

ДОНИШГОҲИ ДАВЛАТИИ ТИҶОРАТИ ТОҶИКИСТОН

Бо ҳукуқи дастнавис

УДК: 338.1

АБДУЛЛОЕВ ЗАФАРҶОН АСҲОБОВИЧ

**ТАКМИЛИ НИЗОМИ ИДОРАКУНИИ КОРМАНДОН ДАР ШАРОИТИ
РАҚАМИКУНОӢ
(ДАР МИСОЛИ МЕҲМОНХОНАҲОИ ШАҲРИ ДУШАНБЕ)**

АВТОРЕФЕРАТИ

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

Душанбе - 2024

Диссертатсия дар кафедраи менеҷмент ва маркетинги Донишгоҳи давлатии тиҷорати Тоҷикистон иҷро карда шудааст.

Роҳбари илмӣ:

Мирзоалиев Абдурашид Абдунабиевич,
номзади илмҳои иқтисодӣ, дотсенти
кафедраи менеҷмент ва маркетинги ДДТТ

Муқарризони расмӣ:

Амонова Дилбар Субҳоновна, доктори
илмҳои иқтисодӣ, профессори кафедраи
менеҷмент ва маркетинги Донишгоҳи
(славянии) Россияву Тоҷикистон

Ҳодиев Дадахон Абдуллоевич,
номзади илмҳои иқтисодӣ, дотсенти
кафедраи менеҷмент ва маркетинги
Донишгоҳи миллии Тоҷикистон

Муассисаи пешбар:

Институти иқтисодиёт ва демографияи
Академияи миллии илмҳои Тоҷикистон

Ҳимояи диссертатсия рӯзи 28 декабри соли 2024, соати 12:00 дар ҷаласаи шурои диссертатсионии 6D.КОА-012 Донишгоҳи давлатии тиҷорати Тоҷикистон (Ҷумҳурии Тоҷикистон, 734061, ш. Душанбе, кӯч. Деҳоти 1/2) баргузор мегардад.

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

Автореферат санаи «__» _____ 2024 тавзеъ шудааст.

Котиби илмии шурои диссертатсионӣ,
н.и.и., дотсент

Машокиров Ҷ.Н.

МУҚАДДИМА

Мубрамии мавзуи таҳқиқот. Шароити имрӯзаи рушди иқтисодиёт гувоҳӣ медиҳад, ки низоми идоракунии кормандон дар фазои маҷозӣ шакл ва хусусиятҳои хосро ба худ касб кардааст. Дар шароити рақамикунонӣ ҷанбаҳои назариявӣю методии идоракунии кормандон нигоҳу назари тозаро тақозо менамояд, зеро дар ин муҳит тарбияи кадрҳо ва тақмили фаъолияти онҳо басо мушқил гардидааст. Дар қорҳои илмӣю иқтисодчиёни муосир мафҳумҳои «ҷаҳони рақамӣ», «олами маҷозӣ», «иқтисодиёти сабз», «иқтисодиёти иттилоотӣ», «инсонӣю иқтисодӣ», «инсонӣю рақамӣ», ва «рақамикунонӣ»-ро метавон дучор омад, ки ҳар яке хусусият ё ифодаи худро доро мебошанд. Вобаста ба ин мутобиқ шудани ҳар як корманд бо дарназардошти таъсири омилҳои гуногун хеле мушқил гардида, масоили омодакунии кормандони меҳмонхонаҳо дар шароити рақамикунонӣ ё инсонӣю рақамӣ мубрам арзёбӣ мегардад. Таъсири тафаккури иттилоотӣ ва воқуниш ба тағйиротҳои зудивазшавӣю раванди ҷаҳонишавӣю ҳаёти имрӯза муносибатҳои меҳнатиро дар бозори меҳнат тезу тунд кардааст. Дар низоми муносибатҳои меҳнатӣ усулҳои принципҳои навин рӯйи қор омадаанд, ки бо дарназардошти фароғирии муҳити рақамикунонӣ омӯзиш, таҳқиқот ва татбиқи воқеии онҳо дар амалия зарурияти аввалидараҷаро соҳиб гардидааст.

Дар Паёми Асосгузори сулҳу ваҳдати миллӣ - Пешвои миллат, Президенти Ҷумҳурии Тоҷикистон, муҳтарам Эмомалӣ Раҳмон зикр шудааст: «...минбаъд низ ба масъалаҳои баланд бардоштани гуногунсамтӣю рақобатнокӣю иқтисоди миллӣ, густариши раванди рақамикунонӣю иқтисодиёт, татбиқи «иқтисоди сабз», саноатикунӣю босуръат, истифодаи технологияҳои инноватсионӣю рушди нерӯи инсонӣю афзалият дода, дар ин замина рушди устувору сифатнокӣю иқтисоди миллиро таъмин намояд...»¹

Таҳқиқи масоили идоракунии кормандон дар шароити рақамикунонӣ хеле муҳим аст, зеро муҳити ихотакардаи дилхоҳ объект зерӣю таъсири низому фишангҳои номуайян номурааттаб фаъолият доранд. Маврид ба зикр аст, ки бо шарофати соҳибистиклолии Ҷумҳурии Тоҷикистон самти нави фаъолият, муносибатҳои ҷадиди рушд, яъне низоми муносибатҳои бозориро пеш гирифтааст. Дар як муддати наҷандон тӯлонӣю таърихӣ дар ҳаёти рӯзмарраи ҷомеаи мо тағйиротҳои назаррас ба вуқӯъ омадаанд. Ин муносибатҳо дар раванди идоракунии аз охири солҳои 2000-ум сар қарда, боз ҳам тезу тунд ва идоранаҷаванда гардиданд. Ба андешаи мо, то имрӯз таҳаввулотӣю қуллӣю низоми идоракунии кормандон мушоҳида мегардад. Бояд қайд намуд, ки низоми идоракунии кормандон (идоракунии кадрҳо, идоракунии захираҳои меҳнатӣ, идоракунии манобеъи инсонӣ, менеҷменти кадрӣ, менеҷменти кормандон ва ғ.) тақмилу таҷдиди назар гардидааст. Ҳоло мо мушоҳида менамоем, ки менеҷменти кадрӣ, инсонӣю рақамӣ дар паҳлӯи иқтисоди рақамӣ ҳамрадиқ шудаанд.

Омӯхтани назарияту методика ва услубу принципҳои идоракунии кормандон дар асоси менеҷменти мамолиқи хоричӣ моро водор менамояд, ки паҳлӯҳои ҳалталаб ва норавшани пажӯҳиши худро ҳадафмандона бо роҳ монда бошем.

Иқтисодиёти ҷумҳурӣ тибқи истифодаи равандҳои технологияи муосир ва рақамикунонӣю фаъолияти ҳамаи соҳаҳо рӯ ба рушду тақомул дорад. Дар асоси далелҳои зикршуда, мо тақмим гирифтаем, ки тақмили низоми идоракунии кормандонро таҳқиқ намоем. Мубрамии мавзуи мо паҳлӯҳои ба худ хос доранд:

- тақмили низоми идоракунии кормандон;

¹ Паёми Президенти Ҷумҳурии Тоҷикистон Эмомалӣ Раҳмон «Дар бораи самтҳои сиёсати дохилӣю хоричӣю Ҷумҳурии Тоҷикистон, 21.12.2021, ш. Душанбе.

- объекти таҳқиқот - меҳмонхонаҳои шаҳри Душанбе;

- такмилдиҳии механизми ташкилию иқтисодии идоракунии кормандон дар шароити ташаккули рақамикунонӣ.

Аз ин лиҳоз, бояд тазакурр дод, ки ҳама гуна мушкilot роҳи ҳалли худро меҷӯяд, ки ин рисолат бо нерӯю тавонмандии инсон алоқамандӣ дорад ва маҳз қобилияти маҳорати инсон метавонад ҷун омили созандаву созгор мавқеи назаррасро нишон диҳад.

Имрӯзҳо, ҳама гуна соҳаҳои мухталифи иқтисодиёт нигоҳ накарда ба соҳибмулкони, масъулини кормандон баҳри дар амал татбиқи сиёсати рақамикунонӣ ва фановариҳои рақамӣ даст ба рӯйи қоранд. Мушкilotи асосӣ истодагариин бархе аз кормандон ба раванди рақамикунонӣ ва пуштибонӣ аз низоми кӯҳна аст. Рақамикунонии фаъолият тамоми равандҳоро фарогир аст, мушкilkушони он албатта инсон аст. Масъалаи такмилдиҳии кормандон дар шароити кунунӣ аввалиндараҷа ва ҳалталаб мебошад. Дар сурати мунтазам ҷой доштани зиддиятҳо албатта низоми муносибатҳо дигаргун хоҳад шуд. Аз ин лиҳоз, яке аз ҳадафҳои муҳими сиёсати давлат дар самти идоракунии кормандон (шуғлварзӣ, ташаккули захираҳои меҳнатӣ) ва такмилдиҳии самарави онҳо ва дар ин замина таҳияи механизми муносири мутаваззини талабот ва тақлифот дар рушди муносибатҳои меҳнатӣ, ба хусус бозори меҳнат ба ҳисоб меравад.

Ҳангоми таҳқиқ маълум гардид, ки баъзе мушкilotҳо пайомади хуб надоранд ва дар бозори меҳнат ба афзоиши шуғли ғайрирасмӣ замина мегузоранд, ки яке аз омилҳо набудани ҷойҳои қорини муносиб ё мувофиқ доништа мешавад.

Дар шароити ташаккули муносибатҳои ҷадиди меҳнатӣ, аз ҷумлаи рақамикунонии фаъолияти кормандон бо тақия ба захираҳои гуногуни иттилоотӣ, инчунин фановариҳои рақамӣ алоқаманд гардида, ба омӯзиши пайвастаи механизми идоракунии кормандон диққати аввалиндараҷа зоҳир намуда, дар самти тақмили низоми идоракунии онҳо саҳми назарраси хешро дошта бошем.

Дар шароити рақамикунонӣ зарурати омӯзиш ва таҳқиқи тақмили низоми идоракунии кормандон аҳамияти мавзӯи интиҳобшударо муайян кардааст.

Ақидаҳои болозикр моҳият ва мазмуни интиҳоби объекти таҳқиқотро нишон дода, пайвастагии ҳалли масоили илмӣ ба амал муносибатдошта ва зарурияти татбиқи фановариҳои рақамиро дар самти идоракунии кормандони саноати меҳмонхонаҳо муайян намудааст.

Дарачаи таҳқиқи мавзӯи илмӣ. Таҷриба нишон медиҳад, ки дар илми иқтисоди меҳнат яке аз масъалаҳои муҳими низоми муносибатҳои иҷтимоӣ меҳнатӣ мебошад. Омӯзиши ин муносибатҳо дар доираи маҷмӯи ҳамоҳангии системавии менеҷменти кадрӣ ё идоракунии кормандон эҳсос мегардад.

Ба андешаи муаллиф, идоракунии кормандон – низоми муносибатҳои навини меҳнатиро бо дарназардошти истифодаи принципу усулҳои таъсиррасонӣ ва ташкили оқилонаи меҳнат дар шароити ташаккули рақамикунонии фаъолиятҳо ба ҳисоб меравад. Гарчанде то имрӯз, масоили оморасозӣ, тайёрқунӣ, интиҳоб, бозомӯзӣ, тақмил, мотиватсия ва арзёбии фаъолияти кормандон аз ҷониби пажӯҳишгарони илми иқтисод омӯхта шудааст, вале баъзе паҳлӯҳои он норавшан аст. Бинобар ин, омӯзиш ва тақмили низоми идоракунии кормандон, ҳосиятан дар шароити рақамикунонӣ хеле муҳим мебошад. Бояд зикр намуд, ки баъзе масоили тақмили идоракунии кормандон аз тарафи пажӯҳишгарони ҳориҷӣ, ба монанди: А.В.Бровкин, А.Н.Бунятян, Н.В.Демина, И.Б.Дуракова, М.Казаков.В., Кибанов А.Я., Круглов Д.В., Куприянчук Е.В., Маслова В.М., Миллер М.Е., Полевая М.В., Камнева Е.В., Сигов В.И., Шлендер П.Е., Щербакова Ю.В., Узунян Т.Ф. мавриди омӯзиш қарор гирифтаанд.

Масъалаҳои ташкили фаъолияти категорияи алоҳидаи субъектҳои хоҷагидорӣ, ки

ба масъалаҳои идоракунии кормандон рабт доранд, аз ҷониби Арзамасцев С.С., Долженкова Ю.В., Евсеева О.А., Евсеева С.А., Зверев С.А., Лунева Н.К., Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г. муфассал омӯхта шудаанд.

Муҳаққиқони ватанӣ низ дар масоили низоми идоракунии муносибатҳои иҷтимоӣ меҳнатӣ пайваста таҳқиқот доир намудаанд, аз ҷумла: А. Рауфӣ, А.А. Мирзоалиев, А.Б. Мирсаидов, А.Ҷ. Ҷабборов, В.Исломов, Д.Б. Қодиров, Д.С. Амонова, З.С. Султонов, З.Ҳ. Қодирова, И. Аминов, И.С. Шамсов, Қ.Қ.Толибов, Л.Х. Саидмуродов, М. Нурмаҳмадов, М. Саидмуродов, М.М. Шарифзода, М.Р. Кошонова, М.С.Тӯлиев, М.Ҷамшедов, М.Ш. Маҳмадбеков, О. Коситов, П.С. Хошмуҳамедова, Р.К. Рачабов, Р.М. Бобочонов, Р.У. Улмасов, С. Олимова, С.Ҳ. Ҳабибов, С.Ҷ. Комилов, Т. Ризокулов, Т.Ғаниев, Т.Д. Усмонова, У.С. Раимдодов, Ф.Р. Шаропов, Ф.С.Исломов, Ҳ.Н. Фақеров, Ҳ.У. Умаров, Ш. Дустбоев, Ю.Р. Юсуфбеков ва дигарон. Пажӯҳишгарони илмӣ иқтисод ҳангоми баррасии масоили муносибатҳои иҷтимоӣ меҳнатӣ бештар ба омилҳои рушди сармояи инсонӣ, ҳаракати захираҳои меҳнатӣ, масоили гуногуни ҳалталаби бозори меҳнат, қобилияти истифодаи технологияи иттилоотӣ дар фаъолияти рӯзмарра, муносибатҳои шарикияту ҳамгироии иқтисодӣ, омӯхтани истифодаи технологияи рақамӣ ва нақши созандаи инсонро дар ин раванд ҳамчун омил арзишманд аз нигоҳи таҳқиқоти илмӣ тавачҷуҳ зоҳир намудаанд.

Дар асарҳои илмӣ Долженкова Ю.В., Руденко Г.Г., Чупрова А.В., Шултс А.Н., Якупова И.Н. ва ғайра таҳқиқи назариявии механизмҳои иқтисодии дар соҳаи иқтисодиёти меҳнат ҷойдошта ва мушкilotи онҳо мушоҳида мегардад.

Дар баробари ин, то ҳол на дар бахши таҳқиқотҳои илмӣ ватанӣ ва хориҷӣ равишҳои тақмили низоми идоракунии кормандон дар шароити рақамикунонӣ, баъзе масоили татбиқи иқтисоди рақамӣ, аз ҷумла дар нақшу рисолати кормандон дар фаъолияти меҳмонхонаҳо, ки нуқтаи муҳими назарияи механизмҳои иқтисодиро фарогиранд, ба таври зарурӣ мавриди омӯзишу таҳқиқ қарор дода нашудааст.

Робитаи таҳқиқот бо барномаҳо (лоиҳаҳо) ва ё мавзӯҳои илмӣ.

Мавзуи диссертатсия ба самтҳои афзалиятноки рушди илмҳои иқтисодӣ дар ҷумҳурӣ, аз он ҷумла ба масъалаҳои рушди сармояи инсонӣ дар соҳаҳои гуногуни иқтисодиёти миллӣ, ҳамчунин баланд бардоштани сифати хизматрасонӣ ба аҳоли, ки дар «Стратегияи миллии рушди Ҷумҳурии Тоҷикистон барои давраи то соли 2030» ҳамчун самтҳои муҳим муайян гардидаанд, робита доранд.

ТАВСИФИ УМУМИИ ТАҲҚИҚОТ

Мақсади таҳқиқот коркарди асосҳои назариявӣю методӣ ва тавсияҳо ҷиҳати тақмили идоракунии кормандон дар шароити рақамикунонӣ иборат аст.

Дар асоси ҳадафи таҳқиқот ҳаллу ҷасли вазифаҳои мазкурро зарур меҳисобем:

- аз нуқтаи назари илмӣ-методии асоснокшуда тавзеҳ додани мафҳумҳои идоракунии кормандон ва идоракунии захираҳои инсонӣ дар шароити рақамикунонӣ;
- омӯхтани омилҳои ба идоракунии кормандони меҳмонхонаҳо таъсиррасон;
- истифода ва ба инобат гирифтани таҷрибаҳои хориҷии идоракунии кормандон дар меҳмонхонаҳо;
- арзёбии ҳолати меҳмонхонаҳои шаҳри Душанбе ва низоми идоракунии кормандон дар шароити рақамикунонӣ;
- таҳия ва татбиқи усулҳои амсиласозии иқтисодӣ-математикӣ механизми макроиқтисодии идоракунии кормандон;
- коркарди тавсияю пешниҳодҳо доир ба тақмили механизми идоракунии кормандон дар шароити рақамикунонӣ (дар мисоли меҳмонхонаҳои шаҳри Душанбе).

Объекти таҳқиқот. Тақмили механизми идоракунии кормандони меҳмонхонаҳо

дар чаҳорчӯбаи рақамикунонии соҳаҳои иқтисодиёти миллӣ ба ҳисоб меравад.

Предмети таҳқиқот маҷмӯи муносибатҳои иқтисодӣ ва иҷтимоӣ муҳнат мебошанд, ки дар ҷараёни тақмили низомии идоракунии кормандони меҳмонхонаҳо дар шароити рақамикунонӣ ва рушди захираҳои иттилоотии иҷтимоӣ ба вучуд меоянд.

Фарзияи таҳқиқот пеша аз ҳама зарурияти тақмилдиҳии низомии идоракунии кормандонро дар шароити рақамикунонӣ ба асос гирифтааст. Мусаллам аст, ки андешидани тадбири ҷораҳои муҳим дар самти тақмили механизми идоракунии кормандон дар бизнеси меҳмонхонаҳо дар шароити муосир метавонад дар таъмини Стратегии рушди иқтисодиёти Ҷумҳурии Тоҷикистон заминаи мусоид фароҳам орад.

Асосҳои назариявӣ ва методии таҳқиқотро нуқтаҳои назар ва таҳқиқотҳои олимони ватаниву хориҷӣ доир ба масоили мубрами иқтисодиёти меҳнат, санадҳои меъёрии ҳуқуқӣ оид ба масоили тақмилдиҳии низомии муносибатҳои иҷтимоӣ - меҳнатӣ ва идоракунии кормандон дар шароити рақамикунонӣ ташкил медиҳанд, дар худ таҷассум кардааст.

Сарчашмаҳои маълумот. Ба сифати сарчашмаҳои асосии маълумот санадҳои меъёрии ҳуқуқии Ҷумҳурии Тоҷикистон; маводи Агентии омили назди Президенти Ҷумҳурии Тоҷикистон; маълумот оид ба вазъи ҷанбаҳои алоҳидаи рушди бозори меҳнат ва соҳаи сайёҳӣ; маводи таҳлилии, ки дар нашрияҳои даврӣ ҷой шудаанд; маводи воқеии дар монографияҳои самти таҳқиқ нашршуда; натиҷаҳои таҳқиқоти шахсии доктарабон барои мақсад мекунанд.

Барои ҳалли вазифаҳои дар диссертатсия гузашташуда, усулҳои гуногуни илмӣ: усули системавӣ-таркибӣ, сабабу натиҷа, усули омӯзиши омилҳо, эксперти-таҳлилӣ, иқтисодӣ-риёзӣ, иҷтимоӣ, алоқамандии хусусиятҳои миқдории сифатӣ ва ғайра истифода шудаанд.

Ҳамзамон, дар шароити рақамикунонии иқтисодиёт, равишҳои назариявии идоракунии кормандон ва нақши он, масоили омодакунии кормандони меҳмонхона, амсиласозии иқтисодӣ – риёзии баҳодии омилҳои таъсиррасон ба идоракунии кормандон, таҳлили таҷрибаи хориҷии тақмили иқтисодии кадрӣ меҳмонхона, тақмили механизми ташкилӣ – иқтисодии рушди идоракунии кормандони меҳмонхона ва дигар масоилҳо пешниҳод гардидааст.

Пойгоҳи таҳқиқот. Диссертатсия дар Донишгоҳи давлатии тижорати Тоҷикистон дар солҳои 2008-2022 иҷро шудааст.

Навгониҳои илмӣ таҳқиқот низ ба асосноккунии ҳадафҳои таҳқиқот ва ошкоркунии мушкилоти ба рушди он мутаассир, муқаррар намудани самтҳо ва механизмҳои идоракунии кормандон дар шароити рақамикунонии иқтисодиёт алоқаманд мебошад.

Ҳимояи диссертатсия бо дарназардошти зербандҳои дар поён баёнгардида, ки дар натиҷаи таҳлили васеи ҷанбаҳои назариявӣ ва амалии он муаллиф ноил гардидааст пешниҳод мегардад:

1. Дар таҳқиқот муқаррароти назариявӣ ва методӣ ба мавқеи идоракунии кормандон мувофиқ ба шароити иқтисодиёти рақамӣ баён гардидааст. Таъкид гардидааст, ки таъсири омилҳо ва усулҳои инноватсионӣ ба рушди иқтисодии кадрӣ падидаи мураккаб ва зудтағйирёбандаи муҳити бозор мебошад. Дар таҳқиқот ба масоили омодакунии кормандони меҳмонхона дар шароити рақамикунонӣ диққати махсус зоҳир гардида, масоили назариявӣ ва дар асоси гуфтаҳои боло нуқтаи назари муаллиф таҳия карда шудааст.

2. Ҳангоми таҳқиқот маълум гардид, ки ба сифати омилҳои асосии тараққиёти меҳмонхонаҳо кадрҳо ё мутахассисони дорои салоҳияти касбӣ, аз ҷумла салоҳияти

рақамӣ мебошанд, баромад мекунанд. Муаллиф зикр менамояд, ки маҳз кормандони соҳибкасб ва босалоҳият низоми идоракуниро самара медиҳанд.

3. Ҳамзамон дар натиҷаи таҳқиқот таҷрибаи мамлакатҳои хориҷи дуру наздик оид ба тақмили идоракунии кормандони меҳмонхонаҳо дар шароити муосир арзёбӣ гардида, имкониятҳои самтҳои муҳиму афзалиятноки истифодаи онҳо дар Ҷумҳурии Тоҷикистон зарур шуморида шудааст.

4. Дар диссертатсия Ҳангоми таҳлили вазъи кунунии бозори меҳнат ва таъмини кадрҳои баландихтисос дар меҳмонхонаҳои замонавии шаҳри Душанбе, дар шароити рақамикунонӣ зарур шуморида шуда, Ҳангоми баррасии масоили мазкур муайян карда шудааст, ки новобаста аз тамоюлҳои мусбат таҳқиқи масоили омодаسازیи кормандони меҳмонхона, тамоюлҳои ҷорӣи бозори меҳнат ва рақамикунонии равандҳои меҳмонхона хеле зарур аст. Вобаста ба андешаи муаллиф баъзе монеаҳои асосии равандҳои рушди низоми идоракунии кормандонро дар бандҳои поёнзикр пешниҳод менамоям:

- ❖ тақмили механизми идоракунии кормандони меҳмонхона;
- ❖ баланд бардоштани масъулият дар интиҳоби кормандони меҳмонхона;
- ❖ аз меъёри воқеӣ паст будани музди маоши кормандон;
- ❖ зина ба зина коҳиш додани масоили норасоии кормандони меҳмонхона;
- ❖ тақмили меъёри муошират ва муомилаи кормандон;
- ❖ ба таври мушаххас дигар намудани муносибати кормандон;
- ❖ муҳити психологӣи ноустувор ва ғайра.

5. Бо дарназардошти омилҳои дохиливу беруна натиҷагирӣ ё баҳодиҳии вазъ ва ҳолати тақмилдиҳии низоми кормандон дар шароити рақамикунонӣ. Ҳангоми таҳқиқ таҳияи амсиласозии иқтисодӣ – математикии баҳодии омилҳои таъсиррасон ба идоракунии кормандон дар фазои маҷозӣ.

6. Дар чараёни баррасии ҳаматарафа зина ба зина тақмил додани системаи анъанавии низоми идоракунии кормандон зарур шуморида шуда, як қатор самтҳо ва афзалиятҳои рушди он дар шароити рақамикунонии иқтисодиёт пешниҳод карда мешаванд. Дар пажӯҳиш пас аз натиҷаҳои назарсанҷӣ таҳияи механизми мукаммали идоракунии кормандон дар шароити рақамикунонӣ муҳим арзёбӣ гардидааст. Ҳамзамон муаллиф унсурҳо ва омилҳои таъсиррасонро ба самти тақмили низоми идоракунии кормандон муайян намуда, механизми муосири идоракунии кормандонро таҳия намудааст.

7. Дар натиҷаи таҳқиқот тақмили механизми ташкилӣ – иқтисодии рушди идоракунии кормандони меҳмонхона пешниҳод шудааст. Муаллиф бар он андешааст, ки ҳоло дар миқёси ҷумҳурӣ низоми муайяни тақмилдиҳии кормандон пайваستا зарур аст. Нуқтаҳои назари худро Ҳангоми натиҷагирӣ аз таҳқиқот муаллиф асоснок намудааст. Ҳамзамон, муаллиф бар он ақидааст, ки шакл ва усулҳои муосири баҳодиҳии кормандон дар меҳмонхонаҳо зарур аст. Дар таҳқиқот тавсия шудааст, ки зимни омодакунии кадрҳои касбӣ ва масъулиятшинос маъмурон пеш аз ҳама ба салоҳияти рақамии кормандон аҳамияти аввалиндараҷа диҳанд, зеро механизми имрӯзаи фаъолияти меҳмонхонаҳо, аз ҳама пештар рақамикунонида шудааст, ки дар ин замина нақши кадрҳои дорой салоҳиятҳои рақамӣ хеле зурут аст.

