

УДК 331.21

*Абдуллоева Хабиба Рузибоевна  
старший преподаватель  
кафедры отраслевой экономики  
ПИТТУХ им. акад. М. Осими  
г. Худжанд, Республика Таджикистан*

*Хомидова Азиза Наимджоновна  
студентка 4 курса  
ПИТТУХ им. акад. М. Осими  
г. Худжанд, Республика Таджикистан,*

## **ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ТРУДА КАК ФАКТОР РОСТА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКА**

*Аннотация:* В данной статье рассматривается проблема влияния повышения качества труда на рост заработной платы работника. В статье подробно рассмотрены основные функции заработной платы. Рассмотрено основные причины неэффективной организации дифференциации заработной платы в Республике Таджикистан.

*Ключевые слова:* качество труда, заработная плата, функции заработной платы, условия труда.

*Abdulloeva Habiba Ruziboevna  
senior lecturer in the  
Department of industrial economics  
PITTU by name acad. M.S. Osimi  
Khujand, Republic of Tajikistan*

*Khomidova Aziza Naimjonovna  
4 year student  
PITTUH them. acad. M. Osimi  
Khujand, Republic of Tajikistan,*

## **INCREASING LABOR QUALITY AS AN EMPLOYEE'S GROWTH FACTOR**

**Abstract:** This article discusses the problem of the impact of improving the quality of labor on the growth of employee wages. The article describes in detail the basic functions of wages. The main reasons for the ineffective organization of wage differentiation in the Republic of Tajikistan are considered.

**Keywords:** labor quality, wages, wage functions, working conditions.

В современных условиях развития рыночных отношений роль и значение заработной платы как мощного стимула к труду постоянно возрастает. Правильное и единое, приемлемое для всех уровней и сфер экономики толкование эффективности заработной платы представляет большой интерес в практическом отношении.

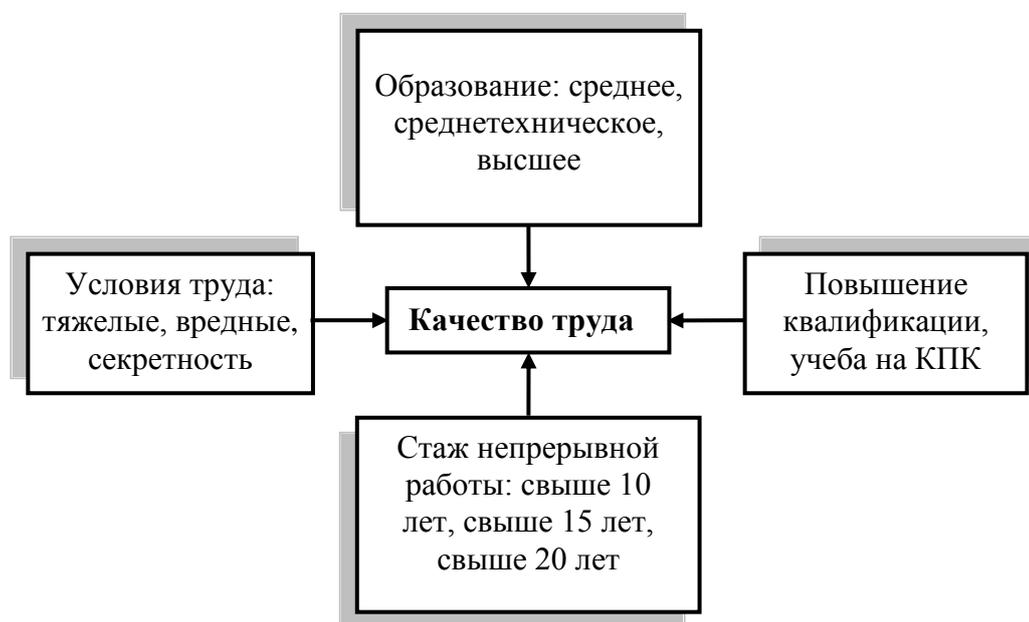
Сегодня как никогда вопросы повышения качества труда утратили своё значение и не влияют на заработную плату работника. Отсутствие механизма государственного регулирования заработной платы и предоставление прав руководителям предприятий устанавливать должностные оклады безобъективного учёта уровня квалификации того или иного работника привели, поистине, к фантастической дифференциации в оплате труда в сотни и тысячи раз и полному разрушению системы стимулирования труда.

