

**ТАДЖИКСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ КОММЕРЦИИ**

*На правах рукописи*

**ЛАТИФОВ КЕНДЖА АЗИЗОВИЧ**

**РЕГУЛИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В  
ТАМОЖЕННОЙ СИСТЕМЕ В УСЛОВИЯХ РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКИ  
(на материалах Республики Таджикистан)**

Специальность 08.00.05 - Экономика и управление народным хозяйством  
(экономика труда)

**АВТОРЕФЕРАТ**  
**на соискание ученой степени**  
**кандидата экономических наук**

**ДУШАНБЕ-2017**

Работа выполнена на кафедре «Товарная экспертиза и таможенное дело»  
Таджикского государственного университета коммерции

- Научный руководитель:** **Факеров Хамидуллохон Нуриддинович**  
доктор экономических наук, профессор
- Официальные оппоненты:** **Ашуров Субхонидин Бурхонович**, доктор экономических наук, декан факультета информационные системы и отраслевые технологии Технологического университета Таджикистан,  
**Бабаджанов Рустам Мирзоевич**, кандидат экономических наук, ведущий научный сотрудник института экономики и демографии Академии наук Республики Таджикистан
- Ведущая организация:** Государственное учреждение «Научно-исследовательский институт труда, миграции и занятости населения» Министерство труда, миграции и занятости населения Республики Таджикистан

Защита состоится «\_\_\_» апреля 2017 г. в 14-00 часов на заседании объединенного диссертационного совета Д 999.031.03 по защите докторских и кандидатских диссертация на базе Таджикского государственного университета коммерции, Таджикского национального университета, Российско-Таджикского (Славянского) университета по адресу: 734055, Республика Таджикистан, г. Душанбе, ул. Дехоти, 1/2.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке и официальном сайте Таджикского государственного университета коммерции <http://www.tguk.tj>. Объявление о защите диссертации и автореферат диссертации размещены на официальном сайте ТГУК: <http://www.tguk.tj> и направлены для размещения в сети Интернет Министерства образования и науки Российской Федерации по адресу [vak.ed.gov.ru](http://vak.ed.gov.ru).

Автореферат разослан «\_\_\_» марта 2017г.

**Ученый секретарь**  
диссертационного совета  
кандидат экономических наук



**А. Р. Курбонов**

## I. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

**Актуальность темы диссертационной работы.** В современных условиях приоритетным направлением считается активизация внешнеэкономической деятельности (ВЭД), способствующей развитию торгового обмена между государствами и созданию более 30,0% мирового валового внутреннего продукта. Развитие ВЭД способствует также созданию новых рабочих мест и решению вопроса занятости населения. В этих условиях значительно возрастает роль таможенной системы в регулировании ВЭД, особенно во взимании таможенных платежей и формирования доходов госбюджета. При этом эффективная организация деятельности субъектов таможенной системы определяется улучшением и развитием социально-трудовых отношений (СТО), учитывающие и зависящие от специфики труда сотрудников.

На современном этапе таможенная система является основным институтом государственного регулирования, и это требует новых подходов к регулированию и, особенно, к социально-трудовым отношениям, а также и управление социального партнерства.

Поэтому на современном этапе развития ВЭД исследование проблем регулирования СТО в таможенной системе с учетом особенностей, характера и специфики труда таможенных сотрудников приобретает особую актуальность. В этих условиях исследование специфики труда таможенных сотрудников является основополагающим по изучению существующей системы организации оплаты труда и его стимулирования с учетом существующей схемы развития и размещения таможенных органов в территориальных преобразованиях. При этом, стимулирование труда, считается основной функцией управления и регулирования СТО, с учетом оценки результативности деятельности таможенных органов.

**Степень изученности проблемы исследования.** Анализ трудов зарубежных, российских и отечественных ученых показывает, что проблемы управления и регулирование социально-экономических отношений рассмотрены с различными теоретико-методологическими подходами западных ученых Дэвиса К., Маслоу А., Тейлора Ф., Герцберга Ф, Олбрейта С., Брэдди К., Хэдена В., Кэнтера В., Алчиана В., Дейзитца Д., Жевар П., Вандерстратена А., Хоппа Х., Еллиота Р., Елберта С., Мортенсена Дж., Аккерлофа М. и другие, российских ученых экономистов А.А. Богомоловой, С.Ю. Барсуковой, Т.В. Блиновой, Ю.Е. Волкова, Н.А. Волгина, Н.И. Гвоздевой, В.И. Герчикова, С.Г. Землянухиной, А.Ф. Зубковой, В.Г. Игнатова, Л.И. Константиновой, Р.П. Колосовой, Н.Е. Колесникова, И.Е. Крысиной, В.В. Куликова, А.П. Лященко, Ю.Г. Одегова, В.В. Радаева, Т.Я. Ракитской, О.Л. Романовой, Н.М. Ромашевской, Г.С. Слезингера, В.С. Ташелина, Л.В. Топилина, Э.А. Уткина, Р.А. Яковлева и другие, а также ученых Республика Таджикистан: Д.С. Амоновой, С.Б. Ашурова, Р.М. Бабаджанова, Т.Б. Ганиева, А. Дж. Джабборова, Ш. Дустбоева, С.И. Исломова, Ш.О. Кабирова, Д.Б. Кадырова, С. Дж. Комилова, М.Р. Кошоной, А.К. Курбонова, Т.Д. Низомовой, Р.К. Раджабова, Т.Р. Ризокулова, Х.У. Умарова, Р. Ульмасова, Т.Д. Усмановой, Х.Н. Факерова и др.

Вместе с тем, несмотря на значительное количество монографий и научных статей по проблемам теории и методологии регулирования и управления СТО и социального партнерства в таможенной системе, решение данного вопроса с учетом особенностей и факторов, влияющих на характер труда, его оплаты и стимулирования, считается недостаточно исследованным и практически неразработанным.

С другой стороны решение этой проблемы приобретает особую актуальность для развития таможенной системы в целях защиты экономических интересов и обеспечения национальной безопасности Таджикистана, а также повышения уровня жизни таможенных

сотрудников и населения страны в современных условиях развития экономики. Все это обусловило выбор темы, постановку цели и задач настоящего исследования.

**Цель и задачи диссертационной работы** является теоретико-методологическое обоснование и разработка рекомендаций по регулированию социально-трудовых отношений в таможенной системе Республики Таджикистан.

Для достижения указанной цели необходимо решение следующих задач:

- изучение социально-трудовых отношений и их регулирование в условиях углубления рыночных отношений;
- исследование теории занятости и оплаты труда по развитию СТО в таможенной системе, а также выявление факторов, определяющие особенности СТО в таможенной системе с учетом требования рыночной системы;
- проведение анализа современного состояния рынка труда, численности сотрудников и заработной платы в таможенной системе Республики Таджикистан, а также сравнительного анализа ведущих концепций и современной практики регулирования социально-трудовых отношений в таможенной системе;
- моделирование системы социально-трудовых отношений, согласования интересов социального партнерства в подразделениях таможенной службы Республики Таджикистан;
- совершенствование системы организации и оплаты труда в таможенных подразделениях, разработка частных и интегральных показателей оценки эффективности социального партнерства в таможенной системе Республики Таджикистан;
- обоснование и разработка основных направлений развития механизма регулирования социально-трудовых отношений, социального партнерства и трудовых конфликтов в таможенной системе Республики Таджикистан.

**Теоретическую и информационно-эмпирическую базу диссертации** составляют статистические данные Агентства по статистике при Президенте Республики Таджикистан, труды российских, зарубежных и отечественных ученых экономистов, материалы международных и республиканских научно-практических конференций, а также другие публикации.

**Объектом диссертационной работы** является социально-трудовые отношения, возникающие в условиях рыночной экономики в таможенной системе Республики Таджикистан.

**Предметом диссертационной работы** является регулирование социально-трудовых отношений и социального партнерства, разрешение трудовых конфликтов, а также стимулирование труда сотрудников подразделений в таможенной системе Республики Таджикистан.

**Методологическую основу диссертационной работы** формируют структурно-логический, системный, диалектический, статистический и графический методы исследования.

**Нормативно-правовую базу диссертации** составляют нормативно-правовые и законодательные акты Президента и Правительства Республики Таджикистан, Таможенной службы при Правительстве Республики Таджикистан по вопросам развития таможенной системы и регулирования СТО.

**Область диссертационного исследования** соответствуют следующим пунктам Паспорта номенклатуры специальности ВАК 08.00.05 - Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда): 5.3 - Теоретико-методологические проблемы в сфере труда и социально-трудовых отношений; 5.6 - Стимулирование и оплата труда работников; организация заработной платы и обеспечение её взаимосвязи с квалификацией персонала и результативностью производства; воспроизводственная и мотивационная функция заработной платы; 5.11 - Социально-трудовые отношения: система, структура, виды,

субъекты, механизмы регулирования. Регулирование социально-трудовых отношений – федеральный, региональный, муниципальный и корпоративный аспекты; активное влияние социально-трудовых отношений на развитие экономики и её отраслей; 5.18- Зарубежный опыт регулирования социально-трудовых отношений и перспективы его использования в РФ.

#### **Научная новизна диссертационной работы:**

- Уточнено и сформулировано авторское понятие социально-трудовых отношений в таможенной системе, предусматривающее повышение эффективности профессиональных компетенций таможенных сотрудников, направленное на выполнение миссии, целей и задач таможенных подразделений с целью развития внешнеторговой деятельности, пополнению доходной части госбюджета, защиту экономических интересов и обеспечению национальной безопасности республики.

- Выявлены факторы, определяющие особенности социально-трудовых отношений в условиях рыночной экономики на основе реализации государственной политики занятости, оплаты и стимулирование труда в таможенной системе, базирующиеся на приоритетах, учитывающие социальные условия воспроизводства рабочей силы и динамику современных тенденций на рынке труда.

- Дана оценка современного состояния рынка труда в Республике Таджикистан, численности сотрудников и заработной платы в таможенных органах. Выделены особенности труда сотрудников таможенных органов, которые заключаются в обязательном и четком исполнении возложенных на них обязанностей, базирующиеся на профессиональных и базовых компетенциях в области психологии, логики, права, финансов, экономики, а также специфики личностных их качеств: исполнительность, наблюдательность, высокий уровень культуры, обладание интуицией, патриотизм, чувство долга и личного достоинства, психологическая устойчивость и др.

