

ДОНИШКАДАИ ОМУЗГОРИИ ТОҶИКИСТОН
ДАР ШАҲРИ ПАНЧАКЕНТ

Ба тариқи дастнавис

ТДУ: 339+338+625,711,3+331(575,3)

ТКБ: 65.9 (2 ТОҶИКИ)+65,5+39,311+67,99(2 ТОҶИКИ)7

Ҳ-94



Ҳусензода Анвар Раҳмонқул

ТАКМИЛИ МЕХАНИЗМИ ҲАВАСМАНДГАРДОНИИ ФАЪОЛИЯТИ
МЕҲНАТӢ (ДАР МИСОЛИ КОРХОНАҲОИ НАҚЛИЁТИ АВТОМОБИЛИИ
ҶУМҲУРИИ ТОҶИКИСТОН)

АВТОРЕФЕРАТИ

диссертатсия барои дарёфти дараҷаи илмӣ номзади илмҳои иқтисодӣ аз рӯйи
ихтисоси: 08.00.12 – Иқтисодиёти меҳнат

Душанбе - 2025

Диссертатсия дар кафедраи назарияи иқтисодӣ ва идоракунии Донишкадаи омӯзгории Тоҷикистон дар шаҳри Панҷакент иҷро карда шудааст.

Рохбари илмӣ:

Рачабов Рачаб Кӯчакович,

доктори илмҳои иқтисодӣ, профессори
Донишгоҳи давлатии тичорати Тоҷикистон

Муқарризони расмӣ:

Ҷонмамадов Шермамад Бегмамадович,

доктори илмҳои иқтисодӣ, дотсент, муdiri
шӯбаи таҳқиқотҳои муқоисавии иқтисодии
Институти иқтисодиёт ва демографияи
Академияи миллии илмҳои Тоҷикистон

Ҷурахонзода Саодат Ҷурахон,

номзади илмҳои иқтисодӣ, муовини
директори Маркази стратегии назди
Президенти Ҷумҳурии Тоҷикистон

Муассисаи пешбар:

Муассисаи давлатии “Пажӯҳишгоҳи меҳнат,
муҳоҷират ва шуғли аҳоли” -и Вазорати
меҳнат, муҳоҷират ва шуғли аҳолии
Ҷумҳурии Тоҷикистон

Ҳимояи диссертатсия рӯзи 11 октябри соли 2025, соати 12⁰⁰ дар ҷаласаи шурои диссертатсионии 6D.KOA-012 назди Донишгоҳи давлатии тичорати Тоҷикистон баргузор мегардад. Суроға: 734061, Ҷумҳурии Тоҷикистон, ш. Душанбе, кӯчаи Деҳотӣ, ½, бинои асосӣ, ошёнаи 4, толори диссертатсионӣ, почтаи электронӣ: 6D.KOA-012@mail.ru, телефони котиби илмӣ: (+992) 2348434.

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

Автореферат “_____” _____ соли 2025 тавзеъ шудааст.

Котиби илмӣ

шурои диссертатсионӣ,

номзади илмҳои иқтисодӣ, дотсент



Машокиров Ҷ.Н.

МУҚАДДИМА

Мубрамияти мавзӯи таҳқиқот. Дар шароити имрӯзаи рушди муносибатҳои бозорӣ, баланд бардории самаранокии ташкил ва идоракунии корхона барои таъмини болоравии маҳсулнокии меҳнат, истифодаи системаи инноватсионии музди меҳнат ва ҳавасмандгардони коргарони корхона, ҳамчунин корхонаҳои нақлиёти автомобилӣ бо назардошти тақвияти рақобат равона карда шудааст.

Таваҷҷӯҳи махсуси Ҳукумати Ҷумҳурии Тоҷикистон дар бораи инкишофи иқтисодиёт дар умум ва аз он ҷумла соҳаи нақлиёти автомобилӣ равона гардидааст ва дар ин асос дар паёми Асосгузори сулҳу ваҳдати миллӣ, Пешвои миллат, Президенти Ҷумҳурии Тоҷикистон муҳтарам Эмомалӣ Раҳмон аз 26 декабри соли 2022 «Дар бораи роҳҳои асосии сиёсати дохила ва беруна»[29] бо назардошти аҳамиятнокии соҳаи нақлиёти автомобилӣ дар ҳалли масъалаҳои иқтисодӣ ва иҷтимоӣ ва ташкили ҷойҳои кори наву беҳдошти муносибатҳои байниминтақавии дастрасии нақлиётӣ диққати махсус дода шудааст.

Таҳлили ҳамаҷонибаи фаъолияти нақлиёт дар маҷмӯъ ва корхонаҳои нақлиёти автомобилӣ нишон медиҳад, ки идомаи ислоҳоти иқтисодӣ, тағйирот дар муносибатҳои моликият, такмил додани усулҳои идоракунии хоҷагӣ ва шароити доимии иқтисодӣ ба ташкили музди меҳнат ва ҳавасмандгардони коргарон таъсир расонидааст. Дар чунин шароит нақши давлат дар танзими иқтисодиёти нақлиётӣ суғурӯ гардида, мустақилияти иқтисодӣ идораи корхонаҳои нақлиёти автомобилӣ баланд шудааст ва рушди муносибатҳо дар самти тамоюли иҷтимоӣ ҷомеа инчунин, дар соҳаҳои меҳнатӣ ва ҳаётии он тағйиротҳои назаррас ба вуҷуд омаданд.

Дар шароити ташаккули муносибатҳои меҳнатӣ ва такмилу тағйирёбии фаъолияти меҳнатӣ системаҳои мотиватсионии музди меҳнат дар муассисаҳои нақлиёти автомобилӣ бо дарназардошти омилҳои дигаргун шудааст. Ҳадафи ин иқдомҳо беҳдошти сифати хизматрасониҳои нақлиётӣ мебошад.

Дар ин равиш барои мукамалгардони низоми ҳавасмандгардони ҳайати кормандони муассисаи нақлиёти автомобилӣ аз ҳамаи имкониятҳои истифода карда шуда, ҳавасмандгардони моддӣ ва маънавии онҳо бояд дуруст ба роҳ монда шаванд. Инчунин зарур аст, ки вазнинӣ ва мураккабии хизматрасонии нақлиётӣ дар раванди такмили низоми музди меҳнат ва ҳавасмандгардони кормандон ба назар гирифта шавад.

Бинобар ин, барои ҳалли муаммову мушкилоти ҷойдошта истифодаи механизмҳои навоаронаи такмили низоми музди меҳнат ва ҳавасмандгардони кормандони муассисаҳои нақлиёти автомобилӣ зарур ва саривақтӣ меҳисобем.

Дарачаи таҳқиқи мавзӯи илмӣ. Барои ҳалли масоили музди меҳнат ва ҳавасмандгардони коргарон олимону муҳаққиқони хориҷӣ ва ватанӣ ба монанди: Смит А. [38] Мескон М.Х.[23], Макклеланд Д. [19], Маслоу А. [23], Маршалл А. [21], Маркс К. [20], Петти В. [30, 31], Тейлор Ф.У. [39], Дуглас Макгрегор [10], В.Врум [5] Адамчук В.В. [1], Шапиро С.А. [48], Федченко А.А.

[42], Егоршин А.П. [12, 13], Кибанов А.Я. [16], Одегов Ю.Г. [27] Амонова Д.С. [2], Ғаниев Т.Б. [7], Ҷабборов А.Ҷ. [9], Қодиров Д.Б. [14, 15], Комилов С.Ҷ. [17], Раҷабов Р.К. [32], Фақеров Ҳ.Н. [41], Дустбоев Ш. [11], Рауфи Ф.А. [34], Усманова Т.Ҷ. [40], Мирзоалиев А.А. [24], Гадоев Ҳ.С. [6], Хучамкулов Р.Б. [46, 47], Мирзозода А.Д. [24, 25], Обидов Ф.С. [26], Бабаҷанов Р.М. [3], Хоҷабекова Г.А. [44], Холов З.А. [45], Рустамов Р.У. [35, 36] саҳми назаррас гузошанд.

Дар воқеъ, аз нигоҳи нуқтаи назари илмӣ ва пажӯҳиш бархе аз мушкилоти ҳалталаби соҳаи нақлиёт дар ҷодаи такмили системаи пардохти музди меҳнат ва ҳавасмандгардонии кормандони корхонаҳои нақлиёти автомобилӣ ба таври муфассал ё пурра таҳқиқ карда нашудааст.

Аз ин лиҳоз, ба андешаи мо, механизми ташкилӣ-иқтисодии ҳавасмандгардонии кормандони корхонаҳои нақлиёти автомобилӣ дар асоси омӯзиши равишҳои назариявӣ ва методӣ, баррасии мушкилоти идоракунии музди меҳнат ва ҳавасмандгардонии кормандонро бояд такмил дод, зеро он мавзӯи таҳқиқоти диссертатсионӣ ва ҳадафи асосии мо интиҳоб гардидааст.

Робитаи таҳқиқот бо барномаҳо (лоиҳаҳо) ва ё мавзӯҳои илмӣ. Таҳқиқоти диссертатсионӣ ба рушди самтҳои афзалиятноки илмҳои иқтисодӣ дар ҷумҳурӣ аз ҷумла, ба масъалаҳои музди меҳнат ва ҳавасмандгардонии кормандони соҳаҳои иқтисодиёт, аз ҷумла соҳаи нақлиёти автомобилӣ, ки дар қорҷӯбаи Стратегияи рушди миллии Ҷумҳурии Тоҷикистон дар давраи то соли 2030, Барномаи миёнамуҳлати рушди Ҷумҳурии Тоҷикистон дар давраи 2021 – 2025 равона карда шудааст, фарогир мебошад.

ТАВСИФИ УМУМИИ ТАҲҚИҚОТ

Мақсади таҳқиқот асосноккунии назариявӣю методӣ ва муаммалгардонии механизми ҳавасмандгардонии фаъолияти меҳнатӣ дар корхонаҳои нақлиёти автомобилӣ бо дарназардошти арзёбии объективонаи саҳми меҳнатии корманд интиҳоб шудааст.

Вазифаи таҳқиқот. Барои ба ҳадафи таҳқиқот расидан ҳалли сарвақтии вазифаҳои асосии зерин муҳиму аҳамиятнок аст:

- аз нигоҳи назариявӣю методӣ омӯхтан ва тавзеҳи моҳияту мафҳуми ҳавасмандгардонии фаъолияти меҳнатии кормандони корхонаҳои нақлиёти автомобилӣ;

- арзёбии таҷрибаи хориҷии ҳавасмандгардонии кормандон дар шароити муносибатҳои бозорӣ;

- таҳлили вазъи кунунӣ ва рушди бозори меҳнат дар Ҷумҳурии Тоҷикистон, арзёбӣ намудани низоми мавҷудаи ҳавасмандгардонии фаъолияти меҳнатӣ дар корхонаҳои нақлиёти автомобилӣ;

- таҳқиқ ва арзёбии музди меҳнат ва даромади соҳибкорию механизми ташкилию иқтисодии ҳавасмандкунии кормандони корхонаҳои нақлиёти автомобилӣ;

- муайян намудани муқаррароти концептуалӣ ва алоқамандии самаранокии меҳнат ва ҳавасмандгардонии коргарони корхонаҳои нақлиёти автомобилӣ;

- муаммалгардонии истифодаи низоми грейдҳо ва пардохти музди меҳнатӣ кормандони корхонаҳои **нақлиёти автомобилӣ**, асоснок ва таҳия

намудани самтҳои асосии ҳавасмандгардонии меҳнат ва самаранокии иҷтимоию иқтисодии ҷорӣ намудани он дар корхонаҳои нақлиёти автомобилӣи Ҷумҳурии Тоҷикистон.

Ба ҳайси **объекти таҳқиқот** низоми муносири ташкили музди меҳнат ва ҳавасмандгардонии меҳнати коргарон дар корхонаҳои нақлиёти автомобилӣи мебошад.

Предмети таҳқиқот - муносибатҳои корӣ, ҳавасмандкунӣ, ташкилӣ ва иқтисодӣ дар соҳаи пардохт ва ҳавасмандгардонии коргарони корхонаҳои нақлиёти автомобилӣи Ҷумҳурии Тоҷикистон мебошад.

Фарзияи таҳқиқот. Фарзияи таҳқиқоти диссертатсионӣ дар асоси омӯзиши ақида ва тавсияҳои илмӣ оид ба зарурияти такмили низоми музди меҳнат ва ҳавасмандгардонии кормандон бо мақсади баланд бардоштани рушди иқтисодии корхонаҳои нақлиёти автомобилӣ ва хизматрасониҳои нақлиётӣ дар Тоҷикистон мебошад.

Марҳила, макон ва давраи таҳқиқот. Таҳқиқоти диссертатсионӣ дар кафедраи назарияи иқтисодӣ ва идоракунии Донишқадаи омӯзгории Тоҷикистон солҳои 2019 - 2024 дар шаҳри Панҷакент гузаронида шуааст.

Заминаи назариявӣ – методии диссертатсияро назарияи муносири иқтисодӣ бозорӣ, ташкил ва идоракунии нақлиёти автомобилӣ, низоми пардохти музди меҳнат, ҳавасмандгардонӣ ва дастгирии иҷтимоии меҳнат, муайян ва таҳқиқи мушкilotи объективии соҳаи нақлиёти автомобилӣ ва тақсимои даромад, муносибати систематикӣ, таҳлили саривақтӣ ва синтези муқаррароти марбут ба предмет ва объекти таҳқиқот алоқамандро ташкил медиҳад.

Сарчашмаҳои маълумоти таҳқиқот ҳуҷҷатҳои ибтидоии баҳисобгирӣ ва таҳлилӣ оид ба музди меҳнат ва ҳавасмандгардонии меҳнат, маълумот аз ҳисоботҳои идоракунӣ ва муҳосибавии корхонаҳои нақлиёти автомобилӣи Ҷумҳурии Тоҷикистон ташкил дод. Дар таҳия ва ҳалли мушкilotи баррасишаванда, корҳои назариявии олимони хориҷӣ ва ватанӣ, ҳуҷҷатҳои меъёрӣ, инчунин, маълумотҳои оморӣи Агентии оморӣи назди Президенти Ҷумҳурии Тоҷикистон, Вазорати нақлиёти Ҷумҳурии Тоҷикистон, санадҳои қонунгузориҳои дорои мақоми гуногун истифода шуданд.

Пойгоҳи таҳқиқот. Таҳқиқоти диссертатсионӣ дар кафедраи назарияи иқтисодӣ ва идоракунии Донишқадаи омӯзгории Тоҷикистон дар шаҳри Панҷакент дар давраи солҳои 2019 - 2024 гузаронида шуд.

Навгониҳои илмӣи таҳқиқоти диссертатсионӣ ин муайян кардани асосҳои назариявӣи методӣ ва асосноккунии тавсияҳои илмӣ оид ба такмили механизми ҳавасмандгардонии фаъолияти меҳнати кормандон дар корхонаҳои нақлиёти автомобилӣ ба ҳисоб меравад.

Раванди таҳқиқоти диссертатсионӣ нишон медиҳад, ки он хусусияти илмиву амалӣ дошта, навоариҳои зеринро дар бар гирифтааст:

1. Ҷанбаҳои назариявии моҳияту мафҳуми ҳавасмандгардонии фаъолияти меҳнатӣ, инчунин асосҳои методии ҳавасмандгардонии кормандони корхонаҳои нақлиёти автомобилӣ дар асоси таснифот гузаронида шуда, аҳамияти иҷтимоию иқтисодии онҳо дар рушди муносибатҳои бозорӣ

бо дарназардошти чузъҳои муҳимтарини татбиқи меҳнат ва арзёбии мураккабии он дар корхонаҳои амалкунанда инъикос гардидааст.

2. Таҷрибаи хориҷӣ дар соҳаи пардохти меҳнат ва ҳавасмандгардонии меҳнат омӯхта шуда, дар асоси он тақмили низоми музди меҳнат ва ҳавасмандгардонии меҳнат дар корхонаҳои нақлиёти автомобилӣ дар асоси коркардҳое, ки дар муқоиса бо миқёси тарафаҳо мукаммал буда, имкониятҳои истифодаи захираҳои молиявӣ, ки аз тафрикаи музди меҳнат ба вуҷуд меоянд, ба инобат гирифта шудааст.

3. Дар асоси таҳлил ва арзёбии вазъи кунунии рушди бозори меҳнат дар Ҷумҳурии Тоҷикистон, низоми мавҷудаи ҳавасмандгардонии фаъолияти меҳнатӣ дар корхонаҳои нақлиёти автомобилӣ баррасӣ шуда, нақши онҳо дар амалисозии Стратегияи миллии рушди кишвар барои давраи то соли 2030 муайян карда шудааст. Таҳлили ҳолати механизмҳои татбиқшавандаи пардохт ва ҳавасмандгардонии меҳнат дар корхонаҳои нақлиёти автомобилӣ Ҷумҳурии Тоҷикистон гузаронида шуда, монеаҳо муайян ва роҳҳои бартараф кардани онҳо дар шароити нав мушаххас карда шуданд.

4. Дар асоси таҳлил арзёбии музди меҳнат ва даромади соҳибкорӣ дар корхонаҳои нақлиёти автомобилӣ гузаронида шуда, механизми ташкилию иқтисодии ҳавасмандкунӣ дар асоси арзёбии омилҳое, ки таъсири онҳо ба сатҳи ҳавасмандгардонӣ дар шароити рақобат гузаронида шудааст тақмил дода шудааст.

5. Шарти муҳимтарин ҳангоми мукамалгардонии механизми ҳавасмандгардонии фаъолияти меҳнатӣ дар корхонаҳои нақлиёти автомобилӣ ба назар гирифтани муқаррароти консептуалӣ ва алоқамандии самаранокии меҳнат ва ҳавасмандгардонии коргарони корхонаҳои нақлиёти автомобилӣ ба ҳисоб меравад, ки он бо назардошти талаботи муосир ба хизматрасониҳои нақлиётӣ ва пардохти музди меҳнати ронандагон аниқ карда шудааст.

6. Самтҳои асосии тақмили механизми ҳавасмандгардонии меҳнат ва самаранокии иҷтимоию иқтисодии ҷорӣ намудани он дар корхонаҳо дар асоси мукамалгардонии пардохти музди меҳнатӣ кормандони корхонаҳои **нақлиёти автомобилӣ** бо истифодаи низоми грейдҳо пешниҳод шудааст. Сатҳи самарани фаъолияти кормандонро дар натиҷаи истифодаи ин низом ба даст овардан имконпазир аст.

Муқаррароти асосии таҳқиқот, ки ба ҳимоя пешниҳод мегардад. Ба ҳимоя натиҷаҳои зерини илмию назариявӣ ва амалии таҳқиқот пешниҳод карда мешаванд:

- ҷанбаҳои назариявӣю методӣ мавриди омӯзиш қарор дода шуда, нуқтаи назари муаллиф оид ба моҳияту мафҳуми ҳавасмандгардонии фаъолияти меҳнати кормандони корхонаҳои нақлиёти автомобилӣ таҳия шудааст.

- таҷрибаи хориҷии ҳавасмандгардонии кормандон дар соҳаҳои иқтисодӣ дар шароити рушди муносибатҳои бозорӣ омӯхта шуда, бартарияти истифодаи он баҳо дода шудааст;

- таҳлили вазъи кунунӣ ва рушди бозори меҳнат дар Ҷумҳурии Тоҷикистон дида баромада шуда, арзёбӣ намудани низоми мавҷудаи

ҳавасмандгардонии фаъолияти меҳнатӣ дар корхонаҳои нақлиёти автомобилӣ сураат гирифтааст;

- арзёбии музди меҳнат ва даромади соҳибкорию механизми ташкилию иқтисодии ҳавасмандкунии кормандони корхонаҳои нақлиёти автомобилӣ гузаронида шудааст;

- муқаррароти концептуалӣ ва алоқамандии самаранокии меҳнат ва ҳавасмандгардонии коргарони корхонаҳои нақлиёти автомобилӣ таҳқиқ карда шудааст;

- самтҳои асосии ҳавасмандгардонии меҳнат ва самаранокии иҷтимоию иқтисодии ҷорӣ намудани он дар корхонаҳои нақлиёти автомобилӣ Ҷумҳурии Тоҷикистон бо назардошти мукамалгардонии пардохти музди меҳнатӣ кормандон дар асоси истифодаи низоми ғрейдҳо таҳия карда шудааст.

Аҳамияти назариявӣ таҳқиқоти диссертатсионӣ аз рушди асосҳои назариявӣ методологияи ташкилнамоии музди меҳнат ва ҳавасмандгардонии кормандон иборат буда, тавассути имкони истифодаи натиҷаҳои он дар фаъолияти корхонаҳои нақлиёти автомобилӣ муайян мегардад. Натиҷаҳои ба дастомада имкон медиҳанд, ки дониши назариявӣ методӣ дар самти таъмини фаъолияти самараноки корхонаҳои соҳаи нақлиёт дар маҷмӯъ амик ва фарохтар гардад.

Аҳамияти амалии таҳқиқоти диссертатсионӣ дар коркарди услуби арзёбии ҳамаҷонибаи самаранокии меҳнати корманд ва муайян кардани меъёрҳои тарифӣ дар якҷоягӣ бо миқёси музди меҳнат мебошад, ки афзоиши ҳавасмандии самаранокии меҳнатро вобаста ба имкониятҳои молиявӣ корхонаи мушаххаси хизматрасонии нақлиётӣ таъмин менамояд.

Натиҷаҳо ва тавсияҳои ба дастомадаи таҳқиқотро барои такмил додани равандҳои идоракунии музди меҳнат ва ҳавасмандгардонии коргарон дар корхонаҳои нақлиёти автомобилӣ ва бо тағйиротҳои зарурӣ дар корхонаҳои соҳаҳои дигари иқтисод ва ҳамчун асосҳои назариявӣ ва методологияи таҳқиқоти амик оид ба ин масъала метавон истифода бурд.

Натиҷаҳои асосӣ, методологияи таҳияшуда ва ҷорабиниҳои таҳқиқоти гузаронидашуда дар як қатор корхонаҳои шаклҳои гуногуни нақлиёти автомобилӣ санҷида шуданд. Аз ҷумла, методологияи арзёбии ҳамаҷонибаи самаранокии кормандон дар корхонаҳои нақлиёти автомобилӣ Ҷумҳурии Тоҷикистон озмуда шуд, ки ин имконияти коркарди маҷмӯи амалии марҳилаҳои асосии татбиқи онро, ки ҳамчун маводи ба истифода омода дар корхонаҳои нақлиёти автомобилӣ мебошад.

Самти таҳқиқот ба чунин бандҳои Шиносномаи ихтисоси илмӣ 08.00.12 – “Иқтисодиёти меҳнат” мувофиқат менамояд: 1. Асосҳои назариявӣ ва методологияи иқтисодиёти меҳнат; назария ва концепсияҳои рушди муносибатҳои иҷтимоӣ-меҳнатӣ (назарияи шуғл, бозори меҳнат, идоракунии кормандон ва ғайра); 3. Масоили назариявӣ-методологӣ дар соҳаи меҳнат ва муносибатҳои иҷтимоӣ-меҳнатӣ; 7. Ҳавасмандгардонӣ ва музди меҳнати кормандон; ташкили музди меҳнат ва таъмини алоқамандии тарафайни он бо тахассуси корманд ва натиҷанокии истеҳсолот; функцияҳои тақрористеҳсолӣ ва ҳавасмандгардонии музди меҳнат; 8. Бамеъёрдарорӣ, ташкил ва гуманизатсияи

меҳнат, махсусияти он барои соҳаҳои мухталифи фаъолият ва категорияҳои кормандон; 9. Ҳосилнокӣ ва самаранокии меҳнат, маҳак, усулҳои ченкунӣ, омилҳо ва захираҳои баландшавӣ, барномаҳои идоракунии ҳосилнокӣ; 20. Таҷрибаи хориҷии танзими муносибатҳои иҷтимоӣ-меҳнатӣ ва дурнамои истифодаи он дар Ҷумҳурии Тоҷикистон.

Саҳми шахсии унвонҷӯй. Таҳқиқоти диссертатсионӣ бо иштироки бевоситаи муаллиф, аз қабili интиҳоби мавзӯ, асоснокӣ, аҳаммият, мақсад ва вазифаҳои тадқиқот гузаронида шуд. Муаллиф дар таҳия ва озмоиши муқаррароти назариявӣ-методии тақмили механизми музд ва ҳавасмандгардонии меҳнат дар корхонаҳои нақлиёти автомобилҳои Ҷумҳурии Тоҷикистон саҳм гузоштааст. Инчунин иштироки шахсии муаллиф дар гирифтани натиҷаҳои диссертатсия дида мешавад.

Тасдиқ ва амалисозии натиҷаҳои таҳқиқот. Муқаррароти асосии таҳқиқоти диссертатсионӣ дар семинарҳои илмӣ кафедраи назарияи иқтисодӣ ва идоракунии Донишқадаи омӯзгории Тоҷикистон дар шаҳри Панҷакент, конфронсҳои байналмилалӣ илмию амалӣ инчунин, дар конфронсҳои илмӣ-амалии ҷумҳуриявӣ ва фосилавии олимони ҷавони Тоҷикистон (2019-2025) баррасӣ гардидааст.

Натиҷаҳои асосии таҳқиқот дар амалии корхонаҳои нақлиёти автомобилҳои Ҷумҳурии Тоҷикистон мавриди истифода қарор дода шуданд. Муқаррароти назариявӣ-методии тадқиқоти диссертатсионӣ дар раванди таълимии кафедраи назарияи иқтисодӣ ва идоракунии Донишқадаи омӯзгории Тоҷикистон дар шаҳри Панҷакент ҳангоми таҳияи нақшаҳои таълимӣ, дастурҳо ва матнҳои лексияҳои «Назарияи иқтисод», «Иқтисодиёти меҳнат», «Иқтисод ва идоракунии хоҷагии халқ» истифода бурда мешаванд.

Интишорот аз рӯйи мавзӯи диссертатсия. Натиҷаҳои асосии тадқиқот ва тавсияҳои амалӣ дар мақолаҳо ҷоп карда шудаанд. Дар асоси маводи диссертатсионӣ муаллиф 10 нашриҳои илмиро бо ҳаҷми умумии 3,5 ҷузъи ҷопӣ аз ҷумла 4 мақоларо дар маҷаллаҳои таҳлилии Комиссияи олии аттестатсионии назди Президенти Ҷумҳурии Тоҷикистон нашр кардааст.

Соҳтор ва ҳаҷми диссертатсия. Диссертатсия аз сарсухан, се боб, хулоса ва пешниҳодот, рӯйхати сарчашмаҳои иттилоот ва адабиёт таркиб ёфтааст. Ҳаҷми умумии диссертатсия аз 200 саҳифа, рӯйхати адабиёт иборат аз 178 номгӯй. Рисолаи илмӣ аз 40 ҷадвал, 7 расм иборат мебошад.

ҚИСМИ АСОСИИ ДИССЕРТАТСИЯ

Дар муқаддима мубрами мавзӯи диссертатсия, дараҷаи таҳқиқи мавзӯи илмӣ, робитаи таҳқиқот бо барнома ва мавзӯҳои илмӣ асоснок карда шуда, мақсад, вазифаҳо, объекту предмет, фарзияи таҳқиқот муайян гардидаанд, нағзгони илмӣ таҳқиқот, нуқтаҳои ба ҳимоя пешниҳодшаванда, аҳамияти назариявӣ амалии таҳқиқот, интишорот аз рӯйи мавзӯи диссертатсия, ҳамчунин соҳтор ва ҳаҷми диссертатсия оварда шудаанд.

Дар боби якуми диссертатсия – «Таҳлил ва рушди механизми ташиқилӣ-иқтисодии ҳавасмандгардонии фаъолияти меҳнатӣ дар корхонаҳои нақлиёти автомобилӣ» паҳлуҳои назариявӣ методӣ

ҳавасмандгардонии фаъолияти меҳнатӣ, хусусиятҳои хоси фаъолияти меҳнатӣ ва ҳавасмандгардонии кормандони корхонаҳои нақлиёти автомобилӣ, ҳамзамон таҷрибаи хориҷии ҳавасмандгардонии кормандон дар шароити муносибатҳои бозорӣ баррасӣ карда шудааст.

Агар инсон барои иҷрои коре ё амале шавқманд ё ҳавасманд набошад натиҷаи кораш ҳеч аст. Мотиватсия ин ба маънои далелноккунӣ ё ангезиши инсон ба кору фаъолият бо роҳи қадршиносӣ ва ҳавасмандгардонӣ ифода меёбад. Мотиватсия ин қонунгардонидани талаботҳои инсон (қадршиносӣ) дар ҷараёни фаъолияти меҳнатӣ мебошад.

Таҳавулотҳои низомии идоракунӣ нишон медиҳад, ки инсон баҳри қонун намудани ниёзҳои рӯзмарраи худ аз ҳар гуна имконияту воситаҳо истифода менамояд. Воситаҳои имкониятҳо дар фаъолияти меҳнатии инсон бо қадршиносӣ ё мотиватсия рабт доранд.

Тавре ки маълум аст, дар асри XX назарияҳои зиёди ҳавасмандгардонии кормандон таҳия карда шуданд, ки механизми ҳавасмандгардонии кормандонро нишон медиҳанд.

Дар тӯли асрҳо усулҳои гуногуни таъсиррасонӣ бо назардошти сиёсати самаранок истифода мешуданд. Моҳияту мазмуни ин усулҳо дар ду чиз ё низом сурат мегирифт: усули маҷбуркунӣ ва усули меҳрубонӣ. Дар ҳамаи давраи замони усули маъмуриро «тозиёна» (саҳтгирӣ ё сиёсату маҷбурсозӣ) ва ҳавасмандкуниро «кулчақанд» (инъому мукофот ва меҳрубонӣ) меномиданд.

