

ДОНИШГОҲИ ДАВЛАТИИ МОЛИЯ ВА ИҚТИСОДИ ТОҶИКИСТОН

ВБД – 331.101.3

Бо ҳуқуқи дастнавис

МИРЗОЗОДА АҲЛИДДИН ДОВУДХОҶА

**ТАКМИЛИ НИЗОМИ ҲАВАСМАНДГАРДОНИИ МОДДИИ
МЕҲНАТИ КОРМАНДОНИ КОРХОНАҲОИ САНОАТӢ
(дар мисоли вилояти Хатлон)**

А В Т О Р Е Ф Е Р А Т И

диссертатсия барои дарёфти дараҷаи илмии доктори фалсафа (PhD),
доктор аз рӯи ихтисоси 6D051900 – Ташкил ва меъёргии меҳнат
(6D051901 – Иқтисодиёти меҳнат)

Душанбе – 2023

Диссертатсия дар кафедраи назарияи иқтисодии Донишгоҳи давлатии молия ва иқтисоди Тоҷикистон иҷро шудааст.

Мушовири илмӣ:

Сафаров Баҳром Гулматович,
номзади илмҳои иқтисодӣ, дотсент,
муовини ректор оид ба илми Донишгоҳи
давлатии молия ва иқтисоди Тоҷикистон

Муқарризони расмӣ:

Рачабов Рачаб Кӯчакович,
доктори илмҳои иқтисодӣ, профессори
кафедраи молияи Донишгоҳи давлатии
тиҷорати Тоҷикистон

Рустамов Раҳим Умаршоҳович,
номзади илмҳои иқтисодӣ, мудири
кафедраи таҳлили иқтисодӣ ва омили
Донишгоҳи байналмилалӣ сайёҳӣ ва
соҳибкорӣ Тоҷикистон

Муассисаи пешбар:

Муассисаи давлатии «Пажӯҳишгоҳи
меҳнат, муҳочират ва шуғли аҳоли»-и
Вазорати меҳнат, муҳочират ва шуғли
аҳолии Ҷумҳурии Тоҷикистон

Ҷимояи диссертатсия рӯзи 07 октябри соли 2023, соати 15⁰⁰ дар маҷлиси шӯрои диссертатсионии 6D.KOA-012 назди Донишгоҳи давлатии тиҷорати Тоҷикистон (Ҷумҳурии Тоҷикистон, 734061, ш. Душанбе, кӯчаи Дехотӣ, ½) баргузор мегардад.

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

Автореферат “_____” _____ соли 2023 тавзеъ шудааст.

Котиби илмӣ
шӯрои диссертатсионӣ,
доктори илмҳои иқтисодӣ, дотсент

Толибов Қ.Қ.

МУҚАДДИМА

Мубрамии мавзуи таҳқиқот. Дар шароити саноатикунони босуръати кишвар аз мавқеи афзоиши ҳосилнокии меҳнат ҳавасмандгардонии моддии кормандони корхонаҳои саноатӣ унсури калидии тадбирҳои рушди соҳаҳои саноати ҷумҳурӣ ва минтақаҳои он маҳсуб меёбад.

Новобаста аз он ки дар шароити кунунӣ барои афзоиши самараи меҳнат роҳи усулҳои гуногун мавриди истифода қарор дода мешаванд, аммо муҳимтарини онҳо низоми комили ҳавасмандгардонии моддии меҳнат мебошад. Ҳавасмандгардонии моддии меҳнат омили мустақими рушди корхонаҳои саноатӣ доништа шуда, дар заминаи баланд бардоштани ҳосилнокии меҳнат ба пешрафти ҳамаҷонибаи онҳо мусоидат менамояд. Дар шароити корхонаҳои саноатии минтақаи Хатлон ҷун ақсарияти субъектҳои соҳаҳои иқтисодии ҷумҳурӣ бо сабаби ҳаҷми нисбатан нокифояи музди меҳнат (ба ҳисоби миёна 1931,54 сомонӣ) ҳавасмандгардонии моддӣ нисбат ба ҳавасмандгардонии ғайримоддӣ муҳим арзёбӣ мегардад.

Асосгузори сулҳу ваҳдати миллӣ – Пешвои миллат, Президенти Ҷумҳурии Тоҷикистон муҳтарам Эмомалӣ Раҳмон соҳаи саноатро ҳамчун соҳаи афзалиятноки иқтисоди миллӣ арзёбӣ намуда, дар Паёми худ ба Маҷлиси Олии Ҷумҳурии Тоҷикистон аз 21 декабри соли 2021 бинобар аҳамияти бузург доштани соҳаи саноат дар рушди минбаъдаи мамлакат, ҳалли масъалаҳои иҷтимоиву иқтисодӣ ва таъмин намудани иҷрои ҳадафҳои стратегии миллӣ, аз ҷумла раванди саноатикунони босуръати кишвар, солҳои 2022–2026-ро «Солҳои рушди саноат» эълон намуданд¹.

Дар шароити муосир ба самаранокии меҳнати корхонаҳои саноатӣ омилҳои зиёд таъсир мерасонанд. Масалан дар шароити паҳн гардидани бемории COVID-19 дар назди субъектҳои иқтисодии ҷумҳурӣ ва кулли ҷаҳон мушкилоти норасоии кадрӣ дида мешуд. Ҷой доштани ҳайати кадрӣ дар ҷунин вазъиятҳои ҳассос босамар фаъолияткунанда на дар ҳама корхонаҳо ба ҷашм мерасид, ҷунки низом ва механизми ҳавасмандгардонии амалкунандаи ақсарияти онҳо имконияти таъмини меҳнати босамарро надоштанд.

Дар баробари ҷой доштани шароити имкониятҳои мавҷуда, яке аз самтҳои афзалиятноки рушди соҳаи саноати ҷумҳурӣ ин таъмини пешрафти корхонаҳои саноатӣ аз ҳисоби баланд бардоштани ҳосилнокии меҳнат дар онҳо мебошад. Ҷунки рушди соҳаи саноат аз сатҳи баланди ҳосилнокии меҳнат ва сатҳи ҳосилнокии меҳнат аз ҳавасмандии кормандони соҳа вобаста аст. Бинобар ин, истифодаи босамари низоми ҳавасмандгардонии моддии меҳнати кормандони соҳаи саноат амри зарурӣ мебошад.

Дар маҷмӯъ, нуқтаҳои зерин мубрам будани таҳқиқи мавзуи диссертатсияро тасдиқ менамоянд:

– зарурати коркарди низоми комили ҳавасмандгардонии моддии кормандон, ки ба рушди устувори корхонаҳои саноатӣ нигаронида шудааст;

¹ Паёми Президенти Ҷумҳурии Тоҷикистон, Асосгузори сулҳу ваҳдати миллӣ - Пешвои миллат, муҳтарам Эмомалӣ Раҳмон ба маҷлиси Олии Ҷумҳурии Тоҷикистон. -21.12.2021.-[Манбаи электронӣ].- Ҳолати дастрасӣ: www.president.tj (санаи муроҷиат: 26.11.2022 с.).

- чой доштани кучиши қувваи корӣ, аз ҷумла афзоиши муҳочирати кормандони корхонаҳои саноатӣ;
- набудани шароити истифодаи мустақилонаи нерӯи дарихтиёрдоштаи кормандон;
- набудани дурнамои рушди касбият ва мавқеи иҷтимоӣ-иқтисодии кадрҳои баландиқисос;
- чой доштани зиддияту бархӯрди кормандон барои ноилгардӣ ба ҳавасмандгардӣ;
- ба роҳ мондани истехсоли маҳсулоти инноватсионӣ, ки ба қаноатмандии баланди ҳавасмандгардонии моддии кормандон вобаста аст;
- пардохтнопазирии даромадҳои пулии кормандони корхонаҳои саноатӣ ва зарурати афзоиши ҳаҷми онҳо.

Маҳз ҳалли мушкилоти такмили низоми ҳавасмандгардонии моддии меҳнат ва рӯйи қор овардани механизмҳои муносиби ҷорикунии намудҳои алоҳидаи ҳавасмандгардонии моддӣ зарурати таҳқиқи ҷабҳаҳои минтақавии такмили низоми ҳавасмандгардонии моддии меҳнати кормандони корхонаҳои саноатӣ ҳамчун ҷузъи ҷудонашавандаи омӯзиши муаммои иқтисодӣ-иҷтимоии кишвар ба миён меоварад. Ҳамаи тафсирот ва далелҳои дар боло зикршуда мубрамии мавзуи интихобкардаи диссертатсияро муайян намуда, аҳамияти баланди амалӣ ва арзиши илмӣ онро тасдиқ менамояд.

Дарачаи таҳқиқи мавзуи илмӣ. Таҳқиқи илмӣ меҳнат ва ҳавасмандгардонии моддии он дар интишороти илмӣ олимони соҳаи иқтисод ба таври васеъ дарҷ гардидааст.

Дар таълифоти асосгузори ғояҳои иқтисодии хориҷӣ ба монанди: Ф. Кенэ, У. Петти, А. Смит, Д. Риккардо, К. Маркс меҳнат ва арзиши он зери таҳқиқ қарор дода шудааст.

Олимони дигари хориҷӣ – А. Шопенгауэр, О. Гордон, А. Рошка, К.Б. Мадсен, Д.Н. Узнандзе, А.Х. Маслоу, С.Л. Рубенштейн, К.К. Платонов, А.Н. Азрилиян, А.П. Егоршин, С.С. Занюк, И.А. Кибанов, А.М. Колот, М. Мескон, В.М. Петюх, Л. Дафт Ричард, З.П. Румянтсева, Т.О. Соломандина, Е.Б. Стародубтсева ва С.А. Шапиро дар таҳқиқоти худ ба таҳлилу омӯзиши мафҳуми ҳавасмандгардонӣ пардохтаанд.

Ҷабҳаҳои гуногуни ҳавасмандгардонии меҳнат аз ҷониби Ф. Тейлор, Г. Эмерсон, Д.С. Мил, С.А. Коверин, С.Б. Пучкова, Е.М. Шевченко, К.Д. Солодянкина О.В., Г.В. Ильина, Е.И. Комаров, Т.Г. Островская, А.А. Сафейкина, О.Е. Стеклова, Ю.В. Литовская, Г.С. Свиридова, Я.Ю. Полькина, В.М. Лымаренко, И.Г. Попова, М.А. Пархомчук, В.В. Адамчук, Э. Андреева ва Г.В. Назарова омӯхта шудааст.

Иқтисодчиёни ватанӣ ба монанди: Т.Ҷ. Усмонова, Д.С. Амонова, Д.Б. Қодирзода, С.Ҷ. Комилов, Т.Б. Ғаниев, Р.К. Раҷабов, Ш.Э. Дустбоев, А.Ҷ. Ҷабборов, Ҳ.Н. Фақеров, М.Н. Нурмаҳмадов, Ш.Б. Ҷонмаҳмадов, Т.Ю. Бозоров, М.М. Исмоилов, Р.Б. Хучамқулов, Г.А. Хоҷабекова, Н.Ш. Марупова, Р.У. Рустамов, Ҳ.С. Гадоев, Б.Г. Сафаров такмили низоми ҳавасмандгардонии меҳнат

ва қаноатбахш будани ҳаҷми ҳавасмандгардонии моддии меҳнатро мавриди таҳқиқ қарор додаанд.

Робитаи таҳқиқот бо барномаҳо (лоиҳаҳо) ва ё мавзӯҳои илмӣ. Таҳқиқоти диссертатсионӣ ба муқаррарот ва нишондодҳои Стратегияи миллии рушди Ҷумҳурии Тоҷикистон барои давраи то соли 2030 ва барномаҳои марбут ба саноатикунони босуръати кишвар ҳамоҳанг буда, баҳри ноил гардидан ба индикаторҳои стратегияи мазкур дар самти афзоиши самараи меҳнати корхонаҳои саноатии манотиқи ҷумҳурӣ анҷом дода мешавад.

ТАВСИФИ УМУМИИ ТАҲҚИҚОТ

Мақсади таҳқиқотро асосноккунии илмию назариявӣ ва коркарди тавсияҳои амалӣ чиҳати такмили низоми ҳавасмандгардонии моддии меҳнати кормандони корхонаҳои саноатӣ ташкил медиҳад.

Вазифаҳои таҳқиқот. Баҳри ноил гардидан ба ҳадафи дар таҳқиқот гузошташуда вазифаҳои зерин муқаррар карда шудаанд:

- омӯзиши асосҳои илмию назариявии ҳавасмандгардонии моддии меҳнат;
- таҳқиқи таҷрибаи хориҷии ҳавасмандгардонии моддии меҳнат ва ошкоркунии имкониятҳои истифодабарии он дар минтақаи таҳлилшаванда;
- таҳлили шароити имкониятҳо ва арзёбии ҳавасмандгардонии моддии меҳнат дар корхонаҳои саноатии вилояти Хатлон;
- ошкор намудани омилҳои самаранокии ҳавасмандгардонии моддии меҳнат;
- асосноккунии самтҳои афзалиятноки такмили низоми ҳавасмандгардонии моддии меҳнат ва мукамалгардонии асосҳои институтсионалӣ дар корхонаҳои саноатии вилояти Хатлон;
- таҳияи тавсияҳо чиҳати такмили механизми ҳавасмандгардонии моддии кормандони саноатӣ дар шароити шуғли пурмаҳсул.

Объекти таҳқиқот маҷмӯи муносибатҳои иҷтимоию иқтисодӣ ва меҳнати корхонаҳои саноатии вилояти Хатлон маҳсуб меёбад.

Мавзӯи таҳқиқотро низоми ҳавасмандгардонии моддии меҳнати кормандони корхонаҳои саноатии вилояти Хатлон ташкил медиҳад.

Фарзияи таҳқиқот ба он асос меёбад, ки такмили асосҳои методологӣ заминаҳои институтсионалӣ ва ба шароити кунунӣ мутобикнамоии ҳавасмандгардонӣ барои такмили механизмҳои татбиқи низоми ҳавасмандгардонии моддии меҳнати корхонаҳои саноатии вилояти Хатлон мусоидат менамоянд.

Асосҳои назариявии таҳқиқотро таълифоти илмӣ мутафаккирони иқтисодӣ, диссертатсияҳо, монографияҳо ва мақолаҳои илмӣ олимони ватанию хориҷӣ, ки масъалаҳои марбут ба ҳавасмандгардонии моддии меҳнати кормандонро дар бар мегиранд, ташкил менамоянд.

Асосҳои методологии таҳқиқот усулҳои таҳқиқоти назариявӣ-таҷрибавӣ, абстрактӣ-мантиқӣ, индуктивӣ, дедуктивӣ, усули қаторҳои динамикӣ, гурӯҳбандии омӯрӣ, таҳлили муқоисавӣ, таҳлилий омилӣ, синтез ва дигар усулҳои тадқиқотиро дар бар мегирад.

Сарчашмаи иттилоотии таҳқиқотро Паёмҳои Президенти Ҷумҳурии Тоҷикистон ба Маҷлиси Олии Ҷумҳурии Тоҷикистон, санадҳои меъёрӣ-ҳуқуқии амалкунандаи Ҷумҳурии Тоҷикистон оид ба соҳаи меҳнат, барномаҳои рушди соҳаи саноат, аз ҷумла Стратегияи миллии рушди Ҷумҳурии Тоҷикистон барои давраи то соли 2030, маҷмӯаҳои омури Агентии омури назди Президенти Ҷумҳурии Тоҷикистон, маълумотҳои Вазорати меҳнат, муҳоҷират ва шуғли аҳолии Ҷумҳурии Тоҷикистон, Вазорати саноат ва технологияҳои нави Ҷумҳурии Тоҷикистон, инчунин диссертатсияҳо, монографияҳо ва мақолаҳои илмӣ олимони ватанию хориҷӣ (аз он ҷумла олимони рус) ташкил медиҳанд.

Пойгоҳи таҳқиқот. Таҳқиқоти диссертатсионӣ дар назди кафедраи умумидонишгоҳии назарияи иқтисодӣ ва кафедраи баҳисобирии муҳосибии факултети ҳисобдорӣ ва омури Донишгоҳи давлатии молия ва иқтисоди Тоҷикистон иҷро гардидааст.

Навгонии илмӣ таҳқиқотро асосноккунии назариявӣ методологӣ ва тавсияҳои амалӣ ҷиҳати тақмили механизмҳои татбиқи низоми ҳавасмандгардонии моддии меҳнати кормандони корхонаҳои саноатии вилояти Хатлон ташкил менамояд.

Натиҷаҳои асосии таҳқиқот, ки навгонҳои илмиро дар бар мегиранд, инҳо мебошанд:

- асосҳои илмию назариявӣ ҳавасмандгардонии меҳнат омӯхта шуда, фаҳмиши муаллифӣ ҳавасмандгардонии моддии меҳнати кормандон муайян гардид, бо назардошти дигаргуншавии шароит ва афзоиши мунтазами самараи меҳнат тағйирпазирии методология ва низому механизми ҳавасмандгардонии моддӣ аз мавқеи тақмили дақиқ карда шуд, муҳимияти ҳавасмандгардонии моддӣ аз мавқеи қоньгардонии талаботи физиологӣ асоснок карда шуд, қонуниятҳо ва хусусиятҳои қаноатбахши ҳавасмандгардонии моддии меҳнат ошкор карда шуда, афзалияти ҳавасмандгардонии моддӣ нисбат ба ғайримоддӣ муайян карда шуд;

- таҷрибаи хориҷии ҳавасмандгардонии моддии меҳнат аз мавқеи дар корхона нигоҳдории кадрҳои боистеъдод ва гаронарзиш, ҳавасмандгардонии дастаҷамъона ва инфиродӣ, ҳавасмандгардонии ба собиқаи кории корманд асосёфта, низомҳои ҳавасмандгардонии ҳамафарогир, ҳавасмандгардонӣ вобаста ба натиҷаҳои воқеии меҳнат ошкор карда шуданд, ки дар шароити корхонаҳои саноатии вилояти Хатлон имконияти роҳандозиро доранд.

- шароити имкониятҳои иҷтимоӣ иқтисодии корхонаҳои саноатии вилояти Хатлон таҳлил гардида, ҳавасмандгардонии моддии меҳнат дар онҳо арзёбӣ карда шуд, норасоии имкониятҳои молиявӣ пардохтнопазирӣ, коҳишҳои арзиши дороиҳо ва истифодаи нокифояи имкониятҳои инноватсионӣ, ғайриқаноатбахш будани арзиши хароҷот барои таъмини қувваи корӣ, аз ҷумла нокифоягии ҳаҷми музди меҳнат, мавҷудияти уҳдадорӣҳои корхонаҳои саноатӣ оид ба қарздорӣ мӯҳлаташ гузашта аз пардохти музди меҳнат, зарурати афзоиши бузургии воситаҳои ҳавасмандгардонии моддӣ ва вобастагии тақмили низоми ҳавасмандгардонӣ аз унсурҳои моддии ҳавасмандгардонӣ муайян ва ошкор карда шуд;

– омилҳои ба самаранокии ҳавасмандгардонии моддии меҳнат таъсиррасон муайян ва ошкор карда шуд, аз ҷумла омилҳои зерини манфӣ: маҳдудияти ҳаҷми воситаҳои ҳавасмандгардонии моддӣ, истифодаи ноপুরраи нерӯи ҷисмонӣ, малакаҳои зехнии кормандон ва ғайрисамаранок истифодабарии дороиҳо, тамоюли манфии индекси нархҳои истеъмолий, ноустувории нишондиҳандаҳои натиҷавӣ ва таъсири онҳо ба мунтазамии ҳавасмандгардонии моддии корхонаҳои саноатии вилояти Хатлон;

– самтҳои афзалиятноки такмили низоми ҳавасмандгардонии моддӣ ва асосҳои институтсионалӣ дар корхонаҳои саноатии вилояти Хатлон асоснок карда шуданд, ки инҳо: Ҳамоҳангсозии низом ва механизмҳои ҳавасмандгардонии моддии меҳнат ба мақсад ва стратегияи рушди корхонаҳо, такмили ҳуҷҷатҳои сатҳи дохилӣ аз мавқеи таъмини мустақилият ва фарогирии ҳама ҷузъиёти ҳавасмандгардонии моддӣ, амали мунтазаму одилонаи низоми ҳавасмандгардонӣ ва вобаста ба тағйироти шароит рушдбанда будани он, таъмини таносуби муносиби музди меҳнат ва дигар намуди ҳавасмандгардонӣ тағйирбанда, бартарӣ додан ба усулҳои ҳавасмандгардонии моддӣ нисбат ба ғайримоддӣ дар низоми ҳавасмандгардонии амалкунандаи корхонаҳои саноатӣ, такмили ҳуҷҷатҳои сатҳи дохилии корхонаҳои саноатӣ, бахусус шартномаҳои меҳнатӣ аз мавқеи фарогирии шароити мусоиди ҳавасмандгардонии моддӣ мебошанд;

– тавсия дода мешавад, ки дар шароити шуғли пурмаҳсул баландбардории сатҳи касбият ва донишҳои инноватсионии захираҳои меҳнати минтақа, ҷорӣ намудани низоми ҳамафарогир ва механизми прогрессивии ба афзоиши ҳаҷми воситаҳои ҳавасмандгардонии моддӣ нигаронидашуда, ҳамкориҳои устувори иҷтимоӣ байни иттифоқи касаба ва маъмурияти корхонаҳои саноатӣ, ки самараи баланди меҳнатро таъмин менамоянд, ҷиҳати такмили механизми ҳавасмандгардонии моддии меҳнати кормандони саноатии вилояти Хатлон муҳим арзёбӣ мегарданд.

Нуктаҳои асосии ба ҳимоя пешниҳодшаванда. Аз ҷониби муаллиф натиҷаҳои зерини илмию назариявӣ, методӣ ва амалии таҳқиқот пешниҳод гардиданд:

– асосноккунии илмию назариявӣ ва такмили заминаҳои методӣ, низом, механизм ва қонуниятҳои ҳавасмандгардонии моддии кормандон;

– ошкоркунии таҷрибаи хориҷии ҳавасмандгардонии моддии меҳнат, ки дар шароити минтақаи таҳлилшаванда имкониятҳои зиёди истифодабариро дорад;

– муайянкунии шароити имкониятҳои иҷтимоию иқтисодии ҷойдошта ва арзёбии ҳавасмандгардонии моддии меҳнат дар корхонаҳои саноатии вилояти Хатлон;

– муайян ва ошкоркунии омилҳои ба самаранокии ҳавасмандгардонии моддии меҳнати корхонаҳои саноатии вилояти Хатлон таъсиррасон;

– ошкоркунии самтҳои афзалиятноки такмили низоми ҳавасмандгардонии моддии меҳнат ва асосҳои институтсионалӣ дар корхонаҳои саноатии вилояти Хатлон, ки ба афзоиши самараи меҳнат мусоидат менамоянд;

– тавсияҳо чиҳати такмили механизми ҳавасмандгардонии моддии меҳнати кормандони саноатии минтақа, ки дар шароити рушди шуғли пурмаҳсул имкониятҳои зиёди афзоишдиҳии ҳосилнокии меҳнатро доранд.