- Проведен сравнительный анализ ведущих концепций социально-трудовых отношений, касающийся основных приоритетов в таможенной системе и современная практика ее регулирования и на их основе выполнено моделирование системы социально-трудовых отношений и процедур согласования интересов социального партнерства в подразделениях таможенной службы Республики Таджикистан.

- Раскрыты недостатки организации оплаты и стимулирования труда сотрудников подразделений таможенных органов: существующее несоответствие оплаты труда сложностям, значимость и многопрофильное выполнение функций сотрудниками таможенных подразделений; низкая оплата труда в таможенной системе по сравнению с оплатой труда за рубежом при выполнении аналогичных функций, а также минимальный уровень заработной платы, как база для расчета других показателей оплаты и стимулирования труда сотрудников; возрастающее несоответствие между удельным весом таможенных поступлений в доходную часть госбюджета и долей расходной части бюджета на финансирование стимулирования, оплаты труда таможенных сотрудников и развитие таможенной системы Республики Таджикистан. С учетом этого обоснован механизм совершенствования организации и оплаты труда, предусматривающий оптимизацию структуры заработной платы, включающий месячный оклад, дотацию с учетом районного коэффициента, надбавку к окладу на содержание детей, премии и доплаты.

- Предложен механизм стимулирования на основе разработки концепции «ступенчатого премирования» с учетом предложенных автором показателей эффективности и результативности деятельности, достижения высоких результатов труда, развитие и осуществление структурных преобразований в подразделениях и таможенной службы в целом, а также учитывающие реализацию целевых программ развития, с целью эффективного использования выделенных бюджетных средств на выполнение поставленных задач, и как важнейшей функции СТО, направленной на развитие профессиональных и

базовых компетенций сотрудников таможенной системы.

• На основе использования методов управления конфликтами разработаны рекомендации по их разрешению в подразделениях таможенной службы. Обоснованы и предложены основные направления развития механизма регулирования социально-трудовых отношений с учетом оценки экономических интересов социального партнерства и их роли в регулировании трудовых конфликтов в таможенной системе Республики Таджикистан.

**Теоретико-практическая значимость диссертационной работы.** Теоретическая значимость результатов диссертации состоит в обосновании и развитии мало разработанных вопросов теории экономики труда в экономических системах по регулированию СТО в таможенной системе, охватывающие организацию оплаты и стимулирования труда, а также профессиональных компетенции сотрудников подразделений таможенных органов.

Научно-методические и предложенные рекомендации диссертационной работы использованы при чтении дисциплин «Экономика труда», «Государственное регулирование экономики», «Нормирование и оплата труда в таможенных органах» для студентов специальности «Таможенное дело».

**Апробация результатов диссертационного исследования.** Основные положения и результаты диссертационного исследования обсуждены и одобрены на международных и республиканских научно-практических конференциях (2009-2016гг.) и научных семинарах Таджикского государственного университета коммерции и других Вузов Таджикистана.

**Публикации.** Основное содержание диссертационной работы опубликовано в 11 публикациях автора общим объемом свыше 3,55 п.л., в т.ч. четыре научные статьи в рецензируемых изданиях Высшей аттестационной комиссии Министерства образования и науки Российской Федерации.

**Структура и объем диссертационной работы.** Диссертационное исследование состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованной литературы, приложения и изложена на 159 страницах машинописного текста, который содержит 17 таблиц и 16 рисунков. Список использованной литературы содержит 170 наименований и приложения.

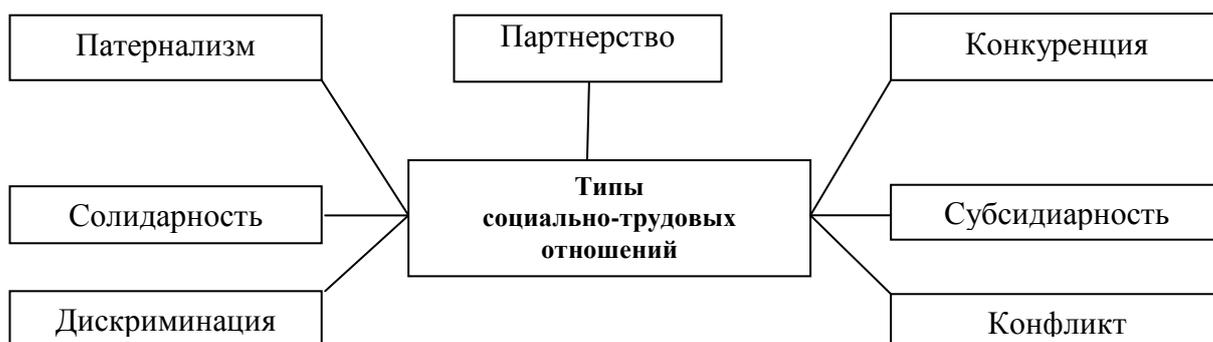
## **II. ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ**

**Во введении** обоснована актуальность и значимость изучаемой проблемы, охарактеризована ее изученность, определены цели, объект и предмет исследования, сформулированы научная новизна и практическая значимость полученных результатов.

**В первой главе диссертации «Теоретические основы регулирования социально-трудовых отношений в таможенной системе в современных условиях»** изучены социально-трудовые отношения и их регулирование в условиях рыночной экономики, исследована теория занятости и оплаты труда в развитии социально-трудовых отношений в таможенной системе, а также выявлены факторы, определяющие особенности социально-трудовых отношений в таможенной системе в условиях рыночной экономики.

Социально-трудовые отношения занимают важное место в процессе осуществления производственно-хозяйственной деятельности предприятий и организаций. Оценка типов СТО показывает, что они характеризуют как психологические, этические, так и правовые нормы взаимоотношений сотрудников в процессе трудовой деятельности. В целом, учитывая существующие организационные формы, автор выделяет следующие типы СТО (рис. 1).

Как видно из рис. 1, между выделенными типами социально-трудовых отношений имеется тесная связь и при их исследовании следует учитывать эти взаимоотношения. Кроме того автор считает, целесообразным также учитывать содержание этих типов и их успешно использовать при решении различных вопросов регулирования СТО в условиях различных экономических систем, особенно в таможенной системе. Анализ социально-трудовых отношений в таможенной системе показывает, что они являются составной частью СТО общества.



**Рисунок 1.** Типы социально-трудовых отношений

В условиях Республики Таджикистан важнейшим институтом по регулированию ВЭД является Таможенная служба при Правительстве Республики Таджикистан (ТСРТ) и занимает ведущее место в институциональной системы местных органов государственной исполнительной власти. При этом анализ развития СТО на уровне важного института таможенной системе, позволяет установить степень ее воздействия на состояние экономики, а также использовать в качестве позитивного фактора обеспечения экономического роста на государственном и региональном уровне.

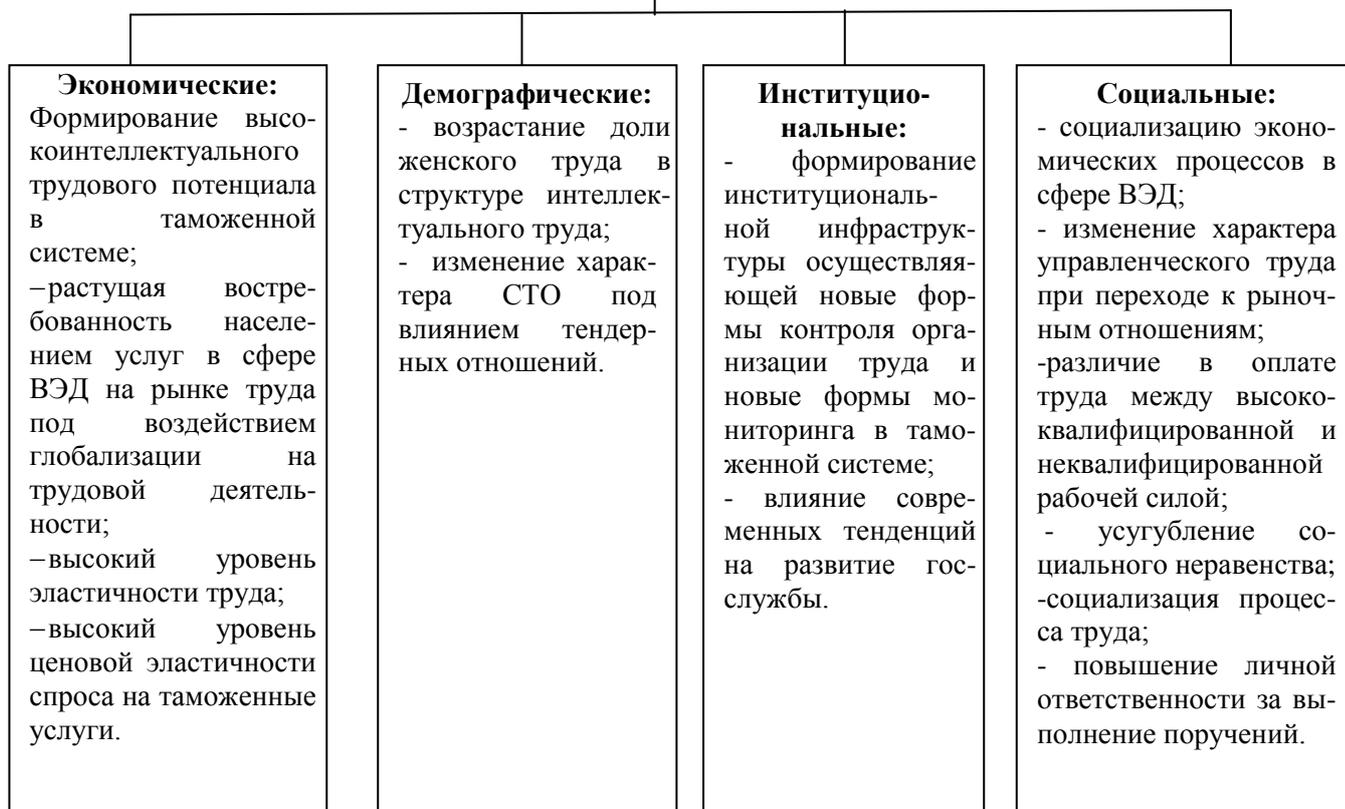
Мировой опыт показывает, что трактовка СТО имеет различные обозначения. Поддерживая ряд авторов под СТО автор понимает: «отношения между трудом и капиталом, наемным трудом работника и работодателем, которые формируются в определенной среде, то есть под воздействием определенных экономических и социальных факторов»<sup>1</sup>. Автор считает, что формирование и развитие СТО в любой отрасли экономики и таможенных органах, складывается под воздействием демографических, социально-экономических, технических, технологических факторов, закономерностей и тенденций развития общества в условиях углубления рыночных отношений. С учетом этого автор выделяет следующие специфические социально-экономические факторы: современные закономерности и тенденции в развитии государственной службы и специфика труда в таможенной системе; перемены в управлении трудом в условиях рыночной экономики. В целом, анализируя общие и специфические факторы, оказывающие влияние на СТО в таможенной системе, автор их разделяет на: экономические, демографические, социальные и институциональные (рис.2).