Вопросам качества труда посвящено много научных работ. Например, ещё в конце 40-х – начале 60-х годов XX в. А.Г. Аганбегян и С.Г. Струмилин под качеством труда понимали его сложность, квалификацию работника, народнохозяйственное значение отрасли и условия труда. В 70-е годы С.И. Шкурко и Б.К. Злобин под качеством работника понимали умелость, инициативу и творческую активность. С конца 70-х годов такие ученые, как А.Я. Дьяков и И.Т. Фролов, в состав качества труда включали коллективизм и социальную активность, а Б.К. Злобин и З.К. Мазитова к качеству труда относили привлекательность

труда, характер и насыщенность оборудованием и рациональную организацию труда [1].

Таким образом, качество труда – по своей структуре категория сложная. Ее нельзя упрощать и сводить лишь к традиционным характеристикам. За прошедшие 40-50 лет очень изменился мир. Началось освоение человеком космоса, что обеспечило быстрое развитие научно-технического прогресса (НТП), чему, бесспорно, способствует повышение уровня образования во всех областях человеческой деятельности.

Уровень образования является сложной экономической категорией и представляет собой совокупность знаний и производственных навыков, накапливаемых в течение всей производственной деятельности человека. Именно уровень образования в современных условиях является одним из важнейших факторов повышения качества и стимулирования труда работника (рис. 1).



**Рис. 1. Факторы, влияющие на качества труда**

От уровня образования в прямой зависимости находится уровень занимаемой должности. Из этого следует, что эффективность решений,

принимаемых любым должностным лицом, зависит, главным образом, от уровня его образования. Теперь нетрудно понять, что уровень качества труда ( $УКТ$ ) имеет функциональную зависимость ( $f$ ) от совокупности различных факторов ( $\Phi$ ):

$$УКТ = f(\Phi_{об}, \Phi_{ум}, \Phi_{нк}, \Phi_{см}),$$

где  $\Phi_{об}$  – образование: среднее, среднетехническое, высшее;

$\Phi_{ум}$  – условия труда: тяжелые, вредные, секретность и т.д.;

$\Phi_{нк}$  – повышение квалификации: курсы повышения квалификации, ФПК и т.д.;

$\Phi_{см}$  – стаж непрерывной работы;

Именно такой подход при оценке качества труда на практике может существенным образом повысить уровень заработной платы любого работника и эффективность общественного производства.

Понятие «зарплата» имеет несколько трактовок в различной литературе:

- денежная компенсация, которую работник получает в обмен за свой труд.

- цена трудовых ресурсов, задействованных в производственном процессе.

- выраженная в денежной форме часть совокупного общественного продукта, поступающая в личное потребление трудящихся в соответствии с количеством и качеством затраченного труда.

- часть затрат на производство и реализацию продукции, направляемая на оплату труда работников предприятия [2].

Функции заработной платы представлены в таблице 1.

**Таблица 1. Основные функции заработной платы**

№	Функции	Содержание функции
1	Мотивационная	Основана на мотивации труда – процессе побуждения человека к определенной деятельности с помощью личностных и факторов, как внутренних, так и внешних.
2	Воспроизводственная	- Уровень заработной платы должен обеспечивать воспроизводство; - обеспечивает длительную трудоспособность; - обеспечение семьи; - обеспечение роста профессионального и культурного образовательного уровня.
3	Стимулирующая	Стимулирующая функция оплаты труда важна с позиций руководства предприятием: нужно побуждать работника к трудовой активности, к максимальной отдаче, повышению эффективности труда.
4	Статусная	Статусная функция оплаты труда предполагает соответствие статуса, определяемого размером заработной платы, трудовому статусу работника. Под «статусом» подразумевается положение человека в той или иной системе социальных отношений и связей. Трудовой статус это место данного работника по отношению к другим работникам, как по вертикали, так и по горизонтали. Отсюда размер вознаграждения за труд является одним из главных показателей этого статуса, а его сопоставление с собственными трудовыми усилиями позволяет судить о справедливости оплаты труда.
5	Регулирующая	Воздействует на отношение между спросом и предложением рабочей силы, на формирование коллектива, обеспечение его занятости. Эта функция выступает балансом между работниками и работодателем. Основа реализации функции – дифференциация в оплате труда по группам работников