Нуқтаҳои ба ҳимоя пешниҳодшаванда. Навгонии илмӣ дар асоси натиҷаҳои илмӣ - назариявӣ, амалӣ ва методии пажӯҳиш:

- дар шароити рақамикунонии фаъолияти меҳмонхонаҳо пешниҳоди нуқтаҳои илман асоснокшудаи назариявӣю амалӣ доир ба идоракунии кормандон;
- ба инобат гирифтани омилҳои таъсиррасон дар меҳмонхонаҳои шаҳри Душанбе Ҳангоми ташаккул ва рушди иқтисоди рақамӣ;

- арзёбии таҷрибаи хориҷии тақмили иқтисодии кадрӣ меҳмонхона ва вобаста ба имкониятҳои мавҷуда ва истифодабарии он;
- таҳқиқи масоили омодакунии кормандони меҳмонхона, тамоюлҳои ҷорӣ бозори меҳнат ва рақамикунонии равандҳои меҳмонхона;
- таҳия ва татбиқи амсиласозии иқтисодӣ – математикии арзёбии таъсири омилҳои мустақим ва ғайримустақими низоми идоракунии кормандон;
- тақмили механизми ташкилию иқтисодӣ ва муайян намудани самтҳои афзалиятноки идоракунии кормандони меҳмонхонаҳо;
- натиҷагирӣ таҳқиқ ва таҳияи тавсияю пешниҳодҳо доир ба тақмили механизми идоракунии кормандон ва фаъолияти меҳмонхонаҳо дар шароити рақамикунонӣ.

Аҳамияти назариявӣ ва амалии таҳқиқот татбиқи хулоса ва тавсияҳои асоснокшудаи диссертатсия ба тақмили механизми идоракунии кормандон ва муносибатҳои дар бозори меҳнат, ки таҳти таъсири трансформатсияи рақамӣ ба вучуд меоянд, мусоидат менамояд. Натиҷаҳои таҳқиқот, ки аз ҷониби муаллиф пешниҳод шудаанд, метавонад барои ба таври дақиқ ва объективӣ арзёбӣ намудани низоми идоракунии кормандон дар шароити рақамикунонӣ васеъ истифода шаванд.

Хулосаҳо ва пешниҳодҳои асосие, ки дар диссертатсия оварда шудаанд, метавонанд дар раванди таълим барои омода намудани мутахассисони самти менеҷмент, инчунин дар курсҳои тақмили ихтисоси роҳбарон, кормандон ва мутахассисони бахши иқтисод ва тиҷорат истифода шаванд. Ҳамзамон, тавсия ва пешниҳодҳои субъектҳои соҳаи сайёҳӣ, инфрасохтори он, ба хусус меҳмонхонаҳо метавонанд дар фаъолияти амалии худ истифода баранд.

Мутобиқати диссертатсия ба шиносномаи ихтисоси илмӣ. Мавзӯи диссертатсия ба бандҳои зерини Шиносномаи ихтисосҳои кормандони илм аз рӯи ихтисоси 08.00.12– Иқтисодиёти меҳнат мутобиқ мебошад: 1. Асосҳои назариявӣ ва методологии иқтисодиёти меҳнат; назария ва концепсияҳои рушди муносибатҳои иҷтимоӣ-меҳнатӣ (назарияи шуғл, бозори меҳнат, идоракунии кормандон ва ғайра); 2. Захираҳои меҳнатӣ ҳамчун омилҳои муҳими рушди иқтисодӣ ва самаранокии иқтисодию иҷтимоии он; 4. Тавсифи миқдорӣ ва сифатии захираҳои меҳнатӣ, сармояи инсонӣ; 7. Ҳавасмандгардонӣ ва музди меҳнати кормандон; ташкили музди меҳнат ва таъмини алоқамандии он бо тахассуси кормандон ва самаранокии истеҳсолот; функцияи тақрористеҳсолӣ ва ҳавасмандгардонии музди меҳнат; 8. Масоили сифати нерӯи корӣ, тайёркунӣ, ташаккули салоҳияти касбӣ, бозомӯзӣ ва тақмили ихтисоси кадрҳо; ташаккули рақобатпазирии кормандон; роҳнамоии касбии аҳоли; ҳаракати кормандон; 20. Таҷрибаи хориҷии танзими муносибатҳои иҷтимоӣ-меҳнатӣ ва дурнамои истифодаи он дар Ҷумҳурии Тоҷикистон.

Саҳми шахсии довталаби дараҷаи илмӣ дар таҳқиқот. Саҳми шахсии муаллиф дар муайян кардани мақсад, предмет ва объекти таҳқиқот, асоснок кардани вазифаҳои таҳқиқот ва ҳалли мушкилот, пешниҳод ва амалӣ намудани муқаррарот барои тақмили низоми идоракунии кормандони меҳмонхонаҳои шаҳри Душанбе инъикос гардидааст.

Тасвир ба амалисозии натиҷаҳои диссертатсия. Натиҷаҳои асосии таҳқиқ аз ҷониби Вазорати меҳнат, муҳоҷират ва шуғли аҳолии Ҷумҳурии Тоҷикистон тасдиқ ва дар амал татбиқ карда шуданд.

Муқаррароти назариявӣ ва методии таҳқиқоти диссертатсионӣ дар раванди таълим дар Донишгоҳи давлатии тиҷорати Тоҷикистон, ҳангоми таҳияи нақшаҳои таълимӣ, дастурҳои таълимӣ-методӣ ва матнӣ лексияҳо аз ҷанҷҳои «Идоракунии сармояи инсонӣ», «Идоракунии захираҳои меҳнатӣ», «Иқтисоди меҳнат», «Идоракунии салоҳиятҳои рақамӣ», «Менеҷменти кадрӣ» «Идоракунии кормандон», «Менеҷмент» ва «Санъати

роҳбарӣ» барои донишҷӯён, магистрантҳо ва ғайра татбиқ гардидаанд. Муқаррароти асосии илмӣ ва тавсияҳои амалии диссертатсия дар маҷаллаи илмӣ Паёми Донишгоҳи давлатии тичорати Тоҷикистон, маводҳои конференсияҳои илмию амалии ҷумҳуриявӣ ва байналмилалӣ инчунин, дар дигар маҷмуаҳои илмӣ аз соли 2010 то 2024 нашр гардидаанд.

Муқаррароти асосии таҳқиқоти диссертатсионӣ дар семинарҳои илмӣ кафедраи менеҷмент, конференсияҳои байналмилалӣ илмию амалии Донишгоҳи давлатии тичорати Тоҷикистон (Душанбе, 2006-2023), Донишгоҳи миллии Тоҷикистон (2010-2023) Донишгоҳи байналмилалӣ сайёҳӣ, соҳибкорӣ ва хизмат (Душанбе, 2006-2023), конференсияҳои илмӣ-амалии Вазорати меҳнат, муҳоҷират ва шуғли аҳолии Ҷумҳурии Тоҷикистон (2010-2022), конфронсҳои байналмилалӣ илмию амалии Пажӯҳишгоҳи илмӣ-тадқиқотии меҳнат, муҳоҷират ва шуғли аҳолии назди Вазорати меҳнат, муҳоҷират ва шуғли аҳолии Ҷумҳурии Тоҷикистон (2012-2022), инчунин дар конференсияҳои ҷумҳуриявӣ илмию амалии олимони ҷавони Тоҷикистон (2006-2023) баррасӣ ва тасдиқ шудаанд.

Интишорот аз рӯи мавзӯи диссертатсия. Аз рӯи маводи диссертатсия 26 кори илмӣ, аз он ҷумла 7 мақолаи илмӣ дар маҷаллаҳои илмӣ аз ҷониби Комиссияи олии аттестатсионӣ назди Президенти Ҷумҳурии Тоҷикистон тавсияшуда нашр шудааст.

Сохтор ва ҳаҷми диссертатсия. Диссертатсия аз муқаддима, се боби матнӣ асосӣ, хулоса, рӯйхати адабиёт иборат аст. Муҳтавои асосии таҳқиқот дар 195 саҳифа оварда шудааст, ки он 17 ҷадвал ва 26 расмро дар бар мегирад. Рӯйхати адабиёт аз 196 номгӯй иборат аст.

ҚИСМИ АСОСИИ ДИССЕРТАТСИЯ

Дар муқаддима мубрамии мавзӯи диссертатсия, дараҷаи таҳқиқи мавзӯи илмӣ, робитаи таҳқиқот бо барнома ва мавзӯҳои илмӣ асоснок карда шуда, мақсад, вазифаҳо, объекту предмет, фарзияи таҳқиқот муайян гардидаанд, наwgонии илмӣ таҳқиқот, нуктаҳои ба ҳимоя пешниҳодшаванда, аҳамияти назариявӣ амалии таҳқиқот, интишорот аз рӯи мавзӯи диссертатсия, ҳамчунин сохтор ва ҳаҷми диссертатсия оварда шудаанд.

Дар боби якуми диссертатсия – «Ҷанбаҳои назариявӣ - методии таҳқиқи масоили идоракунии кормандон дар шароити рақамикунонӣ» асосҳои назариявӣ ва методии идоракунии кормандон ва нақши он дар шароити рақамикунонӣ, таъсири омилҳо ва усулҳои инноватсионӣ ба рушди идоракунии кормандон баррасӣ ва масоили омодаасозии кормандони меҳмонхона дар шароити рақамикунонӣ муайян шудаанд.

Аз таҳлили васеи адабиёти илмӣ² бар меояд, ки низомии идоракунии кормандон ба сифати омилҳои муҳими ташаккул ва рушди меҳмонхонаҳо баҳогузорӣ шудааст. Ба ҳамин монанд низомии идоракунии кормандон аз интиҳоб, қабул, мутобиқшавӣ ва арзёбии ӯ дар раванди фаъолият баҳогузорӣ карда мешавад.

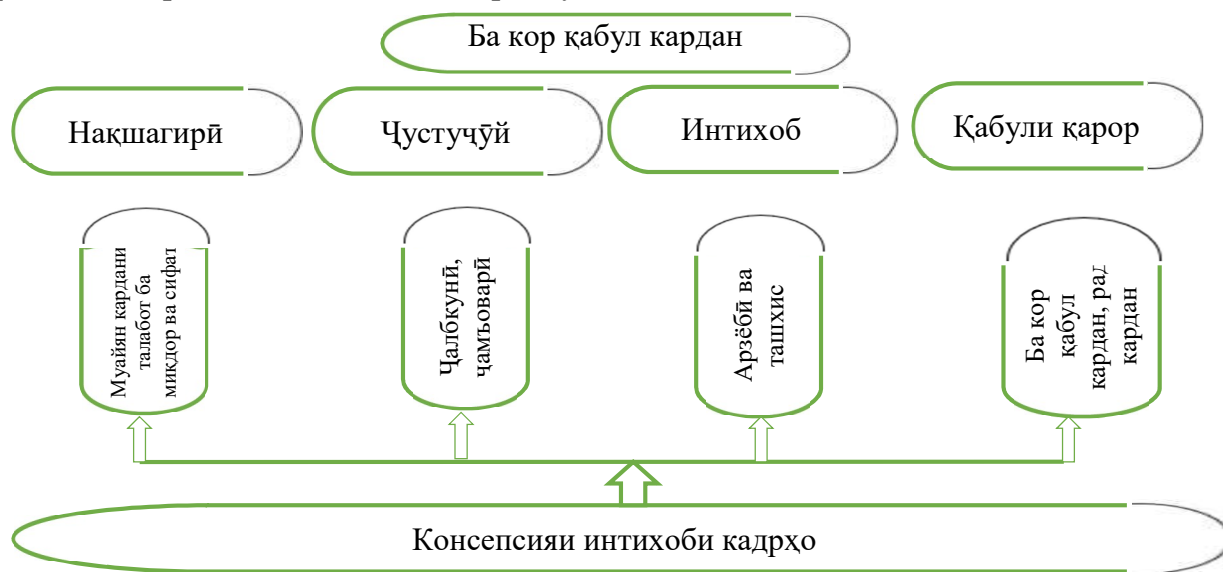
² Мирзоалиев А.А. Идоракунии рушди иқтисодии кадрӣ савдои чакана дар шароити ташаккули иқтисоди рақамӣ: назария, методология ва амалия /А.А.Мирзоалиев//диссертатсия барои дарёфти дараҷаи илмӣ доктори илмҳои иқтисодӣ аз рӯи ихтисоси 08.00.12 – Иқтисодиёти меҳнат, Душанбе, 2023, - 400 с.; Ходиев Д.А. Особенности развития человеческого капитала в условиях переходного периода: на примере Республики Таджикистан: дисс ... канд. экон. наук: 08.00.05 / Д.А.Ходиев//; [Место защиты: Тадж. гос. ун-т коммерции]. - Душанбе, 2010. - 159 с.; Шишкина Е.В. Модели организации услуг гостиничного бизнеса/ Е.В. Шишкина //StudNet. 2022. Т. 5. № 6. С. 99.; Shirinkina, E. V., Zavedeev, E. V., Strih, N. I. (2019). Assessing the digital development of human capital // Proceedings of the International Scientific and Practical Conference on Digital Economy (ISCDE 2019) – Advances in Economics, Business and Management Research. Vol. 105. – P. 27–33.

Таҷриба ва омӯзиши адабиёти илмӣ³ муайян намуданд, ки дар рушди низоми бозорӣ муносибатҳои меҳнатӣ бо дарназардошти гуногуншаклии моликият иваз шуда, ҷараёни идоракунии ҳангоми тақсими меҳнат талаботҳои ба худ хосро аз ҳар як корманд талаб менамояд. Бояд қайд намуд, ки мавқеи макромухити корхонаҳо бо афзалият ва рақобаттавонӣ дар бозори меҳнат баҳо дода мешавад. Ин аз он далолат медиҳад, ки кадрҳои босалоҳият ва соҳибкасб асос ва сарчашмаи рушди корхона мегарданд.

Тавре маълум аст, идоракунии кормандон ҳамчун низоми мураттабест, ки он бо механизми ҷустуҷӯ, интиҳоб, қабул, ҷобаҷогузори ва истифодаю баҳодихӣ пайгири натиҷаҳои назаррас буда, ба тақмили низоми иттилоотиву коммуникатсионӣ тақия намуда, табдилдиҳии рақамии фаъолиятро ҳамчун пайомади наву талаботи замони муосир дар системаи муносибатҳои иҷтимоию меҳнатӣ ва иқтисодии субъектҳои бозори меҳнат, хусусан идоракунии кормандон муҳим шуморидааст.

Ҳангоми пажӯҳиши мушкilotи дар боло зикргардида, мо тасмим гирифтём, ки дар боби якум барои ҳалли вазифаҳои масъалаҳои зерин диққати аввалиндараҷа диҳём:

- таҳқиқи муфассали асосҳои назариявӣю методии идоракунии кормандон дар шароити ташаккули рақамикунонии фаъолият;
- муайян намудани омилҳо ва нишондиҳандаҳои таъсиррасон доир ба идоракунии кормандони меҳмонхонаҳо дар шароити рақамикунонӣ;
- ошкор гардонидани хусусиятҳои хос ва масоили оморасозии низоми идоракунии кормандон дар меҳмонхонаҳои шаҳри Душанбе.



Расми 1. Консепсияи идоракунии кормандон (таҳияи муаллиф)

Дар воқеъ тафсири васеи истилоҳи идоракунии кормандон барои таҳқику омӯзиши илми муосир низ хос аст. Дар ин хусус, мутаносибан муаллифон ҳангоми таҳқиқ идоракунии кормандонро ҳамчун мафҳуми ҷудонашаванда, аз ҷумла маҷмӯи равандҳои нақшагирӣ, ҷустуҷӯӣ, интиҳоб ва қабули қарор асоснок медонанд. Равиши

³ Шатрова А.П. Управление ресурсами организаций рынка гостиничных услуг. А.П. Шатрова диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук / Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Сибирский федеральный университет». 2016.; Шаропов Ф.Р., Мирзоалиев А.А., Кабутов Қ.М. Тақмили раванди меҳнати кормандони савдои чакана / Ф.Р.Шаропов, А.А.Мирзоалиев, Қ.М. Кабутов // Паёми Донишгоҳи давлатии тоҷикони Тоҷикистон. - Душанбе, 2023 №1, 2/2(47) -С. 238 – 241; Филипова И.А., Крылов В.В., Шавин В.А. Воздействие «сквозных» цифровых технологий на труд и его правовое регулирование / И.А. Филипова, В.В. Крылов, В.А.Шавин//Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. 2020. № 5. С. 172-176.

мазкурро дар шакли алоқамандии қисматҳои таркибӣ нишон додан ба маврид аст. (расми 1).

Ба андешаи мо, идоракунии кормандон аз раванди қабули кадрҳо, бозомӯзӣ, таълим, муносибат, муошират, рушди касбӣ, мотиватсияи шахсӣ ва эҷодкорӣю ташаббускорӣ иборат аст.

Дар натиҷаи фаъолияти ҳар як корманд баландбардорӣ, пастфарорӣ, гузаронидан ба кори дигар ва аз кор сабукдӯш кардан: коркарди усули ҷойивазкунии кормандон бо уҳдадорӣҳои кам ва ё зиёд, рушди таҷрибаи касбӣ ба воситаи гузаронидан ба кори дигар, вазифа, сохтори дигар, ҳамчунин тарзи қабули шартномаи кироӣ арзёбӣ карда мешавад.

Тайёр кардани кадрҳои роҳбарикунанда пеш аз ҳама, коркарди барномаи рушди малака ва баланд бардоштани самаранокии меҳнати кадрҳои роҳбариро нишон медиҳад.

Дар асоси андешаҳои зикршуда, мо метавонем фарқиятҳои зеринро байни ибораҳои «идоракунии кормандон» ва «идоракунии захираҳои инсонӣ»-ро чунин тасвир намоем (ҷадвали 1).

Ҷадвали 1. Мафҳумҳои «идоракунии кормандон» ва «идоракунии захираҳои инсонӣ»

Идоракунии кормандон	▪ Нақши реактивӣ, ёрирасон ▪ Таваҷҷуҳ ба расмиёт ▪ Шуъбаи махсус ▪ Таваҷҷуҳ ба ниёзҳо ва ҳуқуқҳои кормандон ▪ Кормандон ҳамчун объекте ҳисобида мешаванд, ки бояд назорат карда шаванд ▪ Ҳолатҳои муноқишаҳо дар сатҳи менечери боло танзим карда мешаванд ▪ Созишнома дар бораи музди меҳнат ва шароити меҳнат ҳангоми гуфтушунидҳои коллективӣ сурат мегирад ▪ Музди меҳнат вобаста ба омилҳои дохилии ташкилот муайян карда мешавад ▪ Функсияи дастгирӣ барои шуъбаҳои дигар ▪ Пешбурди тағйирот ▪ Муайян кардани ҳадафҳои тижоратӣ бо назардошти оқибатҳо ба идоракунии кормандон ▪ Муносибати ноустувор ба рушди кадрҳо	Идоракунии захираҳои инсонӣ	▪ Нақши фаъл, навоварона ▪ Таваҷҷуҳ ба стратегия ▪ Фаъолияти тамоми роҳбарият ▪ Таваҷҷуҳ ба талабот ба кадрҳо дар партави ҳадафҳои тижорат ▪ Кадрҳо ҳамчун сармоягузори ҳисобида мешаванд, ки бояд инкишоф дода шаванд ▪ Ихтилофҳои роҳбарони гуруҳи корӣ танзим мекунам ▪ Банақшагирии захираҳои инсонӣ ва шароити шуғл дар сатҳи идоракунӣ сурат мегирад ▪ Музди меҳнат ва шароити шуғл бо мақсади пеш аз рақибон пеш рафтан муқаррар карда мешавад ▪ Саҳм ба арзиши иловагии тижорат ▪ Ҳавасмандгардонии тағйирот ▪ Уҳдадорӣ пурра ба ҳадафҳои тижоратӣ ▪ Муносибати чандир ба рушди кадрҳо
----------------------	---	-----------------------------	---

***Сарчашма:** таҳияи муаллиф дар асоси адабиёти илмӣ

Дар низоми муносири фаъолияти меҳмонхонаҳо низоми идоракунии кормандон аз

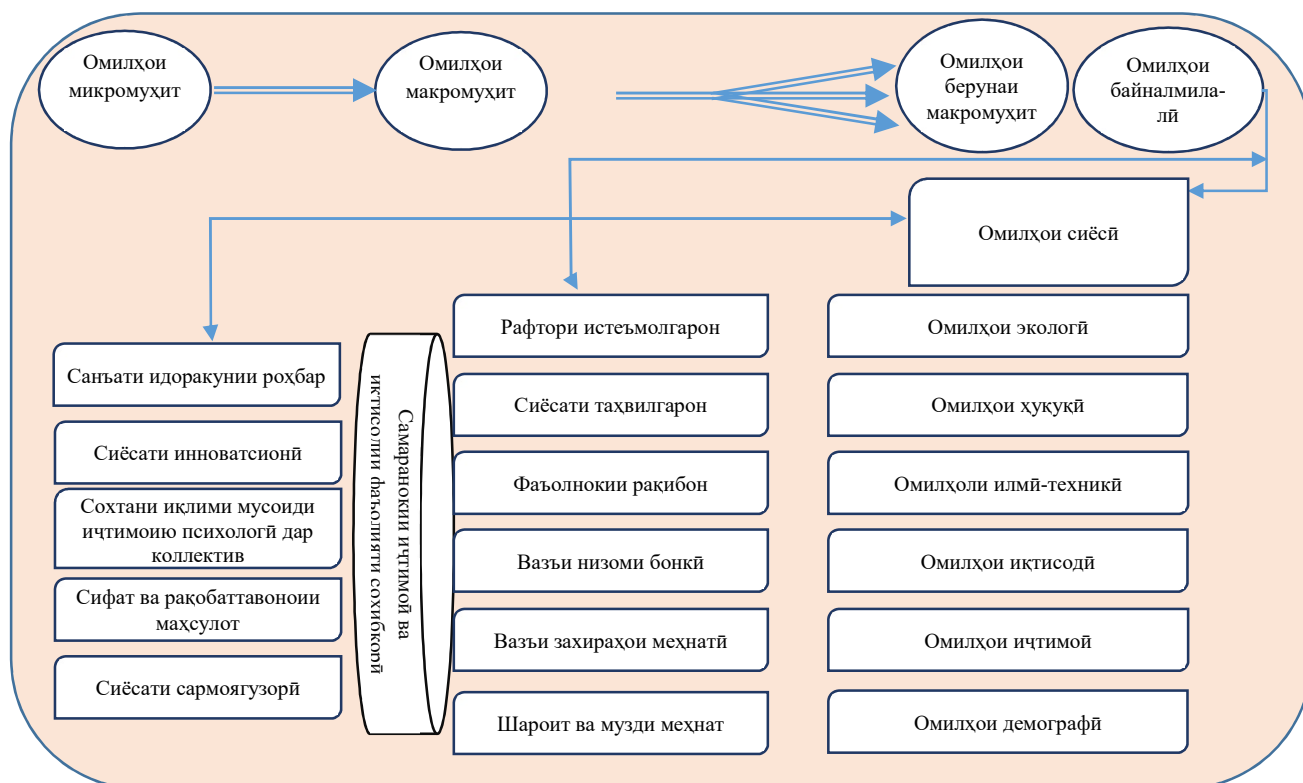
давраҳои зерин иборат аст:

- Банақшагирии захираҳо: коркарди нақшаи таъминот бо захираи коргарон барои минбаъд;
- Қабули кормандон: таъсиси захираи номзадҳо барои ҳамаи вазифаҳо;
- Интиҳоб: баҳодихии номзадҳо ба ҷойҳо ва интиҳоби беҳтаринҳо ҳангоми қабул;
- Муайян кардани музди кор ва имтиёзҳо: коркарди сохтори музди кор бо мақсади ҷалб, кирокунии ва нигоҳдории хизматчиён;
- Касбинтиҳобкунӣ ва мутобиқшавӣ: ба кор шинос намудани коргарони кирокардашуда, фаҳмонидани вазифаҳои ҳар яки онҳо, маълумот дар бораи он ки кадом кор ба баҳои арзанда лоиқ аст;
- Омӯзиш: коркарди барномаҳо барои омӯзиши малакаҳои, ки барои иҷрои самаранокии кор лозиманд;
- Баҳодихии фаъолияти меҳнатӣ: коркарди усули муайян кардани баҳои фаъолияти меҳнатӣ ва ба диққати кормандон расонидани он.

Ҳангоми таҳқиқ ва баёни андешаи болозикр мо панҷ вазифаи асосиро муайян кардем, ки мутахассисони соҳаи идоракунии кормандон дар иҷрои онҳо пайваста бояд масъулиятшинос бошанд:

1. Мутобиқшавӣ;
2. Омӯзиш;
3. Инкишоф;
4. Мотиватсия;
5. Арзёбӣ.