Как видно на рисунке 2, эти факторы существенно влияют на характер и специфику труда таможенных сотрудников. При этом важно заметить, что именно специфика труда сотрудников таможенных подразделений формируется под воздействием вышеприведенной системы факторов, а также и под влиянием выполнения намеченных целей и выполняемых задач структурными подразделениями таможенных органов.

Анализ взаимоотношений таможенных сотрудников и клиентов (декларантов) основывается на оказании различных видов таможенных услуг. В основном декларанты, оплачивая таможенные платежи (таможенную пошлину, НДС, акцизы) могут заключать также и контракты. В целом между таможенными органами и декларантами возникают взаимоотношения, регулируемые нормативно-правовыми актами на основе учета ответственности и взаимных обязательств между сторонами этого процесса. При этом рентабельность госслужбы определяется с помощью относительных и абсолютных показателей. Экономическая рентабельность госслужбы не может быть достигнута сразу, и ее надо рассчитать на среднесрочную и долгосрочную перспективу.

<sup>1</sup> Богомолова А.А. Управление развитием социально-трудовых отношений в системе таможенных органов Российской Федерации/Анастасия Анатольевна Богомолова. Дисс..канд.экон. наук/08.00.05.-Саратов, 2006.-179с.

## Система факторов, влияющих на социально-трудовые отношения в таможенной сфере



*Рисунок 2. Система факторов, влияющих на социально-трудовые отношения в таможенной сфере*

При этом важным считаем расчет эффективности госслужбы с учетом повышения качества услуг, оказываемых подразделениями государственных таможенных органов.

Вопросы расчета параметров, характеризующих качество труда сотрудников таможенной системы достаточно сложны. Если, они могут пониматься как качественное выполнение таможенных инструкций, также могут быть измерены, как удовлетворенность потребителей таможенной услугой.

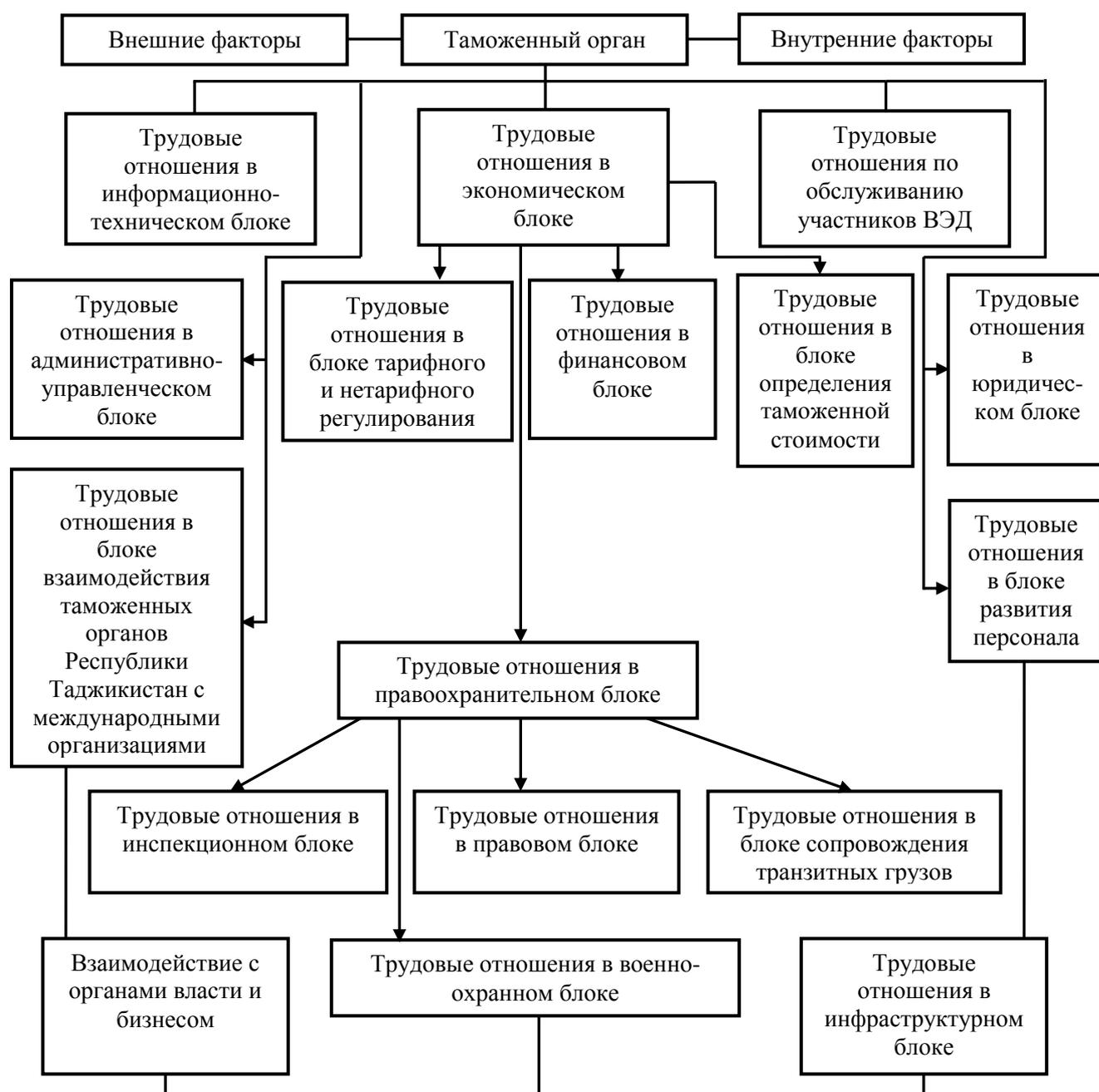
Управление развитием персонала на основе управления развития компетенций сотрудников должно быть сведено в такую систему управления государственной службы, которая бы полностью охватывала управление таможенной организацией с управлением персонала.

Данный подход необходимо учитывать при планировании деятельности таможенной организации на основе планирования персонала, а при организации деятельности на основе набора персонала. Поэтому при совершенствовании организационных составляющих в работе таможенных подразделений основной упор делают на совершенствование критериев отбора кадров на основе улучшения количественного и качественного состава сотрудников.

По мнению автора, в таможенной системе высококвалифицированный и результативный труд характеризуется с позиции качественного и своевременного оказания таможенных услуг, выполнения должностных инструкций и обязанностей, требующих наличия базовых и профессиональных компетенций в различных областях науки. Учитывая это, в работе автором уточнен алгоритм модели управления эффективностью и результативностью деятельности работников государственной службы

В диссертации, по мнению автора, опыт организации труда показывает, что механизм найма высококвалифицированных сотрудников и их распределение, в основном реализуется с помощью рыночных институциональных инструментов. В этих условиях автор выделяет аренду талантов или интеллекта, знаний, инновационных технологий предприятиями и организациями.

Развитие таможенной системы Республики Таджикистан предполагает переориентацию совокупного трудового процесса в этой сфере, ее организации и управления. Формирование новых форм организации труда в таможенной системе в основном связаны с развитием внешнеторговой и ВЭД, а также и с процессами его разделения и кооперации. Поэтому, структуризацию изменений в трудовых отношениях в таможенной сфере представляем следующим образом (рисунок 3).



**Рисунок 3.** Социально-трудовые отношения в подразделениях таможенных органов

В работе автор считает, что именно в таможенных органах возникает необходимость переобучения кадров, которая связана с динамикой условий деятельности в таможенной

системе и интернационализацией трудовых отношений. Поэтому в республике разрабатывается комплексная стратегия кадрового обеспечения таможенной системы Республики Таджикистан. В данной программе уделяется особое внимание качеству профессиональной подготовки кадров, совершенствованию уровня их знаний и навыков, опыту управления, престижности профессии в региональных таможенных управлениях, таможни и таможенных постов, с учетом перегруппировки труда и трудовых отношений в экономическом, правоохранительном блоке.

По мнению автора, в экономическом блоке, трудовые отношения охватывают те, которые складываются в блоке валютно-финансового, тарифного и нетарифного регулирования, а также блоке, связанного с установлением таможенной стоимости товаров. И для реализации задач экономического блока увеличиваются статьи затрат и расходы на дополнительное обучение и повышение квалификации сотрудников с целью изучения и введения в практику общемировых принципов, методов определения таможенной стоимости товаров, а также методов таможенного и нетарифного регулирования ВЭД и кодирования товаров. При этом особое место отводится свободному выбору профессиональной деятельности сотрудников таможенных органов.

В диссертации автором установлено, что критерии выполняемых функций позволяют выявить критерии оценки сотрудников таможни на основе оценки следующих параметров: показатели качества, характеризующие профессионализм работника, личные качества; морально-нравственные, эвристические, интеллектуальные и психофизические качества, контактность, коммуникабельность таможенного сотрудника. Также автор для конкретной должности критерии разделяет на главные или обязательные, второстепенные или сопутствующие. Поэтому нами проведен мониторинг трудовых отношений и выявлены вышеуказанные качества сотрудников ТСРТ. С учетом этого, автором в диссертации, разработана и предложена профессиограмма, сочетающая профессиональные и сопутствующие качества инспекторов отдела таможенной инспекции в подразделениях таможенной службы Республики Таджикистан.

В целом использование профессиограммы позволяет значительно улучшить работу таможенного сотрудника в условиях конкретного подразделения таможенной службы.