В настоящий момент размер заработной платы зависит, главным образом, от количества отработанного времени, количества произведенной продукции и от величины минимальной заработной платы, а вот качество труда работника еще в малой степени влияет на размер оплаты вложенного труда работника, значить система стимулирования качества труда недостаточно разработана и, естественно, не влияет на подъем экономики.

Американский учёный Г. Форд в целях повышения эффективности управления производственными процессами предложил метод расчленения процесса на отдельные унифицированные и

стандартизированные операции. Такой подход позволяет глубже анализировать производственный процесс, лучше оценивать его состояние и принимать наиболее оптимальные управленческие решения. На наш взгляд, такой подход, может быть, применим и для процесса управления стимулированием и оплатой труда.

Действующая в Республики Таджикистан система организации и дифференциации заработной платы не в состоянии обеспечить производство конкурентоспособной продукции и в полной мере стимулировать использование для этого лучших достижений научно-технического прогресса. К числу основных причин можно отнести (рис 2.).



**Рис. 2. Основные причины неэффективной организации дифференциации заработной платы в Республике Таджикистан**

Как отмечает О.К. Комаров [3], создать эффективную систему материального стимулирования труда всё ещё не удается, хотя различные попытки предпринимаются.

Одной из главных проблем экономики Республике Таджикистан является утрата стимулирующей функции заработной платы. Тарифная система в виде гарантированных ставок должностных окладов пришла в противоречие с новыми рыночными условиями хозяйствования и не только не выполняет стимулирующую роль в повышении эффективности производства, но и сдерживает его развитие. Различного рода премии, доплаты и надбавки превратились по сути в механическую прибавку к тарифным ставкам и окладам, не связанную, как правило, с результатами трудовой и производственной деятельности. В значительной мере падает стимулирующая роль номинальных и реальных доходов работников в результате негативных последствий, связанных с инфляцией, ростом цен на товары и услуги, их дефицитом и т.д., а также несовершенством финансово-кредитной и налоговой систем [3].

Таким образом, преодоление негативных явлений в части развития экономики страны, прежде всего, связано с необходимостью совершенствования механизмов управления экономическими технологиями: ценообразования, тарификации труда, налогообложения и использования прибыли акционерных обществ. Решение названных проблем во многом зависит от уровня заинтересованности каждого работника в высокопроизводительном труде, от обеспечения органической зависимости размеров индивидуального дохода от личного трудового вклада, доли его участия в собственности, от конечных результатов работы предприятия и макроэкономических показателей. Обеспечить эту взаимосвязь на практике означает сделать доходы работников и механизм их формирования мощным стимулом прогрессивного развития экономики страны.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Адамчук В.В. Экономика и социология труда: учебник для студентов экономических специальностей / В.В. Адамчук, О.В. Ромашов, М.Е. Сорокина [и др.]. – М., 1999.
2. Заработная плата. Формы и системы оплаты труда, начисление и выплата заработной платы [Электронный ресурс]. – : [http://shans-i.narod.ru/Disk\\_BU/Stat\\_BU/PolInform/Stat\\_PolInform/Zarplata\\_Kadri/Stat\\_01.htm](http://shans-i.narod.ru/Disk_BU/Stat_BU/PolInform/Stat_PolInform/Zarplata_Kadri/Stat_01.htm)
3. Комаров О.К. Теоретические и методологические основы формирования механизма мотивации, стимулирования и оплаты труда в промышленности. – М., 2005.
4. Жуков А. Заработная плата: Пути реформирования и резервы повышения // Проблемы теории и практики управления. 2003. № 5. С. 58–64