

## 8.21. ОСОБЕННОСТИ МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА В СИСТЕМЕ ПОТРЕБИТЕЛЬСКОЙ КООПЕРАЦИИ

Ходжаев П.Д., д.э.н., доцент,  
кафедра маркетинга и коммерции;  
Субхонкулов И.А., старший преподаватель,  
кафедра бухгалтерский учет и аудит

*Таджикский государственный  
университет коммерции, г. Душанбе*

[Перейти на ГЛАВНОЕ МЕНЮ](#)

В статье рассматриваются особенности материального стимулирования труда в системе потребительской кооперации. На основе анализа литературных источников авторами выявлены такие основополагающие принципы материального стимулирования труда, как личная заинтересованность, социальная ориентированность, коллективизм, равенство, справедливость и самостоятельность.

Развитие экономики Республики Таджикистан направлено на улучшение современных экономических методов управления, которые учитывают интересы работников предприятия. Коренные изменения, происходящие в экономике страны, оказывают влияние на формирование экономических интересов субъектов хозяйствования, а также стимулируют инновационные направления их развития и укрепления.

Вместе с тем, особый интерес представляют экономические интересы персонала и эффективность их реализации, так как именно они формируют экономическое благосостояние жителей страны. Недоучет экономических интересов персонала не обеспечивает саморазвития. Это непосредственно оказывает влияние на состоянии экономики страны, так как наемный работник признается членом общества.

Главная роль в структуре экономического интереса персонала принадлежит заработной плате, которая считается важной формой денежного вознаграждения за труд. Однако уровень минимальной заработной платы в последнее время не соответствует реальной цене рабочей силы, что существенно оказывает влияние на эффективности труда персонала. Зарплата признается одним из главных стимулов к эффективному труду.

Особенность современной рабочей силы состоит в том, что кадры сегодня становятся заложниками противоречия между эффективностью и лояльностью, отдавая предпочтение последней. Изменить сложившуюся ситуацию возможно только за счет создания эффективной системы оплаты труда, поскольку зарплата считается первостепенным фактором выбора рабочего места. Образовавшаяся за долгие годы реформирования и преобразования отечественной экономики система управления персоналом привела к некому отчуждению трудящихся от средств производства, поскольку в определенный момент их заработная плата практически не зависела, а на некоторых предприятиях и сегодня

не зависит от эффективности использования ресурсов. Изменения сложившейся ситуации происходят посредством поиска работодателями новых форм оплаты труда, позволяющих мотивировать работника к эффективному использованию ресурсов.

На современном этапе развития нашей страны первой ступенью в данной мотивации служит материальная заинтересованность работника, выражающаяся экономической категорией «заработная плата». В связи с этим нам представляется принципиальным обстоятельно определить историческое изменение сути и свойств данной (табл. 1, 2).

**Таблица 1**

### СУЩНОСТЬ И РАЗВИТИЕ КОНЦЕПЦИИ ЗАРПЛАТЫ (УЧЕНИЯ, ОТРАЖАЮЩИЕ ОСОБЕННОСТИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ДО Н.Э.)

Наименование концепции	Период	Автор	Суть концепции
Трактат «О налогах» и «О ритуале»	551-479 г. до н.э.	Конфуций	Труд считается источником богатства и подразделяется на физический и умственный
Зарождение элементов теории трудовой стоимости	384-322 г. до н.э.	Аристотель	Сформулированы гипотезы о равенстве обмена товаров различной потребительской стоимости и этапах товарно-денежных отношений

Ученые данного периода уделяют внимание необходимости равномерного распределения богатства. Одним из источников богатства считается труд, эффективное управление которым приводит к созданию этого богатства.

Проведенная работа по систематизации становления и развития категории «зарплата» позволила выявить определенную последовательность в формировании данной категории. Так, основными вопросами, волнующими ученых и экономистов различных эпох, являются:

- размер или сумма заработной платы;
- источники ее формирования;
- функции, которые она выполняет.