**Во второй главе диссертации «Современное состояние рынка труда и моделирование системы социально-трудовых отношений в таможенных органах Республики Таджикистан»** проведен анализ современного состояния рынка труда, численности сотрудников и заработной платы в таможенной системе Республики Таджикистан, а также сравнительный анализ ведущих концепций и современная практика регулирования социально-трудовых отношений в таможенной системе, осуществлено моделирование системы социально-трудовых отношений и согласования интересов социального партнерства в таможенных органах Республики Таджикистан.

В диссертации автор, при изучении рынка труда, выделяет два класса теории: классический и радикальный. Если классическая теория базируется на полном использовании понятийного аппарата используемого при анализе другого рынка, то радикальные теории утверждают, то, что «труд является взаимосостоянием и квазопостоянным фактором производства». К такому рассмотрению труда способствуют высокие расходы, связанные с наймом и увольнением сотрудников.

В целом, для оценки состояния рынка труда и его параметров, автор считает целесообразным проведение анализа социально-трудовых показателей на основе изучения списочного состава работников занятых в предприятиях, отраслях, сферах и комплексах народного хозяйства, а также анализу динамики и уровня производительности труда, использования рабочего времени и нормирования труда, движения рабочей силы и фонда вознаграждения работников.

В диссертации автором изучены состояние и динамика использования трудовых ресурсов в разрезе отраслей и сферы экономики страны, а также занятости населения в Республике Таджикистан за 2008-2015гг. (табл.1).

**Таблица 1.** Динамика занятости населения в Республике Таджикистан за 2008-2015гг.

№ пп	Показатели	Годы								2015г. к 2008г. в %
		2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	
1.	Всего рабочая сила, в т.ч.	4310	4435	4530	4664	4796	4859	4983	5111	118,6
2.	Рабочая сила	2217	2264	2280	2303	2347	2362	2382	2437	109,9
3.	Занятое население, в т.ч. по формам собственности	2168	2219	2233	2249	2291	2307	2325	2380	109,9
4.	Государственная	441,9	443,7	432,9	440,2	443,8	433,0	444,6	441,5	99,91
5.	Частная	1161,6	1202,3	1406,6	1436,2	1478,8	1461,0	1486,6	1588,6	136,8
6.	Коллективная	540,9	549,2	371,1	351,6	347,7	387,2	368,4	323,8	59,86
7.	Смешанная с иностранным участием	18,7	18,0	16,2	20,4	19,5	20,6	20,6	18,5	98,93
8.	Смешанная без иностранного участия	4,9	6,0	6,5	0,9	1,7	5,5	5,3	7,3	148,98
9.	В реальном секторе	1677,0	1644,2	1646,9	1671,8	1685,0	1682,7	1682,6	1704,0	101,61
10.	В секторе услуг	540,0	575,0	586,4	577,6	606,5	624,6	642,8	675,7	125,12
11.	Государственное управление и оборона, обязательное социальное страхование	31,0	33,6	33,1	35,7	35,9	32,9	35,4	36,3	117,10
12.	Безработные	49	45	47	54	56	55	57	56	114,3
13.	Недоиспользование рабочей силы в экономике	2093	2171	2250	2361	2449	2497	2601	2674	127,8
14.	Уровень безработицы, %	2,2	2,0	2,1	2,5	2,4	2,3	2,4	2,3	0,1

**Источник:** Расчеты автора на основе Таджикистан: 25-лет государственной независимости: статистический сборник.-Душанбе: АСПРТ, 2016.- С.82-117.

Как видно из табл. 1 за рассматриваемый период наблюдается уровень занятости населения в целом на 9,9% и в разрезе форм собственности, реального сектора и сферы услуг. При этом в сфере государственного управления и обороны, обязательное социальное страхование возросло на 17,10%, уровень безработицы сократился с 2,2% в 2008г. до 0,1% в 2015 году.

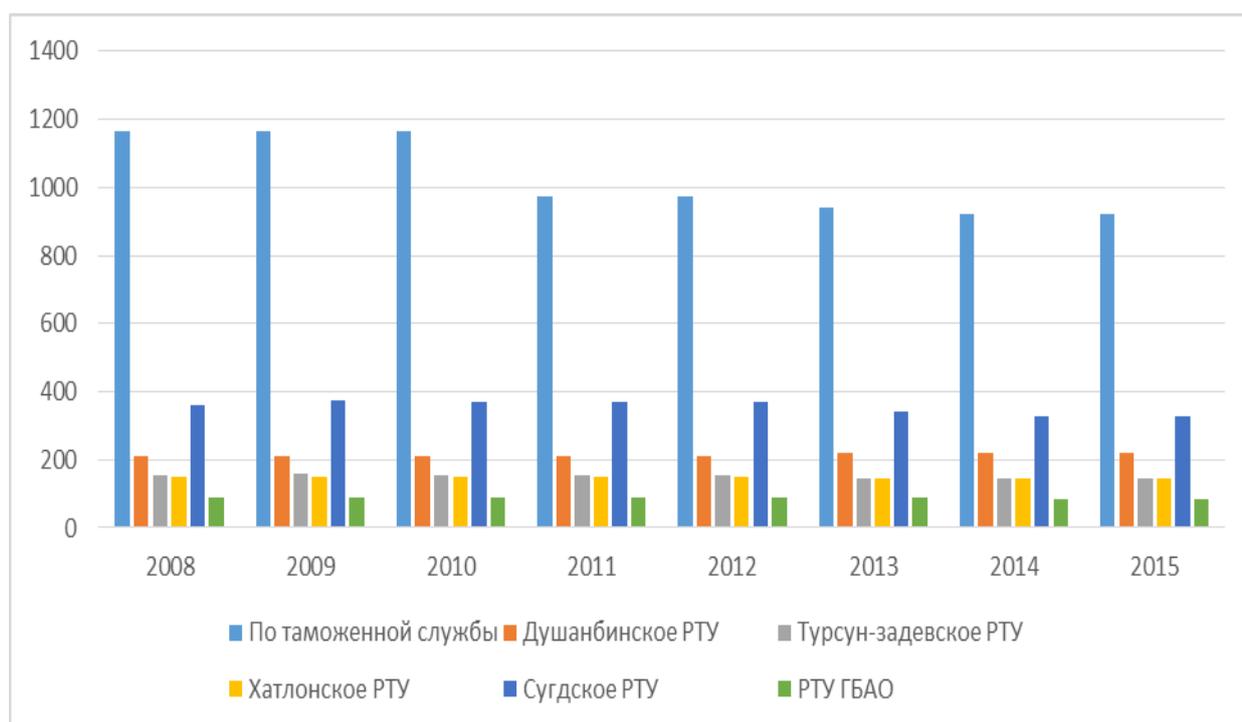
В диссертации проводя анализ численности и структуры работников аппарата органов управления, особое место отведено изучению динамики численности сотрудников Таможенной службы при Правительстве Республики Таджикистан (табл.2, рис.4).

**Таблица 2.** Динамика численности сотрудников в Таможенной службе при Правительстве Республики Таджикистан за 2008-2015гг.

№ п/п	Показатели	Наименование таможенного органа	Годы								2015г. к 2008г., в %
			2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	
1	Количество сотрудников таможенных	По таможенной службе	1164	1164	1166	975	975	939	920	920	79,04

	органов, чел.	Душанбинское РТУ	210	210	210	210	210	218	218	218	103,81
		Турсунзадевское РТУ	154	157	155	155	155	147	147	147	95,46
		Хатлонское РТУ	150	150	150	150	150	144	144	144	96,0
		Согдийское РТУ	360	373	371	371	371	341	327	327	90,83
		РТУ ГБАО	89	89	89	89	89	89	84	84	94,38
2	В других подразделениях таможенной службе		201	189	191	-	-	-	-	-	

**Источник:** Расчеты автора на основе отчетных данных Таможенной службы при Правительстве Республики Таджикистан.-Душанбе: ТСРТ, 2016.-247с.



**Рисунок 4.** Динамика численности сотрудников в таможенных подразделениях Республики Таджикистан за 2008-2015гг.

Из табл.2. и рис. 4 видно, что за рассматриваемый период общее количество сотрудников сократилось на 20,96%. При этом только увеличение количества сотрудников наблюдается в Душанбинском региональном таможенном управлении на 3,81%, в других региональных таможенных управлениях г. Турсунзаде, Хатлонское, Согдийское и ГБАО соответственно наблюдается уменьшение количества сотрудников на 4,54; 4,0; 9,17 и 5,62%. Сокращение количества сотрудников, прежде всего, связано с внедрением Единой информационной автоматизированной системы, автоматизированных рабочих мест и рационализацией организации работы таможенных органов во всех регионах страны.

Другим важным моментом при проведении анализа является анализ общей суммы таможенных платежей, а также фонда оплаты труда и производительности труда сотрудников таможенных органов в Республике Таджикистан. Результаты анализа представлены в табл.3.

В Республике Таджикистан со стороны государства оплата труда проводится на основе того, что Трудовой кодекс Республики Таджикистан законодательно закрепил основные принципы и условия индексации зарплаты в связи с ростом потребительских цен

на товары и услуги и повышение реальной заработной платы является одной из основных государственных гарантий. Ослабление государственного вмешательства отрицательно сказывается на развитии экономики в целом и отдельных ее отраслей, в том числе в управлении таможенной и государственной системы.

**Таблица 3.** Динамика общей суммы таможенных платежей и производительности труда сотрудников таможенных органов за 2008-2015 гг. в Республике Таджикистан.

№ п/п	Показатели	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2015г. к 2008г. в %
1.	Общая сумма таможенных платежей, млн. сомони, в т.ч.:	1628,5	1498,1	1714,7	2287,7	2716,6	3210,9	3997,8	3269,2	2,01 раза
2.	Таможенная пошлина	211,5	196,9	223,3	332,7	415,2	462,6	521,3	360,7	1,71 раза
3.	Налог на добавленную стоимость	1240,2	1128,5	1297,4	1778,6	2132,1	2504,9	3151,2	2703,1	2,18 раза
4.	Акциз	136,8	153,3	155,5	147,9	135,7	207,8	266,8	157,5	1,15 раза
5.	Другие обязательные платежи	40,0	19,4	38,5	28,5	33,6	35,6	58,5	47,8	119,5 раза
6.	Фонд оплаты труда, млн.сомони	14,6	14,7	15,1	15,6	19,5	21,80	20,2	24,2	165,75
7.	Производительность труда млн. сомони на 1 чел.	1,399	1,287	1,471	1,509	1,509	1,567	1,599	1,599	114,29

*Источник:* Расчеты автора на основе статистических данных ТСПРТ. -Душанбе: ТСПРТ, 2016.-254с.