Ҳавасмандии баланди кормандон шартҳои муҳимтарини муваффақияти корхона мебошад. Дар воқеъ фаъолияти дилхоҳ корхона дар асоси системаи мотиватсионӣ натиҷабахш аст. Манзури мо дар он аст, ки агар корманд ҳавасманд набошад сатҳи даромаднокӣ ё маҳсулнокии баланд буда наметавонад, ҳавасмандиро эҳсос накунад уҳдадориро ба ихтиёр намегирад, манфиати корхона ва натиҷаҳои ниҳойи низ ба корманд таъсирбахш буда наметавонанд. Дар навбати худ роҳбарону масъулин вазифадоранд дар ин самт инқилоби илмиро роҳандозӣ кунанд, сабабу омил ё мотивҳоеро бояд омӯзанд ва ба бедор сохтани майлу шавқу рағбати кормандон аҳамияти махсус зоҳир намоянд. Беҳуда намегӯянд, ки натиҷаи кор ва рафтори қисми кормандон танҳо аз рӯи ҳавасмандии онҳо муайян карда мешавад, бинобар ин, бе шубҳа аҳамияти ҳавасмандгардонӣ хеле баланд аст.

Ба андешаи мо, ҳавасмандкунӣ- яке аз вазифаҳои асосии идоракунии муосир ба ҳисоб рафта, шавқу рағбати кормандро ба меҳнати пурмаҳсул дучанд гардонидани, дар роҳи баланд бардоштани самаранокии фаъолияти корхона заминаи мусоид мегузорад.

Таҳқиқи масъалаҳои тақмили механизми ҳавасмандгардонии коргарони бахши воқеии иқтисодиёт дар қисми Гадовев Ҳ.С.[7], фаҳшанҳои Ҳавасмандгардонии кормандони соҳаи таҳсилоти касбӣ аз қисми Ҳочабекова Г.С. [45], мукамалгардонии механизми музди меҳнат ва ҳавасмандгардонии кормандони корхонаҳои соҳаи истихроҷи аз тарафи Ҳолов З.А. [46], мукамалгардонии механизми музди меҳнат ва ҳавасмандгардонӣ дар корхонаҳои саноат аз тарафи Ҳучамкулов Р.Б. [48] инчунин Таҳқиқи ҷанбаҳои

назариявию методологии ҳавасмандгардонию меҳнат аз тарафи Мирзозода А.Д. [26] дида баромада шудааст.

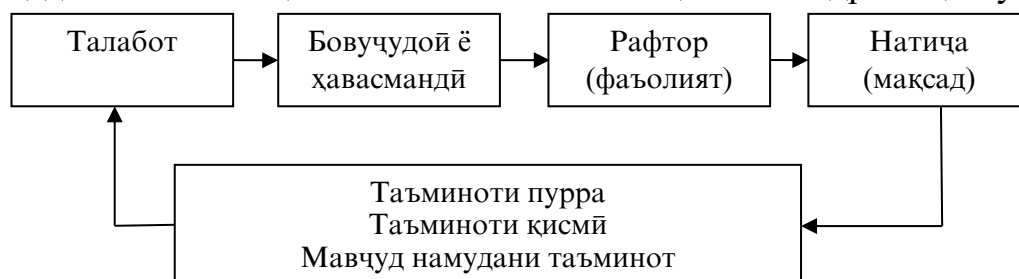
Дар соҳаи нақлиёт бошад масъалаи ғаёл намудани амали кормандони идоравӣ бо назардошти музди меҳнат ва ҳавасмандгардонию меҳнат аз тарафи Рауфи Ф.А. [35] дида баромада шудааст.

Мутассифона ин масъала то ҳадди даркорӣ мавриди омӯзиш қарор дода нашудааст.

Ислоҳоте, ки дар Ҷумҳурии Тоҷикистон ба амал бароварда мешавад, бидуни фароҳам овардани ҳавасмандгардонию муассир барои қору ғаёлият, бо интизому муташаққилӣ самаранок амалӣ карда намешавад. Самараи ҳақиқии ҳар як тадбири иқтисодӣ бо таъсири онҳо ба муносибати одамон ба меҳнат муайян карда мешавад. Муносибати одамонро ба меҳнат бо қонун тағир додан мумкин нест, зеро ин раванди дуру дарози эволюсионӣ аст, вале дар сурати ба вазъияти конкретӣ баҳо додан ва сабабҳои ба амал омадани онро ба назар гирифтани ва тезондан мумкин аст.

Маълум аст, ки инсон баҳри таъмини эҳтиёҷоти худ талош меварзад. Эҳтиёҷоти шахс ин норасоии физиологиву психологӣ ба ягон чиз аст. Дар доираи қонун гардонидани эҳтиёҷот (дар бисёр сарчашмаҳои илмӣ талабот ё ниёзҳо гуфта шудааст) ба инобат гирифтани объект ё унсурҳои он муҳим аст (расми 1.).

Албатта талабот ё эҳтиёҷотро ба ду гурӯҳ тақсим кардан зарур аст: аввалиндараҷа (физиологӣ) ва дуввуминдараҷа (мотивационӣ ё гигиенӣ). Талаботи аввалиндараҷа талаботи рӯзмарраи инсон мепиндоранд, ки воқеан дуруст аст. Яъне инсон ба ғизо, об, ҳаво, хоб, алоқаи ҷинсӣ ба сару либос ниёз дорад, ки инсонии қомилро ҳамчун як намуди мавҷудияти биологӣ нишон медиҳад. Ин талабот ҳастии инсонии солим ва қаноатмандро таҷассум менамояд.



Расми 1. Нақшаи қонун намудани талабот дар корхона (таҳияи муаллиф)

Дар шароити дигаргунсозии бозор ғаёлияти ҳар як корхона ва ташкилот ба он вобаста аст, ки коллектив вазифаҳои меҳнатии худро то чӣ андоза хуб иҷро мекунад. Ба натиҷаҳои хуби меҳнат шавқу ҳаваси қорқунон гарави бомуваффақият тараққӣ кардани қорқонаҳои нақлиёти автомобилӣ барои баланд бардоштани самараи хизмати нақлиёт мебошад. Ҳавасманд кардани кадрҳо ба иҷрои вазифаи худ на танҳо қурра, балки бо қувваи иловагӣ ҳам яке аз вазифаҳои идоракунӣ сифат мебошад.

Ҳамаи назарияҳо ва усулҳои психологӣ, ки сарчашмаи низоми ҳавасмандкунӣ мебошанд, ба ташаққули мақсаду мароми қорқондон барои иҷрои қори босифат равона шудааст. Дар навбати худ, муҳим аст, ки мақсаду мароми баланд бардоштани ҳосилнокии меҳнат натиҷаи қорӣ ва шавқу рағбати

ботинии шахс бошад. Роҳбарон ва мутахассисони шуъбаи кадрҳо усулҳои равониро барои тағйир додан ва роҳнамоии рафтори кормандон ба самти дилхоҳи корхона истифода мебаранд.

Таҳлил нишон медиҳад, ки дар соҳаи хизматрасонии нақлиёт ҳавасмандӣ мафҳуми дохилӣ ё беруна аст, вале ба ғаёлгардонии дохилӣ, водор намудани субъекти хоҷагидор (корманд, менечер, контрагент, мизоч) ба иҷрои ғаёлият бо мақсади муайян нигаронида шудааст. Дар баробари ин, шавқу ҳавас ба ғаёлияти корхонаҳои нақлиёти автомобилӣ бояд дар аввал вучуд дошта, усулҳои ташаббускориро дар асоси шартҳои аз ҷиҳати илмӣ асоснок ва дурусти психологӣ истифода бурдан лозим аст.

Тавре ки маълум аст ҳавасмандгардонии кормандон ва ғаёлияти меҳнати онҳо дар корхонаҳои нақлиёти автомобилӣ фароҳам овардани имконият барои қонеъ гардондани ниёзҳои зинаҳои гуногун, инчунин интизориҳои дохилӣ, ҳамчун ҷуброни иҷрои вазифаҳо ба ҳисоб меравад. Дар ин маврид ба мақсад мувофиқ аст, агар робитаи тарафайни мақсадҳои шахсии корманд ва мақсаду вазифаҳои муассисаи нақлиёти автомобилӣ ба даст оварда шавад.

Ҷадвали 1. Таснифи назарияҳои мотиватсионӣ (таҳияи муаллиф дар асоси сарчашмаҳои илмӣ)

Назарияҳои пурмазмун	Назарияҳои равандҳо	Назарияҳои муносибати меҳнатӣ
• Назарияи мотиватсионии Ф.Тейлор[38] • Аҳроми ниёзҳои А.Маслоу[22] • Назарияи дуомилаи Ф.Херсберг[23] • Назарияи мотиватсионии Давид Мак-клелланд[19]	• Назарияи ҳавасмандгардонии Алдерфер[16] • Назарияи интизории Виктор Врум [5] • Назарияи адолатҳои Стейс Адамс [18] • Модели мотиватсионии Портер- Лоулер [50] • Назарияи Рон Ҳаббард [43]	• Назарияи Ф. Скиннер [33] • Назарияи Эдвин Локк[49] • Назарияи Х ва Y Д.Мак Грегор [11] • Назарияи Z В.Оучӣ [39]

Тавре ки маълум аст, дар ибтидои асри XX талабот оид ба ҷорӣ намудани низомҳои ҳавасмандкунии кормандон дар ҷомеа ташаккул ёфт. Дар байни корхонаҳо ва хоҷагиҳо мусобиқаҳои меҳнаткашон мушоҳида мегардид, ки ин як навъи ҳавасмандгардонӣ буд. Дар он давра замон субъектҳои хоҷагидорӣ мусобиқаҳои истеҳсолию саноатиро ҳамчун як шиори худ мепиндоштанд.

Дар натиҷа консепсияҳоеро пешниҳод намуданд, ки онҳо ба таври пурра истифода кардани потенциали кормандонро барои ноил шудан ба ҳадафҳои корхона ифода мекарданд. Ин гуна таҳаввулот ба пайдошавии се гурӯҳи назарияҳо асос гузоштааст (Ҷадвали 1.1.). Истифодаи ин назарияҳо дар роҳи бедор сохтани майлу рағбати кормандон ва натиҷабахшии ғаёлияти онҳо заминаи мусоид фароҳам меорад.

Таҷриба ё малакаи назарияҳои ҳавасмандгардониро метавон ба инобат гирифт, лекин нодида гирифтани хусусияти меҳнатӣ, муҳити маънавӣ, иқлими психологӣ, расму оин ва ҳатто мавқеи ҷойгиршавӣ манфиятбор нахоҳад буд.

Ҳангоми таҳқиқот маълум гардид, ки коркунони корхонаҳои нақлиёти автомобилӣ ба низому усулҳои дигари ҳавасмандгардонӣ эҳтиёҷ доранд.

Маҳсусан қайд кардани ду намуди ҳавасмандиро зарур мешуморем: эҳтиёҷоти баҳодихӣ ва муҳаббат ба кору фаъолият. Дар ин ҷо гап дар сари он аст, ки корманд пеш аз ҳама баҳои натиҷаи кори худро дидан меҷӯяд ва муқоиса мекунад. Дар навбати дуюм бошад садоқату вафодорӣ ба ҷойи кор, муҳити корӣ ва муҳаббати коллективизм кормандро низ ҳавасманд месозад.

Яке аз унсӯри муҳими ҳавасмандгардонӣ ин ҷорӣ намудани фарҳанги корпоративӣ дар корхонаи нақлиёти автомобилӣ бо дарназардошти арзишҳои системавӣ ва барои ҳар як корманду ронанда фаҳмо мебошад: анъанаҳои бренд, таърихи муассисаи нақлиёти автомобилӣ ва сулолаҳои коргарон.

Дар шароити муосир ва рушди муносибатҳои меҳнатӣ татбиқи барномаҳои ҳавасмандкунӣ дар корхонаҳои нақлиёти автомобилӣ маҳсулоти муайяни нармафзорро истифода кардан аз аҳамият ҳолӣ нест. Муносибату меҳнатӣ дар доираи рақамикунонии фаъолият ва зехнияи сунӣ ташаккул ёфта истодааст. Аз ҷумла, барномаҳои сабти вақти корӣ ва барномаҳои бошанд, ки имкон медиҳанд сифати ҳаёти кормандонро арзёбӣ кард. Илова бар он барномаҳои имкон медиҳанд, ки омилҳоро аз коршиносон барои арзёбии мансабҳои ҷамъоварӣ кунанд, ҷадвали баҳогузори ва таҳияи низомҳои инфиродии музди меҳнати кормандони корхонаҳои нақлиёти автомобилро таҳия кунанд.

Дар воқеъ мотиватсияи кормандон аз системаи ташкили меҳнат ва унсӯрҳои таркибии он вобастагии зиёд дорад (расми 2). Агар корманд ангеҳаи кории худро пайдо кунад, он гоҳ фаъолияти натиҷабахш ва судмандро пайгирӣ карда метавонад.

Умуман, истифодаи асосҳои методии муайяншуда ба самаранок татбиқи намудани усулҳои ҳавасмандгардонии кормандон дар корхонаҳои нақлиёти автомобилӣ кумак карда, боиси баланд шудани дараҷаи ҳосилнокии меҳнати онҳо ва хизматрасонии нақлиёт дар шароити нави тараққиёти истеҳсолот ва муносибатҳои бозорӣ мегардад.

Дар Тоҷикистон ва берун аз он равишҳои ба ҳавасмандгардонии меҳнат назаррасанд, гарчанде ки онҳо як назарияи ҳавасмандкунии меҳнатро истифода мебаранд, асосан ба таҷрибаи хориҷӣ асос ёфтааст. Дар аксари кишварҳои пешрафта, аз он ҷумла Чопон, Амрико, Фаронса, Олмон, Шветсия ва дигар кишварҳои моделҳои ҳавасмандии меҳнат мавҷуданд.

Моделҳои Чопон бо афзоиши пешрафт тавсиф мешавад ҳосилнокии меҳнат нисбат ба баланд шудани дараҷаи зиндагонии аҳоли, аз ҷумла дараҷаи музди кор, ки маблағи онро дар асоси ҷор нишондиҳанда муайян мекунад: синну сол, таҷриба, категорияи касбӣ ва ҳосилнокии меҳнат.



Расми 2. Мотиватсияи корманд дар корхона

Моделҳои америкиӣ ба иҷтимоӣ - фарҳангӣ асос ёфтааст. Хусусиятҳо - раванди оммавӣ ва ноил шудан ба муваффақияти шахсӣ ҳар як ва дараҷаи баланди некуаҳволии иқтисодӣ вобаста аст. Музди меҳнат унсурҳои баҳисобгирии вақтро муттаҳид мекунад.

Дар Фаронса низоми омӯзиши ҳавасмандкунӣ дар асоси шумораи зиёди тренингҳо хеле инкишоф ёфтааст. Омӯзиши ҳавасмандкунии кормандон яке аз усулҳои маъмултарин дар Фаронса мебошад.

Таҷрибаи Шветсия ҷолиби диққат аст, ки дар он сиёсати «музди устувор» истифода мешавад. Ташаккули музди меҳнат дар асоси пудрати коллективӣ ва давлатӣ ба амал бароварда мешавад дар ин раванд давлат бевосита иштирок намекунад, ба истиснои баъзе ҳолатҳо.

Дар модели англисӣ дар низоми музди меҳнат 2 тағйирот мавҷуд аст (аксар вақт аз ғоида вобаста аст): пулӣ ва сармоя (пардохти қисман дар шакли саҳмияҳо). Низоми тағйирёбандаи музди кор, ки бевосита ба ғоида вобаста аст, низ васеъ истифода мешавад.

Моделҳои олмонии ҳавасмандкунии кормандон дар асоси истеҳсолоти оммавии меҳнат мушоҳида мешавад.

Ҳавасмандгардонии моддии меҳнат ва кафолатҳои иҷтимоӣ, ба он нигаронида шудааст, ки меҳнатро тавре ташкил намудаем, ки дар ҷамъият фардҳои нодор ва камбағал мушоҳида нагардад.

Иқтисодиёти бозории Олмон аз он сабаб ба ҷамъият нигаронидашуда номида мешавад, ки давлат барои фароҳам овардани шароити мусоид барои ҳамаи шаҳрвандон, рафъи беадолатӣ ва ҳифзи тамоми камбизоатону бекорон, беморон, пиронсолон ва кӯдакон кӯшиши зиёд ба харҷ медиҳад.

Имрӯз дар Россия усулҳои зерин васеъ истифода мешаванд:

- ҳавасмандгардонии моддӣ (музд аз рӯи кор, низомҳои мукофотпулӣ);
- ҳавасмандгардонии маънавӣ;
- ҳавасмандгардонии иҷтимоӣ ва табиӣ;
- ҳавасмандкунии иловагӣ барои дастовардҳои меҳнатӣ;
- ҳавасмандгардонии иҷтимоӣ.

Ба ақидаи мо кор карда баромадани моделҳои самарабахши идоракунии муосир яке аз вазифаҳои муҳимтарин мебошад. Интиҳоби дурусти модел муваффақияти системаи ҳавасмандгардонӣ ва ҳавасмандгардонии меҳнат ва аз сатҳи нишондиҳандаҳои иқтисодии корхона вобаста аст. Тамоюлҳои таъсиси низомҳои ҳавасмандкунии меҳнат дар кишварҳои хориҷӣ ба таври умум дар ҷадвали 2 оварда шудаанд:

Ҷадвали 2. Муқоисаи хусусиятҳои асосии ҳавасмандгардонии меҳнат дар кишварҳои ҷаҳон*

Мамлакат	Омилҳои асосии ҳавасмандгардонии меҳнат	Хусусиятҳои асосии ҳавасмандгардонии меҳнат
Чопон	Афзалиятҳои касбӣ Синну сол Собиқаи корӣ Ҳосилнокии меҳнат	Шӯғли якумра Нафақаи яқвақта ҳангоми ба нафақа баромадан
ИМА	Ҳавасмандгардонии фаъолияти соҳибкорӣ Сифати кор Тахассуси баланд	Омӯзиши унсурҳои системаҳои корбайн ва вақтбайн Иштирок дар тақсими ғоида Имтиёзҳои технологӣ Бонусҳо барои кори бенуқсон, муддати дароз истифода бурдани таҷҳизоту асбобҳо Нигоҳ доштани интизоми технологӣ Системаи шартгузории дукарата
Фаронса	Тахассус Сифати кор Шумораи тақлифҳои ратсионализаторӣ Сатҳи сафарбаркунӣ	Инфироиди гардонидани музди меҳнат Баҳодиҳии ҳолӣ ба кори корманд аз рӯи маҳорати касбӣ, ҳосилнокии меҳнат, сифати кор, риояи қоидаҳои беҳатарӣ ва одоби истеҳсолӣ Ташаббус Имтиёзҳои иловагӣ (тарбияи кӯдакон, додани машин, кӯмакпулӣ барои пиронсолӣ)
Англия	Даромад	Иштирок дар тақсими ғоида Иштироки саҳмияҳо дар сармоя Иштирок дар саҳми меҳнат Иштироки бевосита дар меҳнат
Олмон	Сифат	Ҳавасмандгардонии меҳнат Кафолатҳои иҷтимоӣ
Шветсия	Музди меҳнати муштарак	Тафриқаи низоми андозҳо ва имтиёзҳо Сиёсати пурзури иҷтимоӣ

*Сарчашма: таҳияи муаллиф дар асоси <https://www.klerk.ru/job/articles/443977/>.

Ҳамин тариқ, хусусияти фарқкунандаи тамоми хориҷӣ корхонаҳо пай дар пай кам кардани ҳиссаи масолеҳ мукофотонидан ва зиёд кардани ҳиссаи ҳавасмандгардонии ғайрипулӣ, инчунин дар баланд шудани нақш ва дараҷаи иштироки кормандон дар амал фаъолияти тамоми корхона.

Таҷрибаи ҳавасмандгардонии фаъолияти меҳнатӣ дар кишварҳои хориҷӣ характери тавсиявӣ дорад. Ҳангоми омӯзиш ва таҳқиқот маълум гардид, ки моҳҳои июл-август соли 2016 мутахассисони байналмилалӣ агентҳои KellyServices барои тадқиқоти “Ҳавасмандии кормандон дар бозори меҳнати Россия сафарбар шудаанд.

Дар боби дуҷуми диссертатсия –«Таҳлил ва рушди механизми ташкилӣ-иқтисодии ҳавасмандгардонии фаъолияти меҳнатӣ дар корхонаҳои нақлиёти автомобилӣ» вазъи муосир ва рушди бозори меҳнат дар Ҷумҳурии Тоҷикистон, таҳлили низоми мавҷудаи ҳавасмандкунии фаъолияти дар корхонаҳои нақлиёти автомобилӣ, инчунин арзёбии музди меҳнат ва даромади соҳибкорию механизми ташкилию иқтисодии ҳавасмандкунии кормандони корхонаҳои нақлиёти автомобилӣ мавриди таҳлил ва баррасӣ қарор гирифтааст.

Дар шароити гузариш ба иқтисодиёти инноватсионӣ арзёбии вазъи муосир ва рушди бозори меҳнат яке аз масъалаҳои асосӣ ба ҳисоб меравад.

Дар раванди таҳлили бозори меҳнат масъалаи тақсимои аҳолии машғули кор аз рӯи намудҳои фаъолият ва бахшҳои иқтисодиёт (ТУНФИ-2) ҷойи асосиро ишғол менамояд.

Дар раванди омӯзиши бозори меҳнат омӯхтани динамикаи тағироти қувваи корӣ аз рӯи намудҳои фаъолияти иқтисодӣ дар Тоҷикистон ҷои муҳимро ишғол менамояд. Динамикаи тағироти қувваи корӣ аз рӯи намудҳои фаъолияти иқтисодӣ дар Тоҷикистон дар давоми сол дар чадвали 3. оварда шудааст.

Чадвали 3. Динамикаи тағироти қувваи корӣ аз рӯи намудҳои фаъолияти иқтисодӣ дар Тоҷикистон (дар давоми сол) (ҳазор нафар)*

Нишондиҳандаҳо	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	с. 2023 ба с. 2017, %
Кормандон ба кор қабул карда шуданд								
Ҳамагӣ дар иқтисодиёт машғул	105,4	124,9	129,2	135,3	133,8	137,4	156,4	148,39
аз он ҷумла:								
Дар бахши воқеӣ -	43,7	49,8	56,3	47,9	52,3	51,2	66,6	152,40
Бахши хизматрасонӣ	61,6	75,1	72,9	87,4	81,5	83,4	89,8	145,78
Нақлиёт, хоҷагии анбор ва алоқа	3,4	4,9	2,7	2,3	2,6	2,8	3,0	88,24

*Манбаъ: дар асоси «Бозори меҳнат дар Ҷумҳурии Тоҷикистон».-Душанбе, 2024.-338с.-[3. 116-117 с] ҳисоб карда шудааст

Аз чадвали 3. бар меояд, ки тӯли солҳои 2017-2023 миқдори ҳамагӣ дар иқтисодиёт машғул ба 48,39% афзуда, дар бахши воқеӣ -52,4%, дар бахши

хизматрасонӣ -45,78% афзуда дар баҳши нақлиёт, хоҷагии анбор ва алоқа - 11,76% коҳиш ёфтааст.

Дар раванди таҳлил яке аз масъалаи ҳалталаб арзёбии динамикаи истифодаи фонди тақвимии вақти корӣ дар ҳамаи соҳаҳо ва аз ҷумла нақлиёти Тоҷикистон баҳисоб меравад. Натиҷаи таҳлил дар нақлиёти кишвар дар ҷадвали 4. оварда шудааст.

Ҷадвали 4. Динамикаи истифодаи фонди тақвимии вақти корӣ дар нақлиёти Тоҷикистон (ба ҳисоби миёна ба як коргар, рӯз) *

Нишондиҳандаҳо	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	с. 2023 ба с. 2017, %
Шумораи рӯзҳои тақвимӣ дар як сол	365	365	365	366	366	366	365	100,00
аз ҷумла:								
рӯзҳои ид ва истироҳат	85,0	101,9	92,7	126,8	127,9	99,3	92,3	108,59
рӯзҳои корӣ (коркардашуда)	252,9	235,1	243,6	261,9	248,3	242,0	244,1	96,52
бекористии давоми рӯзӣ	0,8	4,5	1,3	2,4	0,6	1,3	1,2	150,0
ба кор набаромадан	26,3	23,5	27,4	30,7	28,1	25,4	23,2	88,21
аз ҷумла, аз ҳисоби:								
рухсатӣ	16,5	19,0	24,5	17,9	17,2	18,0	13,5	81,82
бо сабаби беморӣ	1,3	1,9	1,6	1,1	1,0	0,9	1,5	115,38
ба кор набаромадан тибқи иҷозати конун	0,2	0,3	0,1	0,2	9,3	0,8	0,1	50,0
бо иҷозати маъмурият	0,5	1,5	0,8	11,0	0,1	0,1	6,4	12,8 мар.
дермонӣ	0,1	0,4	0,3	0,3	0,5	0,4	0,5	5 мар.

*)Манбаъ: дар асоси «Бозори меҳнат дар Ҷумҳурии Тоҷикистон».-Душанбе, 2024.-338с.-[3. с.126] ҳисоб карда шудааст

Аз ҷадвали 4 бар меояд, ки дар сохтор фонди тақвимии вақти корӣ тағиротҳои ҷиддӣ дида намешаванд. Мутаассифона бекористии давоми рӯзӣ тӯли солҳои 2017-2023 ба миқдори 50%, ба кор набаромадан тибқи иҷозати роҳбарият -12,8 маротиба, миқдори рӯзҳои беморӣ ба-15,38% афзудааст, ба кор набаромадан ба 11,79% коҳиш ёфтааст.

Ҳангоми баррасии вазъи бозори меҳнат тақсими шумораи кормандони корхонаҳо ва ташкилотҳо аз рӯи андозаи музди меҳнати пардохтшуда дар соҳаҳои иқтисодӣ зарур мешуморем (ҷадвали 5).

Ҷадвали 5.- Тақсими шумораи кормандони корхонаҳо ва ташкилотҳо аз рӯи андозаи музди меҳнати пардохтшуда дар соҳаҳои иқтисодӣ дар моҳи декабри соли 2023 ба ҳисоби фоиз аз рӯи кори пурраи якмоҳа*

Намудҳои фаъолият	Кормандоне, ки моҳи пурра кор кардаанд	аз он ҷумла кормандоне, ки музди қарашон пардохта шудааст, ба андозаи:			
		аз 1250 сомонӣ камтар	аз 1250 то 3750 сомонӣ	аз 3750 то 6250 сомонӣ	аз 6250 сомонӣ баландтар

Давоми ҷадвали 5.-

Ҳамагӣ дар иқтисодиёт машғул	100	66,3	22,0	7,8	3,9
аз он ҷумла:					
Дар баҳши воқеӣ	100	62,2	20,0	12,6	5,2
Баҳши хизматрасонӣ	100	67,4	22,6	6,4	3,5
Нақлиёт ва хоҷагии анбор	100	72,0	18,2	5,4	4,4

*)Манбаъ: дар асоси «Бозори меҳнат дар Ҷумҳурии Тоҷикистон».-Душанбе, 2024.-338с.-[3. с.184-185] ҳисоб карда шудааст

Аз ҷадвали 5 дида мешавад, ки тақсимои шумораи кормандони корхонаҳо ва ташкилотҳо аз рӯи андозаи музди меҳнати пардохтшуда дар соҳаҳои иқтисодиёт, аз ҷумла нақлиёт ва хоҷагии анбор рӯ ба афзоиш дорад.

Дар вақти таҳлили истифодаи қувваи корӣ ба омӯхтани хароҷоти хизматрасонии меҳнат диққати махсус дода мешавад. Натиҷаҳои ин таҳлил дар ҷадвали 6 оварда шудаанд.

Ҷадвали 6. Динамикаи арзиши хароҷот барои таъмини қувваи корӣ дар Тоҷикистон (млн. сомонӣ) *

Нишондиҳандаҳо	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	С.2023 ба 2017, %
Маблағи умумии масраф барои таъмини қувваи корӣ – ҳамагӣ (I-VII)	10638,3	11743,8	12886,1	13583,7	15376,6	17377,1	20041,6	188,39
I.Фонди музди меҳнат – ҳамагӣ	8393,3	9260,1	10115,9	10531,2	12062,9	13800,6	15968,2	190,25
аз ҷумла:								
музди мустақими пулии кор	7267,2	8015,6	8692,5	9041,3	10423,2	11865,0	13640,0	187,69
музд барои вақти бекорӣ	623,8	703,0	811,9	794,9	912,1	978,2	1179,0	189,00
мукофот ва мукофотпулӣ	438,6	500,1	557,6	634,7	649,5	870,7	1010,4	2,30 мар-ба
музди кор дар шакли маҳсулот	63,2	41,4	53,9	60,3	78,1	86,7	138,8	2,19 мар-ба
II. Хароҷоти корхона барои манзили кормандон	11,3	3,5	9,3	8,0	6,8	3,4	9,6	84,96
III. Хароҷот барои таъминоти иҷтимоии кормандон	2070,3	2263,6	2596,9	2917,1	10674,1	9755,0	9300,0	4,49 мар-ба
аз онҳо пулгузаронии ҳатмӣ ба ҳазинаҳои давлатӣ аз рӯи ҳамаи намудҳои суғуртаи иҷтимоӣ	2056,9	2227,1	2574,1	2898,4	3166,9	3343,5	3785,8	184,05
IV. Хароҷот барои тарбия ва аз нав таёркуннии кадрҳо (аз ҷумла стипендияи донишҷӯён, хароҷот барои таълими пулакӣ ва ғайра.)	23,6	17,7	12,4	6,7	7,2	13,0	22,2	94,07
V. Хароҷот барои хизмати маданӣ - маишӣ	9,5	14,6	13,4	10,6	12,6	9,2	20,7	2,18 мар-ба
VI. Дигар хароҷот	93,1	94,8	85,9	61,8	54,8	131,4	155,5	167,02
VII. Андозҳое, ки ба хароҷоти қувваи корӣ ҳамроҳ карда мешаванд	37,7	89,5	52,2	56,3	53,2	66,1	70,3	186,47

*)Манбаъ: дар асоси «Бозори меҳнат дар Ҷумҳурии Тоҷикистон».-Душанбе, 2024.-338с.-[3. с.214] ҳисоб карда шудааст

Аз ҷадвали 6. маълум мешавад, ки дар сохтори умумии хароҷоти меҳнат фонди музди меҳнат хароҷоти таъминоти иҷтимоии коргаронро ташкил медиҳад, ки аз он ҳиссаи ҳатмӣ ба фондҳои давлатӣ барои ҳамаи намудҳои суғуртаи иҷтимоӣ ба арзиши меҳнат дохил карда мешавад.

