

**АКАДЕМИЯ НАУК РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН  
ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ**

На правах рукописи  
УДК: 331.101.264.2 (575.152)

**КУЧКАРОВ ГАЙБУЛЛА ФАЙЗУЛЛАЕВИЧ**

**ФАКТОРЫ ПОВЫШЕНИЯ ТРУДОВОЙ МОТИВАЦИИ В МАЛОМ  
БИЗНЕСЕ И ЧАСТНЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ  
(На примере Кашкадарьинской области)**

08.00.10 – «Народонаселение и экономика труда»

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

**Ташкент – 2009**

Работа выполнена в Каршинском государственном университете

**Научный руководитель:** доктор экономических наук, профессор  
**Абдурахманов Каландар Ходжаевич**

**Официальные оппоненты:** доктор экономических наук  
**Худайбердиев Зайниддин Явкачевич**  
кандидат экономических наук, профессор  
**Хакимов Хондамир Маруфович**

**Ведущая организация:** Самаркандский государственный  
университет

Защита состоится «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2009 г. в «\_\_\_» часов на заседании Специализированного совета Д.015.06.01 по защите диссертаций на соискание ученой степени доктора экономических наук при Институте экономики Академии наук Республики Узбекистан по адресу: 100060, г.Ташкент, ул. Боровского,5. Тел./факс: 233-14-78.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке Института экономики Академии наук Республики Узбекистан.

Автореферат разослан «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2009г.

**Ученый секретарь  
Специализированного совета,  
кандидат экономических наук**

**Гулямова Г.П.**

## 1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ДИССЕРТАЦИИ

**Актуальность работы.** В Республике Узбекистан последовательно осуществляются экономические реформы, направленные на обеспечение макроэкономической стабильности, устойчивых и сбалансированных темпов роста экономики нашей страны. Хотя с начала развития малого бизнеса и частных предприятий в Узбекистане прошло относительно немного времени, они уже превратились в органическую часть качественно новых социально-экономических отношений. При этом эффективная деятельность малого бизнеса и частных предприятий связана не только с целями и интересами работодателя, но и занятого в них персонала.

Президент Республики Узбекистан И.А.Каримов в докладе на заседании Кабинета Министров, посвященном итогам социально-экономического развития страны в 2007 г. и важнейшим приоритетам углубления экономических реформ в 2008 г., отметил, что одним из основных приоритетов экономического и социального развития страны являются поддержка сферы услуг и домашнего труда и стимулирование развития малого бизнеса и частного предпринимательства: «Опыт многих развивающихся и развитых стран и прежде накопленный за истекшие годы опыт еще и еще раз доказывает абсолютную правильность избранной нами политики использования опережающего развития указанных сфер и, в первую очередь, малого бизнеса и частного предпринимательства как своеобразных локомотивов для решения острейших для нас проблем занятости и повышения доходов населения»<sup>1</sup>.

Основная цель собственника малого бизнеса и частного предприятия состоит в том, чтобы быть конкурентоспособным на рынке и получать больше прибыли, а персонала предприятия – реализовать свои интересы через свой труд.

Таким образом, в современных условиях экономического развития проблемы мотивации труда, наряду с обеспечением личных интересов персонала играют особую роль в экономике страны.

В этой связи органического сочетания целей и интересов предприятия с интересами персонала можно добиться через наиболее полное использование факторов трудовой мотивации. Так, по данным Всемирного банка, 76% национального дохода США является непосредственным результатом трудовой мотивации, знаний, квалификаций, опыта, инициативности персонала и его преданности предприятию. В странах Западной Европы за счет указанного фактора эффективность производства предприятий была обеспечена на 74%. Практика показывает, что только полное использование всех потенциальных возможностей персонала обеспечит удовлетворение его личных потребностей и будет способствовать улучшению всех показателей

---

<sup>1</sup> Каримов И.А. По пути модернизации страны и устойчивого развития экономики. – Т. 16. – Ташкент: Узбекистан, 2008. – С. 199.

производственной деятельности предприятия. Все это обуславливает актуальность избранной темы данного диссертационного исследования.

**Степень изученности проблемы.** Теория развития трудовой мотивации и анализ практической деятельности малого бизнеса и частных предприятий в Республике Узбекистан привлекают к себе все большее внимание ученых и практиков. Это связано с тем, что, во-первых, развитие малого бизнеса и частных предприятий в стране определяется как одно из основных и приоритетных направлений развития рыночной экономики; во-вторых, в нашей стране создаются все правовые, экономические, организационно-административные условия для дальнейшей либерализации экономики страны; в-третьих, усиливаются чувства собственности, предпринимательства и инициативности среди лиц трудоспособного возраста; в-четвертых, необходимо глубоко разрабатывать научно-теоретические основы и факторы дальнейшего развития малого бизнеса и частных предприятий.

В научных работах ученых-экономистов Республики Узбекистан и зарубежных стран по менеджменту и экономике труда анализируются отдельные вопросы трудовой мотивации персонала предприятий. К их числу можно отнести работы Абдурахманова К.Х., Абулкасимова Х.П., Булычкина, Владимировой Л.П., Г.К., Волгина Н.А., Вороновского Ю.В., Гендлера М.Г., Зайнутдинова Ш.Н, Жукова А.Л., Журавлева П.В., Кибанова А.Я., Кокина Ю.П., Колосовой Р.П., Мазмановой Б.Г., Максаковой Л.П., Одегова Ю.Г., Ракоти В.Д., Рахимовой Д.Н., Рофи А.Н., Травина В.В., Турсунходжаева М.Л., Убайдуллаевой Р.А., Хакимова Х.М., Холмунинова Ш.Р., Худайбердиева З.Я., Шекшина С.В., Яковлева Р.А. и др.

Однако объектом их исследования были в основном проблемы трудовой мотивации персонала крупных компаний и фирм. Между тем доля малого бизнеса в экономике Узбекистана постоянно повышается. Если в 2000г. она составляла в ВВП республики 31,0%, то в 2007г. – 45,7%. С начала 90-х годов XX в. наши ученые-экономисты и специалисты-практики стали вплотную заниматься вопросами формирования и развития малого бизнеса и частных предприятий. Однако в их работах вопросы влияния заработной платы и других факторов на трудовую мотивацию исследованы больше на опыте развитых стран.

В зарубежной экономической литературе последних лет имеется много научных исследований о современных методах формирования и повышения трудовой мотивации в малом бизнесе и частных предприятиях. Но вопросы заработной платы и ее роль в повышении трудовой мотивации рассматриваются применительно к развитым рыночным отношениям. В Узбекистане же в условиях формирования современной рыночной экономики и развития новых форм собственности еще предстоит создать действенную систему трудовой мотивации в малом бизнесе и частных предприятиях и требуется решить комплекс задач по выявлению перспективных путей и методов ее повышения.

Отсутствие должного внимания этим вопросам в сфере малого бизнеса и частных предприятий является причиной неполного использования возможностей еще большего повышения эффективности производства в регионах Узбекистана, в частности в Кашкадарьинской области. Поэтому в данной работе комплексно исследованы факторы трудовой мотивации в малом бизнесе и частных предприятиях и разработаны пути их совершенствования.