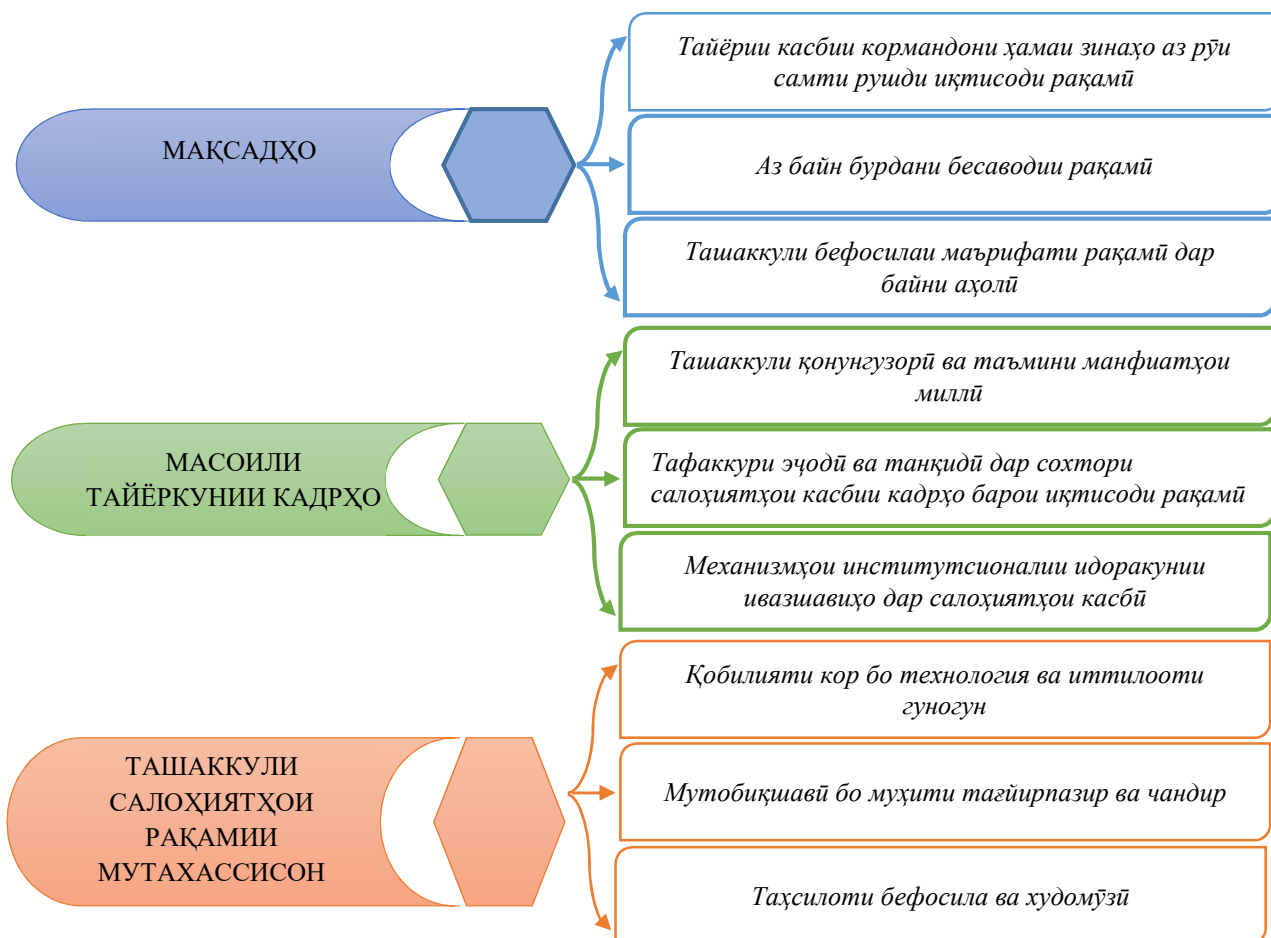
Албатта, дар ҳама раванд ё низом таъсири омилҳои гуногунро бояд ба инобат гирифт. Бинобар ин, мо дар расми 2. омилҳои ба рушди иқтисоди рақамӣ таъсиррасонро шаклгирӣ намудаем. Таҳқиқотҳо нишон медиҳанд, ки омилҳо ба рушди фаъолияти корхонаҳо мустақим ва ғайримустақим таъсирдоранд, онҳоро ба микро ва макроомилҳо тасниф додан ба мақсад мувофиқ аст.



Расми 2. Омилҳои, ки ба рушди иқтисоди рақамӣ дар меҳмонхонаҳои шаҳри Душанбе таъсир мерасонанд (таҳияи муаллиф).

Пас аз таҳқиқи гузаронида ва омӯзиши вазъи кунунӣ масоили ҳалталаби оmodасозии кормандонро барои соҳаи меҳмонхонадорӣ дар МТОК қайд кардан ба маврид аст:

- то ҳанӯз барномаҳои таълимӣ бо талаботи бозори меҳнат номувофиқ аст;
- қой надоштани системаи мониторинги бозор, инчунин схемаҳои таҳлили талаботи бизнеси меҳмонхонаҳо;
- нарасидани кадрҳои касбӣ ва дорони таҷрибаи корӣ дар шабакаҳои меҳмонхонаҳои пешрафтаи ҷаҳон;
- дар сатҳи зарурӣ тавачҷуҳ накардани субъектҳои меҳмонхонаҳо ҳангоми оmodасозии кадрҳои соҳибкасб дар муассисаҳои таҳсилоти олии кишвар ва кам будани шавқи мутахассисони ҷавон дар бозори меҳнати соҳа;
- қой надоштани системаи мунтазами тақмили ихтисоси ҳайати омӯзгорон ва таҷрибаи корӣ дар доираи касбияти онҳо;
- хеле кам мароқ зоҳир намудан ба омӯзиши забонҳои хориҷӣ;
- заминаи нокифояи моддию техникаи муассисаҳои таълимӣ ва ба роҳ мондани ҷараёни навовариҳо;
- дар муассисаҳои таълимӣ мушоҳидаи тамоюли суст ба фаъолияти амалӣ, ҳамоҳанг насохтани назария бо амалия;
- мавҷуд набудани барномаҳои замонавии таълим тибқи стандартҳои байналмилалӣ ва мазмуни фанҳои таълимӣ, ки ба ҳолати имрӯзаи соҳа мувофиқанд;
- сифату муҳтавои хеле пастӣ адабиёти таълимию методӣ;
- нарасидани мутахассисони касбии сатҳи технологияи рақамӣ.



Расми 3. Масоили оmodасозии кормандон дар иқтисодиёти рақамӣ (таҳияи муаллиф)

Дар расми 3 масоили муҳим ва зарурати омодамоии кормандон пешниҳод карда шудааст.

Дар боби дуюми диссертатсия – «Арзёбии вазъи бозори меҳнат ва хусусиятҳои муносири механизми идоракунии кормандон дар шароити рақамикунонӣ» тамоюлҳои ҷорӣ бозори меҳнат ва рақамикунонии равандҳои меҳмонхона, амсиласозии иқтисодӣ – математикии баҳодии омилҳои таъсиррасон ба идоракунии кормандон, таҷрибаи хориҷии тақмили низоми идоракунии кормандони меҳмонхона мавриди таҳқиқ қарор дода шудааст.

Рушди технологияҳои иттилоотиву коммуникатсионӣ ва дастрасии хидматҳои рақамии маҷозӣ барои аҳолии Ҷумҳурии Тоҷикистон бо ташаккули тамоюлҳои гуногун алоқаманд аст, ки ба бозори меҳнат мутаносибан таъсири мусбат ва манфӣ доранд. Аз ин сабаб, пайдоиш ва маъруфияти рӯзмарраи барномаҳои алоҳидаи рақамӣ ва захираҳои иттилоотӣ ба васеъшавии намудҳои гуногуни шуғли ғайрирасмӣ, аз қабилӣ фрилансинг (коргари озод) ва худмашғулият, ки бевосита ба мушкilotи ҳалталаби бозори меҳнат алоқаманданд, мусоидат намудааст⁴.

Таҳлилҳо нишон медиҳад, ки дар шароити ташаккули рақамикунонӣ, ба хусус дар саноати меҳмоннавозӣ омили вақт ва сарфаи он барои ҳар як муштарӣ нақши муҳим дорад. Ҳоло дар тамоми меҳмонхонаҳо вобаста аз фаъолият ба хизматрасонии порталҳо барои ҷалбу ҷолибияти меҳмонон диққати махсус зоҳир карда мешавад. Бинобар ин, дар ин марҳила механизми интихоби кормандони касбӣ ниҳоят муҳим аст ва барои дар бозори муҳит рақобаттавон мондан ҳадафи ниҳой ва стратегияи ҳар як масъулини меҳмонхонаҳо ба ҳисоб меравад. Ташаккули иқтисоди рақамӣ аз кормандоне вобастагӣ дорад, ки онҳо дорои салоҳиятҳои рақамӣ бошанд.

Мутахассисони дорои салоҳияти рақамӣ ин талаботи давраи замон аст. Ҳоло дар низоми меҳмонхонаҳо шакли усулҳои нави хизматрасониро истифода менамоянд. Бо дарназардошти сармоягузорӣ ба технологияе, ки мушкilotи саёҳатро бартараф месозад, Booking.com ба миллионҳо меҳмонон имконоти ачиби фароғат, хизматрасонии сайёҳӣ ва манзилҳои бароҳат, аз хонаҳо то меҳмонхонаҳо ва берун аз он пешниҳод мекунад. Booking.com ҳамчун бузургтарин портали сайёҳии ҷаҳон барои брендҳо ва соҳибкорон, ба соҳибони амвол дар саросари ҷаҳон дар ҷалби меҳмонон ва рушди тиҷорати онҳо кӯмак мекунад (ҷадвали 2.).

Ҷадвали 2. Истифодабарии хизматрасониҳои интернетӣ оид ба будубош

№	Номи меҳмонхона	Нархи хизматрасонӣ	Истифодаи портал	Дарачаи меҳмонхона
1.	Хилтон Душанбе	3717	booking.com B.	5 *****
2.	Hyatt Regency Dushanbe	3232	booking.com B.	5 *****
3.	Safo Dushanbe	2955	booking.com B.	5 *****
4.	Ҳотел Атлас	2190	booking.com B.	4 *****
5.	Меҳмонхонаи Тоҷикистон	1905	Tropki ru	5 *****
6.	Taj Plase Hotel	1496	booking.com B.	4 *****
7.	Ҳотел Шарқ	1381	booking.com B.	4 *****
8.	Исра Ҳотел	1320	booking.com B.	4 *****
9.	Ватан	1099	booking.com B.	4 *****
10.	Ориел Душанбе Ҳотел	1097	booking.com B.	4 *****
11.	Ҳотел 777	1015	booking.com B.	4 *****
12.	Хулбук плайс	990	booking.com B.	4 *****

***Сарчашма:** таҳияи муаллифи диссертатсия дар асоси <https://www.tripadvisor.ru/SmartDeals-g293964-Dushanbe-Hotel-Deals.html>

⁴Мирзоалиев А.А., Тулиев М.С. Цифровизация экономики: проблемы и перспективы / А.А. Мирзоалиев, М.С. Тулиев // Монография - Душанбе: ГрафикаПринт, 2023. - 184 с.;

Аз ҳамин хотир, бо истифодаи омилҳои таъсиррасон амсилаи иқтисодӣ-математикии идоракунии кормандони меҳмонхонаҳо таҳия карда шудааст. Бояд қайд намуд, ки амсилаҳои таҳиягардидаро метавон дар рушди иқтисодиёти рақамӣ ва унсурҳои таркибии мизони ба корчалбнамои тариқи алоқаҳои рақамӣ ба роҳ монд. Ин ҳолат метавонад барои илман асоснок намудани натиҷаҳои таҳқиқот кумак расонад.

Ҷадвали 3.

Нишондиҳандаҳои рушди меҳмонхонаҳо, солҳои 2008-2022*

№	Солҳо	Нишондиҳандаҳо							
		ММД (бо нархҳои амалӣ мувофиқи солҳо) млн. сомонӣ	Шумораи аҳолии машғул дар бахши иқтисодиёт (ҳаз. нафар)	Даромад аз пешниҳоди хизматрасониҳои сайёҳӣ	Шумораи ширкатҳои сайёҳӣ, адад (фаъолияткунанда, адад)	Тъядоди сайёҳоне, ки тавассути ширкатҳои туристӣ ба ҷумҳурӣ ворид шудаанд (нафар)	Тъядоди шаҳравандоне, ки ба сифати сайёҳ ба ҷумҳурӣ ворид шудаанд (ҳаз. нафар)	Хизматрасониҳои агентии сайёҳӣ (млн. доллар)	Шумораи кормандони меҳмонхонаҳо (нафар)
1.	2008	17706,9	2053	6280,1	36	2702	216	154,3	616
2.	2009	20628,5	2116	6494,2	49	2795	223	17,8	635
3.	2010	24707,1	2182	6708,3	54	2887	230	26,9	655
4.	2011	30071,1	2249	6922,4	57	2979	238	7,8	675
5.	2012	36163,1	2292	7136,5	60	3071	245	3,2	458
6.	2013	40525,5	2307	6225,1	74	2728	208	3,8	692
7.	2014	45606,6	2325	10989,6	63	3577	213	2,9	698
8.	2015	50977,8	2380	9582,8	82	3080	413	136,4	714
9.	2016	54790,3	2385	8422,1	118	3630	344	156,3	954
10.	2017	64434,3	2407	9076,3	91	4413	431	50,7	963
11.	2018	71059,2	2426	16928,1	146	6699	1038	87,7	1116
12.	2019	77354,7	2463	24497,9	161	7791	1257	197,54	1478
13.	2021	79675,3	2506	25232,8	165,8	8024	1294	203,5	1504
14.	2022	82065,6	2534	25989,8	170,8	8265	1333	209,6	1520

*Сарчашма: таҳияи муаллиф: Омори солонаи Ҷумҳурии Тоҷикистон. АОНПҚТ. Душанбе – 2015, С. 189, 370; 2017, С. 388; 2019, С. 384; 2020, С. 402, 179-180; 2021, С. 402, 179-180; 2022, С. 402, 179-180.

Қиёмати тақмили фаъолияти низоми идоракунии кормандони меҳмонхона то кунун як зумра усулҳо таҳия карда шудааст, аммо дар мисоли кишвари мо ин масъалаҳо то кунун ба таври мушаххас омӯхта нашудааст. Таҳлили умумии ин раванд гувоҳӣ медиҳад, ки татбиқи амалии методҳо ва унсурҳои усулҳои амсиласозии иқтисодӣ-математикӣ ва оптимизатсионӣ дар шароити рақамикунонии фаъолияти меҳмонхонаҳо зарур мебошад. (ҷадвали 3).

Барои исботи андешаҳои болозикр дар идома ба коркарди амсилаи иқтисодӣ-математикӣ таваҷҷуҳ менамоем, ки асоси рушди низоми идоракунии кормандон ҳисобида мешавад. Дар маҷмӯъ усулҳои амсиласозии иқтисодӣ-математикӣ ва оптимизатсионӣ дар шароити рақамикунонии иқтисодиёти миллӣ, масъалаи муҳим ва роҳкушои мушкilotи соҳаҳо мебошад. Усулҳои амсиласозии иқтисодӣ-математикӣ дар шакли умумӣ намуди зеринро дорад:

$$Y = a_0 + a_1X_1 + a_2X_2 + \dots + a_nX_n, \quad (1)$$

ба ҳамин монанд Y – нишондиҳандаи асосии омил ММД - (маҷмӯи маҳсулоти дохилӣ (бо нархҳои амалӣ мувофиқи солҳо) млн. сомонӣ, X_i – омилҳои номуайян, i – нишондиҳандаҳои омил ва n – миқдори омилҳо мебошад.

Ҳамин гуна аз ҷадвали дар боло овардашуда аён аст, ки ба рушди минбаъдаи идоракунии кормандони меҳмонхонаҳо, хусусан таъсири он ба афзоиши маҷмӯи маҳсулоти дохилӣ аз омилҳои зерин: ММД (бо нархҳои амалӣ мувофиқи солҳо), млн. сомонӣ; шумораи аҳолии машғул дар бахши иқтисодиёт (ҳаз. нафар), даромад аз пешниҳоди хизматрасониҳои сайёҳӣ (ҳаз. сомонӣ), шумораи ширкатҳои сайёҳӣ, адад

(фаъолияткунанда, адад), теъдоди сайёҳоне, ки тавассути ширкатҳои туристӣ ба ҷумҳурӣ ворид шудаанд (нафар), шаҳрвандоне, ки ба сифати сайёҳ ба ҷумҳурӣ ворид шудаанд, (ҳаз. нафар), хизматрасонии агентии сайёҳӣ (млн. доллар); шумораи кормандони меҳмонхонаҳо, (нафар) алоқаманд мебошад»⁵.

Ҷадвали 4.

Таҳлили коррелятсионии нишондиҳандаҳои кормандони меҳмонхонаҳо*

	Y_i	Ami	Ktf	Ktt	Sta	Kkm
Y_i	1,0000					
Ami	0,9674	1,0000				
Ktf	0,9585	0,9117	1,0000			
Ktt	0,9143	0,8403	0,9555	1,0000		
Sta	0,6936	0,6060	0,7765	0,7553	1,0000	
Kkm	0,9176	0,8449	0,9641	0,9709	0,8152	1,0000

***Сарчашма:** таҳияи муаллифи диссертатсия

Дар натиҷаи таҳлили ҷадвали 4 ба хулоса омадан мумкин аст, ки зарбии коррелятсионӣ нишон медиҳад, ки як қатор нишондиҳандаҳо ва омилҳо ба фаъолияти минбаъдаи меҳмонхонаҳо таъсир мерасонанд: шумора ё теъдоди ширкатҳои сайёҳӣ, адад, миқдори сайёҳоне, ки тавассути ширкатҳои туристӣ ба ҷумҳурӣ ташиф овардаанд, (нафар).

Ҷадвали 5.

Нишондиҳандаҳо барои таҳлили амсилаи бисёромилаи таъсири омилҳои меҳмонхона ба ММД*

№	Солҳо	Нишондиҳандаҳо					
		ММД (бо нархҳои амалӣ мувофиқи солҳо) млн. сомонӣ	Шумораи аҳолии машғул дар бахши иқтисодиёт (ҳаз. нафар)	Шумораи ширкатҳои сайёҳӣ, адад (фаъолияткунанда, адад)	Теъдоди сайёҳоне, ки тавассути ширкатҳои туристӣ ба ҷумҳурӣ ворид шудаанд (нафар)	Хизматрасонии агентии сайёҳӣ (млн. доллар)	Шумораи кормандони меҳмонхонаҳо (нафар)
		Y_i	Ami	Ktf	Ktt	Sta	Kkm
1.	2008	17706,9	2053	36	2702	154,3	616
2.	2009	20628,5	2116	49	2795	17,8	635
3.	2010	24707,1	2182	54	2887	26,9	655
4.	2011	30071,1	2249	57	2979	7,8	675
5.	2012	36163,1	2292	60	3071	3,2	458
6.	2013	40525,5	2307	74	2728	3,8	692
7.	2014	45606,6	2325	63	3577	2,9	698
8.	2015	50977,8	2380	82	3080	136,4	714
9.	2016	54790,3	2385	118	3630	156,3	954
10.	2017	64434,3	2407	91	4413	50,7	963
11.	2018	71059,2	2426	146	6699	87,7	1116
12.	2019	77354,7	2463	161	7791	197,54	1478
13.	2021	79675,3	2506	165,8	8024	203,5	1504
14.	2022	82065,6	2534	170,8	8265	209,6	1520

***Сарчашма:** таҳияи муаллиф: Омори солонаи Ҷумҳурии Тоҷикистон. АОНПҚТ. Душанбе – 2015, С. 189, 370; 2017, С. 388; 2019, С. 384; 2020, С. 402, 179-180; 2021, С. 402, 179-180; 2022, С. 402, 179-180.

⁵ Мирзоалиев А.А., Сафаров А.М. Вопросы экономико-математического моделирование показателей развития туризма [Матн] / А.А.Мирзоалиев, А.М. Сафаров // Журнал, Экономика Таджикистан 1. – Душанбе, 2021, -С. 165-170

Маълумоти оморӣ чадвали 5 нишон медиҳад, ки барои гузаронидани таҳлили аз маълумоти зерин истифода бурда шудааст.

дар ин ҷо:

Y_i – MMD (маҷмӯи маҳсулоти дохилӣ бо нархҳои воқеӣ мувофиқи солҳо) млн. сомонӣ;

Ami - шумораи аҳолии машғул дар бахши иқтисодиёт (ҳаз. нафар);

Ktf - шумораи ширкатҳои сайёҳии фаъолияткунанда, (адад);

Sta - хизматрасонии агентии сайёҳӣ (млн. доллар);

Kkm - шумораи кормандони меҳмонхонаҳо (нафар).

Дар идома натиҷаи ҳосилшуда пешниҳод карда мешавад (чадвали 6).

Чадвали 6.

Натиҷаи амсилаи бисёрромилаи таъсири омилҳои меҳмонхона

	Коэффициент - ҳо	Ҳамогии стандартӣ	t-оморӣ	P-қиммат
Ҷ-буриш	-182756,07	46214,4	-3,9545	0,0033
Шумораи аҳолии машғул дар бахши иқтисодиёт (ҳаз. нафар), Ami	91,22	22,2617	4,0978	0,0027
Шумораи таъдоди ширкатҳои сайёҳӣ, адад (адад), Ktf	83,07	138,142	0,6013	0,5625
Миқдори сайёҳоне, ки тавассути ширкатҳои туристӣ ба ҷумҳурӣ ташриф овардаанд (нафар), Ktt	1,412	2,47133	0,5713	0,5818
Хизматрасонии агентии сайёҳӣ (млн. доллар), Sta	1,894	27,8413	0,0680	0,9473
Шумораи кормандони меҳмонхонаҳо (нафар), Kkm	5,563	17,7772	0,3129	0,7615

***Сарчашма:** таҳияи муаллиф

$$Y = -182756,07 + 91,22Ami + 83,07Ktf + 1,412Ktt + 1,894Sta + 5,563Kkm \quad (2)$$

Аз амсилаи (2) чунин натиҷагирӣ кардан мумкин аст, ки ҳамаи омилҳои интихобшуда мувофиқ ва дар натиҷаи таҳлили васеъ ва саривақтии соҳа рӯйи кор омада барои рушди минбаъдаи соҳаи сайёҳӣ, хусусан идоракунии кормандони меҳмонхонаҳо ниҳоят муфид мебошанд⁶.

Дар ин асос рушди устувори сайёҳӣ дар ҷумҳурӣ, тақмили механизми идоракунии кормандони меҳмонхонаҳо аз омилҳои таҳқиқшуда вобастагии қавӣ дорад. Ҳамзамон, дар оянда пеш аз ҳама бояд ба ташкили шакли нави меҳмонхонаҳо, ҷалби сарчашмаҳои молиявӣ, бунёди зерсохтори соҳа ва дар раванди татбиқи менеҷмент ба назар гирифтани ҷанбаҳои методӣ ва тавсияҳои илмӣ амалӣ хеле муҳим мебошад. Аз ин лиҳоз, барои ноил гардидан ба ҳулосаи дақиқ таҳлилҳои мушаххаси таҳқиқоти илмӣ ба даст оварда шудааст, ба тақмили низоми идоракунии кормандони меҳмонхона ва аз ҳама асос амалиномаи ҳадафу стратегияи қабулнамуаи Ҳукумати Ҷумҳурии Тоҷикистон зарур ҳисобида мешавад.

Дар идома таъсири бевоситаи шумораи аҳолии машғул дар бахши иқтисодиёт (ҳаз. нафар), шумораи ширкатҳои сайёҳӣ, адад (фаъолияткунанда, адад), шумораи кормандони меҳмонхонаҳо (нафар) ба маҷмӯи маҳсулоти дохилӣ дида баромада мешавад (чадвали 7.).

⁶ Абдуллоев З.А., Иқтисодии кадрӣ кормандони меҳмонхонаҳо /З.А. Абдуллоев //Паёми ДДТТ, -Душанбе, -2023, №4/1(49). -С.285-288.

Ҷадвали 7. Нишонидҳандаҳои асосии меҳмонхонаҳо ва таъсири он ба маҷмӯи маҳсулоти дохилӣ

№	Солҳо	Нишонидҳандаҳо			
		ММД (бо нархҳои амалӣ мувофиқи солҳо) млн. сомонӣ	Шумораи аҳолии машғул дар бахши иқтисодиёт (ҳаз. нафар)	Шумораи ширкатиҳои сайёҳӣ, адад (фаъолияткунанда, адад)	Шумораи кормандони меҳмонхонаҳо (нафар)
		Y_i	Ami	Ktf	Kkm
1.	2008	17706,9	2053	36	616
2.	2009	20628,5	2116	49	635
3.	2010	24707,1	2182	54	655
4.	2011	30071,1	2249	57	675
5.	2012	36163,1	2292	60	458
6.	2013	40525,5	2307	74	692
7.	2014	45606,6	2325	63	698
8.	2015	50977,8	2380	82	714
9.	2016	54790,3	2385	118	954
10.	2017	64434,3	2407	91	963
11.	2018	71059,2	2426	146	1116
12.	2019	77354,7	2463	161	1478
13.	2021	79675,3	2506	165,8	1504
14.	2022	82065,6	2534	170,8	1520

***Сарчашма:** таҳияи муаллиф дар асоси омили солонаи Ҷумҳурии Тоҷикистон. АОНПҚТ. Душанбе – 2015, С. 189, 370; 2017, С. 388; 2019, С. 384; 2020, С. 402, 179-180; 2021, С. 402, 179-180; 2022, С. 402, 179-180.

Дар натиҷаи коркарди ҷадвал бо ёрии ДБА чунин натиҷа ҳосил шуд. (ҷадвали 8).

Ҷадвали 8. Натиҷаи таҳлили регрессионии нишонидҳандаҳои меҳмонхонаҳо*

	Коэффициент - ҳо	Ҳамогии стандартӣ	t-оморӣ	P-қиммат
Ҷ-буриш	-210480,15	62487,70	-3,3683	0,0083
Шумораи аҳолии машғул дар бахши иқтисодиёт (ҳаз. нафар), Ami	103,67	29,2199	3,5480	0,0062
Шумораи ширкатиҳои сайёҳӣ, адад (фаъолияткунанда, адад), Ktf	113,79	125,340	0,9079	0,3876
Шумораи кормандони меҳмонхонаҳо (нафар), Kkm	7,4028	13,5917	0,5447	0,5992

***Сарчашма:** коркарди муаллифи диссертатсия бо ёрии ДБА

$$Y = -210480,15 + 103,67Ami + 113,79Ktf + 7,4028Kkm \quad (3)$$

Аз амсилаи (3) ба чунин хулоса расидан мумкин аст, ки ҳамаи омилҳои интихобшуда мувофиқ ба раванди таҳқиқот ва таъсири васеи бевоситаи шумораи аҳолии машғул дар бахши иқтисодиёт (ҳаз. нафар), шумораи ширкатиҳои сайёҳӣ, адад (фаъолияткунанда, адад), шумораи кормандони меҳмонхонаҳо (нафар) ба маҷмӯи маҳсулоти дохилӣ рӯйи қор омада, барои рушди минбаъдаи идоракунии кормандони меҳмонхонаҳо ниҳоят зарур ва саривақтӣ мебошад.