Представление о зарплате базируется на отсутствии взглядов о стоимости труда. Унификация заработной платы позволяет достичь путем анализа сущности и содержания заработной платы. В условиях рыночных отношений зарплата – это цена труда, включающая стоимость товаров потребления.

Нами изучены наиболее популярные основные концепции заработной платы.

М.Фридман (1912-2006) разработал модель «неверных представлений работников». Согласно этой модели работники не отличают реальную и номинальную зарплату. Поэтому они считают повышение ставки номинальной заработной платы увеличением реальной заработной платы [8, с. 35-43].

Вместе с тем, отсутствие достоверной информации позволяет работодателю увеличивать производительность труда с минимальными затратами на

оплату труда. При этом работодатель использует эту обстановку для своей выгоды.

Таблица 2

СУЩНОСТЬ И РАЗВИТИЕ КОНЦЕПЦИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Концепция	Период	Автор	Суть концепции	Преимущества	Недостатки
Трудовая теория стоимости	1662 г.	У. Петти, Т. Кенэ	Теория основана на стоимости денег: количество денег, которое можно получить за продукт, – его стоимость. Стоимость создает труд, который затрачен на производство денег	Персонал получает часть созданной ими стоимости, равносильной минимуму средств существования	Теория исключает исторический и моральный аспекты, которые включаются в стоимость рабочей силы
Зарплата – цена труда, изменяется под воздействием спроса и предложения	1776 г.	А. Смит	Рост заработной платы приведет к росту цены на товары, что может вызвать тенденцию снижения потребления этих товаров. Однако та же причина, которая вызывает рост заработной платы, повышает и производительную силу труда, вследствие чего появляется возможность при затрате меньшего количества труда произвести большее количество изделий	Впервые осуществлен переход к анализу реальной системы ценообразования	Он не отличал процесс труда как фактор перенесения стоимости
Закон народонаселения	1798 г.	Т. Мальтус	Основываясь на теоретических положениях закона Мальтуса, был разработан закон зарплат, согласно которому уровень зарплат непропорционален росту численности населения. Установленная жесткая взаимозависимость роста населения от ресурсов позволяет обосновать теорию зарплат, определяемой прожиточным минимумом	При условии, когда имеет место переизбыток населения, при недостаточно широко развитой промышленности рост зарплат сбивается ростом предложения труда	Снимает ответственность с богатых за положение бедных классов. Имеются ошибки при применении статистического материала. Теория не может предложить рабочему классу ничего для улучшения своего положения, кроме морального и нравственного удовлетворения трудом
Теория зарплат, или «железный закон» зарплат	1817 г.	Д. Рикардо	Закон колеблется под воздействием движения трудоспособных жителей	Позволяет регулировать уровень зарплат за счет сокращения численности работников, делая затраты на рабочую силу для работодателя практически неизменными	Снимает ответственность с капиталистов за низкий уровень жизни, акцентируя внимание на пассивности рабочих
Теория стоимости	1817 г.	Д. Рикардо	$Sp = Zm + Cuu$ , где $Sp$ – стоимость продукта, $Zm$ – количество труда, затраченного на его производство; $Cuu$ – стоимость использованных инструментов	Доказал, что формула $Cm = T$ , которая показывает взаимодействия стоимости и производительности труда, не работает для производителя	Не до конца раскрыта проблема соотношения стоимости товара и его потребительской стоимости; не выявлена причина их обратного движения в условиях повышения производительности трудах
Производительная теория зарплат, «Опыт исследования уровня зарплат»	1835 г.	Г. Кэрри	Различные национальные зарплат прямо зависят от производительности национального рабочего дня	Установление прямой зависимости зарплат от уровня производительности труда рабочего	Использование только одного фактора – производительности труда
Теория рабочего фонда	1848 г.	Дж. Миль	Описывая заработную плату, Миль использует теорию рабочего фонда и отмечает, что величина зарплат зависит от спроса и предложения на рабочую силу, а также от величины прожиточного минимума, вследствие чего она не может быть увеличена в результате борьбы	Прямая взаимосвязь между прибылью и производительностью труда. Прибыль – это вознаграждение за воздержание, риск, труд, который необходим для контроля производства	Отсутствие четкой концепции количественной стороны действия закона распределения
Зарплата работника представляет цену	1857 г.	К. Маркс	Раскрывается понятие относительной зарплат, определяемой как отношение зарплат к прибыли. К. Маркс считает, что обнища-	Понятие «заработная плата» приобретает смысл той категории, о которой мы говорим	Игнорирует «социальную задачу предпринимателя», его «общественную функцию», состоящую в заботе