**Связь диссертационной работы с тематическими планами НИР.** Научная работа выполнена в соответствии с планом научных исследований Каршинского государственного университета на 2005–2007гг. в рамках государственной научно-технической программы “Разработка научных основ углубления и либерализации экономических реформ в Узбекистане”.

**Цель исследования.** Целью работы являются исследование факторов трудовой мотивации и разработка научно обоснованных предложений и рекомендаций по ее повышению в условиях ускоренного и качественного развития малого бизнеса и частных предприятий Кашкадарьинской области.

**Задачи исследования.** В соответствии с намеченной целью поставлены следующие задачи:

- исследовать научно-теоретические основы системы трудовой мотивации в условиях развития рыночной экономики;
- исследовать экономико-правовые условия развития малого бизнеса и частных предприятий и их роль в развитии экономики Узбекистана и Кашкадарьинской области;
- исследовать современные модели и стадии развития трудовой мотивации;
- выявить факторы трудовой мотивации в малом бизнесе и частных предприятиях, используя материалы социологических исследований, проведенных автором;
- выявить роль и место оплаты труда в трудовой мотивации;
- разработать критерии оплаты труда в малом бизнесе и частных предприятиях;
- разработать предложения и рекомендации по повышению трудовой мотивации персонала малого бизнеса и частных предприятий.

**Объект и предмет исследования.** Объектом исследования составляет персонал малого бизнеса и частных предприятий. Предметом исследования являются системы и факторы трудовой мотивации и их оценка работодателями (собственниками) и наемными работниками малого бизнеса и частных предприятий.

**Методы исследования.** В процессе исследования использовались методы монографического и статистического анализа, методы группировок, сравнительного анализа и анкетирования.

**Гипотеза исследования** состоит в наиболее полном выявлении и использовании факторов трудовой мотивации и достижения наибольшей

удовлетворенности персонала трудом в целях повышения эффективности производства, учитывая единые интересы персонала и целей субъектов малого бизнеса и частных предприятий в условиях ускоренного социально-экономического развития Кашкадарьинской области и Узбекистана в целом.

**Основные положения, выносимые на защиту:** На защиту выносятся научные разработки по повышению трудовой мотивации в малом бизнесе и частных предприятиях. В частности:

- теоретико-методологические основы формирования и развития трудовой мотивации, используемые при выборе и активизации системы факторов трудовой мотивации в малом бизнесе и частных предприятиях;
- факторы трудовой мотивации и удовлетворенности трудом персонала, выявленные автором методом проведения социологических исследований;
- алгоритм организации системы трудовой мотивации персонала малого бизнеса и частных предприятий;
- научно обоснованные предложения и рекомендации по повышению трудовой мотивации в малом бизнесе и частных предприятиях.

**Научная новизна** работы состоит в следующем:

- обобщены вопросы теории, модели и стадии развития трудовой мотивации и возможности их использования на предприятиях;
- дано авторское определение трудовой мотивации;
- выявлены факторы трудовой мотивации и дана оценка их использования работодателями (собственниками) и непосредственными работниками предприятия;
- исследованы функции и выявлена роль оплаты труда в повышении трудовой мотивации персонала;
- определен методический подход к решению вопросов справедливой оплаты труда с учетом механизма действия ее функций и показателей эффективности труда;
- разработаны предложения и рекомендации по наиболее полному использованию факторов трудовой мотивации в малом бизнесе и частных предприятиях.

**Научная и практическая значимость результатов исследования.**

Разработанные автором анкета «Факторы трудовой мотивации в малом бизнесе и частных предприятиях», «Положение об организации оплаты работы и нормировании труда» и «Алгоритм организации системы трудовой мотивации» в малом бизнесе и частных предприятиях имеют важное методическое значение для выявления качественного состава персонала этих предприятий и способствуют выбору соответствующей системы трудовой мотивации и повышению эффективности данного сектора экономики.

Одновременно использование результатов исследования в малом бизнесе и частных предприятиях в других областях республики приведет к улучшению их деятельности за счет повышения трудовой мотивации

персонала, увеличения прибыли, экономической эффективности системы заработной платы и учета затрат труда.

Отдельные положения диссертационного исследования могут быть также использованы при подготовке учебных пособий и программ, чтении лекций по курсу «Экономика и социология труда», «Управление персоналом» в высших учебных заведениях.

**Реализация результатов.** Основные результаты исследования внедрены в территориальном управлении Торгово-промышленной палаты Республики Узбекистан по Кашкадарьинской области (справка № 01/741 от 31.03.2008г.).

**Апробация работы.** Основные положения диссертации докладывались на научно-практических конференциях: «Управление персоналом в государственных организациях и коммерческих структурах» (Москва, 2004г.), «Приоритетные направления экономических реформ в аграрной сфере» (г.Карши, 2006г.), «Международный опыт по созданию финансово-промышленных групп и проблемы совершенствования корпоративного управления» (Москва, 2008г.), «Роль малого бизнеса и частного предпринимательства в обеспечении занятости и повышении благосостояния населения» (Ташкент, 2008г.), «Наука, прогресс и молодежь» (г.Карши, 2008г.).

**Опубликованность результатов.** По материалам диссертации опубликовано 7 научных работ, в том числе 3 журнальные статьи и 4 тезиса докладов на научно-практических конференциях.

**Структура и объем диссертации.** Диссертационная работа состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованной литературы и приложений. Содержание работы изложено на 130 страницах компьютерного текста, в том числе имеются 32 таблицы, 5 рисунков и 8 приложений.

## **2. ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ДИССЕРТАЦИИ**

В первой главе: **«Научно-теоретические основы трудовой мотивации в условиях рыночной экономики и ускоренного развития малого бизнеса и частных предприятий»** – исследованы и обобщены научно-теоретические основы трудовой мотивации в рассматриваемой сфере экономики Узбекистана. Целью малого бизнеса и частных предприятий является выпуск конкурентной продукции с малыми затратами и получением значительной прибыли, что во многом зависит от наиболее полного использования не только материально-технических, сырьевых, финансовых ресурсов, но и трудовых ресурсов, организации и оплаты труда работников, их трудовой мотивации.

Перед руководителем каждого предприятия стоят вопросы типа: «Какие меры надо предпринять для наиболее полного использования умственных, физических, профессионально-квалификационных способностей человека?», «От чего зависит производительность труда?»,

«Почему на одном и том же предприятии при одних и тех же условиях некоторые работники работают с усердием, а другие с безразличием?», «Какие факторы стимулируют проявление личной инициативы, увеличение выпуска качественной продукции и повышение производительности труда?», «Почему в трудовом коллективе для повышения эффективности труда одним работникам надо повышать оплату труда, а других – морально стимулировать?». Для нахождения ответов на эти и иные вопросы были исследованы научно-теоретические основы трудовой мотивации от ранних теорий трудовой мотивации методами «кнута и пряника» до современных теорий трудовой мотивации, направленной на удовлетворение личных и общественных потребностей ( А.Маслоу, В.Врум, С.Адам, Л.Портнер, Э.Лоулер и др.).