Зикр намудан ба маврид аст, ки тижорати меҳмонхонаҳо дар Аврупои Ғарбӣ анъанаҳои хоси худро дорад. Аз замонҳои қадим ин минтақа бо ёдгориҳои сершумори

фарҳангии худ мавриди таваҷҷуҳи сайёҳон қарор гирифта буд. Системаи муосири идоракунии комплекси меҳмонхона як навъ модел, намуна барои соҳибкорони навкор ва барои онҳое, ки дар оғози рушди тичорати меҳмонхонаи худ ҳастанд.

Ҷадвали 9. Таҷрибаи хориҷии низоми идоракунии кормандони меҳмонхонаҳо

№	Кишварҳо	Усул ва услуби идоракунии	Такмилдиҳии кормандон	Принсипҳои идоракунии	Муносибатҳои меҳнатӣ	Моделҳои мотиватсионӣ
1.	ИМА	Усули иқтисодӣ ва услуби демократӣ	Марказҳои таълимӣ	Низоми чандири корӣ, ташаккули иқтисодиёти рақамӣ	Муҳити солим ва дӯстона	Музди меҳнати соатбайъ ва иловаҳои гуногуни мукофотпулӣ
				Харчи камтарин даромади зиёдтарин	Қарордоди кӯтоҳмуддати меҳнатӣ вобаста аз қобилият	Барои зиёд кардани ҳаҷми истеҳсолот мукофот як доллар илова ба музди меҳнат
2.	Чопон	Усулҳои иқтисодӣ, иҷтимоӣ, психологӣ ва услуби либералӣ	Такмили ихтисос бе тарки ҷойи корӣ, компютеркунонии ҳадамоти кадрӣ	Менечменти вақт, Инсонӣ рақамӣ	Муоширати корпоративӣ	Кори якумра ва мукофотпулӣ барои собиқаи корӣ, болораи дар маснади касбӣ аз таҷриба
			Маҳфилҳои сифат	Нуқсон «сифр»	Муҳити оилавӣ ва солим	Ҳавасмандгардонии оилавӣ
3.	Фаронса	Усули иҷтимоӣ ва услуби либералӣ-демократӣ	Бозомӯзӣ ва такмили ихтисос	Принсипи демократӣ, ташаккули иқтисодиёти рақамӣ	Муносибати самимӣ ва дарки масъулиятшиносӣ	«Мукофотҳо»-и иловагӣ аз корфармо на бартарӣ, балки меъёр аст.
				Нақшагирии стратегӣ, рақобати озод ва андозбандии одилона	Шартномаи меҳнатӣ	Тафриқаи музди меҳнат ва музди меҳнати инфиродӣ
4.	Британияи Кабир	Усули иқтисодӣ ва услуби либералӣ-демократӣ	Низоми идоракунии кормандон, такмили ихтисос асоси фаъолият	Принсипи демократӣ, низоми чандир, рақамикунони фаъолият	Фазои дӯстона ва мусоид	Ду системаи музди меҳнат: пули нақд ва сахмдор
5.	Олмон	Усули иқтисодию иҷтимоӣ ва услуби демократӣ	Таълим ва тарбияи доимӣ, рақамикунони раванди идоракунии	Ташаккули иқтисодиёти иҷтимоӣ	Ташаккули шахсият, муносибати самимона бо кормандони касбӣ	Системаи давлатии адолати иҷтимоӣ, кадршиносии истеъдоду қобилиятҳо
6.	Ҳолланд	Усули иҷтимоию психологӣ ва услуби либералӣ	Барномаҳои такмилдиҳии кормандон	Принсипи рушди шахсият	Муҳити дӯстона ва муносибати неххона	Имтиёзҳо ва ҷубронпулӣ
7.	Шветсия	Усули иқтисодӣ, иҷтимоӣ ва услуби демократӣ	Баҳодиҳии мунтазами кадрҳо	Дастгирии рӯҳияи рақобати солими бозор	Дӯстӣ, шарикӣ ва ҳамкорони дӯстона	Ҳавасмандгардонӣ аз рӯи адолати иҷтимоӣ
8.	Россия	Усули маъмурий, иқтисодӣ ва иҷтимоӣ. Усули маъмурию-демократӣ	Маркази такмили ихтисос	Интизоми меҳнат, низоми марказонидашудаи идоракунии, ташаккули иқтисодиёти рақамӣ	Муносибати меҳнатии меъёрӣ, шарномаи меҳнатӣ	Низоми пардохти музди одилонаи меҳнат,

9.	Қазақистон	Усули иқтисодӣ, психологӣ ва услуби демократӣ	Такмили доимии ихтисос	Принсипи демократии идорақунӣ, ташаккули иқтисодиёти рақамӣ	Шарномаи меҳнатӣ дар асоси меъёрҳо, Муносибати самимона	Пардохти музди меҳнат аз рӯи натиҷа ва низоми маъмулии ҳавасмандгардонӣ
10.	Тоҷикистон	Усули иқтисодӣ, маъмурий ва услуби демократию либералӣ	Такмили ихтисос аз рӯи зарурият	Принсипи демократӣ, интизоми меҳнат ва низоми чандир, ташаккули иқтисодиёти рақамӣ	Шарномаи меҳнатӣ, муносибат дар доираи низоми идорақунӣ	Қадршиносӣ вобаста ба натиҷаҳои меҳнат

**Сарчашма:* таҳияи муаллиф дар асоси маълумоти оморӣ

Ҳангоми пажӯҳиши масоили назариявӣ ва методии идорақунии кормандон дар шароити рақамикунонӣ маълум гардид, ки дар аксари кишварҳои пешсаф аз лиҳози истифодаи технологияҳои рақамӣ, хусусиятҳо, тамоюлҳо ва муносибатҳои меҳнатӣ гуногун аст (ҷадвали 9). Хусусан дар шароити рақамикунонӣ низоми автоматикунонии раванди идорақунии кормандони меҳмонхонаҳо баръало эҳсос мегардад.

Дар боби сеюми диссертатсия – «Механизми ташкилӣ – иқтисодӣ ва самтҳои афзалиятноки идорақунии кормандон дар шароити рақамикунонӣ» самтҳои афзалиятноки рушди иқтидори кадрӣ меҳмонхона, коркарди унсурҳо ва механизмҳои идорақунии кормандон, тақмили механизми ташкилӣ-иқтисодии рушди идорақунии кадрӣ меҳмонхона таҳия карда шудааст.

Дар раванди таҳқиқот ба ҳулосае омадем, ки рушди иқтидори кадрӣ дар тақмили низоми идорақунии кормандон нақши муҳим мебозад, зеро он дар ташаккули муҳити идорақунӣ, танзими муносибатҳо, таълими кормандон ва мотиватсияи шахсият дар шароити рақамикунонии фаъолияти меҳмонхонаҳо баръало мушоҳида мегардад.

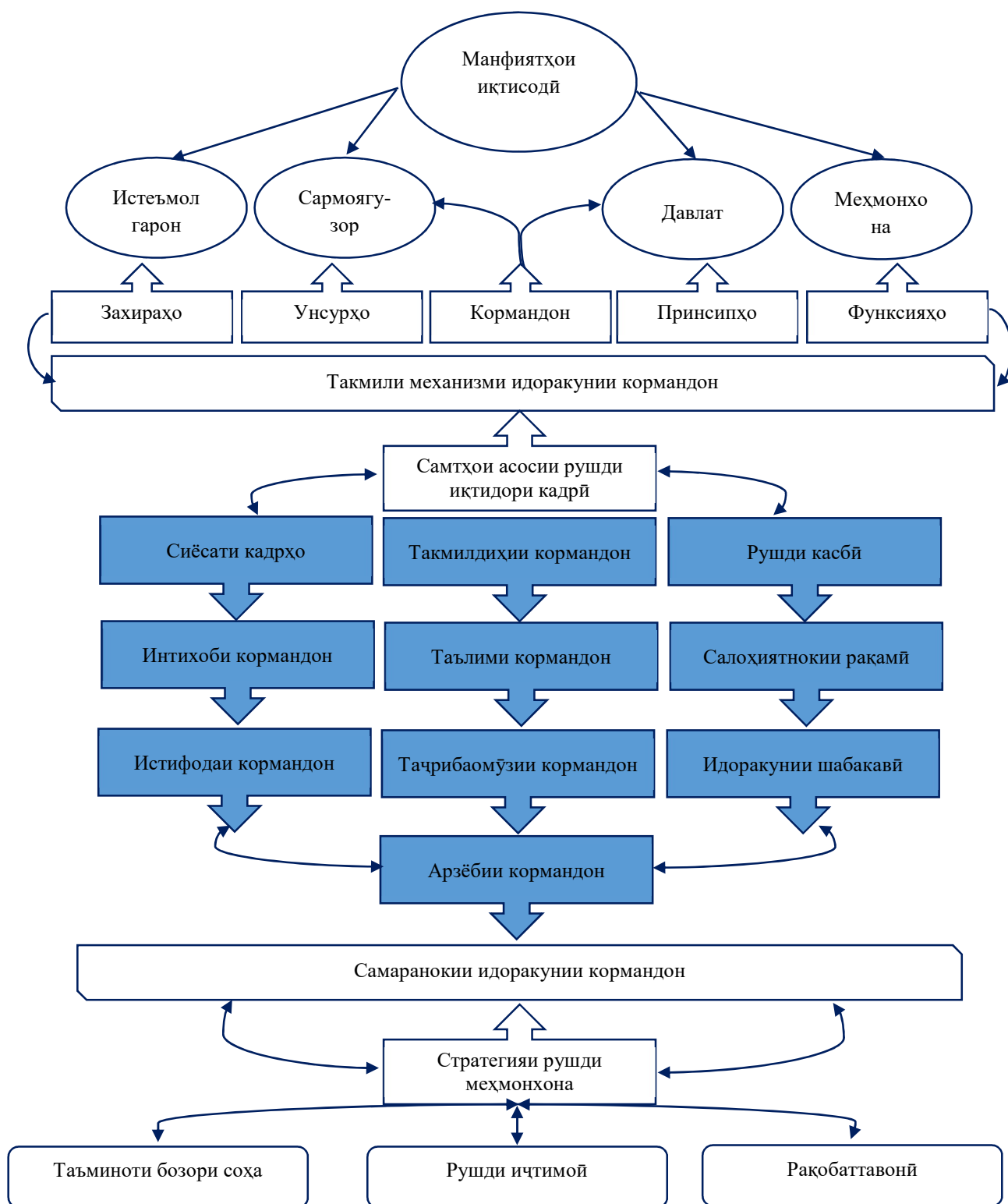
Тавре маълум аст, дар фаъолияти меҳмонхонаҳо омилҳои манфиро бояд ба инобат гирифт, зеро ки бе аҳамиятӣ оқибати хуб надорад. Ба қатори ин омилҳо дохил мешаванд: муҳити носолим ва ноиттифоқ дар корхона, кормандон дар ҷой ва мавқеи муносиб фаъолият надоранд, болоравии мансаб на аз рӯи натиҷаҳои фардӣ, ҷойивазқунӣ ва ротатсияи бе сабаб ва ғайраҳо. Ин омилҳо на танҳо ба фаъолияти меҳмонхона балки ба шӯҳрат, обрӯ ва мақоми корхона дар муҳити рақобат метавонанд таъсиргузор бошанд.

Илова ба он, бояд зикр намуд, ки тақмили ихтисос ба кормандони меҳмонхона таъсири судманд мерасонад, зеро бо баланд бардоштани тахассуси худ ва азхуд кардани донишу малакаи нав, онҳо бештар рақобаттавон мешаванд ва барои баланд бардоштани салоҳияту касбияти худ имконият пайдо мекунанд.

Барои дуруст муайян кардани эҳтиёҷоти тақмили ихтисос, ҳар як тараф бояд фаҳмад, ки кадом омилҳо ба эҳтиёҷоти меҳмонхона барои рушди кадрҳои он таъсир мерасонанд. Ба қатори ин омилҳо дохил мешаванд:

- муҳити беруна (меҳмонон, рақибон, таъминкунандагон, ҳукумат);
- тағйир додани стратегияи рушди корхона;
- таъсиси сохтори нави ташкилӣ;
- инкишоф додани навъҳои нави фаъолият ва ғайра.

Ҳангоми таҳқиқот маълум гардид, ки низоми муносибатҳо ва манфиятҳои иқтисодӣ фарогири ҳадафҳои истеъмолгарон, сармоягузoron, давлат ва меҳмонхонаҳо буда, тақмили механизми идорақунии кормандон аз захираҳо, унсурҳо, принципҳо ва функцияҳо вобастагии тарафайн доранд.



Расми 4 .Самтҳои афзалиятноки низоми идоракунии кормандони меҳмонхона(таҳияи муаллиф)

Концепсияи пешниҳодкардаи мо ба идоракунии кормандон афзалиятҳоро фароҳам меорад, ки аз таҳияи барномаи стратегӣ, азнавташкिल्диҳии сохторӣ ва тақмили кадрҳо, дар робита бо ҳадафҳо, вазифаҳо ва талаботи тахассусӣ ба ҷои кори мушаххас бо методологияи арзёбии натиҷаҳо ва тартиби пардохти музди меҳнат иборат аст. Концепсияи мазкур ба системаи принсипҳои асосии зерин асос ёфтааст, ки дар амалияи меҳмонхонаҳо бо дарназардошти таҷрибаи хориҷӣ таҳия шудаанд:

1. Диққати тамоми фаъолияти ташкилот ба баланд бардоштани ҳосилнокии меҳнат ва инкишофи ҳаматарафаи шахсияти корманд;

2. Мунтазам ва мураккаб будани таъсиррасониҳо (иқтисодӣ ва иҷтимоӣ) дар раванди идоракунии кормандон, татбиқи тадбирҳои тақмили он ва баланд бардоштани сатҳи иттилоотӣ ва асоснокии илмӣ он;

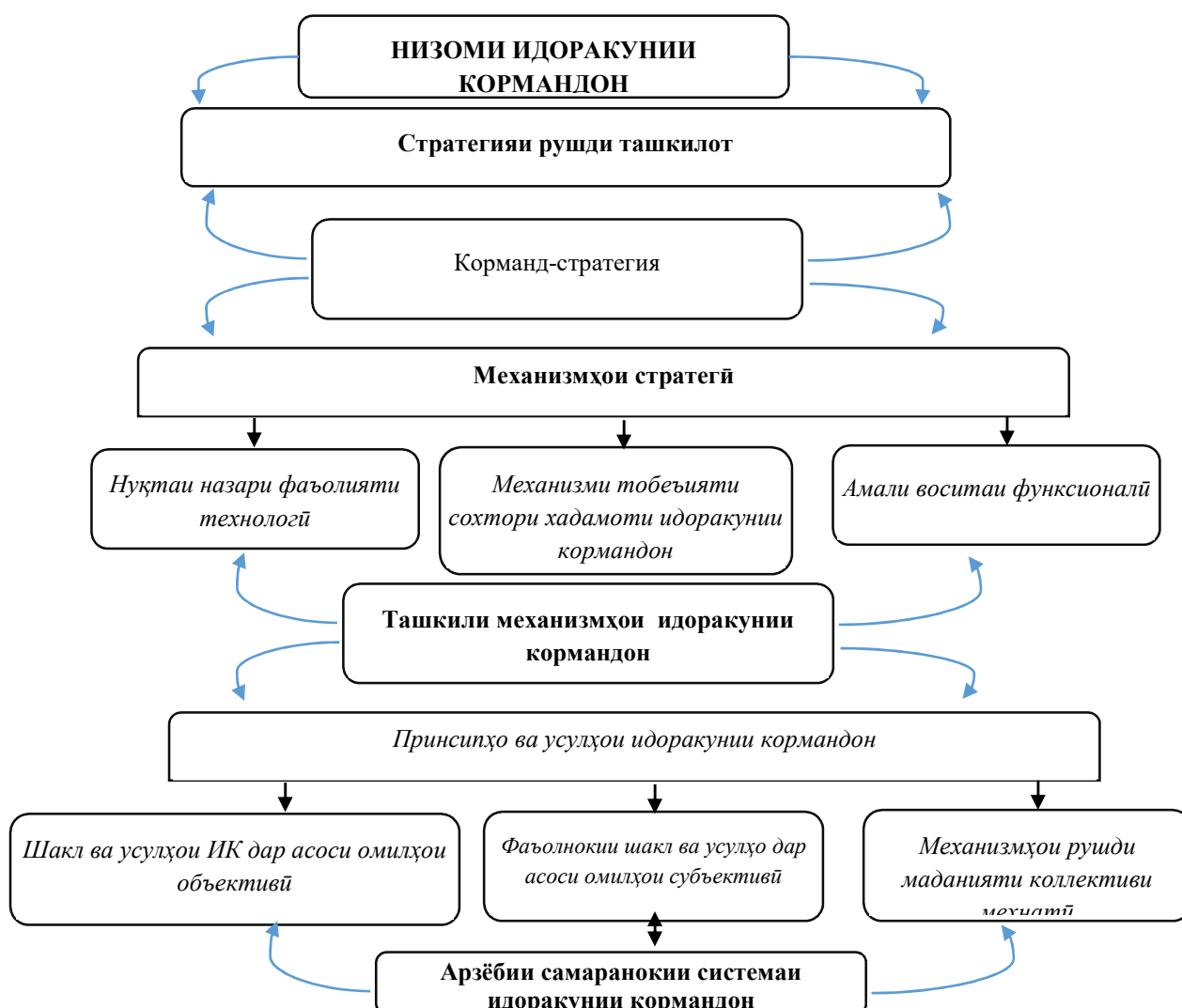
3. Омӯштан, паҳн ва истифода бурдани намунаҳои таҷрибаи пешқадами ватанӣ ва хориҷӣ бо мақсади бо кадрҳо таъмин намудани меҳмонхона, ташкили истифодаи самарабахши онҳо, тақмили касбӣ ва иҷтимоӣ;

4. Ташхис ва баррасии муҳити беруна мутобиқи давраи ҳаётии маҳсулот, тарҳрезӣ ва банақшагирии инноватсионӣ, татбиқи лоиҳаи афзалиятнок ва идоракунии оперативии кормандон;

5. Истифодаи оқилонаи унсурҳои ҳамаи зерсистемаҳои меҳмонхона, ки боиси афзоиши самараи синергетикӣ ва ҳамоҳангӣ мегардад;

6. Махсусгардони фаъолияти мақсаднок, кооператсия ва ҳамоҳангсозӣ дар фаъолияти кормандон;

7. Муносибати пайваста ва таъсири мутақобилаи роҳбар ва тобеон бо мақсади баланд бардоштани самаранокии фаъолияти муштарак.



Расми 5. Ташаккули системаи идоракунии кормандон (таҳияи муаллиф)

Бояд зикр намуд, ки ҳадафу вазифаҳои асосии таҳқиқоти мазкур ин пеш аз ҳама тақмили низоми идоракунии кормандони меҳмонхонаҳо дар шароити рақамикунонӣ ба ҳисоб меравад. Дар ин замина метавон ибрози назар намуд, ки дар ҳар як зербоб масоили тақмили низоми идоракунии кормандон ва арзёбии онҳо баррасӣ

карда шуд ва дар натиҷа самтҳои афзалиятноки рушди иқтисодии кадрӣ, таҳияи унсурҳои механизмҳои ва тақмили онҳо муайян карда шуд. Мо ба хулосае омадем, ки тақмилдиҳии низомии идоракунии кормандони меҳмонхонаҳо аз лиҳози истифодаи технологияҳои рақамӣ аз манфиат ҳолӣ нест. Ҳамин аст, ки мо таҳқиқоти хешро дар заминаи рушди низомии рақамикунонӣ дар фаъолияти меҳмонхонаҳо натиҷагирӣ намудаем ва ба хулосае расидем, ки соҳаи сайёҳӣ воқеан дар рушди иқтисоди миллӣ нақши пешоҳангро дорад. Мусаллам аст, ки масоили ҳалталаби низомии идоракунии кормандонро дар доираи як таҳқиқот баррасӣ намудан имконинопазир аст ва албатта ин гуна таҳқиқотҳо дар оянда низ бо роҳ монда хоҳанд шуд.

ХУЛОСА

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

А) Натиҷаҳои асосии илмӣ диссертатсия

1. Дар таҳқиқоти илмӣ бо мақсади равшан кардани таърифҳои истифодашуда, ба низом даровардани равишҳои назариявии идоракунии кормандон ва нақши он дар шароити рақамикунонии иқтисодиёт гузаронида шудааст. Ҳангоми таҳқиқот мафҳумҳои автоматикунонӣ, рақамикунонӣ ва иттилооти рақамӣ омӯхта ва асосҳои назариявӣю методии онҳо мушаххас карда шуда, таърифҳои «идоракунии кормандон дар шароити рақамикунонӣ», «сармояи инсонӣ», «идоракунии захираҳои инсонӣ», «консепсияи идоракунии кормандон» ва «иқтисоди рақамӣ» асоснок карда шудааст. Ҳамзамон зарурати баррасии маҷмӯи равандҳои ҳамкории ҳамаи субъектҳои бозори меҳнат дар доираи идоракунии кормандон аз нуқтаи назари равишҳои назариявии идоракунии кормандон дар шароити ташаккули рақамикунонии иқтисодиёт мартаҳ шудааст. [5-М; 7-М].

2. Дар диссертатсия муаллиф низомии автоматикунонидаи идоракунии кормандони меҳмонхона, унсурҳои асосии механизми идоракунии кормандонро дар меҳмонхона ва низомии идоракунии менечер- маъмурро дар сохтори меҳмонхона аз нигоҳи илмӣ асоснок намудааст.

Асоснок гардидааст, ки ҳоло маҷмӯи алгоритмҳои рақамии таҳиягарони порталҳои ҷустуҷӯи қор ва нармфзори марбута, дигар субъектҳои бозори меҳнат ва равандҳои мутақобилаи онҳо, механизми иловагии макроиқтисодии интиҳоби кадрҳо, ки қисми ҷудонашавандаи он механизми маҷмӯии идоракунии кормандон дар сатҳи ташкилӣ ба ҳисоб мераванд. Барои татбиқи мақсаду вазифаҳои таҳқиқот, бо дарназардошти омӯзишу баррасии равишҳои назариявӣ, бахусус ба инобат гирифтани таъсири омилу усулҳои инноватсионӣ ва дар ин замина дарки масоили оморасозии кормандони меҳмонхона дар шароити ташаккули муносибатҳо, аз ҷумлаи рақамикунонии фаъолиятҳо хеле муҳим аст. Дар таҳқиқот порталҳои меҳмонхонаҳои шаҳри Душанбе мавриди арзёбӣ қарор дода шудааст. [2-М; 5-М; 8-М].

3. Муаллифи рисола ҳангоми таҳқиқи арзёбии вазъи бозори меҳнат, пеш аз ҳама ба тамоюлҳои ҷорӣ бозори меҳнат, ки таҳти таъсири рақамикунонӣ ташаккул ёфтаанд, муайян ва ба низом дароварда шудаанд, тавҷҳуҳи хоса зоҳир намудааст. Имрӯз қорхонаҳо ва тамоми соҳаҳои иқтисодиёти Тоҷикистон бо технологияи муосир мучаҳҳазонида шуда, ба татбиқи моделҳои нави раванди қор, усулҳои идоракунӣ ва истеҳсолот диққати махсус дода истодаанд. Ҳамаи раванди рақамикунонӣ, яъне рушди ногузири ҳар як давлат ба ҳисоб меравад. Новаста аз монетаҳои мавҷуда мушкilotи рақамикунониро танҳо тавассути маърифати мардум ҳал қардан имконинопазир аст. [1-М;

2-М; 8-М; 15-М; 16-М].

4. Дар чараёни омӯзиши хусусиятҳои асосии механизми интиҳоби кадрҳои макроиктисодӣ, меёриҳои арзёбии самаранокии он, омилҳои таъсиррасон ба идоракунии кормандон муайян карда шуданд. Ҳамзамон, бо истифодаи омилҳои таъсиррасон амсилаи иқтисодӣ-математикии идоракунии кормандони меҳмонхонаҳо таҳия карда шуда, дар натиҷаи таҳқиқоти мушаххаси илмӣ рӯйи қор омадааст ва ба қоркарди стратегияи мушаххаси соҳаи мазкур таъсир мерасонад, илман асоснок карда шуд. Моделҳои аз ҷиҳати омӯри муҳими як омилҳои регрессионии ҳафӣ ва ду омилҳои вобастагии меёриҳои самаранокии механизми макроиктисодӣ аз омилҳои берунии зикршуда таҳия гардида, санҷиши математикии дурустии ин моделҳо гузаронида шудааст.[5-М; 11-М].

5. Дар рафти таҳқиқоти диссертатсионӣ таҳлил, баҳодиҳӣ ва самту роҳҳои тақмили низомии идоракунии кормандони меҳмонхонаҳо бо дарназардошти истифодаи таҷрибаи кишварҳои пешоҳангӣ саноати меҳмонхонаҳо ба роҳ монда шудааст. Тамоюли таъсиррасони таҷрибаи хориҷӣ ва тақмилдиҳии идоракунии кормандон дар фаъолияти меҳмонхонаҳои шаҳри Душанбе омӯхта ва баҳо дода шудаанд. Зарурати таҳқиқи таҷрибаи хориҷӣ дар самти низомии идоракунии кормандони меҳмонхонаҳо дар он ифода меёбад, ки таҷрибаҳои беҳтарини рушди онро омӯхта, бо дарназардошти хусусиятҳои миллӣ ва минтақавӣ амалан мавриди истифода қарор диҳем. Ин ба мо имкон медиҳад, ки дар тақмили низомии идоракунии кормандони меҳмонхонаҳо таҳаввулотии назаррасро ба роҳ монда тавонем. [1-М; 2-М].

