

ДОНИШГОҶИ ДАВЛАТИИ ТИҶОРАТИ ТОҶИКИСТОН

УДК 338.46

Бо ҳуқуқи дастнавис

МИРЗОАЛИЕВ АБДУРАШИД АБДУНАБИЕВИЧ

**ИДОРАКУНИИ РУШДИ ИҚТИДОРИ КАДРИИ САВДОИ
ЧАКАНА ДАР ШАРОИТИ ТАШАККУЛИ ИҚТИСОДИ РАҚАМӢ:
НАЗАРИЯ, МЕТОДОЛОГИЯ ВА АМАЛИЯ**

АВТОРЕФЕРАТИ

**диссертатсия барои дарёфти дараҷаи илмии доктори илмҳои
иқтисодӣ аз рӯйи ихтисоси 08.00.12 – Иқтисодиёти меҳнат**

Душанбе - 2023

Диссертатсия дар кафедраи менеҷмент ва иқтисодиёти меҳнати Донишгоҳи давлатии тиҷорати Тоҷикистон иҷро шудааст.

Мушовири илмӣ:

Шаропов Фарҳод Разоқович,
доктори илмҳои иқтисодӣ, дотсент,
муовини ректор оид ба илм ва робитаҳои
байналмилалӣ Донишгоҳи давлатии
тиҷорати Тоҷикистон

Муқарризи расмӣ:

Комилов Сирочиддин Чалолидинович,
доктори илмҳои иқтисодӣ, профессори
кафедраи назарияи иқтисод ва
иқтисодиёти ҷаҳони Донишгоҳи славянии
Россия ва Тоҷикистон

Ҷонмамадов Шермамад Бекмамадович,
доктори илмҳои иқтисодӣ, дотсент,
сарҳодими шуъбаи таҳқиқоти муқоисавии
иқтисодии Институти иқтисодиёт ва
демографияи Академияи миллии илмҳои
Тоҷикистон

Шамсов Илҷон Сафарович,
доктори илмҳои иқтисодӣ, профессори
кафедраи системаҳои иттилоотӣ дар
иқтисодиёти Донишгоҳи миллии
Тоҷикистон

Муассисаи пешбар:

Донишгоҳи давлатии ҳуқуқ, бизнес ва
сиёсати Тоҷикистон

Ҳимояи диссертатсия рӯзи 07 октябри соли 2023, соати 12⁰⁰ дар ҷаласаи шӯрои диссертатсионии 6D.KOA-012 назди Донишгоҳи давлатии тиҷорати Тоҷикистон (Ҷумҳурии Тоҷикистон, 734061, ш. Душанбе, кӯчаи Дехотӣ, ½) баргузор мегардад.

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

Автореферат “_____” _____ соли 2023 тавзеъ шудааст.

**Котиби илмии
шӯрои диссертатсионӣ,
доктори илмҳои иқтисодӣ, дотсент**

Толибов Қ.Қ.

МУҚАДДИМА

Мубрам будани мавзуи диссертатсия. Рақамикунонии босуръати соҳаҳои мухталифи иқтисодиёт, хусусан рушди савдои чакана аз сатҳу сифати омодагии мутахассисони касбӣ вобастагии зиёд дорад. Маҳз ҷалбу истифодаи ҳадафмандонаи сармояи инсонӣ дар тақомули рақобатпазирии кадрҳои замонавӣ нақши муассирро ишғол менамояд. Дар тадқиқоти пажӯҳишгарони илми иқтисодиёти муосир ибораҳои «ҷаҳони рақамӣ», «ҷомеаи иттилоотӣ», «фазаи иттилоотӣ», «ҷомеаи донишбунёд», «ҷомеаи баъдисаноатӣ», «ҷомеаи технологиябунёд», «ҷомеаи маҷозӣ», «олами маҷозӣ», «иқтисодиёти сабз», «иқтисодиёти шабакавӣ», «иқтисодиёти интернетӣ», «иқтисодиёти иттилоотӣ», «инсонии иқтисодӣ», «инсонии рақамӣ», «иқтисодиёти инноватсионӣ» «иқтисодиёти нав»-ро вохурдан мумкин аст. Сарчашмаи мафҳумҳои зикргардидаро татбиқи зеҳни сунъӣ ва рақамикунонии соҳаҳои иқтисодиёти миллии ташкил дода, онро ҳамчун падидаи навбатӣ дар ташаккули иқтисодиёти зудрушдкунандаи муосир ҳисобидан мумкин аст, ки боиси пайдоиши мафҳуми «иқтисодиёти рақамӣ» гардидааст. Тақонбахшандаи ин раванд, ташаккул ва татбиқкунандаи он аз салоҳияти касбӣ, маҳорат ва иқтидори кадрӣ мутахассисони рақобатпазир вобастагии зиёд дорад.