Коренные изменения трудовых отношений в таможенной системе в значительной степени связаны со стимулированием труда работников данной сферы, и оно обуславливается модификацией, как непосредственных потоков труда между таможенными подразделениями и системой, так и финансовых потоков на всех уровнях изучения СТО. Заработная плата сотрудников таможенных органов характеризует цену за оказанные услуги с учетом специфики труда., а также активно воздействует на величину дохода и реализует интересы сотрудников, руководителей и работодателей. Для сотрудника заработная плата включает основной вид дохода, а для работодателей основную часть затрат в стоимости оказываемых таможенных услуг.

При этом накопленный опыт работы и высокий уровень образования, а также профессиональная подготовка являются важными факторами, влияющими на оплату труда. Специфика развития профессионализма сотрудника таможенных органов связана, по мнению автора, с формой, ее структурой, содержанием и их профессиональной деятельностью. И он выделяет следующие недостатки, присущие системе оплаты труда Республики Таджикистан:

1) Низкая доля заработной платы в ВВП страны в условиях трансформации экономических процессов;

2) Несовершенство трудовой политики и отсутствие приоритетов в существующей системе оплаты труда в таможенной системе и госслужбе;

3) Уменьшение стоимости и дальнейшее падение цены труда сотрудников в сфере услуг в процессе углубление рыночных преобразований.

В Республике Таджикистан минимальная заработная плата на протяжении проведения экономических реформ ниже прожиточного минимума. Если ее величина в 1991г. почти на 30,0% превышала прожиточный минимум, то в 2000г. величина минимальной заработной платы составила, лишь 7,0% прожиточного минимума. В Трудовом кодексе содержится норма, в соответствии с которой минимальный размер оплаты труда должен быть не ниже прожиточного минимума. Согласно законодательству Республики Таджикистан минимальная зарплата является единой для всей страны. В 2005 году она составляла 80 сомони, а за 2008 год - 120 сомони, в 2012 году - 200 сомони, в 2015г.-250 сомони.

В соответствии с Трудовым кодексом, минимальная заработная плата не должна быть ниже прожиточного минимума. При этом Трудовой кодекс Республики Таджикистан так же не гарантирует обязательности применения норм труда в отношении работника и работодателя. Однако, многие работодатели считают, что нормирование труда не обязательно, так как они имеют право требовать от работника за установленную заработную плату любую отдачу.

Важно заметить, что организация оплаты труда для госслужащих в таможенных органах должна учитывать следующие моменты: он застрахован и юридически не защищенность от увольнения по «упрощенной процедуре», то есть по причине, независящей от его квалификации и деловых качеств.

В диссертации организация оплаты труда сотрудников в таможенной системе, по мнению автора, базируется на следующих принципах: увязке оплаты труда с соответствующим качеством жизни; реализует взаимосвязь заработной платы с развитием базовой и профессиональной компетенции государственных служащих; увязке зарплаты с достижением конечных результатов самого таможенного органа и его подразделений; учет желаний выполнять должностные обязанности на основе учета своего уровня образования и получивших профессиональную компетенцию и обязанности; выполнение сотрудником должностных обязанностей с социальными функциями, а также и работой социальных служб таможенного органа и коллектива его подразделений.

Особое место в диссертации автором уделено изучению структуры заработной платы в таможенной системе. И он предлагает использование ступенчатой формы оплаты труда, суммы доплат за дополнительно выполняемые услуги. Объем обязанностей сотрудников в таможенной системе может быть рассчитан на основе предложенных, Таможенной службой при Правительстве Республики Таджикистан, расчетов по доплате за исполнение обязанностей должности временно отсутствующего сотрудника. Расчеты производятся по следующей формуле:

*Доплата = (разница в окладах) + (разница в окладах) \* X% надбавки за особые условия госслужбы + (разница в окладах) \* % надбавки за выслугу лет + (разница в окладах) \* % премии по достигнутым результатам.*

Заработная плата с учетом надбавки госслужащего в таможенной системе, будет составлять (основной должностной оклад + доплата), методика расчета доплат приведена в табл.4.

В целом, модель ступенчатой оплаты труда позволяет повысить оплату труда государственного служащего в два раза. Это позволит высвободить из таможенной системы или перевести в другие структурные подразделения сотрудников с меньшим диапазоном базовых и профессиональных компетенций.

**Таблица 4.** Методика расчета суммы доплат сотрудникам подразделений таможенной службы.

Наименование выплаты	Основная должность - главный таможенный инспектор в сомони	Должность временно отсутствующего работника
Должностной оклад	767	995
Разница в окладах	-	228
Надбавка за особые условия службы (20%)	153,4	45,6
Надбавка за выслугу лет 20%	153,4	45,6
Премия (25%)	191,75	57,0
Сумма доплаты	-	376,2

*Источник: расчеты автора.*

Эффективная служебная деятельность сотрудников таможенной службы должна быть стимулирована на основе прямых форм финансового поощрения и рационального распределения полученных конечных результатов. В основном поощрительные денежные выплаты, как составная часть оплаты труда в государственной службе различаются по типу систем выплат и степени использования, в зависимости от типа работы, ее сложности и системы управления таможенного органа.

В диссертации особое место уделено распределению премий сотруднику, отделам и таможенным подразделениям таможенной системы (табл.5).

**Таблица 5.** Распределение премий по уровням в системе таможенной службы

№ пп	Тип премии	Сотрудник	Отдел	Таможня	
I.	Премия за результативную деятельность, обеспечивающую повышение эффективности	+	+	+	
	1.1. Всемирное содействие развитию внешней торговли за счет сокращения издержек, связанных с перемещением товаров и пассажиров через таможенную границу Республики Таджикистан.				+
	1.2. Пополнение доходной части государственного бюджета Республики Таджикистан.				+
	1.3. Уменьшение потенциальных угроз государству, вызванных перемещением запрещенных и нелегальных товаров, которые наносят вред обществу и подрывают экономику.				+
	1.4. Совершенствование системы управления таможенными органами	+	+	+	
II.	Премии за рационализаторское предложение	+	+		
III.	Премия за повышение качества предоставленных услуг	+			
IV.	Премия за социальную активность (участие в управлении и социальном партнерстве)	+			
V.	За совершенствование знаний, путем самообразования и обучения, а также развитие базовых и профессиональных компетенций.	+	+	+	
VI.	Премия за работу по имиджу организации	+	+	+	

*Источник: предложено автором.*

В целом решение этих задач (табл.5) позволяет обеспечить увеличение удельного веса таможенных органов в формировании государственного бюджета Республики Таджикистан, а также и использование при премировании сотрудников таможенных органов. Выплата комиссионных в таможенных органах не столь эффективна по сравнению с другими денежными выплатами.

Автор также приоритетным считает согласование интересов партнеров в системе социального партнерства с целью предотвращения и снижения угрозы катастроф, т.е. забастовки и локауты. Поэтому он считает важным разработку и реализацию алгоритма в процессе согласований интересов партнеров с учетом вида конфликта (рис.6).

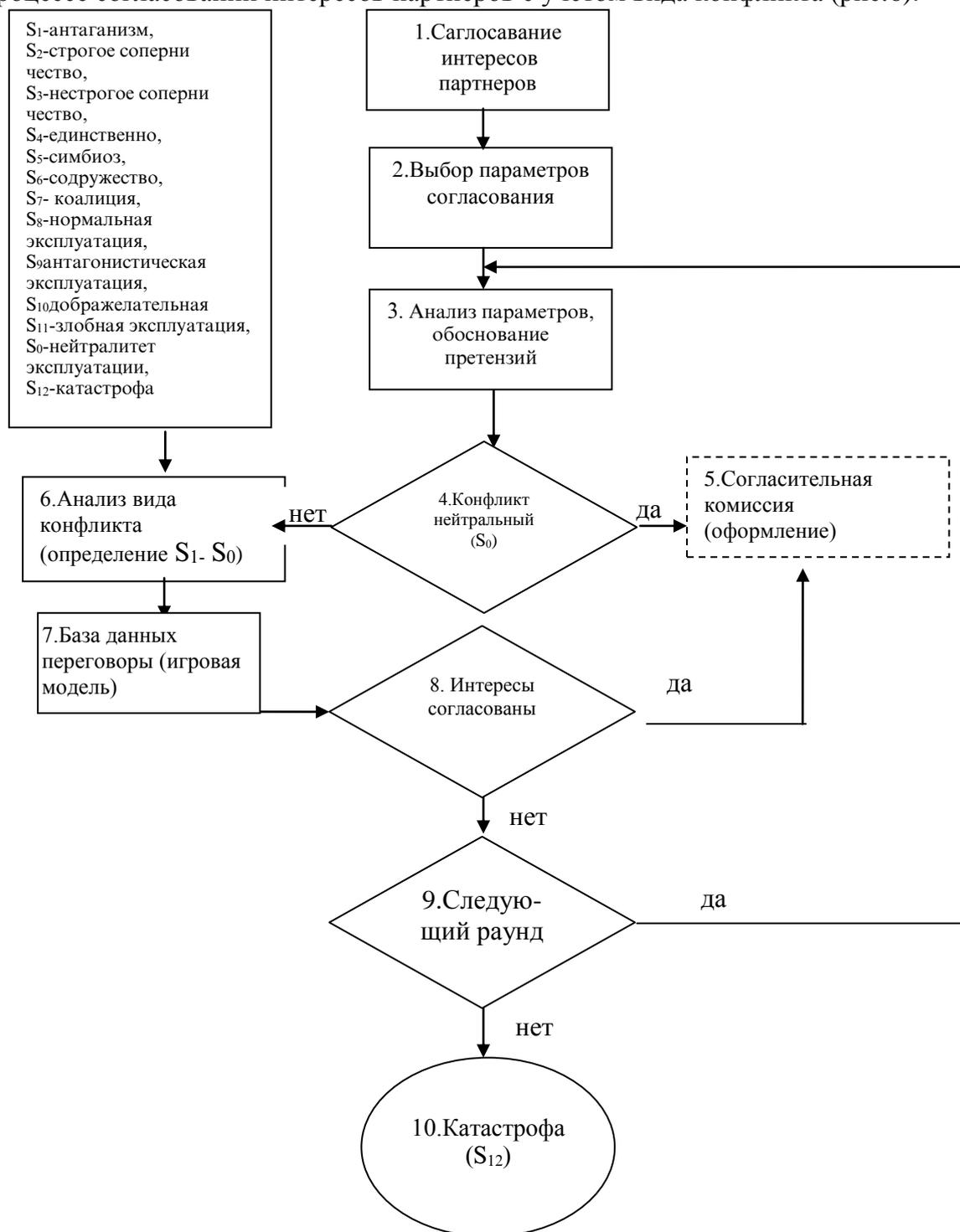


Рисунок 6. Блок-схема алгоритм согласования интересов в таможенных органах.