Концепция	Период	Автор	Суть концепции	Преимущества	Недостатки
его рабочей силы			ние пролетариата может иметь место даже в условиях повышения зарплаты	сейчас, т.е. Маркс впервые для мира науки и общества доказал, что рабочий продает не труд, а рабочую силу	о максимальной продуктивности труда
Теория предельной полезности	Сер. 1880-х гг.	Дж. Б. Кларк	Предельный продукт определяет естественный уровень дохода	Данный закон позволяет обосновать низкий уровень зарплаты в развивающихся странах	Оценка труда производится по уровню предельной производительности труда, т.е. производительностью труда последнего рабочего
Общая теория занятости, процента и денег	1936 г.	Дж. Кейнс	Возлагает львиную доли регулирования вопросов оплаты труда на систему государственных мер	Активное вмешательство государства в регулирование вопросов зарплаты	Повышение занятости населения не вызвано потребностью в росте уровня заработной платы

М. Спенс (р. 1943) в своей работе «Рынок с асимметричной информацией» считает, что рынок, где продавцы имеют сведения о качестве реализуемого товара, всесторонне лучше для покупателей [2, с. 23-25]. М. Спенс считает рынок труда как товар, а качество данного «товара» – дополнительные затраты.

На протяжении становления теории и практики зарплаты наблюдаются закономерности отставания развития трудовых отношений в условиях нашей страны. В развитых странах учитывается механизм функционирования рынка труда, зарплаты и форм рынка труда.

В 1980-е гг. исследователями была разработана концепция развития системы материального стимулирования производственных объединений. Автор работы [1, с. 30] считает, что «данная концепция учитывает трехсторонние интересы: государства, работодателя и работника. Совершенствование организации оплаты труда происходило за счет реализации мероприятий, направленных на повышение доли оплаты труда по тарифным ставкам и окладам, снизив при этом выплаты надбавок и прочих доплат, а также возникновение возможности для премирования только за сверхнормативы».

Особый интерес представляет концепция реформирования зарплаты, предложенная Р.А. Яковлевым. Он выделяет основные функции зарплаты, а также взаимосвязь зарплаты с ценами на потребительские товары и услуги. Зарплата рассматривается не только как экономическая, но и как нравственная категория, которая обеспечивает человеку социальный статус [6, с. 64].

В процессе экономических преобразований категория зарплаты подвергалась изменениям. Вместе с тем, необходимо учитывать взаимозависимость труда, спроса и предложения на труд, стоимость труда. Р.А. Яковлева выделяет социальный аспект зарплаты. Однако в нынешних условиях зарплата многих рабочих не удовлетворяет потребности, что говорит о некотором несовершенстве этой концепции. Авторы работ [3, с. 24] рассматривают заработную плату как «денежное выражение стоимости товара «рабочая сила» или превращенную форму стоимости товара «рабочая сила». При этом цена рабочей силы – это основная часть фонда жизненных средств работника, распределяемая между ними в соответствии с количеством и качеством затраченного труда, реальным вкладом и зависящая от конечных результатов. В соответствии с данным утверждением зарплата должна включать в себя из-

держки и затраты всех фаз воспроизводства рабочей силы».

Трудовой кодекс Республики Таджикистан предлагает следующее определение зарплаты: «это совокупность вознаграждений, исчисляемых в денежных единицах и натуральной форме, которые работодатель обязан выплатить наемному работнику за фактически выполненную работу, а также за периоды, включаемые в рабочее время» [1, ст. 102(2)]. Оплата труда работников устанавливается в зависимости от количества и качества затраченного ими труда. Для организации потребительской кооперации этого, однако, недостаточно.