Бо назардошти ин мо дар он ақидаем, ки рушди босуботи бозори меҳнат дар шароити иқтисодӣ инноватсионӣ ба ҳалли масъалаҳои зерин имконият фароҳам оварда метавонад:

- таъмини шуғли самаранок ва ҳавасмандгардонии рушди иқтисодӣ дар тамоми соҳаҳои хоҷагии халқ;
- истифодаи оқилонаи захираҳои меҳнатӣ дар бозори меҳнати мамлакат ва минтақаҳои он;
- ташаккули синфи миёна ва зиёд намудани ҳиссаи он дар тамоми соҳаҳои хоҷагии мамлакат;
- паст кардани сатҳи бекорӣ ва баланд бардоштани сатҳи зиндагии ҳамаи қишрҳои аҳоли;
- паст кардани сатҳи фирори кадрҳои баландихтисос аз кишвар;
- оқилона ба роҳ мондани механизми ҳавасмандгардонии меҳнат дар ташкилоту корхонаҳои ҳамаи намудҳои моликият, аз ҷумла дар нақлиёти автомобилӣ ва ғайра.

Таҳлили низомҳои ҳавасмандгардониро дар муассисаи нақлиёти автомобилӣ Ҷумҳурии Тоҷикистон ҳам бо иштироки бевоситаи кормандон ва ҳам бо роҳи таҳлили нишондиҳандаҳои мушаххаси иқтисодӣ бо истифода аз ҳуҷҷатҳои корхонаҳо гузаронидан имконпазир аст.

Миқёси баҳодихӣ, масалан, ҷадвали ҳафтбали гирифта мешавад, ки мувофиқи он ҳар як иштирокчии раванди арзёбӣ ҳар яке аз ин хусусиятҳоро баҳо медиҳад. Ҳамин тариқ, рақами муайяни ниҳой ба даст оварда мешавад, ки тавозуни инфиродиро ифода мекунад. Масалан, корманд ҳар як хусусияти кори иҷрошударо дар ҷои худ чунин баҳо дод (ҷадвали 7.):

Ҷадвали 7. Хусусиятҳои баҳододашудаи кори корманд.

Хусусиятҳои баҳододашудаи кор	Баҳогузори аз рӯи ҷадвали ҳафтбала
шавқовар – дилгиркунанда	4
эҷодӣ – ғайри эҷодӣ	3
мусоид барои ифодаи худ – ғайри мусоид барои баёни худ	2
маоши хуб – каммузд	4
ҳисси гуворо аз кори иҷрошуда – ҳисси нохуш аз кори иҷрошуда	4

Пас аз он корманд тавозуни ҳавасмандкунии инфиродиро бо формулаи зерин ҳисоб мекунад:

$$ТҲИ = (4 + 3 + 2) : 3 * 4 * 4 = 48. \quad (2.2)$$

Арзиши ҳадди ақали ТҲИ баробари як аст (агар ҳар яке аз ин арзишҳо дар формулаи зерин 1 холи дошта бошанд) ва ҳадди аксар 343 аст (агар ҳар яке аз

хусусиятҳо ҳар кадом 7 холи гирифта бошанд). 343-ро 100 фоиз гирифта, ТҲИ-и кормандро ҳисоб мекунем:

- ҳавасмандкунӣ тақрибан 14 фоизро ташкил медиҳад ($48 \cdot 100 : 343$);
- зиддиҳавасмандкунӣ 86 фоиз ($100 - 14$); зиддиҳавасмандкунии корманд бар ҳавасмандкунӣ бартарӣ дорад.

Бо вучуди ин, танҳо тавозун кофӣ нест. Ба саволи зерин ҷавоб додан лозим аст: «Қадам тавозуни ҳавасмандкунӣ барои корхона амалан самарабахш дониста мешавад?».

Дар натиҷаи ченкунӣ дар аудиторияҳои гуногун оид ба ҳаёати мутахассисон ва роҳбарони сохторҳои ибтидоӣ ва миёна маълум шуд, ки 70:30, 75:25 ва 80:20 -ро метавон чунин як ҳадди поёнтар ҳисоб кард, яъне вақте ки ҳавасмандкунӣ нисбат ба зиддиҳавасмандкунӣ тақрибан се чор маротиба бартарӣ дорад (ҷадвали 8.).

Ҷадвали 8. Нишондиҳандаҳои таносуби ҳавасмандкунӣ нисбат ба зиддиҳавасмандкунӣ ва арзёбии онҳо

Нишондиҳандаҳои таносуб	Баҳодиҳии таносуби санҷишӣ
100:0, 95:5, 90:10, 85:15	Дараҷаи баланди ҳавасмандкунӣ
80:20, 75:25, 70:30	Ҳадди охири ҳавасмандкунии баланд
65:35, 60:40, 50:50	Сатҳи гузариши ҳавасмандкунӣ
45:55, 40:60, 35:65 ва камтар	Бартариҳои зиддиҳавасмандкунӣ бар ҳавасмандкунӣ

Баъди ба даст овардани рақамҳои ТҲИ -и ҳар як коркунӣ шӯъбаи нақлиёти автомобилӣ ифодаи ададии тавозуни ҳавасмандии гурӯҳи (коллективӣ) (ТҲГ: ТҲК) гирифта мешавад. Ҳангоми ҳисоб кардани он формула маблағи ТҲИ ва маҳраҷ ададест, ки шумораи кормандони дар баҳодиҳӣ иштироккунандаро нишон медиҳад.

Яке аз омилҳои муҳими муайянкунандаи муносибати одам ба меҳнат ва натиҷаҳои он ҳавасмандгардонии моддӣ мебошад.

Ҳангоми таҳияи механизми самаранокӣ ҳавасмандгардонии моддӣ, бояд:

- аз як тараф ҳаҷми маблағҳои музди меҳнат дуруст муайян карда шавад;
- аз тарафи дигар, музди меҳнати ҳар як коргар бо натиҷаҳои ниҳии ба даст овардашуда вобаста карда шавад.

Музди меҳнат мукофоти пулии меҳнат буда, як қисми арзиши боркашонӣ ё мусофиркашонӣ мебошад, ки бо меҳнат ё даромад аз онҳо ба корманд, ки дар он корхона кор мекунад, дода мешавад.

Дар давоми бисёр солҳо фонди музди меҳнат (ФММ) ҳамчун зарб задани дараҷаи пешбинишуда, музди миёнаи меҳнат ва шумораи тахминии коргарон муайян карда мешуд.

Меъёри ФММ аз рӯи формулаи зерин ҳисоб карда мешавад:

$$M = \frac{\text{ФММ}_6}{X_m} \cdot \frac{100 + \Delta \text{ММ}}{100 + \Delta X_m} \times 100$$

ки дар он M — хароҷоти меъёрии фонди музди кор ба 1 сомонӣ маҳсулоти бозорӣ, кор, хизмат дар давраи нақшавӣ; ФММ_6 - фонди музди меҳнат дар давраи базавӣ; X_m — ҳаҷми маҳсулот, кор, хизматрасониҳои бозоршаванда дар давраи базавӣ; $\Delta \text{ММ}$, ΔX_m - афзоиши музди миёнаи меҳнат

ва ҳосилнокии меҳнат мутаносибан, ки дар давраи банақшагирӣ пешбинӣ шудааст, %.

Дар ин ҳолат, ΔMM бо формула муайян карда мешавад:

$$\Delta MM = C \cdot \Delta X_M,$$

Дар ин ҷо C стандартӣ афзоиши музди миёнаи меҳнат ба ҳисоби як фоиз афзудани ҳосилнокии меҳнат мебошад.

Барои ноил шудан ба натиҷаҳои баланди ниҳой музди меҳнати кормандони корхонаҳои нақлиёти автомобилӣ категорияҳои гуногун дар шароити муосир дар асоси принципҳои зерин ба мақсад мувофиқ аст:

- аввалан, категорияҳои асосии дифференциатсияи музди меҳнати муассисаҳои нақлиёти автомобилӣ коргарон бояд аз натиҷаи ниҳойи кори онҳо вобаста бошад;
- дуюм, зарурияти таъмин кардани афзоиши босуръати ҳосилнокии меҳнатро назар ба афзоиши музди меҳнат;
- сеюм, ба ҳам пайвастанӣ шавқу рағбат ва масъулиятнокии инфиродӣ ва коллективиро ба натиҷаҳои меҳнат;
- чорум, механизми пардохти музди меҳнат, бояд тақмили ихтисоси кормандони корхонаҳои нақлиёти автомобилро ҳавасманд гардонад;
- панҷум, содда ва фаҳмо будани шакли низоми пардохти музди меҳнат ба ҳамаи коркунони муассисаи нақлиёти автомобилӣ.

Дар раванди арзёбии музди меҳнат ва даромади соҳибкорию механизми ташкилию иқтисодии ҳавасмандкунии кормандони корхонаҳои нақлиёти автомобилӣ зарур аст, ки пеш аз ҳама тамоюли тағирёбии даромад, харочотҳо ва фонди музди меҳнат дар корхонаҳои нақлиёти автомобилӣ омӯхта шавад. Аз ин рӯ мо ин мақсадро дар таҷрибаи КВД “Автобус-1”, КВД “Автобус-2”, КВД “Автобус-3” ва КВД “Троллейбус” дар солҳои 2017-2022 ба сомон расонидем (ҷадвали 9).

Ҷадвали 9. Тамоюли тағирёбии даромад, харочотҳо ва фонди музди меҳнат дар КВД “Автобус-1”, КВД “Автобус-2”, КВД “Автобус-3” ва КВД “Троллейбус” дар солҳои 2017-2023*

Нишондиҳандаҳо		2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2023 ба 2017, %
Миқдори кормандон, одам	I	490	478	409	418	341	362	384	78,36
	II	153	262	232	197	215	196	185	120,91
	III	177	143	117	115	136	165	198	111,86
	IV	395	415	359	242	351	330	353	89,36
Фонди музди меҳнат, ҳазор сомонӣ	I	1842,79	3035,31	4375,04	4669,35	7860,92	7384,90	7754,52	4,2 мар-ба
	II	766,71	968,21	2443,71	2398,59	3146,39	4561,10	4880,38	6,35 мар-ба
	III	675,5	684,8	819,3	853,9	1221,7	2559,8	2764,58	4,09 мар-ба
	IV	3006,9	4454,9	5063,4	3773,3	4936,8	7417,8	8285,40	2,69 мар-ба

Давоми ҷадвали 9.-

Даромади умумӣ, ҳазор сомонӣ, аз он ҷумла:	I	17469,85	28057,33	30035,47	33916,57	44496,82	81943,49	90957,27	5,21 мар-ба
	II	4024,88	8783,42	15850,88	17785,36	21327,79	36512,07	40163,28	9,97 мар-ба
	III	1834,1	2979,7	6504,5	9456,4	12630,8	21207,7	22480,16	12,26 мар-ба
	IV	7219,2	6475,5	8372,3	7836,2	10987,6	16259,0	17397,13	2,41 мар-ба
Аз мусофиркашонӣ, ҳазор сомонӣ	I	7248,96	10831,4 1	10915,9 3	12384,6 3	10591,0 1	27140,1 2	29311,	3,14 мар-ба
	II	34336,9	45562,6	52049,3	50059,4	65158,4	71592,3	75888,16	2,21 мар-ба
	III	1107,9	1996,6	2323,6	2250,4	5439,9	10822,3	11796,3	10,65 мар-ба
	IV	3201,5	3543,2	4523,8	2891,2	5299,6	11750,4	13110,05	4,09 мар-ба
Субсидия, ҳазор сомонӣ	I	5932,23	5217,90	5129,25	5010,13	5410,94	4470,05	4728,25	79,87
	II	1413,44	3282,61	5807,82	1430,50	1074,44	2739,82	2822,01	199,66
	III	816,2	550,0	449,3	455,0	608,0	807,6	823,14	100,86
	IV	3999,8	3200,0	2848,5	4945,0	5688,0	4508,6	4598,77	114,97
Дотатсия, ҳазор сомонӣ	I	-	-	6513,20	15335,56	22031,36	48062,79	48543,42	7,45** мар-ба
	II	-	290,00	5014,85	8153,39	13818,92	15406,62	15637,72	53,92* мар-ба
	III	-	565,0	3740,3	6660,9	8500,3	19777,8	20074,47	35,53* мар-ба
	IV	-	-	634,0	3909,0	5729,8	5943,9	6015,22	9,48** мар-ба
Фармоиш, ҳазор сомонӣ	I	686,45	1051,43	269,51	396,54	121,57	408,72	457,77	66,69
	II	77,55	71,51	288,22	244,80	417,36	468,61	529,53	6,83 мар-ба
	III	-	-	85,0	-	-	-	-	-
Дигар даромадҳо, ҳазор сомонӣ	I	359,64	845,23	1015,43	1368,75	345,42	415,71	440,65	122,52
	II	288,700	153,559	71,220	51,696	33,176	47,25	54,34	18,82
	III	-	-	-	-	-	-	-	-
	IV	17,9	2,3	-	-	-	-	-	-
Ҳамагӣ хароҷот, ҳазор сомонӣ	I	15436,99	28820,65	31456,99	36341,58	45431,71	82729,49	88106,91	5,71 мар-ба
	II	4242,10	8918,43	15815,88	17435,36	23427,79	34412,07	36476,79	8,59 мар-ба
	III	1944,1	3664,5	6274,5	9555,4	14203,8	31202,7	33074,86	17,01 мар-ба
	IV	11126,6	13634,7	13268,5	9903,2	13491,7	22892,8	24266,37	2,18 мар-ба
Арзиши умумии фондҳои асосӣ, млн.сомонӣ	I	99,58	174,21	209,64	242,14	266,62	290,10	342,32	3,44 мар-ба
	II	7,63	42,67	44,84	49,62	23,44	23,51	34,20	4,48 мар-ба
	III	23,72	57,02	197,57	282,47	369,71	460,46	580,18	24,46 мар-ба

	IV	79,68	79,68	91,33	91,33	174,96	412,56	532,20	6,68 мар-ба
Микдори автобусҳо (троллейбусҳо), адад	I	228	267	244	244	251	321	353	154,87
	II	207	171	195	173	175	160	181	87,44
	III	32	65	75	87	107	161	190	5,94 мар-ба
	IV	105	105	108	92	149	149	178	170,29

*)Манбаъ: дар асоси маълумотҳои **I**-КВД “Автобус-1”, **II**-КВД “Автобус-2”, **III**-КВД “Автобус-3” ва **IV**- КВД “Троллейбус” ҳисоб карда шудааст. Эзоҳ: соли 2023 нисбат ба 2020 ва ** нисбат ба с. 2019.

Аз таҳлили ҷадвали 9. Бар меояд, ки дар корхонаҳо мутобиқан афзудани миқдори кормандон, фонди музди меҳнат, даромади умумӣ, аз ҷумла: аз мусофиркашонӣ, ҷудо намудани субсидия, дотатсия, фармоишҳо, ҳаҷми хароҷот, арзиши фондҳои асосӣ дида мешавад пеш аз ҳама ин аз ҳисоби зиёд шудани миқдори воситаҳои нақлиёт ва ҳаҷми хизматрасонии шаҳрӣ ба вуҷуд омадааст.

Инчунин ҳангоми арзёбии музди меҳнат ва баррасии механизми ташкилию иқтисодии ҳавасмандкунии кормандони корхонаҳои нақлиёти автомобилӣ таҳлили маоши ронандагонро мо зарур шуморидем. Ҳоло дар корхонаҳои воҳиди давлатии шаҳри Душанбе, аз ҷумла КВД Автобус-3 низоми муносири додани маош ба роҳ монда шудааст ҷадвали 10.)

Ҷадвали 10. Музди меҳнати ронандагон КВД Автобус-3*

Хатсайр	Давр	Маблағ, сомони	% музди меҳнат
43	3	800	20
43	3	900	24
4	3	700	19
4	3	750	20
4	3	800	22
37	3	600	20
37	3	700	22
37	3	800	24
55	3	570	20
55	3	650	22
55	3	750	24
Исузу	3	240	20
Исузу	3	300	22
Исузу	3	400	25
Паз	3	150	20
Паз	3	200	22

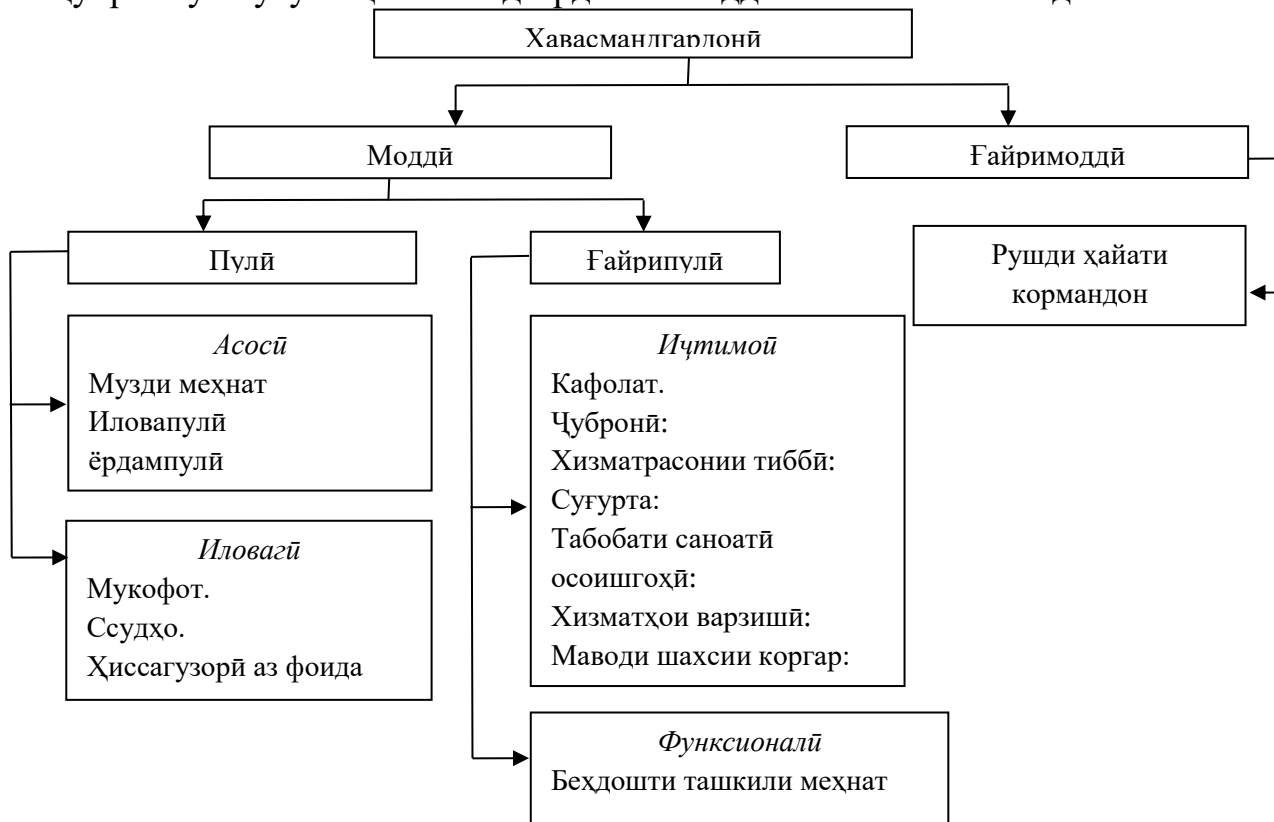
*)Манбаъ: маълумотҳои КВД Автобус-3 дар соли 2022-2023.

Аз ҷадвали 10. бар меояд, ки маоши ронандагон аз маблағи даромади гирифта дар хатсайрҳо вобаста аст. Инчунин мавқеи хатсайр ба назар гирифта мешавад.

Бо истифода аз маълумотҳои овардашуда арзёбии механизми ташкилию иқтисодии ҳавасмандкунии меҳнатӣ ва моддии кормандони корхонаҳои нақлиёти автомобилӣ метавон дар дигар корхонаҳои нақлиёти автомобилӣ ба роҳ мондан имконпазир аст.

Дар расми 3. намудҳои ҳавасмандгардонии кормандони корхонаи нақлиёти автомобилӣ оварда шудааст

Ҳамин тариқ, ҳавасмандии моддӣ маҷмӯи намудҳои гуногуни неъматҳои моддӣ мебошад, ки кормандон барои саҳми инфиродӣ ё гурӯҳӣ ба натиҷаҳои фаъолияти ташкилот мегиранд. Дар системаи ҳавасмандгардонии моддӣ меҳнат роли марказӣ ба муз드 тааллуқ дорад. Он манбаи асосии даромади аксарияти куллии коргарон боқӣ мемонад, вале пардохтҳои ҳавасмандгардонӣ ва ҷубронпулӣ усули ҳавасмандгардонии моддӣ аз ин кам нестанд.



Расми 3. Намудҳои ҳавасмандгардонии кормандони корхонаи нақлиёти автомобилӣ

Ба пардохтҳои ҳавасмандкунанда дохил мешаванд: мукофотпулӣ; ёрдампулӣ (ба коргарон - ин мукофотпулӣ ба ставкаҳои тарифӣ барои маҳорати касбӣ; барои коркунони маъмурию роҳбарикунанда - ин мукофотпулӣ ба маоши хизматӣ барои муваффақиятҳои баланди меҳнатӣ); подош барои фаъолият бо натиҷаҳои баланд; подошпулӣ яқдафъаина барои собиқаи кор ва дигар пардохтҳои, ки чи дар корхона мавҷуданд ва чӣ аз нав муқаррар карда шудааст.

Умуман, дар амали ҳафт қоидаи умумии ҳавасмандгардонии моддӣ кадрҳоро дар асоси ягонагии ҳавасмандгардонии моддӣ ғайримоддӣ, вале бо бартари моддӣ пулӣ ва ғайрипулӣ кор карда баромад.

1. Системаҳои ҳавасмандгардонии моддӣ ба ҳар як коргар содда ва фаҳмо бояд бошанд;

2. Системаҳо бояд ҷандир бошанд ва имкон диҳанд, ки барои ҳар як кори мусбӣ мукофотҳои ғайрӣ дода шаванд;

3. Андозаи ҳавасмандгардонӣ бояд аз ҷиҳати иқтисодӣ ва раванӣ асоснок бошад (бисёр ва аҳён-аҳён; тез-тез, вале камтар);

4. Ҳавасмандгардонии кадрҳо аз рӯи нишондиҳандаҳое, ки аз ҷониби ҳама дуруст қабул карда мешаванд, ташкил кардан муҳим аст;

5. Системаҳои ҳавасмандгардонӣ бояд ба коргарон дар мукофоти моддӣ ҳисси адолатнок бахшанд.

6. Системаҳои ҳавасмандгардонӣ бояд ба баланд шудани шавқу ҳаваси коргарон доир ба беҳтар намудани на танҳо кори фардӣ, балки кори «алоқаи тичоратӣ» бо дигар коркунон низ ёрӣ расонанд.

7. Кормандон бояд робита ва шафофияти байни натиҷаҳои кор ва ҷаъолияти ширкатро бубинанд.

Дар боби сеюми таҳқиқоти илмӣ – «Самтҳои асосии тақмили механизми ҳавасмандгардонии ҷаъолияти меҳнатӣ дар корхонаҳои нақлиёти автомобилӣ» муқаррароти концептуалӣ ва алоқамандии самаранокии меҳнат ва ҳавасмандгардонӣ дар корхонаҳои нақлиёти автомобилӣ, муқаммалгардонии истифодаи низоми ғрейдҳо ва пардохти музди меҳнат дар корхонаҳои нақлиёти автомобилӣ, самтҳои афзолиятноки механизми ҳавасмандгардонии меҳнат дар корхонаҳои нақлиёти автомобилӣ таҳия, асоснок ва пешниҳод шудаанд.

Яке аз сабабҳои маъмултарини ҳавасмандгардонии субъект дар доираи омилҳои муайянкунандаи рафтор эҳсоси эҳтиёҷ (ниёз) ва мотиватсияи шахс ба ҳисоб меравад. Таносуби имконпазири тафсириҳои гуногуни ҳавасмандгардонӣ дар ҷадвали 11 оварда шудааст.

Ҷадвали 11. Муносибати баъзе тафсириҳои ҳавасмандгардонӣ ва таркиби онҳо*

Муайян намудани ҳавасмандгардонӣ		
Ҳавасмандгардонӣ - намудҳои асосии ниёзҳо	Ҳавасмандгардонӣ – барангезиш, муайянкунандаи рафтор	Ҳавасмандгардонӣ – ба даст овардани захираҳо
Ғизо	Дарки гуруснагӣ, ташнагӣ	Бароҳатӣ, лаззат, истироҳат аз эҳсосоти таъмӣ, ҳолати сершавӣ
Ғайримахсулотию ҷинсӣ	Инстинктҳои ғайримахсулотию ҷинсӣ, рефлексҳо, меъёрҳои иҷтимоии ғайри махсулотӣ	Таҷрибаҳои организм, алоқаи издивоҷ ва ғайримахсулотӣ, вазъи падару модарӣ ва оилавӣ.
Вазъи иҷтимоӣ	Рефлексҳои иҷтимоии рафтори гурӯҳӣ, меъёрҳои иҷтимоӣ	Эҳсоси мансубият ба гурӯҳ, тасдиқи гурӯҳ. Қаноатмандӣ аз татбиқи меъёрҳои иҷтимоӣ, робитаҳо ва алтруизм.
Бароҳатӣ	Эҳсоси дард, тарс, нороҳатӣ, роҳат, лаззат	Шароит ва ҳисси бароҳатие, ки аз ҷониби муҳити беруна ташаккул ёфтааст - обу ҳаво, манзил, либос ва ғайра
Муҳоҷиратӣ	Рефлекси муҳоҷиратӣ	Бароҳатӣ аз ҳаракат ва афзоиши (тағйир додани) ҷойи зист
Бозӣ	Рефлекси бозӣ	Эҳсоси роҳат, лаззат бевосита аз намуди муайяни ҷаъолият.

*) Сарчашма: дар асоси таҳқиқоти Леонтьев Д.А. Психология смысла: природа, строение и динамика смысловой реальности. 2-е, испр. изд. - М.: Смысл, 2003. - 487 с.; Макклелланд Д. Мотивация человека. - СПб.: Питер, 2007. [19. 672 с.].

Биёед баъзе мафҳумҳои дар ҷадвали 3.1. истифодашударо шарҳ диҳем. Пеш аз ҳама эҳтиёҷот - ҳолати дохилии эҳсоси психологӣ ё функционалии набудани чизе, ки вобаста ба омилҳои вазъият зоҳир мешавад. Эҳтиёҷот аз ҷониби мо на ҳамчун ниёз ё хоҳиш, балки ҳамчун барномаҳои асосии рафтори инсон, ки барои қонеъ гардонидани талаботҳои рӯзмарраи худ ҳаракат дорад. Эҳтиёҷоти инсон ин ҳис намудани норасоии физиологӣ психологӣ ягон чизро нишон медиҳад.

Таҳлили самаранокии ҳавасмандгардонии захираҳои меҳнатиро дар ин ҷо метавон аз рӯи нишондиҳандаи сарфаи захираҳо арзёбӣ кард:

$$ННсзк = ЧНсзк - АХчнн, \quad (1)$$

Дар ин ҷо,

ННсзк – натиҷаи ниҳии сарфаи захираҳои корхона;

ЧНсзк - сарфаи захираҳои корхона аз ҳисоби ҷорӣ намудани навоарӣ;

АХчнн - андозаи ҳавасмандгардонӣ барои ҷорӣ намудани навоарӣ аз тарафи коргарон.

Дар як корхона ҷорӣ намудани системаи бе тарифи музди меҳнатро таҳлил кардан ба мақсад мувофиқ аст, ки мувофиқи он корманд метавонад ба музди меҳнати худ дар тамоми фаъолияти меҳнатиаш дар асоси меёриҳои гуногуни дар ҳуҷҷатҳои меёрии корхона пешбинишуда таъсир расонад.

Ҳар як меёр коэффисиентест, ки ҳангоми зарб задан ба маоши расмӣ афзоиши ё камшавии ҳақии маошро медиҳад. Муҳим аст, ки дар корхона ҳангоми таҳияи фарқҳо танҳо он нишондодҳое ба назар гирифта шаванд, ки ба натиҷаи ниҳии фаъолияти корхона таъсир мерасонанд ва дараҷаи омодагии касбии мутахассисро нишон медиҳанд.

Ҷорабинии навбатӣ метавонад тартиб додани бастаи иҷтимоии баланд бардоштани ҳавасмандии моддии коркунон ба ҳамкориҳои минбаъда бо ин корхонаи нақлиёти автомобилӣ бошад. Ҳамаи фаъолиятҳои номбаршуда нисбати ҳавасмандгардонии кори корхонаи нақлиёти автомобилӣ дар ҷадвали 12 оварда шудаанд.