По мнению автора, согласование интересов следует рассматривать как конфликтный процесс, который не имеет однозначного заданного решения, при существовании многообразных возможных стратегий партнеров и принимаемых вариантов субъективного решения. При этом автор допускает возможность прогнозной оценки разрешения конфликтной ситуации и оценки вариантов возможных партнерских стратегий.

Поэтому в диссертации автором представлена методика анализа конфликтов, возникающих при оценке влияния партнеров на эффективность их функционирования. Используя предложенную методику, формируют базу данных, и в процессе системного моделирования рассматривают варианты стратегий поведения партнеров и возможные алгоритмы возникающих в процессе переговоров по тем или иным параметрам согласований вариантов решаемых задач: 1. Оптимизация структуры дохода сотрудника осуществляется на основе выявления ценности альтернатив для каждого участника переговоров. При этом предпочтения (ценности) выявляются на основе социологического опроса. Анализ показывает, что в кооперативной игре в основном использован критерий Нэша (правило максимизации полезности):  $\max (U_1 U_2)$ .

Автором установлено, что максимальное произведение ценностей - 0,55, которое соответствует оптимальному варианту структуры дохода (0,65; 0,20; 0,15). Аналогично выделяют компоненты социальных выплат, анализируя предпочтительность той или иной социальной программы, выбор социальной мотивации, вынесенный на обсуждение, и др. Тогда, величина получаемого дохода считается фиксированной, и изменяются только доли его распределения. Кроме того, выделяет второй тип задач: биматричные задачи, в которых учтены и величина выигрышей. Тогда определяются функции полезности денег для партнеров. Обычно полезность суммы денег рассматривается, как пропорциональность самой сумме денег.

В целом, проводя анализ сложившейся в переговорном или согласительном процессе ситуации в таможенной системе, может быть подкреплена инструментами, способствующими принятию оптимальных управленческих решений. В этих условиях снижается риск перехода конфликта в стадию катастрофы. Поэтому в процессе заключения договоров и соглашений, стратегия поведения партнеров используют класс задач, используемых в теории игр и параметры согласования укрупненно объединяются в три большие группы: 1) качество трудовой деятельности; 2) форма, система, размер оплаты труда; 3) дополнительные условия. По мнению автора, реализация этих моделей позволяет рационализировать систему социально-трудовых отношений и согласовывать интересы социальных партнеров в таможенных органах Республики Таджикистан.

**В третьей главе диссертации «Совершенствование механизма регулирования социально-трудовых отношений и социального партнерства в таможенной системе Республики Таджикистан»** усовершенствована система организации и оплаты труда в таможенных органах Республики Таджикистан, разработаны частные и интегральные показатели оценки эффективности социального партнерства в таможенной системе, обоснованы и разработаны основные направления развития механизма регулирования социально-трудовых отношений, социального партнерства и трудовых конфликтов в таможенной системе.

В диссертации автор считает, что стратегия кадрового обеспечения в таможенной системе обуславливает важность исследования форм совершенствования организации и оплаты труда в подразделениях таможенной службы. Следовательно, при совершенствовании организации и оплаты труда в системе таможенных органов считается, в первую очередь, дифференцированный подход к человеческим ресурсам, который предполагает выяснение, какие занимают ключевые позиции в системе таможенных органов

структурные подразделения, а также кто занимает ключевые позиции из сотрудников, которые влияют на результаты деятельности таможенных органов.

По мнению автора, для совершенствования организации и оплаты труда в таможенной системе необходимо введение следующих современных принципов организации и оплаты труда, которые должны быть: увязаны с уровнем показателей социально-экономического развития страны, регионов Республики Таджикистан, качеством жизни лично работника и населения, которому таможенный орган оказывает непосредственно таможенные услуги; напрямую увязаны с совершенствованием профессионального мастерства, приобретением знаний, навыков для повышением ожидаемых результатов и эффективности работы; стимулировать у сотрудника желание и интерес не только осваивать новые функции и своевременное выполнение должностных обязанностей, но и самостоятельно выбрать их на основе оценки своего уровня знаний, профессиональной компетенции и образования; увязаны с выполнением сотрудниками социальных функций, удовлетворяющие социальные нужды подразделений и трудового коллектива, а также исполнение социальных функций руководителями подразделений таможенных органов в целом.

В диссертации автором при анализе эффективности мероприятий, требующих инвестиций и длительного срока окупаемости реализации использована уточненная методика определения эффективности инвестиционных решений, базирующиеся на расчетах частных показателей эффективности внедрения отдельных мероприятий, а также параметров согласования интереса партнеров таможенной службы. А при анализе эффективности мероприятий, требующих капитальных вложений и длительного срока окупаемости реализации, используют методы определения эффективности инвестиционных решений.

Особенно важным этапом при определении эффективности деятельности таможенных органов, по мнению автора, является оценка эффективности самой системы социального партнерства. При определении эффективности системы социального партнерства используют различные подходы. И он социальное партнерство рассматривает как систему, которая в свою очередь является подсистемой всей таможенной системы, однако оно не должно быть самоцелью при расчете сравнительной эффективности, а также, чтобы достичь планового результата в социальном партнерстве важно рассмотреть его в комплексном виде. Исходя из этого, в работе предложена, система показателей по определению эффективности социального партнерства в таможенной системе, которая позволяет оценивать результаты социального партнерства и достигнутых конечных результатов в таможенной системе.

В связи с этим используя методологию оценки предлагаемых частных показателей, автором дается оценка человеческого капитала персонала подразделений по реализованному трудовому потенциалу сотрудников таможенных органов (рис. 7).

В диссертации автором установлено, что реализованный трудовой потенциал считается интегральным базисным показателем, характеризующий человеческий капитал, здоровье, профессионализм, творческие способности, образование, активность, интеллект, организованность конкретного сотрудника таможенного органа. Кроме того при оценке использования трудового потенциала дается оценка качества трудовой жизни на основе экспертных оценок множества параметров, характеризующую организационные, психофизиологические, экономические, социальные и правовые характеристики рабочих мест в исследуемой системе.

В диссертационной работе также в качестве показателя, характеризующий эффективность использования трудового потенциала в таможенных подразделениях, используется рентабельность труда, которая отражает выгодность труда для подразделений и достаточно точно отслеживает уровень дохода сотрудника таможенного органа, если его рассчитывать как агрегированный показатель по категориям сотрудников.



**Рисунок 7.** Модель оценки внутренней и внешней эффективности системы социального партнерства организации.

На основе обобщения использования вышеуказанных показателей в диссертации автором разработан алгоритм расчета интегрального показателя эффективности социального партнерства в таможенных органах ( табл.6).

**Таблица 6.** Алгоритм расчета интегрального показателя эффективности социального партнерства в таможенных органах

Укрупненные показатели	Наименование показателей	Формула для расчета показателей	Вес	Результаты расчета
Внутренние по отношению к подсистеме	Характеризующие достижение плановых результатов	Доля «выигрышей» при согласовании интересов из максимально возможных вариантов в отчетном периоде – $K_{10}$	$a_1$	$K_{10} * a_1 = 0,3 * 0,5 = 0,15$
	Характеризующие затраты на достижение плановых результатов	Доля временных затрат (или количество раундов проведенных переговоров) из максимально целесообразных в отчетном периоде – $K_{20}$	$a_2$	$K_{20} * a_2 = 0,5 * 0,5 = 0,25$
Внешние по отношению к подсистеме	Индекс эффективности деятельности таможенного органа	$I_э = Э_о / Э_б$ (Э=Результат/Затраты)	$b_1$	$I_э * b_1 = 1,02 * 0,3 = 0,31$
	Индекс человеческого капитала	$I_{нк} = H_{к\sigma} / H_{к\delta}$	$b_2$	$I_{нк} * b_2 = 1,00 * 0,2 = 0,2$
	Индекс качества трудовой жизни	$I_k = K_{T\sigma} / K_{T\delta}$	$b_3$	$I_k * b_3 = 0,9 * 0,25 = 0,23$
	Индекс рентабельности труда	$I_R = R_{\sigma} / R_o$	$b_4$	$I_{cэ} * b_4 = 0,88 * 0,25 = 0,22$
<b>Интегральный показатель эффективности социального партнерства – ИСП</b> $ИСП = ИСП_{внутр} + ИСП_{внеш} = \sum K_{j0} * a_j + \sum I_i * b_i$				<b>1,35</b>

Источник: предложено автором

Следовательно, стратегия управления таможенных органов должна включать разработку кадровой стратегии. Для развития персонала подразделений таможенной системы, также таможни, важным является разработка концепции кадровой стратегии или управления персоналом.

Анализ научных работ<sup>2</sup> показывает, что существует достаточно много методов управления конфликтами. Укрупнено их можно представить в виде пяти групп, каждая из которых имеет свою область применения в реальных условиях.

В диссертации автором выявлен перечень методов управления конфликтами в подразделениях таможенной службы, в том числе: внутри личностные (методы воздействия на конкретного сотрудника), структурные (методы по устранению организационных конфликтов), межличностные или стили поведения в конфликте, переговоры, а также ответные агрессивные действия. С целью устранения конфликтов, автором уточнена стратегия воспитания и сохранения профессиональных сотрудников в таможенной системе.