В экономической науке теории А.Маслоу и Ф.Герберга интересны по своей сущности, а теории В.Врума, С.Адамса, Л.Портнера, Э.Лоулера – по процессу. Но эти две теории не исключают друг друга, а используются каждая в своей сфере.

Развитие системы трудовой мотивации с начала XX в. по настоящее время делится учеными-экономистами на 8 стадий<sup>1</sup>, исходя из которых выбирается та или иная система трудовой мотивации. Так, первая стадия была связана с отношением человека к условиям труда и размерам его оплаты. На второй стадии система оплаты труда работника и его стимулирование определяются работодателем, на третьей – трудовая мотивация связана с управленческими формами и методами, на четвертой – задействованы факторы эффективности труда и их влияние на оплату труда, на пятой – трудовая мотивация исходила из потребностей персонала, на шестой – начала создаваться и развиваться психологическая теория трудовой мотивации, исходя из более высоких потребностей, из приоритета «мира чувств» над «миром вещей», на седьмой – все усилия малого коллектива направлены на достижение групповых целей, а на восьмой – в основу системы трудовой мотивации были заложены задачи достижения единой цели роста общественного производства и удовлетворения личных потребностей.

В экономической литературе все системы трудовой мотивации связаны с теориями «Х», «У», «Z». Родоначальником теории «Х» стал основатель научного менеджмента инженер-механик Фредерик Тейлор. В основу его теории был положен приоритет биологических потребностей, когда работник выполняет работу под контролем руководства и находится под влиянием психологии рабства, не ставит перед собой большие цели, а в основном, думает о своей безопасности.

По теории «У», выдвинутой Д.Мак Грегором и являющейся развитием теории «Х», в трудовой мотивации людей преобладают общественные

---

<sup>1</sup> Кокорев В.П. Развитие систем мотивации в управлении инженерно-экономическим трудом в России и КНР.– Барнаул. Изд-во. Алтайского университета. 1996. – С.47-48

потребности и трудовое усердие. Уровень личной ответственности и обязанности зависит от оплаты труда. Большинство людей готовы эффективно использовать свои знания и опыт. Но, индустриальное общество еще не использует интеллектуальный потенциал человека.

В теории трудовой мотивации «Z», разработанной японским экономистом В.Оучи, учтены общественные и биологические потребности работников, предусмотрены коллективное решение вопросов трудовой деятельности и неофициальный контроль по итогам трудовой деятельности персонала. С повышением возраста и профессионально-квалификационного уровня персонал постепенно переводят на высокооплачиваемую работу. Персонал принимается на работу на длительный срок или пожизненный наем.

Обобщение литературных источников по формированию и развитию систем трудовой мотивации позволило диссертанту сделать следующие выводы:

- ныне среди устойчивых, успешно действующих предприятий мира реализуется трудовая мотивация по теории «Z»;
- в каждом трудовом коллективе имеется персонал, который отличается по профессионально-квалификационному составу и опыту работы, уровню старательности, трудолюбию и своим личным интересам;
- в зависимости от качественного состава работников и сочетания личных интересов персонала с общественными, в каждом трудовом коллективе должна использоваться соответствующая система трудовой мотивации с преобладанием той или иной группы факторов.

Из анализа исследований факторов трудовой мотивации многих ученых-экономистов автор сделал вывод, что основным фактором трудовой мотивации является удовлетворение той или иной потребности.

В экономической науке есть много определений трудовой мотивации, по которым мотивация рассматривается как результат влияния либо внешних, либо внутренних факторов.

Автор считает, что трудовая мотивация не может формироваться только за счет внешних факторов: для повышения эффективности своего труда человеку необходимо в разумных пределах активизировать имеющиеся у него внутренние движущие силы. А для оценки эффективности труда персонала следует увязать воедино цель и итоги трудовой и производственной деятельности предприятия.

Одной из первых задач экономической политики независимого Узбекистана, прежде всего, были задачи формирования и развития у человека чувства собственности, широкой поддержки предпринимательства, укрепления законодательства по защите прав субъектов малого бизнеса и частных предприятий. В частности, упрощены процедуры их регистрации, выдачи лицензий и разрешений на право занятия определенными видами деятельности.

Это дало позитивные результаты. Международное агентство фонда «Наследие» признало, что индекс либерализации экономики в Узбекистане за 2000–2007гг. улучшился на 18 процентных пунктов, составив в 2007г. 53%<sup>1</sup>. За 1997–2007гг. число хозяйствующих субъектов, имеющих статус юридического лица, выросло в 2,3 раза, а малый бизнес и частные предприятия увеличились в 4,3 раза. На 1 января 2008г. общее число предприятий малого бизнеса и частных предприятий в республике составило 422,3 тыс., или увеличилось за один год на 9,9%.

В Кашкадарьинской области также имеются большие возможности для развития малого бизнеса и частного предпринимательства. За 2003–2007гг. при среднеобластном росте числа субъектов малого бизнеса и частных предприятий в 1,5 раза, число этих предприятий в большей степени увеличилось в Нишанском районе – в 2,2 раза, в Чиракчинском районе – в 2,0 раза, Шахрисабзском – в 1,9 раза, Китабском и Гузарском – 1,8 раза, Каршинском и Касанском районах – в 1,6 раза.

Но в ряде районов темпы роста малого бизнеса и частных предприятий были ниже среднеобластного, составив в Яккабагском, Камашинском и Миришкорском районах – 1,4 раза, г.Карши и Касбинском районе – 1,3 раза. А темпы роста на среднеобластном уровне (1,5 раза) были достигнуты в Дехканабадском и Мубарекском районах.

Доля малого бизнеса в валовом внутреннем продукте страны в целом повысилась с 42,1% в 2006г. до 45,7% в 2007г., а в экспорте продукции – с 10,7 до 14,8% соответственно.

В общем по республике было запланировано довести долю малого бизнеса и частного предпринимательства в 2008г. до 48,0%, а к 2010г. – до 50,0-52,0%.

Важно отметить, что быстрое развитие предпринимательства играет большую роль в решении социальных вопросов. Так, из более 690 тыс. вновь организованных рабочих мест 154,8 тыс. рабочих мест были созданы на малых предприятиях, а 106,2 тыс. рабочих мест – в сфере частных предприятий, не имеющих юридического лица.

Надо сказать, что Кашкадарьинская область занимает особое место в экономике Узбекистана. На ее долю приходится 88,0 % газа, 92,5 % нефти и 99,6 % конденсата, добываемых в стране. Область занимает большую долю и в сельском хозяйстве республики. И если доля Кашкадарьинской области в Узбекистане составляла по населению 9,2%, то в продукции сельского хозяйства она достигла 10,2%, в производстве хлопчатника – 11,8, а зерна – 12,0%.