Ҷадвали 12. Тадбирҳои ҳавасмандгардонии фаъолияти корхонаи нақлиёти автомобилӣ (таҳияи муаллиф)

Ҷорабиниҳо	Натиҷаҳо аз амалисозӣ
1.Ташаккули системаи муттаҳидаи ҳавасмандгардонӣ (СМХ) барои кори ронандагон барои шумораи сафарҳои зиёда аз нақша, мавҷуд набудани садамаҳо ва кам кардани шумораи вайроншавии воситаҳои нақлиёт дар сайрхат.	Афзоиши нақшаи хизматрасонии нақлиёти автомобилӣ, даромади иловагӣ аз фурӯши хизмати нақлиёти автомобилӣ, дар ҳолати аз ҷиҳати техникӣ дуруст нигоҳ доштани автомобилҳо.
2.Татбиқи системаи комиссияи барои сарфаи сӯзишворӣ ва сӯзишворию рағбанҳои молидани, кам кардани хароҷоти иваз кардани чархҳо	Ҳавасмандгардонии меҳнати коргарон барои сарфаи хароҷоти МНА. Сарфа кардани хароҷоти сузишворӣ, кам кардани сарфи зиёдании сузишворӣ, кам кардани хароҷоти иваз кардани чархҳо ва дар натиҷа арзон кардани арзиши хизматрасонии нақлиётӣ

3.Дар қитъаи таъмири мошинҳо муқаррар намудани супориши бамеъёрдаровардашуда	Кам кардани хароҷот дар асоси системаи ҳавасмандгардонӣ ва гирифтани музди иловагии мукофот барои коргарон
4.Муттаҳид кардани касбҳо дар қитъаи таъмири мошинҳо (якҷоя кардани кори ронанда ва таъмиргари мошин)	Имконияти ба ҳам пайвастании касбу ҳунар ва ба даст овардани имконияти иловагии коргарон
5.Таҳияи бастаи иҷтимоӣ, танзими имтиёзу кафолатҳо	Ҳавасманд ва баланд бардоштани шавқу ҳаваси кадрҳо дар ташкилот дар асоси баинобат гирифтани фаъолияти меҳнатии онҳо ба роҳ монда шавад
6. Татбиқи системаи CRM барои хизматрасонии зуд ба мизочон ва беҳтар шудани ҳамкориҳои мутақобила байни мутахассисон ва менечерон. Беҳтар намудани таъминоти ташкилию методии ҳадамоти кадрҳо	Идоракунии ҳадафҳо аз нуқтаи назари хизматрасонӣ ба мизочон бо сатҳи баланди сифати хизматрасонӣ ва эҳтимолияти баланди фурӯши мол. Таъсиси базаи кадрҳо, ягонакунии ҳуҷҷатҳои кадрӣ Кам кардани ҷойивазкунии кадрҳо

Ҷорӣ намудани воситаҳои автоматизикунондани равандҳои алоқа, васеъ намудани номгӯи техникаи наватарини идоракунии, ки барои ба ҳам пайвастании касбҳо имконият медиҳад, аҳамияти махсус дорад. Ин чорабинӣ инчунин имкон медиҳад, ки ҳосилнокии меҳнат дар ин соҳаи кор баланд бардошта, талафоти беасоси вақти кор кам карда шавад. Дар соли пешбинишуда аз нав дида баромадани системаи мавҷудаи мукофотпулии коркунон пешбинӣ карда шудааст, ки он алоқаи зичтари байни нишондиҳандаҳои ба дастмадаи иқтисодӣ ва ҳавасмандгардонии моддии коркунонро пешбинӣ мекунад.

Ҳангоми таҳқиқот маълум гардид, ки рушди муносибатҳои бозорӣ дар Ҷумҳурии Тоҷикистон дар заминаи тақмили системаи идоракунии кормандон ва ташаккули низоми мувофиқи музди меҳнат, бо дарназардошти ба инобат гирифтани арзиши бозории захираҳои меҳнатӣ, арзёбии самаранокии фаъолияти кормандон, инчунин таҳассус ва рушди касбиятии онҳо вобастагии ҳамаҷониба дорад. Дар ин асос корхонаву ташкилотҳо метавонанд муваффақ бошанд, агар бо захираҳои меҳнатӣ ва нерӯи кадрӣ ояндасоз мусаллаҳ бошанд. Муносибатҳои имрӯза талаботу воқунишҳои навро пайгир аст, зеро муҳити имрӯза зери таъсири шадиди рақобат ва номуайяниву мураккабиҳо қарор дорад.

Қайд намудан ба маврид аст, ки корхона тавассути ҷорӣ намудани низоми баҳогузори (грейдерӣ) метавонад худро ҳамчун бозингари ҷиддии бозори меҳнати дохилӣ ва хориҷӣ тасаввур карда, роҳбарони сатҳи олӣ, инчунин мутахассисони баландихтисосро ба кор ё ҳамкорӣ даъват намояд.

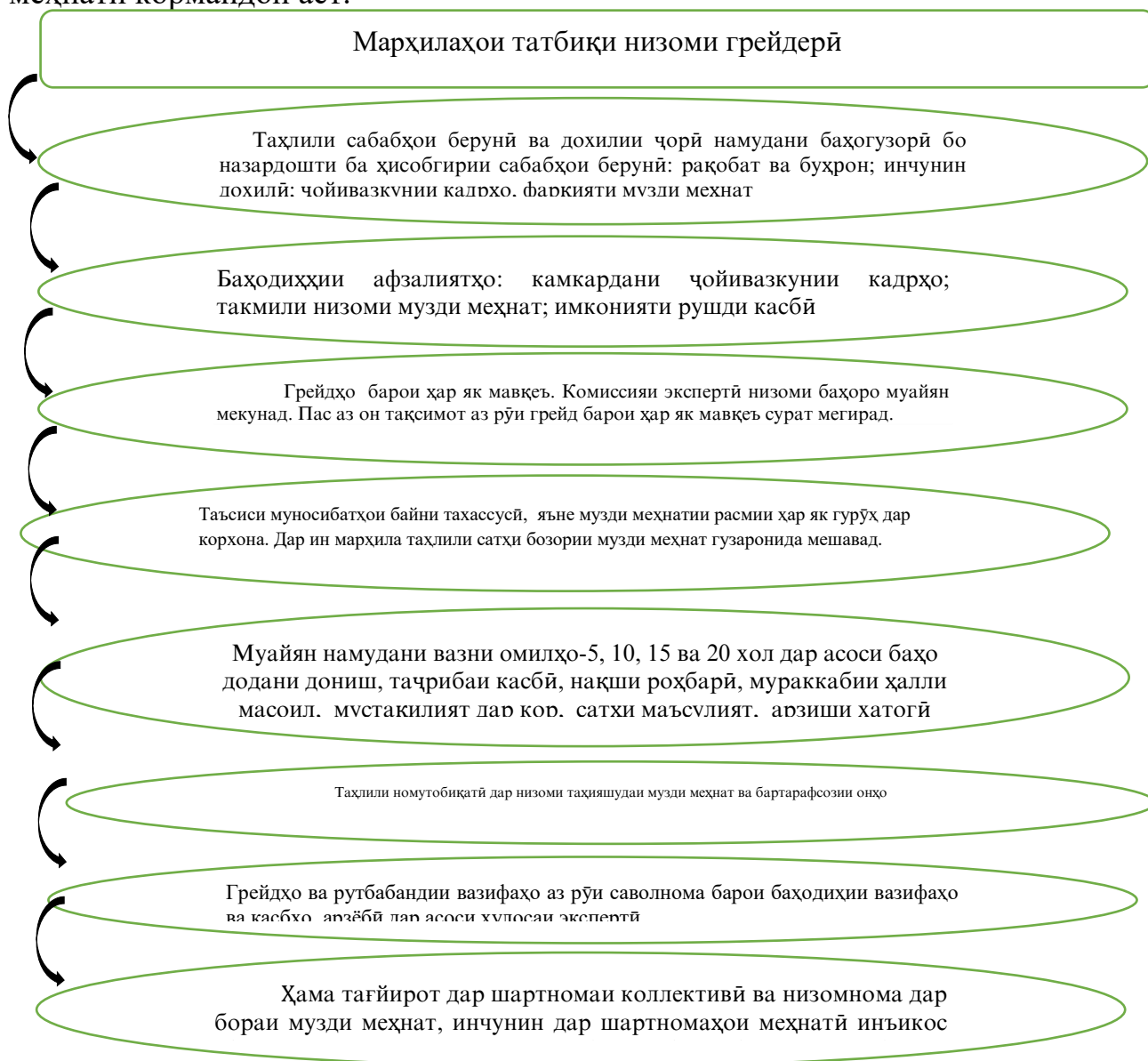
Ҳангоми таҳқиқот маълум гардид, ки грейдҳо гурӯҳҳои вазифаҳои мебошанд, ки барои ташкилот арзиши якхела доранд ва як маоши якхела мегиранд. Як грейд метавонад кормандони вазифаҳои гуногун ва шӯъбаҳои гуногунро дар бар гирад. Ширкат метавонад ҳама гуна дараҷаҳо дошта бошад. Бартарии асосии ин усул системаи шаффофи пардохти музди меҳнат ва ҷуброни одилонаи кор аст.

Низоми грейдерӣ имкон медиҳад, ки зинанизоми вазифаҳоро вобаста ба

арзиши онҳо барои тиҷорат созмон дода, системаи мувофиқи музди асосие, ки кормандон барои иҷрои вазифаҳои меҳнатӣ дар сатҳи мувофиқ мегиранд, дар бар гирифта шавад.

Мақсади асосии татбиқи ин низом пеш аз ҳама пайдорию адолат ва қадршиносии ҳақиқӣ мебошад, яъне роҳбарон дар ин асос фаъолияти одилона ва муносибати ҳақҷӯёнаро нишон медиҳанд.

Ҳангоми таҳқиқот мо ба хулосае омадем, ки алоқамандии низоми грейдирӣ фаъолиятро дар корхонаҳои нақлиётӣ ва таъсири он ба ташаккулу тақмили низоми ҳавастандгардонии фаъолияти меҳнатӣ дар расми 4. нишон диҳем. Ҳадафи асосии он дар таҳияи низоми муайян ва одилонаи музди меҳнати кормандон аст.



Расми 4. Марҳилаҳои асосии низоми грейдирӣ дар корхонаҳои нақлиётӣ(таҳияи муаллиф)

Дар ҷадвали 13 андозаи музди меҳнат дар корхонаҳои воҳиди давлатии нақлиёти автомобилӣ шаҳри Душанбе дар солҳои 2021-2023 оварда шудааст.

Бо истифода аз маълумотҳои ҷадвали 13 музди миёнаи меҳнатро дар Корхонаи воҳиди давлатии «Автобус-2» баъди ҷорӣ намудани низоми грейдерӣ (СрЗП) ҳисоб менамоем:

Ҷадвали 13 - Андозаи музди меҳнат дар корхонаҳои воҳиди давлатии нақлиёти автомобилӣ шаҳри Душанбе

№ №	Вазифа	№ грейд	Андозаи музди меҳнат, сомонӣ		
			min	max	миёна
11.	Директор	8			1560
22.	Сармуҳандис	7			1320
33.	Муовини директор оид ба истифодабарии нақлиёти автомобилӣ	6	1080	1320	1200
44.	Мухандис оид ба муҳофизати меҳнат ва экология				
55.	Сармуҳосиб				
66.	Мушовири ҳуқуқӣ	5	960	1200	1080
77.	Мудири кабинети муоинаи тиббии пеш ва баъди бозгашти ронандагон аз сархат				
88.	Сардори хадмоти истифодабарии нақлиёти автомобилӣ				
99.	Муовини сардори хадмоти истифодабарии нақлиёти автомобилӣ				
110.	Сардори колоннаи автомобилӣ				
111.	Барқчӣ	4	840	1200	1020
112.	Мудири шуъбаи таъминоти маводҳо				
113.	Ёвари директор				
114.	Танзимгари парки автомобилӣ				
115.	Мухандис оид ба идоракунии автоматики истеҳсолот				
116.	Сардори хадмоти техникӣ				
117.	Механики назорати техникӣ				
118.	Мухандис-иктисодчӣ				
119.	Ҳамшираи муоинаи тиббии пеш ва баъди бозгашти ронандагон аз сайрхат	3	840	2242	1160
220.	Мухандиси беҳатарии ҳаракат				
221.	Ронандагони мошинҳои хидматӣ				
222.	Ронандагони сайрхатҳои дохили шаҳрӣ				
223.	Ронандагони техникаи махсус				
224.	Мухандис оид ба базаи техникаи истеҳсоли	2			960
225.	Мухосиб				
226.	Сардори қитъа				
227.	Табелчӣ				
228.	Агент оид ба таъминот	1			840
229.	Нозир оид ба кадрҳо				
330.	Ҳазиначӣ				
331.	Кӯчарӯб				
332.	Фаррош				
333.	Муҳофиз				
334.	Котиба машинистка				

Сарчашма: маводҳои КВД нақлиёти шаҳри Душанбе 1,2 ва 3 дар солҳои 2021-2023.

1. СрЗП (баъди ҷорӣ намудани низоми грейдерӣ) = $\sum$ ЗП аз рӯи грейдҳо /
Микдори грейдҳо
= $(840+960+1160+1020+1080+1200+1320+1560)/8 = 9140/8 = 1142,5$
сомонӣ

Фонди моҳонаи музди меҳнат (ФОТм) дар КВД «Автобус -2»:

ФОТм (баъди ҷорӣ намудани низоми грейдерӣ) = СрЗП * Микдори
кормандон = $1142,5 * 12 * 362 = 4963,02$ ҳазор сомонӣ.

Аз рӯи натиҷаҳо зарурияти аз нав дида баромадани фонди музди меҳнат
4963,02 ҳазор сомони ро ташкил медиҳад.

2. СрЗП (то ҷорӣ намудани низоми грейдерӣ) = 4561,1 ҳазор сомонӣ

3. Тағирёбии фонди музди миёнаи меҳнат дар корхона:

Δ ФОТм = $(4561,1 / 4963,02) * 100 - 100 = 9,19\%$

Ҷои муайяншуда барои корхона афзалият дошта мавқеи баландро
ҳангоми баҳодиҳии ҳолати молиявӣ он ишғол менамояд. Бо назардошти ин
ворид намудани тағирот ба музди меҳнатӣ базавиро зарур шуморида, афзалияти
аз нав коркарди музди меҳнаторо барои ҳаёати кормандон дар назар дорем.

Ба андешаи мо, чунин тавсияҳои амалиро барои татбиқи системаи
грейдерӣ пешниҳод намудан аз аҳамият ҳолӣ нест:

- ✓ Системаи мазкур бештар ба корхонаҳои истеҳсоли тавъам аст;
- ✓ Дар сурати татбиқ намудани системаи мазкур барои кори
натиҷабахш назаррас зарурияти аз нав таҷдиди назар намудани фонди музди
меҳнат ва афзудани ғоида ба миён меояд;

- ✓ Низоми грейдерӣ таҳаввулоти низоми муносибати меҳнаторо
ташккул медиҳад, корманд аз ин система бо хабар шуда дар ибтидо ғувҳнома
мегирад, аммо пардохти музди меҳнат дар моҳи аввал тибқи низоми қуҳна
сурат мегирад;

- ✓ Пас аз ҷорӣ намудани системаи мазкур кадрҳое, ки аз рӯи талаботи
раванди технологӣ бо масъулияти баланд вазифаҳоро иҷро мекунанд, афзоиши
музди меҳнаташон дар назар аст;

- ✓ Дар сурати татбиқи ин система, як қисми кормандоне, ки бо
заҳматталабии камтарин даромади баланд мегирифтанд маҷбуранд, ки ё
майдони масъулияташонро васеъ кунанд ё даромадро аз даст диҳанд;

- ✓ Пас аз ҷорӣ намудани системаи грейдӣ барои мутахассиси кадрҳо,
гузаштан ба системаи нав одат кардан душвор нест, хусусан агар вай дар тартиб
додани низоми грейдҳо бевосита иштирок карда бошад;

- ✓ Ҳангоми ҷорӣ намудани ин система банақшагирии тайёркунии
кадрҳо ва бозомӯзии кормандон возеҳтар ва самараноктар мешавад.

Барои баланд бардоштани ҳавасмандии меҳнатӣ бо истифода аз усулҳои
муайяне, ки ба самаранокии истифодаи ҳавасмандкунии меҳнатии кормандон
дар муассисаи нақлиёти автомобилӣ таъсир мерасонанд диққати асосӣ дода
мешавад.

Ҳама чораҳои тақмили системаи ҳавасмандгардонии кадрҳои муассисаи
нақлиёти автомобилӣ дар ҷадвали ҷамъбасти 14 оварда шудаанд.

Чадвали 14.- Тадбирҳо оид ба такмили системаи ҳавасмандгардонии кормандони корхонаи нақлиёти автомобилӣ ва таъсири иҷтимоию иқтисодии онҳо

Номгӯи чорабиниҳо	Шартҳои амалисозӣ	Самараи иҷтимоӣ	Самараи иқтисодӣ, ҳазор сомонӣ
1. Тағйирёбии таркиби музди меҳнат	Омода сохтани фармони роҳбари корхона бо муайян намудани тартиб ва гузаронидани корҳо	Баланд бардоштани сатҳ ва сифати дараҷаи зиндагии кормандон	8
2. Ба тариқи давравӣ баланд бардоштани ставкаи тарифии дараҷаи аввал	Омода сохтани фармони роҳбари корхона дар якҷоягӣ бо иттифоқи касаба	Баланд бардоштани сатҳ ва сифати дараҷаи зиндагии аҳоли	-
3. Кам намудани таъсири омилҳои зароровар дар истеҳсолот	Коркарди чорабиниҳо доир ба кам намудани таъсири омилҳои зароровар пешбурди даврагии ин гуна корҳо	Беҳтар намудани саломатии кормандон ва ба таъбиқ рафтани шумораи ками онҳо	-
4. Ҳавасмандгардонии кормандон бо тӯҳфаҳо	Кори босифати иттифоқи касаба	Корманд ҳурматро нисбати худ ҳис намуда аҳмиятнокии хешро дар фаъолияти корхона дарк менамояд	-
5. Намудҳои ғайрипулии ҳавасмандгардонӣ	Омода сохтани фармони роҳбари корхона дар якҷоягӣ бо иттифоқи касаба	Ҳарчи минималии воситаҳои пулии корманд барои хизматрасонии сифати баланд аз тарафи корхона ва дастгириҳои бепул	-
Ҷамағӣ			8

Аз чадвали 3.9 бар меояд, ки таъсири иқтисодии тағир додани музди меҳнат аз даромади корхона вобаста буда боз 20 ҳазор сомонӣ зиёд шуда, хароҷоти нигоҳ доштани кадрҳо 12 ҳазор сомониро ташкил медиҳад ва самараи иқтисодӣ ба 8 ҳазор сомонӣ ($20 - 12 = 8$) баробар мешавад.

Умуман, ҳисобкунии самаранокии иҷтимоию иқтисодии системаи ҳавасмандгардонӣ дар корхонаи нақлиёти автомобилӣ ба таври зайл сурат мегирад (ҷадвали 15).

Бо истифода аз методологияи пешниҳодшуда (ҷадвали 3.9) самаранокии иҷтимоию иқтисодии системаи ҳавасмандкунӣ дар корхонаи нақлиёти автомобилӣ ҳисоб карда мешавад.

Ҷадвали 15.-Методологияи ҳисобкунии самаранокии иҷтимоию иқтисодии системаи ҳавасмандкунӣ дар муассисаи нақлиёти автомобилӣ*

б/т	Нишондиҳандаҳо	Ишора	Формулаи ҳисобӣ	Эзоҳ
1.	Афзоиши ҳаҷми кор (боркашонӣ, мусофиркашонӣ)	Саим	$Саим = X_2/X_1$	X_2 – ҳаҷми кор (боркашонӣ, мусофиркашонӣ) баъди ҷорӣ намудани ҷорабиниҳо, X_1 - ҳаҷми кор (боркашонӣ, мусофиркашонӣ) то ҷорӣ намудани ҷорабиниҳо.
2.	Афзоиши ҳосилнокии меҳнат	$C_{ХМ}$	$C_{ХМ} = X_{М2}/X_{М1}$	$X_{М2}$ – ҳосилнокии меҳнат баъди ҷорӣ намудани ҷорабинӣ, $X_{М1}$ - ҳосилнокии меҳнат то ҷорӣ намудани ҷорабинӣ
3.	Кам кардани меҳнатталабӣ	$C_{ШМ}$	$C_{ШМ} = M_{Т1}/M_{Т2}$	$M_{Т2}$ – меҳнатталабӣ баъди ҷорӣ намудани ҷорабиниҳо, $M_{Т1}$ - меҳнатталабӣ то ҷорӣ намудани ҷорабиниҳо
4.	Кам кардани миқдори коргарон	$C_{КШК}$	$C_{КШК} = M_{К1}/M_{К2}$	$M_{К2}$ – миқдори коргарон баъди ҷорӣ намудани ҷорабиниҳо, $M_{К1}$ - миқдори коргарон то ҷорӣ намудани ҷорабиниҳо
5.	Сарфаи ашёи хом, сузишворӣ, энергия	$C_{ахс}$	$C_{ахс} = 3_1/3_2$	X_2 – хароҷоти ашёи хом, сузишворӣ, энергия баъди ҷорӣ намудани ҷорабиниҳо, X_1 - хароҷоти ашёи хом, сузишворӣ, энергия то ҷорӣ намудани ҷорабиниҳо
6.	Кам кардани талафи вақти корӣ	$C_{ВК}$	$C_{ВК} = T_{ВК1}/T_{ВК2}$	$T_{ВК2}$ – талафи вақти корӣ баъди ҷорӣ кардани ҷорабиниҳо, $T_{ВК1}$ - талафи вақти корӣ то ҷорӣ кардани ҷорабиниҳо
7.	Баланд бардоштани дараҷаи таҳассусии ҳайат	$C_{ТК}$	$C_{ТК} = T_{К2}/T_{К1}$	$T_{К2}$ – миқдори одамоне, ки аз баланд бардоштани таҳассус баъди ҷорӣ намудани ҷорабиниҳо гузаштанд, $T_{К1}$ - миқдори одамоне, ки аз баланд бардоштани таҳассус то ҷорӣ намудани ҷорабиниҳо гузаштанд
8.	Кам кардани ҷойивазкунии кадрҳо	$C_{ККИ}$	$Э_{ТК} = K_1/K_2$	K_2 – ҷойивазкунии кадрҳо баъди ҷорӣ намудани ҷорабиниҳо, K_1 - ҷойивазкунии кадрҳо то ҷорӣ намудани ҷорабиниҳо
9.	Самараи иқтисодии ихтироъкорӣ ва ратсионализаторӣ	$C_{ИИР}$	$C_{ИИР} = И_{Р2}/И_{Р1}$	I_2 – шумораи ихтироот ва тақлифҳо баъди ҷорӣ намудани ҷорабиниҳо, I_1 - шумораи ихтироот ва тақлифҳо баъди ҷорӣ намудани ҷорабиниҳо
10.	Сафраи музди меҳнат	$C_{ММ}$	$C_{ММ} = Ф_{ММ1}/Ф_{ММ2}$	$Ф_{ММ2}$ – фонди музди меҳнат баъди ҷорӣ намудани ҷорабиниҳо, $Ф_{ММ1}$ - фонди музди меҳнат то ҷорӣ намудани ҷорабиниҳо

11.	Зиёд кардани вазни киёсии хизматрасонии категорияи олии сифат	$C_{мос}$	$C_{мос} = V_{к2}/V_{к1}$	$У_2$ – вазни киёсии маҳсулоти категорияи олии сифат баъди чорӣ намудани чорабиниҳо, $У_1$ - вазни киёсии маҳсулоти категорияи олии сифат то чорӣ намудани чорабиниҳо
12.	Ноил шудан ба ҳадафҳои корхона	$C_{хс}$	$C_{хс} = Ч_2/Ч_1$	$Ч_2$ - ноил шудан ба ҳадафҳои ташкилот баъди чорӣ намудани чорабиниҳо, $Ч_1$ - ноил шудан ба ҳадафҳои ташкилот то чорӣ намудани чорабиниҳо,
13.	Кам кардани хароҷот	$C_{кх}$	$C_{кх} = X_1/X_2$	X_1 – хароҷот то чорӣ намудани чорабиниҳо, X_2 - хароҷот баъди чорӣ намудани чорабиниҳо,
14.	Қаноатмандии кор	$C_{кк}$	$C_{кк} = K_{к2}/K_{к1}$	$K_{к2}$ - қаноатмандии кор баъди чорӣ намудани чорабиниҳо, $K_{к1}$ - қаноатмандии кор то чорӣ намудани чорабиниҳо,
15.	Афзоиши ҳаҷми фурӯши хизматрасонӣ	$C_{хф}$	$C_{хф} = Ф_2/Ф_1$	$Ф_2$ - ҳаҷми фурӯши хизматрасонӣ баъди чорӣ намудани чорабиниҳо, $Ф_1$ - ҳаҷми фурӯши хизматрасонӣ то чорӣ намудани чорабиниҳо

*)Сарчашма: пешниҳоди муаллиф дар асоси таҷрибаи корхонаҳои нақлиёти автомобилӣ Тоҷикистон.

Аз тарафи дигар самтҳои асосии мукамалгардонии механизми ҳавасмандгардонии меҳнат ва самаранокии иҷтимоию иқтисодии чорӣ намудани он дар корхонаҳо қисматҳои зеринро дар бар мегиранд:

а). таҳияи усулҳо ва алгоритмҳои стандартӣ арзёбии ҳамаҷонибаи сатҳи самаранокии фаъолияти меҳнати кормандон бо дарназардошти сатҳи касбӣ ва сифатҳои кори онҳо, мураккабии вазифаҳои иҷрошаванда ва натиҷаи ба дастомада;

б). арзёбии натиҷабахшии меҳнати кормандон, ташкили низоми самараноки пардохт ва ҳавасмандгардонии фаъолияти меҳнати онҳо;

в). ба инобат гирифтани нишонаҳои умумии намудҳои гуногуни фаъолияти меҳнатӣ дар корхонаҳои нақлиёти автомобилӣ ҳангоми рушди низоми пардохт ва ҳавасмандгардонии меҳнати кормандон;

г). баҳодиҳии ҳамаҷонибаи самаранокии кормандон аз рӯи унсурҳои асосӣ дар асоси истифодаи низоми грейдери музди меҳнати кормандон дар корхонаҳои нақлиёти Ҷумҳурии Тоҷикистон, бо дарназардошти баланд бардоштани сатҳу сифати қувваи корӣ.

Дар маҷмӯъ, баҳодиҳии самаранокии иҷтимоию иқтисодии системаи ҳавасмандгардонӣ дар корхонаи нақлиёти автомобилӣ имконият медиҳад, ки беҳдошти фаъолияти кори корхона ва саривақт қонё гардонидани талабот ба хизматрасонии нақлиётро ба даст оварда шавад ва ҳавасмандгардонӣ ҳамчун механизми асосии қонё гардонидани талабот ба хизматрасонии нақлиёти гардад ва барои беҳдошти сатҳу сифати зиндагонии аҳолии Тоҷикистон гардад.

ХУЛОСА

Натиҷаҳои асосии таҳқиқот дар бандҳои алоҳида дарҷ гардида, дар он хулосаҳои муътамад ва тавсияҳои муаллиф, ки зимни таҳқиқоти маҷмӯии мавзӯи мазкур рӯйи кор омадааст ба таври мушаххас пешниҳод карда мешавад.

А) Натиҷаҳои асосии илмӣ диссертатсия

1. Дар таҳқиқоти мазкур такмил додани низоми музди меҳнат ва ҳавасмандгардонии фаъолияти меҳнати кормандон, паҳлӯҳои назариявии музди меҳнат ва мотиватсияи кормандон омӯхта шуда, дар натиҷа нуктаи назари муаллифӣ таҳия карда шудааст. Илова бар он, ҳавасмандкунии меҳнати кормандон дар корхонаҳои нақлиёти автомобилӣ бо дарназардошти пардохти системаи музди меҳнат мавриди таҳқиқ қарор дода шуда, аҳамияти иҷтимоӣ-иқтисодӣ ва нақши механизми ҳавасмандгардонӣ дар заминаи рушди муносибатҳои иқтисодӣ баррасӣ гардидааст[5-М; 7-М].

2. . Дар диссертатсия муайян шудааст, ки ба андешаи муаллиф омӯзиши хусусиятҳои хоси фаъолияти корхонаҳои нақлиёти автомобилӣ дар ҳалли масъалаи подош ва ҳавасмандгардонии меҳнат муҳим мебошад. Нақш ва хусусиятҳои пардохту ҳавасмандгардонии коргарони корхонаҳои нақлиёти автомобилӣ дар замони муосир ва тарзи ҳисоб кардани маоши асосии коргарони гурӯҳҳои гуногуни функционалӣ, ки дар шароити мураккаб ба фаъолият машғуланд, муайян карда шудааст. Хусусияти пардохтҳои мушаххаси иловагӣ ва имтиёзҳо, низоми муайяни мукофотпулӣ дар шароити тағйирёбандаи муҳити бозор ва дар ин замина саҳми назаррасу натиҷабархши коргарони корхонаҳои нақлиёти автомобилӣ дар таъмини рушди иқтисодӣ илман асоснок гардидааст.

3. Дар раванди таҳқиқоти диссертатсионӣ таҷрибаи кишварҳои хориҷӣ дар самти пардохти музди меҳнат ва шакли усулҳои ҳавасмандгардонӣ мавриди омӯзиш сурат гирифтааст. Бо дарназардошти он рушди низоми пардохти музди меҳнат ва ҳавасмандгардонии меҳнат дар корхонаҳои нақлиёти автомобилӣ нишон дода шудааст. Ҳамзамон тибқи коркардҳо ва таҳқиқ муайян карда шудааст, ки он дар муқоиса бо миқёси тарафаҳо муқаммал буда, имкониятҳои истифодаи захираҳои молиявии аз тафрикаи музди меҳнат ба вуҷуд меоянд барои ҳавасмандгардонӣ заминаи муҳим эҷод мекунад.