Аҳамияти назариявӣ ва амалии таҳқиқот. Моҳияти назариявии таҳқиқот аз он иборат мебошад, ки асосҳои назариявии таҳқиқоти диссертатсионӣ чиҳати рушди заминаҳои назариявии такмили низоми ҳавасмандгардонии моддии меҳнати кормандони корхонаҳои саноатии вилояти Хатлон мусоидат менамоянд. Аҳамияти амалии таҳқиқот дар он дида мешавад, ки ҳулосаю пешниҳод ва тавсияҳои амалии диссертатсия барои такмили низоми ҳавасмандгардонии моддии меҳнати кормандони корхонаҳои саноатии вилоят бо роҳи ворид намудани онҳо дар барномаҳои давлатии рушди соҳаи саноат ва ҳуҷҷатҳои сатҳи корхонаҳо мусоидат менамоянд. Ба эътибор гирифтани пешниҳодҳои муаллиф аз ҷониби Вазорати саноат ва технологияҳои нави Ҷумҳурии Тоҷикистон, Вазорати меҳнат, муҳоҷират ва шуғли аҳолии Ҷумҳурии Тоҷикистон, Институти илмӣ-таҳқиқотии меҳнат муҳоҷират ва шуғли аҳолии Вазорати меҳнат, муҳоҷират ва шуғли аҳолии Ҷумҳурии Тоҷикистон, Агентии меҳнат ва шуғли аҳоли дар вилояти Хатлон, инчунин корхонаҳои саноатии вилоят имкон медиҳад, то низоми ҳавасмандгардонии моддии меҳнати кормандон такмил дода шавад.

Дарҷаи эътимоднокии натиҷаҳои таҳқиқот бо дурустии маълумот, миқдори кофӣ маводи таҳқиқшуда, чамъоварӣ, коркард, таҳлил ва роҳҳои такмили низоми ҳавасмандгардонии моддии меҳнати кормандони корхонаҳои саноатии вилояти Хатлон, нашри натиҷаҳои алоҳидаи таҳқиқоти диссертатсионӣ дар маҷаллаҳои илмӣ бонуфуз, аз ҷумла нашрияҳои тақризшаванда аз тарафи муаллиф тасдиқ карда шудааст. Ҳулосаю тавсияҳо ба таҳлили илмӣ натиҷаҳои таҳқиқотҳои назаривӣ ва таҷрибавӣ асос меёбанд.

Мутобиқати диссертатсия ба шиносномаи ихтисоси илмӣ (бо шарҳ ва соҳаи таҳқиқот). Диссертатсия ба талаботи сарҳатҳои зерини шиносномаи Комиссияи олии аттестатсионии назди Президенти Ҷумҳурии Тоҷикистон аз рӯи ихтисоси 6D051900 – Ташкил ва бамеъёргии меҳнат (6D051901 – Иқтисодиёти меҳнат) мутобиқ гардонида шудааст: қисмҳои 2. Захираҳои меҳнатӣ ҳамчун омилҳои муҳими рушди иқтисодӣ ва самаранокии иқтисодию иҷтимоии он. 3. Масоили назариявӣ-методологӣ дар соҳаи меҳнат ва муносибатҳои иҷтимоӣ-меҳнатӣ. 7. Ҳавасмандгардонӣ ва музди меҳнати кормандон; ташкили музди меҳнат ва таъмини алоқамандии он бо таҳассуси кормандон ва самаранокии истеҳсолот; вазифаи такрористеҳсолӣ ва ҳавасмандгардонии музди меҳнат. 10. Ҳосилнокӣ ва самаранокии меҳнат, усулҳои андозагирӣ, омилҳои таъсирасон ва захираҳои афзоиш. 13. Танзими муносибатҳои иҷтимоӣ-меҳнатӣ; таъсири муносибатҳои иҷтимоӣ-меҳнатӣ ба рушди иқтисодиёт ва соҳаҳои он. 20. Таҷрибаи хоричии танзими муносибатҳои иҷтимоӣ-меҳнатӣ ва дурнамои истифодаи он дар Ҷумҳурии Тоҷикистон.

Саҳми шахсии доктараби дарёфти дарҷаи илмӣ дар таҳқиқ ва омӯзиши асосҳои назариявӣ-минтақавии такмили низоми ҳавасмандгардонии моддии меҳнати кормандони корхонаҳои саноатӣ, омӯзиши пайдоиши назарияҳо оид ба

мафҳуми меҳнат ва ҳавасмандгардонии он, арзёбӣ намудани саҳми ҳавасмандгардонии моддӣ дар афзоиши ҳосилнокии меҳнати корхонаҳои саноатии вилоят назаррас мебошад. Дар заминаи таҳлили вазъи нишондиҳандаҳои иҷтимоӣ иқтисодӣ тамоюл ва ҳолати кунунии фаъолияти ҳавасмандгардонии корхонаҳои саноатии вилоят муайян ва асоснок гардидааст. Ҳамзамон омилҳои мустақим ва ғайримустақими ба самаранокии ҳавасмандгардонии моддӣ таъсиррасон муайян карда шуда, оид ба тақмили механизми ҷорикунӣ намудҳои гуногуни ҳавасмандгардонии моддӣ дар субъектҳои соҳаи саноати минтақаи таҳқиқотӣ хулосаю тавсияҳои мушаххас пешниҳод гардидааст. Ғайр аз ин, саҳми шахсии докторанти PhD дар роҳи ба даст овардани натиҷаҳо аз ҷамъоварии маълумот, банизомдарорӣ, таҳлил, баҳодихӣ ва муқоисаи онҳо дар тамоми марҳилаҳои омӯзиш; таҳияи тавсияҳои амалӣ оид ба истифодаи ин маводҳо, таҳқиқи таҷрибаи кишварҳои пешқадам ва роҳандозии ҷиҳатҳои имконпазири он дар корхонаҳои саноатии вилояти Хатлон арзанда мебошад. Ҳамчунин натиҷаҳои таҳқиқот дар шакли хулоса ва пешниҳодҳо дар мақолаҳои илмӣ муаллифи диссертатсия пешниҳод гардидаанд.

Тасвиб ва амалисозии натиҷаҳои диссертатсия. Натиҷаҳои таҳқиқот дар конференсияҳои сатҳи байналмилалӣ ва ҷумҳуриявӣ илмию амалӣ, мизҳои мудвар ва семинарҳои илмӣ Донишгоҳи давлатии молия ва иқтисоди Тоҷикистон давоми солҳои 2018-2023 борҳо мавриди баррасӣ ва муҳокима қарор дода шудааст. Тавсияҳои назариявӣ-методӣ ва амалии диссертатсия дар рафти таълим ҳангоми гузаронидани машғулиятҳои дарсӣ дар Донишгоҳи давлатии молия ва иқтисоди Тоҷикистон аз ҷанҳои «Бозори меҳнат», «Шуғли аҳоли ва муҳочирати меҳнатӣ», «Иқтисодиёт ва иҷтимоиёти меҳнат», «Таҳлили нишондиҳандаҳои меҳнатӣ» ва «Иқтисоди корхонаҳо» истифода шуда истодаанд. Натиҷаҳои таҳқиқоти диссертатсионӣ ба Вазорати меҳнат, муҳочират ва шуғли аҳолии Ҷумҳурии Тоҷикистон, Вазорати саноат ва технологияҳои нави Ҷумҳурии Тоҷикистон барои истифода пешниҳод шудааст, ки санад оид ба татбиқи онҳо мавҷуд аст.

Интишорот аз рӯи мавзӯи диссертатсия. Муқаррароту натиҷаҳои асосии таҳқиқоти диссертатсионӣ дар 17 мақолаи илмӣ муаллиф, аз ҷумла, 8 мақола дар маҷаллаҳои тақризшавандаи илмӣ, ки аз ҷониби Комиссияи олии аттестатсионии назди Президенти Ҷумҳурии Тоҷикистон тавсия шудаанд, нашр гардидааст.

Соҳтор ва ҳаҷми диссертатсия. Диссертатсия аз муқаддима, се боб, 9 зербоб, хулосаҳо, тавсияҳо оид ба истифодаи амалии натиҷаҳои таҳқиқот, рӯйхати адабиёт, интишорот аз рӯи мавзӯи диссертатсия ва замима иборат аст. Диссертатсия 200 саҳифаи матни компютериро дар бар гирифта, аз 28 ҷадвал, 19 расм, 6 диаграмма ва феҳристи адабиёти истифодашуда бо шумораи 199 адад иборат мебошад.

ҚИСМИ АСОСИИ ТАҲҚИҚОТ

Дар муқаддимаи диссертатсия мубрамии мавзуи таҳқиқот, дараҷаи таҳқиқи мавзуи илмӣ, робитаи таҳқиқот бо барномаҳо ва мавзӯҳои илмӣ асоснок гардида, мақсад, вазифаҳо, объекту предмет ва фарзияи таҳқиқот муайян шуда, маълумот оид ба асосҳои назариявӣ методологии таҳқиқот, сарчашмаи иттилоотӣ, пойгоҳи таҳқиқот, навгонии илмии таҳқиқот, нуктаҳои ба ҷимоя пешниҳодшаванда, аҳамияти назариявӣ амалии таҳқиқот, дараҷаи эътимоднокии натиҷаҳои таҳқиқот, мутобиқати диссертатсия ба шиносномаи ихтисоси илмӣ, саҳми шахсии доктараи дараҷаи илмӣ, тасвир ва амалисозии натиҷаҳои таҳқиқот, интишорот аз рӯйи мавзуи диссертатсия, сохтор ва ҳаҷми диссертатсия оварда шудаанд.

Дар боби аввал «Асосҳои илмию назариявӣ ҳавасмандгардонии моддии меҳнат» таҳаввулотӣ муқарраротҳои назариявӣ ҳавасмандгардонии меҳнат омӯхта шудааст, равияҳои методии ҳавасмандгардонии моддии меҳнати кормандони корхонаҳои саноатӣ аз мавқеи такмилдиҳии он таҳқиқ карда шуда, имкониятҳои роҳандозии таҷрибаи хориҷии ҳавасмандгардонии моддии меҳнат дар корхонаҳои саноатӣ муайян ва ошкор карда шудааст.

Муҳаққиқи диссертатсия дар натиҷаи омӯзиши асосҳои илмию назариявӣ меҳнат ва ҳавасмандгардонии он фаҳмиши меҳнатро бо мазмуни зерин пешниҳод намудааст: меҳнат офарандаи неъматҳои моддӣ ва ғайримоддӣ мебошад, ки аз ҷониби қувваи қорӣ дорои дониш, малака ва истеъдоди гуногуни неъматфарӣ ва бо назардошти тафовути муайяни ҳосилнокӣ адо карда мешавад. Аз нигоҳи муаллиф ҳавасмандгардонӣ – ин омил ба вучудорандаи майлу хоҳиши корманд ба фаъолияти меҳнатӣ мебошад, ки рушди фаъолияти корхонаро дар заминаи истифодаи пурраи нерӯи ҷисмонӣ ва зеҳнии ҳеш таъмин менамояд.

Дар диссертатсия қайд мешавад, ки низом ва механизми ҳавасмандгардонии моддии меҳнат вобаста ба шароит аз мавқеи такмилдиҳӣ тағйирпазир мебошад. Низомии комили ҳавасмандгардонӣ ба механизми мунтазами баландбардории музди меҳнат; мукофотонӣ баҳри расидан ба нишондиҳандаҳои муайяни фаъолият; имтиёзу кӯмакҳо асос ёфта, ҳавасмандгардонии моддии меҳнат бо роҳи мунтазам такмилдиҳии тадбирҳои ҷорикунӣ ҳавасмандгардонӣ унсури калидии низомии рушди корхонаҳо баромад менамояд.

Муаллиф чунин меҳисобад, ки дар шароити ба пуррагӣ қонеъ набудани ниёзи физиологии кормандон зарурати афзоиши воситаҳои ҳавасмандгардонии моддӣ аз тариқи ҷорӣ намудани низомии комили ҳавасмандгардонӣ пеш меояд. Ҳаҷми қаноатбахшу имконияти рӯзгузаронӣ надоштани ҳавасмандгардонӣҳои моддӣ дар корхонаҳои саноатии Ҷумҳурии Тоҷикистон водор менамояд, ки дар навбати аввал ниёзи физиологии кормандони онҳо қонеъ гардонидани шавад. Баъди қонеъ намудани ниёзи физиологӣ корхонаро зарур аст, ки ба андешидани ҷораҳо дар самти таъмини беҳатарӣ ва қонеъ намудани дигар зинаҳои талабот пардозад.

Ҳавасмандгардонии моддии меҳнат дорои қонуниятҳои мебошад, ки ба мунтазамии ҷораҳои ҳавасмандгардонӣ ва ҳаҷми қаноатбахши подоши моддӣ

асос меёбад (расми 1) .

ҚОНУНИЯТҲОИ ҲАВАСМАНДГАРДОНИИ МОДДИИ МЕҲНАТ

1. Чӣ қадаре, ки арзиши ҳавасмандгардонӣ ва мунтазамии он баланд бошад, ҳамон қадар ҳосилнокии меҳнати кормандон баланд мешавад.

2. Самараи меҳнати кормандоне, ки ботаъхир (номунтазам) ҳавасмандгардонида мешаванд, нисбат ба самараи меҳнати кормандоне, ки мунтазам ҳавасмандгардонида мешаванд, паст мебошад.

3. Агар ҳавасмандгардонии моддии меҳнати кормандон қатъ гардад, пас ҳосилнокии меҳнати онҳо фавран ба ҳолати аввалаи худ бар мегардад.

Расми 1. - Қонуниятҳои ҳавасмандгардонии моддии меҳнат*

Сарчашма: аз ҷониби муаллиф таҳия карда шудааст

Муаллиф чунин мешуморад, ки истеҳсолоти саноатӣ хусусиятҳои технологияи худро дорад, бинобар ин, ҳавасмандгардонии моддии меҳнати кормандони корхонаҳои соҳаи саноат низ қонуниятҳои хоси худро доранд. Ба ин қонуниятҳо дохил мешаванд: 1) Афзоиши мунтазами сатҳи мучаҳҳазгардонии техникаи истеҳсолот ва мутаносибан қоҳишёбии саҳми меҳнати дастӣ талабот ба қувваи қорӣ дорои малақаҳои инноватсионидоштаро ба миён меорад; 2) Баробари рушди технологияи истеҳсолоти саноатӣ вобастагии ҳавасмандгардонии моддӣ аз тахассусмандии кормандон зиёд мегардад; 3) Технологияи мураккаби истеҳсолоти саноатӣ баландбардории ҳосилнокии меҳнатро таъмин менамояд, агар низоми ҳавасмандгардонии корхонаҳои саноатӣ талаботи моддии кормандонро қонунӣ карда тавонад.

Муайян карда шудааст, ки қонуниятҳои 1-ум дар шароити корхонаҳои саноатии вилояти Хатлон бо сабаби истифодаи нисбатан ғайриқаноатбахши техникаю технологияҳои навин то кунун ҳиснашаванда боқӣ мондааст. Ин қонуният дар корхонаҳои саноатии кишварҳои пешрафта бараъло дида мешавад ва дар корхонаҳои саноатии Ҷумҳурии Тоҷикистон низ имкониятҳои пайдошавӣ дорад. Ҷой доштани чунин қонуният боиси он мегардад, ки на ҳама захираҳои меҳнати корхонаҳо имконияти бадастории воситаҳои ҳавасмандгардонии моддиро пайдо менамоянд. Қонуниятҳои 2-юм маънои онро дорад, ки барои бархӯрдор гардидан аз воситаҳои ҳавасмандгардонии моддӣ кормандонро зарур аст, ки пайваста тахассус ва касбияти худро такмил диҳанд. Воқеан, яке аз мушкилиҳое, ки дар амалияи корхонаҳои саноатии ҷумҳурӣ, бахусус минтақаи Хатлон дида мешавад, вайрон гардидани қонуниятҳои 3-юм мебошад. Дар аксари мавридҳо бо иллати нокифоягии воситаҳои ҳавасмандгардонии моддӣ, аз ҷумла музди меҳнат мушкилоти кучиши кадрҳо дар корхонаҳои саноатӣ ба назар мерасад.

Муайян карда шудааст, ки қисмати дуҷуми ҳавасмандгардонии моддӣ, яъне қисмати тағйирёбанда дар намуди мукофотпулӣ, иловапулӣ ва илова ба маош

барои самараи фарқкунандаи меҳнати кормандон пардохта мешавад, бинобар ин, барои афзоиши самараи меҳнат таъсири назаррас дорад. Муаллиф ҷонибдори ҷунин мавқеъ аст, ки ҳавасмандгардонии ғайримоддӣ дар шароити нокифоягии ҳавасмандгардонии моддӣ маъно надорад, зеро эҳтиёҷоти моддии корманд аз эҳтиёҷоти маънавии ӯ муҳимтар мебошад.

Муҳаққиқ дар натиҷаи омӯзиши таҷрибаи хориҷии ҳавасмандгардонии моддии меҳнат самтҳои имконпазири қабул ва истифодаи онро барои корхонаҳои саноатии вилояти Хатлон ошкор кардааст: а) бо мақсади дар ширкат нигоҳдории кадрҳои боистеъдод ва гаронарзиш истифодаи таҷрибаи ИМА, яъне «низомии дусамта дар мартаба»: - пешравии маъмурӣ-вазифавӣ; - афзоиши тадриҷии моҳона; б) низомии ҳавасмандгардонии «Скенлон» (низомии мукофотпулии дастаҷамъона), низомии ҳавасмандгардонии «Раккер» (низомии мукофотпулии инфиродӣ); в) маҳдудкунии кучиши қувваи корӣ бо истифодаи модели ҷопонӣ, ки ба кафолати таъмини шугли захираҳои меҳнатӣ ва собиқаи кории корманд асос меёбад; г) истифодаи модели Аврупои Ғарбӣ, ки ҳавасмандгардонии моддии меҳнати кормандонро дар се самт амалӣ менамояд: - ҳавасмандгардонӣ ба амалкардӣ мукофотдиҳӣ (танҳо пардохти музди меҳнат); - ҳавасмандгардонӣ бо назардошти мукофотдиҳӣ, ки бузургии он аз ҳаҷми даромад ва ё фоидаи корхонаи вобаста аст (иштироки кормандон дар фоидаи корхона); - ҳавасмандгардонӣ бо назардошти мукофотдиҳӣ, ки бузургии он аз натиҷаҳои инфиродии меҳнатӣ вобаста аст, амалӣ менамояд; ғ) қонунгузориҳои соҳаи меҳнат дар ҷумҳурӣ ба самти дастгирию рушди озодонаи фаъолиятҳои иқтисодӣ нигаронида шудаасту бозори меҳнати манотиқи кишвар низ рушд меёбад, аз ин рӯ, қабул ва истифодаи таҷрибаи Ҷопон, ИМА, Олмон, Британияи Кабир, Фаронса, Федератсияи Россия, Шветсия дар шароити корхонаҳои Ҷумҳурии Тоҷикистон мувофиқ буда, имконияти татбиқшавиро дорад.

Дар боби дуюм «Вазъи муосир, муаммоҳо ва омилҳои ҳавасмандгардонии моддии кормандони корхонаҳои саноатии вилояти хатлон» чараёни ҳавасмандгардонии моддии меҳнати кормандон дар корхонаҳои саноатии вилояти Хатлон ба таври умумӣ таҳлил карда шудааст, нишондиҳандаҳои раванди ҳавасмандгардонии моддии кормандон дар корхонаҳои саноатӣ: муаммо ва тамоюлот арзёбӣ гардида, таъсири омилҳои чараёни ҳавасмандгардонии моддии меҳнати кормандони корхонаҳои саноатӣ дар шароити муосир дар заминаи рақамҳои омили расмӣ ва дигар маълумоти илман асоснок таҳлил ёфта, муайян, ошкор ва арзёбӣ шудаанд.

Дар натиҷаи таҳлили шароити имкониятҳои иҷтимоию иқтисодии корхонаҳои саноатии вилояти Хатлон ошкор карда шудааст, ки новобаста аз рушди миёнасолонаи соҳаи саноат дар сатҳи 16% ва афзоиши нишондиҳандаҳои миқдории соҳа, аз ҷумла шумораи корхонаҳои саноатӣ нишондиҳандаи музди меҳнат ва дигар намуди ҳавасмандгардонии моддии кормандон то кунун дар сатҳи нокифоя боқӣ мондааст (ҷадвали 1).

Чадвали 1. – Музди меҳнати миёнаи ҳармоҳаи номиналии кормандони корхонаҳо ва ташкилотҳо аз рӯи соҳаҳои иқтисодии вилоят (сомонӣ)

Соҳаҳо \ Солҳо	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2021/ 2014 бо маротиб
Ҳамаи намудҳои фаъолияти иқтисодӣ	615,23	645,05	714,13	843,39	913,33	998,54	1053,78	1143,19	1,9
Саноат	1145,34	1268,88	1309,99	1431,89	1712,08	1666,38	1730,98	1858,49	1,6
Соҳтмон	974,22	1274,16	1424,59	1107,49	1287,49	1476,93	1578,86	1735,46	1,8
Кишоварзӣ, шикор ва чангалпарварӣ	235,58	292,99	296,64	382,53	435,91	492,90	515,06	537,29	2,3
Нақлиёт, хочагии анбор ва алоқа	710,41	737,61	771,84	762,40	769,94	826,61	843,83	1072,24	1,5
Моҳипарварӣ	291,91	450,04	390,86	496,94	193,41	879,87	598,03	791,64	2,7
Меҳмонхонаҳо ва тарабхонаҳо	349,50	339,68	441,90	448,75	481,52	529,12	539,04	638,12	1,8
Фаъолияти молиявӣ	1493,54	1539,51	1521,28	2074,85	2262,40	2524,12	2612,44	2890,57	1,9
Маориф	676,39	657,37	733,03	811,12	833,00	940,34	995,85	1107,40	1,6

Сарчашма: Ҳисоби муаллиф дар асоси маълумоти омили солони вилояти Хатлон дар солҳои 1991-2021 (маҷмуаи оморӣ). Сарраёсати Агентии омили назди Президенти Ҷумҳурии Тоҷикистон дар вилояти Хатлон, 2022. – С.68 ва омили солони Ҷумҳурии Тоҷикистон. Агентии омили назди Президенти Ҷумҳурии Тоҷикистон, Душанбе.– 2022.– С.140.