6. Дар диссертатсия самтҳои афзалиятноки идоракунии кормандон дар асосии механизми ташкилию иқтисодӣ таҳия шудаанд, ки барои фаъолияти самарабахши меҳмонхонаҳо дар шароити рақамикунонӣ заминаи мусоид фароҳам хоҳад овард. Ҳамзамон имконияти бомуваффақият қорӣ намудани абзорҳои рақамӣ дар механизми идоракунии кормандони меҳмонхонаҳо нишон дода шудааст. Дар таҳқиқот тамоми паҳлӯҳои фаъолияти кормандони меҳмонхонаҳо, ба хусус дар шаҳри Душанбе мавриди таҳқиқ қарор дода шуда, оид ба тақмили механизми ташкилию иқтисодии рушди идоракунии кормандони меҳмонхонаҳо тавсияву пешниҳодҳои қолиб нишон дода шудааст. [3-М; 4-М; 5-М].

Б) Тавсияҳои барои истифодаи амалии натиҷаҳои таҳқиқот

1. Дар шароити ташаккули иқтисодии рақамӣ, дар ин асос рушди устувори сайёҳӣ дар ҷумҳурӣ, тақмили механизми идоракунии кормандони меҳмонхонаҳо аз омилҳои таҳқиқшуда вобастагии тарафайн дорад. Ба андешаи мо, аз ҷониби масъулин пеш аз ҳама бояд ба ташкили шакли нави меҳмонхонаҳо, қалби сарчашмаҳои молиявӣ, бунёди зерсохтори мукаммали соҳа ва дар раванди таҷбиқи менеҷменти инноватсионӣ ба назар гирифтани ҷанбаҳои методӣ ва тавсияҳои илмию амалӣ ниҳоят зарур аст. Ҳадафҳои мазкур бо истифода аз натиҷаҳои амсиласозии иқтисодӣ-математикӣ, ки дар натиҷаи таҳлилҳои мушаххаси таҳқиқоти илмӣ ба даст оварда шудааст, ба тақмили низомии идоракунии кормандони меҳмонхона ва аз ҳама асос амалинамоии ҳадафу стратегияи қабулнамудаи Ҳукумати Ҷумҳурии Тоҷикистон зарур ҳисобида шудааст.

2. Дар таҳқиқоти илмӣ дар самти тақмили низомии идоракунии кормандони меҳмонхонаҳо пешниҳодҳои зерин метавонанд ба мақсад мувофиқ бошанд: ҳавасмандгардонии кормандон ва таъсис додани қойҳои нави қорӣ дар саноати меҳмонхонавӣ; тақмили низомии нақшагирӣ ва муайян намудани эҳтиётот ба кадрҳои соҳавӣ дар сатҳи ҷумҳурӣ; таҳлил ва баҳодиҳии тақозо ва арзаи нерӯи қорӣ; таълим ва бозомӯзии кормандон; рушди иқтидори қадрӣ; баланд бардоштани дараҷаи касбияти кормандон; устувории қойҳои қорӣ ва рушди соҳаи сайёҳӣ.

3. Дар таҳқиқот самтҳои афзалиятноки низомии идоракунии кормандони

меҳмонхона, аз ҷумла сиёсати кадрҳо, такмилдиҳии кормандон, рушди касбӣ, интиҳоби кормандон, таълими кормандон, салоҳиятнокии рақамӣ, истифодаи кормандон, таҷрибаомӯзии кормандон ва идоракунии шабакавӣ муайян карда шудааст, ки дар ин асос ба арзёбии кормандон замина мегузорад ва дар натиҷа ба стратегияи рушди меҳмонхона мусоидат менамояд. Дар асоси самтҳои афзалиятноки рушди иқтисодии кадрӣ меҳмонхона роҳҳои асосии ҳавасмандгардонии кормандони меҳмонхона тавсия шудааст, ки ҳадафи асосии он таъмини устувории ҷойҳои корӣ, ҳифзи иҷтимоии кормандон ва баланд бардоштани дараҷаи рақобатпазирии кормандон мебошад.

4. Дар рисолаи илмӣ ҳамчунин аз имкони бознигарӣ ва пурра намудани усулҳои пешниҳодшудаи таҳлили омилҳои фаъолияти механизми идоракунии кормандон, амсиласозии иқтисодӣ-математикӣ дар асоси натиҷаҳои таҳқиқот пешниҳод шудааст, ки метавонанд барои баҳодиҳии омилҳои таъсиррасон ба низоми идоракунии кормандон ва рушди бозори меҳнат дар сатҳи ҷумҳурӣ бомуваффақият татбиқ карда шаванд, ки он барои самаранокии фаъолияти меҳмонхонаҳо заминаи мусоид фароҳам меорад.

5. Дар диссертатсия оид ба низоми тайёркунӣ ва тақмили ихтисоси кормандони меҳмонхона ҳамчун унсурҳои муҳимтарини таъмини кадрӣ аз нигоҳи илмӣ пешниҳод гардидааст. Қайд гардидааст, ки дар ҷумҳурӣ ташаккули низоми тайёркунӣ ва тақмили ихтисоси кормандони соҳаи сайёҳӣ, бахусус инфрасохтори он дар шароити рақамикунонӣ зарурати воқеӣ дорад. Дар диссертатсия тавсияҳо оид ба омодаасозии кормандони дорои тафаккури рақамӣ, низоми рақамикунонии фаъолияти меҳмонхонаҳо, баҳодиҳии фаъолияти кормандон ҳангоми татбиқи фановариҳои рақамӣ дар мисоли меҳмонхонаҳои шаҳри Душанбе оварда шудааст.

6. Ҳамзамон тавсия гардидааст, ки кормандони соҳаи сайёҳӣ, хусусан меҳмонхонаҳо дар шароити рақамикунонӣ бояд дорои салоҳиятҳои рақамӣ бошанд, зеро рушди ин соҳаи муҳими иқтисоди миллиро бе татбиқи технологияҳои рақамӣ инноватсионӣ тасаввур кардан имконпазир аст. Такмил додани системаи идоракунӣ бо амалҳои пай дар пайи хос аст, ки он аз рӯйи натиҷаҳо, ки таҳқиқот ба мушкилотҳои асосии корхона асос ёфтааст. Мавриди зикр аст, ки ҳангоми пажӯҳиш марҳилаҳои таҳлил ва таҳлили системавӣ дар таҳқиқоти идоракунӣ ба инобат гирифтани зарур аст. Танҳо дар ин сурат низоми идоракунии кормандонро дар меҳмонхонаҳо мантиқан метавон такмил дод. Зикр шудааст, ки кормандони соҳаи сайёҳӣ, ба хусус инфрасохтори он, меҳмонхонаҳо бояд дорои салоҳиятҳои рақамӣ бошанд, аз ҷумла:

- ✓ маҳорати истифодаи технологияи рақамӣ;
- ✓ маҳорати баҳодиҳӣ ба омодагии соҳаи муайяни фаъолияти иқтисодӣ дар муҳити иқтисоди рақамӣ;
- ✓ раванди рақамии интиҳобу қабул ва тақмилу баҳодиҳии кормандон; тафаккури рақамӣ ва маҳорати рақамикунонии равандҳои иқтисодӣ,
- ✓ арзёбии фаъолияти кормандон.

НОМГЌҲИ ИНТИШОРОТИ ИЛМИИ УНВОНҚҲИ ДАРАҶАИ ИЛМӢ
А) Интишорот дар маҷаллаҳои тақризшаванда, ки аз ҷониби КОА назди
Президенти Ҷумҳурии Тоҷикистон тавсия шудаанд:

[1-М]. Абдуллоев З.А., Салоҳият ва касбияти роҳбар дар муайянкунии шахсияти ӯ / А.А.Мирзоалиев, З.А. Абдуллоев//Паёми ДДТТ,-Душанбе.-2021, №4/1(38). -С.202-208;

[2-М]. Абдуллоев З.А., Баҳодихӣ ба вазъи иҷтимоӣ-иқтисодӣ ҳамчун омил рушди демографӣ/А.А.Мирзоалиев, З.А. Абдуллоев //, Паёми ДДТТ,-Душанбе, - 2022,№ 4/2(44). -С.110-114;

[3-М]. Абдуллоев З.А., Иқтисодии кадрӣ кормандони меҳмонхонаҳо /З.А. Абдуллоев //Паёми ДДТТ, -Душанбе, -2023, №4/1(49). -С.285-288;

[4-М]. Идоракунии захираҳои инсонӣ дар шароити рақамикунонӣ/З.А. Абдуллоев //, Паёми ДДТТ, 2023, 4/2(50) С.21-26;

[5-М]. Абдуллоев З.А., Концепсияи системаи идоракунии кормандон /Абдуллоев З.А.// Паёми ДДТТ, 2024, 1(51) С.9-13;

[6-М]. Абдуллоев З.А.,Ташаккули системаи идоракунии кормандон/А.А.Мирзоалиев, З.А. Абдуллоев //, Паёми ДДТТ,-Душанбе, - 2024, №1(51). -С.140-145.

[7-М]. Абдуллоев З.А., Тақмили низомии идоракунӣ дар меҳмонхона //З.А. Абдуллоев, У.Т.Саломова/ Паёми ДДТТ. - Душанбе, 2024, №1.1(51),С.294-298

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

[1-М]. Абдуллоев З.А., Салоҳиятҳои касбии роҳбар дар муаррифии шахсияти ӯ. Масъалаҳои мубрами иқтисоди меҳнат ва идоракунии кормандон /А.А. Мирзоалиев, З.А.Абдуллоев//. Маводҳои конференсияи ҷумҳуриявии илмӣ амалӣ,30 март соли 2023-Душанбе «ДДТТ», 2023, -С. 240-245;

[2-М]. Абдуллоев З.А.,Ташаккулёбии низомии менеҷменти сифат/А.А. Мирзоалиев, З.А.Абдуллоев//, Конференсияи байналмилалӣ илмӣ амалӣ дар мавзӯи «Рушди технологияҳои рақамӣ дар шароити муосир» бахшида «Бистсолаи омӯзиш ва рушди фанҳои табиатшиносӣ, дақиқ ва риёзӣ дар соҳаи илм ва маориф» (Солҳои 2020-2040) 27-28 декабри соли 2022 Душанбе: «ДДТТ», С.433-441;

[3-М]. Абдуллоев З.А., Идоракунии давлатии рушди соҳаи сайёҳӣ дар Ҷумҳурии Тоҷикистон [Матн] /А.З. Абдуллоев, А.М. Сафаров, А.А.Мирзоалиев // Конференсияи VIII -уми илмӣ амалӣ байналмилалӣ «Тоҷикистон ва ҷаҳони муосир: масоили мубрами рушди иқтисодӣ ва инноватсионӣ», ДДТТ 25-сентябри соли 2020– Душанбе, -С.125-129

[4-М]. Абдуллоев З.А., Ташаккулёбии низомии менеҷменти сифат / А.А.Мирзоалиев, И.Қ. Раҳмонов, З.А. Абдуллоев //, Конференсияи илмӣ амалӣ байналмилалӣ «Низомии менеҷменти сифат – кафолати омода намудани мутахассисони баландихтисос», 30-31 октябри соли 2020, ДДТТ, -С.75-77;

[5-М]. Абдуллоев З.А. Персонал как важный фактор гостиничного продукта /З.А.Абдуллоев//, конференсияи Ҷумҳуриявии илмӣ амалӣ дар мавзӯи «Асосҳои иҷтимоӣ иқтисодии рушди инноватсионии бозори меҳнат дар шароити иқтисоди хурди кушодаи Ҷумҳурии Тоҷикистон», Муассисаи давлатии «Пажӯҳишгоҳи меҳнат, муҳоҷират ва шуғли аҳоли» –Душанбе, 25-26 октябри 2019, -С 107-111;

[6-М]. Абдуллоев З.А. Дурнамо ва самтҳои асосии рушди сайёҳӣ дар Ҷумҳурии Тоҷикистон / А.А. Мирзоалиев, З.А.Абдуллоев //, Идоракунии давлатии рушди соҳаи сайёҳӣ дар Ҷумҳурии Тоҷикистон: ҳолат ва дурнамо. Маҷмӯаи маводи конференсияи илмӣ-амалӣ ҷумҳуриявӣ. ДСХ, 22 июни соли 2019.-Душанбе: «Соҳибкор».- 435с., С.28-

[7-М]. Абдуллоев З.А. Иқтидори сайёҳии Тоҷикистон ва масоили рушди саноати сайёҳӣ, / А.А. Мирзоалиев, З.А.Абдуллоев // Форуми илмӣ донишҷуёни муассисаҳои таҳсилоти олӣ дар мавзӯи «Тоҷикистон дар фазои сайёҳии ҷаҳонӣ аз нигоҳи донишҷуёни риштаи сайёҳӣ», 8 – 9 ноябри соли 2019, Душанбе, С..79-84;

[8-М]. Абдуллоев З.А. - Нақши сайёҳии экологӣ дар рушди иқтисодиёти кишвар, /З.А.Абдуллоев// Конференсияи ҷумҳуриявӣ илмӣ амалии ҳайати илмӣ омӯзгорӣ дар мавзӯи «Тоҷикистон дар манзари ҷаҳонишавӣ», 20-25 май соли 2019, ДДТТ, С.96-101;

[9-М]. Абдуллоев З. А. Структура и функции системы управления персоналом в условиях рыночной экономики, /З.А.Абдуллоев//. Вазорати меҳнат, муҳоҷират ва шуғли аҳолии Ҷумҳурии Тоҷикистон. Муассисаи давлатии « Пажуҳишгоҳи меҳнат, муҳоҷират ва шуғли аҳоли. 27.10.2018,-Душанбе-, -С.112-116;

[10-М]. Абдуллоев З. А. Роҳҳои ба қор ҷалб намудан ва идоракунии кормандон дар корхонаҳо, /З.А.Абдуллоев//. Вазорати меҳнат, муҳоҷират ва шуғли аҳолии Ҷумҳурии Тоҷикистон. Муассисаи давлатии « Пажуҳишгоҳи меҳнат, муҳоҷират ва шуғли аҳоли. 27.10.2018,-Душанбе-, -С.112-116;

[11-М]. Абдуллоев З. А. Аҳамият ва зарурияти рушди сайёҳии экологӣ дар Ҷумҳурии Тоҷикистон/З.А.Абдуллоев//,9.11. 2018. Маҷлаи Соҳибкор, Донишқадаи соҳибкорӣ ва хизмат- Душанбе, С.67-71;

[12-М]. Абдуллоев З. А. Структура и функции системы управления персоналом гостиничного хозяйство в современных условиях, /З.А.Абдуллоев//, 9.11. 2018. Маҷлаи Соҳибкор, Донишқадаи соҳибкорӣ ва хизмат- Душанбе, С.121-123;

[13-М]. Абдуллоев З.А. Аҳамият ва зарурияти рушди инфрасохтори сайёҳӣ дар Ҷумҳурии Тоҷикистон, /З.А.Абдуллоев//,30 ноябри соли 2018 бахшида ба «Соли рушди сайёҳӣ ва хунаҳои мардумӣ» дар Донишгоҳи славянии Россияву – Тоҷикистон семинар дар мавзӯи «Тоҷикистон диёри сайёҳӣ»-Душанбе, - С.145-148;

[14-М]. Абдуллоев З.А. Нақш ва аҳамияти сайёҳии табобатӣ ва истироҳатӣ дар рушди иқтисодиёти Ҷумҳурии Тоҷикистон/ З.А.Абдуллоев // Конференсияи байналмилалӣ илмӣ - амалӣ таҳти унвони «Тоҷикистон ва ҷаҳони муосир: масъалаҳои мубрами рушди иқтисодиёти инноватсионӣ», Душанбе, ДДТТ, 20-21 июни соли 2018, - С.111-114;

[15-М]. Абдуллоев З.А. Структура и функции системы управления персоналом в условиях рыночной экономики / З.А.Абдуллоев // Конференсияи байналмилалӣ илмӣ - амалӣ таҳти унвони «Тоҷикистон ва ҷаҳони муосир: масъалаҳои мубрами рушди иқтисодиёти инноватсионӣ», Душанбе, ДДТТ, 20-21 июни соли 2018, -С.123-126;

[16-М]. Абдуллоев З.А., Дурнамо ва самтҳои асосии рушди сайёҳӣ дар Ҷумҳурии Тоҷикистон, Идоракунии давлатии рушди соҳаи сайёҳӣ дар Ҷумҳурии Тоҷикистон: ҳолат ва дурнамо. Маҷмӯаи маводи конференсияи илмӣ-амалии ҷумҳуриявӣ/ А.А. Мирзоалиев, З.А.Абдуллоев // ДСХ, 22 июни соли 2019.-Душанбе: «Соҳибкор».- С.156-161;

[17-М]. Абдуллоев З.А., Низомӣ менечменти сифат / А.А.Мирзоалиев, И.Қ. Раҳмонов, З.А. Абдуллоев //, Конференсияи илмӣ амалии байналмилалӣ «Низомӣ менечменти сифат – кафолати омода намудани мутахассисони баландихтисос», 30-31 октябри соли 2020, ДДТТ, -С.133-137;

[18-М]. Абдуллоев З.А., Зарурияти бозори хадамоти кадрӣ дар Ҷумҳурии Тоҷикистон, /З.А.Абдуллоев //, маҷмӯаи ДДТТ, ба ифтихори «Соли маориф ва фарҳанги техника», Душанбе – 2010, С.93-96;

[19-М]. Абдуллоев З.А., Усулҳои таълим, интихоб, ҷобаҷогузорӣ ва идоракунии кормандон дар корхонаҳо, / З.А.Абдуллоев // Маводҳои конференсияи ҷумҳуриявии илмӣ-амалӣ дар мавзӯи «Масоили инкишофи бозори меҳнат дар Тоҷикистон» (28-29 октябри соли 2011), Муассисаи давлатии «Пажӯҳишгоҳи меҳнат ва ҳифзи иҷтимоии аҳоли»-Душанбе- 2011, -С. 282-284;

[20-М]. Абдуллоев З.А., Принсипҳо ва усулҳои идоракунии кормандон дар корхонаҳо, Конференсияи байналмилалӣ «Тамоилҳои рушди иқтисодиёт ва таҳсилоти олии дар шароити ҷаҳонишавӣ» ДДТТ, Душанбе- 2014, -С.32-34

На правах рукописи

АВТОРЕФЕРАТ

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

АБДУЛЛОЕВ ЗАФАРДЖОН АСХОБОВИЧ

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В
УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ (НА ПРИМЕРЕ ГОСТИНИЦ ГОРОДА
ДУШАНБЕ)**

Душанбе - 2024

Работа выполнена на кафедре менеджмента и маркетинга Таджикского государственного университета коммерции

Научный руководитель:

Мирзоалиев Абдурашид Абдунабиевич,
кандидат экономических наук, доцент
кафедры менеджмента и маркетинга ТГУК

Официальные оппоненты:

Амонова Дильбар Субхановна,
доктор экономических наук, профессор
кафедры менеджмента и маркетинга
Российско таджикского (славянского)
университета
Ходиев Дадахон Абдуллоевич,
кандидат экономических наук, доцент
кафедры менеджмента и маркетинга
Таджикского национального университета

Ведущая организация:

Институт экономики и демографии
Национальной академии наук
Таджикистана

Защита диссертации состоится «___» _____ 2024 года в 12⁰⁰ часов на заседании диссертационного совета 6D.KOA-12 при Таджикском государственном университете коммерции (734061, г. Душанбе, ул. Дехоти, 1/2).

С диссертацией и авторефератом можно ознакомиться в библиотеке Таджикского государственного университета коммерции (734061, г. Душанбе, ул. Дехоти, 1/2 и в официальном сайте ТГУК (www.ddtt.tj)

Автореферат разослан «___» _____ 2024 года

**Ученый секретарь
диссертационного совета
к.э.н., доцент**

Машокиров Дж.Н.

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования. Сегодняшние условия экономического развития свидетельствуют о том, что система управления персоналом в виртуальном пространстве приобрела свою форму и особенности. В условиях цифровизации теоретические и методические аспекты управления персоналом требуют нового взгляда, поскольку в этих условиях очень сложно обучать персонал и повышать его эффективность. В научных трудах специалистов области экономики современного мира можно встретить такие понятия, как «цифровой мир», «виртуальный мир», «зелёная экономика», «информационная экономика», «экономический человек», «цифровой человек» и «цифровизация», каждое из которых имеет свои особенности или имеет свое разъяснение. В связи с этим адаптация каждого сотрудника стала очень трудной под влиянием различных факторов, а вопросы обучения сотрудников отелей в условиях цифровизации или цифрового человека приобрели актуальный характер. Влияние информационного мышления и реакция на изменения и быстрый темп переменчивости в процессе глобализации современной жизни активизировали трудовые отношения на рынке труда. В системе трудовых отношений возникли новые методы и принципы и их обучение, исследование и реальное применение на практике с учётом охвата среды цифровизации имеет первостепенное значение.

В Послании Основателя национального мира и единства – Лидера нации, Президента Республики Таджикистан уважаемого Эмомали Рахмона упоминается: «и в дальнейшем должны преобладать вопросы разносторонности деятельности и конкурентноспособности национальной экономики, расширения цифровизации экономики, внедрения «зеленой экономики», интенсивной индустриализации, использования инновационных технологий и развития человеческого потенциала и на этой основе необходимо обеспечить стабильное и качественное развитие национальной экономики...»⁷

Значимыми являются исследование вопросов управления персоналом в условиях цифровизации, поскольку среда, окружающая любой объект, находится под воздействием неопределённых систем и инструментов. Всем известно, что после обретения государственной независимости наша республика – Таджикистан встала на новый путь отношений и развития, то есть на систему рыночных отношений. За короткий исторический период в повседневной жизни нашего общества произошли существенные изменения. В конце 2000-х годов отношения в процессе управления стали более напряжёнными и неуправляемыми. На наш взгляд, до сегодняшнего дня наблюдается общая эволюция системы управления персоналом. Следует отметить, что система управления персоналом (управление кадрами, управление трудовыми ресурсами, управление человеческими ресурсами, кадровый менеджмент, менеджмент персонала и т.д.) была усовершенствована и переработана. Теперь мы видим, что кадровый менеджмент, цифровой человек идут наравне с цифровой экономикой.

Изучение теорий и методики, способов и принципов управления персоналом на основе менеджмента зарубежных стран заставляет нас целенаправленно обращаться к трудным и неясным аспектам нашего исследования.

В условиях развития цифровой экономики отношения являются основой любой деятельности, и эти отношения в некоторой степени изменились и должны быть пересмотрены и усовершенствованы. Автором поставлена задача по исследованию проблем улучшения системы менеджмента персонала с учетом вышеперечисленных аргументов. Актуальность исследуемой темы включает такие аспекты, как:

- проблемы системы менеджмента персонала;

⁷ Послание Президента Республики Таджикистан Эмомали Рахмона «О направлениях внутренней и внешней политики Республики Таджикистан, 21.12.2021, г. Душанбе.

- объект исследования – гостиницы города Душанбе;
- совершенствование организационно-экономического механизма управления персоналом в условиях цифровизации.

Следовательно, создателем любой проблемы и ее устранителем является человек, поэтому человеческий фактор взял на себя воздействующую роль в исследовательском процессе.

Сегодня менеджеры и ответственные сотрудники занимаются внедрением виртуальной экономики или цифровизации во всех сферах экономики, независимо от форм собственности и деятельности. Основная проблема — сопротивление части сотрудников процессу цифровизации и поддержание ими старой системы. Цифровизация деятельности охватывает все сферы, решением ее задач, конечно же, занимается человек. Вопрос совершенствования кадров в современных условиях является первостепенным и наиболее актуальным. Если будут регулярные противоречия, система отношений обязательно изменится. В этой связи, наиболее весомой целью политики государства в области управления персоналом (занятости, управления трудовыми резервами) и роста их эффективности является развитие современного механизма равенства предложений и спроса на рынке труда.

В ходе исследования выяснилось, что некоторые проблемы не решаются надлежащим образом и на рынке труда создают основу для роста неформальной занятости, одним из факторов которой является отсутствие соответствующих или подходящих рабочих мест.

Следует отметить, что в последние годы повседневная деятельность сотрудников дополняется более широким применением множеств информационных баз, в том числе и возможности цифровизации, что заставляет нас обратить внимание на изучение механизма управления персоналом и сделать значительный вклад в совершенствование своей системы управления.

Именно важность всестороннего изучения и исследования вопросов улучшения системы менеджмента персонала при всеобщей цифровизации и определила важность выбранной темы.

Приведенные выше аргументы доказывают о целесообразности исследования используя комплексные подходы и цифровые технологии в области управления человеческими ресурсами.

Степень изученности научной темы. Анализ практического опыта свидетельствует о том, что система социально-трудовых отношений является одним из ключевых аспектов науки экономики труда. Исследование данной системы осуществляется в контексте системной организации кадрового менеджмента или управления персоналом.

По мнению автора, управление работниками представляет собой систему новых трудовых отношений, учитывающую использование принципов и методов воздействия и рациональной организации труда в условиях цифровизации деятельности. Хотя до сих пор вопросы обучения, подготовки, отбора, переподготовки, повышения квалификации, мотивации и оценки эффективности работы сотрудников изучаются исследователями-экономистами, однако некоторые её аспекты остаются неясными. Поэтому обучение и совершенствование системы управления персоналом являются очень важны, особенно в условиях цифровизации. Следует отметить, что нами были изучены работы зарубежных ученых по вопросам совершенствования управления персоналом: А.В. Бровкина, А.Н. Бунятяна, Н.В. Деминой, М.В. Казакова, А.Я. Кибанова, Д.В. Круглова, Е.В. Куприянчука, В.М. Масловой, М.Е. Миллера, М.В. Полевой, В.Е. Камневой, В.И.

Сигова, П.Е. Шлендера, Ю.В. Щербаковой Ю.В., Т.Ф. Узунян.

Также изучены работы исследователей по вопросу управления персоналом: С.С. Арзамасцева, Ю.В. Долженковой, О.А. Евсеевой, С.А. Евсеевой, С.А. Зверева, Н.К.Луневоy, Ю.Г. Одегова, Г.Г. Руденко.