В целом по Узбекистану в 2006г. на 1000 чел. населения приходилось 13,2 предприятий малого бизнеса и частных предприятий, тогда как в Кашкадарьинской области этот показатель составил 27,2, превысив

---

<sup>1</sup> Каримов И.А. По пути модернизации страны и устойчивого развития экономики. – Т. 16. – С. 179–180.

республиканский уровень более чем в 2,0 раза. Это говорит о большом внимании в области к развитию бизнеса и частных предприятий.

Наряду с количественными изменениями в развитии малого бизнеса и частных предприятий произошли и качественные изменения в их специализации. Если в первые годы развития рыночной экономики малый бизнес и частные предприятия в области в больших объемах развивались в торговле, общественном питании и сфере оказания услуг, то в последние годы в ряде районов и городов увеличилось число субъектов малого бизнеса и частных предприятий, занятых в строительстве и промышленности (табл. 1).

Так, за 2003–2007гг. доля малого бизнеса и частных предприятий области повысилась в промышленности с 10,1% до 14,5%, в строительстве – с 40,6% до 58,3%, в оказании услуг населению – с 60,0% до 75,9%, а в торговле и общественном питании – с 80,7% до 94,6%.

Как видно из табл. 1, самая низкая доля малого бизнеса и частных предприятий имела место в производстве продукции промышленности, самая высокая – в торговле и общественном питании. А если рассматривать в региональном аспекте, то наименьшая доля малого бизнеса и частных предприятий в промышленности отмечалась в Гузарском (0,3%), Касбинском (3,6%), Нишанском (3,8%), Касанском (7,5%) и Миришкорском (7,5%) районах Кашкадарьинской области. Вместе с тем, надо отметить, что в

**Таблица 1**

**Темпы роста субъектов малого бизнеса и частных предприятий и их роль в производстве продукции отдельных отраслей экономики Кашкадарьинской области**

| Показатели   | 2003г. | 2004г. | 2005г. | 2006г. | 2007г. | Темп роста за 2003–2007гг., (%) |
|--|--------|--------|--------|--------|--------|---------------------------------|
| Число субъектов малого бизнеса и частных предприятий, ед.                        | 7887   | 10341  | 10335  | 11114  | 11976  | 151,8                           |
| Численность персонала в них, тыс.чел.  | 427,8  | 488,3  | 554,0  | 606,4  | 643,9  | 150,5                           |
| Доля субъектов малого бизнеса и частных предприятий в производстве продукции, %: |        |        |        |        |        |                                 |
| промышленности   | 10,1   | 5,6    | 5,5    | 6,9    | 14,5   | -                               |
| строительства  | 40,6   | 48,5   | 47,9   | 46,3   | 58,3   | -                               |
| оказания услуг населению   | 60,0   | 67,4   | 71,9   | 83,0   | 75,9   | -                               |
| торговли и общественного питания   | 80,7   | 81,0   | 85,5   | 89,5   | 97,4   | -                               |

Источник. Составлена автором на основе материалов управления статистики Кашкадарьинской области.

Гузарском и Касбинском районах доля малого бизнеса и частных предприятий была низкой не только в промышленности, но и также в строительстве и оказании услуг населению. Следовательно, преодоление этого отставания требует особого внимания в процессе развития малого бизнеса и частных предприятий в этих районах области.

Во второй главе: **«Модели и факторы усиления трудовой мотивации персонала в малом бизнесе и частных предприятиях»** – исследованы современные модели организации системы трудовой мотивации. В частности:

1) европейская модель, специфичная для таких стран мира, как Швеция, Дания, Германия, Норвегия, Франция и Финляндия, предполагает активное участие государства при организации системы трудовой мотивации;

2) американская модель, при организации которой участие государства сравнительно незначительно;

3) азиатская модель, которая больше характерна для Японии и Республики Корея. В основе этой мотивации лежат взаимоуважение, почитание старших, взаимодоверие, пожелания и возможности (способности) человека.

Опыт таких крупных японских предприятий как «Sony», «Mitsubishi», «Toyota», «Nissan», свидетельствует о том, что эффективность организации производств на этих предприятиях зависит, в первую очередь, от того, как они смогли заинтересовать персонал эффективно трудиться.

Одним из первых ученых-экономистов Э.Мэйо выяснил, что научно обоснованные рабочие операции и размер оплаты труда сами по себе еще не служат повышению производительности труда. Его исследования показывают, что необходимо усилить внимание психологическим аспектам трудовой мотивации. В результате появилась теория «управления человеком».

Факторы, оказывающие влияние на трудовую мотивацию в малом бизнесе и частных предприятиях, в работе условно разделены на две группы:

1. Внутренние факторы, связанные с личностью персонала (интересы, потребности, моральное состояние, ценности и т.д.).

2. Внешние факторы, оказывающие влияние на персонал вне сферы малого бизнеса и частных предприятий.

В свою очередь, внешние факторы трудовой мотивации были разделены на экономические, организационно-административные и социально-психологические.

В целях исследования роли оплаты труда в повышении трудовой мотивации и факторов, влияющих на нее, в работе были использованы материалы проведенного автором социологического исследования руководителей и персонала предприятий на тему: «Факторы трудовой мотивации в малом бизнесе и частных предприятиях». Всего было опрошено 262 работника 15 субъектов малого бизнеса и частных предприятий

Кашкадарьинской области. В их числе было: по полу: 76,2% мужчин и 23,8% женщин; по возрасту: 29,5% молодежи, 53,1% работников среднего возраста и 17,4% работников пенсионного возраста и старше; по образованию: 11,3% – с общим средним образованием, 38,7% – со средним специальным и 50,0% – с высшим специальным образованием; по типу предприятия: 43,4% – микрофирм (1–9 чел. работающих) и 56,6% – малых предприятий (10–49 чел. работающих).

При проведении исследования было обращено особое внимание на трудовую мотивацию работников отдельных возрастных групп. Для каждой возрастной группы были выявлены факторы повышения трудовой мотивации, имеющие свои особенности:

- до 25 лет – персонал стремится к личной и общественной самостоятельности, справедливой оценке оплаты труда; проходит профессиональную ориентацию с целью правильного выбора направления трудовой деятельности;

- в 25–35 лет – персонал нуждается в повышении знаний; в приобретении нового опыта; в развитии как личности и принятии решений по дальнейшему направлению своей трудовой деятельности; в повышении своей материальной заинтересованности; в участии в реализации проектов предприятия;

- в 35–50 лет – персонал уделяет первоочередное внимание содержательности своего труда, независим в принятии решений и готов к участию в управлении предприятием; предъявляет высокие требования к материальному и моральному стимулированию; повышает свои знания и квалификацию, стремясь повысить свое должностное продвижение;

- в 60 лет и старше – персонал имеет высокий авторитет в обществе, занимается наставничеством и обучением молодежи, нуждается в работе без физической нагрузки или может выйти на пенсию.