4. Унсури муҳим ҳангоми баҳодиҳии фаъолияти корхонаҳо дар Ҷумҳурии Тоҷикистон таҳлили фаъолияти хоҷагирдорӣ онҳо ба ҳисоб меравад. Бинобар ин, дар таҳқиқоти мазкур дар асоси таҳлил ба арзёбии вазъи кунунӣ ва рушди бозори меҳнат дар Ҷумҳурии Тоҷикистон, арзёбӣ намудани низоми мавҷудаи ҳавасмандгардонии фаъолияти меҳнатӣ дар корхонаҳои нақлиёти автомобилӣ, гузаронида шуда, мушкilotҳои асосии мавҷуда дар заминаи афзоиши нақши онҳо дар амалисозии СМР-2030 муайян карда шудааст. Дар таҳқиқоти диссертатсионӣ таҳлили ҳолати механизмҳои татбиқшавандаи пардохт ва ҳавасмандгардонии меҳнат дар корхонаҳои нақлиёти автомобилӣ Ҷумҳурии Тоҷикистон гузаронида, монетау мушкilotҳо муайян карда шуда, роҳҳои бартараф кардани онҳо дар шароити нави муносибатҳо мушаххас нишон дода шудааст.

5. Ҳангоми таҳқиқот омилҳое, ки ба рушди механизми пардохт ва ҳавасмандии меҳнат дар корхонаҳои нақлиёти автомобилӣ дар шароити рақобат таъсир мерасонанд, муайян карда шудааст. Дар асоси таҳлил арзёбии музди меҳнат ва даромади соҳибкорӣ дар корхонаҳои нақлиёти автомобилӣ гузаронида шуда, механизми ташкилию иқтисодии ҳавасмандкунӣ дар асоси арзёбии омилҳое, ки таъсири онҳо ба сатҳи ҳавасмандгардонӣ дар шароити рақобат гузаронида шудааст пешниҳод гардидааст.

Б) Таъсири барои истифодаи амалии натиҷаҳои таҳқиқот

6. Дар доираи татбиқи СМР-2030 тақмили додани низоми музди меҳнат ва ҳавасмандгардонии кормандони корхонаҳои нақлиёти автомобилӣи ҷумҳурий таҳия гардидааст. Дар қиёс бо тарофаҳои истифодашудаи соҳаи хизматрасонии нақлиётӣ имконияти истифодаи захираҳои молиявӣ ҳангоми ҷорӣ намудани дифференсиатсияи музди меҳнати кормандон бо дарназардошти тақвияти нақши таъсири ҳавасмандкунанда ва имконияти истифодаи низоми баҳогузорию музди меҳнати коргарони корхонаҳои нақлиёти автомобилӣи Ҷумҳурии Тоҷикистон пешниҳод карда шудааст.

7. Ба ақидаи муаллиф шартҳои муҳимтарин ҳангоми мукаммалгардонии механизми ҳавасмандгардонии фаъолияти меҳнатӣ дар корхонаҳои нақлиёти автомобилӣ ба назар гирифтани муқаррароти концептуалӣ ва алоқамандии самаранокии меҳнат ва ҳавасмандгардонии коргарони корхонаҳои нақлиёти автомобилӣ ба ҳисоб меравад. Дар воқеъ тақмилдиҳӣ дар заминаи талаботи муосир ба хизматрасониҳои нақлиётӣ ва пардохти музди меҳнати ронандагон муайян карда шудааст.

8. Ҳангоми натиҷагирӣ аз таҳқиқоти мазкур самтҳои асосии тақмили механизми пардохт ва ҳавасмандгардонии коргарони корхонаҳои нақлиёти автомобилӣи Ҷумҳурии Тоҷикистон таҳия ва мушаххас карда шудааст. Аз ҷумла, усулҳо ва алгоритмҳои стандартӣ арзёбии ҳамаҷонибаи сатҳи самаранокии фаъолияти меҳнати кормандон бо дарназардошти сатҳи касбӣ ва сифатҳои кори онҳо, мураккабии вазифаҳои иҷрошаванда ва натиҷаи ба дастомада таҳия ва пешниҳод карда шудааст;

9. Дар таҳқиқот таҳлили системавӣ ва арзёбии самаранокии меҳнати кормандон, ташкили низоми самаранокии пардохт ва ҳавасмандгардонии фаъолияти меҳнати онҳо дар равиши амалӣ намудани хизматрасониҳои нақлиётӣ ба роҳ монда шудааст. Ҳангоми таҳқиқ нишонаҳои асосии умумии намудҳои гуногуни фаъолияти меҳнати корхонаҳои нақлиёти автомобилӣ ҳангоми тақвияти низоми пардохт ва ҳавасмандгардонии меҳнати кормандон бо дарназардошти мураккабии хизматрасонии нақлиётӣ, вобастагии музди меҳнат ва даромад, собиқаи корӣ, мураккабии хатсайрҳо, истифодаи воситаҳои гуногуни нақлиёти шахрӣ ва ғайра мушаххас карда шудааст;

10. Дар натиҷаи таҳқиқоти диссертатсионӣ арзёбии ҳамаҷонибаи самарабахши кормандон бо дарназардошти хусусиятҳои сатҳҳои хос аз рӯи унсурҳои асосӣ ҳангоми истифодаи низоми грейдерию музди меҳнати кормандон дар корхонаҳои нақлиёти Ҷумҳурии Тоҷикистон бо мақсади баланд бардоштани сатҳи сифати қувваи корӣ гузаронида шудааст.

Дар маҷмӯъ, баҳодиҳии самаранокии иҷтимоию иқтисодии системаи ҳавасмандгардонӣ дар корхонаи нақлиёти автомобилӣ имконият медиҳад, ки беҳдошти фаъолияти кори корхона ва саривақт қонё гардонидани талабот ба хизматрасонии нақлиётро ба даст оварда шавад ва ҳавасмандгардонӣ ҳамчун механизми асосии қонё гардонидани талабот ба хизматрасонии нақлиётӣ гардад ва барои беҳдошти сатҳу сифати зиндагонии аҳолии Тоҷикистон имконият фароҳам овардад.

НОМГҶҲИ ИНТИШОРОТИ ИЛМИИ УНВОНЧҶҲИ ДАРАҶАИ ИЛМӢ

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

[1-А]. Баҳодиҳии усулҳо ва тарзҳои ҳавасмандгардонии кормандон дар шароити муосир /А.Р.Ҳазратқулов //Донишгоҳи давлатии тичорати Тоҷикистон, 2021, №4/2(39). - С. 203-208.

[2-А]. Баҳодиҳии самаранокии меҳнат ва ҳавасмандгардонии кормандони корхонаҳои нақлиёти автомобилӣ Ҷумҳурии Тоҷикистон /Раҷабов Р.К., Ҳазратқулов А.Р. //Донишгоҳи давлатии тичорати Тоҷикистон, 2022 №4/2(44).- С. 7-13.

[3-А]. Истифодаи низоми грейдҳо ва пардохти музди меҳнати кормандони корхонаҳои нақлиёти автомобилӣ / Раҷабов Р.К., Ҳазратқулов А.Р. // Паёми Донишгоҳи Миллии Тоҷикистон.-Душанбе, 2024 №2.- С. 159-166.

[4-А]. Муқаррароти концептуалӣ ва алоқамандии самаранокии меҳнат ва ҳавасмандгардонии коргарони корхонаҳои нақлиёти автомобилӣ /Ҳазратқулов А.Р. // Паёми Донишгоҳи Миллии Тоҷикистон.-Душанбе, 2024 №5.- С. 109-116.

Б) интишорот дар дигар маҷаллаҳои илмӣ ва конференсияҳои ҷумҳуриявӣ баналмилалӣ:

[5-А]. Нақши нақлиёт дар рушди сайёҳӣ дар Ҷумҳурии Тоҷикистон /Ҳазратқулов А.Р. //Маводҳои конференсияи илмӣ-амалии апрелии донишҷӯён, магистрантҳо ва устодон. – Панҷакент:«ДОТП», 2018.-С. 207-212

[6-А]. Исследование спроса и предложения на рынке транспортных услуг/ Ҳазратқулов А.Р.// Маводи анҷумани илмӣ-назариявӣ байналмилалӣ дар мавзӯи “Технология ва инноватсияи таълими касбӣ-техникӣ дар шароити ҷаҳонишавӣ” 4-6 июни соли 2018. – Панҷакент: «ДОТП», 2018. – С. 419-423.

[7-А]. Модель выбора эффективных форм финансово-кредитной поддержки предприятий малого и среднего предпринимательства /Ҳазратқулов А.Р. //Паёми донишқадаи омӯзгорӣ Тоҷикистон дар ш.Панҷакент. – 2019, №1/2, - С. 555-559.

[8-А]. Перспективы развития приграничной торговли в Горно-Бадахшанской автономной области в условиях всемирной торговой организации /Ҳазратқулов А.Р. //Паёми донишқадаи омӯзгорӣ Тоҷикистон дар ш.Панҷакент. – 2019, №2,С. 742-746.

[9-А]. Тақмили механизми ҳавасмандгардонии кормандони корхонаҳои

нақлиёти автомобилӣ дар шароити рақамикунонӣ/ А.Р.Ҳазратқулов//Маводи конференсияи илмӣ-назариявӣ ҷумҳуриявӣ дар мавзӯи: “Масоили оморасозии кадрҳо дар шароити рақамикунонии иқтисодиёт”(22.05.2024):-Душанбе:ДДТТ, 2024

РУЙХАТИ АДАБИЁТИ ИСТИФОДАБУРДАШУДА

[1]. Адамчук, В.В. Экономика труда: учебник [Текст] / В.В. Адамчук, Ю.П. Кокин, Р.А. Яковлев; под ред. В.В. Адамчука. - М.: ЗАО «Финстатинформ», 1999. - 431 с

[2]. Амонова Д.С. Реформирование социально-трудовых отношений в условиях перехода к рыночной экономике (на примере Республики Таджикистан), диссертация на соискание ученой степени доктора экономических наук / Научно-исследовательский институт труда и социального страхования. Душанбе, 2007.-274 с

[3]. Бабаджанов Р.М. Самтҳои имконпазирӣ тақвият додани таъсирбахшии намудҳо ва шаклҳои гуногуни таъкили ҳавасмандкунии меҳнат / Р.М.Бабаджанов, Ҳ.С.Ғадоев // Иқтисодиёти Тоҷикистон. 2020. № 3. С. 65-71. URL: <https://elibrary.ru/>

[4]. Бозори меҳнат дар Ҷумҳурии Тоҷикистон (маҷмӯаи омори). Агентии омори назди Президенти Ҷумҳурии Тоҷикистон.- Душанбе,2022.-345 с.

[5]. Виктор Врум. Труд и мотивация. — 1964. — 331 с.

[6]. Ғадоев Ҳ.С. Тақмили механизми ҳавасмандгардонии коргарони бахши воқеии иқтисодиёт (дар мисоли корхонаҳои саноатии Ҷумҳурии Тоҷикистон): диссертатсияи номзади илмҳои иқтисодӣ.: 08.00.05 / Ҳ.С. Ғадоев. – Душанбе, 2021.-177 с.

[7]. Ғаниев Т.Б. Системаи идоракунондаи захираҳои меҳнатӣ ва ҳавасмандгардонии онҳо дар шароити муосир / Т.Б.Ғаниев, Ҳ.Ҳ. Искандаров // илм ва технологияи асри XXI.- 2020. № 1 (1). С.119-130.

[8]. Давыдов, А.В. Мотивация и оплата труда в рыночной экономике [Текст] / А.В. Давыдов, А.С. Овсянников, И.М. Маложен. – Новосибирск: Наука, 2008. – 213 с.

[9]. Джаббаров А.Д., Марупова Н.Ш. Продуктивная занятость как фактор социальной защищенности населения Таджикистан и современный мир. 2019. № 5 (68). С. 45-55.

[10]. Дуглас Макгрегор «Человеческая сторона предприятия», 1960

[11]. Дустбоев Ш., Султонов З.С. Самтҳои асосии шуғли аҳоли ва рушди иқтисоди миллӣ//Паёми Донишгоҳи давлатии тижорати Тоҷикистон. - 2021. - № 3 (37). - С. 207-208.

[12]. Егоршин А. П. Мотивация трудовой деятельности: учебное пособие / А. П. Егоршин. – Н. Новгород: НИМБ, 2003.-320 с.

[13]. Егоршин А.П., Мотивация и стимулирование трудовой деятельности/ А.П. Егоршин. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Нижний Новгород, 2014. – 116 с.

[14].Кадыров Д.Б. Значение рынка труда в подготовке кадров для экономики Таджикистана. Вестник Таджикского национального университета. Серия социально-экономических и общественных наук. 2016. № 2/11 (220). С. 52-58.

[15].Кадыров Д.Б. Особенности формирования заработной платы на рынке труда Республики Таджикистан. В сборнике: Современные проблемы экономики и менеджмента. Материалы международной научно-практической конференции. 2016. С. 142-150.

[16].Кибанов А. Я. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности / А. Я. Кибанов, И. А. Баткаева, М. В. Ловчева. – М. : ИНФРА-М, 2010.-524 с.

[17].Комилов С.Дж., Шодибеки Сафар, Шарипов Б.К. Управление занятостью населения в условиях инновационного развития промышленности.

[18].Листик Е. М. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник и практикум для академического бакалавриата. — 2-е изд., испр. и доп. — М.: Издательство Юрайт, 2017. — 300 с.

[19].Макклелланд Д. Мотивация человека. - СПб.: Питер, 2007. - 672 с. Никитин, Андрей Сергеевич; Серебренников, Сергей Сергеевич. Теория менеджмента: учебник для вузов / Редактор Латфуллин Габдельхат Рашидович. - 2-е.- СПб.:Издательский дом «Питер», 2013. - С. 182-183. - 464 с

[20].Маркс, К. Теории прибавочной стоимости: IV т. «Капитала» /К. Маркс; Ин-т марксизма-ленинизма при ЦК КПСС. – М.: Политиздат, 1978.- Ч. 3.-674 с.

[21].Маршалл А. Принцип экономической науки.– М.: Прогресс, 1993.– 352 с.

[22].Маслоу А.Г. Мотивация и личность / Перевод. с англ. Татлыбаевой А.М. – СПб.: Евразия, 1999. – 478 с.

[23].Мескон М. Альберт М., Хедоури Ф., Основы менеджмента / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. – М.: Дело, 2002.- 463 с.

[24].Мирзоалиев А.А. Идоракунии рушди иқтидори кадрӣи савдои чакана дар шароити ташаккули иқтисоди рақамӣ: назария, методология ва амалия /А.А.Мирзоалиев//диссертатсия барои дарёфти дараҷаи илмӣи доктори илмҳои иқтисод аз рӯи ихтисоси 08.00.12 – Иқтисодиёти меҳнат, Душанбе, 2023, - 400с.

[25].Мирзозода А.Д. Таҳқиқи ҷанбаҳои назариявӣю 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.

[26].Обидов Ф.С., Кадыров Д.Б. Факторы повышения эффективности использования трудового потенциала Таджикистана. Вестник Таджикского национального университета. Серия социально экономических и общественных наук. 2013. № 2/6 (120). С. 3-7.

[27].Одегов Ю.Г., Федченко А.А., Дашкова Е.С. Мотивация трудовой деятельности. – М.: Альфа-Пресс. - 2009.- С. 60.

[28].Омори солонаи Ҷумҳурии Тоҷикистон. Агентии омори назди Президенти Ҷумҳурии Тоҷикистон, Душанбе.– 2024.– 414 с.

[29]. Паёми Президенти Ҷумҳурии Тоҷикистон, Пешвои миллат Эмомалӣ Раҳмон ба Маҷлиси Олии Ҷумҳурии Тоҷикистон аз 26.12.2022. [www/ President.tj](http://www.President.tj) (рӯзи муроҷиат 25.06.2022).

[30]. Петти В., Смит А., Рикардо Д. Антология экономической классики. – Т. 1. – М.: МП «ЭКОНОВ»-«КЛЮЧ», 1993. 475 с.

[31]. Петти У. Избранные работы: Трактат о налогах и сборах. – М.: Ось-89, 1997.-110 с.

[32]. Раджабов Р.К., Факеров Х.Н., Нурмахмадов М., Саидова М.Х. Сфера услуг: проблемы и перспективы развития. / Р.К. Раджабов, Х.Н. Факеров, М. Нурмахмадов, М.Х. Саидова. Душанбе: «Дониш», 2007. - 544 с

[33]. Радикальный бихевиоризм. Б. Скиннер (Personality And Personal Growth). Автор: Фрейджер, Фейдимен.

[34]. Рауфи Ф.А. Повышение активизации деятельности управленческого персонала в транспортной системе Республики Таджикистан: дисс... канд.экон.наук/ 05.13.10/Фарзона Абдугафоровна Рауфи. -Душанбе, 2020. - 157с

[35]. Рустамов Р.У. Теоретические основы и экономическая природа трудового потенциала населения. Вестник Таджикского национального университета. Серия социально-экономических и общественных наук. 2017. № 2/10. С. 134-138.

[36]. Рустамов Р.У., Шарипов Х.А. Основные направления мотивации трудовых ресурсов в строительных предприятиях Республики Таджикистан. Известия Академии наук Республики Таджикистан. Отделение общественных наук. 2021. № 2 (263). С. 140-142.

[37]. Рынок труда в Республике Таджикистан (статистический сборник). Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан. - Душанбе, 2022. - 345 с.

[38]. Смит Адам. Исследование о природе и причинах богатства народов / Адам Смит; [перевод с английского]. -Москва : Издательство АСТ, 2017.-640 с.

[39]. Тейлор Ф.У. Принципы научного менеджмента / Ф.У. Тейлор. -М.: Контроллинг, 1991. -104 с.

[40]. Уильям Оучи и теория Z. – Москва // Социальная психология: хрестоматия / сост. Е.П. Белинская, О.А. Тихомандрицкая. – Москва: Аспект Пресс, 2008. – С. 262-266

[41]. Усманова Т.Ҷ., Одиназода К.С. Таҳаввулоти консепсияҳои алоқамандии усулҳои давлатӣ ва бозории танзими бозори меҳнат. Вестник Технологического университета Таджикистана. 2021. № 3 (46). С.230-238.

[42]. Факеров Х.Н., Саидова М.Х., Марупова Н.Ш. Особенности социальной защиты населения в условиях трансформационных процессов. Вестник Таджикского государственного университета коммерции. 2021. № 4- 1 (38). С. 72-79.

[43]. Федченко А. Стимулирование работников: зарубежный опыт // «Человек и труд» №3, 1998.-С.67-75.

[44]. Хаббард Лафайет Рон; Издательство: Аптрэнд; Серия. Из работ Л. Рона Хаббарда, Основы жизни, Книги, о которых говорят.

[45].Ходжабекова Г.А. Мотивационные и стимулирующие рычаги повышения оплаты труда работников сферы высшего профессионального образования: дисс...канд. экон. наук.: 08.00.05 / Г.А. Ходжабекова.-Душанбе, 2018.-206 с.

[46].Холов З.А.Совершенствование оплаты труда механизма оплаты труда и стимулирования работников горнодобывающих предприятий (на материалах Согдийской области Республики Таджикистан): дисс. ... канд. экон. наук: 08.00.05: / Зафар Абдугафорович Холов.– Душанбе, 2022. – 188 с.

[47].Худжамкулов Р.Б. // Теоретические основы рыночного распределения дохода в переходной экономике//вестник ГУУ №23, -2013.-126-133.

[48].Худжамкулов Р.Б. Совершенствование механизма оплаты и стимулирования труда на промышленных предприятиях в условиях рыночной экономики. Вестник Таджикского государственного университета коммерции. 2018. № 2 (23). С. 38-44.

[49].Шапиро С. А. Мотивация и стимулирование персонала / С. А. Шапиро. – М.: ГроссМедиа, 2005.-224 с.

[50].Эдвид Локк «Теория мотивации целей и стимулов», 2017.

[51].Porter & Lawler, 1968

**ТАДЖИКСКИЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ
В Г. ПЕНДЖИКЕНТ**

На правах рукописи

ТДУ: 339+338+625,711,3+331(575,3)

ТКБ: 65.9 (2 ТОЧКИ)+65,5+39,311+67,99(2 ТОЧКИ)7

Ҳ-94



Хусензода Анвар Рахмонкул

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕХАНИЗМА СТИМУЛИРОВАНИЯ
ТРУДОВОЙ АКТИВНОСТИ (НА ПРИМЕРЕ ПРЕДПРИЯТИЙ
АВТОМОБИЛЬНОГО ТРАНСПОРТА РЕСПУБЛИКИ ТАДЖИКИСТАН)**

АВТОРЕФЕРАТ

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

Душанбе - 2025

Работа выполнена на кафедре экономической теории и управления
Таджикского педагогического института в городе Педжикент

Научный руководитель:

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

Официальные оппоненты:

Шермамад Бегмамадович Джонмамадов,
доктор экономических наук, доцент,
заведующий отделом сравнительных
экономических исследований Института
экономики и демографии Национальной
академии наук Таджикистана

Джурахонзода Саодат Джурахон,
кандидат экономических наук, заместитель
директора Стратегического центра при
Президенте Республики Таджикистан

Ведущая организация:

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

Защита диссертации состоится 11.10.2025 года в 12⁰⁰. на заседании
диссертационного совета 6Д.КОА-012 при Таджикском государственном
университете коммерции. Адрес: 734061, Республика Таджикистан, город
Душанбе, улица Дехоти, дом 1/2, главный корпус, 4 этаж, диссертационный зал,
e-mail: 6D.KOA-012@mail.ru, телефон ученого секретаря: (+992) 2348434.

С диссертации и автореферат можно ознакомиться в научной библиотеке
Таджикского государственного университета коммерции и через сайт
www.ddtt.tj.

Автореферат разослан «___» _____ 2025 года.

Учёный секретарь
диссертационного совета,
кандидат экономических наук, доцент



Машокиров Дж.Н.

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы диссертации. В условиях углубления рыночных отношений, повышения эффективности работы предприятий и организаций направленных на рост производительности труда, использования системы оплаты труда, стимулирования работников, а также автотранспортных предприятий с учетом возросшей конкуренции Правительство Таджикистана направляет свою работу на обеспечении роста экономики и автомобильного транспорта. При этом в Послании Основателя мира и национального единства – Лидера нации, Президента Таджикистана, уважаемого Эмомали Рахмона от 26 декабря 2022 года «Об основных направлениях внутренней и внешней политики» [30]¹, указано на важности роли автотранспорта в решении социально-экономических проблем, создания новых рабочих мест и улучшении межрегиональных связей в транспортной доступности.

Проведенный анализ работы транспорта и предприятий автомобильного транспорта показывает, что проводимые экономические реформы, происходящие изменения в отношении собственности, развитие методов ведения хозяйства, улучшении экономической ситуации повлияли на совершенствования оплаты и стимулирования труда работников. В этих условиях наблюдается ослаблении роли государства в регулировании транспортной деятельности, возросла хозяйственная и управленческая самостоятельность предприятий автомобильного транспорта, а развитие отношений в направлении социальной ориентации общества привело также к существенным изменениям в сферах его труда и жизни.

В условиях формирования трудовых отношений, совершенствования и преобразования трудовой деятельности мотивационные системы оплаты труда на автотранспортных предприятиях претерпели изменения с учетом следующих факторов. Целью данных инициатив является повышение качества транспортных услуг. В этой связи необходимо использовать все возможности для совершенствования системы мотивации персонала автотранспортного учреждения, а также должным образом реализовывать их материальное и моральное стимулирование. Также необходимо учитывать сложность и оказания транспортных услуг при развитии системы оплаты и мотивации труда сотрудников. Поэтому необходимым и важным считаем использовании механизма совершенствования системы оплаты труда и стимулирования сотрудников АТП.

Степень изученности темы диссертации. Для решения вопросов оплаты труда и мотивации сотрудников работали зарубежные и отечественные ученые и исследователи, такие как: Смит А. [37] Мескон М.Х.[22], Макклелланд Д. [18], Маслоу А. [21], Маршалл А. [20], Маркс К. [19], Петти В. [28, 29], Тейлор Ф.У. [38], Дуглас Макгрегор [9], В.Врум [4] Адамчук В.В. [1], Шапиро С.А. [48], Федченко А.А. [42], Егоршин А.П. [11, 12], Кибанов А.Я. [15], Одегов Ю.Г.[26], Амонова Д.С. [2], Ганиев Т.Б. [6], Джабборов А.Ч. [8], Кодиров Д.Б. [13, 14], Комилов С.Дж. [16], Раджабов Р.К. [31], Факеров Х.Н. [41], Дустбаев

¹Послание Президента Республики Таджикистан, Лидера нации Эмомали Рахмона Маджлиси Оли Республики Таджикистан от 26.12.2022 г. [www/ Президент. tj](http://www.tj) (дата подачи заявления 25.06.2022).

Ш. [10], Рауфи Ф.А. [33], Усманова Т.Дж. [40], Мирзоалиев А.А. [23], Гадоев Х.С. [5], Худжамкулов Р.Б. [47], Мирзозода А.Д. [24], Обидов Ф.С. [25], Бабаджанов Р.М. [3], Ходжабекова Г.А. [44], Холов З.А. [45], Рустамов Р.У. [34, 35].

Однако, с научной точки зрения, ряд проблем, стоящие перед транспортом с учетом совершенствования системы оплаты труда и стимулирования сотрудников АТП, исследованы недостаточно. Поэтому организационно-экономический механизм мотивации работников автотранспортных предприятий должен совершенствоваться на основе изучения теоретико-методологических подходов, рассмотрения проблем управления заработной платой и мотивации работников, поскольку это является избранной темой нашего диссертационного исследования и основной целью.

Связь исследования с программами (проектами) или научными темами. Диссертационная работа выполнена с целью обоснования и разработки направлений экономических наук в стране, в т.ч. вопросам оплаты и стимулирования труда работников отраслей экономики, а также автомобильного транспорта, что направлено на реализацию «Национальной стратегии развития Таджикистан на период до 2030г. (НСР-2030)» и Программу среднесрочного развития Таджикистана на период 2021-2025 гг.

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ИССЛЕДОВАНИЯ

Основной целью диссертации является теоретико-методическое обоснование и совершенствование механизма мотивации трудовой деятельности на автотранспортных предприятиях с учетом объективной оценки трудового вклада работника.

Задачи исследования. Для достижения цели исследования важно на ранних этапах решить следующие основные задачи:

- изучить и обосновать с теоретико-методологической точки зрения сущность и понятие мотивации трудовой деятельности работников автотранспортных предприятий;
- оценка зарубежного опыта мотивации работников в рыночных условиях;
- анализ текущего состояния и развития рынка труда в Республике Таджикистан, оценка действующей системы стимулирования труда на автотранспортных предприятиях;
- исследование и оценка заработной платы и предпринимательского дохода, а также организационно-экономического механизма мотивации работников автотранспортных предприятий;
- определить концептуальные положения и взаимосвязь производительности труда и мотивации работников автотранспортных предприятий;
- совершенствование применения системы ставки тарифов и оплаты труда работников автотранспортных предприятий, обоснование и разработка основных направлений стимулирования труда и социально-экономической

эффективности ее внедрения на автотранспортных предприятиях Республики Таджикистан.

Объектом исследования является современная система организации оплаты труда и мотивации работников на автотранспортных предприятиях.

Предметом исследования являются трудовые отношения, мотивация, организационно-экономические отношения в области оплаты и мотивации труда работников АТП Таджикистана.

Гипотеза диссертационного исследования базируется на изучении научных идей и мер относительно совершенствования системы оплаты и стимулирования работников АТП с целью оказания автотранспортных услуг населению и экономики.

Теоретико-методическую основу диссертации составляют теория рыночной экономики, организации и управления транспортом, системы оплаты, стимулирования работников и социальной поддержки их труда, изучении этих вопросов на автотранспорте, распределении доходов, использования системного подхода, методы анализа и синтеза вопросов касающиеся предметом и объектом диссертационной работы.

Научная новизна диссертации заключается в исследовании теоретико-методических основ и обосновании рекомендаций по совершенствованию механизма мотивации трудовой деятельности работников автотранспортных предприятий, включающие в себя следующие нововведения:

1. Изложены теоретические аспекты сущности и понятия мотивации трудовой деятельности, а также методологические основы мотивации работников автотранспортных предприятий на основе классификации, отражающей их социально-экономическое значение в условиях рыночных отношений, учитывающий реализации труда и оценки его сложности на функционирующих предприятиях.

2. Изучен зарубежный опыт в области оплаты и стимулирования труда работников, применение этого опыта на АТП на основе использования тарифных сеток, а также учтены возможности использования финансовых ресурсов при дифференциации оплаты труда работников.

3. Используя результаты анализа и оценки современного состояния развития рынка труда в республике рассмотрена действующая система стимулирования труда на автотранспортных предприятиях и определена их роль в реализации НСР-2030, а также выполнен анализ действующих механизмов оплаты и стимулирования труда в АТП Таджикистан, выявлены барьеры и предложены пути их решения в трансформационных условиях.

4. На основе проведенного анализа проведена оценка заработной платы и предпринимательского дохода на автотранспортных предприятиях, а также усовершенствован организационно-экономический механизм стимулирования на основе оценки факторов, влияющих на уровень стимулирования в условиях конкуренции.

5. Важнейшим условием при совершенствовании механизма мотивации трудовой деятельности на АТП является учет концептуальных положений и взаимосвязи между эффективностью и стимулированием труда работников,

которые определяются с учетом требований к оказанию транспортных услуг и оплате труда водителей.

6. Предложены основные направления совершенствования механизма стимулирования труда и социально-экономическая эффективность его внедрения на предприятиях на основе совершенствования оплаты труда работников автотранспортных предприятий с применением системы грейдов. В результате использования этой системы можно достичь более высоких уровней производительности труда сотрудников.