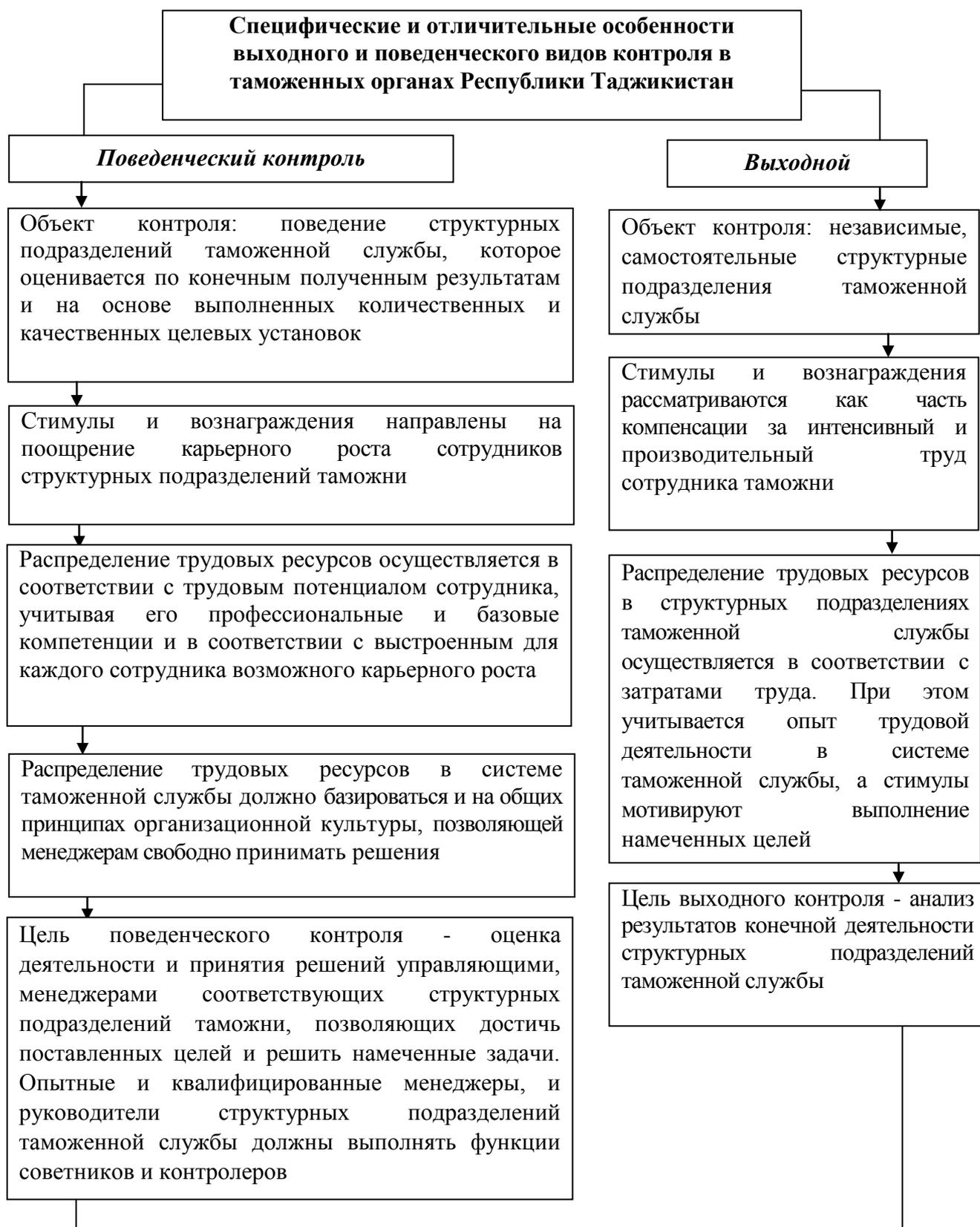
Кроме того, в диссертации автор к числу перечисленных принципов формирования кадровой стратегии в таможенной системе относит основные составляющие кадровой стратегии, к которым относятся: культура организации производства и оказания таможенных услуг, а также процесс производства и оказания услуг, что предполагает реализацию своей основной миссии таможенной системы и поведенческого контроля, который имеет отличительные особенности от существующих форм таможенного контроля или конечных форм их проведения в условиях реально функционирующих таможенных подразделений.

С учетом этого, уточнена культура организации оказания услуг и реализации мер по реализации стратегических целей, на основе координации совместных действий таможенных сотрудников, которые предусматривают необходимость привлечения людей в таможенную систему; разработку проектов и идей, способствующих повышению эффективности деятельности таможенных подразделений и качества оказываемых таможенных услуг; регламентирование оказываемых услуг и соблюдения правила перемещения товаров и транспортных средств через таможенную границу с учетом их востребованности, а также: воспитание независимого поведения у сотрудников; развитие культуры инновационной и предпринимательской деятельности; приоритет отдается культуре принятия решений и исполнения. По мнению автора, воспитание независимого поведения сотрудников, как важная часть организационной культуры, направлено на то, чтобы механизм принятия решений в таможенной системе был направлен на сокращение административных барьеров и организацию процессов и процедур, которые препятствовали бы реализации намеченных стратегий таможенной деятельности.

В диссертации проведенный анализ системы принятия и найма на работу в таможенных органах показала, что не всегда после увольнения специалиста имеется возможность подготовить и заменить этого специалиста, или принять по найму на работу высококвалифицированного сотрудника. И это требует выделения специфических и отличительных особенностей выходного и поведенческого видов контроля в таможенных органах Республики Таджикистан (рис.8).

---

<sup>1</sup> Волгин Н.А., Одегова Ю.Г. Экономика труда Социально-трудовые отношения / Н.А.Волгин, Ю.Г. Одегова. - М.: Экзамен, 2002.-С.36.Савельев, И.В. Экономика труда / И.В. Савельев. - М.: КноРус, 2013. – С 39; Чижова, Л.С. Инновационная экономика: занятость, трудовая мотивация, эффективность труда / Л.С. Чижова. - М.: Экономика, 2011. – С.43.



**Рисунок 8.** Особенности выходного и поведенческого контроля в таможенных органах Республики Таджикистан

Использование элементов организационной культуры - выходного и поведенческого контроля объективно показывает, то, что есть возможность внедрить эту систему при разработке кадровой стратегии развития персонала в таможенной системе, на основе обеспечения конкурентоспособности; применение стратегического планирования; поиска

путей и средств закрепления имеющегося конкурентного преимущества в перспективе; развитие интеллектуального капитала, закрепление и продвижение талантливых сотрудников, обеспечивающие внедрение инноваций в таможенном производстве и управлении, использование эффективных форм государственного предпринимательства и организационной культуры в таможенной системе.

В целом реализация предложенных основных направлений развития механизма регулирования социально-трудовых отношений, социального партнерства и трудовых конфликтов в таможенной системе позволяют значительно повысить эффективность таможенного обслуживания, обеспечить экономическую безопасность, защитить экономические интересы государства, а также повысить уровень жизни таможенных сотрудников в Республике Таджикистан.

## **ОСНОВНЫЕ ВЫВОДЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ**

Проведенные исследования позволили сформулировать следующие выводы и рекомендации:

1. В современных условиях развития рыночной экономики, СТО в таможенной системе являются составной частью СТО гражданского общества. Эти отношения складываются в процессе организации и выполнения труда по оказанию таможенных услуг субъектам ВЭД и населению, в целях своевременного перемещения товаров и транспортных средств через таможенную границу страны.

Таможенная служба является важнейшим институтом по регулированию ВЭД и занимает ведущее место в институциональной системе современного государства. Таможенная система, представляя собой сложную многоуровневую систему, базируется как на целостностных, комплексных, адаптивных, динамичных и детерминированных общих признаках, так и специфических системных признаках, учитывающие ее высокую степень обособленности в институциональной среде, а также особенности воспроизводства рабочей силы для таможенной системы и госслужбы.

Поэтому в диссертации, автором уточнено и сформулировано авторское понятие социально-трудовых отношений в таможенной системе, предусматривающее повышение эффективности профессиональных компетенций таможенных сотрудников, направленных на выполнение миссии, целей и задач таможенных подразделений, с целью развития внешнеторговой деятельности, пополнению доходной части госбюджета и защиты экономических интересов для обеспечения национальной безопасности республики.

2. Особое место в диссертационной работе уделено изучению различных подходов к формированию и развитию социально-трудовых отношений. Выполненный автором анализ воспроизводственного подхода к исследованию формирования и развития СТО показывает, что этот процесс базируется на использовании стандартной модели воспроизводства рабочей силы, без учета тенденций развития рынка труда и особенно международного, а также тенденций постиндустриализма, способствующего динамизму в формировании СТО и его развитии. Установлено, что на изменение СТО оказывают существенное влияние общие и специфические социально-экономические факторы. Поэтому в диссертации выявлены факторы, определяющие особенности социально-трудовых отношений в условиях рыночной экономики на основе реализации государственной политики занятости, оплаты и стимулирования труда в таможенной системе, базирующиеся на приоритетах, учитывающие динамику современных тенденций на рынке труда и социальные условия воспроизводства рабочей силы, а также управлением базовых и профессиональных компетенций таможенных сотрудников.

3. В диссертации автором дана оценка современного состояния рынка труда в Республике Таджикистан, численности сотрудников и заработной платы в таможенной системе, также установлены тенденции их развития. Выделены особенности труда сотрудников таможенной службы, которые заключаются в обязательном и четком выполнении возложенных на них должностных обязанностей, базирующихся на профессиональных и базовых компетенциях в области экономики, финансов, права, психологии, логики, а также специфики личностных их качеств и др.

Кроме того в диссертационной работе обосновывается необходимость управления развитием социально-трудовых отношений в таможенной системе. Предложено авторское определение управления развитием СТО в таможенной системе - как управление развитием базовых и профессиональных компетенций сотрудников, гарантирующих выполнение миссии таможенных подразделений, стратегических целей и конкретных задач по содействию развития внешнеторговой деятельности, накоплению доходной части госбюджета по обеспечению экономической безопасности государства в условиях углубления глобализационных процессов».

4. В диссертационном исследовании проведен сравнительный анализ ведущих концепций социально-трудовых отношений, касающихся основных приоритетов в таможенной системе и современной практики ее регулирования. И на их основе, выполнено моделирование системы социально-трудовых отношений и процедур согласования интересов социального партнерства в подразделениях таможенной службы Республики Таджикистан на основе учета различных ограничений и решения различных типов задач. Реализация результатов моделирования системы социально-трудовых отношений и согласования интересов социального партнерства позволяют значительно улучшить согласование социальных интересов, повысить эффективность трудового процесса, а также значительно упростить устранение трудовых конфликтов в таможенной системе.