На основе проведенного социологического исследования выявлено, что, во-первых, в большинстве субъектов малого бизнеса и частных предприятий районов и городов области используется очень ограниченное число факторов трудовой мотивации; во-вторых, на каждом предприятии не учитываются факторы оказания дополнительных услуг непроизводственного характера с целью улучшения условий труда и быта работников; в-третьих, ограничено моральное стимулирование персонала (табл.2). Вместе с тем оказалось, что персонал некоторых субъектов малого бизнеса и частных предприятий получает за выполненную работу не только зарплату, но и дополнительные доходы в виде премий, денежные выплаты на транспортные расходы, оплату путевок в санатории, дома отдыха, оплату стоимости обучения детей персонала в высших учебных заведениях. Однако процент использования социально-экономических факторов (кроме уровня оплаты труда и выдачи премий) в малом бизнесе и частных предприятиях области очень незначительный (от 5,0 до 10,0 %) по сравнению с иностранными компаниями.

Таблица 2

**Использование факторов трудовой мотивации в малом бизнесе  
и частных предприятиях (по материалам социологических  
исследований)**

| Факторы<br>трудовой<br>мотивации | Направления факторов трудовой<br>мотивации, используемые на<br>предприятии                                | Направления факторов<br>трудовой мотивации,<br>используемые на<br>предприятиях,<br>в % к общему числу<br>опрошенных |                         |
|----------------------------------|---|---|-------------------------|
|                                  |   | Кашкадарь-<br>инской<br>области*  | иностранн<br>компаний** |
| Экономический                    | Повышение уровня оплаты труда   | 66,7  | ...                     |
|                                  | Выдача премий   | 63,3  | ...                     |
|                                  | Покрытие предприятием персоналу<br>оплаты общественного транспорта  | 10,0  | 100,0                   |
|                                  | Оплата персоналу затрат на<br>медицинское обслуживание  | -   | 80,0                    |
|                                  | Оплата стоимости обучения детей<br>персонала в высших учебных<br>заведениях                               | 5,0   | 74,0                    |
|                                  | Оплата персоналу стоимости путевок<br>в санатории, дома отдыха  | 10,0  | ...                     |
| Социальный                       | Организация персоналу предприятия<br>бесплатных обедов  | 5,0   | 67,0                    |
|                                  | Выделение предприятием транспорт<br>ного средства для приезда на работу и<br>обратно                      | -   | ...                     |
| Моральный                        | Объявление благодарности членам<br>коллектива за высокие итоги в труде                                    | -   | ...                     |
|                                  | Преподнесение памятных подарков<br>при поздравлении членов персонала с<br>днем рождения                   | 45,0  | ...                     |
|                                  | Представление кандидатур для<br>государственных и правительственных<br>наград за высокие трудовые заслуги | -   | ...                     |

Источники: \*Составлена автором на основе результатов социологических исследований.

\*\*Бабынина Л.С. Вознаграждение персонала. – М.: РЭА им. Г.В.Плеханова, 2003. – С. 91.

В работе приводится и проанализирован ряд суждений по поводу термина «оплаты работы» и «оплаты труда». Обобщая их, а также учитывая существующие в республике законодательные акты, автор дает следующее определение оплаты труда: «оплата труда – эта зарплата, выплаченная на основе трудового и коллективного договоров за фактически выполненный труд (выполненную услугу) с учетом норм, установленных в действующем национальном законодательстве, квалификации нанимаемого персонала,

объема, сложности, качества и условий выполняемой работы (оказываемой услуги)»).

На предприятиях типа малого бизнеса и частного предпринимательства для обеспечения высокой производительности труда размер его оплаты должен быть достаточно высоким. Однако беспредельное повышение размера оплаты труда приведет к повышению себестоимости продукции, а в результате предприятие может стать неконкурентоспособным, снизятся эффективность общественного производства и возможности материального стимулирования персонала.

Оплата работы и производительность труда тесно взаимосвязаны. Из-за низких темпов роста производительности труда в малом бизнесе и частных предприятиях персоналу трудно достичь более высокой оплаты за выполненную работу на уровне, позволяющем ему и членам его семьи вести достойную жизнь. В свою очередь, персоналу малого бизнеса и частных предприятий без оплаты работы на уровне, обеспечивающем удовлетворение его основных потребностей, сложно усилить его трудовую мотивацию.

Сравнение темпов роста за 2005–2007 гг. среднемесячной зарплаты работников (142,2%) и производительности труда (121,7%) показывает, что среднемесячная зарплата опережает темп роста производительности труда в Кашкадарьинской области, что тормозит дальнейший рост производства продукции (услуг) и не соответствует требованиям повышения эффективности производства, следовательно, снизит в дальнейшем и возможности повышения оплаты труда персонала.

При определении величины оплаты труда надо придерживаться следующих критериев, предложенных МОТ:

- 1) достаточный уровень оплаты труда для существования персонала и членов его семьи;
- 2) сравнительный уровень оплаты труда за аналогичный труд персонала на предприятиях данной отрасли;
- 3) финансово-экономические возможности предприятия для оплаты труда персонала;
- 4) внесение изменений в оплату труда в зависимости от экономической ситуации страны (области).

Вместе с тем при оплате труда, являющейся важным фактором трудовой мотивации работников малого бизнеса и частных предприятий, следует также принимать в расчет воспроизводственную, стимулирующую, регулирующую и социальную функции оплаты труда.

При неполной реализации воспроизводственной функции оплаты труда появляется проблема поиска дополнительной работы, что может иметь отрицательные последствия в виде снижения работоспособности, потери трудовых навыков, несоблюдению трудовой и исполнительской дисциплины.

Стимулирующая функция оплаты труда имеет особое значение для малого бизнеса и частного предприятия, ибо она является основным

фактором трудовой мотивации и повышения эффективности труда персонала.

Вместе с тем, регулирующая функция оплаты труда, по нашему мнению, должна реализоваться с учетом не только спроса и предложения рабочей силы на рынке труда, но и требований закона опережающего роста производительности труда по сравнению с темпом роста заработной платы.

Социальная и воспроизводственная функции оплаты труда при обосновании уровня минимальной оплаты труда должны вести к тому, чтобы в малом бизнесе и частном предприятии уровень самой низкой зарплаты был не ниже минимальной оплаты труда и не ниже, чем в данной отрасли. Одновременно ее размер должен быть достаточен для удовлетворения основных потребностей персонала и его семьи.

Как показывают результаты диссертационного исследования, в большинстве субъектов малого бизнеса и частных предприятий в сфере оплаты труда нет четко определенной политики. Самый важный фактор повышения трудовой мотивации – наиболее полное использование потенциала работника – не учитывается при дифференциации оплаты труда.

Проведенные автором исследования показывают, что самые высокие темпы роста среднемесячной оплаты труда персонала малого бизнеса и частных предприятий были у занятых в жилищно-коммунальном хозяйстве и на транспорте. Это объясняется тем, что в районах и городах области повысился объем транспортных услуг, оказываемых населению малым бизнесом и частными предприятиями, а также реформами, проводимыми в жилищно-коммунальном хозяйстве.