Дар сатҳи лозимӣ рушд накардани корхонаҳои саноатии вилоят, ки ба мушкилоти зиёди соҳа вобаста мебошад, нокифоягии бузургии музди меҳнат низ ҳамчун унсури калидии низоми ҳавасмандгардонии моддӣ аз ҷумлаи яке аз ин муаммоҳо махсуб меёбад. Нишондиҳандаҳои натиҷавӣ, аз ҷумла ҳосилнокии меҳнат бинобар сабаби сатҳи нисбатан пасти музди меҳнат (тамоюли ноустувори зиёдшавӣ доштан) рушди корхонаҳо аз ҳисоби истеҳсоли воридотивазкунанда ва ишғоли мавқеи устувори рақобатпазирӣ дар бозорҳои дохилӣ ва хориҷӣ таъмин карда наметавонад. Тавре динамикаи музди меҳнати кормандони корхонаҳои саноатӣ нишон медиҳанд, новобаста ба тамоюли мунтазами афзоишбӣ доштани ҳаҷми музди меҳнат бузургии воситаҳои афзоишбӣ аз мавқеи қонун намудани арзиши зиндагии захираҳои меҳнатӣ қаноатбахш нест. Бинобар ҷой доштани ин муаммо, дар ҳадди назаррас баланд бардоштани сатҳи музди меҳнат ва ҷорӣ намудани дигар намуди ҳавасмандгардонии моддӣ аз ҳисоби қисмати тағйирёбандаи ҳавасмандгардонии амри зарурӣ мебошад.

Қайд карда мешавад, ки хароҷот барои таъмини қувваи корӣ яке аз нишондиҳандаҳои муҳим ва муастакими арзбӣ низоми ҳавасмандгардонии моддии кормандони корхонаҳои саноатӣ баромад менамояд, чунки сатҳи масрафи воситаҳои пулии корхона дар намуди музди меҳнати асосӣ ва иловагӣ, инчунин мукофотпулиҳо ва қаноатмандии онҳо самаранокии низоми амалкунандаи ҳавасмандгардонии моддии меҳнатро муайян менамояд (чадвали 2).

Тамоюли мусбии нишондиҳандаҳои ҳавасмандгардонии моддӣ дар солҳои таҳлилшуда муайян карда шудааст.

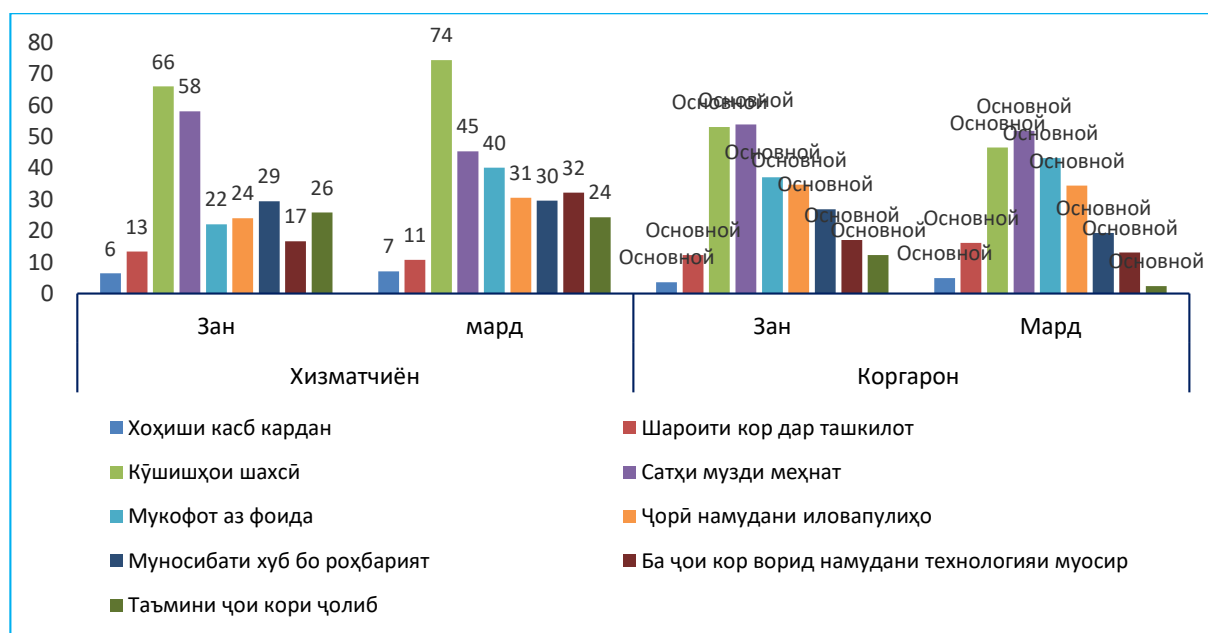
Чадвали 2. – Арзиши харочот барои таъмини қувваи корӣ дар корхонаҳои саноатии вилояти Хатлон (млн. сомонӣ)*

Солҳо	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2021/ 2014, %
Нишондиҳандаҳо	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Маблағи умумии масраф барои таъмини қувваи корӣ	269,9	283,2	296,2	323,1	379,7	380,5	394,5	510,9	189,3
Фонди музди меҳнат	217,0	227,7	237,8	259,8	300,1	300,7	311,8	406,8	187,4
Аз ҷумла:									
-музди кори мустақим дар намуди пул	193,5	202,8	212,9	230,2	264,7	263,7	273,0	355,1	183,5
-музд барои вақти бекорӣ	14,9	15,7	16,7	19,4	24,6	25,5	26,2	34,4	230,9
-мукофот ва мукофотпулӣ	8,5	8,9	7,8	9,1	10,6	11,1	11,3	15,8	185,9
-музди кор дар шакли маҳсулот	0,30	0,32	0,33	1,12	0,24	0,38	1,3	1,4	466,7
Харочоти корхона барои манзили кормандон	0,05	0,06	0,01	0,11	0,01	0,03	0,03	0,02	40,0
Харочот барои таъминоти иҷтимоии кормандон	50,4	52,9	55,8	60,3	76,0	76,7	79,2	101,7	201,8
Аз ҷумла:									
-пулгузаронии ҳатмӣ ба ҳазинаҳои давлатӣ аз рӯйи ҳамаи намудҳои суғуртаи иҷтимоӣ	50,3	52,8	55,4	60,2	75,6	76,6	79,1	101,4	201,6
Харочот барои тарбия ва аз нав тайёркунии кадрҳо (аз ҷумла стипендияи донишҷӯён, харочот барои таълими пулакӣ ва ғ.)	0,08	0,09	0,07	0,11	0,10	0,07	0,07	0,13	165,2
Харочот барои хизмати маданӣ-маишӣ	0,07	0,09	0,16	0,12	0,08	0,07	0,07	0,26	371,4

***Сарчашма:** Ҳисоби муаллиф дар асоси маълумоти бозори меҳнат дар Ҷумҳурии Тоҷикистон (маҷмӯаи оморӣ). Агентии омори назди Президенти Ҷумҳурии Тоҷикистон, Душанбе-2022.–С.221-226.

Масалан, маблағи умумии масраф барои таъмини қувваи корӣ ҳамасола зиёд гардида, аз 269,9 сомонии соли 2014 ба 510,9 сомонӣ дар соли 2021 расидааст, ки афзоиши миёнасолони он 11,2%-ро ташкил менамояд. Фонди музди меҳнат низ соли 2021 нисбат ба соли 2014 ба андозаи 1,9 маротиба афзоиш ёфта, таркибдиҳандагони он ба монанди музди кори мустақим дар намуди пул; музд барои вақти бекорӣ; мукофот ва мукофотпулӣ; музди кор дар шакли маҳсулот, инчунин харочот барои таъминоти иҷтимоии кормандон зиёд гардидааст. Новабаста ба тамоюли мусбии нишондиҳандаҳои зикршуда, бузургии воситаҳои ҳавасмандгардонии моддӣ аз мавқеи қаноатмандии захираҳои меҳнатӣ ва афзоиши самарайи меҳнат нокифоя арзёбӣ карда мешаванд.

Муаллиф дар натиҷаи гузаронидани пурсиши сотсиологӣ таъсири омилҳоеро, ки ба натиҷаҳои фаъолияти меҳнатии дар корхонаҳои саноатии вилояти Хатлон анҷомдодашаванда таъсири бештар мерасонанд, ошкор намудааст (диаграммаи 1).



Диagramмаи 1. - Омилҳои ба натиҷаҳои меҳнат бештар таъсиррасонанда (бо % аз пурсидашудагон)*

**Сарчашма:* аз ҷониби муаллиф дар асоси пурсиши гузаронидашуда таҳия карда шудааст

Натиҷаи пурсиши сотсиологӣ гузаронидашуда нишон медиҳад, ки кормандон аз ҳама омилҳои таъсиргузоро ба натиҷаи меҳнат кӯшишҳои шахсӣ (60%) ва сатҳи музди меҳнат (52,3%) дар назар доранд. Ин аз он далолат мекунад, ки барои кори эҷодӣ ва худкамолёбии кормандон дар корхона шароитҳои мусоид бояд фароҳам оварда шавад. Аммо аз нигоҳи муаллиф дар шароити Ҷумҳурии Тоҷикистон омилҳои асосӣ, ки ба натиҷаи меҳнат таъсири назаррас дорад, ҳаҷми қаноатбахши ҳавасмандгардонии моддӣ мебошад. Бинобар ин, аз тариқи баланд бардоштани музди меҳнат (ҳавасмандгардонии моддӣ доимӣ) ва дигар намудҳои ҳавасмандгардонии тағйирёбанда натиҷанокии меҳнатро баланд бардоштан имконпазир мебошад.

Ҷадвали 3. - Пешниҳодҳо оид ба тақмили низоми ҳавасмандгардонӣ дар корхонаҳои саноатии вилояти Хатлон (% аз пурсидашудагон)

Ҳайати пурсидашудагон Андешаи пурсидашудагон	Пурсишшудагон						Ҳамагӣ
	Хизматчиён			Кормандон			
	аз ҷумла		Ҳамагӣ	аз ҷумла		Ҳамагӣ	
	Зан	Мард		зан	мард		
Ба роҳ мондани низоми иштироки кормандон дар ғоидаи ташкилот	13,5	15,4	14,45	14,7	14,8	14,75	14,6
Пардохтҳои иҷтимоии пешниҳодшаванда зиёд карда шаванд	44,5	28,6	36,55	97,1	41,2	69,15	52,85
Маоши вазифавӣ зиёд карда шавад	80,9	94	87,45	74,1	77,3	75,7	81,5
Низоми нави музди меҳнат ҷорӣ карда шавад	9,5	9,5	9,5	16,6	31,4	24	16,75

<i>Идомаи ҷадвали 3.</i>							
Ҳаҷми пардохтҳои бонусиро зиёд кардан	69,5	50	59,75	60,4	55	57,7	58,7
Музди меҳнат ба ҳар як корманд дар асоси иҷроиши кор пардохт шавад	46,2	50	48,1	36,6	49,5	43,05	45,5
Ба ҷои кор ворид намудани технологияи муосир	17	34,2	25,6	16,9	12,9	14,9	20,25
Таъмини ҷои кори ҷолиб	26,1	26,3	26,2	12,1	2,2	7,15	16,6

Сарчашма: Таҳияи муаллиф дар асоси пурсиши гузаронидашуда.

Дар натиҷаи пурсиши гузаронидашуда ошкор карда шудааст, ки сабаби асосии норозигии кормандони корхонаҳои саноатӣ (мавқеи 71,6%-и пурсидашудагон) аз анҷоми ҷаъолияти меҳнатӣ дар корхонаҳои саноатии вилояти Хатлон ҳаҷми маоши нокифоя мебошад. Ба сифати омилҳои дар сатҳи баланд таъсиркунанда ба натиҷаи меҳнат 60%-и пурсидашудагон кӯшишҳои шахсиро дар назар доранд. Пурсиши гузаронидашуда нишон дод, ки 49,9%-и хизматчиён ва 38,1%-и кормандон нисбати низоми музди меҳнат ва дигар пардохтҳои, ки дар корхонаҳои саноатии вилоят ҷой доранд, ба пуррагӣ қаноатманд нестанд. Тақмили низоми ҳавасмандгардонихоро дар корхонаҳои саноатӣ 81,5%-и пурсидашудагон аз афзоиши маоши вазифавӣ, 58,7% аз зиёд намудани андозаи бонуспардохтҳо ва 52,8%-и пурсидашавандагон аз зиёд намудани пардохтҳои иҷтимоии пешниҳодшаванда вобаста медонанд. Аз натиҷаҳои бадастовардашуда муайян гардидааст, ки тақмили низоми ҳавасмандгардонихо аз бисёр ҷиҳат ба унсурҳои моддии ҳавасмандгардонӣ вобаста мебошад. Бинобар ин, рушди ҳавасмандгардонихоӣ моддӣ омилҳои асосии баландбардории самарани меҳнат дар корхонаҳои саноатии минтақа арзёбӣ карда шудааст.

Асоснок карда шудааст, ки самаранокии ҳавасмандгардонии моддии меҳнат аз низоми омилҳо вобаста мебошад. Бинобар ин, ошкор гардидааст, ки низоми идоракунии корхона, имкониятҳои молиявӣ, нерӯи корманд, (сатҳи таҳассусмандии кормандон), сатҳи аққолияти рӯзгузаронӣ, ки бозтавлиди қувваи кориро таъмин менамояд, дуруст муайянкунии сатҳи сифати меҳнат, сиёсати кадрӣ корхона, талаботу тақлифоти қувваи корӣ, таъсири иттифоқҳои касаба ва коллективи меҳнатӣ ба корфармо, шумораи рӯзҳои корӣ, ки корманд воқеан кор кардааст ва нишондиҳандаи ҳосилнокии меҳнати кормандон ҳамчун омилҳои мустақими ҳавасмандгардонии моддӣ ва таъминоти сармоявии корхона, прогресси илмӣ-техникӣ, ҳолати иқтисоди кишвар, тағйироти иҷтимоӣ-фарҳангӣ ва сиёсӣ, ҳар гуна ҳодисаю воқеаҳои барои корхона муҳим, ки дар кишварҳои ҳамсоя сар мезананд, чун омилҳои ғайримустақим ба ҳавасмандгардонии моддии кормандон таъсир мерасонанд.

Таҳлилу арзёбии низоми омилҳои ҳавасмандгардонии моддии меҳнати кормандони корхонаҳои саноатии вилояти Хатлон, ки аз ҷониби муаллифи диссертатасия гузаронида шудааст, нишон медиҳад, ки сатҳи сифати ҳавасмандгардонии моддии меҳнат дар корхонаҳои соҳа аз як қатор шароиту

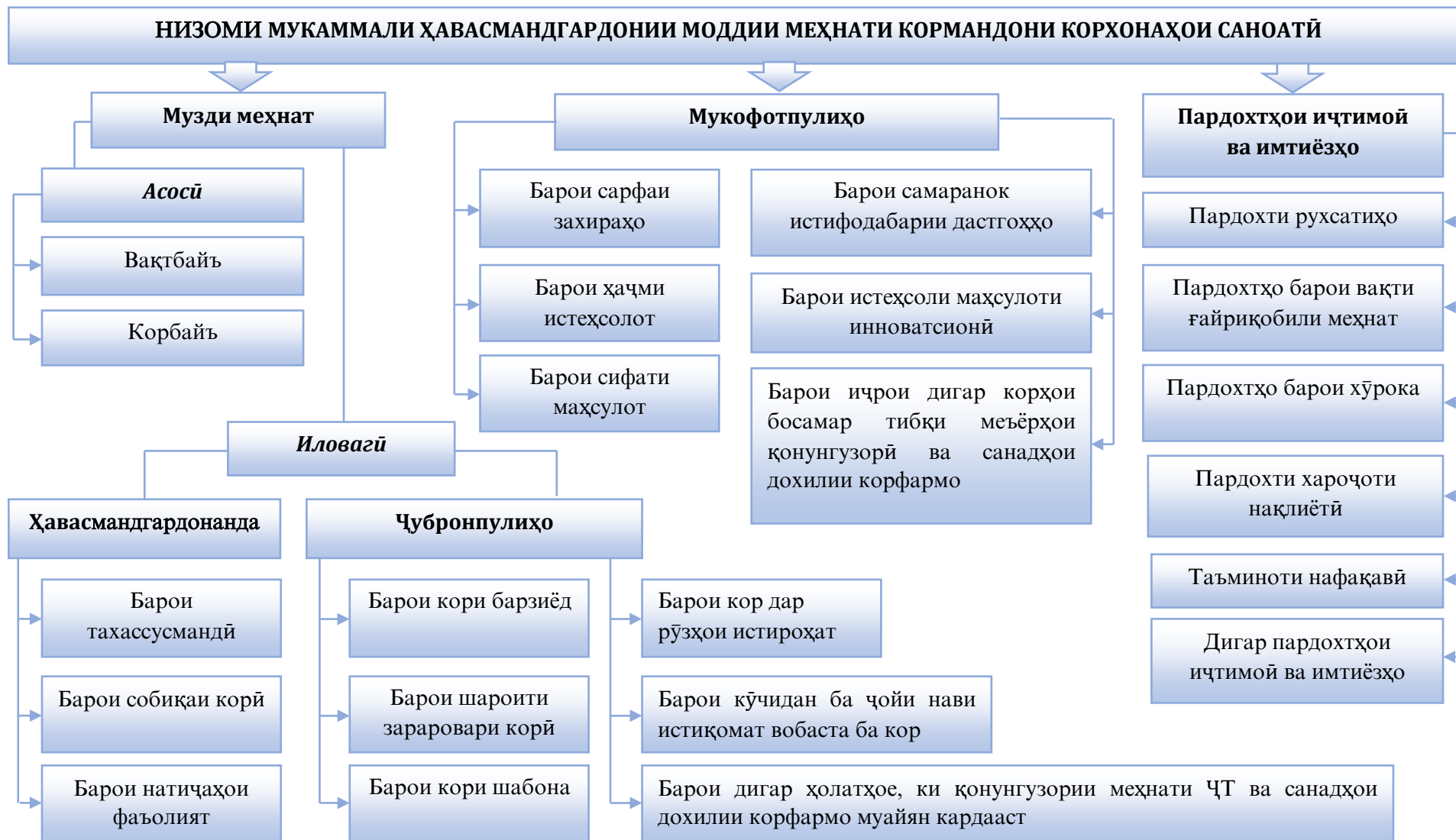
омилҳои таъсиррасон вобаста мебошад, ки муҳимтарини онҳо сатҳи кифоянокии воситаҳои ҳавасмандгардонии моддӣ ва ҷуброни қисми даромади коҳишёфтаи кормандон маҳсуб меёбанд.

Муайян карда шудааст, ки зери таъсири манфии нархҳои истеъмолий музди меҳнати ҳақиқии кормандони корхонаҳои саноатии вилоят давоми солҳои 2014-2021 ба ҳисоби миёнасолона ба андозаи 6,8% коҳиш ёфтааст. Вобаста ба ин, муаллиф индексатсияи музди меҳнати кормандонро дар шароити таваррум ва ҷорӣ намудани пардохтҳои ҷубронӣ, инчунин татбиқи дигар чораҳои мувофиқро муҳим мешуморад.

Дар боби сеюм «Такмили низоми идоракунии ҳавасмандгардонии моддии кормандони корхонаҳои саноатӣ» самтҳои афзалиятноки такмили низоми ҳавасмандгардонии моддии меҳнат муайяну ошкор гардида, ҷиҳатҳои алоҳидаи институтсионалии ҳавасмандгардонии моддии меҳнати кормандони корхонаҳои саноатӣ такмил дода шудаанд ва дар шароити шуғли пурмаҳсул перомуни такмили механизми ҳавасмандгардонии моддии меҳнати кормандони саноатӣ тавсияҳо коркард ва пешниҳод гардидаанд.

Муаллифи диссертатсия чунин мавқеъро ҷонибдорӣ менамояд, ки баробари рушди иқтисодиёт талаботи моддии захираҳои меҳнатӣ низ афзоиш меёбад. Аз ин рӯ, низоми ҳавасмандгардонии моддӣ дар чунин шароит бояд талаботи моддии кормандонро ба пуррагӣ қонеъ гардонидани тавонад. Низоми комил ва муносиби ҳавасмандгардонии моддии меҳнат, ки барои корхонаҳои саноатии вилояти Хатлон мувофиқ мебошад, дар расми 2 таҳия шудааст. Низоми мазкур ба шароити муносири фаъолияти ҳавасмандгардонӣ мувофиқ буда, подошдиҳии моддии кормандонро барои самараи меҳнат дар ҳама гуна ҳолат пешбинӣ менамояд. Низоми тавсияшаванда ҳавасмандгардонии моддии кормандони саноатиро барои иҷрои меҳнати муқаррарӣ ва афзоиши самараи меҳнат дар назар дорад. Тибқи ин низом кормандони соҳа барои собиқаи зиёди корӣ ва сатҳи таҳассусмандӣ бояд ҳавасманд гардонидани шаванд. Кормандоне, ки дар шароити ғайримуқаррарии меҳнат низ ба фаъолияти меҳнатӣ машғуланд, бо назардошти меъёрҳои амалкунанда ҷубронпулиҳоро дастрас менамоянд. Ҳамчунин низоми мазкур дар асоси тартиботи қонунгузори меҳнати ҷумҳурӣ ва санадҳои дохилии корхонаҳои саноатӣ пардохтҳои иҷтимоӣ ва имтиёзҳои низ пешбинӣ менамояд.