5. В диссертационной работе на основе исследования организации оплаты и стимулирования труда в таможенной системе, автором раскрыты недостатки организации оплаты и стимулирования труда сотрудников подразделений таможенных органов:

-существующие несоответствия оплаты труда сложностью, значимостью и многопрофильностью выполняемых основных функций сотрудниками таможенных подразделений;

-низкий уровень оплаты труда в таможенной системе, по сравнению с оплатой труда в зарубежных странах, при выполнении аналогичных функций, а также минимальный уровень заработной платы, как база для расчета других показателей стимулирования и оплаты труда таможенных сотрудников;

-возрастание несоответствия между удельным весом таможенных платежей, поступающие в доходную часть госбюджета и удельного веса расходной части бюджета на финансирование оплаты и стимулирования труда таможенных сотрудников, а также развития таможенной системы Республики Таджикистан. Кроме того наблюдается занижение цены труда таможенных сотрудников и существующая система оплаты труда не в полной мере учитывает количество и качество их труда, а также и качество предоставляемых ими таможенных услуг. Эти причины могут быть устранены следующим образом:

- введение новых изменений, как в целом государственной политики оплаты труда, так и в системе государственной службы и таможенных органах;
- применение новых методологических подходов к обоснованию заработной платы в таможенной системе и госслужбы;
- совершенствовать стимулирование высокопроизводительно труда на основе достигнутого уровня повышения производительности труда таможенных сотрудников.

С учетом этого обоснован механизм совершенствования организации и оплаты труда,

предусматривающий оптимизацию структуры заработной платы, включающий месячный оклад, дотацию с учетом районного коэффициента, надбавку к окладу за содержание детей; премии и доплаты.

В диссертационной работе предложен механизм стимулирования на основе разработки концепции «ступенчатого премирования» с учетом предложенных автором показателей, характеризующих эффективность и результативность таможенной деятельности, достижения высоких результатов труда, развитие и осуществление структурных преобразований в подразделениях и таможенной службы в целом, а также учитывающие реализацию целевых программ развития, с целью эффективного использования выделенных бюджетных средств на выполнение поставленных задач, и как важнейшей функции СТО, направленной на развитие профессиональных и базовых компетенций сотрудников таможенной системы.

В целом установлено, что существующая система организации оплаты труда требует дальнейшего совершенствования при участии государства на базе социального партнерства и активизации сотрудников к участию в процессе управления труда и СТО в таможенной системе. При этом организация оплаты труда в таможенной системе должна основываться на следующих принципах:

- увязке оплаты труда с качеством жизни населения территориального преобразования, где проживает таможенный сотрудник, что в свою очередь предполагает доплаты в виде надбавки к денежному окладу с учетом районного коэффициента и на содержание детей;

- увязке оплаты труда с развитием базовой и профессиональных компетенций сотрудников таможенных органов, а также и с конечным результатом работы таможенных органов в целом и их структурными подразделениями;

- оплата труда должна способствовать активизации сотрудника, с целью рационального использования своих возможностей на выполнение дополнительного объема функций;

- увязке выполнения должностных обязанностей с социальными функциями и работой на социальные нужды таможенного подразделения и его трудового коллектива.

В целях стимулирования результативного труда существующая премиальная система в таможенной системе требует дополнения. При этом выдаваемая премия должна выплачиваться сотрудникам:

- за развитие профессиональных компетенций, позволяющих выполнять более сложные должностные обязанности или функции;

- за выполнение дополнительного объема взятых служебных поручений, которые позволяют снизить затраты живого труда на производство и оказания таможенных услуг населению и субъектам ВЭД;

- за рационализаторство и изобретательность, внедрение инновационных технологий, приобретение новых знаний и навыков, способствующих развитию базовых и профессиональных компетенций,

- за наиболее результативную работу таможенным и сотрудникам на основе выдачи коллективной премии в качестве поощрения;

- за достигнутые высокие показатели деятельности как в целом по таможенному органу, так и ее структурных подразделений, а также конкретного сотрудника.

В целом премия не только должна стимулировать высокопроизводительный и качественный труд, но и также способствовать развитию таможенного подразделения, а система индивидуального премирования, должна быть дополнена коллективным премированием сотрудников.

7. В диссертационном исследовании, используя методы управления конфликтами в подразделениях таможенной службы, предложены следующие рекомендации по их разрешению:

- признать существование конфликта в таможенном подразделении, то есть признать наличие противоположных целей, методов у оппонентов, выявить самих этих сотрудников участников;

- оценить и определить возможность проведения переговоров с участием посредников или без них и кто может быть посредником, устраивающим обе стороны конфликта в таможенном подразделении;

- согласовать процесс проведения переговоров;

- проводить мониторинг и установить перечень вопросов, характеризующий предмет конфликта;

- обосновать и разрабатывать варианты решения с учетом расчета затрат по каждому из них и возможных последствий в таможенных подразделениях;

- принять согласованное решение в письменном виде: резолюции, коммюнике, договоре о сотрудничестве и другие при разрешении особо сложных или ответственных, сильных и продолжительных конфликтов и др.

8. На основе проведенных исследований, автором обоснованы и предложены основные направления развития механизма регулирования социально-трудовых отношений с учетом оценки экономических интересов социального партнерства и их роли в регулировании трудовых конфликтов в таможенной системе Республики Таджикистан.

В этих условиях автором считает целесообразным в целях совершенствования управления СТО реализацию следующих практических рекомендаций со стороны местных органов государственной власти (Хукуматами) и руководства таможенных органов и их подразделений:

- научно-исследовательским институтам труда, специалистам, работающим в области управления СТО принимать действенные меры на разработку СТО и управления ими;

- руководству таможенной службы, областным и районным таможенными подразделениями использовать системный подход к управлению СТО, обеспечивающий реализацию основных функций управления: организации, планирования, прогнозирования, стимулирования и учета и контроля.

- с целью усиления роли механизма стимулирования труда таможенных сотрудников, целесообразно применять такую систему, направленную, на расширение их компетенции, способствующую достижению наилучших конечных результатов и повышения эффективности таможенного обслуживания.

Таким образом, реализация этих рекомендаций в практической деятельности таможенной системы позволяет значительно повысить эффективность оказания государственных таможенных услуг, улучшения уровня жизни сотрудников таможенной системы, возрастание роли таможенных органов в защите экономических интересов и обеспечения национальной безопасности и экономического роста, возрастание их роли в улучшении интеграционных процессов в Республике Таджикистан.

### **III. СПИСОК ОПУБЛИКОВАННЫХ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИИ РАБОТ**

**А) Публикации в изданиях, включенных в перечень ведущих рецензируемых научных журналов и изданий, рекомендуемых ВАК Министерства образования и науки России**

1. Методы управления конфликтами в подразделениях таможенной службы// Вестник Таджикского национального университета. Серия социально-экономических и общественных наук. -Душанбе: «Сино», 2016, № 2/9 (218).С.114-118. (0,31 п.л.) (в соавторстве, автором - 0,2 п.л.).

2. Моделирование процедур согласования интересов социального партнерства в таможенной системе Республики Таджикистан//Вестник ТНУ, -№2/9(190). -Душанбе: Сино.- 2015. -С.83-90 (0,5 п.л.) (в соавторстве, автором - 0,2 п.л.).
3. Вопросы совершенствования организации и оплаты труда в системе таможенных органов Республики Таджикистан//Вестник Таджикского национального университета. - Душанбе: ТНУ. - 2014. №2/4 (138). –С.15-19. (0,31 п.л.) (в соавторстве, автором - 0,15 п.л.).
4. Развитие социально-трудовых отношений в таможенной сфере Республики Таджикистан//Вестник ТНУ. Серия экономических наук. –Душанбе: Сино.- 2013. - №2/7 (123).-С. 46-53. (0,5 п.л.) (в соавторстве, автором - 0,25 п.л.).

**Б) Публикации в других изданиях:**

5. Развитие кадровой политики таможенных органов в условиях переходной экономики// Молодежь и современная наука. Сборник научно-теоретических трудов молодых ученых, посвященной 20-летию государственной независимости Таджикистана. – Душанбе: Самт. -2011. С.239-243. (0,3 п.л.) (в соавторстве, автором - 0,2 п.л.).
6. Формирование кадрового потенциала таможенной службы Республики Таджикистан// Перспективы развития таможенной системы в условиях международной интеграции. Материалы межд. науч. практ. конф., посвященной 20-летию образования Таможенной службы Республики Таджикистан.– Душанбе: «Сумани Кудрат».-2012.- С.28-32 (0,3 п.л.) (в соав., автором - 0,2 п.л.).
7. Роль кадрового потенциала в реализации таможенной политики//Сборник научно-теоретических трудов молодых ученых. - Душанбе: Шахпар.- 2012. -С.241-243 (0,2 п.л.).
8. Факторы, определяющие особенности социально-трудовых отношений в таможенной сфере Республики Таджикистан// Роль XVI Сессии Верховного Совета Республики Таджикистан в совершенствовании и обеспечении социально-экономического развития Республики Таджикистан. Материалы респ. науч.практ. конф., посвященной 20-летию XVI Сессии Верховного Совета Республики Таджикистан (г. Душанбе, 15 октября 2012г.). - Душанбе: ГУП Матбаа ТСПРТ,-2012. - С.177-194. (1,1 п.л.) (в соавторстве, автором - 0,4 п.л.).
9. Моделирование системы социально-трудовых отношений в таможенной системы Республики Таджикистан// Роль XVI Сессии Верховного Совета Республики Таджикистан в совершенствовании и обеспечении социально-экономического развития Республики Таджикистан. Материалы респуб. науч.практ. конф., посвященной 20-летию XVI Сессии Верховного Совета Республики Таджикистан (г. Душанбе, 15 октября 2012г.). - Душанбе: ГУП Матбаа ТСПРТ,-2012. - С.194-201. (0,5 п.л.).
10. Совершенствование организации и оплаты труда сотрудников в таможенной системе Республики Таджикистан//Использование инновационного потенциала ВУЗа при подготовке бакалавров и магистров. Материалы межд. науч.практ.конф. (г. Душанбе, 10-11 ноября 2015г.).- Душанбе: «Ирфон»,- 2015.-С.117-120 (0,25 п.л.).

**В) Учебные пособия:**

11. Таможенные процедуры в Республике Таджикистан (на таджикском языке). - Душанбе: «Ирфон», 2012.-93 с. (5,81 п.л.) (в соавторстве, автором – 1,0 п.л.).