Также отечественные исследователи, такие как А. Рауфи, А.А. Мирзоалиев, А.Б. Мирсаидов, А.Дж. Джабборов, В. Исламова, Д.Б. Кадиpов, Д.С. Амонова, З.С. Султанов, З.Х. Кадиpова, И. Аминов, И.С. Шамсов, К.К. Толибов, Л.Х. Саидмурадов, М. Нурмахмедов, М. Саидмурадов, М.М. Шарифзода, М.Р. Кошонова, М.С. Тулиев, М. Джамшедов, М.Ш. Махмадбеков, О. Коситов, П.С. Хошмохамедова, Р.К. Раджабов, Р.М. Бободжонов, Р.Ю. Улмасов, С. Олимова, С.Х. Хабибов, С.Дж. Комилов, Т. Ризокулов, Т.Ганиев, Т.Д. Усманова, У.А. Раимдодов, Ф.Р. Шаропов, Ф.С. Исламов, Х.Н. Факеров, Х.У. Умаров, Ш. Дустбоев, Ю.Р. Юсуфбеков и другие постоянно проводят исследования по вопросам системы управления социально-трудовыми отношениями. Исследователи-экономисты при обсуждении вопросов социально-трудовых отношений больше внимания уделяют факторам развития человеческого капитала, передвижения рабочей силы, избытку трудовых ресурсов, регулированию рынка труда, вопросам трудовых отношений, территориальному передвижению рабочей силы, становлению и развитию цифровой экономики, ценности человеческого капитала, человеческим ресурсам как важному фактору развития общества, цифровым технологиям - факторам развития экономики и т.д.

Несмотря на то, что ученые такие как: Ю.В. Долженко, Г.Г. Руденко, А.В. Чупрова, А.Н. Шульц, И.Н. Якупова исследовали предложили экономические механизмы для решения проблем рынка труда, однако вопрос о её всесторонней адаптации к этой области остаётся открытым.

В частности, в современной научной литературе, как отечественной, так и зарубежной, наблюдается недостаток исследований, посвящённых анализу функционирования систем управления персоналом в условиях трансформационных изменений в частности теории экономических механизмов. Поэтому необходима платформа подбора персонала, требующая более глубокого изучения и анализа.

Связь исследований с программами (проектами) или научными темами.

Предмет исследования диссертации связан с приоритетными направлениями развития экономических наук в республике, в том числе с вопросами развития человеческого капитала в различных сферах народного хозяйства, а также повышения качества обслуживания населения, являющиеся важными направлениями в программе «Национальная стратегия развития Республики Таджикистан на период до 2030 года».

ОБЩЕЕ ОПИСАНИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ

Целью настоящего исследования является разработка теоретико-методических основ и рекомендаций для целесообразного управления персоналом в условиях цифровизации.

Для этого, необходимо решение нижеследующих задач:

- уточнение понятие управления персоналом и управления человеческими ресурсами в условиях цифровизации с научно-методологической точки зрения.
- установление факторов и показателей, оказывающих влияние на менеджмент персонала современного гостиничного предприятия в контексте цифровой трансформации.
- выявление специфических особенностей менеджмента персонала в современных условиях (на примере гостиниц города Душанбе);

- анализ текущего состояния рынка труда и степени обеспеченности гостиниц города Душанбе компетентными кадрами при цифровизации деятельности;
- подготовка и применение экономико-математической модели для мониторинга и оценки факторов, оказывающих влияние на функционирование макроэкономического механизма управления персоналом;
- выработка ряда конкретных предложений по улучшению механизма кадрового менеджмента в контексте цифровизации. (на примере гостиниц города Душанбе).

Объект исследования. Совершенствование механизма управления персоналом гостиницы рассматривается в рамках цифровизации национальной экономики.

Предметом исследования является совокупность экономических и социально-трудовых отношений, возникающих в процессе совершенствования системы управления работниками гостиниц в условиях цифровизации и развития социальных информационных ресурсов.

Гипотеза исследования исходит из актуальной потребности в модернизации системы управления персоналом в контексте цифровой трансформации. Несомненно, реализация ключевых мер по усовершенствованию механизмов управления кадрами в гостиничном секторе в современных условиях может стать важным фактором для обеспечения стратегического экономического роста Республики Таджикистан.

Теоретико-методологической основой исследования являются интересные идеи, мнения и рекомендации по теории и методологии экономики, особенно экономики труда, которые включены в исследования отечественных и зарубежных учёных, а также нормативно-правовые акты по вопросам совершенствования системы социально-трудовых отношений и управления персоналом в условиях цифровизации.

Источники данных. Основными источниками информации являются: нормативные правовые акты Республики Таджикистан; материалы Агентства по статистике при Президенте Республики Таджикистан; информация о состоянии отдельных аспектов развития рынка труда и туристической отрасли; аналитические материалы, публикуемые в периодических изданиях; фактические материалы, опубликованные в научных монографиях; результаты личного исследования диссертанта.

Для решения поставленных в диссертации задач были использованы различные научные методы: системно-композиционный метод, причинно-следственный метод, метод факторного исследования, экспертно-аналитический, экономико-математический, социальный, корреляционный метод количественных и качественных характеристик и др.

В то же время в условиях цифровизации экономики представлены теоретические подходы к управлению персоналом и его роль, вопросы подготовки персонала гостиниц, экономико-математическое моделирование факторов, влияющих на управление персоналом, анализ зарубежного опыта повышения кадрового потенциала гостиниц, совершенствование организационно-экономического механизма кадрового потенциала гостиниц развития управления персоналом гостиницы и другие вопросы.

Исследовательская база. Диссертация выполнена в Таджикском государственном университете коммерции в 2010-2024 гг.

Научная новизна диссертационного исследования заключается в совершенствовании системы управления персоналом в условиях цифровизации.

К научной новизне относятся нижеследующие элементы выносимые на защиту:

1. В исследовании уточняются теоретико-методические положения управления персоналом и его роль в условиях цифровизации экономики. Подчеркивается, что

влияние инновационных факторов и методов на развитие человеческих ресурсов представляет собой сложное и быстро меняющееся явление рыночной среды. В исследовании особое внимание было уделено обучению сотрудников отелей в условиях цифровизации, обсуждались теоретические вопросы и на основе вышеизложенного была разработана авторская точка зрения.

2. В ходе исследования выяснилось, что основным фактором развития отелей являются кадры или специалисты, обладающие профессиональной компетентностью, в том числе и цифровой. Автор отмечает, что именно профессиональные и компетентные сотрудники делают систему управления эффективной. При этом в результате исследования опыта стран дальнего и ближнего зарубежья по модернизации кадрового менеджмента гостиничных хозяйств на современном этапе признаются актуальными и приоритетными при возможном их применении в нашей стране.

3. В диссертации при анализе текущей ситуации на рынке труда и обеспечении высококвалифицированными кадрами современных гостиниц города Душанбе это считается необходимым в условиях цифровизации, и при рассмотрении данных вопросов определено, что независимо от положительных тенденций в изучении вопросов обучения сотрудников отелей, современных тенденций на рынке труда и цифровизации гостиничных процессов. В зависимости от мнения автора к основным вопросам или проблемам относятся:

- несовершенство механизма кадровой политики;
- минимальная профессиональная компетентность персонала;
- низкий уровень зарплаты персонала;
- вопрос обучения персонала в отеле;
- качество обслуживания и консультаций;
- профессиональная компетентность сотрудников гостиницы;
- нестабильный психологический климат и т.д.

4. Учет внутренних и внешних факторов, результат или оценка ситуации и состояния совершенствования кадровой системы в условиях цифровизации. При исследовании разработки экономико-математического моделирования факторов, влияющих на управление сотрудниками в виртуальном пространстве.

5. Проанализированы и оценены приоритетные направления развития кадрового потенциала гостиницы и модернизации систем кадрового менеджмента и на базе этого автором установлены перспективы развития менеджмента персонала при цифровизации. В ходе исследования, проведенного на основе опроса, было выявлено, что ключевым аспектом является необходимость разработки эффективной системы управления персоналом в эпоху цифровых технологий. При этом автор выявил элементы и факторы, влияющие на совершенствование системы управления персоналом, и разработал современный механизм управления персоналом.

6. В результате исследования предложено совершенствование организационно-экономического механизма развития управления персоналом гостиницы. Автор придерживается мнения, что сейчас необходима определенная система повышения квалификации работников в масштабах республики, а также изложил и обосновал свою точку зрения по результатам исследования, развивая его основные направления. В то же время автор придерживается мнения, что необходимы современные формы и методы оценивания сотрудников гостиниц. В исследовании рекомендуется администраторам в первую очередь уделять внимание цифровой компетентности сотрудников при подготовке профессионального и ответственного персонала, поскольку нынешний механизм работы гостиницы был оцифрован еще раньше, в этом контексте персонал

должен применять профессиональную деятельность в направлении эффективного управления гостиницами.

Основные положения, выносимые на защиту. В настоящей работе представлены основные научные, теоретические, практические и методические результаты исследования, характеризующиеся следующими элементами новизны:

- обобщение научно обоснованных теоретических и практических положений по управлению персоналом в условиях цифровой трансформации гостиничной индустрии.
- учет влияющих факторов в гостиницах города Душанбе в период становления и развития цифровой экономики;
- анализ зарубежного опыта повышения кадрового потенциала гостиниц и выявление возможностей его адаптации к условиям Республики Таджикистан.
- исследование вопросов подготовки персонала отелей и инноваций на рынке труда и цифровизации гостиничных процессов;
- разработка экономического моделирования – математическая оценка влияния прямых и косвенных факторов на систему управления персоналом;
- установление ключевых направлений развития кадрового менеджмента на базе модернизации организационно-экономического механизма;
- обоснование важности применения конкретных результатов исследования в практической деятельности персонала гостиничных хозяйств при цифровизации отношений.

Теоретическая и практическая значимость исследования. Внедрение вывода и обоснованных рекомендаций диссертации способствуют совершенствованию механизма управления работниками и отношений на рынке труда, которые формируются под влиянием цифровой трансформации. Результаты исследования, представленные автором, должны быть широко использованы для точной и объективной оценки системы управления персоналом в условиях цифровизации.

Основные выводы и предложения, изложенные в диссертации, могут быть использованы в учебном процессе подготовки специалистов сферы менеджмента, а также на курсах повышения квалификации руководителей, и специалистов в области экономики и бизнеса. При этом рекомендации и предложения могут быть использованы субъектами туристической отрасли, ее инфраструктуры, особенно гостиницами, в своей практической деятельности.

Соответствие диссертации паспорту научной специальности. Тема диссертации соответствует следующим положениям Свидетельства о специализации научных работников по специальности 08.00.12-Экономика труда: 1. Теоретико-методологические основы экономики труда; теории и концепции развития социально-трудовых отношений (теория занятости, рынка труда, управления персоналом и др.); 2. Трудовые ресурсы как важный фактор экономического развития и его экономическая и социальная эффективность; 4. Количественная и качественная характеристика трудовых ресурсов, человеческого капитала; 7. Поощрение и оплата труда сотрудников; организация оплаты труда и обеспечение ее связи с квалификацией работников и эффективностью производства; функция повторного производства и мотивация заработной платы; 8. Вопросы качества рабочей силы, подготовки, развития профессиональной компетентности, переподготовки и повышения квалификации кадров; формирование конкурентоспособности сотрудников; профессиональная ориентация населения; передвижение сотрудников; 20. Зарубежный опыт регулирования социально-трудовых отношений и перспективы его использования в Республике Таджикистан.

Личный вклад соискателя научной степени в научные исследования. Отражен личный вклад автора в определении цели, предмета и объекта исследования, обосновании задач исследования и решении проблем, предложении и реализации положений по совершенствованию системы управления работниками гостиниц города Душанбе.

Утверждение и внедрение результатов диссертации. Основные результаты исследования были одобрены и внедрены Министерством труда, миграции и занятости населения Республики Таджикистан.

Теоретико-методические положения диссертационного исследования применены в учебном процессе в Таджикском государственном университете коммерции, при разработке учебных планов, учебно-методических указаний и текстов лекций по дисциплинам «Управление человеческим капиталом», «Управление трудовыми ресурсами», «Экономика труда», «Управление цифровыми компетенциями», «Кадровый менеджмент», «Управление персоналом», «Менеджмент» и «Искусство лидерства» студентам, магистрантам и докторантам по специальности экономики PhD и т. д. Основные научные положения и практические рекомендации диссертации были опубликованы в научном журнале «Вестник Таджикского государственного университета коммерции», материалах республиканских и международных научно-практических конференций, а также в других научных сборниках с 2010 по 2024 годы.

Основные положения диссертационных исследований обсуждались и одобрены на научных семинарах кафедры менеджмента, международных научно-практических конференциях Государственного университета торговли Таджикистана (Душанбе, 2006-2023 гг.), Таджикского национального университета (2010-2023 гг.), Международного Университета туризма, предпринимательства и сервиса (Душанбе, 2006-2023 гг.), научно-практической конференциях Министерства труда, миграции и занятости населения Республики Таджикистан (2010-2022 гг.), международные научно-практические конференции Научно-исследовательского института труда, миграции и занятости Министерства труда, миграции и занятости Республики Таджикистан (2012-2022 гг.), а также на Республиканских научно-практических конференциях молодых ученых Таджикистана (2006-2023 гг.).

Публикации по теме диссертации. По материалам диссертации опубликовано 26 научных работ, в том числе 7 научных статей в научных журналах, рекомендованных ВАК при Президенте Республики Таджикистан.

Структура и объем диссертации. Диссертация состоит из введения, трех глав основного текста, заключения и списка использованной литературы. Основное содержание исследования представлено на 194 страницах, включая 18 таблиц и 26 рисунков. Список литературы состоит из 173 наименований.

ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ ДИССЕРТАЦИИ

Введении диссертации обоснована актуальность, значимость, изучена ее степень, поставлена цель и задачи, определены объект и предмет исследования, излагается ее гипотеза, определяется научная новизна и предложены ее положения выносимые на защиту, даны сведения о теоретико-практической значимости диссертации, а также дан перечень опубликованных работ автора по теме, структура и объем диссертации.

В первой главе диссертации - «Теоретические и методические аспекты исследования проблем управления персоналом в условиях цифровизации» - изучены теоретико-методические основы управления персоналом, его роль в условиях трансформационных изменениях, выявлены инновационные факторы и методы развития

управления персоналом, а также вопросы обучения и подготовки сотрудников отелей в условиях цифровизации.

Из развёрнутого анализа научной литературы выясняется, что система управления персоналом оценивается как важный фактор становления и развития гостиниц. Аналогично система управления персоналом оценивается с точки зрения его отбора, принятия, адаптации и оценки в процессе работы.

Опыт и изучение научной литературы показывают, что в ходе развития рыночной системы трудовые отношения изменились с учетом многообразия форм собственности, а процесс управления при разделении труда требует определенных требований к каждому работнику. При этом следует отметить, что положение макросреды предприятий оценивается приоритетом и конкурентоспособностью на рынке труда. Это свидетельствует о том, что компетентный и предприимчивый персонал является основой и источником развития компании.

Такая система привлечения, подбора и управления персоналом более эффективна, так как является новым инструментом, содействующая положительным изменениям в социальной сфере и экономических отношениях между участниками рынка труда, а также оптимизации управления кадрами.

Вышеуказанные вопросы заставляют обратить внимание на решение следующих задач при рассмотрении первой главы:

- исследование теоретико-методологических основ управления персоналом и его роли в условиях цифровизации;
- определение факторов и показателей влияния на управление работниками гостиницы и их роль в условиях цифровизации;
- выявление особенностей и проблем подготовки менеджмента персонала в гостиницах Душанбе.

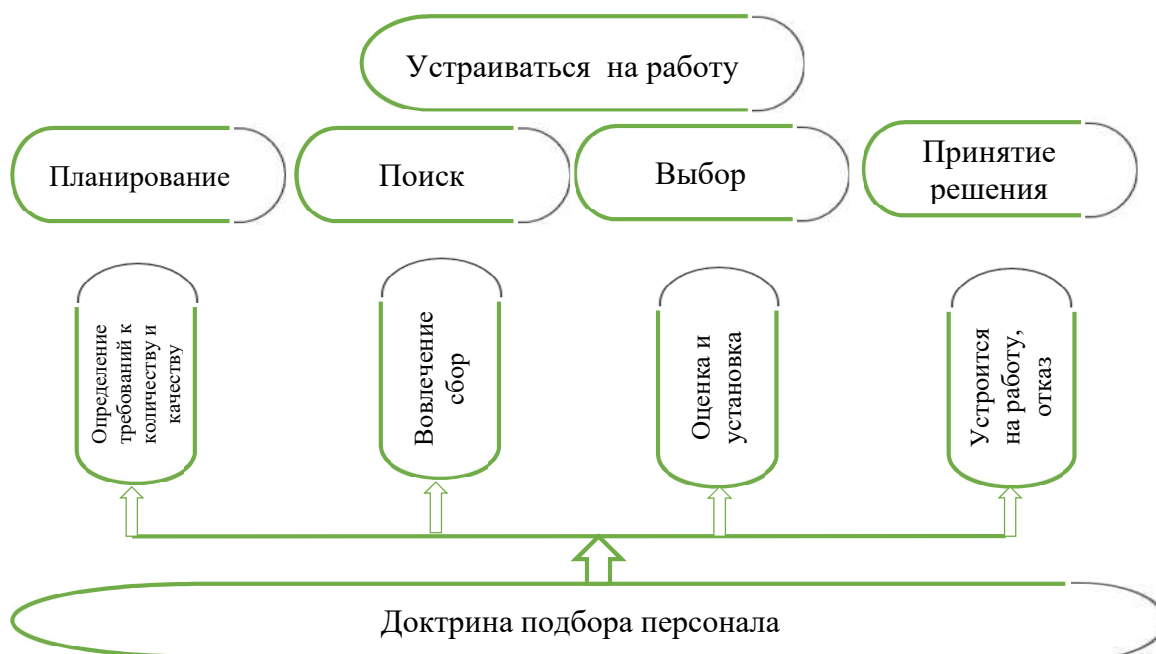


Рисунок 1. Доктрина управления персоналом (разработано автором)

Автор аргументировано утверждает, что управление персоналом представляет собой единый комплекс процессов, охватывающих планирование кадровых потребностей, поиск и отбор персонала, а также принятие кадровых решений. Структура

этой категории в рамках классического подхода к управлению подробно иллюстрируется на рис. 1.

На наш взгляд управление персоналом состоит из процесса подбора персонала, переподготовки, обучения, отношения, общения, профессионального развития, личной мотивации, а также творчества и инициативности.

В результате деятельности каждого работника происходит повышение, понижение в должности, перевод на другую работу и увольнение: разработка методики замещения работников с меньшими или большими обязанностями, развитие профессионального опыта путем перевода на другую работу, должность, структуру, как а также оценивается метод принятия на работу по контракту.

Подготовка управленческого персонала, управление по результатам службы: разработка программы повышения квалификации и повышения эффективности работы управленческого персонала.

По результатам исследования с учетом вышеизложенных точек зрения выявлены особенности понятия «управление персоналом» и «управление человеческими ресурсами» (табл. 1).

Таблица 1. Понятия «управление персоналом» и «управление человеческими ресурсами»

Управление персоналом	▪ Реактивная, поддерживающая роль ▪ Внимание на формальность ▪ Обособленное помещение ▪ Внимание к потребностям и правам сотрудников ▪ Рассмотрение персонала как объекта как объекты контроля. ▪ Решение конфликтов на уровне высшего руководства. ▪ Заключение договоров по оплате труда по коллективным переговорам. ▪ Определение зарплаты исходя из внутренних факторов субъекта. ▪ Функция поддержки других отделов ▪ Руководство переменами ▪ Определение бизнес-цели с учетом последствий для управления персоналом ▪ Неустойчивое развитие сотрудников	Управление человеческими ресурсами	▪ Стремительная, новая роль ▪ Внимательность - стратегия ▪ Деятельность всего руководства ▪ Осмотрительность на кадровые требования бизнес-цели ▪ Изучение персонала как инвестиция развития. ▪ Решение конфликтов руководителями рабочей группы. ▪ Планирование занятости трудовых ресурсов на уровне управления. ▪ Зарплата и условия труда в соответствии конкуренции. ▪ Стимулирование ▪ Предпочтение бизнес-целям ▪ Гибкая структура для развития сотрудников
-----------------------	--	------------------------------------	--

***Источник:** разработано автором диссертации на основе научной литературы.

В современной системе гостиничной деятельности система управления персоналом состоит из следующих периодов:

- Планирование ресурсов: разработка плана поставок с резервом работников на дальнейшее развитие.
- Рекрутинг: формирование кадрового ресурса.
- Подбор: изучение претендующих на месте и выбор перспективных.
- Установление окладов и привелегий: формирование структуры вознаграждений для привлечения, найма и удержания персонала.

- Отбор и адаптация сотрудников: процесс привлечения квалифицированных кадров, ознакомления их с рабочими обязанностями и принципами справедливой оплаты труда.

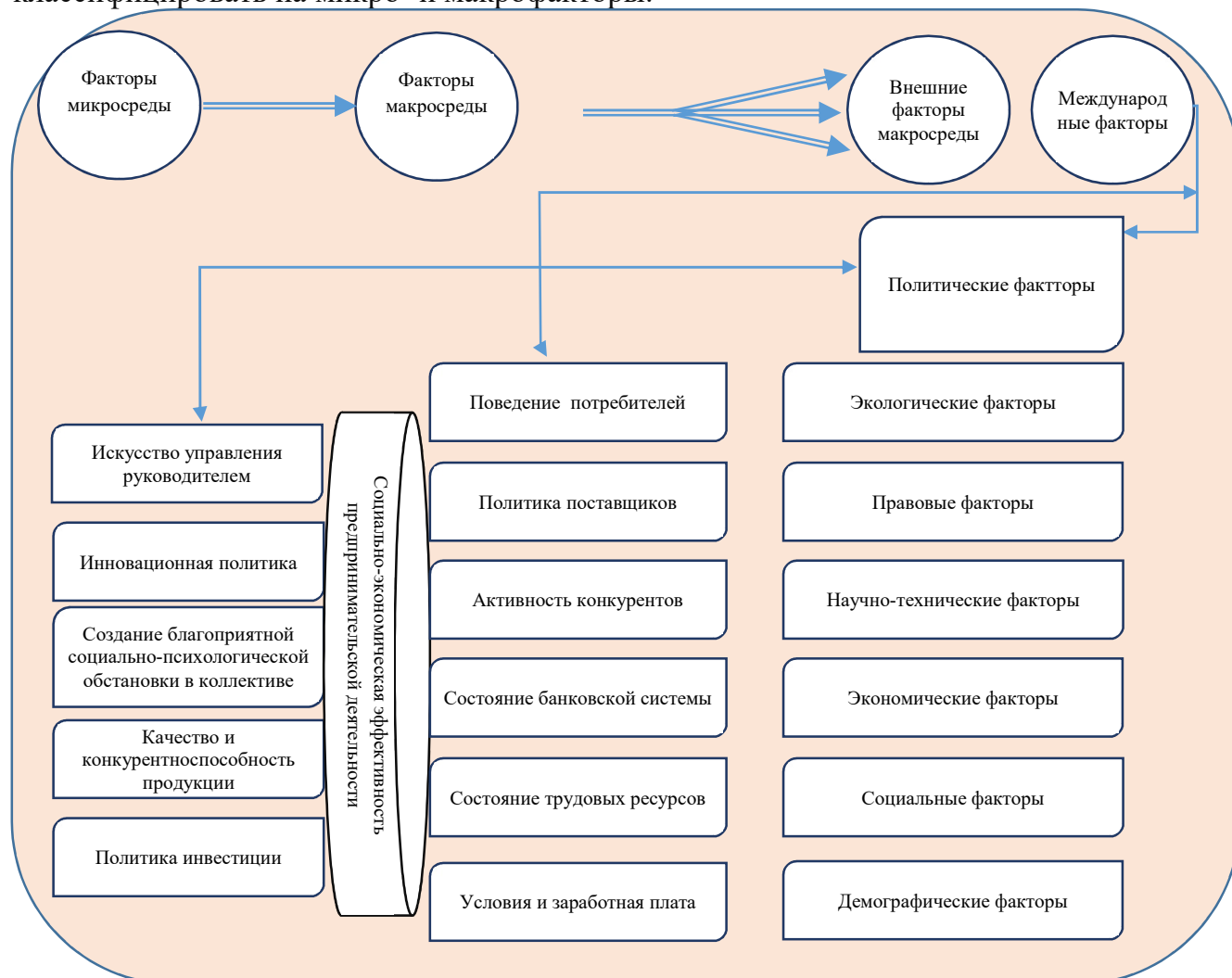
- Обучение: разработку и реализацию программ повышения квалификации, направленных на овладение навыками, необходимыми для эффективного выполнения служебных обязанностей.

- Оценка трудовой деятельности: разработку и внедрение системы объективной оценки эффективности работы сотрудников, с последующим доведением ее положений до сведения персонала.

В диссертации, исследуя и выражая вышеуказанное мнение, мы выделили пять основных задач специалистов в области управления персоналом, при выполнении которых они должны всегда нести ответственность:

1. Адаптация;
2. Обучение;
3. Развитие;
4. Мотивация;
5. Оценка.

Конечно, в любом процессе или системе следует учитывать влияние различных факторов. Поэтому на рисунке 2 мы сформировали факторы, влияющие на развитие цифровой экономики. Исследования показывают, что факторы оказывают прямое и косвенное влияние на развитие предпринимательской деятельности, их целесообразно классифицировать на микро- и макрофакторы.



**Рисунок 2. Факторы, влияющие на развитие цифровой экономики
(разработано автором)**

В настоящее время в сфере подготовки кадров для индустрии гостеприимства высшими учебными заведениями можно выделить ряд актуальных проблем:

- дисбаланс между образовательными программами и требованиями рынка труда.
- не функционирует система мониторинга рынка, а также нерациональный механизм изучения потребностей гостиничного бизнеса.
- нехватка квалифицированных специалистов, имеющих высшую образовательную квалификацию и опыт работы в мировом гостиничном бизнесе.
- низкий уровень взаимодействий предприятий гостиничного бизнеса в процесс подготовки кадров.
- необходим рост квалификации преподавательского состава и практического опыта работы в отрасли.
- незаинтересованность изучения иностранных языков.
- низкий уровень инфраструктуры образовательных учреждений, не позволяющий в учебный процесс рационально внедрить инновационные технологии и подходы.
- отсутствие проведения бинарных лекций.
- не полностью усовершенствована инновационная образовательная программа, соответствующая требованиям и развитию сферы.
- несоответствие требованию условий цифровизации учебно-методической литературы, большая часть книг написана лицами, не имеющими реального опыта работы в сфере гостиничного бизнеса;
- нехватка специалистов по цифровым технологиям.