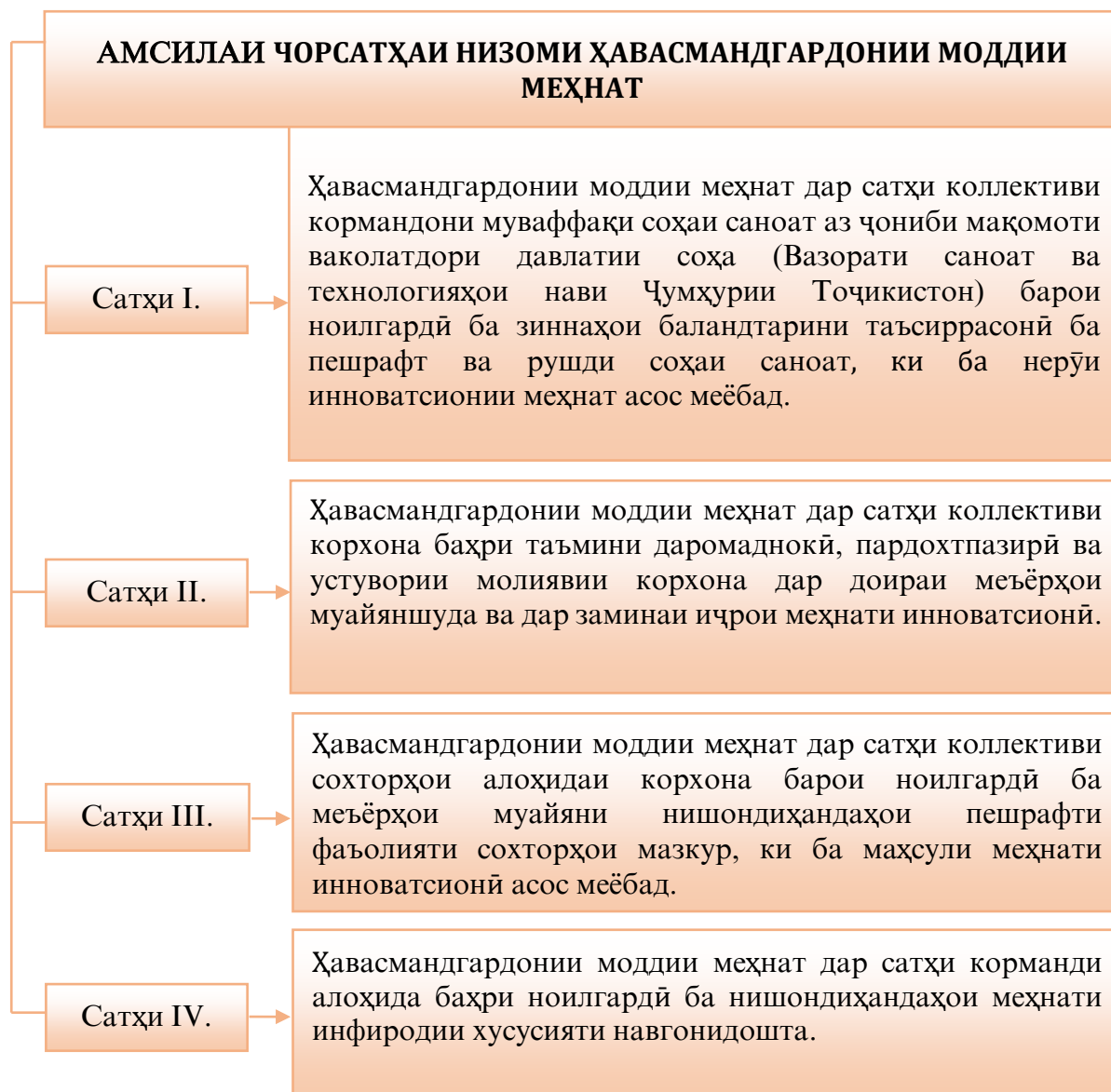
Самтҳои афзалиятноки такмили низоми ҳавасмандгардонии моддии меҳнат барои корхонаҳои саноатии минтақа муайян, ошкор ва асоснок карда шуданд, ба монанди: а) ҳаҷми кифоянокии воситаҳои ба ҳавасмандгардонии кормандон сафарбаршаванда то ҳаде, ки барои самараи меҳнати коллектив ва кормандони алоҳида қаноатбахш бошад; б) чандирӣ будани подошҳо ва хусусияти баланди ҳавасмандӣ доштани онҳо, ки тавонад кормандонро барои иҷрои меҳнати босамар ҷалб намояд; в) одилона, саривақтӣ ва ҳамафарогир будани низоми пардохтҳои ҳавасмандгардонӣ; г) ҳамоҳанг будани ҳавасмандгардонӣ ба нишондиҳандаҳои барномаҳои рушд ва нақшаҳои стратегии корхонаи саноатӣ; ғ) неруи шиддатдиҳанда доштани ҳавасмандгардонӣ, яъне ҳавасмандгардонӣ бояд бозтавлиди нерӯи кории кормандонро барқарор ва майлу хоҳиши онҳоро ба меҳнат дучанд намуда, ба афзоиши самараи меҳнат мусоидат намояд.



Расми 2. Низоми мукамал ва тавсияшавандаи ҳавасмандгардонии моддии меҳнат барои корхонаҳои саноатии вилояти Хатлон*

**Сарчашма:* аз ҷониби муаллиф таҳия карда шудааст

Ба андешаи муаллиф дар шароити муосир низоми ҳавасмандгардонии моддии меҳнати кормандони корхонаҳои саноатии вилоят бояд тавре амал намояд, то ҳосилнокии меҳнати хусусияти инноватсионидоштаро таъмин кунад. Вобаста ба ин зарур мешуморем, то ҳавасмандгардонии моддии меҳнат дар сатҳҳои гуногун амалӣ карда мешавад (расми 3).



Расми 3. Амсилаи чорсатҳаи низоми ҳавасмандгардонии моддии меҳнати кормандони корхонаҳои саноатӣ

Сарчашма: аз ҷониби муаллиф таҳия карда шудааст

Дақиқ карда шудааст, ки усулҳои ҳавасмандгардонии моддӣ, аз ҷумла музди меҳнат ва мукофотпулиҳо, иловапулиҳо, қарзҳои имтиёзнок ва ҷубронпулиҳо дар шароити кунунии корхонаҳои саноатии минтақа нисбат ба усулҳои ҳавасмандгардонии ғайримоддӣ афзалият дорад. Низоми ҳавасмандгардонии моддии меҳнат дар чунин шароит бояд одилона, асоснок, шаффоф ва вобаста ба тағйироти шароити корхонаи саноатӣ рушдбанда бошад (расми 4).



Расми 4. Усулҳои босамари низоми ҳавасмандгардонии моддӣ меҳнат дар корхонаҳои саноатии вилояти Хатлон
Сарчашма: аз ҷониби муаллиф таҳия карда шудааст.

Самтҳои афзалиятноки такмили асосҳои институтсионалии ҳавасмандгардонии моддии меҳнат асоснок карда шуд, аз ҷумла: мустақилияти ҳуҷҷатҳои сатҳи дохилии корхонаҳои саноатӣ дар самти муайян намудани ҳавасмандгардонии моддӣ, фарогирии намудҳои мухталифи ҳавасмандгардонӣ ва тартиби амалӣ намудани онҳо аз мавқеи баландбардории самараи меҳнат.



Расми 5. Механизми мукаммали (тавсияшаванда)-и ҳавасмандгардонии моддӣ дар шароити ташаккули шуғли пурмахсул

Сарчашма: аз ҷониби муаллиф таҳия карда шудааст.

Дар шароити рушди шуғли пурмахсул чиҳати такмили механизми ҳавасмандгардонии моддӣ тавсияҳои зерин пешниҳод карда шудаанд: рушди инфрасохтори истеҳсолоти саноатӣ ва роҳандозӣ намудани низоми ҳавасмандгардонии моддӣ, ки ҳаҷми қаноатбахши воситаҳои ҳавасмандгардониро дар назар доранд.

Муайян карда шуд, ки афзоиши ҳосилнокии меҳнат то ҳадди 20% барои ҳавасмандгардонии моддии меҳнати кормандон назаррас буда наметавонад, чунки давоми солҳои 2014-2021 ҳосилнокии меҳнат дар корхонаҳои саноатии вилоят ба ҳисоби миёнасолона 20,4%-ро ташкил кардааст, аммо бо чунин натиҷа нишондиҳандаи ҳавасмандгардонӣ тағйироти мусбӣ надорад. Дар чунин вазъият афзоиши ҳосилнокии меҳнат бояд дар ҳадди зиёда аз 20% бо назардошти сифати маҳсулот ва риояи технологияи истеҳсолот таъмин карда шавад.

Дар натиҷаи гузаронидани SWOT-таҳлил маълум карда шудааст, ки рушди шуғли пурмахсул дар вилоят аз мавқеи ҳавасмандгардонии захираҳои меҳнати корхонаҳои саноатӣ бо роҳи баланд бардоштани сатҳу сифати меҳнат ва дар заминаи ҷалби кормандони таҳассусманд ва касбӣ; ҷалби қувваи корӣ аз ҳисоби мардон ва занон, ки нерӯи афзоишдиҳии самараи меҳнатро доранд; ҷорӣ намудани низом ва механизми мукаммали ҳавасмандгардонии моддии ба мавқеи касбӣ ва самараи баланди меҳнатӣ асосёфта, ки шаклу намудҳои қаноатбахши ҳавасмандгардонии моддиро дар назар дошта, имконияти коҳиш додани муҳожирати меҳнатиро дар вилоят доранд, имконпазир мебошад.

Аз ҷониби муаллиф бо назардошти дигар ҷабҳаҳои муҳими фаъолияти корхонаҳои саноатии вилояти Хатлон механизми комили ҳавасмандгардонии моддии меҳнат дар шароити ташаккули шуғли пурмахсул пешниҳод таҳия карда шудааст (расми 5).

Муаллиф дар шарҳи расми 5 қайд менамояд, ки механизми тавсияшавандаи ҳавасмандгардонии моддии меҳнат унсурҳои дар бар мегирад, ки фаъолияти комили корхонаҳои саноатии минтақаро дар самти ҳавасмандгардонии қорагрон нишон медиҳанд. Тавре, ки аз механизми пешниҳодшуда бармеояд, қисми зиёди унсурҳои таркибдиҳандаи механизми ҳавасмандгардонӣ дар амалияи корхонаҳои саноатӣ вучуд доранд. Вобаста ба ин, таъмини фаъолияти қонунӣ, шаффоф, саривақтӣ, баҳусус ҳамкориҳои зичӣ мутақобилаи онҳо дар самти ҳавасмандгардонии кормандон муҳим арзёбӣ карда шудааст. Аммо унсурҳои, ки дар шакли нисбатан фарқкунанда пешниҳод шудаанд, яъне ҳадамоти аудити дохилӣ ва ҳамкориҳои устувори иҷтимоӣ байни иттифоқи касаба ва маъмурияти корхонаҳои саноатӣ барои такмили механизми ҳавасмандгардонии моддии кормандон таъсири назаррас доранд.

ХУЛОСА ВА ПЕШНИҲОД

Дар натиҷаи иҷрои таҳқиқоти диссертатсионӣ, ки масъалаҳои марбут ба такмили низоми ҳавасмандгардонии моддии меҳнати кормандони корхонаҳои саноатии вилояти Хатлонро фаро мегирад, ба мо муяссар шуд, то хулосаю пешниҳодҳои хусусияти навгонидоштаро чиҳати устувор намудани заминаҳои назариявӣ методологӣ, шароити имкониятҳои субъектҳои соҳаи саноат дар

самти ҳавасмандгардонии кормандон, самтҳои афзалиятноки такмили низом ва механизми ҳавасмандгардонии моддии меҳнат коркард намоем, Ҳамчунин як қатор тавсияҳо вобаста ба натиҷаҳои илмии бадастовардашуда, ки барои расидан ба ҳадафи таҳқиқот мусоидат намуда, моҳияти аслии диссертатсияро инъикос менамоянд, пешниҳод шудааст.

Натиҷаҳои асосии илмии диссертатсия

1. Дар натиҷаи таҳқиқи нуктаи назари иқтисодчиён оид ба мазмуни ҳавасмандгардонӣ, фаҳмиши муаллифӣ ҳавасмандгардонии моддии меҳнат коркард шуд, ки он ҳамчун чараёне тавсиф карда мешавад, ки дар натиҷаи созиши дучониба ба миён меояд ва истифодабарии фаъолони нерӯи меҳнатиро таъмин намуда, барои рушди фаъолияти корхона мусоидат мекунад [2-М].

2. Муайян карда шуд, ки низом ва механизми ҳавасмандгардонии моддии меҳнат вобаста ба шароит тағйирпазир буда, зарурати такмилёбӣ дорад ва афзоиши самараи меҳнатро, аз ҷумла бо роҳи баландбардории музди меҳнат, мукофотонӣ баҳри расидан ба нишондиҳандаҳои муайяни фаъолият, имтиёзу кӯмакҳо ва дигар роҳҳо аз мавқеъҳои гуногун таъмин менамоянд. Аз ин ҷост, ки ҳавасмандгардонии моддии меҳнат аз мавқеи мунтазам такмилдиҳии тадбирҳои ҷорикунии ҳавасмандгардонӣ ҳамчун унсури калидии низоми рушди корхонаҳо баромад менамояд. Методологияи ҳавасмандгардонии моддии меҳнат дар натиҷаи рушди бемайлоии микро ва макроиқтисодиёт, ҷой доштани рақобат дар ин сатҳҳо, инчунин талаботи номаҳдуди захираҳои меҳнатӣ такмил дода мешавад [3-М].

3. Дар шароити ба пуррагӣ қонеъ набудани ниёзи физиологии кормандон зарурати афзоиши воситаҳои ҳавасмандгардонии моддӣ аз тариқи ҷорӣ намудани низоми комили ҳавасмандгардонӣ асоснок карда шуд. Маълум карда шуд, ки қонуниятҳои ҳавасмандгардонии моддии меҳнат бар мунтазамӣ ва ҳаҷми қаноатбахши подоши моддӣ асос меёбанд. Ҳавасмандгардонии моддии меҳнат бо хусусиятҳои ҳамаро фарогир будан, доштани низоми одилона, таъмини ҳамоҳангии манфиатҳои кормандон ва корфармо, прогрессивӣ будани он, вобастагии низоми ҳавасмандгардонӣ ба стратегия ва ҳолати молиявии корхона ба афзоиши самараи меҳнат мусоидат менамояд [2-М].

4. Муайян гардид, ки қисмати дуҷуми ҳавасмандгардонии моддӣ, яъне қисмати тағйирёбанда дар намуди мукофотпулӣ, иловапулӣ ва илова ба маош барои самараи фарқкунандаи меҳнати кормандон пардохта мешавад, аз ин рӯ, дар таъмини афзоиши самараи меҳнат таъсири назаррас дорад. Дақиқ карда шуд, ки ҳавасмандгардонии ғайримоддӣ дар шароити нокифоя будани ҳавасмандгардонии моддӣ мазмун надорад, чунки эҳтиёҷоти моддии корманд нисбат ба эҳтиёҷоти маънавии ӯ муҳимтар мебошад. Бинобар ин, дар ҳар даври замон ҳавасмандгардонии моддии кормандон нисбат ба ҳавасмандгардонии ғайримоддӣ то андозае афзалият дорад [12-М].

5. Истифодабарии таҷрибаи хориҷии ҳавасмандгардонии моддии меҳнат, аз ҷумла роҳандозӣ намудани амсила амрикоӣ-«низомии дусамта дар мартаба», яъне пешравии маъмурию вазифавӣ ва афзоиши тадриҷии моҳона то сатҳи андозаи маоши роҳбарият бо мақсади дар ширкат нигоҳдории кадрҳои боистеъдод ва

гаронарзиш натиҷаи хуб хоҳад овард. Истифодаи амсилаи мазкур имконият медиҳад, то натиҷанокии ҷорӣи фаъолият ва самараи дарозмуҳлати меҳнат таъмин карда шавад. Татбиқи низоми ҳавасмандгардонии "Скенлон" (мукофотпулии дастачамъона) ва низоми "Ракер" (равишҳои инфиродии ҳавасмандгардонӣ), ҷорӣ намудани мукофотпулиҳои ҳармоҳа вобаста ба натиҷаҳои моҳи гузашта мутаносибан бо иштироки меҳнатии кормандон дар заминаи музди меҳнати асосӣ ва тақсимои пурраи фонди захиравӣ дар байни кормандон ва бо мақсади коҳиш додани кӯчиши қувваи корӣ роҳандозии амсилаи ҷопонии ҳавасмандгардонӣ, ки бар собиқаи кории корманд асос меёбад, имконпазир мебошад [17-М].

6. Бо назардошти шароити корхонаҳои саноатии вилояти Хатлон роҳандозӣ намудани амсилаи ҳавасмандгардонии моддии сезинагии Аврупои Ғарбӣ-ҳавасмандгардонӣ бе амалкарди мукофотдиҳӣ (танҳо пардохти музди меҳнат), ҳавасмандгардонӣ бо назардошти мукофотдиҳӣ, ки бузургии он аз ҳаҷми даромад ва ё фоидаи корхона вобаста аст (иштироки кормандон дар фоидаи корхона) ва ҳавасмандгардонӣ бо назардошти мукофотдиҳӣ, ки бузургии он аз натиҷаҳои меҳнати инфиродӣ вобаста аст, имконпазир мебошад. Дигар модели ҳавасмандгардонии моддии меҳнат дар Аврупои Ғарбӣ амсилаи бар таҳассусмандии воқеӣ (таҳассусмандӣ дар ҳалли мушкилоти истеҳсолот) асосёфта мебошад, ки дар бештари корхонаҳои Федератсияи Россия татбиқ гардидааст ва ҷорӣ намудани он дар субъектҳои соҳаи саноати минтақаҳои Ҷумҳурии Тоҷикистон низ қобили қабул аст [2-М].

7. Муайян карда шуд, ки аз як тараф, амалкарди мунтазами механизми ҳавасмандгардонии моддии меҳнат метавонад самараи бардавоми меҳнатро таъмин намояд ва аз тарафи дигар, барои татбиқи механизми комили ҳавасмандгардонии моддии меҳнат фаъолияти мунтазами комиссия оид ба баҳои мумайизии шароити меҳнатӣ, ҳадамоти аудити дохилӣ ва иттифоқи касабаи корхонаҳои саноатии минтақа муҳим арзёбӣ мегардад. Аммо дар чунин шароит механизми ҳавасмандгардонии моддии меҳнат бояд одилона, асоснок, шаффоф ва вобаста ба тағйироти шароити корхонаи саноатӣ рушдёбанда бошад [8-М].

8. Самтҳои афзалиятноки такмили низоми ҳавасмандгардонии моддии меҳнат асоснок карда шуданд, аз ҷумла: таъсис додани комиссия дар сатҳи корхонаҳои саноатии вилоят бо мақсади такмили ҳавасмандгардонии моддии меҳнати кормандон аз тариқи ҷорӣ намудани усулҳои нави ҳавасмандгардонии моддӣ, ба инобат гирифтани манфиати кормандону корфармоён, ҳамоҳангсозии тадбирҳои ҳавасмандгардонӣ ба имкониятҳои молиявӣ ва стратегияҳои рушди корхона, ба сатҳи қаноатбахш расонидани ҳаҷми воситаҳои ҳавасмандгардонӣ, баланд бардоштани чандирияти подошҳои ҳавасмандгардонӣ, одилона, саривақтӣ ва ҳамаро фарогир будани низоми пардохтҳои ҳавасмандгардонӣ ва зиёд намудани нерӯи шиддатдиҳандаи ҳавасмандгардонӣ [8-М].

9. Самтҳои афзалиятноки мукамалгардонии асосҳои институтсионалии ҳавасмандгардонии моддии меҳнат дар самтҳои зерин асоснок гардиданд: а) мустақилона муайян гардидани пардохтҳои ҳавасмандгардонӣ дар сатҳи ҳуҷҷатҳои дохилии корхонаҳои саноатии минтақа; б) тағйироти шартномаи

меҳнатӣ аз мавқеи ворид намудани намудҳои гуногуни ҳавасмандгардониҳои моддӣ; в) ҳама ҷузъиёти низоми ҳавасмандгардониро фарогир будани санадҳои меъёрии сатҳи дохилии корхонаҳои саноатӣ [7-М].

10. Дар заминаи меъёрҳои қонунгузориҳои меҳнати ҷумҳурий низоми мукаммали ҳавасмандгардониҳои моддӣ меҳнат коркард шуд, ки музди меҳнати асосӣ ва иловагӣ, мукофотпулиҳо, пардохтҳои иҷтимоӣ, имтиёзҳо ва дигар воситаҳои ҳавасмандгардониҳои моддиро дар бар мегирад. Низоми ҳавасмандгардониҳои тавсияшаванда дар ҳама гуна ҳолат подошдиҳии моддӣ қормандонро барои самарави меҳнат пешбинӣ намуда, бо назардошти шароит тағйирпазир мебошад ва бо назардошти талаботи моддӣ қормандон аз мавқеи афзоиши самарави меҳнат такмил дода мешавад. Бо мақсади такмили низоми ҳавасмандгардонӣ аз мавқеи устуворгардониҳои асосҳои институтсионалии он дар шакли қонун даровардани меъёрҳо ва ҳавасмандгардониҳои меҳнатие, ки дар ҳуҷҷатҳои дигар сатҳи танзими меҳнат ва амалияи муносибатҳои меҳнатӣ арзи ҳастӣ доранд, мубрам арзёбӣ мегардад [6-М].

Тавсияҳо оид ба истифодаи амалии натиҷаҳо

1. Натиҷаи таҳлили шароити имқониятҳои иҷтимоӣ иқтисодии корхонаҳои саноатии вилояти Хатлон нишон дод, ки новобаста аз рушди соҳаи саноат (16%-рушди миёнасолона) ва зиёд гардидани шумораи корхонаҳои саноатӣ (зиёда аз 640 адад), нишондиҳандаи музди меҳнат ва дигар намуди ҳавасмандгардониҳои моддӣ қормандони соҳа то кунун қаноатбахш нестанд. Ҳамчунин давоми солҳои таҳлилшуда (2014-2021) тамоюли маҳдудшавӣ доштани имқониятҳои иқтисодӣ молиявӣ қисме аз корхонаҳои саноатии вилоят ва бо назардошти имқониятҳои устувори молиявӣ қисми дигари онҳо ҷой доштани коҳишҳои сафарбаркунии воситаҳои моддӣ ба самти ҳавасмандгардониҳои қормандон муайян карда шуданд. Ноустувории нишондиҳандаҳои ҳавасмандгардониҳои моддӣ меҳнат дар корхонаҳои саноатии вилоят ошқор гардид, аз ҷумла ғайриқаноатбахш будани индекси самаранокии меҳнат дар соҳаи саноати ҷумҳурий, новобаста аз он, ки сатҳи музди меҳнат дар соҳаи саноат баъди фаъолияти молиявӣ дар ҷойи 2-юм қарор дорад, аммо таъсири он ба натиҷаҳои молиявӣ корхонаҳои саноатӣ то кунун нокифоя боқӣ мондааст. Дар ҳолати шахшуда қарор доштани фонди музди меҳнат дар корхонаҳои аксарияти зерсоҳаҳои саноати вилоят, риоя нагардидани муқаррароти моддаи 140-уми Кодекси меҳнати Ҷумҳурии Тоҷикистон (сари вақт пардохт нагардидани музди меҳнат) аз ҷониби корхонаҳои соҳа ва афзоиш ёфтани қарздорӣ мӯҳлаташ гузашта аз пардохти музди меҳнат (зиёда аз 10309,0 ҳазор сомонӣ дар солҳои охир, ки 93%-и қарзи мазкурро дар сатҳи вилоят ташкил менамояд) ҳамчун зуҳуроти манфӣ арзёбӣ карда мешавад.