В третьей главе: **«Направления совершенствования трудовой мотивации персонала в малом бизнесе и частных предприятиях»** – приводятся результаты социологических исследований автора, выявивших, что основную часть (74,0%) денежных доходов персонала малого бизнеса и частных предприятий составляет заработная плата, являющаяся важнейшим фактором повышения трудовой мотивации и эффективности труда.

Для выявления многостороннего влияния оплаты работы на трудовую мотивацию автор предлагает использовать такие показатели, как производительность труда, качество выполненной работы, уровень инициативности членов коллектива малого бизнеса и частных предприятий, расчет которых можно производить по следующим формулам:

1. Производительность труда работников ( $P_{тр}$ ):

$$P_{тр} = \frac{Д_{ст}}{Ч_{пер}}, \quad (1)$$

где  $Д_{ст}$  – добавленная стоимость, тыс.сум.

$Ч_{пер}$  – средняя численность персонала.

## 2. Коэффициент качества выполненной работы ( $K_{\text{кач}}$ ):

$$K_{\text{кач}} = \frac{P_{\text{раб}}}{D_{\text{раб}}}, \quad (2)$$

где  $P_{\text{раб}}$  – количество претензий, замечаний работникам за некачественное выполнение работы;  
 $D_{\text{раб}}$  – число рабочих дней в отчетном периоде.

## 3. Коэффициент инициативности работников ( $K_{\text{ин}}$ ):

$$K_{\text{ин}} = \frac{I_{\text{раб}}}{D_{\text{раб}}} \quad (3)$$

где  $I_{\text{раб}}$  – общее количество инициативных предложений, направленных на повышение эффективности производства и творчества;  
 $D_{\text{раб}}$  – число рабочих дней в отчетном периоде.

Из результатов социологического исследования видно, что работодатели малого бизнеса и частных предприятий придают слишком высокую оценку таким факторам трудовой мотивации, как уровень оплаты работы, наличие льгот, справедливое распределение объема работы, творческий рост и возможности должностного роста, и недостаточно внимания уделяют таким факторам трудовой мотивации, как благоприятная среда в трудовом коллективе, удовлетворенность результатами своего труда, решение социально-бытовых проблем работников.

В исследовании факторов трудовой мотивации непосредственно работающего персонала малого бизнеса и частных предприятий автор особо выделил степень удовлетворенности трудом и трудовой активности персонала.

Средняя степень удовлетворенности персонала трудом составила 85,3%. Однако этот показатель был сравнительно высоким в сфере торговли и оказания услуг (от 88,3% до 94,1%), а в производственных отраслях – низким (от 72,8% до 89,3%).

В обследованных субъектах малого бизнеса и частных предприятий различные факторы действуют по-разному. Так, из результатов социологического исследования (табл. 3) видно, что основными факторами удовлетворенности персонала своим трудом явились благоприятный режим работы (83,1%), непосредственные отношения с руководителем (83,6%), самостоятельность в работе (90,9%), организация труда (73,0%), санитарно-гигиенические условия (81,5%), многообразие выполняемых работ (79,3%) и техническая оснащенность рабочего места (71,7%).

Таблица 3

**Отношение персонала к факторам, влияющим на его  
удовлетворенность своим трудом в малом бизнесе и частных  
предприятиях Кашкадарьинской области**

| Факторы удовлетворенности персонала своим трудом                 | Удовлетворен и более удовлетворен, чем неудовлетворен | В том числе  |  | Не удовлетворен |
|--|---|--------------|--|-----------------|
|  |   | удовлетворен | более удовлетворен, чем неудовлетворен |                 |
| Уровень оплаты работы  | 58,9  | 42,1         | 16,8                                   | 41,1            |
| Режим работы   | 83,1  | 75,3         | 7,8                                    | 16,9            |
| Многообразие выполняемой работы                                  | 79,3  | 58,7         | 20,6                                   | 20,7            |
| Необходимость решения новых задач                                | 61,5  | 51,3         | 10,2                                   | 38,5            |
| Самостоятельность в работе                                       | 90,9  | 70,3         | 20,6                                   | 9,1             |
| Соответствие личных способностей персонала трудовой деятельности | 59,4  | 41,6         | 17,8                                   | 40,6            |
| Служебно-должностной рост  | 49,3  | 40,7         | 8,6                                    | 50,7            |
| Санитарно-гигиенические условия                                  | 81,5  | 60,3         | 21,2                                   | 18,5            |
| Организация труда  | 73,0  | 62,4         | 10,6                                   | 27,0            |
| Непосредственные отношения с руководителем                       | 83,6  | 72,7         | 10,9                                   | 16,4            |
| Техническая оснащенность рабочего места                          | 71,7  | 51,3         | 20,4                                   | 28,3            |
| Возможности решения социально-бытовых проблем                    | 43,5  | 32,7         | 10,8                                   | 56,5            |

Источник: Составлена автором по результатам социологических исследований.

Соответственно, факторами неудовлетворенности персонала своим трудом явились личные способности работника, не соответствующие его трудовой деятельности (40,6%). В результате было отставание служебно-должностного роста персонала (50,7%) и недостаточное решение новых задач (38,5%). Кроме того, в обследованных предприятиях имелся низкий процент решения социально-бытовых проблем (56,5%).

Только каждый второй работник был удовлетворен своим трудом (58,9%) по фактору «уровня оплаты труда».

В процессе социологических исследований выяснилось, что в некоторых частных предприятиях не только нет оценки рабочих мест, но и не определены даже служебные должности персонала.

Таким образом, социологическим исследованием установлено, что такие потребности персонала малого бизнеса и частных предприятий как оплата работы, возможности служебно-должностного роста, решение социально-бытовых проблем, удовлетворяются еще на недостаточном уровне.

Судя по результатам опроса, около половины персонала субъектов малого бизнеса и частных предприятий «опасность потери работы» не воспринимают как серьезный фактор. Это, в первую очередь, говорит о том, что на региональном рынке труда нет еще явной конкуренции.

Трудовая активность – важнейший критерий трудовой мотивации. Она проявляется непосредственно в инициативности персонала через объем выполненной работы, качество выпускаемой продукции (оказываемой услуги), эффективность труда и составляет 85,1%.

Исследования показали, что 59,8% опрошенных считают, что на их предприятиях уровень оплаты труда является справедливым, 78,2% полагают, что выполняемая ими работа оценивается по сложности, а 92,4% респондентов считают, что достижение успеха в экономике малого бизнеса и частных предприятий связано с главным фактором – единством целей предприятия с интересами персонала.

В целях усиления воздействия оплаты труда на трудовую мотивацию диссертант предлагает при выборе форм и систем оплаты труда в малом бизнесе и на частных предприятиях учитывать ступени развития этих предприятий, особенности формирования фонда оплаты труда и ее источники, качество труда, справедливость, простоту и гласность системы оплаты труда.

При оценке экономической эффективности системы оплаты труда автором предлагается учитывать изменение суммы оплаты труда на единицу выпускаемой продукции, коэффициенты производительности и качества труда, инициативности персонала, экономное использование сырья и материалов, удовлетворенность персонала своим трудом.

