулирующего эффекта на предприятиях.

- обоснованы и разработаны основные направления совершенствования механизма оплаты и стимулирования труда на горнодобывающих предприятиях Республики Таджикистан, предусматривающие: разработку методики и алгоритма для комплексной оценки уровня эффективности труда, учитывающая профессионально-квалификационный уровень и деловые качества работников, сложность выполняемых ими функций и полученного положительного результата; оценку совокупно выражающей эффективности труда работников, создание эффективной системы оплаты и стимулирования их труда; обеспечение возможностей, сравниваемых результатов труда работников и их соизмерения с тарифными ставками, используемых диапазонных тарифных сеток при реализации системы оплаты труда; нахождение основных обобщенных признаков, различных видов трудовой

деятельности на горнодобывающих предприятиях при развитии системы оплаты и стимулирования труда их работников; комплексную оценку эффективности работников с учетом характеристики уровней типовых признаков по основным элементам на основе использования грейдинговой системы оплаты труда сотрудников на горнодобывающем предприятии ООО «Таджикско-Китайская горнопромышленная компания», которую можно использовать и на других предприятиях горнодобывающей промышленности Республики Таджикистан.

Основные положения диссертационного исследования, выносимые на защиту.

- в диссертации изучены теоретические аспекты системы оплаты и стимулирования труда работников предприятий в условиях рыночных преобразований;
- выявлены и уточнены особенности оплаты и стимулирования труда работников на горнодобывающих предприятиях;
- дана оценка современного состояния промышленности и горнодобывающих предприятий, а также проведен анализ состоянию оплаты и стимулирования труда работников горнодобывающих предприятий Согдийской области;
- исследованы и выявлены факторы, влияющие на материальный и моральный уровень оплаты труда и стимулирования работников горнодобывающих предприятий;
- сформирована современная стратегия развития системы оплаты и стимулирования труда работников, используя зарубежный опыт на горнодобывающих предприятиях;
- обоснованы и предложены приоритетные направления совершенствования системы оплаты и стимулирования труда работников на горнодобывающих предприятиях Согдийской области Республики Таджикистан.

Объем и структура диссертации. Преимущество и её недостатки.

Объем диссертации составляет 195 страниц, список литературы содержит 191 источник. Работа содержит 26 таблицы, 24 рисунка. Структура диссертационной работы отражает общую логическую схему, проведенных автором исследований по совершенствованию системы оплаты труда и стимулирования работников горнодобывающих предприятий. По всей структуре диссертационная работа состоит из введения, трех глав, выводов и предложений, а также списка литературы. В заключении автором изложены основные результаты проведенного исследования в соответствии с поставленной целью, решаемыми задачами и сформулированы основные выводы в теоретическом и практическом плане.

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

В первой главе «Теоретико-методические аспекты оплаты и стимулирования труда работников горнодобывающих предприятий в современных условиях рыночных отношениях» (С. 16-64) рассмотрены и изучены автором теоретико-методические основы оплаты и стимулирования труда в условиях рыночных отношений, методические основы и классификация системы оплаты и стимулирования труда работников горнодобывающих предприятий, а также выявлены особенности оплаты труда и стимулирования работников горнодобывающих предприятий.

В работе автором осуществлена классификация систем оплаты труда работников в условиях предприятий и важным считается условия применения сдельной и повременной оплаты труда, а также индивидуальную сдельную и коллективную оплату труда. Проведена сравнительная характеристика сдельной и повременной системы оплаты труда и рассмотрены стимулирующие системы применяемых в предприятиях.

Особое место в работе уделено классификации элементов оплаты труда и стимулирования работников горнодобывающих промышленности. Уточнены функции заработной платы, а также формам системы заработной платы. Установлено, что в горнодобывающих предприятиях Республики Таджикистан, в основном применяются два подхода тарифной организации оплаты труда: тарифный вариант организации заработной платы и унифицированная тарифная система оплаты труда на основе единой тарифной сетки (ЕТС).

Можно вполне согласиться с утверждением соискателя о том, что проблема стимулирования и оплаты труда работников, является ключевой задачей экономики труда, характеризующей способности эффективного применения рабочего возможности сегодняшнего производства.

Во второй главе «Современное состояние системы оплаты и стимулирования труда на горнодобывающих предприятиях Республики Таджикистан» (С.69-105) автором проведен анализ современного состояния и развития промышленности и горнодобывающих предприятий, дана оценка состояния оплаты и стимулирования труда на горнодобывающих предприятиях, а также исследованы факторы, влияющие на развитие механизма оплаты и стимулирования труда на горнодобывающих предприятиях.

На достаточно высоком уровне анализируя состояния оплаты и стимулирования труда на горнодобывающих предприятиях страны и Согдийской области авторам, выявлено, что за рассматриваемый период на анализируемых предприятиях наблюдается следующее положения: в ООО «Таджикско – Китайская горнопромышленная компания» («Зарнисор»), соответственно, количество работников, фонд оплаты труда и среднемесячная зарплата повысились на 35,10%; 2,23 раза и 65,12%; в СТК ООО «Апрелевка», соответственно, количество работников, фонд оплаты труда и среднемесячная зарплата повысились в 2,02 раза; 2,32 раза и 14,74%; в Анзобский ГОК, соответственно, количество работников, фонд оплаты

труда и среднемесячная зарплата возросли на 14,6%, 46,72% и 22,72% и доказано, что на всех горнодобывающих предприятиях используется сдельная система оплаты труда с учетом эффективного использования механизма стимулирования труда работников.