2. Ошқор карда шуд, ки новобаста аз тамоюли мусбӣ арзиши хароҷоти таъмини қувваи қорӣ дар корхонаҳои саноатии вилояти Хатлон, аз ҷумла 11,2% афзоиши солона доштани маблағи умумӣ масраф барои таъмини қувваи қорӣ, 10,9% афзоиши миёнасолонаи фонди музди меҳнат, ҳаҷми он то ба ҳол қаноатбахш нест ва самарави меҳнатро низ таъмин карда наметавонад. Дар шароити нокифоягии ҳаҷми музди меҳнат ва арзиши хароҷоти таъмини қувваи

корӣ ҷорӣ намудани подошҳои пурракуандаи ҳаҷми нокифояи музди меҳнат ва ба шароити иқтисоди бозорӣ мувофиқ намудани фаъолияти низоми ҳифзи иҷтимоии аҳоли тавсия карда мешавад. Номувофиқии баъзе аз нишондиҳандаҳои низоми ҳавасмандгардонии кормандони саноатии дар шароити меҳнати номусоид фаъолияткунанда, ба монанди афзоиши шумораи ин гуна кормандон ва коҳиш ёфтани миқдори рухсатихоии иловагии онҳо ва дигар ҳолатҳои ба инҳо монанд низ муайян гардиданд.

3. Таҳлили шароити имкониятҳои иҷтимоӣ иқтисодии корхонаҳои саноатии вилояти Хатлон аз мавқеи муайянкунии нерӯи ҳавасмандгардонии моддии меҳнат бо роҳи гузаронидани пурсиши кормандон ошкор намуд, ки сабаби асосии норозигии кормандон нисбат ба кор ин ҳаҷми маоши нокифоя мебошад, ки ин мавқеъро 71,6%-и пурсидашудагон тарафдорӣ карданд. 49,9%-и пурсидашудагон бошанд, аз низоми музди меҳнат ва дигар пардохтҳои ҳавасмандгардонӣ ба пуррагӣ қаноатманд нестанд. Такмил додани низоми ҳавасмандгардонихоро бо роҳи афзоиши ҳаҷми маош-81,5%, бо роҳи зиёд намудани андозаи бонуспардохтҳо-58,7% ва аз тариқи зиёд намудани пардохтҳои иҷтимоӣ-52,8%-и пурсидашавандагон ҷонибдорӣ менамоянд. Аз ин натиҷаҳо чунин хулосабарорӣ намудан мумкин аст, ки фишанги асосии баландбардории самарайи меҳнат дар корхонаҳои саноатии вилоят қорқарди низоми комили ҳавасмандгардонии моддӣ мебошад.

4. Муайян ва ошкор карда шуд, ки имкониятҳои молиявии корхонаҳои саноатӣ, нерӯи зехнию ҷисмонии кормандон, сатҳу сифати меҳнат, сиёсати кадрӣ корхона, талаботу таклифоти қувваи корӣ, таъсири иттифоқҳои касаба ва коллективи меҳнатӣ ба қорфармо, шумораи рӯзҳои қорие, ки қорманд воқеан қор қардааст ва нишондиҳандаи ҳосилнокии меҳнат ҳамчун омилҳои мустақим ва ҳолати иқтисодии кишвар, пешрафти илмию техникӣ, тағйироти иҷтимоӣ сиёсӣ ва дигар ҳодисаю воқеаҳои қорои қорхона муҳим омилҳои қайримустақими ҳавасмандгардонии моддӣ ба ҳисоб мераванд.

5. Дақиқ қарда шуд, ки сатҳи нархҳои истеъмолӣ аз тариқи қам намудани ҳаҷми музди меҳнати ҳақиқӣ омилӣ манфии сатҳи пардохтпазирии воситаҳои ҳавасмандгардонихоӣ моддии қормандон мебошанд. Маълум қарда шуд, ки дар тӯли соҳоӣ 2014-2021 зерӣ таъсири нархҳои истеъмолӣ музди меҳнати ҳақиқии қормандони қорхонаҳои саноатии минтақа ба ҳисоби миёнасолона 6,8% қорҳиш ёфтааст. Дар чунин шароит индексатсияи музди меҳнат ва қорӣ намудани пардохтҳои қубронӣ ҳамчун тадбирҳои муҳими ҳавасмандгардонӣ арзёбӣ мегарданд.

6. Натиҷаи таҳлили ҳавасмандгардонии моддии қорхонаҳои саноатии вилояти Хатлон нишон дод, ки ҳаҷми воситаҳои ба ҳавасмандгардонӣ сафарбаршаванда нокифоя мебошад ва бузургии он имконияти қалби қувваи қории баландихтисос ва афзоиши самарайи меҳнатро надорад. Қайриқаноатбахш будани фонди музди меҳнат, воситаҳои ҳавасмандгардонихоӣ тағйирёбанда ва истифодаи бесамари дороиҳо омилӣ манфии ҳавасмандгардонии моддии меҳнати қорхонаҳои саноатии вилояти Хатлон гардидаанд. Ошқор қарда шуд, ки нишондиҳандаҳои натиҷавии қорхонаҳои саноатии вилоят, ба монанди

ҳосилнокии меҳнат, даромаднокии корхонаҳо, кормандон ва маҳсулоти саноатӣ нисбатан ноустувор буда, барои афзоиши воситаҳои ҳавасмандгардонии моддӣ ва татбиқи низоми прогрессивии ҳавасмандгардонӣ ғайриимкон мебошад. Муайян гардид, ки афзоиши ҳосилнокии меҳнат то ҳадди 20% барои ҳавасмандгардонии моддии меҳнати кормандони корхонаҳои саноатии вилоят назаррас буда наметавонад, чунки дар шароити пеш гирифтани сиёсати воридотивазкунанда афзоиши ҳосилнокии меҳнат бо назардошти сифати маҳсулот ва риояи технологияи истеҳсолот бояд дар ҳадди зиёда аз 20% таъмин карда шавад. Вобаста ба ин, меъёрҳои ҳавасмандгардонӣ мунтазам баландшавии сатҳи ҳосилнокии меҳнатро дар натиҷаи афзоиши прогрессивии ҳаҷми ҳавасмандгардонии моддӣ таъмин менамоянд.

7. Дар шароити шуғли пурмаҳсул чихати такмили механизми ҳавасмандгардонии моддии меҳнати кормандони саноатии вилояти Хатлон тавсияҳои зерин пешниҳод карда мешавад:

– ба роҳ мондани ҳамкориҳои доимии бозори меҳнат ва бозори хизматрасониҳои таълимӣ дар самти омодакунии кадрҳои ҷавобгӯ ба шароити шуғли пурмаҳсул ва баланд бардоштани сатҳи касбияти кормандони корхонаҳои саноатии вилоят;

– намудҳои тавсиявии ҳавасмандгардонии моддии меҳнат барои корхонаҳои саноатии вилоят дар шакли мукофотонӣ инҳо ба ҳисоб мераванд: а) мукофотонии якдафъаина; б) ҷорӣ намудан низоми махсуси мукофотонӣ; в) мукофотонӣ барои натиҷаҳои мусбӣ фаъолият бо роҳи инфиродӣ ва дастаҷамъона;

– татбиқи амсилаи ҷорсатҳаи низоми ҳавасмандгардонии моддии меҳнат, ки тибқи он, кормандони саноатӣ барои фаъолияти меҳнати босамар аз ҷониби сохторҳои алоҳида, роҳбарияти олии корхона ва ҳатто мақомоти ваколатдори соҳа ҳавасманд гардонида мешаванд.

ФЕҲРИСТИ КОРҲОИ ЧОПШУДАИ МУАЛЛИФ ДОИР БА МАВЗУИ ДИССЕРТАТСИЯ

А) Интишорот дар маҷаллаҳои тақризшаванда, ки аз ҷониби ҚОА-и назди Президенти Ҷумҳурии Тоҷикистон тавсия шудаанд:

[1-М]. Мирзозода (Табаров) А.Д. Пардохт ва ҳавасмандгардонии моддии меҳнат дар низоми маъмурӣ/ А.Д. Мирзозода // Паёми Донишгоҳи миллии Тоҷикистон. Бахши илмҳои иҷтимоӣ-иқтисодӣ ва ҷамъиятӣ. №10-2. ш. Душанбе-2019.-С. 224-228. ISSN 2413-5151.

[2-М]. Мирзозода А.Д. Таҳқиқи ҷанбаҳои назариявӣ методологии ҳавасмандгардонии меҳнат / А.Д. Мирзозода, Г.Б. Сафаров // Паёми Донишгоҳи миллии Тоҷикистон. Бахши илмҳои иҷтимоӣ-иқтисодӣ ва ҷамъиятӣ. №10-2. ш. Душанбе -2020 сол. - С. 127-132. ISSN 2413-5151.

[3-М]. Мирзозода (Табаров) А.Д. Ҷанбаҳои назариявии меҳнат ва роҳҳои ҳавасмандкунии он/ А.Д. Мирзозода, Г.Б. Сафаров // Маҷаллаи назариявӣ ва илмию истеҳсолӣ “Кишоварз”. Донишгоҳи аграрии Тоҷикистон №1 (96). ш. Душанбе -2021. -С. 173-175. ISSN 2074-5435.

[4-М]. Мирзозода А.Д. Таҳлил ва тамоюлҳои рушди иҷтимоию иқтисодии соҳаҳои саноат дар минтақаи Хатлон/ А.Д. Мирзозода // Паёми Донишгоҳи миллии Тоҷикистон, (маҷаллаи илмӣ-амалӣ), №9/1, Душанбе-2021.-С.137-142. 2413-5151.

[5-М]. Мирзозода А.Д. Асосҳои зарурати ҳавасмандгардонии меҳнати коргарон (назария ва амалия)/ А.Д. Мирзозода // Паёми молия ва иқтисоди Донишгоҳи давлатии молия ва иқтисоди Тоҷикистон (маҷаллаи илмӣ-амалӣ) №3 (32), ш. Душанбе-2022.-С. 242-251. ISSN 2663-0389.

[6-М]. Мирзозода А.Д. Таҳлили нишондиҳандаҳои ҳавасмандгардонии меҳнати коргарон (дар мисоли вилояти Хатлон)/ А.Д. Мирзозода //Паёми Донишгоҳи миллии Тоҷикистон, (маҷаллаи илмӣ-амалӣ), №3. ш. Душанбе-2023.- С.122-131. 2413-5151.

[7-М]. Мирзозода А.Д. Таҳлил ва арзёбии ҳавасмандгардонии моддии кормандони корхонаҳои саноатии вилояти Хатлон/ А.Д. Мирзозода // Паёми молия ва иқтисоди Донишгоҳи давлатии молия ва иқтисоди Тоҷикистон (маҷаллаи илмӣ-амалӣ) №1 (35), ш. Душанбе-2023.-С. 298-307. ISSN 2663-0389.

[8-М]. Мирзозода А.Д. Такмили низоми ҳавасмандгардонии моддии меҳнати кормандони корхонаҳои саноатии вилояти Хатлон/ А.Д. Мирзозода // Паёми Донишгоҳи давлатии тиҷорати Тоҷикистон/. – Душанбе.- 2023. - №1 (45). – С. 262 - 268.

Б) Мақолаҳо дар дигар маҷаллаҳо ва маҷмӯи маводҳои конференсия:

[9-М]. Мирзозода А.Д. Тартиби баҳисобгирии андозҳо ва музди меҳнат дар амалияи барномаи 1С: Мухосибот/ А.Д. Мирзозода, Алишери Х.// Маводи конференсияи ҷумҳуриявии илмӣ-амалӣ. Дар мавзуи “Таъминоти инноватсионии рушди устувори соҳаи кишоварзӣ”, ДАТ ба номи Ш. Шохтемур -2018.- С.54-57.

[10-М]. Мирзозода А.Д. Ташкили баҳисобгирии андоз ва роҳҳои такмил додани он дар баҳши саноат/ А.Д.Мирзозода// Матбааи ДДМИТ, 2018.-96 с.

[11-М]. Мирзозода А.Д. Рушди саноат ва аҳамияти он барои иқтисодиёти Ҷумҳурии Тоҷикистон/ У.С. Асрорзода, А.Д. Мирзозода// Маводи конференсияи ҷумҳуриявии илмӣ-амалӣ. Дар мавзуи “Муаммоҳои молиявии саноатикунони Ҷумҳурии Тоҷикистон”, Коллеҷи техникии ДТТ ба номи академик М. Осимӣ - 2019 сол.

[12-М]. Мирзозода А.Д. Муаммоҳои пардохти музди меҳнат ва ҳавасмандкунии моддии кормандони корхонаҳои саноатии мамлакат замимагузор ба рушди ин соҳа/ А.Д. Мирзозода// Маводи конференсияи ҷумҳуриявии илмӣ-амалӣ. Дар мавзуи “Муаммоҳои молиявии саноатикунони Ҷумҳурии Тоҷикистон”, Коллеҷи техникии ДТТ ба номи академик М. Осимӣ - 2019 сол.

[13-М]. Мирзозода А.Д. Моҳияти иқтисодӣ ва унсурҳои асосии низоми ҳавасмандкунии моддии меҳнати кормандон/ А.Д. Мирзозода// Маводи конференсияи ҷумҳуриявии илмӣ-амалӣ. Дар мавзуи “Муаммоҳои молиявии саноатикунони Ҷумҳурии Тоҷикистон”, Коллеҷи техникии ДТТ ба номи академик М. Осимӣ -2019 сол.

[14-М]. Мирзозода А.Д. Музди меҳнат, принципҳо ва низоми музддиҳӣ дар фаъолияти тижоратии соҳаи кишоварзӣ/ Б.Г. Сафаров, А.Д. Мирзозода// Маводи конференсияи ҷумҳуриявии илмӣ-амалӣ. Дар мавзуи “Саноатикунони кишвар ва нақши он дар рушди иқтисодиёти миллӣ”, Коллеҷи техникии ДТТ ба номи академик М. Осимӣ -2020 сол.

[15-М]. Мирзозода А.Д. Муаммоҳои пардохти музди меҳнати кормандони корхонаҳои саноатӣ/ А.Д. Мирзозода, З. Ҳакимов// Маводи конференсияи ҷумҳуриявии илмӣ-амалӣ. Дар мавзуи “Саноатикунони кишвар ва нақши он дар рушди иқтисодиёти миллӣ”, Коллеҷи техникии ДТТ ба номи академик М. Осимӣ -2020 сол.

[16-М]. Мирзозода А.Д. Баҳисобгирии сармояи худӣ дар корхонаҳои саноатӣ / А.Д. Мирзозода, Маҷмуаи маводҳои конференсияи илмӣ-амалии ҷумҳуриявӣ. Механизми татбиқи сиёсати баҳисобгирии муҳосибӣ дар шароити индустриаликунони мамлакат: воқеият ва дурнамо // (ш. Душанбе, 23-юми октябри соли 2021) – Душанбе, ДДМИТ -2021.-С.205-209.

[17-М]. Мирзозода А.Д. Таҷрибаи хориҷӣ ҳавасмадгардони моддии меҳнати кормандон / А.Д. Мирзозода, Маводи конференсияи ҷумҳуриявии илмӣ-амалӣ. Коллеҷи техникии ДТТ ба номи академик М. Осимӣ -2021.-С.80-84.

**ТАДЖИКСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ФИНАНСОВО-
ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ**

УДК – 331.101.3

На правах рукописи

МИРЗОЗОДА АХЛИДДИН ДОВУДХОДЖА

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ МАТЕРИАЛЬНОГО
СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ ПРОМЫШЛЕННЫХ
ПРЕДПРИЯТИЙ
(на примере Хатлонской области)**

А В Т О Р Е Ф Е Р А Т

диссертации на соискание ученой степени доктора философии (PhD),
доктора по специальности 6D051900 – Организация и нормирование труда
(6D051901 – Экономика труда)

Душанбе – 2023

Диссертация выполнена на кафедре экономической теории Таджикского государственного финансово-экономического университета

Научный руководитель:

Сафаров Бахром Гулматович,
кандидат экономических наук, доцент,
проректор по науке Таджикского
государственного финансово-
экономического университета

Официальные оппоненты:

Раджабов Раджаб Кучакович,
доктор экономических наук, профессор
кафедры финансов Таджикского
государственного университета
коммерции

Рустамов Рахим Умаршохович,
кандидат экономических наук,
заведующий кафедрой экономического
анализа и статистики Международного
университета туризма и
предпринимательства Таджикистана

Ведущая организация:

Государственное учреждение «Научно-
исследовательский институт труда,
миграции и занятости населения»
Министерства труда, миграции и
занятости населения Республики
Таджикистан

Защита диссертации состоится 07 октября 2023 года в 15⁰⁰ часов на заседании диссертационного совета 6D.KOA-012 при Таджикском государственном университете коммерции по адресу: 734061, Республика Таджикистан, 734061, г. Душанбе, ул. Дехоти, ½.

С диссертацией и авторефератом можно ознакомиться в научной библиотеке Таджикского государственного университета торговли и на официальном сайте www.tguk.tj.

Автореферат разослан « ____ » _____ 2023 года.

Ученый секретарь
диссертационного совета,
доктор экономических наук, доцент

Толибов К.К.

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования. С позиции повышения производительности труда в условиях ускоренной индустриализации страны материальное стимулирование работников промышленных предприятий рассматривается как ключевой элемент мер развития отраслей промышленности республики и ее регионов.

В современных условиях для повышения эффективности труда используются разные способы и методы, но наиболее важной из них является совершенная система материального стимулирования труда. Материальное стимулирование труда, являясь прямым фактором развития промышленных предприятий на основе повышения производительности труда, способствует их всестороннему развитию. В условиях промышленных предприятий Хатлонской области, как и большинства субъектов отраслей экономики республики, в связи с относительно недостаточным размером заработной платы (в среднем 1931,54 сомони), материальное стимулирование оценивается более существенным, чем нематериальное.

Основатель мира и национального единства – Лидер нации, Президент Республики Таджикистан уважаемый Эмомали Рахмон, в своем Послании Маджлиси Оли Республики Таджикистан от 21 декабря 2021 года в связи с большим значением отрасли в дальнейшем развитии страны, решением социально-экономических вопросов и обеспечением выполнения национальных стратегических целей, включая процесс ускоренной индустриализации страны, объявил 2022-2026 годы «Годами развития промышленности»².

В современных условиях на эффективность работы промышленных предприятий влияет множество факторов. Например, в условиях распространения COVID-19 у экономических субъектов республики и всего мира наблюдались проблемы нехватки кадров. Наличие кадрового состава, эффективно функционирующего в таких деликатных ситуациях, было заметно не на всех предприятиях, поскольку система и действующий механизм стимулирования большинства из них не имели возможности обеспечить эффективный труд.

Наряду с имеющимися условиями и возможностями одним из приоритетных направлений развития промышленного сектора республики является обеспечение развития промышленных предприятий за счет повышения в них производительности труда. Поскольку развитие отрасли зависит от высокого уровня производительности труда, а уровень производительности труда от стимулирования работников отрасли. Следовательно, эффективное использование системы материального стимулирования работников промышленной сферы является обязательным.

В целом, на актуальность исследования темы диссертации указывают следующие моменты:

² Паёми Президенти Ҷумҳурии Тоҷикистон, Асосгузори сулҳу ваҳдати миллӣ - Пешвои миллат мухтарам Эмомалӣ Раҳмон ба маҷлиси Олии Ҷумҳурии Тоҷикистон.-21.12.2021.-[Манбаи электронӣ].-Ҳолати дастрасӣ: www.prezident.tj (санаи мурочиат: 26.11.2022 с.).

- необходимость разработки совершенной системы материального стимулирования работников, направленной на устойчивое развитие промышленных предприятий;
- перемещение рабочей силы, в том числе увеличение миграции работников промышленных предприятий;
- отсутствие условий самостоятельного пользования располагаемым потенциалом работников;
- отсутствие перспектив развития профессионализма и социально-экономического положения высококвалифицированных кадров;
- наличие противостояний и конфликтов сотрудников для достижения стимулирования;
- налаживание производства инновационной продукции, зависящей от высокой удовлетворенности материальным стимулированием работников;
- неплатежеспособность денежных доходов работников промышленных предприятий и необходимость увеличения их объема.

Именно решение проблемы совершенствования системы материального стимулирования труда и приведения в действие адекватных механизмов внедрения отдельных видов материального стимулирования вызывает необходимость исследования региональных аспектов совершенствования системы материального стимулирования труда работников промышленных предприятий как неотъемлемой части изучения социально-экономической проблемы в стране. Все вышеперечисленные пояснения и факты определяют важность выбранной темы диссертации и подтверждают ее высокую практическую значимость и научную ценность.

Степень исследованности научной темы. Научное исследование труда и его материального стимулирования широко отражены в научных публикациях ученых-экономистов.

Вопросы труда и его стоимость исследовались в трудах таких основоположников зарубежной экономической мысли, как Ф. Кене, У. Петти, А. Смит, Д. Рикардо, К. Маркс.

Анализу и изучению понятия стимулирование посвящены труды таких зарубежных ученых, как А. Шопенгауэр, О. Гордон, А. Рошка, К.Б. Мадсен, Д.Н. Узнандзе, А.Х. Маслоу, С.Л. Рубенштейн, К.К. Платонов, А.Н. Азрилиян, А.П. Егоршин, С.С. Занюк, И.А. Кибанов, А.М. Колот, М. Мескон, В.М. Петюх, Л. Дафт Ричард, З.П. Румянцева, Т.О. Соломандина, Е.Б. Стародубцева и С.А. Шапиро.