Основные положения, выносимые на защиту, включают следующие пункты:

- исследованы теоретико-методические основы и сформулировано авторское понятие сущности и значение мотивации трудовой деятельности работников автотранспортных предприятий.

- изучен зарубежный опыт мотивации работников отраслей экономики в условиях углубления рыночных отношений и рассмотрены преимущества их применения в республике;

- выполнен анализ состояния и развития рынка труда в Таджикистане, а также дана оценка существующей системы стимулирования труда на автотранспортных предприятиях;

- проведена оценка заработной платы и предпринимательского дохода и организационно-экономического механизма мотивации работников автотранспортных предприятий;

- исследованы концептуальные положения и взаимосвязь производительности труда и мотивации работников автотранспортных предприятий;

- разработаны основные направления мотивации труда и социально-экономическая эффективность ее внедрения на автотранспортных предприятиях Республики Таджикистан с учетом совершенствования оплаты труда работников на основе применения системы грейдов.

Теоретическая значимость диссертационного исследования заключается в разработке теоретико-методологических основ организации оплаты труда и мотивации работников, что определяется возможностью использования его результатов в деятельности автотранспортных предприятий. Полученные результаты позволяют углубить и расширить теоретические и методические знания в обеспечении эффективной деятельности транспортных предприятий в целом.

Практическая значимость диссертационного исследования заключается в разработке метода комплексной оценки эффективности труда работника и определения тарифных ставок в сочетании с тарифной сеткой, обеспечивающей повышение стимулов к повышению эффективности труда в зависимости от финансовых возможностей конкретного предприятия транспортного обслуживания.

Результаты и рекомендации исследования могут быть использованы для совершенствования процессов управления оплатой труда и мотивацией работников на автотранспортных предприятиях, а при необходимых

изменениях и на предприятиях других отраслей экономики, а также в качестве теоретической и методической основы для углубленного исследования данной проблематики.

Основные результаты, разработанная методика и проведенные исследования апробированы на ряде предприятий различных видов автомобильного транспорта. В частности, апробирована методика комплексной оценки эффективности деятельности работников автотранспортных предприятий Республики Таджикистан, что позволило разработать практический набор основных этапов ее внедрения, который послужит готовым материалом для использования на автотранспортных предприятиях.

Направление научных исследований соответствует следующим пунктам Свидетельства о научной специальности 08.00.12 - «Экономика труда»: 1. Теоретико-методологические основы экономики труда; теории и концепции развития социально-трудовых отношений (теория занятости, рынка труда, управления персоналом и др.); 3. Теоретико-методологические вопросы в сфере труда и социально-трудовых отношений; 7. Поощрения и вознаграждения сотрудников; организация оплаты труда и обеспечение ее соответствия квалификации работников и эффективности производства; воспроизводственная и стимулирующая функции заработной платы; 8. Нормирование, организация и гуманизация труда, его специализация для различных сфер деятельности и категорий работников; 9. Производительность и эффективность труда, критерии, методы измерения, факторы и ресурсы для улучшения, программы управления производительностью; 20. Зарубежный опыт регулирования социально-трудовых отношений и перспективы его использования в Республике Таджикистан.

Личный вклад соискателя. Диссертационное исследование проводилось при непосредственном участии автора, в том числе при выборе темы, обосновании, значимости, целях и задачах исследования. Автор внес вклад в разработку и апробацию теоретических и методических положений по совершенствованию механизма оплаты и стимулирования труда на автотранспортных предприятиях Республики Таджикистан.

Очевидна также личная вовлеченность автора в получении результатов диссертации. Проверка и внедрение результатов исследований.

Основные положения диссертационного исследования обсуждались на научных семинарах кафедры экономической теории и управления Таджикского педагогического института в г. Пенджикент, международных научно-практических конференциях, а также на республиканских и межрегиональных научно-практических конференциях молодых ученых Таджикистана (2019-2024 гг.). Основные результаты исследования были использованы в практике автотранспортных предприятий Республики Таджикистан.

Теоретико-методологические положения диссертационного исследования используются в учебном процессе кафедры экономической теории и управления Таджикского педагогического института в г. Пенджикент при разработке учебных программ, учебных пособий и текстов лекций по

дисциплинам «Экономическая теория», «Экономика труда», «Экономика и управление народным хозяйством».

Публикации по теме диссертации. Основные результаты исследований и практические рекомендации опубликованы в статьях. По материалам диссертации автором опубликовано 10 научных работ общим объемом 3,5 печатных листа, в том числе 4 статьи в аналитических журналах Высшей аттестационной комиссии при Президенте Республики Таджикистан.

Структура и объем диссертации. Диссертация состоит из введения, трех глав, выводов и рекомендаций, а также список использованной литературы. Общий объем диссертации составляет 231 страницу, список литературы состоит из 178 наименований, а также из 39 таблиц и 6 рисунков.

ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ ИССЛЕДОВАНИЯ

Во введении работы обосновывается значимость темы, раскрывается степень изученности проблемы, указываются цель и задачи, определяется объект и методика исследования, предложена научная новизна и практическая значимость работы и ее структуры.

В первой главе исследования - «Анализ и разработка организационно-экономического механизма мотивации трудовой деятельности на автотранспортных предприятиях» рассматриваются теоретические и методические аспекты мотивации трудовой деятельности, особенности трудовой деятельности и мотивации работников автотранспортных предприятий, а также зарубежный опыт мотивации работников в рыночных условиях. Если человек не заинтересован или не мотивирован на выполнение задачи или действия, результаты его работы будут бесполезны.

Мотивация означает оправдание или стимул для человека работать посредством признания и поощрения. Мотивация – это удовлетворение потребностей человека (оценка) в процессе трудовой деятельности. Эволюция системы управления показывает, что люди используют всевозможные возможности и средства для удовлетворения своих повседневных потребностей.

Средства и возможности человеческого труда связаны с оценкой или мотивацией. Как известно, в XX веке было разработано множество теорий мотивации работников, раскрывающих механизм мотивации работников. На протяжении столетий применялись различные методы влияния с целью достижения эффективной политики. Суть и содержание этих методов воплощались в двух вещах или системах: методе принуждения и методе доброты. В то время административные методы назывались строгость или политика и принуждение, а стимулы - (награды, поощрения, доброта).

Высокая мотивация сотрудников - важнейшее условие успеха предприятия. Фактически, эффективная работа любого предприятия основана на системе мотивации. Наша точка зрения заключается в том, что если сотрудник не мотивирован, уровень прибыльности или производительности не может быть высоким, если он не чувствует себя мотивированным, он не будет брать на себя ответственность, а негатив предприятия и конечные результаты

не могут повлиять на сотрудника. В свою очередь, руководители и должностные лица обязаны начать научную революцию в этой области, изучить причины, факторы или мотивы, уделить особое внимание пробуждению желания, энтузиазма и интереса сотрудников. Недаром говорят, что результаты труда и трудовое поведение сотрудников определяются исключительно их мотивацией, поэтому значимость мотивации, несомненно, очень велика.

По нашему мнению, мотивация является одной из главных задач современного менеджмента, удваивая энтузиазм сотрудников к производительному труду и закладывая благоприятную основу для повышения эффективности деятельности предприятия.

Исследования вопросов совершенствования механизма мотивации труда работников реального сектора экономики в работе Гадоева Х.С. [5], лозунги «Мотивация работников сферы профессионального образования» Ходжабековой Г.С. [44], Холовым З.А. совершенствование механизма оплаты и стимулирования труда работников добывающих предприятий [45] и Хужамкуловым Р.Б. [47] совершенствование механизма оплаты и стимулирования труда на промышленных предприятиях, а также исследования Мирзозода А.Д. [24] «Исследования теоретико-методологических аспектов мотивации труда».

В транспортной сфере рассмотрен вопрос активизации действий работников ведомств с учетом оплаты труда и стимулирования труда Ф.А. Рауфи [33]. Вместе с тем, данный вопрос не изучен в требуемом объеме.

Проводимые реформы в Таджикистане, не могут быть реализованы без создания действенных стимулов к труду и деятельности, дисциплины и организованности. Истинная эффективность любой экономической меры определяется ее влиянием на отношение людей к труду. Отношение людей к труду невозможно изменить с помощью закона, поскольку это сложный эволюционный процесс, однако ее можно решить на основе оценки возникающих ситуаций, а также учесть причины ее возникновения. Известно, что человек стремится удовлетворить свои потребности.

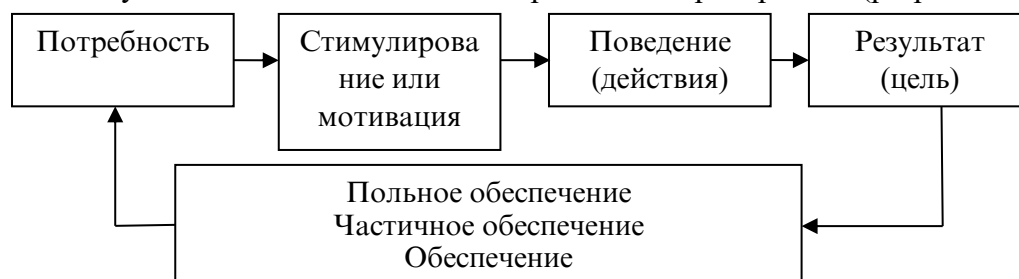
Потребность человека - это физиологический или психологический недостаток чего-либо. В контексте удовлетворения потребностей рассматривается объект или основные элементы (рис. 1).

Поэтому следует разделить потребности или нужды на первичные (физиологические) и вторичные (мотивационные или гигиенические) группы. Первичными потребностями принято считать повседневные нужды человека, что на самом деле соответствует действительности. То есть человеку нужны еда, вода, воздух, сон, секс и одежда, что характеризует полноценного человека как тип биологического существа. Это требование воплощает в себе здоровое и удовлетворенное человеческое существование.

В условиях рыночной трансформации эффективность деятельности каждого предприятия и организации зависит от того, насколько качественно коллектив выполняет свои производственные задачи. Энтузиазм и нацеленность сотрудников на высокие результаты труда являются залогом

успешного развития автотранспортных предприятий, повышения эффективности транспортных услуг.

Рисунок 1. План обеспечения потребностей предприятия (разработано автором)



Мотивация персонала выполнять свои обязанности не только в полном объеме, но и с дополнительной отдачей является одной из задач управления качеством. Все психологические теории и методы направлены на формирование целей и стремления работников к качественному выполнению обязанностей. При этом цель и задачи повышения производительности труда рассматривается результатом труда и энтузиазма работников. С учетом этого менеджеры и специалисты по кадрам используют психологические приемы, для введения изменений в поведение работников в желаемом для предприятия направлении.

Опыт показывает, что в транспортной отрасли мотивация направлена на внутреннюю активацию, побуждение субъекта бизнеса (работника, руководителя, контрагента, клиента) к выполнению работы с установленной целью. При этом энтузиазм в деятельности автотранспортных предприятий должен присутствовать инициативные методы и применяться на основе научно-обоснованных и психологически обоснованных условий.

Установлено, что мотивация работников и их трудовой деятельности на АТП рассматривается как возможность удовлетворения потребностей разного уровня, а также оплаты компенсации за выполнение должностных обязанностей с целью учета личных целей работника с целями и задачами АТП.

Как известно, в начале XX века в обществе возникла потребность во внедрении систем стимулирования труда. Проводились соревнования среди рабочих предприятий и хозяйств, что являлось формой мотивации. В то время хозяйствующие субъекты считали своим девизом производственно-отраслевое соревнование.

В результате были предложены концепции, которые в полной мере использовали потенциал сотрудников для достижения целей предприятия. Такое развитие событий привело к появлению трех групп теорий (таблица 1.1.). Использование этих теорий создает благоприятную основу для пробуждения энтузиазма и мотивации сотрудников, повышения эффективности их работы. Опыт или навыки в области мотивационных теорий можно принять во внимание, но игнорирование характера работы, духовной среды, психологического климата, ритуалов и даже местоположения не принесет пользы.

Таблица 1. Классификация мотивационных теорий (авторская разработка на основе научных источников)

Содержательная теория	Процессуальная теория	Теория трудовых отношений
• Мотивационная теория Ф.Тейлора[38] • Пирамида потребностей А.Маслоу[21] • Двухфакторная теория Ф.Герсберга[22] • Мотивационная теория Давида Мак-Клелланда[18]	• Мотивационная теория Алдерфера[15] • Теория ожидания Виктора Врума[4] • Теория справедливости Стейса Адамса[17] • Мотивационная модель Портера-Лоулера[50] • Теория Рона Габбарда[43]	• Теория Ф. Скиннера[32] • Теория Эдвин Локка[49] • Теория X и Y Д.Мак Грегора[9] • Теория Z В.Оучи[39]

В ходе исследования стало ясно, что работникам автотранспортных предприятий необходимы другие системы и методы мотивации. Мы считаем необходимым особо выделить два типа мотивации: потребность в оценке и любовь к труду и деятельности. Дело в том, что работник в первую очередь хочет увидеть и сравнить результаты своего труда. Во-вторых, лояльность и приверженность рабочему месту, рабочей среде и любовь к коллективизму также мотивируют сотрудников.

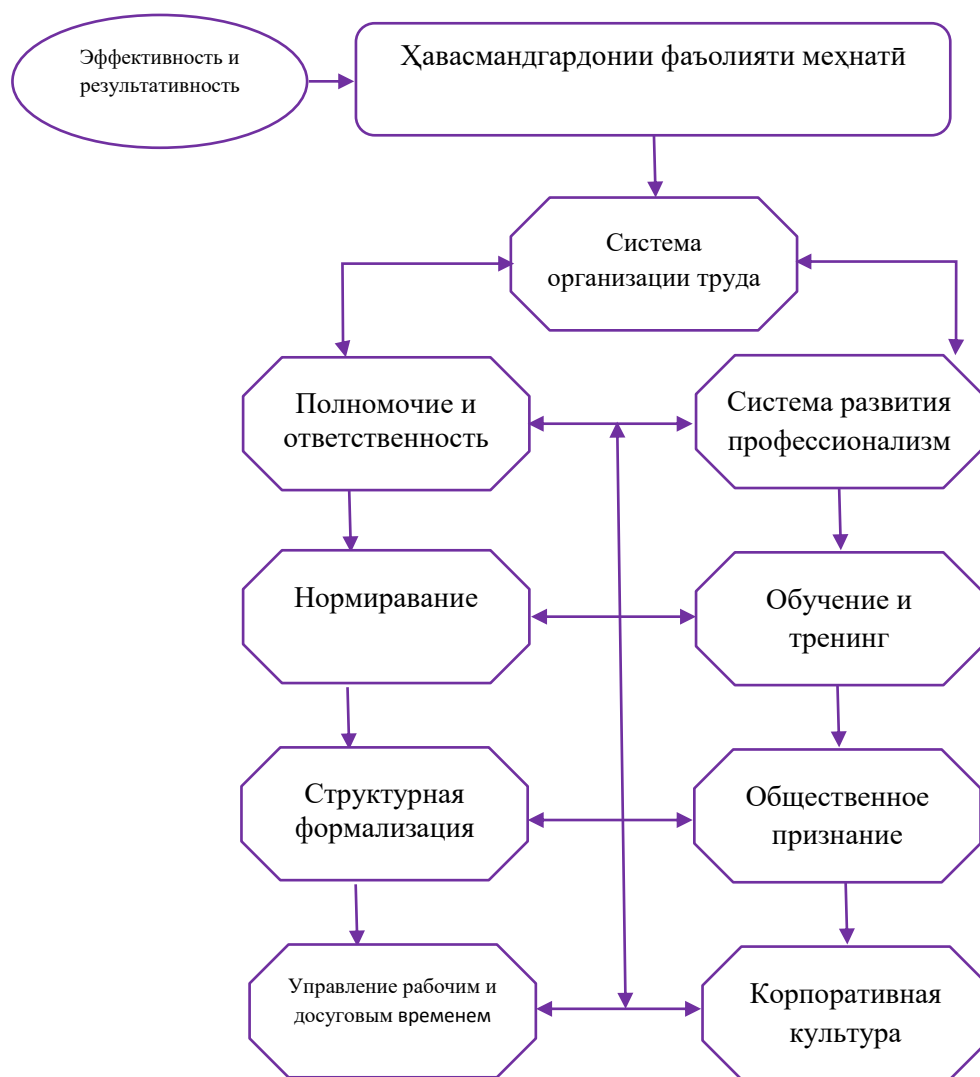
Одним из важных элементов мотивации является внедрение корпоративной культуры на автотранспортном предприятии, учитывающей системные ценности, понятные каждому сотруднику и водителю: традиции бренда, история автотранспортного предприятия, трудовые династии.

В современных условиях развития трудовых отношений немаловажное значение приобретает реализация программ стимулирования на автотранспортных предприятиях с использованием определенных программных продуктов.

Трудовые отношения формируются в рамках цифровизации деятельности и искусственного интеллекта. К ним относятся программы учета рабочего времени и программы, позволяющие оценить качество работы вашего персонала. Кроме того, программы позволяют осуществлять сбор показателей от экспертов для оценки должностей, разработку шкал оценок, а также разработку индивидуальных систем оплаты труда работников автотранспортных предприятий. На самом деле мотивация сотрудников во многом зависит от системы организации труда и ее компонентов (рисунок 2). Если сотрудник найдет свою трудовую мотивацию, он сможет заниматься продуктивной и полезной деятельностью.

В целом использование выявленных методических основ будет способствовать эффективной реализации методов мотивации работников автотранспортных предприятий, приводящих к повышению уровня производительности их труда и оказанию транспортных услуг в новых условиях развития производства и рыночных отношений.

Рис. 2. Мотивация сотрудников на предприятии



Подходы к мотивации труда в Таджикистане и за рубежом значительны, хотя и используют единую теорию мотивации труда, основанную во многом на зарубежном опыте. В большинстве развитых стран, включая Японию, Америку, Францию, Германию, Швецию и другие страны, существуют модели стимулирования труда.

Для японской модели прогрессивный рост производительности труда занимает особое место по сравнению с повышением уровня жизни, в том числе уровня зарплаты, размер которого определяется на основе: возраста, стажа, профессиональной категории и производительности труда.

Американская модель основана на социокультурных факторах. Характерные черты - массовый процесс, связанный с достижением каждого личного успеха и высокого уровня экономического благосостояния. Расчет заработной платы сочетает в себе элементы учета рабочего времени. Во Франции система мотивационного обучения весьма развита и основана на большом количестве обучающих курсов. Обучение мотивации сотрудников является одним из самых популярных методов во Франции.

Интересен опыт Швеции, где применяется политика «фиксированной заработной платы». Формирование заработной платы осуществляется на основе коллективных и государственных договоров; Государство не принимает непосредственного участия в этом процессе, за исключением определенных случаев. В английской модели существует 2 варианта системы оплаты труда (часто зависящих от прибыли): наличные и акционерный капитал (частичная оплата в виде акций). Широко используется также система переменной заработной платы, напрямую связанная с прибылью. Немецкая модель мотивации работников основана на массовом трудовом производстве. Материальное стимулирование труда и социальные гарантии направлены на такую организацию труда, чтобы в обществе не было ни одной щели, лишенной нуждающихся и бедных. Немецкую рыночную экономику называют социально ориентированной, поскольку государство прилагает большие усилия для создания благоприятных условий для всех граждан, устранения несправедливости, защиты всех бедных и безработных, больных, стариков и детей.

Сегодня в России широко применяются следующие методы: - материальное стимулирование (зарплата по результатам труда, премиальные системы); - моральное поощрение; - социальная и естественная стимуляция; - дополнительное поощрение за трудовые достижения; - социальная мотивация. По нашему мнению, разработка эффективных моделей современного менеджмента связана с выбором модели и зависит от успешности системы стимулирования труда, уровень экономических показателей на предприятия. Тенденции формирования системы стимулирования труда в зарубежных странах представлены в таблице 2.

Таблица 2. Результаты сравнения основных характеристик мотивация труда в мировых странах

Страна	Факторы, характеризующие мотивации труда	Основные черты мотивации труда
Япония	Профессиональные преимущества Возраст Опыт работы и уровень производительности труда	Пожененый найм Единовременная пенсия при выходе на пенсию
США	Стимулирование предпринимательской деятельности Качество работы персонала	Изучение элементов зависящих от времени реализации систем Участие в распределении прибыли Технологические преимущества Премии за безупречную работу, длительное использование оборудования и инструментов Поддержание технологической дисциплины Применение системы двойной ставки

Франция	Квалификация и качество работы Количество рационализаторских предложений Степень мобилизации труда	Индивидуализация зарплаты Оценки работы сотрудника по профессиональным навыкам, уровень производительности труда, качества работы, соблюдению правил техники безопасности и трудовой этики Инициатива Дополнительные льготы (уход за детьми, пособие по старости и др.)
Англия	Доход	Участие в распределении прибыли Участие в акционерном капитале Участие в трудовом вкладе Прямое участие в труде
Германия	Качества	Мотивация труда Социальные гарантии
Швеция	Совместная заработная плата	Дифференциация систем налогообложения и льгот Сильная социальная политика

Источник: разрабоано автором на основе <https://www.klerk.ru/job/articles/443977/>.

Таким образом, отличительной чертой всех зарубежных предприятий является постепенное сокращение доли материального вознаграждения и увеличение доли неденежного стимулирования, а также повышение роли и степени участия работников в деятельности всего предприятия.

Опыт стимулирования трудовой активности в зарубежных странах носит рекомендательный характер. В ходе исследования и исследований стало известно, что в июле-августе 2016 года международные специалисты агентства KellyServices были мобилизованы для проведения исследования на тему «Мотивация сотрудников на рынке труда России».

Во второй главе диссертации - «Анализ и разработка организационно-экономического механизма мотивации трудовой деятельности на АТП» выполнен анализ и дана оценка современного состояния и развитие рынка труда в Республике Таджикистан, проводится анализ существующей системы мотивации трудовой деятельности на автотранспортных предприятиях, а также оценка заработной платы и предпринимательского дохода, организационно-экономический механизм мотивации работников автотранспортных предприятий.

В условиях перехода к инновационной экономике оценка текущего состояния и развития рынка труда является одним из ключевых вопросов. В процессе анализа рынка труда центральное место занимает вопрос распределения численности занятого населения по видам деятельности и отраслям экономики (УНФИ-2). В процессе изучения рынка труда важное место занимает изучение динамики изменения численности рабочей силы по видам экономической деятельности в Таджикистане.

Динамика изменения численности рабочей силы по видам экономической деятельности в Таджикистане в течении года представлена в таблице 3.

Таблица 3. Динамика изменения численности рабочей силы по видам экономической деятельности в Таджикистане (в течение года), тыс. человек

Показатели	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	с. 2023 ба с. 2017,%
Приняты на работу								
Всего заняты экономикой	105,4	124,9	129,2	135,3	133,8	137,4	156,4	148,39
В том числе:								
В реальном секторе -	43,7	49,8	56,3	47,9	52,3	51,2	66,6	152,40
Сфера услуг	61,6	75,1	72,9	87,4	81,5	83,4	89,8	145,78
Транспорт, складирование и связь	3,4	4,9	2,7	2,3	2,6	2,8	3,0	88,24

Источник: рассчитано по данным «Рынка труда в Республике Таджикистан». - Душанбе, 2024. - 338с. [37. с.116-117].

Из таблицы 3 видно, что за период 2017–2023 гг. общая численность занятых в экономике увеличилась на 48,39%, при этом в реальном секторе она на 52,4%, в сфере услуг — на 45,78%, в сфере транспорта, складирования и связи сократилась - на 11,76%.

В процессе анализа одним из вопросов, требующих решения, является оценка динамики использования календарного фонда рабочего времени во всех отраслях, в том числе на транспорте в Таджикистане. Результаты анализа транспорта страны представлены в таблице 4.

Таблица 4. Динамика использования календарного рабочего времени на транспорте в Таджикистане (в среднем на одного работающего, дней)

Показатели	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2023г. к 2017г., %
Количество календарных дней в году	365	365	365	366	366	366	365	100,00
В том числе:								
праздники и выходные	85,0	101,9	92,7	126,8	127,9	99,3	92,3	108,59
рабочие дни (отработанные)	252,9	235,1	243,6	261,9	248,3	242,0	244,1	96,52
неработанные дни	0,8	4,5	1,3	2,4	0,6	1,3	1,2	150,0
не выхода на работу	26,3	23,5	27,4	30,7	28,1	25,4	23,2	88,21
в том числе, за счет:								
отпуска	16,5	19,0	24,5	17,9	17,2	18,0	13,5	81,82
по болезни	1,3	1,9	1,6	1,1	1,0	0,9	1,5	115,38
невыхода на работу, разрешенной законом	0,2	0,3	0,1	0,2	9,3	0,8	0,1	50,0
по разрешению администрации	0,5	1,5	0,8	11,0	0,1	0,1	6,4	12,8 раза
опоздания	0,1	0,4	0,3	0,3	0,5	0,4	0,5	5 раза

Источник: рассчитано по данным «Рынка труда в Республике Таджикистан». - Душанбе, 2024. - 338с. -[37. с.126].

Из таблицы 4 видно, что существенных изменений в структуре календарного фонда рабочего времени не происходит. К сожалению, за период 2017-2023 гг. продолжительность неработы уменьшился на 50%, неявки на

работу, разрешенные руководством, увеличились в -12,8 раза, количество больничных дней сократилось на -15,38, а неявки на работу сократились на 3,42%.

При рассмотрении ситуации на рынке труда считаем необходимым разделить численность работников предприятий и организаций на размер начисленной зарплаты в отраслях экономики (таблица 5).

Таблица 5.- Распределение численности работников предприятий и организаций по размеру начисленной заработной платы по отраслям экономики в декабре 2022 года в процентах к полной занятости за месяц

Вид деятельности	Работники, которые работают полный месяц	В т.ч., работники, чья заработная плата оплачена в размере:			
		меньше 1250 сомони	от 1250 до 3750 сомони	от 3750 до 6250 сомони	больше 6250 сомони
Всего занятые в экономике	100	66,3	22,0	7,8	3,9
В том числе:					
В реальном секторе	100	62,2	20,0	12,6	5,2
Сфера услуг	100	67,4	22,6	6,4	3,5
Транспорт и складирование	100	72,0	18,2	5,4	4,4

Источник: рассчитано по данным «Рынка труда в Республике Таджикистан».-Душанбе, 2024.-338с.-[37. с.184-185].

Из таблицы 5 видно, что распределение численности сотрудников предприятий и организаций по размеру начисленной зарплаты возрастает в отраслях экономики, в том числе на транспорте и складировании.

В работе при анализе использования рабочей силы изучены затраты на услуги рабочей силы (таблица 6).

Таблица 6. Динамика стоимости затрат на оплату труда в Таджикистане, млн. сомони

Показатели	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2023г. к 2017г., %
Общая стоимость предоставления рабочей силы – всего (I-VII)	10638,3	11743,8	12886,1	13583,7	15376,6	17377,1	20041,6	188,39
I.Фонд зарплаты – всего	8393,3	9260,1	10115,9	10531,2	12062,9	13800,6	15968,2	190,25
В том числе:								
прямая оплата наличными	7267,2	8015,6	8692,5	9041,3	10423,2	11865,0	13640,0	187,69
оплата за простой	623,8	703,0	811,9	794,9	912,1	978,2	1179,0	189,00
награды и бонусы	438,6	500,1	557,6	634,7	649,5	870,7	1010,4	2,30 раза
заработная плата в виде продуктов	63,2	41,4	53,9	60,3	78,1	86,7	138,8	2,19 раза
II. Расходы компании на жилье для сотрудников	11,3	3,5	9,3	8,0	6,8	3,4	9,6	84,96

Продолжение таблицы 6.

III. Расходы на социальное обеспечение работников	2070,3	2263,6	2596,9	2917,1	10674,1	9755,0	9300,0	4,49 раза
из них обязательные отчисления в государственную казну на все виды социального страхования	2056,9	2227,1	2574,1	2898,4	3166,9	3343,5	3785,8	184,05
IV. Расходы на подготовку и переподготовку кадров (включая студенческие стипендии, расходы на платное обучение и т.п.)	23,6	17,7	12,4	6,7	7,2	13,0	22,2	94,07
V. Расходы на гражданские и хозяйственные услуги	9,5	14,6	13,4	10,6	12,6	9,2	20,7	2,18 раза
VI. Прочие расходы	93,1	94,8	85,9	61,8	54,8	131,4	155,5	167,02
VII. Налоги, включаемые в затраты на рабочую силу	37,7	89,5	52,2	56,3	53,2	66,1	70,3	186,47

Источник: рассчитано по данным «Рынка труда в Республике Таджикистан». - Душанбе, 2024. - 338с. – [37. с.214].

Согласно таблице 6 в общей структуре затрат на оплату труда ФОТ расходы на социальное обеспечение работников возросли на 4,49 раза, а также обязательные взносы в государственные фонды по всем видам социального страхования на 84,05%.

Учитывая это, мы считаем, что устойчивое развитие рынка труда в условиях инновационной экономики может предоставить возможность решения следующих задач:

- обеспечение продуктивной занятости и стимулирование экономического развития во всех отраслях народного хозяйства;
- рациональное использование трудовых ресурсов на рынке труда страны и ее регионов;
- формирование среднего класса и увеличение его доли во всех секторах экономики страны;
- снижение безработицы и повышение уровня жизни всех слоев населения;
- снижение уровня оттока высококвалифицированных кадров из страны;
- рационально сформировать механизм мотивации труда в организациях и на предприятиях всех форм собственности, в том числе на автомобильном транспорте и т. д.

Проведение анализа систем стимулирования труда на автотранспортном предприятии Республики Таджикистан возможно как при непосредственном участии работников, так и путем анализа конкретных экономических показателей с использованием документов предприятия. Например, шкала оценки представляет собой семибалльную шкалу, оценивая каждую выделенную характеристику и конечное число, которое представляет собой

индивидуальный баланс. Например, сотрудник оценил каждую характеристику работы, выполняемой на объекте, следующим образом (таблица 7):

Таблица 7. Оцениваемые характеристики работы сотрудников.