Рисунок 3. Проблемы обучения персоналов в условиях цифровой экономики (разработано автором)

На рисунке 3 представлены важные проблемы и необходимость обучения персоналов.

Во второй главе диссертации - «Оценка состояния рынка труда и современных особенностей механизма управления персоналом в условиях цифровизации» рассмотрены современные тенденции рынка труда и цифровизации гостиничных процессов, экономико-математическое моделирование оценивания факторов, влияющих на управление персоналом, исследован зарубежный опыт совершенствования системы управления персоналом гостиницы.

В Таджикистане созданы условия для развития информационно-коммуникационных технологий (ИКТ) и доступность виртуальных цифровых услуг для граждан. Однако существуют некоторые недочеты, которые оказывают положительное и отрицательное влияние на наш рынок труда. Использование цифровых программ и информационных ресурсов способствовало росту неформальной занятости, в частности фриланса и самозанятости. Данные тенденции, в свою очередь, создают определенные трудности для регулирования рынка труда.

Анализы показывают, что в условиях развития цифровизации, особенно в сфере гостеприимства, важную роль для каждого клиента играет фактор времени и его экономия. Сейчас во всех отелях, в зависимости от деятельности, особое внимание уделяется сервису порталов по привлечению гостей. Поэтому на данном этапе чрезвычайно важен механизм подбора профессиональных кадров, и сохранение конкурентоспособности в рыночной среде является конечной и стратегической целью каждого управляющего отелем. Развитие цифровой экономики зависит от наличия у сотрудников цифровых компетенций.

Инвестируя в технологии, которые избавляют от хлопот во время путешествий, Booking.com предлагает миллионам гостей невероятные развлечения, туристические услуги и множество вариантов проживания — от апартаментов до гостиниц и т. д. Являясь крупнейшим в мире туристическим порталом для брендов и фирм, Booking.com помогает владельцам недвижимости по всему миру привлекать гостей и развивать свой бизнес (таблица 2).

Таблица 2. Использование интернет-услуг во время пребывания

№	Название гостиниц	Цена обслуживания	Выбор портала	Уровень отеля
1.	Хилтон Душанбе	3717	booking.com	5 *****
2.	Хаятт Ридженси Душанбе	3232	booking.com	5 *****
3.	Сафо Душанбе	2955	booking.com	5 *****
4.	Отель Атлас	2190	booking.com	4 ****
5.	Таджикистан отель	1905	Tropki ru	5 *****
6.	Тадж Плейс Отель	1496	booking.com	4 ****
7.	Отель Шарк	1381	booking.com	4 ****
8.	Исра Отель	1320	booking.com	4 ****
9.	Ватан	1099	booking.com	4 ****
10.	Отель Ориэль Душанбе	1097	booking.com	4 ****
11.	Отель 777	1015	booking.com	4 ****
12.	Хулбук Плейс	990	booking.com	4 ****

* **Источник:** разработка автора диссертации на основе <https://www.tripadvisor.ru/SmartDeals-g293964-Dushanbe-Hotel-Deals.html>.

По этой причине разработана экономико-математическая модель управления персоналом гостиницы с использованием влияющих факторов. Для достижения указанных целей оправдано использование результатов экономико-математического моделирования, которое является результатом конкретных научных исследований и

влияет на разработку конкретной стратегии в этой области.

Таблица 3. Показатели развития гостиничного бизнеса, 2008-2022*

№	Годы	Показатели							
		ВВП (в фактических ценах по годам) млн.сомони	Численность людей, занятых в экономической сфере (тыс. человек)	Доходы от оказания туристических услуг (тыс. сомони)	Количество туристических компаний, число действующих,	Количество туристов, прибывших в страну через турфирмы (человек)	Количество граждан, прибывших в страну в качестве туристов (тысяч человек)	Услуги туристического агентства (млн долларов)	Количество сотрудников гостиниц (человек)
1.	2008	17706,9	2053	6280,1	36	2702	216	154,3	616
2.	2009	20628,5	2116	6494,2	49	2795	223	17,8	635
3.	2010	24707,1	2182	6708,3	54	2887	230	26,9	655
4.	2011	30071,1	2249	6922,4	57	2979	238	7,8	675
5.	2012	36163,1	2292	7136,5	60	3071	245	3,2	458
6.	2013	40525,5	2307	6225,1	74	2728	208	3,8	692
7.	2014	45606,6	2325	10989,6	63	3577	213	2,9	698
8.	2015	50977,8	2380	9582,8	82	3080	413	136,4	714
9.	2016	54790,3	2385	8422,1	118	3630	344	156,3	954
10.	2017	64434,3	2407	9076,3	91	4413	431	50,7	963
11.	2018	71059,2	2426	16928,1	146	6699	1038	87,7	1116
12.	2019	77354,7	2463	24497,9	161	7791	1257	197,54	1478
13.	2021	79675,3	2506	25232,8	165,8	8024	1294	203,5	1504
14.	2022	82065,6	2534	25989,8	170,8	8265	1333	209,6	1520

* **Источник:** разработано автором: Ежегодная статистика Республики Таджикистан. САППРТ. Душанбе – 2015, С. 189, 370; 2017, С. 388; 2019, С. 384; 2020, С. 402, 179-180; 2021, С. 402, 179-180; 2022, С. 402, 179-180.

Важно разрабатывать и использовать модели и методы экономико-математического моделирования для комплексного решения вопросов развития деятельности гостиниц. Общий анализ процесса свидетельствует о том, что практическое применение методов и элементов экономико-математического моделирования не используется при принятии решений по управлению гостиничной деятельностью и приобрело системный характер (табл. 9).

С целью иллюстрации упомянутых показателей на базе фактических статистических показателей моделируем текущее положение развития индустрии гостеприимства с применением методов экономико-математического моделирования следующим уравнением:

$$Y = a_0 + a_1X_1 + a_2X_2 + \dots + a_nX_n, \quad (1)$$

где Y – валовой внутренний продукт (в фактических ценах по годам), млн. сомони, X_i – неопределенные факторы, i – показатели фактора и n – количество факторов.

Из анализа таблицы 1 видно, что дальнейшее развитие управления персоналом гостиниц, особенно его влияние на рост валового внутреннего продукта, определено такими факторами как: ВВП млн. сомони; количество занятых в сфере экономики (тыс. чел.), доходы от оказания туристических услуг (тыс. сом.), численность туристических компаний, численность действующих, численность туристов, въехавших в республику через туристические компании (чел.), численность граждан, въехавших в республику в качестве туристов (тыс.чел.), услуги турагентств (млн.доллар); количество сотрудников отеля (чел.).

Таблица 4. Корреляционный анализ показателей персонала гостиницы*

	<i>Y_i</i>	<i>Ami</i>	<i>Ktf</i>	<i>Ktt</i>	<i>Sta</i>	<i>Kkm</i>
<i>Y_i</i>	1,0000					
<i>Ami</i>	0,9674	1,0000				
<i>Ktf</i>	0,9585	0,9117	1,0000			
<i>Ktt</i>	0,9143	0,8403	0,9555	1,0000		
<i>Sta</i>	0,6936	0,6060	0,7765	0,7553	1,0000	
<i>Kkm</i>	0,9176	0,8449	0,9641	0,9709	0,8152	1,0000

* **Источник:** разработка автора диссертации

Рассматривается точное соотношение влияния факторов (табл. 4).

Проведенный корреляционный анализ показывает, что на дальнейшее развитие гостиниц влияют следующие факторы: доходы от оказания туристических услуг (тыс. сом.), численность туристических компаний, численность операторов, численность туристов, въехавших в страну. через туристические компании (чел.) оказывают положительный эффект.

Таблица 5. Показатели для анализа многофакторной модели влияния гостиничных факторов на ВВП*

№	Годы	Показатели					
		ВВП (в фактических ценах по годам) миллион сомони	Численность населения занятых в секторе экономики (тысяч человек)	Количество туристических фирм, (действующих, число)	Количество туристов, прибывших в страну через турфирмы (человек)	Услуги туристического агентства (млн долларов)	Количество персонала гостиниц (человек)
		<i>Y_i</i>	<i>Ami</i>	<i>Ktf</i>	<i>Ktt</i>	<i>Sta</i>	<i>Kkm</i>
1.	2008	17706,9	2053	36	2702	154,3	616
2.	2009	20628,5	2116	49	2795	17,8	635
3.	2010	24707,1	2182	54	2887	26,9	655
4.	2011	30071,1	2249	57	2979	7,8	675
5.	2012	36163,1	2292	60	3071	3,2	458
6.	2013	40525,5	2307	74	2728	3,8	692
7.	2014	45606,6	2325	63	3577	2,9	698
8.	2015	50977,8	2380	82	3080	136,4	714
9.	2016	54790,3	2385	118	3630	156,3	954
10.	2017	64434,3	2407	91	4413	50,7	963
11.	2018	71059,2	2426	146	6699	87,7	1116
12.	2019	77354,7	2463	161	7791	197,54	1478
13.	2021	79675,3	2506	165,8	8024	203,5	1504
14.	2022	82065,6	2534	170,8	8265	209,6	1520

***Источник:** разработано автором: Ежегодная статистика Республики Таджикистан САПРТ. Душанбе – 2015, С. 189, 370; 2017, С. 388; 2019, С. 384; 2020, С. 402, 179-180; 2021, С. 402, 179-180; 2022, С. 402, 179–180.

Статистические данные таблицы 5 показывают, что для анализа использовались следующие данные здесь:

Y_i – ВВП (в фактических ценах по годам), млн. сомони

Ami - количество людей, занятых в сфере экономики (тысяч человек);

Ktf – количество туристических фирм (действующие, количество);

Sta – услуги туристического агентства (млн.долл.);

Kkm – количество персонала гостиницы (чел.).

Результаты анализа представлены ниже (таблица 6).

Таблица 6. Результат регрессионного анализа показателей гостиниц*

	<i>Коэффициенты</i>	<i>Стандартная ошибка</i>	<i>t- статистика</i>	<i>P- значение</i>
Y-пересечение	-182756,07	46214,4	-3,9545	0,0033
Численность занятых в сфере экономики (тыс. человек), <i>Ami</i>	91,22	22,2617	4,0978	0,0027
Количество туристических фирм, количество (действующий, число), <i>Ktf</i>	83,07	138,142	0,6013	0,5625
Число туристов, прибывших в республику через туристических фирм (чел.), тыс <i>Ktt</i>	1,412	2,47133	0,5713	0,5818
Услуги туристических агенств (млн. доллар), <i>Sta</i>	1,894	27,8413	0,0680	0,9473
Количество персонала гостиниц (чел), <i>Kkm</i>	5,563	17,7772	0,3129	0,7615

*Источник: разработано автором

$$Y = -182756,07 + 91,22Ami + 83,07Ktf + 1,412Ktt + 1,894Sta + 5,563Kkm \quad (2)$$

Из примера (2) можно сделать вывод, что все выбранные факторы верны и, основанны на развёрнутый анализе отрасли, очень полезны для дальнейшего развития туристической отрасли, особенно управления персоналом отелей.

Стоит отметить, что для анализа и прогнозирования основных показателей совершенствования системы управления персоналом можно использовать выше представленные экономико-математические модели. Дисперсионный анализ показывает, что показатели значения регрессии применяются для изменения управления персоналом. Выбор факторов осуществлялся на основе реального исследования показателей гостиницы. Принимая во внимание следующую особенность, можно отметить, что экономико-математическое моделирование оценки влияющих факторов позволяет учесть результаты разработанной модели при разработке стратегии развития отрасли в будущем и принять возможные меры по дальнейшему ее развитию. усовершенствовать систему управления персоналом. Устойчивое развитие туризма в стране и совершенствование механизма управления персоналом отелей находятся в тесной зависимости от исследованных факторов. Также в перспективе необходимо создать новую форму гостиниц, привлечь финансовые источники, построить инфраструктуру отрасли, учитывать методические аспекты и научно-практические рекомендации в процессе управления. Для достижения указанных целей считается целесообразным использовать результаты экономико-математического моделирования, являющегося результатом конкретного научного анализа, соответствует совершенствованию системы управления работниками гостиницы, а также реализации поставленных целей и стратегии, принятые правительством Республики Таджикистан.

Далее рассматривается непосредственное влияние численности занятых в сфере экономики (тыс. чел.), количества туристических компаний, число действующих, количества персонала гостиниц (чел.) на валовой внутренний продукт (табл. 7).

Таблица 7. Основные показатели гостиниц и их влияние на валовой внутренний продукт

№	Годы	Показатели			
		ВВП (в фактических ценах по годам) миллион сомони	Численность населения занятых в секторе экономики (тысяч человек)	Количество туристических фирм, (действующих, число)	Количество персонала гостиниц (человек)
		Y_i	Ami	Ktf	Kkm
1.	2008	17706,9	2053	36	616
2.	2009	20628,5	2116	49	635
3.	2010	24707,1	2182	54	655
4.	2011	30071,1	2249	57	675
5.	2012	36163,1	2292	60	458
6.	2013	40525,5	2307	74	692
7.	2014	45606,6	2325	63	698
8.	2015	50977,8	2380	82	714
9.	2016	54790,3	2385	118	954
10.	2017	64434,3	2407	91	963
11.	2018	71059,2	2426	146	1116
12.	2019	77354,7	2463	161	1478
13.	2021	79675,3	2506	165,8	1504
14.	2022	82065,6	2534	170,8	1520

* **Источник:** разработано автором: Ежегодная статистика Республики Таджикистан САППРТ. Душанбе – 2015, С. - 189, 370; 2017, С. - 388; 2019, С. - 384; 2020, С. - 402, 179-180; 2021, С. 402, 179-180; 2022, С. 402, 179–180.

В результате обработки таблицы с помощью ППП был получен следующий результат (таблица 8).

Таблица 8. Результат регрессионного анализа показателей гостиниц*

	Коэффициенты	Стандартная ошибка	t-стантистики	P-значение
Y- пересечение	-210480,15	62487,70	-3,3683	0,0083
Численность занятых в сфере экономики (тыс. человек), Ami	103,67	29,2199	3,5480	0,0062
Количество туристических фирм, число (действующих, количество), Ktf	113,79	125,340	0,9079	0,3876
Количество персонала гостиниц (чел), Kkm	7,4028	13,5917	0,5447	0,5992

* **Источник:** разработано автором диссертации с помощью ППП.

$$Y = - 210480,15 + 103,67Ami + 113,79Ktf + 7,4028Kkm \quad (3)$$

Из формулы (3) можно сделать вывод, что все выбранные факторы верны и основаны на развёрнутом анализе непосредственного влияния количества занятых в секторе экономики (тысяч человек), количества туристических компаний, число (действующие, численность), численности работников гостиницы (чел.) к валовому внутреннему продукту крайне необходимы и своевременны во благо дальнейшего развития управления персоналом гостиницы.

Западная Европа развивает свои традиции в гостиничном бизнесе, потому что имеются много памятников культуры, которые стали туристической

достопримечательностью. Инновационная система управления гостиничным комплексом, это уникальная модель, образцом для начинающих предпринимателей и для тех, кто находится в начале развития своего гостиничного бизнеса.

Таблица 9. Зарубежный опыт системы управления персоналом гостиницы (авторская разработка на основе научных исследований)

№	Страны	Метод и стил управления	Совершенствование персонала	Принципы управления	Турдовые отношения	Мотивационный модел
1.	США	Экономические методы и демократический стиль	Образовательные центры	Гибкая система работы, формирование цифровой экономики	Здоровая и дружелюбная среда	Почасовая оплата и различные виды бонусов
				Минимальный расходы, максимальный доход	Краткосрочный трудовой договор в зависимости от способностей	Для увеличения объёма производства к зарплате добавляется премия в один доллар
2.	Япония	Экономические, социальные, психологические методы и либеральный стиль	Повышение квалификации не покидая рабочего места, компьютеризация кадровой службы	Тайм-менеджмент, Цифровой человек	Корпоративное общение	Пожизненное трудоустройство и премии за выслугу лет, карьерный рост на основе опыта
			Кружки качества	«Нолевой» дефект	Семейная и здоровая окружающая среда	Семейная мотивация
3.	Франция	Социальные методы и либерально демократический стиль	Переподготовка и повышение квалификации	Демократический принцип, формирование цифровой экономики	Искреннее отношение и чувство ответственности	Дополнительные «вознаграждения» от работодателя – это не преимущество, а норма
				Стратегическое планирование, свободная конкуренция и справедливое налогообложение	Трудовой договор	Деференция зарлаты и индивидуальная заработная плата
4.	Влекобрита - ния	Экономический методы и либерально-демократический стиль	Система управления персоналом, повышение квалификации – основа деятельности	Принсипи демократї, низоми чандир, ракамикунонии фаюляят	Благоприятная и дружелюбная среда	Две системы заработной платы: наличные и акция (пай)
5.	Германия	Социально-экономический метод и демократический стиль	Постоянное образование и обучение, цифровизация процесса управления	Формирование социальной экономики	Личностное развитие, искренние отношения с профессиональным персоналом	Государственная система социальной справедливости, признание талантов и способностей
6.	Голландия	Социально-психологический метод и либеральный стиль	Программы совершенствования персонала	Принцип развития личности	Дружелюбная обстановка и доброжелательное отношение	Льготы и компенсации
7.	Швеция	Социально-экономический метод и демократический стиль	Регулярное оценивание персонала	Духовная поддержка здоровой рыночной конкуренции	Дружба, партнерство и дружные коллеги	Мотивация социальной справедливости
8.	Россия	Административный, экономический и	Центр повышения квалификации	Трудовая дисциплина, централизованная	Нормативные трудовые отношения,	Справедливая система оплаты труда

		социальный методы. Административно- демократический стиль		система управления, формирование цифровой экономики	трудоустройство	
9.	Казахистан	Экономические, психологические методы и демократический стиль	Постоянное профессиональное развитие	Демократический принцип управления, формирование цифровой экономики	Трудовой договор на основании норм, искренние отношения	Оплата по результатам и система регулярной мотивации
10.	Таджикистан	Экономический, административный методы и либерально- демократический стиль	Повышение квалификации по м ере необходимости	Демократический принцип, трудоустройство дисциплина и гибкая система, формирование цифровой экономики	Трудовой договор, взаимоотношения в системе управления	Вознаграждение по результатам работы

**Источник:* авторская разработка на основе статистических данных

В ходе исследования теоретических и методологических вопросов управления персоналом в условиях цифровизации выяснилось, что в большинстве стран-лидеров использование цифровых технологий характеристики, тенденции и трудовые отношения различны. Особенно в условиях цифровизации отчетливо ощущается система автоматизации процесса управления персоналом отеля.

В третьей главе диссертации - «Организационно-экономический механизм и приоритетные направления управления персоналом в условиях цифровизации» разработаны приоритетные направления развития кадрового потенциала гостиницы, переработка элементов и инструментов кадрового менеджмента.

Результаты исследования показывают справедливость мнения о важности развития кадрового потенциала в процессе совершенствования системы управления персоналом, поскольку оно четко проявляется в формировании управленческой среды, регулировании отношений, обучении сотрудников и мотивации личности в условиях цифровизации гостиничной деятельности (рис. 18.).

Негативные факторы следует учитывать, ведь халатность не приносит плохие результаты. К таким факторам относятся: нездоровая и недружная обстановка в предприятии, деятельность сотрудников на несоответствующих местах и должностях, карьерный рост, не основанный на личном результате, перемещение и ротация без причины и т.д. Эти факторы могут повлиять не только на работу гостиницы, но и на популярность, репутацию и статус предприятия в конкурентной среде.

Кроме того, следует отметить, что профессиональное развитие благотворно влияет на сотрудников отелей, поскольку, повышая свою квалификацию и приобретая новые знания и навыки, они становятся более конкурентоспособными и имеют возможность повысить свою компетентность и профессионализм.

Чтобы правильно определить потребности в профессиональном развитии, каждая сторона должна осознать факторы, влияющие на потребности гостиницы в развитии ее персонала. Этими факторами являются:

- внешняя среда (гости, конкуренты, поставщики, правительство);

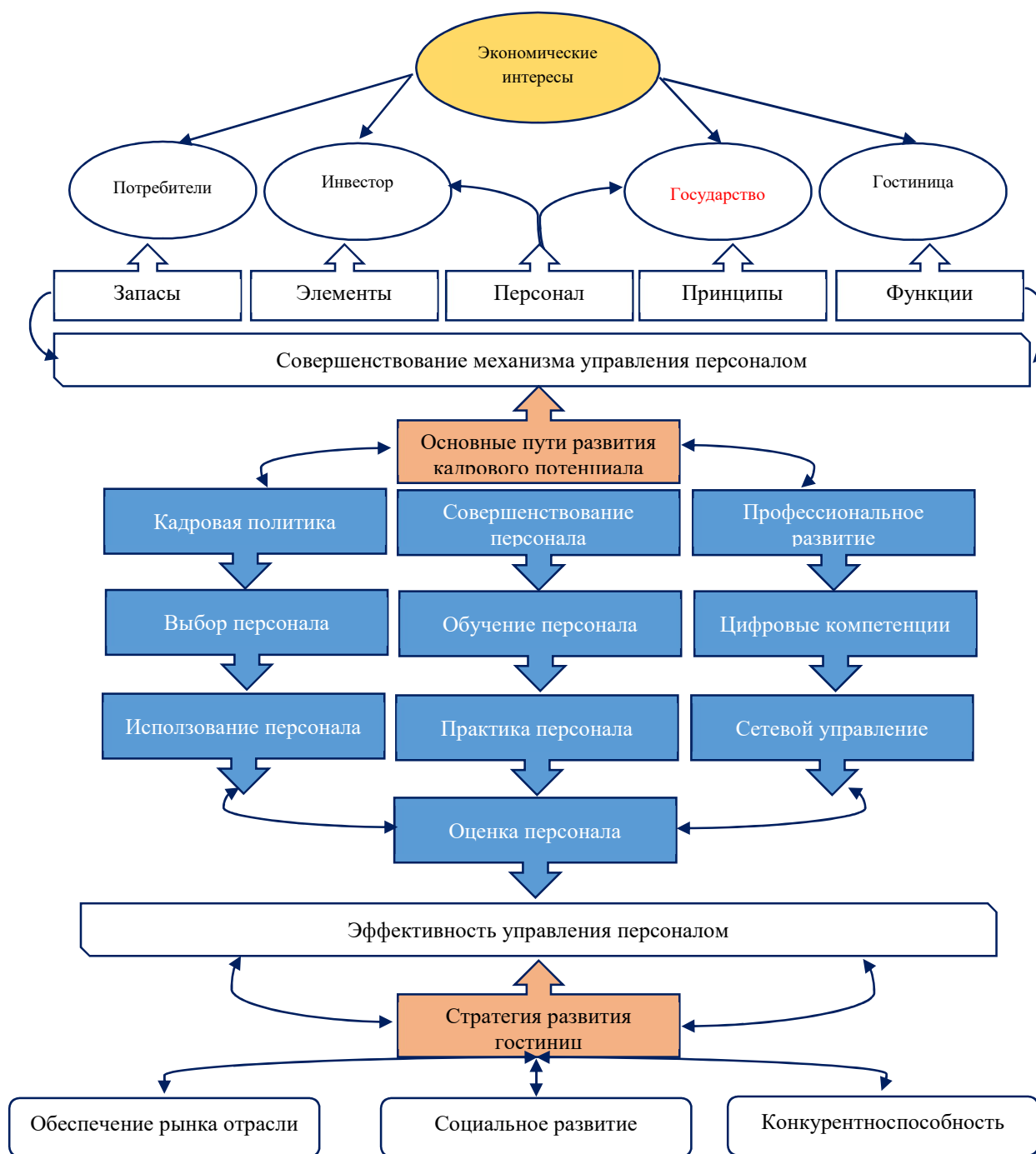


Рисунок 4. Приоритетные направления системы управления персоналом гостиницы (разработаны автором)

- выработка техники и технологии, которые приводят к появлению новой техники, оборудования, продукции, услуг и новых методов работы;
- изменение стратегии развития компании;
- создание новой организационной структуры;
- способствовать развитию новых видов деятельности и т.д.

В ходе исследования выяснилось, что система отношений и экономических выгод включает в себя цели потребителей, инвесторов, государства и отелей, а совершенствование механизма управления персоналом взаимозависимо от ресурсов, элементов, принципов и функций.



Рисунок 5. Разработка системы управления персоналом (разработана автором)

Предложенный нами подход к управлению персоналом предполагает комплексное решение, направленное на оптимизацию кадровой политики. В его основу положены: разработка стратегической программы управления персоналом; структурная реорганизация для повышения эффективности; совершенствование системы подготовки и развития персонала с учетом специфики должностных обязанностей и требуемой квалификации; внедрение методик оценки эффективности работы сотрудников; формирование прозрачной и справедливой системы оплаты труда. В основу концепции положена система следующих основных принципов, разработанная в практике гостиниц с учетом зарубежного опыта:

1. Ориентация на повышение эффективности труда и всестороннее профессиональное и личностное развитие сотрудников:
2. Системный и комплексный подход к управлению персоналом: Взаимодействие экономических и социальных факторов в управлении сотрудниками осуществляется регулярно и с учетом последних научных разработок, что позволяет совершенствовать процессы управления и повышать уровень информированности персонала.
3. Использование передового опыта: изучение и внедрение отечественного и зарубежного передовой практики управления персоналом с целью обеспечения кадрами, эффективное использование их потенциала и содействие профессиональному и социальному развитию сотрудников.
4. Адаптация к изменяющейся среде: Анализ внешних факторов и жизненного

цикла услуг, инновационное проектирование и планирование, реализация приоритетных проектов и оперативное управление сотрудниками позволяют предприятию адекватно реагировать на изменения рынка.

5. Интеграция подсистем: Рациональное использование всех компонентов гостиницы (от технической инфраструктуры до программ лояльности) способствует синергетическому эффекту и гармоничному функционированию предприятия в целом.