Различные аспекты стимулирования труда исследовались Ф. Тейлором, Г. Эмерсоном, Д.С. Милом, С.А. Ковериным, С.Б. Пучковой, Е.М. Шевченко, К.Д. Солодянкиной, Г.В. Ильиной, Е.И. Комаровым, Т.Г. Островским, А.А. Сафеевской, О.Е. Стекловой, Ю.В. Литовской, Г.С. Свиридовой, Ю.Ю. Полькиной, В.М. Лымаренко, И.Г. Поповой, М.А. Пархомчуком, В.В. Адамчуком, Е. Андреевой и Г.В. Назаровой.

Вопросы совершенствования системы стимулирования труда и удовлетворения объема материального стимулирования труда исследованы такими отечественными экономистами, как Т.Дж. Усмонова, Д.С. Амонова, Д.Б.

Кодирзода, С.Дж. Комилов, Т.Б. Ганиев, Р.К. Раджабов, Ш.Э. Дустбоев, А.Дж. Джабборов, Х.Н. Факеров, М.Н. Нурмахмадов, Ш.Б. Джонмахмадов, Т.Ю. Бозоров, М.М. Исмоилов, Р.Б. Худжамкулов, Г.А. Ходжабекова, Н.Ш. Марупова, Р.У. Рустамов, Х.С. Гадоев, Б.Г. Сафаров.

Связь исследования с программами (проектами) либо научной тематикой. Данное диссертационное исследование соответствует положениям и индикаторам Национальной стратегии развития Республики Таджикистан на период до 2030 года и программам, связанным с ускоренной индустриализацией страны и проводилось в целях достижения показателей данной стратегии в направлении повышения эффективности труда промышленных предприятий в регионах республики.

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ИССЛЕДОВАНИЯ

Цель исследования состоит из научно-теоретического обоснования и разработки практических рекомендаций по совершенствованию системы материального стимулирования труда работников промышленных предприятий.

Задачи исследования. Для достижения поставленной цели исследования были сформулированы следующие задачи:

- исследование научно-теоретических основ материального стимулирования труда;
- изучение зарубежного опыта материального стимулирования труда и выявление возможностей его использования в рассматриваемом регионе;
- анализ условий и возможностей и оценка материального стимулирования труда на промышленных предприятиях Хатлонской области;
- выявление факторов эффективности материального стимулирования труда;
- обоснование приоритетных направлений совершенствования системы материального стимулирования труда и совершенствования институциональных основ на промышленных предприятиях Хатлонской области;
- разработка рекомендаций по совершенствованию механизма материального стимулирования промышленных работников в условиях производительной занятости.

Объектом исследования является совокупность социально-экономических и трудовых отношений промышленных предприятий Хатлонской области.

Предметом исследования является система материального стимулирования труда работников промышленных предприятий Хатлонской области.

Гипотеза исследования основана на том, что совершенствование методологических основ и институциональных предпосылок, а также адаптация стимулирования к современным условиям способствуют совершенствованию механизмов реализации системы материального стимулирования труда промышленных предприятий Хатлонской области.

Теоретическими основами исследования являются научные труды учёных-экономистов, диссертации, монографии и научные статьи

отечественных и зарубежных исследователей, включающие вопросы, связанные с материальным стимулированием труда работников.

Методологические основы исследования охватывают теоретико-экспериментальный, абстрактно-логический, индуктивный, дедуктивный методы, метод динамических рядов, статистическую группировку, сравнительный анализ, факторный анализ, синтез и другие методы исследования.

Источником информации исследования являются послания Президента Республики Таджикистан Маджлиси Оли Республики Таджикистан, действующие нормативно-правовые акты Республики Таджикистан в области труда, программы развития промышленности, в том числе Национальная стратегия развития Республики Таджикистан на период до 2030 года, статистические сборники Агентства по статистике при Президенте Республики Таджикистан, данные Министерства труда, миграции и занятости населения Республики Таджикистан, Министерства промышленности и новых технологий Республики Таджикистан, а также диссертации, монографии и научные статьи отечественных и зарубежных ученых (в том числе российских ученых).

База исследования. Диссертационное исследование выполнено на общеуниверситетской кафедре экономической теории и кафедре бухгалтерского учета факультета бухгалтерского учета и статистики Таджикского государственного финансово-экономического университета.

Научная новизна исследования заключается в теоретико-методическом обосновании и практических рекомендациях по совершенствованию механизмов реализации системы материального стимулирования работников промышленных предприятий Хатлонской области.

Основные результаты исследования, включающие в себя научные инновации, сформулированы следующим образом:

– изучены научно-теоретические основы стимулирования труда, определено авторское понимание материального стимулирования труда работников, уточнена гибкость методологии, системы и механизма материального стимулирования с позиции совершенствования с учетом изменения условий и непрерывного повышения эффективности труда, обоснована значимость материального стимулирования с позиции удовлетворения физиологических потребностей, выявлены закономерности и удовлетворительные характеристики материального стимулирования труда, определена преобладание материального стимулирования над нематериальным;

– изучен зарубежный опыт материального стимулирования труда с точки зрения удержания на предприятии талантливых и ценных кадров, коллективного и индивидуального стимулирования, поощрения на основе трудового стажа работника, всеобъемлющие системы стимулирования, поощрения, связанные с фактическими результатами труда, реализация которых возможна в условиях промышленных предприятий Хатлонской области;

– проанализированы социально-экономические условия и возможности промышленных предприятий Хатлонской области, оценено материальное стимулирование труда в них, выяснены и раскрыты недостаток финансовых

возможностей и неплатежеспособности, снижение стоимости активов и недостаточное использование инновационных возможностей, неудовлетворенность стоимостью затрат на обеспечение рабочей силы, в том числе недостаточность объема заработной платы, наличие срочных обязательств промышленных предприятий по просроченной задолженности по выплате заработной платы, необходимость увеличения величины средств материального стимулирования и зависимость совершенствования системы стимулов от материальных элементов стимулирования;

– обнаружены и установлены факторы, влияющие на эффективность материального стимулирования труда, включая следующие негативные факторы: ограничение объема средств материального стимулирования, неполное использование физического потенциала, интеллектуальных навыков работников и неэффективность использования активов, негативная тенденция индекса потребительских цен, нестабильность итоговых показателей и их влияние на систематичность материального стимулирования промышленных предприятий Хатлонской области;

– обоснованы приоритетные направления совершенствования системы материального стимулирования и институциональных основ на промышленных предприятиях Хатлонской области, в частности: координация систем и механизмов материального стимулирования труда с целью и стратегией развития предприятий, совершенствование документов внутреннего уровня с позиции обеспечения самостоятельности и охвата всех деталей материального стимулирования, систематическое и справедливое функционирование системы стимулирования и ее развитие в зависимости от изменения условий, обеспечение оптимального соотношения заработной платы и других видов переменных стимулов, превосходство методов материального стимулирования над нематериальным в системе действующего стимулирования промышленных предприятий, совершенствование документации внутреннего уровня промышленных предприятий, особенно трудовых договоров, с позиции охвата благоприятных условий материального стимулирования;

– рекомендуется в условиях производительной занятости повысить уровень профессионализма и инновационных знаний в области трудовых ресурсов региона, внедрить всеобъемлющую систему и прогрессивный механизм, направленный на увеличение объема средств материального стимулирования, стабильное социальное взаимодействие между профсоюзом и администрацией промышленных предприятий, обеспечивающих высокую эффективность труда и считающихся важными для совершенствования механизма материального стимулирования труда работников промышленных предприятий Хатлонской области.

Основные положения исследования, выносимые на защиту. Автором представлены следующие научные, теоретические, методологические и практические результаты исследования:

– научно-теоретическое обоснование и совершенствование методических предпосылок, системы, механизмов и закономерностей материального стимулирования работников;

– обзор зарубежного опыта по материальному стимулированию труда, имеющего значительный потенциал для использования в условиях рассматриваемого региона;

– определение имеющихся социально-экономических условий и возможностей, а также оценка материального стимулирования труда на промышленных предприятиях Хатлонской области;

– обнаружение и установление факторов, влияющих на эффективность материального стимулирования труда промышленных предприятий Хатлонской области;

– выявление приоритетных направлений совершенствования системы материального стимулирования труда и институциональных основ на промышленных предприятиях Хатлонской области, способствующих повышению эффективности труда;

– рекомендации по совершенствованию механизма материального стимулирования труда работников промышленных предприятий региона, имеющих большие возможности для повышения производительности труда в условиях развития производительной занятости.

Теоретическая и практическая значимость исследования.

Теоретическая сущность исследования заключается в том, что теоретические основы диссертационного исследования способствуют развитию теоретических предпосылок совершенствования системы материального стимулирования труда работников промышленных предприятий Хатлонской области. Практическая значимость исследования видится в том, что выводы, предложения и практические рекомендации диссертации способствуют совершенствованию системы материального стимулирования работников промышленных предприятий региона путем включения их в государственные программы развития промышленности и документацию уровня предприятия. Акцентирование на предложениях автора со стороны Министерства промышленности и новых технологий Республики Таджикистан, Министерства труда, миграции и занятости населения Республики Таджикистан, Научно-исследовательского института труда, миграции и занятости населения Министерства труда, миграции и занятости населения Республики Таджикистан, Агентства труда и занятости населения Хатлонской области, а также промышленными предприятиями области позволит усовершенствовать систему материального стимулирования труда работников.

Степень достоверности результатов исследования подтверждается автором основательностью данных, достаточным объемом исследованных материалов, сбором, обработкой, анализом и действенными способами совершенствования системы материального стимулирования работников промышленных предприятий Хатлонской области, публикацией отдельных результатов диссертационных исследований в престижных научных журналах, в том числе рецензируемых изданиях. Выводы и рекомендации основаны на научном анализе результатов теоретических и экспериментальных исследований.

Соответствие диссертации паспорту научной специальности (с обзором и областью исследования). Диссертация соответствует требованиям следующих разделов паспорта Высшей аттестационной комиссии при Президенте Республики Таджикистан по специальности 6D051900 - Организация и нормирование труда (6D051901 – Экономика труда): 2. Трудовые ресурсы как важный фактор экономического развития и его социально-экономической эффективности. 3. Теоретико-методологические вопросы в сфере труда и социально-трудовых отношений. 7. Стимулирование и оплата труда работников; организация заработной платы и обеспечение ее взаимосвязи с квалификацией персонала и результативностью производства; воспроизводственная и мотивационная функция заработной платы. 10. Производительность и эффективность труда, методы измерения, факторы влияния и ресурсы повышения. 13. Регулирование социально-трудовых отношений; влияние социально-трудовых отношений на развитие экономики и ее отраслей. 20. Зарубежный опыт регулирования социально-трудовых отношений и перспективы его использования в Республике Таджикистан.

Личный вклад соискателя ученой степени в исследование Личный вклад соискателя ученой степени существенен исследованием изучением теоретико-региональных основ совершенствования системы материального стимулирования труда работников промышленных предприятий, научным обзором возникновения теорий о понятии труда и его стимулировании, оценке лепты материального стимулирования в повышение производительности труда промышленных предприятий области. На основе анализа социально-экономических показателей выявлены и обоснованы текущая тенденция и состояние стимулирующей деятельности промышленных предприятий области. Вместе с тем определены прямые и косвенные факторы, влияющие на эффективность материального стимулирования, представлены конкретные выводы и рекомендации по совершенствованию механизма введения различных видов материальных стимулов в субъектах отрасли промышленности исследуемой области. Кроме того, личный вклад докторанта PhD значим в получение результатов от сбора, систематизации, анализа, оценки и сравнения сведений на всех этапах исследования; при разработке практических рекомендаций по использованию данных материалов, изучении опыта передовых стран и внедрении его сильных сторон на промышленных предприятиях Хатлонской области. В то же время, результаты исследования представлены в виде выводов и предложений в научных статьях автора диссертации.

Апробация и внедрение результатов диссертации. Результаты исследования неоднократно рассматривались и обсуждались на международных и республиканских научно-практических конференциях, круглых столах и научных семинарах Таджикского государственного финансово-экономического университета в течение 2018–2023 годов. Теоретико-методические и практические рекомендации диссертации используются в процессе преподавания на учебных занятиях в Таджикском государственном финансово-экономическом университете по предметам «Рынок труда», «Занятость

населения и трудовая миграция», «Экономика и социология труда», «Анализ трудовых показателей» и «Экономика предприятий». Результаты диссертационного исследования переданы для использования в Министерство труда, миграции и занятости населения Республики Таджикистан, Министерство промышленности и новых технологий Республики Таджикистан, на которые имеется акт внедрения.

Публикации по теме диссертации. Положения и основные результаты диссертационного исследования опубликованы в 17 научных статьях автора, в том числе 8 статей, напечатанных в рецензируемых научных журналах, рекомендованных Высшей аттестационной комиссией при Президенте Республики Таджикистан.

Структура и объем диссертации. Диссертация состоит из введения, трех глав, 9 разделов, заключения, рекомендаций по практическому использованию результатов исследования, списка литературы, публикаций по теме диссертации и приложения. Объем диссертации составляет 200 страницы компьютерного текста и содержит 28 таблиц, 19 рисунков, 6 диаграмм и список использованной литературы, включающий 199 наименований.

ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ ИССЛЕДОВАНИЯ

Во введении диссертации обоснована актуальность темы исследования, степень исследования научной темы, связь исследования с научными программами и темами, определены цели, задачи, предмет и гипотеза исследования, сформулированы теоретико-методологические основы, источник информации, база, научная новизна исследования, положения, выносимые на защиту, теоретическая и практическая значимость, степень достоверности результатов исследования, соответствие диссертации паспорту научной специальности, личный вклад соискателя ученой степени, апробация и реализация результатов исследования, публикации по теме диссертации, структура и объем диссертации.

В первой главе «Научно-теоретические основы материального стимулирования труда» изучена эволюция теоретических тезисов стимулирования труда, исследованы методические линии материального стимулирования труда работников промышленных предприятий в плане его совершенствования, раскрыты возможности применения зарубежного опыта материального стимулирования труда на промышленных предприятиях.

Изучив научно-теоретические основы труда и его стимулирования исследователь диссертации предложил следующую трактовку труда: трудом является создание материальных и нематериальных благ, осуществляемое рабочей силой, обладающей различными знаниями, навыками и способностями творения благ, с учетом некоторого различия производительности. По мнению автора, стимулирование – это фактор, вызывающий желание работника осуществлять трудовую деятельность, обеспечивающую активное функционирование предприятия на основе полного использования его физического и интеллектуального потенциала.

В диссертации отмечается, что система и механизм материального стимулирования труда является гибким в зависимости от условий в плане

улучшения. Совершенная система стимулирования базируется на механизме систематического повышения заработной платы, вознаграждении за достижение определенных показателей деятельности, льготах и пособиях, где материальное стимулирование труда путем постоянного совершенствования мер по внедрению фактора стимуляции выступает ключевым элементом системы развития предприятий.

Автор считает, что в условиях неполного удовлетворения физиологических потребностей работников возникает необходимость повышения материального стимулирования за счет введения совершенной системы поощрений. Неудовлетворительный объем и недостаточная прожиточная возможность у материального стимулирования на промышленных предприятиях Республики Таджикистан обуславливают удовлетворение в первую очередь физиологических потребностей их работников. После удовлетворения физиологических потребностей предприятию необходимо принять меры по обеспечению безопасности, удовлетворению других ступеней потребности.

Материальное стимулирование труда имеет закономерности, основанные на регулярности мер стимулирования и удовлетворительном размере материального вознаграждения (рис. 1).

ЗАКОНОМЕРНОСТИ МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА

1. Чем выше величина стимулирования и его регулярность, тем значительнее производительность труда работников.
2. Эффективность труда работников, поощряемых с задержкой (нерегулярно), ниже эффективности труда работников, которые поощряются регулярно.
3. Если материальное стимулирование труда работников прекращается, то производительность их труда немедленно возвращается к исходному состоянию.

Рисунок 1. Закономерности материального стимулирования труда

Источник: разработано автором

Автор считает, что промышленное производство имеет свою технологическую специфику, поэтому материальное стимулирование работников промышленных предприятий также имеют свои характерные закономерности. К этим закономерностям относятся: 1) Неуклонный рост уровня технической оснащенности производства и соответственное снижение доли ручного труда создает спрос на рабочую силу с инновационными навыками; 2) По мере развития технологии промышленного производства возрастает зависимость материального стимулирования от квалификации работников; 3) Сложная технология промышленного производства обеспечивает повышение производительности труда, если система стимулирования промышленных предприятий может удовлетворить материальные потребности работников.

Установлено, что до настоящего времени 1-я закономерность оставалась незаметной в условиях промышленных предприятий Хатлонской области из-за относительно неудовлетворительного использования новой техники и технологий. Эта закономерность отчетливо просматривается на промышленных предприятиях развитых стран и может проявиться на промышленных предприятиях Республики Таджикистан. Наличие такой закономерности обуславливает тот факт, что не все трудовые ресурсы предприятий имеют возможность приобретения средств материального стимулирования. 2-я закономерность означает, что для пользования средствами материального стимулирования, работникам необходимо постоянно совершенствовать свою квалификацию и профессионализм. Безусловно, одной из проблем, наблюдаемых в практике промышленных предприятий республики, особенно Хатлонского региона, является нарушение 3-й закономерности. В большинстве случаев проблема текучести кадров на промышленных предприятиях возникает из-за недостаточного использования средств материального стимулирования, включая заработную плату.

Определено, что вторая часть материального поощрения, т.е. переменная часть, выплачивается в виде премий, надбавок и доплат к заработной плате за дифференцируемую результативность труда работников, поэтому оказывает существенное влияние на повышение эффективности труда. Автор придерживается позиции, что нематериальный стимул не имеет смысла в условиях недостаточности материального стимулирования, поскольку материальные потребности работника важнее его нравственных потребностей.

В результате изучения зарубежного опыта материального стимулирования труда исследователь выявил возможные направления приемлимости и использования его для промышленных предприятий Хатлонской области: а) использование опыта США в целях удержания на предприятии талантливых и ценных кадров, т. е. «двунаправленная система в иерархии»: - административно-должностное продвижение; - постепенный ежемесячный рост; б) система мотивации «Скенлон» (система коллективного премирования), система поощрения «Раккер» (система индивидуального премирования); в) ограничение перемещения рабочей силы с использованием японской модели, основанной на гарантировании обеспечения занятости трудовых резервов и стажа работы работника; г) использование западноевропейской модели, которая реализует материальное стимулирование труда работников в трех направлениях: - поощрение без акта премирования (только выплата заработной платы); поощрение с учетом премирования, величина которого зависит от размера дохода или прибыли предприятия (участие работников в прибыли предприятия); - стимулирование осуществляется с учетом премирования, величина которого зависит от индивидуальных трудовых результатов; д) законодательство сферы труда в республике ориентировано на поддержку и свободное развитие экономической деятельности, также развивается рынок труда в регионах страны, поэтому усвоение и применение опыта Японии, США, Германии, Великобритании, Франции, Российской Федерации, Швеции является целесообразным и реализуемым в условиях предприятий Республики Таджикистан.

Во второй главе «Современное состояние, проблемы и факторы материального стимулирования работников промышленных предприятий Хатлонской области» в целом проанализирован процесс материального стимулирования труда работников промышленных предприятий Хатлонской области, установлены, выявлены и оценены такие показатели процесса материального стимулирования работников промышленных предприятий, как проблемы и тенденции, влияние факторов процесса материального стимулирования труда работников промышленных предприятий в современных условиях, рассмотренные на основе цифр официальной статистики и других научно обоснованных сведений.

После анализа социально-экономических условий и возможностей промышленных предприятий Хатлонской области выявлено, что независимо от среднегодового развития отрасли на уровне 16% и роста количественных показателей отрасли, включая число промышленных предприятий, показатель заработной платы и других видов материального стимулирования работников до сих пор остается на недостаточном уровне (табл. 1).

Таблица 1. - Среднемесячная номинальная зарплата работников предприятий и организаций по отраслям экономики области (сомони)

Отрасли	Годы								
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2021/ 2014 в разы
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Все виды экономической деятельности	615,23	645,05	714,13	843,39	913,33	998,54	1053,78	1143,19	1,9
Промышленность	1145,34	1268,88	1309,99	1431,89	1712,08	1666,38	1730,98	1858,49	1,6
Строительство	974,22	1274,16	1424,59	1107,49	1287,49	1476,93	1578,86	1735,46	1,8
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	235,58	292,99	296,64	382,53	435,91	492,90	515,06	537,29	2,3
Транспорт, складское хозяйство и связь	710,41	737,61	771,84	762,40	769,94	826,61	843,83	1072,24	1,5
Рыболовство	291,91	450,04	390,86	496,94	193,41	879,87	598,03	791,64	2,7
Гостиницы и рестораны	349,50	339,68	441,90	448,75	481,52	529,12	539,04	638,12	1,8
Финансовая деятельность	1493,54	1539,51	1521,28	2074,85	2262,40	2524,12	2612,44	2890,57	1,9
Образование	676,39	657,37	733,03	811,12	833,00	940,34	995,85	1107,40	1,6

Источник: расчет автора на основе данных Статистического ежегодника Хатлонской области за 1991–2021 гг. (статистический сборник) Главного управления Агентства по статистике при Президенте Республики Таджикистан в Хатлонской области, 2022. – С.68 и Статистического ежегодника Республики Таджикистан Агентства по статистике при Президенте Республики Таджикистан, Душанбе.– 2022. – С.140.

Неразвитость промышленных предприятий области на должном уровне, обусловленное многочисленными проблемами отрасли, где недостаточная величина заработной платы выступает ключевым элементом системы материального стимулирования, считается одной из указанных проблем. Итоговые показатели, в том числе производительность труда в связи с относительно низким уровнем заработной платы (имеющей неустойчивую тенденцию к росту), не могут обеспечить развитие предприятий за счет импортозамещающего производства и занятия устойчивых конкурентных позиций на внутреннем и внешнем рынках. Как показывает динамика заработной

платы работников промышленных предприятий, несмотря на неизменную тенденцию к росту размера заработной платы, величина увеличенных средств не удовлетворительна в плане покрытия стоимости жизни трудовых ресурсов. Из-за с наличия данной проблемы, необходимо в значительной степени повысить уровень заработной платы и ввести другие виды материальных мотиваций за счет переменной части поощрений

Отмечается, что затраты на обеспечение рабочей силы являются одним из важных и прямых показателей оценки системы материального стимулирования работников промышленных предприятий, поскольку уровень затрат денежных средств предприятия в виде основной и дополнительной заработной платы, а также премиальных и их удовлетворенности определяет эффективность действующей системы материального стимулирования труда (табл. 2).

В анализируемых годах выявлена положительная динамика показателей материального стимулирования.