Согласно мнению Холова З. А., в горнодобывающих предприятиях Республики Таджикистан и Согдийской области приоритетным считаем совершенствования механизма материально-денежного стимулирования работников.

В третьей главе «Пути совершенствования системы оплаты и стимулирования труда на горнодобывающих предприятиях» (С.109-150), автором изучен зарубежный опыт оплаты и стимулирования труда работников предприятий горнодобывающей промышленности и отмечено что во многих зарубежных предприятиях используют новую систему вознаграждения на основе использования методики компании Hay Group. Поэтому автором рекомендуется использование систему грейдов для горнодобывающих предприятий Согдийской области, которая состоит из анализа и оценки содержания работы на занимаемой должности, ее описания, подготовка к оценке содержания, а также выбор факторов. Для этого рекомендуется задействовать пять сотрудников предприятия и два внешних консультантов.

По мнению автора, для стимулирования работников к повышению производительности труда используется грейдовая системе, повышающие и понижающие коэффициенты премирования сотрудников учитывающий на основе оценки прозрачности, ясности и справедливости выплаты премий. Применение данной системы позволит работникам увеличить переменную часть своего заработка в зависимости от их участия в процессе труда, что, следовательно, приведет к росту мотивации работников к достижению наивысшего результата.

В заключении обобщены результаты проведенного исследования, проведено их сопоставление с данными литературы.

Выводы логично вытекают из содержания работы и соответствуют поставленным целям и задачам исследования

Таким образом, анализ методологии диссертационного исследования, структуры и содержания работы позволяют отметить продуманность и логическую последовательность изложения материала диссертации. Проведенное исследование направлено на решение поставленной цели и соответствует структуре работы.

Вместе с положительными моментами, диссертационная работа также не лишена и недостатков. В качестве недостатков можно отметить следующие:

1. В теоретическом разделе диссертации, в части анализа литературы, недостаточно изучены научные труды отечественных ученых в области совершенствование системы оплаты труда

2. На стр.86 автором отмечается, что размеры заработной платы опираются на спрос и предложение на рынке труда, однако в работе не отмечено заявления о потребности предприятиями в работников горнодобывающей промышленности за последние годы в Республике Таджикистан а именно спрос на них.

3. В работе малоизученным остаётся вопрос заработной платы рабочих горнодобывающих предприятиях Согдийской области в зависимости квалификации работника и сложности труда

4. На стр.107 автором отмечается, что проведена классификация горнодобывающих предприятий, но не уточнены по каким критерием, признакам автор классифицирует горнодобывающие предприятия.

Указанные замечания ни в коей мере не снижают высокий научный и практический уровень представленной диссертационной работы, носят рекомендательный характер.

Научно-практическая значимость основных результатов диссертационного исследования. Полученные новые положения

диссертационной работы докладывались на научных семинарах Горно-металлургического института, международных и республиканских научно-практических конференциях, проводимых в Республике Таджикистан (2014-2023 гг.).

Результаты выполненной диссертации одобрены и внедрены в практику горнодобывающих предприятий Согдийской области Республики Таджикистан, а теоретико-методические положения работы использованы в учебном процессе Горно-металлургического института Таджикистана при разработке учебных программ и текстов лекций по предметам «Экономическая теория», «Экономика труда», «Экономика и управление горнодобывающей промышленности».

Подтверждение опубликованных основных результатов диссертационного исследования.

Основные результаты работы опубликованы в 20 работах, в том числе 5 статьи в рецензируемых журналах и изданиях, рекомендованных ВАК при Президенте Республики Таджикистан и раскрывают содержание выполненного исследования.

Автореферат диссертационной работы полностью отражает содержание проведённого исследования.

Заключения о соответствии диссертационным критериям, установленным о Положением о присуждения научных степеней

В целом диссертационная работа Холова Зафарджона Абдугафоровича тему: «Совершенствование системы оплаты труда и стимулирования работников горнодобывающих предприятий (на примере Согдийской области Республики Таджикистан)» по своим теоретическим и практическим результатам соответствует своим научно-квалификационным критериям и Порядка присвоения ученых степеней и присуждения ученых званий,

утвержденного постановлением Правительство Республики Таджикистан от 30 июня 2021 г, № 267.

Содержание диссертации, выводы и рекомендации соответствуют требованиям, предъявляемым к кандидатским диссертациям, а ее автор Холов Зафарджон Абдугафорович заслуживает присуждения ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.12 – Экономика труда.

Официальный оппонент:


заведующая кафедрой
международной экономики
Технологического
университета Таджикистана,
кандидат экономических наук, доцент



Азимова М.Т.

Республика Таджикистан, г. Душанбе, 734060,
ул. Н. Карабаева 63/3, Технологический университет Таджикистана
Республика Таджикистан, 734060,
г. Душанбе, ул. Н. Карабаева 63/3, тел.: +992 90 990 50 62;
e-mail:madina.azim@mail.ru; URL: www.tut.tj

Заверяю подпись Азимовой М.Т.
начальник, отдела кадров
Технологического университета Таджикистана

 Н. Бухориев