В ряд важных факторов, усиливающих влияние оплаты труда на трудовую мотивацию в малом бизнесе и частных предприятиях области, входят организация и оплата труда, основные моменты которых могут быть отражены в таком документе как «Положение об организации оплаты и нормирования труда».

Социологические исследования автора показали однако, что на 66,7% предприятий малого бизнеса и частного предпринимательства Кашкадарьинской области нет «Положения об организации оплаты и нормировании труда» в малом бизнесе и на частных предприятиях. В этой связи автор разработал методику его составления, в которой рекомендуется следующее:

- отразить принятую стратегию оплаты работы и ее политику в малом бизнесе и частных предприятиях;
- претворить в жизнь основные функции оплаты работы;
- четко показать основную цель и задачи организации оплаты работы;
- внести разделы «Цель и методы нормирования труда», «Утверждение этих норм», «Внедрение», «Порядок пересмотра норм и их замены»;

- ясно изложить действующие в малом бизнесе и частном предприятии формы и системы оплаты труда, в том числе системы премирования, надбавки и дополнительные выплаты, а также порядок стимулирования по итогам месяца (года, квартала), их гарантийные компенсационные выплаты;

- ввести отдельный раздел по условиям и порядку индексации оплаты работы.

Обобщение практики и развитие методики нормирования труда дают возможность, с одной стороны, защитить персонал малого бизнеса и частных предприятий от необоснованных требований к ним работодателей, а с другой, – защитить работодателя от чрезмерных действий персонала по снижению норм труда, снижению ожидаемых трудовых результатов и качества труда.

Однако в настоящее время, как показали результаты проведенного социологического исследования, многие руководители вообще не имеют представления о нормах, тарификации, списке трудных, вредных и опасных работ.

Диссертантом предложен алгоритм организации системы трудовой мотивации в малом бизнесе и частных предприятиях, состоящий из 6 ступеней: общей диагностики малого бизнеса и частных предприятий; оценки влияния на трудовую мотивацию оплаты труда и других факторов; классификации рабочего места на предприятии; разработки организационно-административных, экономических, социально-психологических факторов, оказывающих влияние на персонал; формирования системы трудовой мотивации и ее внедрения.

Это, на взгляд автора, будет способствовать повышению уровня трудовой мотивации в исследуемой сфере.

### **3. ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Результаты проведенного автором социологического исследования показывают, что в малом бизнесе и частных предприятиях главным фактором трудовой мотивации выступает оплата труда и недостаточно полно используются социально-экономические факторы трудовой мотивации.

В этой связи в работе вносятся и обосновываются следующие предложения и рекомендации:

1. При разработке политики оплаты труда следует уделять особое внимание реализации основных функций оплаты труда; дифференцировать размер оплаты труда персонала, основываясь на таких объективных факторах, как сложность работы и интенсивность производственных процессов.

2. Регулярно вносить изменения в систему оплаты труда, учитывая экономические условия и ступени развития предприятий, а также отраслевые и региональные особенности формирования трудовой мотивации.

3. Учитывать факторы трудовой мотивации отдельных социально-демографических, профессионально-квалификационных и статусно-должностных групп персонала.

4. Обеспечивать справедливую оплату труда работников с учетом выполнения норм, действующего трудового законодательства, квалификации персонала, объема, качества и условий выполняемой работы или оказываемой услуги.

5. Создавать равные возможности и условия для работы всего персонала, регулируя взаимоотношения между работодателем (собственником) и наемными работниками предприятия.

6. Повышать степень удовлетворенности персонала своим трудом через рост оплаты труда в разумных пределах, развитие личных способностей работника к трудовой деятельности путем пополнения его знаний и повышения профессионально-квалификационного уровня, а также содействовать решению социально-бытовых проблем работника.

7. Разработать на каждом предприятии «Положение об организации оплаты и нормировании труда в малом бизнесе и на частных предприятиях» как их внутренний официальный документ для пользования работниками кадровых служб этих предприятий.

8. Внедрить систему научно обоснованной трудовой мотивации, используя алгоритм ее организации, в целях повышения трудовой активности персонала и эффективности производства.

#### **4. СПИСОК ОПУБЛИКОВАННЫХ РАБОТ**

1. Кучкаров Г.Ф. Заработная плата как фактор мотивации персонала малого бизнеса // Экономика и финансы. – М., 2008. – № 4. – С.11-15.

2. Кучкаров Г.Ф. Меҳнат фаолияти мотивацияси //Жамият ва бошқарув. – Тошкент, 2008. – № 2.–С.88.

3. Кучкаров Г.Ф. Кичик бизнес ва хусусий корхоналарда иш хақи ва меҳнат самарадорлиги //Иқтисодиёт ва таълим – Тошкент, 2008.– № 2.–С. 106-109.

4. Кучкаров Г.Ф. Қашқадарё вилояти кичик бизнес ва хусусий корхоналар персоналининг меҳнат мотивацияси омиллари // Международный опыт создания финансово-промышленных групп и проблемы совершенствования корпоративного управления в Узбекистане: Тез. докл. – М., 2008.–С. 190-191.

5. Кучкаров Г.Ф. Меҳнат ресурсларидан самарали фойдаланишда меҳнат бозорининг ўрни // Управление персоналом в государственных организациях и коммерческих структурах: Тез. докл. – М., 2004. – С. 98-99.

6. Кучкаров Г.Ф., Эркаева Г. Аҳолининг самарали бандлигини таъминлашда кичик бизнес ва тадбиркорликни аҳамияти //Аҳоли ва фаровонлигини оширишда кичик бизнес ва хусусий тадбиркорликни ўрни: Тез. докл. – Тошкент, 2008. – С. 452-453.

7. Кучкаров Г.Ф., Мустафаева М., Отакулов Ш. Бозор иқтисодиёти шароитида кичик бизнесни ривожлантиришнинг асосий йўналишлари // Фан, тараққиёт ва ёшлар: Тез. докл. – Қарши, 2008. –С. 203.

**Иқтисод фанлари номзоди илмий даражасига талабгор Қўчқоров  
Ғайбулла Ғайзуллаевичнинг 08.00.10 – «Аҳолишунослик ва меҳнат  
иқтисодиёти» ихтисослиги бўйича «Кичик бизнес ва хусусий  
корхоналарда меҳнат мотивациясини ошириш омиллари (Қашқадарё  
вилояти мисолида)» мавзусидаги диссертациясининг  
РЕЗЮМЕСИ**

**Таянч (энг муҳим) сўзлар:** меҳнат мотивацияси ва уни ташкил этиш алгоритми, кичик бизнес ва хусусий корхоналар, меҳнатга ҳақ тўлаш ва уни нормалаштириш.