6. Специализация целевой деятельности, сотрудничество и координация в деятельности сотрудников;

7. Последовательные взаимоотношения и взаимодействие между руководителем и подчиненными с целью повышения эффективности совместной деятельности.

Следует отметить, что основными целями и задачами данного исследования были, прежде всего, совершенствование системы управления работниками отелей в условиях цифровизации. В этом контексте можно отметить, что в каждом подразделе обсуждались вопросы совершенствования системы управления персоналом и их оценивание, что в результате были определены приоритетные направления развития кадрового потенциала, развития элементов и механизмов и способы их совершенствования. Мы пришли к выводу, что совершенствование системы управления работниками гостиницы с точки зрения использования цифровых технологий благоприятно влияет на развитие данной сферы. Именно поэтому нами подведены итоги нашего исследования на основе развития системы цифровизации работы отелей. Понятно, что обсуждать и рассмотреть вопросы системы управления персоналом невозможно в рамках одного исследования, и конечно же такие исследования будут проводиться и в дальнейшем.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Основные результаты исследования перечислены в отдельных параграфах, а достоверные выводы и рекомендации автора, возникшие в ходе всестороннего изучения данной темы, изложены в конкретной форме.

А) Основные научные результаты диссертации

1. С целью уточнения используемых определений в научных исследованиях были проведены теоретические подходы управления персоналом и его роль в условиях цифровизации экономики. В ходе исследования были изучены понятия «автоматизация», «цифровизация» и «цифровая информация», уточнены их теоретико-методологические основы, а также даны определения понятиям «управление персоналом в условиях цифровизации», «человеческий капитал», «управление человеческими ресурсами», «концепция управления сотрудниками» и «цифровая экономика». При этом необходимость пересмотра комплексных процессов совместного воздействия всех субъектов рынка труда в рамках управления персоналом доказана с точки зрения теории экономических механизмов. [5-А; 7-А].

2. В диссертации автор научно обосновал автоматизированную систему управления персоналом гостиницы, основные элементы механизма управления персоналом гостиницы и систему управления менеджером-администратором в структуре гостиницы. В контексте комплексного анализа экономических процессов, новые цифровые алгоритмы, применяемые порталами поиска работы, сопровождающие программным обеспечением и другими участниками рынка труда, разрабатывает новый макроэкономический механизм подбора персонала, который позволяет стать основой интегрированных систем управления персоналом на организационном уровне. В ходе исследования были оценены гостиничные порталы города Душанбе. [2-А; 5- А; 8- А].

3. В диссертационной работе автором пристальное внимание текущим тенденциям на рынке труда, сформулированным под воздействием цифровизации.

Проанализировав влияние этих тенденций, автор приходит к выводу о ключевой роли социальных информационных ресурсов в удовлетворении потребностей как соискателей работы, особенно безработных, а также и работодателей, при гарантирует результативность поиска и отбора кандидатов.[1- А ; 2- А; 8- А; 15- А; 16- А].

4. В процессе исследования основных характеристик макроэкономического механизма подбора персонала определены критерии оценки его деятельности, а также эндогенные и экзогенные факторы, которые влияют на них. Основными показателями результативности механизма управления персоналом считаются уровень безработицы и средняя номинальная зарплата. Также выделены показатели среди основных измеримых внешних факторов, которые влияют на результативность механизма, такие как: численность организаций, использующие Интернет для поиска работников, а также доля населения, пользующегося Интернетом ежедневно или постоянно. Кроме того, были разработаны и предложены статистически значимые модели регрессии: линейная модель с одним фактором и две модели с двумя факторами, показывающие зависимость критериев результативности макроэкономического механизма от выявленных внешних факторов, а также проведена математическая верификация точности этих моделей. [5- А ;11- А].

5. В ходе анализа зарубежного опыта применения микроэкономических механизмов управления персоналом, были выявлены факторы, сдерживающие внедрение цифровых технологий в процессы подбора кадров для гостиничного бизнеса. Значимость этих факторов для функционирования отелей города Душанбе была оценена с помощью экспертного метода. Исследование показало, что для внедрения цифровых инструментов в управление персоналом существует основная внутренняя проблема, то есть человек не контролирует при принятии кадровых решений, низкая научная обоснованность, а также отсутствие прозрачности применяемых цифровых алгоритмов.[1- А; 2- А].

6. В данной диссертации были определены ключевые направления управления персоналом, основанные на организационно-экономическом механизме, способствующем оптимизации деятельности отелей в условиях цифровой трансформации. Исследование также показало результативность внедрения цифровых технологий в систему управления кадрами гостиничного предприятия. В ходе исследования были проанализированы и изучены все стороны деятельности персонала гостиниц, особенно в городе Душанбе, а также представлены обоснованные предложения по улучшению организационно-экономического механизма развития менеджмента персонала гостиниц. [3- А; 4- А; 5- А].

Б) Рекомендации по практическому использованию результатов исследования

1. В диссертационной работе по этапно решены поставленные задачи, доказано, что из-за определенных факторов, воздействующих на эффективность системы управления персоналом, появляется возможность усовершенствовать разработанные модели линейной регрессии. К измеримым факторам относится: процент занятого населения и доля безработных, пользующихся Интернетом для поиска работы. Однако при предоставлении необходимых данных в региональном и временном разрезе в формате, совместимом с обработкой официальными ресурсами САППРТ можно проводить последующие исследования. Считаем, что интегрирование необходимых количественных данных в регрессионную модель увеличит ее точность, что способствует выявлению и оценки факторов развития механизма цифрового взаимодействия на уровне гостиниц города Душанбе.

2. В ходе исследования, посвященного совершенствованию системы кадрового

обеспечения в гостиничной отрасли, были предложены следующие рекомендации: стимулирование по созданию новых рабочих мест в сфере гостеприимства; ведение новой системы планирования кадровых потребностей в стране и его регионах; изучение спроса и предложения на рабочую силу в гостиничной индустрии: организация мероприятий по развитию человеческого капитала, рост постоянной занятости и привлекательности туристического сектора.

3. Автор исследования также выделил приоритетные направления развития кадрового потенциала гостиниц и основные уровни мотивации персонала. Основная цель этих направлений состоит в обеспечении устойчивости рабочих мест, социальной защиты сотрудников и повышения конкурентоспособности гостиничного персонала. В целях роста результативности механизма мотивации работников в условиях рыночной экономики в туристических организациях обоснована реализация программ глубокой интеграции посредством мероприятий по обучению и адаптации, планирования персонала для деятельности в субъектах туризма, а также конкурентной заработной платы и предоставления определенного набора социальных льгот.

4. Диссертационное исследование предоставляет возможность критического анализа и усовершенствования существующих методик анализа факторов управления персоналом в гостиничном бизнесе. Полученные в ходе исследования результаты могут быть использованы для построения экономико-математических моделей, направленных на определение перспектив развития гостиничного сектора и рынка труда на республиканском уровне. Это, в свою очередь, создаст благоприятные условия для повышения эффективности деятельности гостиниц.

5. В диссертационной работе автор представляет ряд предложений по улучшению системы подготовки и повышению профессионализма персонала гостиничного комплекса, рассматривая ее как основной компонент кадрового обеспечения. Доказана актуальность разработки и реализации системы подготовки и роста квалификации кадров в сфере торговли, особенно, в сегменте туризма на страны. С этой целью, в работе предложены рекомендации по устранению внутренних барьеров, препятствующих внедрению цифровых технологий в управление персоналом, а также по росту результативности необходимых бизнес-процессов на уровне субъектов системы. Предложенные предложения практически доказывают внедрения цифровых инноваций в управлении персоналом гостиниц города Душанбе.

6. В современных научных исследованиях подчеркивается необходимость наличия цифровых навыков у сотрудников туристической отрасли в условиях повсеместной цифровизации. ведь не произойдет тенденция национальной без внедрения цифровых и инновационных технологий. Для этого, считаем, что в процессе подготовки специалистов необходимо формирование и развитие их цифровой компетентности, позволяющая им эффективно реализовывать профессиональную деятельность в сфере менеджмента персонала. Важным аспектом является то, что работники сферы туризма, в особенности работающие в инфраструктуре гостиничного бизнеса, в первую очередь владеть следующими цифровыми компетенциями: способностью - определять рабочие процессы, сконцентрируемую в цифровую экономику, а также дать оценку готовности к переходу определенной сферы экономической деятельности в среду цифровой экономики; цифровым мышлением, знаниями и навыками к цифровизации экономических процессов.

СПИСОК ОПУБЛИКОВАННЫХ СТАТЕЙ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИИ (на языке оригинала)

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

[1-А]. Абдуллоев З.А., Салоҳият ва касбияти роҳбар дар муайянкунии шахсияти ӯ / А.А.Мирзоалиев, З.А. Абдуллоев//Паёми ДДТТ,-Душанбе.-2021, №4/1(38). -С.202-208;

[2-А]. Абдуллоев З.А., Баҳодихӣ ба вазъи иҷтимоӣ-иқтисодӣ ҳамчун омили рушди демографӣ/А.А.Мирзоалиев, З.А. Абдуллоев //, Паёми ДДТТ,-Душанбе, - 2022,№ 4/2(44). -С.110-114;

[3-А]. Абдуллоев З.А., Иқтидори кадрӣ кормандони меҳмонхонаҳо /З.А. Абдуллоев //Паёми ДДТТ, -Душанбе, -2023, №4/1(49). -С.285-288;

[4-А]. Идоракунии захираҳои инсонӣ дар шароити рақамикунонӣ/З.А. Абдуллоев //, Паёми ДДТТ, 2023, 4/2(50) С.21-26;

[5-А]. Абдуллоев З.А., Консепсияи системаи идоракунии кормандон /Абдуллоев З.А.// Паёми ДДТТ, 2024, 1(51) С.9-13;

[6-А]. Абдуллоев З.А.,Ташаккули системаи идоракунии кормандон/А.А.Мирзоалиев, З.А. Абдуллоев //, Паёми ДДТТ,-Душанбе, - 2024, №1(51). -С.140-145.

[7-А]. Абдуллоев З.А., Такмили низоми идоракунӣ дар меҳмонхона //З.А. Абдуллоев, У.Т.Саломова/ Паёми ДДТТ. - Душанбе, 2024, №1.1(51),С.294-298

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

[8-А]. Абдуллоев З.А., Салоҳиятҳои касбии роҳбар дар муаррифии шахсияти ӯ. Масъалаҳои мубрами иқтисоди меҳнат ва идоракунии кормандон /А.А. Мирзоалиев, З.А.Абдуллоев//. Маводҳои конференсияи ҷумҳуриявӣ илмию амалӣ,30 мартӣ соли 2023-Душанбе «ДДТТ», 2023, -С. 240-245;

[9-А]. Абдуллоев З.А.,Ташаккулёбии низоми менеҷменти сифат/А.А. Мирзоалиев, З.А.Абдуллоев//, Конференсияи байналмилалӣ илмию амалӣ дар мавзӯи «Рушди технологияҳои рақамӣ дар шароити муосир» бахшида «Бистсолаи омӯзиш ва рушди фанҳои табиатшиносӣ, дақиқ ва риёзӣ дар соҳаи илм ва маориф» (Солҳои 2020-2040) 27-28 декабри соли 2022 Душанбе: «ДДТТ», С.433-441;

[10-А]. Абдуллоев З.А., Идоракунии давлатии рушди соҳаи сайёҳӣ дар Ҷумҳурии Тоҷикистон [Матн] /А.З. Абдуллоев, А.М. Сафаров, А.А.Мирзоалиев // Конференсияи VIII -уми илмию амалӣ байналмилалӣ «Тоҷикистон ва ҷаҳони муосир: масоили мубрами рушди иқтисодӣ инноватсионӣ», ДДТТ 25-сентябри соли 2020– Душанбе, - С.125-129

[11-А]. Абдуллоев З.А., Ташаккулёбии низоми менеҷменти сифат / А.А.Мирзоалиев, И.Қ. Раҳмонов, З.А. Абдуллоев //, Конференсияи илмию амалӣ байналмилалӣ «Низоми менеҷменти сифат – кафолати омода намудани мутахассисони баландихтисос», 30-31 октябри соли 2020, ДДТТ, -С.75-77;

[12-А]. Абдуллоев З.А. Персонал как важный фактор гостиничного продукта /З.А.Абдуллоев//, конференсияи Ҷумҳуриявӣ илмию амалӣ дар мавзӯи «Асосҳои иҷтимоӣ иқтисодӣ рушди инноватсионӣ бозори меҳнат дар шароити иқтисоди хурди кушодаи Ҷумҳурии Тоҷикистон», Муассисаи давлатӣ «Пажӯҳишгоҳи меҳнат, муҳоҷират ва шуғли аҳоли» –Душанбе, 25-26 октябри 2019, -С 107-111;

[13-А]. Абдуллоев З.А. Дурнамо ва самтҳои асосӣ рушди сайёҳӣ дар Ҷумҳурии Тоҷикистон / А.А. Мирзоалиев, З.А.Абдуллоев //, Идоракунии давлатӣ рушди соҳаи сайёҳӣ дар Ҷумҳурии Тоҷикистон: ҳолат ва дурнамо. Маҷмӯаи маводи конференсияи

илмӣ-амалии ҷумҳуриявӣ. ДСХ, 22 июни соли 2019.-Душанбе: «Соҳибкор».- 435с., С.28-32;

[14-А]. Абдуллоев З.А. Иқтидори сайёҳии Тоҷикистон ва масоили рушди саноати сайёҳӣ, / А.А. Мирзоалиев, З.А.Абдуллоев // Форуми илмӣи донишҷуёни муассисаҳои таҳсилоти олӣ дар мавзӯи «Тоҷикистон дар фазои сайёҳии ҷаҳонӣ аз нигоҳи донишҷуёни риштаи сайёҳӣ», 8 – 9 ноябри соли 2019, Душанбе, С..79-84;

[15-А]. Абдуллоев З.А. - Нақши сайёҳии экологӣ дар рушди иқтисодиёти кишвар, /З.А.Абдуллоев// Конференсияи ҷумҳуриявии илмию амалии ҳаёти илмию омӯзгорӣ дар мавзӯи «Тоҷикистон дар манзари ҷаҳонишавӣ», 20-25 май соли 2019, ДДТТ, С.96-101;

[16-А]. Абдуллоев З. А. Структура и функции системы управления персоналом в условиях рыночной экономики, /З.А.Абдуллоев//. Вазорати меҳнат, муҳоҷират ва шуғли аҳолии Ҷумҳурии Тоҷикистон. Муассисаи давлатии « Пажӯҳишгоҳи меҳнат, муҳоҷират ва шуғли аҳоли. 27.10.2018,-Душанбе-, -С.112-116;

[17-А]. Абдуллоев З. А. Роҳҳои ба кор ҷалб намудан ва идоракунии кормандон дар корхонаҳо, /З.А.Абдуллоев//. Вазорати меҳнат, муҳоҷират ва шуғли аҳолии Ҷумҳурии Тоҷикистон. Муассисаи давлатии « Пажӯҳишгоҳи меҳнат, муҳоҷират ва шуғли аҳоли. 27.10.2018,-Душанбе-, -С.112-116;

[18-А]. Абдуллоев З. А. Аҳамият ва зарурияти рушди сайёҳии экологӣ дар Ҷумҳурии Тоҷикистон/З.А.Абдуллоев//,9.11. 2018. Маҷлаи Соҳибкор, Донишқадаи соҳибкорӣ ва хизмат- Душанбе, С.67-71;

[19-А]. Абдуллоев З. А. Структура и функции системы управления персоналом гостиничного хозяйство в современных условиях, /З.А.Абдуллоев//, 9.11. 2018. Маҷлаи Соҳибкор, Донишқадаи соҳибкорӣ ва хизмат- Душанбе, С.121-123;

[20-А]. Абдуллоев З.А. Аҳамият ва зарурияти рушди инфрасохтори сайёҳӣ дар Ҷумҳурии Тоҷикистон, /З.А.Абдуллоев//,30 ноябри соли 2018 бахшида ба «Соли рушди сайёҳӣ ва хунароҳи мардумӣ» дар Донишгоҳи славияи Россияву – Тоҷикистон семинар дар мавзӯи «Тоҷикистон диёри сайёҳӣ»-Душанбе, -С.145-148;

[21-А]. Абдуллоев З.А. Нақш ва аҳамияти сайёҳии табобатӣ ва истироҳатӣ дар рушди иқтисодиёти Ҷумҳурии Тоҷикистон/ З.А.Абдуллоев // Конференсияи байналмилалӣ илмӣ - амалӣ таҳти унвони «Тоҷикистон ва ҷаҳони муосир: масъалаҳои мубрами рушди иқтисодиёти инноватсионӣ», Душанбе, ДДТТ, 20-21 июни соли 2018, - С.111-114;

[22-А]. Абдуллоев З.А. Структура и функции системы управления персоналом в условиях рыночной экономики / З.А.Абдуллоев // Конференсияи байналмилалӣ илмӣ - амалӣ таҳти унвони «Тоҷикистон ва ҷаҳони муосир: масъалаҳои мубрами рушди иқтисодиёти инноватсионӣ», Душанбе, ДДТТ, 20-21 июни соли 2018, -С.123-126;

[23-А]. Абдуллоев З.А., Дурнамо ва самтҳои асосии рушди сайёҳӣ дар Ҷумҳурии Тоҷикистон, Идоракунии давлатии рушди соҳаи сайёҳӣ дар Ҷумҳурии Тоҷикистон: ҳолат ва дурнамо. Маҷмӯаи маводи конференсияи илмӣ-амалии ҷумҳуриявӣ/ А.А. Мирзоалиев, З.А.Абдуллоев // ДСХ, 22 июни соли 2019.-Душанбе: «Соҳибкор».- С.156-161;

[24-А]. Абдуллоев З.А., Низоми менеҷменти сифат / А.А.Мирзоалиев, И.Қ. Раҳмонов, З.А. Абдуллоев //, Конференсияи илмию амалии байналмилалӣ «Низоми менеҷменти сифат – кафолати омода намудани мутахассисони баландихтисос», 30-31 октябри соли 2020, ДДТТ, -С.133-137;

[25-А]. Абдуллоев З.А., Зарурияти бозори хадамоти кадрӣ дар Ҷумҳурии Тоҷикистон, /З.А.Абдуллоев //, маҷмӯаи ДДТТ, ба ифтихори «Соли маориф ва фарҳанги

техникӣ», Душанбе – 2010, С.93-96;

[26-А]. Абдуллоев З.А., Усулҳои таълим, интихоб, ҷобачогузорӣ ва идоракунии кормандон дар корхонаҳо, / З.А.Абдуллоев // Маводҳои конференсияи ҷумҳуриявии илмӣ-амалӣ дар мавзӯи «Масоили инкишофи бозори меҳнат дар Тоҷикистон» (28-29 октябри соли 2011), Муассисаи давлатии «Пажӯҳишгоҳи меҳнат ва ҳифзи иҷтимоии аҳоли»-Душанбе- 2011, -С. 282-284;

[27-А]. Абдуллоев З.А., Принсипҳо ва усулҳои идоракунии кормандон дар корхонаҳо, Конференсияи байналмилалӣ «Тамоилҳои рушди иқтисодиёт ва таҳсилоти олии дар шароити ҷаҳонишавӣ» ДДТТ, Душанбе- 2014, -С.32-34

Аннотатсия

ба диссертатсияи Абдуллоев Зафарчон Асхобович дар мавзуи «Такмили низоми идоракунии кормандон дар шароити рақамикунонӣ (дар мисоли меҳмонхонаҳои шаҳри Душанбе)»

Калидвожаҳо: идоракунӣ, иқтидори кадрӣ, меҳмонхона, сармояи инсонӣ, захираҳои меҳнатӣ, кормандон, мотиватсия, арзёбӣ, механизм, таҷрибаи хориҷӣ, системаи идоракунии кормандон, такмил, рақамикунонӣ, амсиласозӣ.

Мақсади диссертатсия аз омӯзиши ҷанбаҳои назариявӣ методӣ ва таҳияи тавсияҳо ҷиҳати такмили идоракунии кормандон дар шароити рақамикунонӣ иборат мебошад

Объекти таҳқиқот такмили механизми идоракунии кормандони меҳмонхонаҳо дар ҷаҳорҷӯбаи рақамикунонии соҳаҳои иқтисодӣ милли ба ҳисоб меравад.

Предмети таҳқиқот маҷмуи муносибатҳои иқтисодӣ ва иҷтимоӣ меҳнатӣ мебошанд, ки дар ҷараёни такмили низоми идоракунии кормандони меҳмонхонаҳо дар шароити рақамикунонӣ ва рушди захираҳои иттилоотӣ иҷтимоӣ ба вуҷуд меоянд.

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

Дар диссертатсия асосҳои илмӣ назариявӣ ва методологии таҳқиқот, инчунин андешаҳои ҷолиб, ақидаву тавсияҳо доир ба назария ва методикаи иқтисодӣ, бахусус иқтисодӣ меҳнат, ки дар пажӯҳишҳои олимони ватаниву хориҷӣ, инчунин санадҳои меъёри ҳуқуқӣ оид ба масоили такмилдиҳии низоми муносибатҳои иҷтимоӣ-меҳнатӣ ва идоракунии кормандон дар шароити рақамикунонӣ ташкил медиҳанд, асоснок гардидааст.

Аҳамияти назариявӣ ва амалии таҳқиқот дар он аст, ки татбиқи хулоса ва тавсияҳои асоснокшудаи диссертатсия ба такмили механизми идоракунии кормандон ва муносибатҳои дар бозори меҳнат, ки таҳти таъсири трансформатсияи рақамӣ ба вуҷуд меоянд, мусоидат менамояд. Натиҷаҳои таҳқиқот, ки аз ҷониби муаллиф пешниҳод шудаанд, барои ба таври дақиқ ва объективӣ арзёбӣ намудани низоми идоракунии кормандон дар шароити рақамикунонӣ метавонанд васеъ истифода шаванд.

Натиҷаҳои таҳқиқот, ки аз ҷониби муаллиф ба даст оварда шудаанд, метавонанд дар раванди таълим барои омода намудани мутахассисони самти менеҷмент, инчунин дар курсҳои такмили ихтисоси роҳбарон, кормандон ва мутахассисони бахши иқтисод ва тичорат истифода шаванд. Ҳамзамон, тавсия ва пешниҳодҳои субъектҳои соҳаи сайёҳӣ, инфрасохтори он, ба хусус меҳмонхонаҳо метавонанд дар фаъолияти амалии худ истифода баранд.

Аннотация

на диссертацию Абдуллоева Зафарджона Асхобовича на тему «Совершенствование системы управления персоналом в условиях цифровизации (на примере гостиниц города Душанбе)»

Ключевые слова: менеджмент, кадровый потенциал, гостиница, человеческий капитал, трудовые ресурсы, персонал, мотивация, оценка, механизм, зарубежный опыт, система управления персоналом, совершенствование, цифровизация, моделирование.

Цель диссертации – исследование теоретико-методологических аспектов и разработка рекомендаций по совершенствованию управления персоналом в условиях цифровизации.

Объектом исследования является совершенствование механизма управления работниками гостиницы в условиях цифровизации национальной экономики.

Предметом исследования является совокупность экономических и социально-трудовых отношений, возникающих в процессе совершенствования системы управления работниками гостиниц в условиях цифровизации и развития социальных информационных ресурсов.

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

В диссертации изложены научные, теоретические и методологические основы исследования, а также идеи, точки зрения и рекомендации по теории и методологии экономики, особенно экономики труда, которые включены в исследования отечественных и зарубежных ученых, а также нормативно-правовые акты по вопросам совершенствования системы социально-трудовых отношений и управления персоналом в условиях цифровизации.

Теоретическая и практическая значимость исследования заключается в том, что реализация вывода и обоснованных рекомендаций диссертации способствует совершенствованию механизма управления работниками и отношений на рынке труда, которые формируются под влиянием цифровой трансформации. Результаты исследования, представленные автором, должны быть широко использованы для точной и объективной оценки системы управления персоналом в условиях цифровизации.

Результаты исследования, полученные автором, могут быть использованы в учебном процессе при подготовке специалистов управления, а также на курсах повышения квалификации руководителей, служащих и специалистов в области экономики и бизнеса. При этом рекомендации и предложения могут быть использованы субъектами туристической отрасли, ее инфраструктуры, особенно гостиницами, в своей практической деятельности.

Annotation

to the dissertation of Abdulloev Zafarjan Ashobovich on the topic "Improving the personnel management system in conditions of digitization (in the case of hotels in Dushanbe)"

Keywords: management, personnel capacity, hotel, human capital, labor resources, employees, motivation, evaluation, mechanism, foreign experience, personnel management system, improvement, digitalization, modeling.

The purpose of the dissertation is to study the theoretical and methodological aspects and develop recommendations for improving the management of employees in the conditions of digitization.

The object of the study is the improvement of the management mechanism of hotel employees in the framework of digitalization of the national economy.

The subject of the study is a set of economic and social-labor relations that arise in the process of improving the management system of hotel employees in the conditions of digitization and development of social information resources.

Compliance of the dissertation with the passport of scientific research work. The topic of the dissertation corresponds to the separate clauses of the Certificate of Scientific Specializations of the specialty 08.00.12- Labor Economics.

In the dissertation, the scientific, theoretical and methodological foundations of research, as well as interesting ideas, opinions and recommendations on the theory and methodology of the economy, especially the labor economy, which are included in the researches of domestic and foreign scientists, as well as normative and legal acts on the issues of improving the system of social-labor relations and employee management in digitalization conditions are justified.

The theoretical and practical importance of the research is that the implementation of the conclusion and justified recommendations of the thesis contributes to the improvement of the mechanism of managing employees and relations in the labor market, which are formed under the influence of digital transformation. The results of the research presented by the author should be widely used to accurately and objectively evaluate the personnel management system in the conditions of digitization.

The results of the research obtained by the author can be used in the educational process for the preparation of management specialists, as well as in professional development courses for managers, employees and specialists in the field of economics and business. At the same time, recommendations and suggestions can be used by entities of the tourism industry, its infrastructure, especially hotels, in their practical activities.

Ба чопаш 08.10.2024 имзо шуд.
Андозаи 60x84 1/16. Қоғози офсетӣ.
Адади нашр 100 нусха. 3,0 ҷузъи чопӣ.

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