Оценочная характеристика работы	Семибальная шкала
интересный (скучный)	4
творческий (нетворческий)	3
благоприятный для самовыражения – неблагоприятный для самовыражения	2
хорошая зарплата - низкая зарплата	4
приятное ощущение от проделанной работы – неприятное ощущение от проделанной работы	4

Затем сотрудник рассчитывает индивидуальный баланс поощрения по следующей формуле: ИБМ = (4 + 3 + 2): 3 * 4 * 4 = 48. (2,2)

Минимальное значение ИБМ равно единице (если каждое из этих значений имеет оценку 1 в следующей формуле), а максимальное — 343 (если каждая из характеристик имеет оценку 7). Берем 343 и умножаем на 100 процентов, чтобы рассчитать ЕІ сотрудника: - стимул составляет около 14%; - антистимулирующие 86 %; Дестимулирующие факторы для работников преобладают над стимулирующими.

Важно оценить ответ на вопрос: «Какой баланс стимулов считается практически эффективным для предприятия?» Полученные ответы представлены в таблице 8).

Таблица 8. Оценка показателей, характеризующие соотношения стимулов и дестимулов в предприятии

Соотношения индикаторов	Оценка тестового результата
1.100:0; 95:5; 90:10;85:15	Наблюдается высокий уровень мотивации
2. 80:20; 75:25; 70:30	Пороговое значение стимулирования
3. 65:35; 60:40; 50:50	Уровень перехода для стимулирования
4. 5:55; 40:60; 35:65 и меньше	Преимущества против мотивации над стимулированием

После получения номеров ИБМ каждого работника автотранспортного отдела получается численное выражение группового (коллективного) баланса мотивации (ГБМ: КБМ).

При расчете по этой формуле числитель представляет собой сумму ЕОІ, а знаменатель - число, указывающее количество сотрудников, участвующих в оценке.

Важным фактором, определяющих отношение человека к труду и его результатам, считается материальная мотивация. Поэтому при разработке механизма материального стимулирования необходимо учитывать:

- размер зарплаты должен быть правильно рассчитан;
- зарплата каждого работника должна быть связана с достигнутыми конечными результатами.

Зарплату следует рассматривать как денежное вознаграждение за труд, часть стоимости транспортных или пассажирских перевозок, выплачиваемая

работнику, работающему на предприятии, в обмен на труд или доход от него. На протяжении многих лет фонд заработной платы (ФЗП) определялся как произведение ожидаемого разряда, средней заработной платы и предполагаемой численности работников.

Ставка FMM определяется по формуле:

$$M = \frac{\text{ФЗП}_6}{\text{ОП}} \cdot \frac{100 + \Delta\text{ЗП}}{100 + \Delta\text{ПТ}} \times 100$$

где М - норматив расходов ФОТ на 1 сомони товарной продукции, работ, услуг в плановом периоде; ФОТ_6 - ФОТ в базисном периоде; ОП – объем реализованной продукции, работ, услуг в базисном периоде; $\Delta\text{ЗП}$, $\Delta\text{ПТ}$ - ожидаемый в плановом периоде прирост средней зарплаты и производительности труда, соответственно, %.

Тогда $\Delta\text{ЗП}$ определяется как: $\Delta\text{ЗП} = C \cdot \Delta\text{ПТ}$. Здесь С - стандартное увеличение средней зарплаты, рассчитанное на основе увеличения производительности труда на один процент.

Достижения высоких конечных результатов оплата труда работников АТР строится на таких принципах:

1. основные категории дифференциации зарплаты работников должны зависеть от конечного результата их труда;
2. необходимость обеспечения более быстрого роста производительности труда по сравнению с ростом зарплаты;
3. сочетание индивидуального и коллективного энтузиазма и ответственности за результаты труда;
4. механизм оплаты труда должен стимулировать профессиональное развитие работников АТП;
5. форма и система выплаты заработной платы всем работникам автотранспортного предприятия должны быть простыми и понятными.

При оценке заработной платы, предпринимательского дохода и организационно-экономического механизма мотивации работников автотранспортных предприятий необходимо, прежде всего, изучать тенденции изменения доходов, расходов и фонда оплаты труда на автотранспортных предприятиях. Таким образом, по опыту работы ГУП «Автобус-1», ГУП «Автобус-2», ГУП «Автобус-3» и ГУП «Троллейбус» в 2017-2023 годах эта цель достигнута (таблица 9).

Согласно таблице 9 на исследуемых предприятиях наблюдается рост численности работников, ФОТ, совокупного дохода, в том числе от оказания пассажирских перевозок, выделения субсидий, дотаций, заказов, объема затрат, стоимости основных фондов.

Таблица 9. Тенденции изменения доходов, расходов и фонда оплаты труда в ГП «Автобус-1», ГП «Автобус-2», ГП «Автобус-3» и ГП «Троллейбус» в 2017-2023 гг.

Показатели	Усл. обоз.	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2023 к 2017, %
Количество работников, человек	I	490	478	409	418	341	362	384	78,36
	II	153	262	232	197	215	196	185	120,91
	III	177	143	117	115	136	165	198	111,86
	IV	395	415	359	242	351	330	353	89,36
Фонд зарплаты, тыс. сомони	I	1842,79	3035,31	4375,04	4669,35	7860,92	7384,90	7754,52	4,2 раза
	II	766,71	968,21	2443,71	2398,59	3146,39	4561,10	4880,38	6,35 раза
	III	675,5	684,8	819,3	853,9	1221,7	2559,8	2764,58	4,09 раза
	IV	3006,9	4454,9	5063,4	3773,3	4936,8	7417,8	8285,40	2,69 раза
Общий доход, тыс. сомони, в том числе:	I	17469,85	28057,33	30035,47	33916,57	44496,82	81943,49	90957,27	5,21 раза
	II	4024,88	8783,42	15850,88	17785,36	21327,79	36512,07	40163,28	9,97 раза
	III	1834,1	2979,7	6504,5	9456,4	12630,8	21207,7	22480,16	12,26 раза
	IV	7219,2	6475,5	8372,3	7836,2	10987,6	16259,0	17397,13	2,41 раза
От перевозки пассажиров, тыс. сомони	I	7248,96	10831,41	10915,93	12384,63	10591,01	27140,12	29311,00	314,04 раза
	II	34336,9	45562,6	52049,3	50059,4	65158,4	71592,3	75888,16	2,21 раза
	III	1107,9	1996,6	2323,6	2250,4	5439,9	10822,3	11796,3	10,65 раза
	IV	3201,5	3543,2	4523,8	2891,2	5299,6	11750,4	13110,05	4,09 раза
Субсидия, тыс. сомони	I	5932,23	5217,90	5129,25	5010,13	5410,94	4470,05	4728,25	79,87
	II	1413,44	3282,61	5807,82	1430,50	1074,44	2739,82	2822,01	199,66
	III	816,2	550,0	449,3	455,0	608,0	807,6	823,14	100,86
	IV	3999,8	3200,0	2848,5	4945,0	5688,0	4508,6	4598,77	114,97
Дотация, тыс. сомони	I	-	-	6513,20	15335,56	22031,36	48062,79	48543,42	7,45** раза
	II	-	290,00	5014,85	8153,39	13818,92	15406,62	15637,72	53,92* раза
	III	-	565,0	3740,3	6660,9	8500,3	19777,8	20074,47	35,53* раза
	IV	-	-	634,0	3909,0	5729,8	5943,9	6015,22	9,48** раза
Заказы, тыс. сомони	I	686,45	1051,43	269,51	396,54	121,57	408,72	457,77	66,69
	II	77,55	71,51	288,22	244,80	417,36	468,61	529,53	6,83 раза
	III	-	-	85,0	-	-	-	-	-
Другие доходы, тыс. сомони	I	359,64	845,23	1015,43	1368,75	345,42	415,71	440,65	122,52
	II	288,700	153,559	71,220	51,696	33,176	47,25	54,34	18,82
	III	-	-	-	-	-	-	-	-
	IV	17,9	2,3	-	-	-	-	-	-
Всего расходы, тыс. сомони	I	15436,99	28820,65	31456,99	36341,58	45431,71	82729,49	88106,91	5,71 раза
	II	4242,10	8918,43	15815,88	17435,36	23427,79	34412,07	36476,79	8,59 раза
	III	1944,1	3664,5	6274,5	9555,4	14203,8	31202,7	33074,86	17,01 раза
	IV	11126,6	13634,7	13268,5	9903,2	13491,7	22892,8	24266,37	2,18 раза
Общая стоимость основных фондов, млн. сомони	I	99,58	174,21	209,64	242,14	266,62	290,10	342,32	3,44 раза
	II	7,63	42,67	44,84	49,62	23,44	23,51	34,20	4,48 раза
	III	23,72	57,02	197,57	282,47	369,71	460,46	580,18	24,46 раза
	IV	79,68	79,68	91,33	91,33	174,96	412,56	532,20	6,68 раза
Количество автобусов (троллейбусы), ед.	I	228	267	244	244	251	321	353	154,87
	II	207	171	195	173	175	160	181	87,44
	III	32	65	75	87	107	161	190	5,94 раза
	IV	105	105	108	92	149	149	178	170,29

Источник: рассчитано автором на основе данных I-ГУП «Автобус-1», II-ГУП «Автобус-2», III-ГУП «Автобус-3» и IV- ГУП «Троллейбус» в г.Душанбе.

Это связано, прежде всего, с ростом количества транспортных средств и объема городских услуг.

Также автором проанализирована заработная плата водителей при рассмотрении организационно-экономического механизма мотивации работников автотранспортных предприятий. В настоящее время современная система оплаты труда внедрена на государственных предприятиях г. Душанбе, в том числе на государственном предприятии «Автобус-3» (таблица 10).

Таблица 10. Заработная плата водителей автотранспортного предприятия ГУП «Автобус-3»

Маршрут	Цикл	Сумма, сомони	% зарпалты
43	3	800	20
43	3	900	24
4	3	700	19
4	3	750	20
4	3	800	22
37	3	600	20
37	3	700	22
37	3	800	24
55	3	570	20
55	3	650	22
55	3	750	24
Исузу	3	240	20
Исузу	3	300	22
Исузу	3	400	25
Паз	3	150	20
Паз	3	200	22

Источник: данные Департамента ГУП Автобус-3 за 2022-2023 гг.

Из таблицы 10 видно, что заработная плата водителей зависит от размера выручки, полученной на маршрутах. Также учитывается местоположение маршрута. Используя представленные данные, можно оценить организационно-экономический механизм трудового и материального стимулирования работников автотранспортных предприятий, который может быть реализован на других автотранспортных предприятиях. На рисунке 3 представлены виды стимулирования работников АТП.

Таким образом, материальное стимулирование охватывает различные виды материальных благ, получающие работники за свой индивидуальный или групповой вклад. В системе материального стимулирования зарплата играет центральную роль и для работников считается основным источником дохода, однако поощрительные выплаты и компенсации являются не менее эффективными методами материальной мотивации.

К стимулирующим выплатам относятся: «премии; надбавки (для рабочих - надбавка к тарифным ставкам за профессиональное мастерство; для административно-управленческого аппарата - надбавка к должностному окладу за высокие трудовые результаты); вознаграждение за высокие результаты работы; единовременные премии за выслугу лет и другие выплаты, как существующие, так и вновь устанавливаемые на АТП».



Рисунок 3. Виды поощрений работников автотранспортного предприятия

В целом на практике сложилось 7 правил материальной мотивации работников, основанных на единстве материального и нематериального стимулирования.

1. Простота и понятная сотруднику применяемая система материального стимулирования;
2. Гибкость применяемых систем и обеспечение немедленного вознаграждения за любые позитивные действия;
3. Размер поощрения должен быть экономически и психологически обоснован;
4. Организовать стимулированию работников на основе показателей, правильно воспринимаемых всеми;
5. Системы стимулирования должны давать работникам чувство справедливости в отношении материального вознаграждения.
6. Системы стимулирования должны способствовать повышению энтузиазма сотрудников в отношении улучшения не только их индивидуальной работы, но и их «деловых отношений» с другими сотрудниками.
7. Сотрудники должны видеть связь и прозрачность между результатами своей работы и эффективностью компании.

В третьей главе научного исследования - «Основные направления совершенствования механизма мотивации труда на автотранспортных предприятиях» разработаны, обоснованы и представлены концептуальные положения и взаимосвязь эффективности труда и мотивации на

автотранспортных предприятиях, совершенствование применения системы грейдов и оплаты труда на автотранспортных предприятиях, приоритетные направления механизма мотивации труда на автотранспортных предприятиях.

Одной из наиболее распространенных причин мотивации субъекта в рамках факторов, определяющих поведение, является чувство потребности и личная мотивация. Возможные пропорции различных мотивационных интерпретаций представлены в таблице 11.

Таблица 11. Релевантность некоторых мотивационных объяснений и их состав

Определение стимулов		
Мотивация - основные виды потребностей	Мотивация - стимул, детерминанта поведения	Мотивация - получение ресурсов
Еда	Восприятие голода, жажды	Комфорт, удовольствие, расслабление от вкусовых ощущений, состояние сытости
Непродуктивный и сексуальный	Непродуктивные и половые инстинкты, рефлекс, непродуктивные социальные нормы	Опыт организма, супружеские и внебрачные отношения, родительский и семейный статус.
Социальный статус	Социальные рефлекс, группового поведения, социальные нормы	Чувство принадлежности к группе, групповое утверждение.
Комфорт	Чувства боли, страха, дискомфорта, комфорта, удовольствия	Удовлетворенность реализацией социальных норм, связей и альтруизма. Условия и ощущение комфорта, создаваемые внешней средой — погодой, жильем, одеждой и т. д.
Иммиграция	Миграционный рефлекс	Комфорт от перемещения и роста (смены) места жительства
Игра	Игровой рефлекс	Чувство комфорта, непосредственного удовольствия от определенного вида деятельности.

Источник: по данным исследования Леонтьева Д.А. Психология смысла: природа, структура и динамика осмысленной реальности. 2-й, исп. толпа. - М.: Смысл, 2003. - 487 с.; Макклелланд Д. Человеческая мотивация. - СПб.: Питер, 2007. - 672 с.

Давайте рассмотрим некоторые концепции в таблице 3.1. Давайте объясним, что используется. Прежде всего, потребность — это внутреннее состояние психологического или функционального ощущения недостатка чего-либо, проявляющееся в зависимости от ситуативных факторов. Потребности понимаются нами не как желания или стремления, а как базовые программы человеческого поведения, побуждающие нас удовлетворять наши повседневные потребности. Потребность человека — это чувство физиологической или психологической недостаточности.

Анализ эффективности стимулирования трудовых ресурсов здесь можно оценить по показателю ресурсосбережения:

$$КРэрп = ЭРпви - МСПИ, (1)$$

Здесь, КРэрп – конечный результат экономии ресурсов предприятия; ЭРпви - экономия ресурсов предприятия за счет внедрения инноваций; МСПИ — мера стимулирования персонала к внедрению инноваций.

Целесообразно провести анализ внедрение на предприятии системы оплаты труда без отрыва от производства, когда работник может повлиять на размер своей зарплаты на протяжении всей трудовой деятельности используя

различные критерии, закрепленных в нормативных документах предприятия. Каждая ставка представляет собой коэффициент, который при умножении на официальную зарплату дает реальное возрастание или падение зарплаты. Однако при разработке показателей деятельности АТП должны учитываться те показатели, которые влияют на конечный результат работы и характеризуют уровень профессиональной подготовки на основе уровня развития, также снижения зарплаты.

Другим направлением считается разработка социального пакета для повышения материального стимулирования работников к дальнейшему сотрудничеству с данным автотранспортным предприятием. Все перечисленные мероприятия по стимулированию работы автотранспортного предприятия представлены в таблице 12.

Таблица 12. Меры по стимулированию деятельности автотранспортных предприятий (авторская разработка)

Мероприятия	Результаты после реализации
1. Разработка и внедрение комплексной системы мотивации труда водителей за число рейсов запланированных сверх, отсутствие аварий и снижение числа поломок автомобилей на маршруте.	Рост параметров плана по обслуживанию автомобилей, дополнительный доход от оказания услуг по обслуживанию при условии надлежащего технического состояния автомобилей и автобусов
2. Применение системы комиссионных мер для экономии автотоплива и смазочных материалов, снижения затрат на замену шин.	Стимулирование сотрудников за экономии затрат на рабочую силу. Экономия затрат на автотопливо, снижение расхода топлива и на замену шин и, в конечном итоге, снижение стоимости транспортных услуг
3. Установление стандартизированных задач в автомастерской	Сокращение затрат за счет системы стимулирования и дополнительных премиальных выплат работникам
4. Унификация профессий в сфере автомобильного ремонта (совмещение работы водителя и слесаря по ремонту)	Совмещение профессии и получения дополнительных возможностей
5. Формирование социального пакета, регулирование льгот и гарантий	Мотивация с целью повышения энтузиазма, уважение за труд в предприятии
6. Внедрение CRM-системы для обслуживания клиентов и развитие взаимодействия между специалистами и менеджерами. Совершенствование организационно-методического обеспечения кадровых служб	Адресное управление обслуживания клиентов с высоким уровнем качества обслуживания. Формирование базы данных по кадрам, унификация кадровых документов. Сокращение текучести кадров

Особое значение имеет внедрение инструментов автоматизации коммуникационных процессов и расширение перечня новейших управленческих технологий, позволяющих интегрировать профессии. Эта мера также позволяет увеличить производительность труда и сократить потери рабочего времени. Также пересмотреть действующую систему премирования

работников, который позволяет более тесно увязать достигнутые экономические показатели с материальным стимулированием работников.

В ходе исследования стало ясно, что развитие рыночных отношений в Республике Таджикистан тесно связано с совершенствованием системы управления персоналом и формированием соответствующей системы оплаты труда, учитывающей рыночную стоимость трудовых ресурсов, оценку эффективности деятельности работников, а также их квалификацию и профессиональное развитие.

Исходя из этого, предприятия и организации могут добиться успеха, если они вооружены перспективными трудовыми ресурсами и человеческими ресурсами. Сегодняшние отношения постоянно развиваются под воздействием новых требований и реакций, поскольку современная среда все больше подвержена влиянию конкуренции, неопределенности и сложности. Стоит отметить, что внедрение системы грейдов позволяет предприятию заявить о себе как о серьезном игроке на внутреннем и внешнем рынке труда и приглашать на работу или сотрудничество как руководителей высшего звена, так и высококвалифицированных специалистов.

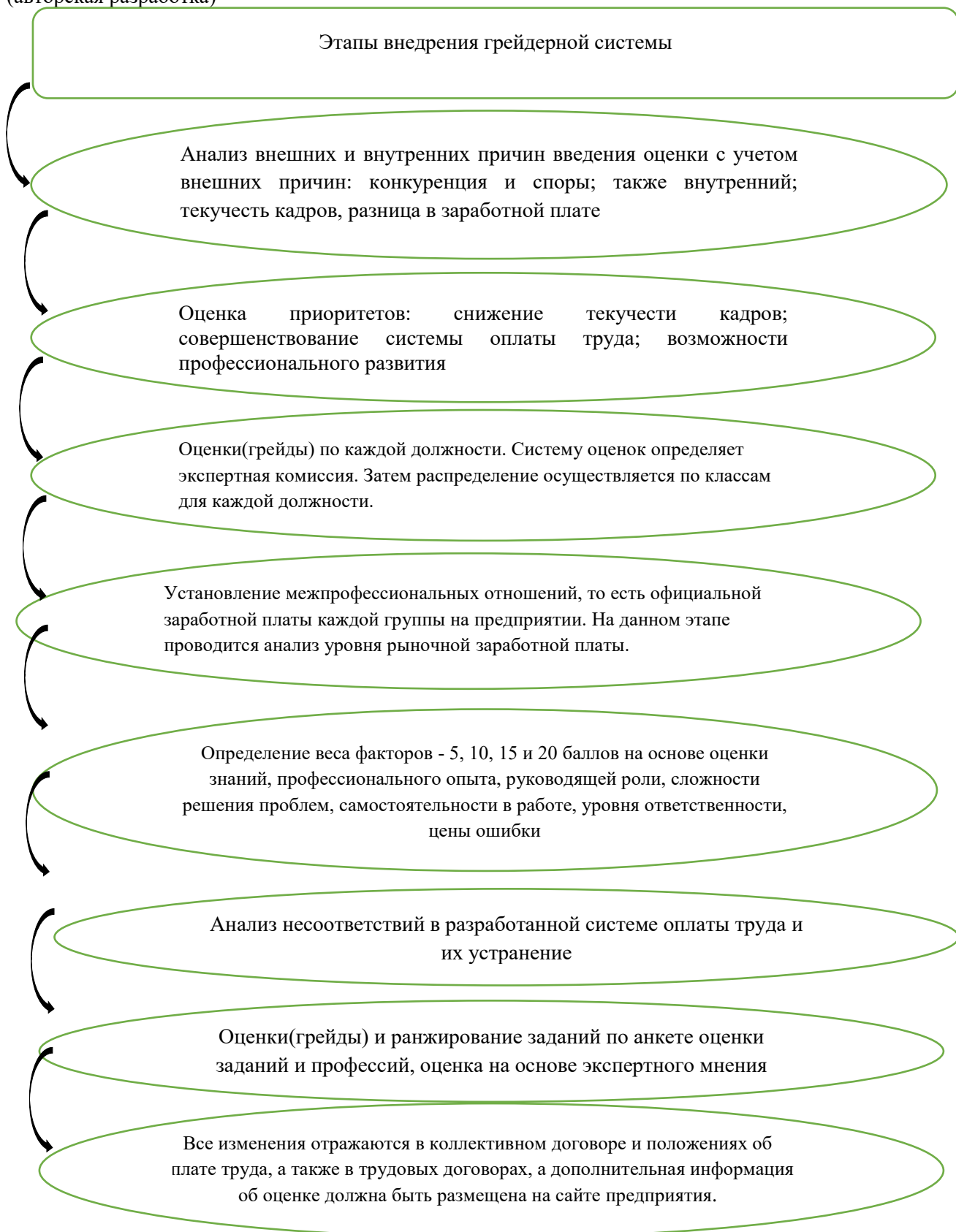
В ходе исследования было установлено, что грейды представляют собой группы должностей, которые имеют одинаковую ценность для организации и предусматривают одинаковую заработную плату. К одному грейду могут относиться сотрудники, занимающие разные должности и разные отделы. Компания может иметь любое количество уровней. Главным преимуществом данного метода является прозрачная система оплаты труда и справедливое вознаграждение за труд.

Система грейдинга позволяет создать иерархию задач на основе их ценности для бизнеса и включает в себя соответствующую систему базовых окладов, которые сотрудники получают за выполнение должностных обязанностей на соответствующем уровне.

Основная цель внедрения этой системы — прежде всего обеспечение справедливости и истинного признания, то есть демонстрация лидерами на этой основе справедливых действий и справедливого отношения. В ходе исследования мы пришли к выводу, что взаимосвязь системы грейдирования деятельности на транспортных предприятиях и ее влияние на формирование и совершенствование системы мотивации труда можно отобразить на рисунке 4.

Ее основной целью является разработка конкретной и справедливой системы оплаты труда работников.

Рисунок 4. Основные этапы системы грейдерования на транспортных предприятиях (авторская разработка)



В таблице 13 приведены ставки заработной платы на государственных автотранспортных предприятиях города Душанбе на 2021-2023 годы. Используя данные таблицы 13, рассчитаем среднюю заработную плату в ГУП «Автобус-2» после введения тарифной сетки (СрЗП):

Таблица 13 - Ставки заработной платы в государственных автотранспортных предприятиях города Душанбе

№ пп	Должность	№ грейд	Ставки заработной платы, сомони		
			min	max	средней
1.	Директор	8			1560
2.	Главный инженер	7			1320
3.	Заместитель директора по эксплуатации автотранспорта	6	1080	1320	1200
4.	Инженер по охране труда и экологии				
5.	Главный бухгалтер				
6.	Юридический консультант				
7.	Начальник пункта медицинского осмотра водителей перед и после возвращения с рейсов	5	960	1200	1080
8.	Начальник службы эксплуатации автотранспортных средств				
9.	Заместитель начальника службы эксплуатации автотранспорта				
10.	Начальник автопарка				
11.	Электрик				
12.	Начальник отдела материального обеспечения	4	840	1200	1020
13.	Помощник директора				
14.	Контролер парковки				
15.	Инженер по автоматизированному управлению производством				
16.	Начальник технической службы				
17.	Механик технического контроля				
18.	Инженер-экономист				
19.	Медсестра для проведения медицинских осмотров водителей перед и после возвращения из рейсов				
20.	Инженер по безопасности дорожного движения	3	840	2242	1160
21.	Водители служебных транспортных средств				
22.	Водители внутригородских автобусов				
23.	Водители спецтехники				
24.	Инженер технической и производственной базы				
25.	Бухгалтер	2			960
26.	Глава континента				
27.	Табельщик				
28.	Агент по снабжению				
29.	Специалист отдела кадров	1			840
30.	Кассир				
31.	Дворник				
32.	Уборщик				
33.	Охранник				
34.	Секретарь машинистка				

Источник: материалы Управления транспорта города Душанбе 1, 2 и 3 за 2021-2023 годы.

$$\text{СрЗП (после введения системы грейдерной оценки)} = \sum \text{ЗП по грейдам} /$$

$$\text{Количество грейдов} = (840+960+1160+1020+1080+1200+1320+1560)/8 =$$

$$9140/8 = 1142,5 \text{ сомони}$$

Месячный фонд оплаты труда (ФОТм) на предприятии «Автобус-2»: $\text{ФОТм (после введения системы грейдов)} = \text{СрЗП} * \text{Численность работников} = 1142,5 * 12 * 362 = 4963,02 \text{ тыс. сомони}$. По результатам потребность в пересмотре фонда оплаты труда составляет 4963,02 тыс. сомони.

2. СрЗП (до введения балловой системы) = 4561,1 тыс. сомони

3. Изменение среднего фонда заработной платы по предприятию: $\Delta \text{ФОТм} = (4561,1/4963,02) * 100 - 100 = 9,19 \%$

Указанный процент является приоритетным для предприятия и занимает высокое место при оценке его финансового состояния. Учитывая это, мы считаем необходимым внести изменения в базовую заработную плату, а также считаем приоритетной задачей переработку заработной платы для персонала. По нашему мнению, важно предложить следующие практические рекомендации по внедрению системы оценок:

- ✓ Данная система больше подходит для производственных предприятий;

- ✓ В случае внедрения данной системы, для эффективной и значимой работы возникнет необходимость пересмотра фонда оплаты труда и увеличения прибыли;

- ✓ Система грейдов представляет собой изменение системы трудовых отношений. Работник информируется об этой системе и первоначально получает сертификат, но заработная плата за первый месяц выплачивается по старой системе;

- ✓ После внедрения данной системы ожидается повышение заработной платы у сотрудников, выполняющих задачи с высокой ответственностью в соответствии с требованиями технологического процесса;

- ✓ При внедрении системы некоторые сотрудники, получающие высокие доходы при минимальных усилиях, вынуждены расширить зону своей ответственности;

- ✓ После внедрения системы грейдов специалистам не составит труда привыкнуть к ее реализации;

При внедрении данной системы планирование подготовки и переподготовки кадров становится более понятным и эффективным.

Основное внимание уделено повышению мотивации труда с использованием отдельных методов, влияющих на эффективность использования мотивации труда работников автотранспортного предприятия.

Все мероприятия по совершенствованию системы мотивации персонала автотранспортного учреждения представлены в сводной таблице 14.

Из таблицы 14 следует, что экономический эффект от изменения заработной платы зависит от выручки предприятия и увеличивается еще на 20 тыс. сомони, затраты на удержание персонала составляют 12 тыс. сомони, а экономический эффект составляет 8 тыс. сомони ($20 - 12 = 8$).

Таблица 14. Мероприятия по совершенствованию системы стимулирования работников автотранспортных предприятий и их социально-экономический эффект

Наименование мероприятий	Условия реализации	Социальный эффект	Экономический эффект, тыс. сомони
1. Изменения в составе зарплаты	Подготовка приказа руководителя о важности выполнения работ	Улучшения уровня и качества жизни работников	8
2. Систематическое повышение тарифной ставки	Подготовка приказа руководителю совместно с профсоюзной организации	Улучшения уровня и качества жизни населения	-
3. Снижение воздействия вредных факторов на работу	Реализация мероприятий по снижению воздействия вредных факторов, систематическое проведение этих работ	Повышение уровня здоровья работников и сокращение количества больничных листов	-
4. Мотивация сотрудников подарками	Качественная работа профсоюза	Сотрудник чувствует уважение и понимает свою значимость в деятельности компании.	-
5. Неденежные виды стимулирования	Подготовка приказа руководителю предприятия совместно с профсоюзом	Минимальные затраты средств сотрудников на качественный сервис от компании и бесплатную поддержку	-
Всего			8

В общем виде расчет социально-экономической эффективности системы стимулирования труда на автотранспортном предприятии осуществляется следующим образом (таблица 15).

Таблица 15.-Методология расчета социально-экономической эффективности системы мотивации в автотранспортных предприятиях

№ пп	Показатели	Обозначение	Расчетная формула	Примечание
1.	Рост объема работ (перевозка грузов, пассажиров) производства	У _{аим}	$С_{аим} = O_2/O_1$	O_2 – объем работ (перевозка грузов, пассажиров) после внедрения мероприятий, O_1 - объем работ (перевозка грузов, пассажиров) до внедрения мероприятий
2.	Рост производительности труда (ПТ)	Р _{пт}	$Р_{пт} = ПТ_2/ПТ_1$	$ПТ_2$ – ПТ после внедрения мероприятий, $ПТ_1$ - ПТ до внедрения мероприятий
3.	Снижение трудоемкости выполняемых работ	Ст _р	$Ст_р = МТ_1/МТ_2$	$МТ_2$ – трудоемкость после внедрения мероприятий, $МТ_1$ - трудоемкость до внедрения мероприятий
4.	Сокращение число работников	С _{чр}	$С_{чр} = Чр_1/Чр_2$	$Мк_2$ – численность работающих после внедрения мероприятий, $Мк_1$ - численность работающих до внедрения мероприятий

Продолжение таблицы 15.