Автор работы [9, с. 35] считает, что «оплата труда – это система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд. Восприятие экономической сущности зарплаты как цены рабочей силы автоматически ориентирует ее уровень на прожиточный минимум, при этом потребление различного рода услуг и товаров должно сохраняться на уровне минимального потребительского бюджета. Вследствие чего возникает закономерность «уровень зарплаты равен цене рабочей силы». При этом организация зарплаты предполагает наличие с одной стороны гарантированной оплаты труда для каждого работника, а с другой – обеспечение работодателю экономического результата, позволяющего не только возместить затраты на оплату труда и прочие издержки, но и получить прибыль». Развитие потребительской кооперации в Таджикистане в значительной степени связано с укреплением традиционных полukoоперативных форм объединения. Первоначально потребительские кооперативы имели единичный характер. Бурное развитие потребительской кооперации осуществлялось на этапе экономических преобразований, который связан с развитием промышленности страны, ростом численности рабочих в промышленных зонах. В сложившейся ситуации возможность пользования и приобретения покупных продуктов, материалов и услуг была вызвана ростом цен и низкой заработной платой. Именно эти обстоятельства стали непосредственной причиной развития потребительской кооперации в Таджикистане.

По мнению автора работы [9, с. 35] «на протяжении всего периода развития потребительской кооперации вопросы социальной защиты и поддержки трудящихся и малоимущих слоев населения остаются главенствующим. Сегодня потребительская кооперация яв-

ляется общественной системой со своей мощной материально-технической базой, устоявшимися принципами и традициями развития. Главная цель развития потребительской кооперации – реализация социально-экономической функции во взаимодействии с развитием общества и потребностей членов (пайщиков). Достижение поставленных целей становится возможным при организации эффективной работы, как всей системы потребкооперации, так и каждого работника по отдельности».

Мы считаем, что совокупность способностей человека и способностей к труду делает человека товаром, значимость и уникальность которого определяют три аспекта:

- установленная стоимость превышает стоимость самого товара;
- без него невозможно осуществить производство;
- от него зависит экономическая эффективность применения основных производственных фондов (ОПФ) предприятия.

В свете особенностей исследования нами представляется необходимым изучить особенности организации и реализации материальных интересов работников и членов потребительских обществ, а также сформулировать особенности и роль зарплаты в системе потребкооперации [4, с. 41].

Основные причины разорения потребительских обществ и кооперативов:

- низкая материальная заинтересованность пайщиков и работников потребительских кооперативов и потребительских обществ;
- продажа товаров в кредит;
- плохая организация счетоводства;
- слабая материальная база;
- несовершенство уставов;
- разногласия в правлении;
- узкая социальная направленность пайщиков;
- неприятие кооперации зажиточными слоями населения [4, с. 62].

Исследование показало, что основной материальный интерес в поддержке и совершенствовании деятельности потребительских обществ и объединений проявлялся следующим образом:

- выплата прибыли в соответствии с размером паевого взноса. Таким образом, чтобы получать доход, нужно быть членом потребительского общества (пайщиком);
- возможность получения товара по оптовым ценам. Разница между розничной и оптовой ценой принималась как доход.

Особый интерес исследования заключается в изучении взаимосвязи зарплаты и экономической устойчивости системы потребкооперации. Изучение особенностей реализации функций заработной платы на наш взгляд позволит сформировать круг проблем и вопросов, раскрывающих тему исследования.

Таким образом, можно сформулировать ряд общих принципов материального стимулирования труда: личная заинтересованность, социальная ориентированность, коллективизм, равенство, справедливость и самостоятельность. Реализация этих принципов способствует развития предприятий торговли потребкооперации. Современная наука выдвигает ряд новых, адаптированных к рыночной экономике, видов и форм материального стимулирования.