**Тадқиқот объектлари:** Кичик бизнес ва хусусий корхоналар персоналлари тадқиқот объекти ҳисобланади.

**Ишнинг мақсади:** меҳнат мотивацияси омилларини тадқиқ этиш, Қашқадарё вилоятида кичик бизнес ва хусусий корхоналарнинг жадал ривожланиши шароитида меҳнат мотивациясини ошириш юзасидан илмий асосланган таклифлар ва тавсияларни ишлаб чиқиш.

**Тадқиқот методлари:** монографик ва статистик таҳлил усуллари, гуруҳлаш, қиёсий таҳлил ва сўров ўтказиш усуллари.

**Олинган натижалар ва уларнинг янгилиги:** меҳнат мотивацияси назарияси, моделлари ва босқичлари ҳамда корхоналарда улардан фойдаланиш имкониятлари умумлаштирилди; меҳнат мотивацияси муаллиф нуқтаи назаридан таърифланди; меҳнат мотивацияси омиллари аниқланиб, ишберувчилар (мулкдорлар) ва бевосита персоналлар томонидан улардан фойдаланилиши баҳоланди; персоналларнинг меҳнат мотивациясини оширишда иш ҳақининг функцияси ва роли тадқиқ этилди; иш ҳақи функциялари ва меҳнат самарадорлиги кўрсаткичларини ҳаракатланиш механизми ҳисобга олган ҳолда адолатли иш ҳақини ечиш масалаларни услубий ёндашув аниқланди; кичик бизнес ва хусусий корхоналарда меҳнат мотивацияси омилларидан имкон қадар тўлиқ фойдаланиш юзасидан таклифлар ва тавсиялар ишлаб чиқилди.

**Амалий аҳамияти:** тадқиқот натижаларидан фойдаланиш республиканинг бошқа вилоятлари кичик бизнес ва хусусий корхоналарида персоналлар меҳнат мотивациясининг ошиши, фойда кўпайиши, иш ҳақи тизими иқтисодий самарадорлигининг ортиши ва меҳнат сарфини ҳисобга олиш ҳисобидан улар фаолиятининг яхшиланишига олиб келади.

**Тадбиқ этиш даражаси ва иқтисодий самарадорлиги:** тадқиқотнинг асосий натижалари Ўзбекистон Республикаси Савдо-саноат палатасининг Қашқадарё вилояти (31.03.2008 йилдаги 01/741-сонли маълумотнома) ҳудудий бошқармасида жорий этилди.

**Қўлланиш соҳаси:** тадқиқот натижалари Қашқадарё вилоятида “Кичик бизнес ва хусусий корхоналарда меҳнат мотивациясини оширишнинг асосий омиллари ва йўналишлари”, “Тадбиркорлик фаолиятини ривожлантириш ва иш ўринларини модернизациялаш” дастурларини ишлаб чиқишда фойдаланилиши мумкин.

## РЕЗЮМЕ

диссертации Кучкарова Гайбуллы Файзуллаевича на тему:  
**«Факторы повышения трудовой мотивации в малом бизнесе и частных  
предприятиях (на примере Кашкадарьинской области)» на соискание  
ученой степени кандидата экономических наук по специальности  
08.00.10 – «Народонаселение и экономика труда»**

**Ключевые слова:** трудовая мотивация и алгоритм ее организации, малый бизнес и частные предприятия, оплата и нормирование труда.

**Объекты исследования:** Объектом исследования является персонал малого бизнеса и частных предприятий.

**Цель работы:** исследование факторов трудовой мотивации и разработка научно обоснованных предложений и рекомендаций по ее повышению в условиях ускоренного и качественного развития малого бизнеса и частных предприятий Кашкадарьинской области.

**Методы исследования:** методы монографического и статистического анализа, методы группировок, сравнительного анализа и анкетирования.

**Полученные результаты и их новизна:** обобщены вопросы теории, модели и стадии развития трудовой мотивации и возможности их использования на предприятиях; дано авторское определение трудовой мотивации; выявлены факторы трудовой мотивации и дана оценка их использования работодателями (собственниками) и непосредственными работниками предприятия; исследованы функции и выявлена роль оплаты труда в повышении трудовой мотивации персонала; определен методический подход к решению вопросов справедливой оплаты труда с учетом механизма действия ее функций и показателей эффективности труда; разработаны предложения и рекомендации по наиболее полному использованию факторов трудовой мотивации в малом бизнесе и частных предприятиях.

**Практическая значимость:** использование результатов исследования в малом бизнесе и частных предприятиях в других областях республики приведет к улучшению их деятельности за счет повышения трудовой мотивации персонала, увеличения прибыли, экономической эффективности системы заработной платы и учета затрат труда.

**Степень внедрения и экономическая эффективность:** основные результаты исследования внедрены в территориальных управлениях Торгово-промышленной палаты Республики Узбекистан по Кашкадарьинской области (справка № 01/741 от 31.03.2008г.).

**Область применения:** результаты исследования могут быть использованы при разработке программ «Основные факторы и направления повышения трудовой мотивации в малом бизнесе и частных предприятиях», «Развитие предпринимательской деятельности и модернизация рабочих мест» в Кашкадарьинской области.

## RESUME

**Thesis of Kuchcarov Gaybulla Fayzullaevich on the scientific degree competition of the doctor of sciences(philosophy) in economic on speciality 08.00.10 «Population and economic of labor»**

**subject:**

**“The factors of increase of labor motivation in small-scale business and private enterprises (on an example of Kashkadarya region)”**

**Key words:** the labor motivation and algorithm of its organizing, small-scale business and private enterprises, remuneration and norm-setting of labor.

**Subjects of research:** the subjects are staff of small-scale business and private enterprises.

**Purpose of work:** researching of factors of labor motivation and working out of scientific based proposals and recommendations on its increase in conditions of rapid and qualitative development of small-scale business and private enterprises of Kashkadarya region.

**Methods of research:** methods of monographic and statistical analysis, method of classification, comparative analysis and questionnaire design.

**The results obtained and their novelty:** the questions of theories, models and stages of development of labor motivation, possibilities of its application in enterprises are aggregated; the author’s determination of labor motivation was done; the factors of labor motivation and its application was done by employers and directly by laborers of enterprises are revealing; the functions and role of remuneration of labor in increase of labor motivation of staff are researched and explored; it was determined methodical approach of determination of equitable remuneration of labor taking into account the mechanism of influence of its function and figures of effectiveness of labor; the proposals and recommendations on more full using of factors of labor motivation in small-scale business and private enterprises are worked out.

**Practical value:** the results of research in subjects of small-scale business and private enterprises in other regions of republic are lead up to improvement of its activity at the expense of increasing of labor motivation of staff, increase in profit as well as in economic effectiveness of the system of wage and labor’s inputs account.

**Degree of embed and economic effectivity:** the main results of research are used in regional administrations of Chamber of Commerce and Industry of the Republic of Uzbekistan in Kashkadarya region (reference №01/741 on 31.03.2008).

**Field of application:** the results of research can be used in working out of program “The main factors of increase of labor motivation in small-scale business and private enterprises”, “The development of entrepreneurial activity and modernization of job’vacancies” in Kashkadarya region.

**Соискатель:**