5.	Экономия от использования ресурсов	Эстэ	$Эстэ=З_1/З_2$	$З_2$ – затраты сырья, топлива, энергии после внедрения мероприятий, $З_1$ - затраты сырья, топлива, энергии до внедрения мероприятий
6.	Минимизации потерь рабочего времени	Срв	$Срв=Прв_1/Прв_2$	$Твк_2$ – потери рабочего времени после внедрения мероприятий, $Твк_1$ - потери рабочего времени до внедрения мероприятий
7.	Повышение квалификации работников	Пкр	$Пкр=К_{пк_2}/К_{пк_1}$	$Тк_2$ – число людей, повысивших квалификацию за период после внедрения мероприятий, $Тк_1$ - число людей, повысивших квалификацию до внедрения мероприятий
8.	Снижение текучести кадров	Стк	$Стк=T_1/T_2$	$К_2$ – текучесть кадров после внедрения мероприятий, $К_1$ - текучесть кадров до внедрения мероприятий
9.	Получение экономического эффекта от изобретательства и рационализации	Ээир	$Ээир=Ир_2/Ир_1$	$Ир_2$ – число изобретений и рацпредложений после внедрения мероприятий, $Ир_1$ - число изобретений и рацпредложений до внедрения мероприятий
10.	Экономия зарплаты	Эзп	$Эзп=Фзп_1/Фзп_2$	$Фзп_2$ – $Фзп_1$ после внедрения мероприятий, $Фзп_1$ - $Фзп_2$ до внедрения мероприятий
11.	Повышение доли услуг высокого качества	Пуву	$Пуву=Вк_2/Вк_1$	$Уук_2$ – доля услуги высокого качества после внедрения мероприятий, $Уук_1$ – доли услуги высокого качества до внедрения мероприятий
12.	Достижение целей АТП	Упт	$Упт=Ч_2/Ч_1$	$Ч_2$ - достижение целей АТП после внедрения мероприятий, $Ч_1$ - достижение целей АТП до внедрения мероприятий
13.	Снижение транспортных расходов	Укх	$Скх=X_1/X_2$	$Х_1$ – затраты до внедрения мероприятий, $Х_2$ -затраты после внедрения мероприятий
14.	Оценка удовлетворенности трудом	Уут	$Уут=У_{т_2}/У_{т_1}$	$У_{т_2}$ - удовлетворенность трудом после внедрения мероприятий $У_{т_1}$ - удовлетворенность трудом до внедрения мероприятий
15.	Рост объема оказываемых транспортных услуг	Уор	$Сор=Ф_2/Ф_1$	$Ф_2$ - объем оказанных транспортных услуг за период после внедрения мероприятий $Ф_1$ - объем оказанных транспортных услуг за период до внедрения мероприятий

Источник: предложено автором на основе опыта автотранспортных предприятий Таджикистана

С использованием предложенной методики (таблица 15) рассчитана социально-экономическая эффективность системы стимулирования на

автотранспортном предприятии.

С другой стороны, основными направлениями совершенствования механизма стимулирования труда и социально-экономической эффективности его внедрения на АТП считаются:

а) разработки типовых методик и алгоритмов для комплексной оценки уровня эффективности деятельности с учетом их профессионального уровня и трудовых качеств работников, сложности выполняемых задач и полученных результатов;

б) оценка социально-экономической эффективности труда, формирование эффективной системы оплаты и стимулирования труда работников;

в) учет особенностей различных видов работы на АТП при разработке системы оплаты и стимулирования труда;

г) расчет и оценка эффективности работы по ключевым элементам на основе применения грейдовой системы оплаты труда работников транспортных предприятий Республики Таджикистан в целях повышения уровня и качества рабочей силы.

В целом оценка социально-экономической эффективности системы стимулирования на автотранспортном предприятии позволяет улучшить результаты деятельности предприятия и своевременно удовлетворить спрос на транспортные услуги, а стимулирование становится основным механизмом удовлетворения спроса на транспортные услуги и повышения уровня жизни населения Таджикистана.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

А) Основные научные результаты диссертационного исследования

1. В диссертации автором рассматриваются вопросы совершенствования системы оплаты труда и стимулирования работников, теоретико-методические аспекты оплаты и стимулирования труда. При этом, изучена стимуляция труда работников АТП и системы оплаты их труда, рассмотрены социально-экономическое значение и роль механизма стимулирования в контексте развития экономических отношений.

2. В работе автором установлено, что изучение специфики деятельности АТП имеет важное значение при решении проблемы оплаты и стимулирования труда работников. Исследована роль и особенности оплаты и стимулирования труда работников АТП в современных условиях, а также предложена методика расчета основной заработной платы работников различных функциональных групп, работающих в сложных и трудных условиях. Также обоснован характер уплаты дополнительных выплат и льгот, изучены особенности системы премирования в трансформационных рыночных условиях и в этом контексте оценен вклад работников АТП в обеспечении развития экономики страны.

3. В процессе диссертационного исследования изучался опыт зарубежных стран в области оплаты труда, форм и методов ее стимулирования. С учетом этого показано развитие системы оплаты труда и стимулирования труда на автотранспортных предприятиях. В то же время в ходе исследований и разработок установлено, что она носит всеобъемлющий характер по сравнению

со шкалой тарифов, а также возможности использования финансовых ресурсов, за счет дифференциации заработной платы, создают важную основу для стимулирования.

4. Важным элементом оценки эффективности деятельности предприятий Республики Таджикистан является анализ результатов их производственно-хозяйственной деятельности. Поэтому в работе на основе анализа современного состояния и развития рынка труда в Таджикистане проведена оценка действующей системы стимулирования труда на АТП, а также выявлены существующие проблемы с точки зрения повышения их роли в реализации НСР-2030. В диссертационном исследовании проанализировано современное состояние механизмов оплаты и стимулирования труда на АТП Таджикистан, выявлены барьеры и проблемы, а также предложены пути их решения в современных трансформационных условиях.

5. На основе проведения исследования выявлены факторы, влияющие на развитие механизма оплаты и стимулирования труда на АТП в конкурентных условиях. Дана оценка зарплаты и предпринимательского дохода на АТП проводя анализ и предложен организационно-экономический механизм стимулирования, основанный на оценке факторов, влияющих на уровень мотивации в условиях конкуренции.

Б) Рекомендации по практическому применению результатов исследования

6. В рамках реализации НСР-2030 осуществлено совершенствование системы оплаты труда и стимулирования работников АТП республики. В сравнении с тарифами, применяемыми при предоставлении транспортных услуг, обосновано возможность использования финансовых ресурсов с целью дифференциации оплаты труда работников, учитывая усиление роли стимулирующего эффекта и возможности использования системы оценки оплаты труда сотрудников в Республике Таджикистан.

7. По мнению автора, важнейшим условием при совершенствовании механизма стимулирования трудовой деятельности на АТП считается учет базовых положений и взаимосвязи между эффективностью и стимулирования труда работников на АТП. Фактически улучшение определяется исходя из учета современных требований к оказанию транспортных услуг и зарплате водителей.

8. В диссертации обоснованы и разработаны приоритетные направления совершенствования механизма оплаты и стимулирования труда работников АТП Республики Таджикистан. В частности, разработаны и реализованы типовые методики и алгоритмы для комплексной оценки уровня эффективности работы с учетом их профессионального уровня и трудовых качеств, сложности выполняемых задач и полученных результатов работниками;

9. В ходе исследования проведен системный анализ и оценка эффективности труда работников, организации эффективной системы оплаты труда, мотивации их трудовой деятельности в процессе оказания транспортных услуг. В ходе исследования были выявлены основные общие черты различных

видов трудовой деятельности в АТП, возрастании роли системы оплаты и стимулирования труда работников с учетом сложности транспортного обслуживания, зависимости заработной платы от дохода, стажа работы, сложности маршрутов, использования различных видов городского транспорта и т. д.;

10. В результате диссертационного исследования проведена комплексная оценка эффективности деятельности работников на основе использования системы грейдирования оплаты труда работников на АТП Республики Таджикистан с целью повышения уровня и качества работников.

В целом оценка социально-экономической эффективности системы стимулирования на автотранспортном предприятии позволяет улучшить результаты деятельности предприятия и своевременно удовлетворить спрос на транспортные услуги, а стимулирование становится основным механизмом удовлетворения спроса на транспортные услуги, создавая возможности для повышения уровня и качества жизни населения Таджикистана.

СПИСОК ОПУБЛИКОВАННЫХ СТАТЕЙ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИИ (на языке оригинала)

А) Публикации в рецензируемых журналах ВАК при Президенте Республики Таджикистан:

[1-А]Баҳодиҳии усулҳо ва тарзҳои ҳавасмандгардонии кормандон дар шароити муосир /А.Р.Ҳазратқулов //Донишгоҳи давлатии тичорати Тоҷикистон, 2021, №4/2(39). - С. 203-208.

[2-А]Баҳодиҳии самаранокии меҳнат ва ҳавасмандгардонии кормандони корхонаҳои нақлиёти автомобилӣ Ҷумҳурии Тоҷикистон /Раҷабов Р.К., Ҳазратқулов А.Р. //Донишгоҳи давлатии тичорати Тоҷикистон, 2022 №4/2(44).- С. 7-13.

[3-А]Истифодаи низоми грейдҳо ва пардохти музди меҳнати кормандони корхонаҳои нақлиёти автомобилӣ / Раҷабов Р.К., Ҳазратқулов А.Р. // Паёми Донишгоҳи Миллии Тоҷикистон.-Душанбе, 2024 №2.- С. 159-166.

[4-А]Муқаррароти концептуалӣ ва алоқамандии самаранокии меҳнат ва ҳавасмандгардонии коргарони корхонаҳои нақлиёти автомобилӣ /Ҳазратқулов А.Р. // Паёми Донишгоҳи Миллии Тоҷикистон.-Душанбе, 2024 №5.- С. 109-116.

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

[5-А]Нақши нақлиёт дар рушди сайёҳӣ дар Ҷумҳурии Тоҷикистон /Ҳазратқулов А.Р. //Маводҳои конференсияи илмӣ-амалии апрелии донишҷӯён, магистрантҳо ва устодон. – Панҷакент:«ДОТП», 2018.-С. 207-212

[6-А]Исследование спроса и предложения на рынке транспортных услуг/ Ҳазратқулов А.Р.// Маводи анҷумани илмӣ-назариявии байналмилалӣ дар мавзӯи “Технология ва инноватсияи таълими касбӣ-техникӣ дар шароити ҷаҳонишавӣ” 4-6 июни соли 2018. – Панҷакент: «ДОТП», 2018. – С. 419-423.

[7-А]. Модель выбора эффективных форм финансово-кредитной поддержки предприятий малого и среднего предпринимательства /Хазраткулов А.Р. //Паёми донишкадаи омӯзгории Тоҷикистон дар ш.Панҷакент. – 2019, №1/2, - С. 555-559.

[8-А]. Перспективы развития приграничной торговли в Горно-Бадахшанской автономной области в условиях всемирной торговой организации /Хазраткулов А.Р. //Паёми донишкадаи омӯзгории Тоҷикистон дар ш.Панҷакент. – 2019, №2,С. 742-746.

[9-А]. Такмили механизми ҳавасмандгардонии кормандони корхонаҳои нақлиёти автомобилӣ дар шароити рақамикунонӣ/ А.Р.Хазраткулов//Маводи конференсияи илмӣ-назариявӣ ҷумҳуриявӣ дар мавзӯи: “Масоили омодаسازی кадрҳо дар шароити рақамикунонии иқтисодиёт”(22.05.2024):-Душанбе:ДДТТ, 2024

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

[1]. Адамчук, В.В. Экономика труда: учебник [Текст] / В.В. Адамчук, Ю.П. Кокин, Р.А. Яковлев; под ред. В.В. Адамчука. - М.: ЗАО «Финстатинформ», 1999. - 431 с

[2]. Амонова Д.С. Реформирование социально-трудовых отношений в условиях перехода к рыночной экономике (на примере Республики Таджикистан), диссертация на соискание ученой степени доктора экономических наук / Научно-исследовательский институт труда и социального страхования. Душанбе, 2007.-274 с

[3]. Бабаджанов Р.М. Самтҳои имконпазири таъвият додани таъсирбахшии намудҳо ва шаклҳои гуногуни ташкили ҳавасмандкунии меҳнат / Р.М.Бабаджанов, Ҳ.С.Гадоев // Иқтисодиёти Тоҷикистон. 2020. № 3. С. 65-71. URL: <https://elibrary.ru/>

[4]. Виктор Врум. Труд и мотивация. — 1964. — 331 с.

[5]. Гадоев Ҳ.С. Такмили механизми ҳавасмандгардонии коргарони бахши воқеии иқтисодиёт (дар мисоли корхонаҳои саноатии Ҷумҳурии Тоҷикистон): диссертатсияи номзади илмҳои иқтисодӣ.: 08.00.05 / Ҳ.С. Гадоев. – Душанбе, 2021.-177 с.

[6]. Ганиев Т.Б. Системаи идоракунондаи захираҳои меҳнатӣ ва ҳавасмандгардонии онҳо дар шароити муосир / Т.Б.Ғаниев, Ҳ.Ҳ. Искандаров // илм ва технологияи асри XXI.- 2020. № 1 (1). С.119-130.

[7]. Давыдов, А.В. Мотивация и оплата труда в рыночной экономике [Текст] / А.В. Давыдов, А.С. Овсянников, И.М. Маложен. – Новосибирск: Наука, 2008. – 213 с.

[8]. Джаббаров А.Д., Марупова Н.Ш. Продуктивная занятость как фактор социальной защищенности населения Таджикистан и современный мир. 2019. № 5 (68). С. 45-55.

[9]. Дуглас Макгрегор «Человеческая сторона предприятия», 1960

[10]. Дустбоев Ш., Султонов З.С. Самтҳои асосии шуғли аҳоли ва рушди иқтисоди миллӣ//Паёми Донишгоҳи давлатии тибқорати Тоҷикистон. - 2021. - №

3 (37). - С. 207-208.

[11].Егоршин А. П. Мотивация трудовой деятельности: учебное пособие / А. П. Егоршин. – Н. Новгород: НИМБ, 2003.-320 с.

[12].Егоршин А.П., Мотивация и стимулирование трудовой деятельности/ А.П. Егоршин. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Нижний Новгород, 2014. – 116 с.

[13].Кадыров Д.Б. Значение рынка труда в подготовке кадров для экономики Таджикистана. Вестник Таджикского национального университета. Серия социально-экономических и общественных наук. 2016. № 2/11 (220). С. 52-58.

[14].Кадыров Д.Б. Особенности формирования заработной платы на рынке труда Республики Таджикистан В сборнике: Современные проблемы экономики и менеджмента. Материалы международной научно-практической конференции. 2016. С. 142-150.

[15].Кибанов А. Я. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности / А. Я. Кибанов, И. А. Баткаева, М. В. Ловчева. – М. : ИНФРА-М, 2010.-524 с.

[16].Комилов С.Дж., Шодибеки Сафар, Шарипов Б.К. Управление занятостью населения в условиях инновационного развития промышленности.

[17].Листик Е. М. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник и практикум для академического бакалавриата. — 2-е изд., испр. и доп. — М.: Издательство Юрайт, 2017. — 300 с.

[18].Макклелланд Д. Мотивация человека. - СПб.: Питер, 2007. - 672 с. Никитин, Андрей Сергеевич; Серебренников, Сергей Сергеевич. Теория менеджмента: учебник для вузов / Редактор Латфуллин Габдельхат Рашидович. - 2-е.- СПб.: Издательский дом «Питер», 2013. - С. 182-183. - 464 с

[19].Маркс, К. Теории прибавочной стоимости: IV т. «Капитала» /К. Маркс; Ин-т марксизма-ленинизма при ЦК КПСС. – М.: Политиздат, 1978.- Ч. 3.-674 с.

[20].Маршалл А. Принцип экономической науки. – М.: Прогресс, 1993.– 352 с.

[21].Маслоу А.Г. Мотивация и личность / Перевод. с англ. Татлыбаевой А.М. – СПб.: Евразия, 1999. – 478 с.

[22].Мескон М. Альберт М., Хедоури Ф., Основы менеджмента / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. – М.: Дело, 2002.- 463 с.

[23].Мирзоалиев А.А. Идоракунии рушди иқтидори кадрӣи савдои чакана дар шароити ташаккули иқтисоди рақамӣ: назария, методология ва амалия /А.А.Мирзоалиев//диссертатсия барои дарёфти дараҷаи илмӣи доктори илмҳои иқтисод аз рӯи ихтисоси 08.00.12 – Иқтисодиёти меҳнат, Душанбе, 2023, - 400с.

[24].Мирзозода А.Д. Таҳқиқи ҷанбаҳои назариявӣю методологии ҳавасмандгардонии 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.

[25].Обидов Ф.С., Кадыров Д.Б. Факторы повышения эффективности использования трудового потенциала Таджикистана. Вестник Таджикского

национального университета. Серия социально экономических и общественных наук. 2013. № 2/6 (120). С. 3-7.

[26].Одегов Ю.Г., Федченко А.А., Дашкова Е.С. Мотивация трудовой деятельности. – М.: Альфа-Пресс. - 2009.- С. 60.

[27].Официальный сайт Министерства финансов Республики Таджикистан. Исполнение бюджета на 2017-2023 гг <http://moliya.tj/ru/ispolnenie>

[28].Петти В., Смит А., Рикардо Д. Антология экономической классики. – Т. 1. – М.: МП «ЭКОНОВ»-«КЛЮЧ», 1993. 475 с.

[29].Петти У. Избранные работы: Трактат о налогах и сборах. – М.: Ось-89, 1997.-110 с.

[30].Послание Президента Республики Таджикистан уважаемого Эмомали Рахмона об основных направлениях внутренней и внешней политики республики. Душанбе, 26.12.2022. Режим доступа: <http://prezident.tj> (дата обращения 25.06.2022).

[31].Раджабов Р.К., Факеров Х.Н., Нурмахмадов М., Саидова М.Х. Сфера услуг: проблемы и перспективы развития. / Р.К. Раджабов, Х.Н. Факеров, М. Нурмахмадов, М.Х. Саидова. Душанбе: «Дониш», 2007. - 544 с

[32].Радикальный бихевиоризм. Б. Скиннер (Personality And Personal Growth). Автор: Фрейджер, Фейдимен.

[33].Рауфи Ф.А. Повышение активизации деятельности управленческого персонала в транспортной системе Республики Таджикистан: дисс... канд. экон. наук/ 05.13.10/Фарзона Абдугафоровна Рауфи. -Душанбе, 2020. -157с

[34].Рустамов Р.У. Теоретические основы и экономическая природа трудового потенциала населения. Вестник Таджикского национального университета. Серия социально-экономических и общественных наук. 2017. № 2/10. С. 134-138.

[35].Рустамов Р.У., Шарипов Х.А. Основные направления мотивации трудовых ресурсов в строительных предприятиях Республики Таджикистан. Известия Академии наук Республики Таджикистан. Отделение общественных наук. 2021. № 2 (263). С. 140-142.

[36].Рынок труда в Республике Таджикистан (статистический сборник). Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан. - Душанбе, 2022. - 345 с.

[37].Смит Адам. Исследование о природе и причинах богатства народов / Адам Смит; [перевод с английского].-Москва : Издательство АСТ, 2017.-640 с.

[38].Тейлор Ф.У. Принципы научного менеджмента / Ф.У. Тейлор. -М.: Контроллинг, 1991. -104 с.

[39].Уильям Оучи и теория Z. – Москва // Социальная психология: хрестоматия / сост. Е.П. Белинская, О.А. Тихомандрицкая. – Москва: Аспект Пресс, 2008. – С. 262-266

[40].Усманова Т.Ч., Одиназода К.С. Таҳаввулоти концепсияҳои алоқамандии усулҳои давлатӣ ва бозории танзими бозори меҳнат. Вестник Технологического университета Таджикистана. 2021. № 3 (46). С.230-238.

[41].Факеров Х.Н., Саидова М.Х., Марупова Н.Ш. Особенности социальной защиты населения в условиях трансформационных процессов.

Вестник Таджикского государственного университета коммерции. 2021. № 4- 1 (38). С. 72-79.

[42].Федченко А. Стимулирование работников: зарубежный опыт // «Человек и труд» №3, 1998.-С.67-75.

[43].Хаббард Лафайет Рон; Издательство: Аптрэнд; Серия. Из работ Л. Рона Хаббарда, Основы жизни, Книги, о которых говорят.

[44].Ходжабекова Г.А. Мотивационные и стимулирующие рычаги повышения оплаты труда работников сферы высшего профессионального образования: дисс...канд. экон. наук.: 08.00.05 / Г.А. Ходжабекова.-Душанбе, 2018.-206 с.

[45].Холов З.А.Совершенствование оплаты труда механизма оплаты труда и стимулирования работников горнодобывающих предприятий (на материалах Согдийской области Республики Таджикистан):дисс. ... канд. экон. наук: 08.00.05: / Зафар Абдугафорович Холов.– Душанбе, 2022. – 188 с.

[46].Худжамкулов Р.Б. // Теоретические основы рыночного распределения дохода в переходной экономике//вестник ГУУ №23, -2013.-126-133.

[47].Худжамкулов Р.Б. Совершенствование механизма оплаты и стимулирования труда на промышленных предприятиях в условиях рыночной экономики. Вестник Таджикского государственного университета коммерции. 2018. № 2 (23). С. 38-44.

[48].Шапиро С. А. Мотивация и стимулирование персонала / С. А. Шапиро. – М.: ГроссМедиа, 2005.-224 с.

[49].Эдвид Локк «Теория мотивации целей и стимулов», 2017.

[50].Porter & Lawler, 1968

Аннотатсия

ба диссертатсияи Ҳусензода Анвар Раҳмонқул дар мавзуи «Такмили механизми ҳавасмандгардони фаъолияти меҳнатӣ (дар мисоли корхонаҳои автомобилӣи Ҷумҳурии Тоҷикистон)»

Калидвожаҳо: хизматрасонии нақлиётӣ, такмил, низом, музди меҳнат, муносибатҳои меҳнатӣ, бозори меҳнат, стратегия, таҳлил, баҳодихӣ, усул, иқтисодӣ, кадрӣ, кормандон, мотиватсия, сармояи инсонӣ, захираҳои меҳнатӣ, таҷрибаи хориҷӣ.

Мақсади таҳқиқот асосноккунии назариявӣю методӣ ва мукамалгардони механизми ҳавасмандгардони фаъолияти меҳнатӣ дар корхонаҳои нақлиёти автомобилӣ бо дарназардошти арзёбии объективонаи саҳми меҳнатии кормандон мебошад.

Объекти таҳқиқот низоми муносибати ташкили музди меҳнат ва ҳавасмандгардони меҳнати коргарон дар корхонаҳои нақлиёти автомобилӣ мебошад.

Предмети таҳқиқот муносибатҳои корӣ, ҳавасмандкунӣ, ташкилӣ ва иқтисодӣ дар соҳаи пардохт ва ҳавасмандгардони коргарони корхонаҳои нақлиёти автомобилӣи Ҷумҳурии Тоҷикистон мебошад.

Мубоҳисаи диссертатсия ба шиносномаи корҳои илмӣ таҳқиқотӣ. Мавзуи диссертатсия ба бандҳои алоҳидаи Шиносномаи ихтисосҳои илмӣ ихтисоси 08.00.12– Иқтисодиёти меҳнат мувофиқ аст.

Дар диссертатсия асосҳои назариявӣю методологии ташкилнамоии музди меҳнат ва ҳавасмандгардони кормандон иборат буда, тавассути имкони истифодаи натиҷаҳои он дар фаъолияти корхонаҳои нақлиёти автомобилӣ муайян гардидааст. Натиҷаҳои ба дастмада имкон медиҳанд, ки дониши назариявӣю методӣ дар самти таъмини фаъолияти самараноки корхонаҳои соҳаи нақлиёт дар маҷмӯъ амиқ ва фарохтар гардад.

Аҳамияти назариявӣ ва амалии таҳқиқот дар он аст, ки татбиқи хулоса ва тавсияҳои асоснокшудаи диссертатсия ба коркарди услуби арзёбии ҳамаҷонибаи самаранокии меҳнати корманд ва муайян кардани меъёрҳои тарифӣ дар якҷоягӣ бо миқёси музди меҳнат ва афзоиши ҳавасмандии самаранокии меҳнат вобаста ба имкониятҳои молиявии корхонаи мушаххаси хизматрасонии нақлиётӣ мусоидат менамояд. Натиҷаҳо ва тавсияҳои ба дастмадаи таҳқиқотро барои такмил додани равандҳои идоракунии музди меҳнат ва ҳавасмандгардони коргарон дар корхонаҳои нақлиёти автомобилӣ ва бо тағйиротҳои зарурӣ дар корхонаҳои соҳаҳои дигари иқтисод ва ҳамчун асосҳои назариявӣ ва методологии таҳқиқоти амиқ оид ба ин масъала метавон истифода кард.

Натиҷаҳои таҳқиқот, ки аз ҷониби муаллиф пешниҳод шудаанд, барои ба таври дақиқ ва объективӣ арзёбӣ намудани низоми идоракунии кормандон ва такмили механизми ҳавасмандгардони фаъолияти меҳнатӣ дар корхонаҳои нақлиётӣ метавонанд васеъ истифода шаванд.

Аннотация

на диссертацию Хусензода Анвара Рахмонкула на тему «Совершенствование механизма стимулирования трудовой активности (на примере предприятий автомобильного транспорта Республики Таджикистан)»

Ключевые слова: транспортные услуги, совершенствование, система, заработная плата, трудовые отношения, рынок труда, стратегия, анализ, оценка, метод, кадровый потенциал, персонал, мотивация, человеческий капитал, трудовые ресурсы, зарубежный опыт.

Цель диссертации – теоретико-методическое обоснование и совершенствование механизма стимулирование трудовой деятельности на автотранспортных предприятиях с учетом объективной оценки трудового вклада работников.

Объектом исследования является современная система организации оплаты труда и стимулирование работников на автотранспортных предприятиях.

Предметом исследования является трудовые отношения, мотивация, организационно-экономические отношения в области оплаты и стимулирование труда работников автотранспортных предприятий Республики Таджикистан.

Соответствие диссертации паспорту научно-исследовательской работы. Тема диссертации соответствует отдельным пунктам Паспорта о научной специализации специальности 08.00.12-Экономика труда.

В диссертации изложены теоретические и методические основы организации оплаты труда и стимулирование работников, выявлены возможности использования ее результатов в деятельности автотранспортных предприятий. Полученные результаты позволяют углубить и расширить теоретические и методические знания в обеспечении эффективной деятельности транспортных предприятий в целом.

Теоретическая и практическая значимость исследования заключается в том, что реализация выводов и обоснованных рекомендаций диссертации будет способствовать разработке методики комплексной оценки эффективности труда работника и определения тарифных ставок во взаимосвязи с тарифной сеткой и повышению стимулирования эффективности труда в зависимости от финансовых возможностей конкретного предприятия транспортного обслуживания.

Результаты и рекомендации исследования могут быть использованы для совершенствования процессов управления оплатой труда и стимулирование работников на автотранспортных предприятиях, а при необходимых изменениях и на предприятиях других отраслей экономики, а также в качестве теоретической и методической основы для углубленного исследования данной проблематики.

Представленные автором результаты исследования могут быть широко использованы для точной и объективной оценки системы управления персоналом и совершенствования механизма стимулирование трудовой деятельности на автотранспортных предприятиях.

Annotation

to the dissertation of Khusenzoda Anvar Rahmonkul on the topic " Improving the mechanism for stimulating labor activity (on the example of automobile enterprises of the Republic of Tajikistan)"

Keywords: transport services, improvement, system, wages, labor relations, labor market, strategy, analysis, assessment, method, human resources, personnel, motivation, human capital, labor resources, foreign experience.

The purpose of the dissertation is the theoretical and methodological substantiation and improvement of the mechanism for stimulating labor activity at motor transport enterprises, taking into account the objective assessment of the labor contribution of employees.

The object of the study is the modern system of organizing remuneration and incentives for employees at motor transport enterprises.

The subject of the study is labor relations, motivation, organizational and economic relations in the field of remuneration and incentives for employees of motor transport enterprises of the Republic of Tajikistan.

Compliance of the dissertation with the passport of scientific research work. The topic of the dissertation corresponds to individual articles of the Passport on scientific specialization of specialty 08.00.12-Labor Economics.

The dissertation presents theoretical and methodological foundations of organizing remuneration and incentives for employees, and identifies the possibilities of using its results in the activities of motor transport enterprises. The results obtained allow us to deepen and expand theoretical and methodological knowledge in ensuring the effective operation of transport enterprises as a whole.

The theoretical and practical significance of the study lies in the fact that the implementation of the conclusions and substantiated recommendations of the dissertation will contribute to the development of a methodology for a comprehensive assessment of employee labor efficiency and determining tariff rates in conjunction with the tariff scale and increasing incentives for labor efficiency depending on the financial capabilities of a particular transport service enterprise.

The results and recommendations of the study can be used to improve the processes of managing remuneration and incentives for employees at motor transport enterprises, and, if necessary, at enterprises in other sectors of the economy, as well as as a theoretical and methodological basis for an in-depth study of this issue. The results of the study presented by the author can be widely used for an accurate and objective assessment of the personnel management system and improvement of the mechanism for stimulating labor activity at transport enterprises.

Ба чопаш 21.05.2025 имзо шуд.
Андозаи 60x84 1/16. Қоғази офсетӣ.
Адади нашр 100 нусха. 3,75 ҷузъи чопӣ.

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