## Литература

1. Трудовой кодекс Республики Таджикистан от 22 июля 2013 г. №981 [Электронный ресурс]. URL: [http://www.mmk.tj/ru/library/trudovoi\\_kodeks\\_ru](http://www.mmk.tj/ru/library/trudovoi_kodeks_ru).
2. Белавин Д.Я. Заработная плата в условиях исчерпания резервов восстановительного роста [Текст] / Д.Я. Белавин // Вестн. Казанского гос. аграрного ун-та. – Казань, 2008. – Т. 8 ; №2. – С. 23-25.
3. Вахитов К.И. О понятии и сущности кооперативной собственности [Текст] / К.И. Вахитов // Фундаментальные и прикладные исследования кооперативного сектора экономики. – 2013. – №5. – С. 24.
4. Вырковский А. Грейды для агрейда [Электронный ресурс] / А. Вырковский // Секрет фирмы. – 2005. – №2. – С. 41. URL: <http://www.kommersant.ru/doc/861583>.
5. Вырковский А. Хэй-метод [Текст] / А. Вырковский // Секрет фирмы. – 2004. – №16. – С. 62. URL: [http://www.iteam.ru/publications/human/section48/article\\_3234](http://www.iteam.ru/publications/human/section48/article_3234).
6. Справочник изменений минимального размера оплаты труда (МРОТ) [Электронный ресурс]. Режим доступа: [www.klerk.ru/](http://www.klerk.ru/).
7. Фридман А.М. Модели развития потребительской кооперации Российской Федерации [Текст] / А.М. Фридман // Фундаментальные и прикладные исследования кооперативного сектора экономики. – 2010. – №5. – С. 35-43.
8. Чернышевский Н.Г. Избранные экономические произведения [Текст] / Н.Г. Чернышевский. Т. 2. – М., 1948. – С. 35.
9. Центральный союз потребительских обществ РФ [Электронный ресурс] : официальный сайт. Режим доступа: <http://www.rus.coop/>.

## Ключевые слова

Материальное стимулирование; труд; потребительская кооперация; заработная плата; рыночная экономика; трудовой коллектив; трудовой кодекс; персонал; работодатель.

*Ходжаев Парвиз Давронович*

*Субхонкулов Изатулло Астанаевич*

## РЕЦЕНЗИЯ

Актуальность. Развитие экономики нашей республики характеризуются ориентацией на укрепление и совершенствование преимущественно экономических методов управления, в основу которых заложено управление интересами работников предприятий. Происходящие процессы изменения в современной экономике страны оказывают существенное влияние на формирование экономических интересов субъектов хозяйствования и направлений их взаимосвязей, а также стимулируют новые направления их развития и укрепления.

Особенность современной рабочей силы состоит в том, что кадры сегодня становятся заложниками маятника между эффективностью и лояльностью, отдавая предпочтение последней. Изменить сложившуюся ситуацию есть возможность только за счет создания эффективной системы оплаты труда, поскольку зарплата считается первостепенным фактором выбора рабочего места.

Все вышеизложенное определяет актуальность исследуемой проблемы.

Научная новизна и практическая значимость. В статье рассматриваются особенности материального стимулирования труда в системе потребительской кооперации. На основе анализа литературных источников автором выявлены ряд общих принципов материального стимулирования труда: личная заинтересованность, социальная ориентированность, коллективизм, равенство, справедливость и самостоятельность. Реализация данных принципов происходит и на современном этапе развития предприятий торговли потребкооперации, что говорит о некотором застое в управлении и организации труда работников. Современная наука выдвигает ряд новых, адаптированных к рыночной экономике, видов и форм материального стимулирования.

Заключение. Рецензируемая статья отвечает требованиям, предъявляемым к научным публикациям, и может быть рекомендована к публикации в периодической печати.

*Рауфи А., д.э.н., профессор, заведующий кафедрой «Отраслевой и международный маркетинг» Технологического университета Таджикистана, г. Душанбе.*

[Перейти на ГЛАВНОЕ МЕНЮ](#)