Таблица 2. - Стоимость затрат для обеспечения рабочей силы на промышленных предприятиях Хатлонской области (млн. сомони)

Показатели	Годы								
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2021/ 2014, %
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Общая сумма затрат для обеспечения рабочей силой	269,9	283,2	296,2	323,1	379,7	380,5	394,5	510,9	189,3
Фонд оплаты труда	217,0	227,7	237,8	259,8	300,1	300,7	311,8	406,8	187,4
В том числе:									
- прямая заработная плата в денежном эквиваленте	193,5	202,8	212,9	230,2	264,7	263,7	273,0	355,1	183,5
- заработная плата за простой	14,9	15,7	16,7	19,4	24,6	25,5	26,2	34,4	230,9
- вознаграждения и премии	8,5	8,9	7,8	9,1	10,6	11,1	11,3	15,8	185,9
- зарплата в виде продукции	0,30	0,32	0,33	1,12	0,24	0,38	1,3	1,4	466,7
Расходы предприятия на жилье работников	0,05	0,06	0,01	0,11	0,01	0,03	0,03	0,02	40,0
Расходы на социальное обеспечение работников	50,4	52,9	55,8	60,3	76,0	76,7	79,2	101,7	201,8
В том числе:									
- обязательные отчисления в государственные фонды по всем видам социального страхования	50,3	52,8	55,4	60,2	75,6	76,6	79,1	101,4	201,6
Расходы на обучение и переподготовку кадров (включая студенческие стипендии, расходы на платное обучение и др.)	0,08	0,09	0,07	0,11	0,10	0,07	0,07	0,13	165,2
Расходы на культурно-бытовое обслуживание	0,07	0,09	0,16	0,12	0,08	0,07	0,07	0,26	371,4

Источник: Расчеты автора на основе данных о рынке труда Республики Таджикистан (статистический сборник) Агентства по статистике при Президенте Республики Таджикистан, Душанбе-2022.-С.221-226.

Например, общая сумма затрат на обеспечение рабочей силы ежегодно увеличиваясь, с 269,9 сомони в 2014 году до 510,9 сомони в 2021 году, среднегодовой рост которого составил 11,2%. Фонд заработной платы в 2021 году также увеличился в 1,9 раза по сравнению с 2014 годом, включая такие его

составляющие, как прямая заработная плата в денежном эквиваленте; оплата за простой; вознаграждения и премии; заработная плата в виде продукции, а также расходы на социальное обеспечение работников. Несмотря на положительную динамику указанных показателей, размер материального стимулирования считается недостаточным в плане удовлетворения трудовых резервов и повышения эффективности труда.

Проведя социологический опрос, автор выявил факторы, наиболее влияющие на результаты трудовой деятельности, осуществляемой на промышленных предприятиях Хатлонской области (диаграмма 1).

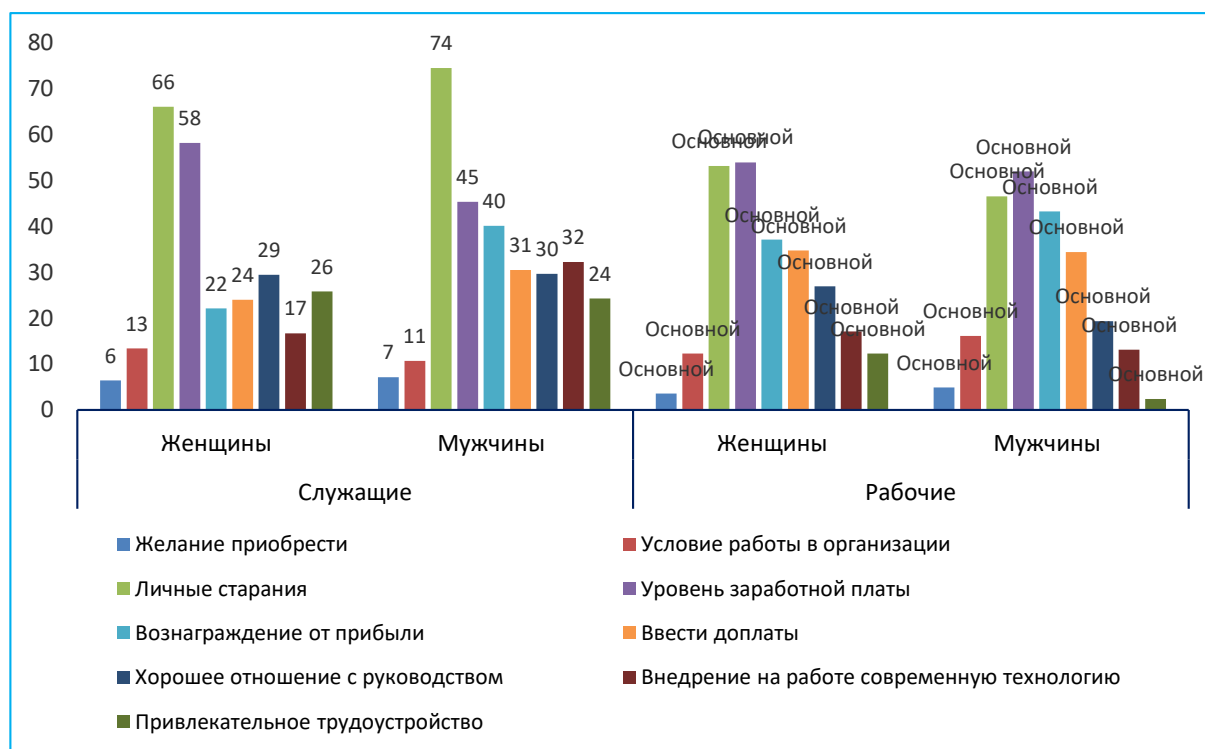


Диаграмма 1. Факторы, наиболее влияющие на результаты труда (в % от опрошенных)
Источник: разработан автором на основе проведенного опроса

Результат проведенного социологического опроса показывает, что наиболее влияющими на результаты труда факторами работники считают личные старания (60%) и уровень заработной платы (52,3%). Это указывает на то, что на предприятии должны быть созданы благоприятные условия для творческой работы и самосовершенствования работников. Однако, по мнению автора, в условиях Республики Таджикистан основным фактором, оказывающим существенное влияние на результат труда, является удовлетворительный размер материального стимулирования. В связи с этим можно повысить результативность труда за счет повышения заработной платы (постоянного материального стимулирования) и других видов переменных поощрений.

Таблица 3. - Предложения по совершенствованию системы поощрений на промышленных предприятиях Хатлонской области (% от числа опрошенных)

Мнение опрошенных	Состав опрошенных		Опрошенные				Всего
			Служащие		Работники		
			В том числе		В том числе		
	Жен	Муж	Всего	Жен	Муж	Всего	
Создать систему участия работников в прибыли организации	13,5	15,4	14,45	14,7	14,8	14,75	14,6
Увеличить предлагаемые социальные выплаты	44,5	28,6	36,55	97,1	41,2	69,15	52,85
Увеличить должностную зарплату	80,9	94	87,45	74,1	77,3	75,7	81,5
Ввести новую систему оплаты труда	9,5	9,5	9,5	16,6	31,4	24	16,75
Увеличить объем бонусных выплат	69,5	50	59,75	60,4	55	57,7	58,7
Заработная плата должна выплачиваться каждому работнику по основным показателям работы	46,2	50	48,1	36,6	49,5	43,05	45,5
Внедрить современную технологию на рабочем месте	17	34,2	25,6	16,9	12,9	14,9	20,25
Обеспечение привлекательного трудоустройства	26,1	26,3	26,2	12,1	2,2	7,15	16,6

Источник: разработан автором на основе проведенного опроса

В результате проведенного опроса выяснилось, что основной причиной неудовлетворенности работников промышленных предприятий (позиция 71,6% опрошенных) от трудовой деятельности на промышленных предприятиях Хатлонской области является недостаточный размер заработной платы. В качестве факторов, влияющих на результат труда на высоком уровне, 60% респондентов считают личные старания. Проведенный опрос показал, что 49,9% служащих и 38,1% работников не полностью удовлетворены системой оплаты труда и другими платежами, имеющими место на промышленных предприятиях области. Совершенствование системы стимулирования на промышленных предприятиях 81,5% опрошенных считают зависящим от повышения должностных окладов, 58,7% от увеличения размера бонусных выплат и 52,8% опрошенных от увеличения предлагаемых социальных выплат. Из полученных результатов установлено, что совершенствование системы поощрений во многом зависит от материальных элементов стимулирования. В связи с этим, развитие материального стимулирования было оценено основным как ключевой фактор повышения эффективности труда на промышленных предприятиях региона.

Обосновано, что эффективность материального стимулирования труда зависит от системы факторов. В связи с этим выявлено, что на материальную мотивацию работников влияют такие косвенные факторы, как система

управления предприятием, финансовые возможности, потенциал работника (уровень квалификации работников), уровень прожиточного минимума, обеспечивающий воспроизводство рабочей силы, правильное определение уровня и качества труда, кадровую политику предприятия, спрос и предложение рабочей силы, влияние профсоюзов и трудового коллектива на работодателя, количество фактически отработанных работником рабочих дней и показатель производительности труда работника как непосредственные факторы материального стимулирования и обеспечения предприятия человеческим капиталом, научно-технический прогресса, состояние экономики страны, социально-культурные и политические изменения, любые важные для предприятия мероприятия и события, происходящие в соседних странах.

Анализ и оценка системы факторов материального стимулирования труда работников промышленных предприятий Хатлонской области, проведенных автором диссертации, показывают, что уровень и качество материального стимулирования труда на предприятиях отрасли зависят от ряда условий и влияющих на них факторов, наиболее важными из которых являются уровень достаточности средств материального стимулирования и компенсации части снижавшегося дохода работников.

Определено, что под негативным влиянием потребительских цен реальная заработная плата работников промышленных предприятий региона за 2014–2021 годы снизилась в среднегодовом расчете на 6,8%. Следовательно, автор считает важным индексирование заработной платы работников в условиях инфляции и введение компенсационных выплат, а также применение других соответствующих мер.

В третьей главе «Совершенствование системы управления материальным стимулированием работников промышленных предприятий» определены и раскрыты приоритетные направления совершенствования системы материального стимулирования труда, улучшены отдельные институциональные аспекты материального стимулирования труда работников промышленных предприятий, а также разработаны и представлены рекомендации по совершенствованию механизма материального стимулирования труда промышленных работников в условиях продуктивной занятости.

Автор диссертации придерживается такой позиции, что по мере развития экономики растет и материальная потребность в трудовых ресурсах. Следовательно, система материальных стимулов в таких условиях должна быть в состоянии полностью удовлетворить материальные потребности работников. Совершенная и оптимальная система материального стимулирования труда, подходящая для промышленных предприятий Хатлонской области, представлена на рисунке 2. Данная система, соответствуя современным условиям мотивационной деятельности, предусматривает материальное вознаграждение работников за эффективность труда при любых обстоятельствах. Рекомендуемая система предполагает материальное стимулирование работников промышленных предприятий к выполнению обыденного труда и повышению эффективности труда. Согласно этой системе, работники отрасли должны быть мотивированы своим

многолетним опытом и уровнем квалификации. Работники, занятые трудовой деятельностью в нестандартных условиях труда, получают компенсацию с учетом действующих норм. Данная система также предусматривает социальные выплаты и льготы на основании трудового законодательства республики и внутренних актов промышленных предприятий.

Определены, выявлены и обоснованы такие приоритетные направления совершенствования системы материального стимулирования труда для промышленных предприятий региона, как: а) достаточный объем средств, мобилизуемых на стимулирование работников, в той мере, в какой это удовлетворительно для эффективности труда коллектива и отдельных работников; б) гибкость вознаграждений и высокий мотивационный характер, способный привлечь работников к выполнению эффективной работы; в) справедливость, своевременность и всеобъемлимость системы поощрительных выплат; г) координирование мотиваций с показателями программ развития и стратегических планов промышленного предприятия; д) свойственность мотивации усиливающей силы, то есть мотивация, должна воссоздавать рабочий потенциал работников и удваивать их стремление к труду, способствуя повышению эффективности труда.



Рисунок 2. Совершенная и рекомендуемая система материального стимулирования труда для промышленных предприятий Хатлонской области
 Источник: разработан автором

По мнению автора, в современных условиях система материального стимулирования труда работников промышленных предприятий области должна действовать таким образом, чтобы обеспечивалась производительность труда инновационного характера. В связи с этим считаем необходимым осуществлять материальное стимулирование труда на разных уровнях (рис. 3).

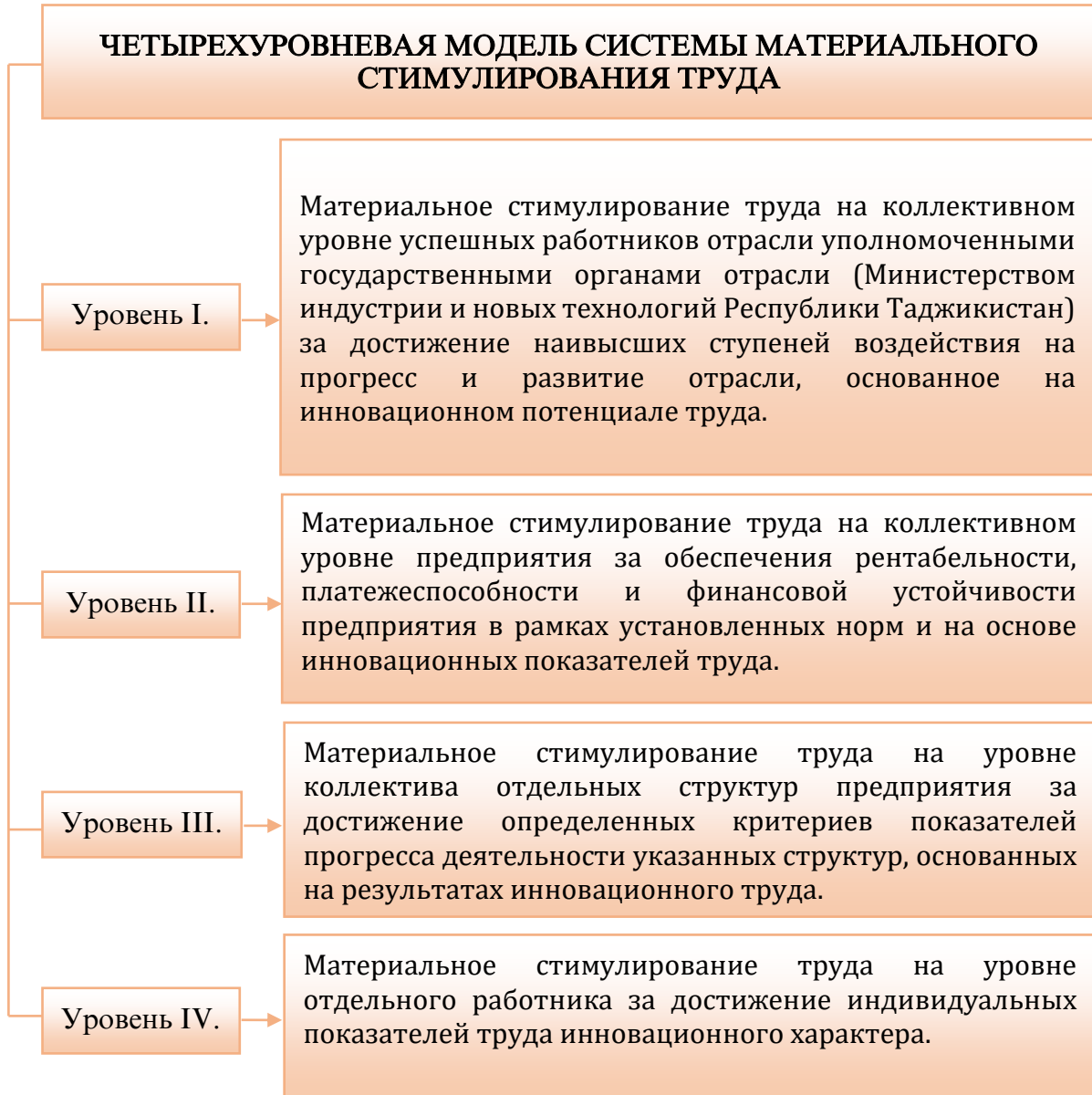


Рисунок 3. Четырехуровневая модель системы материального стимулирования труда работников промышленных предприятий*

Источник: разработано автором

Уточнено, что методы материального стимулирования, включая заработную плату и вознаграждения, надбавки, льготные кредиты и компенсации в нынешних условиях промышленных предприятий региона, являются приоритетными относительно методов нематериального стимулирования. Система материального стимулирования труда в данных условиях должна быть справедливой, обоснованной, прозрачной и развиваться в зависимости от изменения условий промышленного предприятия (рис. 4).



Рисунок 4. Эффективные методы системы материального стимулирования труда на промышленных предприятиях Хатлонской области

Источник: разработано автором

Автором обоснованы приоритетные направления совершенствования институциональных основ материального стимулирования труда, включающие: самостоятельность документации внутреннего уровня промышленных предприятий в направлении определения материальных стимулов, затрагивание различных видов стимулов и порядок их осуществления в плане повышения эффективности труда.



Рисунок 5. – Совершенный (рекомендуемый) механизм материального стимулирования в условиях формирования производительной занятости
Источник: разработано автором

В условиях развития производительной занятости по совершенствованию механизма материального стимулирования предложены следующие рекомендации: развить инфраструктуру промышленного производства и внедрить систему материального стимулирования, предусматривающую удовлетворительный объем средств стимулирования.

Установлено, что повышение производительности труда до 20% не может быть существенным для материального стимулирования труда работников, поскольку в течение 2014–2021 годов производительность труда на промышленных предприятиях области в среднем составляла 20,4%, но с таким результатом показатель стимулирования не имеет положительных изменений. В такой ситуации производительность труда должна быть увеличена более чем на 20% с учетом качества продукции и соблюдения технологии производства.

В результате проведения SWOT-анализа выяснилось, что развитие производительной занятости в области возможно в плане стимулирования трудовых ресурсов промышленных предприятий: повышением уровня и качества труда и на основе привлечения квалифицированных и профессиональных работников; привлечения рабочей силы за счет мужчин и женщин, способных повысить эффективность труда; введения совершенную систему и механизмы материального стимулирования, основанные на профессиональной позиции и высокой трудовой эффективности, предусматривающие удовлетворительные формы и виды материального стимулирования, позволяющего снизить трудовую миграцию в области.

С учетом других важных аспектов деятельности промышленных предприятий Хатлонской области автором разработан и представлен совершенный механизм материального стимулирования труда в условиях формирования производительной занятости (рис. 5).

В описании рисунка 5 автор отмечает, что рекомендуемый механизм материального стимулирования труда включает элементы, которые показывают совершенную деятельность промышленных предприятий региона в направлении стимулирования работников. Как следует из предлагаемого механизма, значительная часть составляющих элементов механизма стимулирования имеется в практике промышленных предприятий. В связи с этим считается важным обеспечение законной, прозрачной, своевременной деятельности, особенно тесного взаимодействия в направлении стимулирования работников. Но существенное влияние на совершенствование механизма материального стимулирования работников оказывают элементы, представленные в относительно ином виде, то есть служба внутреннего аудита и устойчивое социальное взаимодействие профсоюза и руководства промышленных предприятий.

ВЫВОДЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ

В результате выполнения диссертационного исследования, охватывающего вопросы, связанные с совершенствованием системы материального стимулирования труда работников промышленных предприятий Хатлонской области, нам удалось разработать выводы и предложения, где присутствуют

элементы новизны в целях стабилизации теоретико-методологических предпосылок, условий и возможностей субъектов отрасли в направлении стимулирования работников, приоритетных направлений совершенствования системы и механизма материального стимулирования труда. Также предлагается ряд рекомендаций, связанных с полученными научными результатами, способствующими достижению цели исследования и отражающими основную суть диссертации.

Основные научные результаты диссертации

1. Исследовав мнений экономистов о сущности стимулирования, развито авторское понимание материального стимулирования труда, описываемое как процесс, возникающий в результате двустороннего соглашения, обеспечивающего активное использование рабочей силы и способствующего развитию предприятия [2-А].

2. Установлено, что система и механизм материального стимулирования труда являются гибкими в зависимости от условий, нуждается в совершенствовании и обеспечивает рост эффективности труда с разных позиций, в том числе: за счет повышения заработной платы; вознаграждений за достижение определенных показателей деятельности; льгот, пособий и других способов. Следовательно, в плане постоянного совершенствования мер по внедрению стимулов материальное стимулирование труда выступает как ключевой элемент системы развития предприятий. В результате неуклонного развития микро- и макроэкономики, наличия конкуренции на этих уровнях, а также неограниченной потребности в трудовых ресурсах совершенствуется методология материального стимулирования труда. [3-А].

3. В условиях полного удовлетворения физиологических потребностей работников оправдана необходимость увеличения средств материального стимулирования путем внедрения совершенной системы поощрений. Выявлено, что основой закономерности материального стимулирования труда является регулярность и удовлетворительный объем материального вознаграждения. Материальное стимулирование труда со спецификой всеобъемлемости, наличия справедливой системы, обеспечения координации интересов работников и работодателей, прогрессивности, зависимости системы стимулирования от стратегии и финансового состояния предприятия способствует повышению эффективности труда [2-А].

4. Выяснено, что вторая часть материального стимулирования, то есть переменная часть, выплачиваемая в виде премий, надбавок и доплат к заработной плате за дифференцируемую эффективность труда работников, следовательно, оказывает существенное воздействие на обеспечение роста эффективности труда. Уточнено, что нематериальное стимулирование не имеет смысла в условиях недостаточной материальной мотивации, поскольку материальные потребности работника более важны, чем его духовные потребности. Следовательно, во все времена материальное стимулирование работников имеет несколько преобладают над нематериальным [12-А].

5. Целесообразно использование зарубежного опыта материального стимулирования труда, в том числе применение американской модели:

«двунаправленная система в иерархии», то есть а) административно-должностное продвижение; б) постепенное повышение оклада до уровня заработной платы руководства с целью сохранения в компании талантливых и ценных кадров. Использование данной модели позволяет обеспечить действующую эффективность деятельности и долгосрочную результативность труда. Представляется примечательным и возможным внедрение системы стимулирования «Скенлон» (коллективное вознаграждение) и системы «Ракер» (индивидуальные подходы мотивации), введение ежемесячных вознаграждений по итогам предыдущего месяца, с пропорциональным трудовым участием работников исходя из основного оклада и полного распределение резервного фонда между работниками, а также в целях снижения текучести кадров приемлемо внедрение японской модели мотивации, в основе которой лежит трудовой стаж работника [17-А].

6. С учетом условий промышленных предприятий Хатлонской области возможно применение модели материального стимулирования Западной Европы: 1. Стимулирование без премирования (только выплата заработной платы); 2. Стимулирование с учетом премирования, величина которого зависит от объема доходов или прибыли предприятия (участие работников в прибыли предприятия); 3. Стимулирование с учетом вознаграждения, величина которого зависит от индивидуальных трудовых результатов. Другой моделью материального стимулирования труда в Западной Европе является модель, основанная на реальной квалифицированности (компетентности в решении производственных проблем), реализованная на большинстве предприятий Российской Федерации, внедрение которой приемлемо также в субъектах промышленности регионов Республики Таджикистан [2-А].

7. Установлено, что, с одной стороны, регулярное действие механизма материального стимулирования труда может обеспечить постоянную трудовую эффективность, а с другой стороны, для реализации совершенного механизма материального стимулирования труда, существенным оценивается регулярная деятельность комиссии по экспертной оценке условий труда, службы внутреннего аудита и профсоюза промышленных предприятий региона. Однако в этих условиях механизм материального стимулирования труда должен быть справедливым, обоснованным, прозрачным и развивающимся в зависимости от изменения условий промышленного предприятия [8-А].

8. Обоснованы приоритетные направления совершенствования системы материального стимулирования труда, в том числе: создание комиссии на уровне промышленных предприятий области с целью улучшения материального стимулирования труда работников путем внедрения новых методов материального стимулирования; учет интересов работников и работодателей; координация мер стимулирования с финансовыми возможностями и стратегией развития предприятия; доведение объема стимулирующих средств до удовлетворительного уровня; повышение гибкости поощрительных вознаграждений; справедливость, своевременность и всеобъемлемость системы поощрительных оплат; повышение потенциала стимулирования [8-А].

9. Приоритетными направлениями совершенствования институциональных основ материального стимулирования труда обоснованы по следующим направлениям: а) самостоятельное определение стимулирующих выплат на уровне внутренних актов промышленных предприятий региона; б) модификация трудового договора в плане введения различных видов материальных поощрений; в) включение всех деталей системы стимулирования внутренними нормативными актами промышленных предприятий [7-А].

10. На основе норм трудового законодательства Республики разработана совершенная система материального стимулирования труда, включающая основные и дополнительные зарплаты, вознаграждения, социальные выплаты, льготы и другие средства материального стимулирования. Рекомендуемая система стимулирования в любом случае предусматривает материальное вознаграждение работников за эффективность труда, является гибкой в зависимости от условий и совершенствуется с учетом материальных потребностей работников в плане повышения трудовой результативности. В целях совершенствования системы стимулирования в плане укрепления ее институциональных основ, важным представляется закрепления в законе трудовых норм и стимулов, содержащихся в других документах уровня регулирования труда и практики трудовых отношений [6-А].

Рекомендации по практическому использованию результатов

1. Результаты анализа социально-экономических условий и возможностей промышленных предприятий Хатлонской области показали, что независимо от развития промышленной отрасли (16% - среднегодового роста) и увеличения числа промышленных предприятий (на более 640 единиц) показатели заработной платы и других видов материального стимулирования работников отрасли до сих пор остаются неудовлетворительными. В проанализированные годы (2014–2021) выявлена также тенденция ограничения экономических и финансовых возможностей части промышленных предприятий области, а с учетом устойчивых финансовых возможностей другой их части установлено снижение мобилизации материальных средств на стимулирование работников. Выявлена нестабильность показателей материального стимулирования труда на промышленных предприятиях области, в том числе неудовлетворительность индекса эффективности труда в сфере промышленности республики, несмотря на то, что уровень заработной платы в промышленной отрасли после финансовой деятельности находится на 2-м месте, однако до сих пор остается недостаточным его влияние на финансовые результаты промышленных предприятий. Очевидно застойное состояние фонда оплаты труда на предприятиях большинства подотраслей промышленности региона, несоблюдение положений статьи 140 ТК РТ (несвоевременное выплата заработной платы) предприятиями отрасли и увеличение задолженности по выплатам заработной платы (более 10 309,0 тыс. сомони за последние годы, что составляет 93% данного долга на областном уровне).

2. Было выявлено, что несмотря на положительную тенденцию стоимости затрат по обеспечению рабочей силы на промышленных предприятиях Хатлонской области, в том числе 11,2% годового прироста общей суммы затрат

на обеспечение рабочей силы, а также среднегодового роста фонда заработной платы на 10,9%, до сих пор его объём сохраняется неудовлетворительным и не может обеспечить эффективность труда. В условиях недостаточного размера заработной платы и затрат на обеспечение рабочей силы рекомендуется введение компенсационных вознаграждений, дополняющих недостаточный объём заработной платы, и приведение деятельности системы социальной защиты населения в соответствие с условиями рыночной экономики. Также выявлено несоответствие некоторых показателей системы стимулирования работников промышленных предприятий, работающих в неблагоприятных условиях труда, таких как увеличение числа работающих в данных условиях, уменьшение количества их дополнительных отпусков и другие подобные обстоятельства.

3. Анализ социально-экономических условий и возможностей промышленных предприятий Хатлонской области в плане определения потенциала материального стимулирования труда путем проведения опроса работников показал, что основной причиной неудовлетворенности работников работой является недостаточный размер заработной платы, которую поддержали 71,6% опрошенных. 49,9% опрошенных не полностью удовлетворены системой оплаты труда и другими льготными выплатами. Совершенствование системы поощрений за счет повышения заработной платы поддержано 81,5% опрошенных, за счёт увеличения размера бонусных выплат поддержано 58,7% опрошенных и за счёт увеличения социальных выплат - 52,8% опрошенных. Из этих результатов можно сделать вывод, что основным рычагом повышения эффективности труда на промышленных предприятиях области является разработка совершенной системы материального стимулирования.

4. Определено и выявлено, что непосредственными факторами материального стимулирования являются: финансовые возможности промышленных предприятий; интеллектуальный и физический потенциал работников; уровень и качество труда; кадровая политика предприятия; спрос и предложение на рабочую силу; влияние профсоюзов и трудовых коллективов на работодателя; количество рабочих дней, фактически отработанных работником; показатель производительности труда, а косвенными факторами материального стимулирования являются: экономическое состояние страны, научно-технический прогресс, общественно-политические изменения и другие события и случаи, представляющие значимость для предприятия.

5. Уточнено, что уровень потребительских цен за счет снижения размера реальной заработной платы является отрицательным фактором уровня ликвидности средств материальных мотиваций работников. Выяснилось, что за 2014–2021 годы под влиянием потребительских цен реальная заработная плата работников промышленных предприятий региона снизилась в среднегодовом расчете на 6,8%. В таких условиях индексация заработной платы и введение компенсационных выплат рассматриваются как важные меры стимулирования.

6. Результат анализа материального стимулирования промышленных предприятий Хатлонской области показал, что недостаточный объём мобилизуемых на стимулирование средств и его величина не имеет возможности привлечения квалифицированной рабочей силы и повышения эффективности

труда. Неудовлетворенность фонда заработной платы, средств переменных стимулов и неэффективное использование активов стали негативным фактором материального стимулирования труда промышленных предприятий Хатлонской области. Выявлено, что относительно неустойчивы такие итоговые показатели промышленных предприятий области, как производительность труда, рентабельность предприятий, персонала и промышленной продукции, следовательно, невозможно увеличить средства материального стимулирования и внедрить прогрессивную систему стимулирования. Было установлено, что повышение производительности труда до 20% не может быть существенным для материального стимулирования труда работников промышленных предприятий области, поскольку в условиях реализации политики импортозамещения должно быть обеспечено повышение производительности труда в пределах более 20% с учетом качества продукции и соблюдения производственной технологии. В связи с этим ставки стимулирования регулярно обеспечивают повышение уровня производительности труда в следствие прогрессивного роста объема материальных поощрений.

7. В условиях производительной занятости для совершенствования механизма материального стимулирования труда работников промышленных предприятий Хатлонской области предложены следующие рекомендации:

– налаживание постоянного взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг в направлении подготовки кадров, отвечающих условиям производительной занятости и повышения уровня профессионализма работников промышленных предприятий региона;

– рекомендуемыми видами материального стимулирования труда для промышленных предприятий области в виде вознаграждений являются: а) единовременное вознаграждение; б) введение специальной системы вознаграждения; в) вознаграждение за положительные результаты индивидуальной и коллективной деятельности;

– реализация четырехуровневой модели системы материального стимулирования труда, в соответствии с которой работники промышленных предприятий стимулируются за эффективную трудовую деятельность отдельными структурами, высшим руководством предприятия и даже уполномоченными органами отрасли.

ПЕРЕЧЕНЬ

НАУЧНЫХ ПУБЛИКАЦИЙ СОИСКАТЕЛЯ УЧЕНОЙ СТЕПЕНИ

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

[1-А]. Мирзозода (Табаров) А.Д. Пардохт ва ҳавасмандгардони моддии меҳнат дар низоми маъмурӣ/ А.Д. Мирзозода // Паёми Донишгоҳи миллии Тоҷикистон. Баҳши илмҳои иҷтимоӣ-иқтисодӣ ва ҷамъиятӣ. №10-2. ш. Душанбе-2019.-С. 224-228. ISSN 2413-5151.

[2-А]. Мирзозода А.Д. Таҳқиқи ҷанбаҳои назариявӣ методологии ҳавасмандгардони меҳнат / А.Д. Мирзозода, Г.Б. Сафаров // Паёми Донишгоҳи миллии Тоҷикистон. Баҳши илмҳои иҷтимоӣ-иқтисодӣ ва ҷамъиятӣ. №10-2. ш. Душанбе -2020 сол. - С. 127-132. ISSN 2413-5151.

[3-А]. Мирзозода (Табаров) А.Д. Ҷанбаҳои назариявӣ меҳнат ва роҳҳои ҳавасмандкунии он/ А.Д. Мирзозода, Г.Б. Сафаров // Маҷаллаи назариявӣ ва илмию истеҳсолӣ “Кишоварз”. Донишгоҳи аграрии Тоҷикистон №1 (96). ш. Душанбе -2021. -С. 173-175. ISSN 2074-5435.

[4-А]. Мирзозода А.Д. Таҳлил ва тамоюлҳои рушди иҷтимоӣ иқтисодии соҳаҳои саноат дар минтақаи Хатлон/ А.Д. Мирзозода // Паёми Донишгоҳи миллии Тоҷикистон, (маҷаллаи илмӣ-амалӣ), №9/1, Душанбе-2021.-С.137-142. 2413-5151.

[5-А]. Мирзозода А.Д. Асосҳои зарурати ҳавасмандгардони меҳнати коргарон (назария ва амалия)/ А.Д. Мирзозода // Паёми молия ва иқтисоди Донишгоҳи давлатии молия ва иқтисоди Тоҷикистон (маҷаллаи илмӣ-амалӣ) №3 (32), ш. Душанбе-2022.-С. 242-251. ISSN 2663-0389.

[6-М]. Мирзозода А.Д. Таҳлили нишондиҳандаҳои ҳавасмандгардони меҳнати коргарон (дар мисоли вилояти Хатлон)/ А.Д. Мирзозода //Паёми Донишгоҳи миллии Тоҷикистон, (маҷаллаи илмӣ-амалӣ), №3. ш. Душанбе-2023.- С.122-131. 2413-5151.

[7-М]. Мирзозода А.Д. Таҳлил ва арзёбии ҳавасмандгардони моддии кормандони корхонаҳои саноатии вилояти Хатлон/ А.Д. Мирзозода // Паёми молия ва иқтисоди Донишгоҳи давлатии молия ва иқтисоди Тоҷикистон (маҷаллаи илмӣ-амалӣ) №1 (35), ш. Душанбе-2023.-С. 298-307. ISSN 2663-0389.

[8-М]. Мирзозода А.Д. Такмили низоми ҳавасмандгардони моддии меҳнати кормандони корхонаҳои саноатии вилояти Хатлон/ А.Д. Мирзозода // Паёми Донишгоҳи давлатии тичорати Тоҷикистон/. – Душанбе.- 2023. - №1 (45). – С. 262 - 268.

Б) Статии в других журналах и сборниках материалов конференции:

[9-А]. Мирзозода А.Д. Тартиби баҳисобгирии андозҳо ва музди меҳнат дар амалияи барномаи 1С: Мухосибот/ А.Д. Мирзозода, Алишери Х.// Маводи конференсияи ҷумҳуриявӣ илмӣ-амалӣ. Дар мавзуи “Таъминоти инноватсионии рушди устувори соҳаи кишоварзӣ”, ДАТ ба номи Ш. Шохтемур -2018.- С.54-57.

[10-А]. Мирзозода А.Д. Ташкили баҳисобгирии андоз ва роҳҳои такмил

додани он дар бахши саноат/ А.Д.Мирзозода// Матбааи ДДМИТ, 2018.-96 с.

[11-А]. Мирзозода А.Д. Рушди саноат ва аҳамияти он барои иқтисодиёти Ҷумҳурии Тоҷикистон/ У.С. Асрорзода, А.Д. Мирзозода// Маводи конференсияи ҷумҳуриявии илмӣ-амалӣ. Дар мавзуи “Муаммоҳои молиявии саноатикунони Ҷумҳурии Тоҷикистон”, Коллеҷи техникии ДТТ ба номи академик М. Осимӣ - 2019 сол.

[12-А]. Мирзозода А.Д. Муаммоҳои пардохти музди меҳнат ва ҳавасмандкунии моддии кормандони корхонаҳои саноатии мамлакат замимагузор ба рушди ин соҳа/ А.Д. Мирзозода// Маводи конференсияи ҷумҳуриявии илмӣ-амалӣ. Дар мавзуи “Муаммоҳои молиявии саноатикунони Ҷумҳурии Тоҷикистон”, Коллеҷи техникии ДТТ ба номи академик М. Осимӣ - 2019 сол.

[13-А]. Мирзозода А.Д. Моҳияти иқтисодӣ ва унсурҳои асосии низоми ҳавасмандкунии моддии меҳнати кормандон/ А.Д. Мирзозода// Маводи конференсияи ҷумҳуриявии илмӣ-амалӣ. Дар мавзуи “Муаммоҳои молиявии саноатикунони Ҷумҳурии Тоҷикистон”, Коллеҷи техникии ДТТ ба номи академик М. Осимӣ -2019 сол.

[14-А]. Мирзозода А.Д. Музди меҳнат, принципҳо ва низоми муздиҳӣ дар фаъолияти тичоратии соҳаи кишоварзӣ/ Б.Г. Сафаров, А.Д. Мирзозода// Маводи конференсияи ҷумҳуриявии илмӣ-амалӣ. Дар мавзуи “Саноатикунони кишвар ва нақши он дар рушди иқтисодиёти миллӣ”, Коллеҷи техникии ДТТ ба номи академик М. Осимӣ -2020 сол.

[15-А]. Мирзозода А.Д. Муаммоҳои пардохти музди меҳнати кормандони корхонаҳои саноатӣ/ А.Д. Мирзозода, З. Ҳақимов// Маводи конференсияи ҷумҳуриявии илмӣ-амалӣ. Дар мавзуи “Саноатикунони кишвар ва нақши он дар рушди иқтисодиёти миллӣ”, Коллеҷи техникии ДТТ ба номи академик М. Осимӣ -2020 сол.

[16-А]. Мирзозода А.Д. Баҳисобгирии сармои худӣ дар корхонаҳои саноатӣ / А.Д. Мирзозода, Маҷмуаи маводҳои конференсияи илмӣ-амалии ҷумҳуриявӣ. Механизми татбиқи сиёсати баҳисобгирии муҳосибӣ дар шароити индустриаликунони мамлакат: воқеият ва дурнамо // (ш. Душанбе, 23-юми октябри соли 2021) – Душанбе, ДДМИТ -2021.-С.205-209.

[17-А]. Мирзозода А.Д. Таҷрибаи хориҷӣ ҳавасмадгардонии моддии меҳнати кормандон / А.Д. Мирзозода, Маводи конференсияи ҷумҳуриявии илмӣ-амалӣ. Коллеҷи техникии ДТТ ба номи академик М. Осимӣ -2021.-С.80-84.

АННОТАТСИЯ

ба диссертатсияи Мирзозода Аҳлиддин Довудхоча дар мавзуи «Такмили низоми ҳавасмандгардонии моддии меҳнати кормандони корхонаҳои саноатӣ (дар мисоли вилояти Хатлон)», барои дарёфти дараҷаи илмии доктори фалсафа (Phd), аз рӯи ихтисоси 6D051900 – Ташкил ва бамеъёргии меҳнат (6D051900 - Иқтисодиёти меҳнат)

Калидвожаҳо: ҳавасмандгардонии моддии меҳнат, музди меҳнат, шуғли пурмахсул, инноватсия, ҳосилнокии меҳнат, бозори меҳнат, захираҳои меҳнатӣ, мукофотпулӣ, сатҳи зиндагӣ, истеҳсолот, нархҳои истеъмолӣ, сифати маҳсулот, пардохтпазирӣ.

Мақсади таҳқиқотро асосноккунии илмию назариявӣ ва коркарди тавсияҳои амалӣ ҷиҳати такмили низоми ҳавасмандгардонии моддии меҳнати кормандони корхонаҳои саноатӣ ташкил медиҳад.

Объекти таҳқиқот маҷмуи муносибатҳои иҷтимоию иқтисодӣ ва меҳнати корхонаҳои саноатии вилояти Хатлон маҳсуб меёбад.

Мавзу (предмет) -и таҳқиқотро низоми ҳавасмандгардонии моддии меҳнати кормандони корхонаҳои саноатии вилояти Хатлон ташкил медиҳад.

Навгони илмии таҳқиқотро асосноккунии назариявӣ методологӣ ва тавсияҳои амалӣ ҷиҳати такмили механизмҳои татбиқи низоми ҳавасмандгардонии моддии меҳнати кормандони корхонаҳои саноатии вилояти Хатлон ташкил менамояд.

Моҳияти назариявӣ таҳқиқот аз он иборат мебошад, ки асосҳои назариявӣ таҳқиқоти диссертатсионӣ ҷиҳати рушди заминаҳои назариявӣ такмили низоми ҳавасмандгардонии моддии меҳнати кормандони корхонаҳои саноатии вилояти Хатлон мусоидат менамоянд.

Аҳамияти амалии таҳқиқот дар он дида мешавад, ки хулосаю пешниҳод ва тавсияҳои амалии диссертатсия барои такмили низоми ҳавасмандгардонии моддии меҳнати кормандони корхонаҳои саноатии вилоят бо роҳи ворид намудани онҳо дар барномаҳои давлатии рушди соҳаи саноат ва ҳуҷҷатҳои сатҳи корхонаҳо мусоидат менамоянд.

Дар қисмати хулоса ва пешниҳод натиҷаҳои асосии таҳқиқоти диссертатсионӣ ва пешниҳодҳои мушаххас оид ба истифодаи амалии натиҷаҳо муайян ва асоснок гардидаанд, ки барои такмили низоми ҳавасмандгардонии моддии меҳнати кормандони корхонаҳои саноатӣ мусоидат менамоянд.

АННОТАЦИЯ

на диссертацию Мирзозода Ахлиддина Давудходжа на тему «Совершенствование системы материального стимулирования труда работников промышленных предприятий (на примере Хатлонской области)», на соискание ученой степени доктора философии (PhD), по специальности 6D051900 - Организация и нормирование труда (6D051900 - Экономика труда)

Ключевые слова: материальное стимулирование, заработная плата, производительная занятость, инновации, производительность труда, рынок труда, трудовые ресурсы, премии, уровень жизни, производство, потребительские цены, качество продукции, платежеспособность.

Целью исследования является научно-теоретическое обоснование и разработка практических рекомендаций по совершенствованию системы материального стимулирования труда работников промышленных предприятий.

Объектом исследования является совокупность социально-экономических и трудовых отношений промышленных предприятий Хатлонской области.

Предметом исследования является система материального стимулирования труда работников промышленных предприятий Хатлонской области.

Научная новизна исследования заключается в теоретико-методическом обосновании и практических рекомендациях по совершенствованию механизмов реализации системы материального стимулирования работников промышленных предприятий Хатлонской области.

Теоретическая значимость исследования заключается в том, что теоретические основы диссертационного исследования способствуют развитию теоретической базы совершенствования системы материального стимулирования работников промышленных предприятий Хатлонской области.

Практическая значимость исследования видится в том, что выводы, предложения и практические рекомендации диссертации способствуют совершенствованию системы материального стимулирования работников промышленных предприятий региона путем включения их в государственные программы развития промышленности и документацию уровня предприятия.

В разделе выводы и предложения определены и обоснованы основные результаты диссертационного исследования и конкретные предложения по практическому использованию результатов, которые способствуют совершенствованию системы материального стимулирования труда работников промышленных предприятий.

ANNOTATION

for the dissertation of Mirzozoda Akhliddin Davudhodzha on the topic “Improving the system of material incentives for workers of industrial enterprises (on the example of Khatlon region)”, for the degree of Doctor of Philosophy (PhD), in the specialty 6D051900 - Improvement and regulation of labor (6D051900 - Labor economics)

Key words: material incentives, wages, productive employment, innovations, labor productivity, labor market, labor resources, bonuses, standard of living, production, consumer prices, product quality, solvency.

The purpose of the study is the scientific and theoretical substantiation and development of practical recommendations for improving the system of material incentives for the labor of workers in industrial enterprises.

The object of the study is the totality of socio-economic and labor relations of industrial enterprises of the Khatlon region.

The subject of the research is the system of material incentives for workers of industrial enterprises of the Khatlon region.

The scientific novelty of the study lies in the theoretical and methodological substantiation and practical recommendations for improving the mechanisms for implementing the system of material incentives for workers of industrial enterprises in the Khatlon region.

The theoretical essence of the study lies in the fact that the theoretical foundations of the dissertation research contribute to the development of a theoretical basis for improving the system of material incentives for workers of industrial enterprises in the Khatlon region.

The practical significance of the study is seen in the fact that the conclusions, proposals and practical recommendations of the dissertation contribute to the improvement of the system of material incentives for workers of industrial enterprises in the region by including them in state industrial development programs. and enterprise level documents.

In the conclusions and proposals section, the main results of the dissertation research and specific proposals for the practical use of the results are identified and substantiated, which contribute to the improvement of the system of material incentives for employees of industrial enterprises.