Рақамикунонии савдои чакана омили муҳими рушди иқтисодиёти миллии мебошад, ки дар он нақш ва мавқеи кадрҳои касбӣ ҳамчун василаи тақмилдиҳандаи равандҳои фаъолияти тичорат ба ҳисоб мераванд.

Таҷрибаи ҷаҳони муосир исбот менамояд, ки дар тамоми соҳаҳои ҷомеа дигаргунию тағйиротро бо падидаи рушди иқтисодиёти рақамӣ алоқаманд меҳисобанд.

Асосгузори сулҳу Ваҳдати миллии, Президенти Ҷумҳурии Тоҷикистон Эмомалӣ Раҳмон иброз доштанд: «Сармояи инсонӣ ҳамчун муҳарриқи пуриқтидор ба пешрафти инноватсия ва технологияи нав мусоидат мекунад ва бинобар ин, илми муосири ватанӣ бояд ҷавобдори бештар ба илмомӯзӣ, татбиқи лоиҳаҳои инноватсионӣ ва таҳқиқи масъалаҳои иқтисодии рақамӣ сафарбар намояд»¹.

Бо қарори Ҳукумати Ҷумҳурии Тоҷикистон аз 30 декабри соли 2019, № 642 Консепсияи иқтисоди рақамӣ дар Ҷумҳурии Тоҷикистон² қабул гардид. Ҳадафҳои асосии консепсияи мазкур аз фароҳам овардани шароити мусоидаткунанда барои дигаргуншавии соҳаҳои фаъолияти инсон таҳти таъсири технологияҳои рақамӣ, аз ҷумла рушди ҷомеаи иттилоотӣ, гузариш ба расонидани хизматрасониҳои давлатии рақамӣ ва ҳукумати рақамӣ, ҳамачониба ҷорӣ намудани технологияҳои рақамӣ дар иқтисодиёт ва соҳаи иҷтимоӣ ва дар натиҷа тезонидани суръати рушди иқтисодиёти ҷумҳурӣ иборат мебошанд.

Иқтисодиёти рақамӣ падидаи нави илми иқтисодӣ буда, бо рушди технологияҳои рақамӣ, фазаи рақамӣ, зеҳни сунъӣ, корхонаҳои маҷозӣ, суръатбахшии хизматрасониҳои алоқа, таҳияи моделҳои нави коммуникатсионӣ,

¹ Паёми Асосгузори сулҳу Ваҳдати миллии, Президенти Ҷумҳурии Тоҷикистон Эмомалӣ Раҳмон ба Маҷлиси Олӣ [26.12.2017, ш. Душанбе].

² Консепсияи иқтисоди рақамӣ дар Ҷумҳурии Тоҷикистон то соли 2040: [Қарори Ҳукумати Ҷумҳурии Тоҷикистон аз 30.12.2019, №642] [Матн]. – Душанбе, 2019. – 31 с.

ҳамкорию субъектҳои иқтисодӣ, ба хусус инкишофи иқтисодии кадрӣ алоқаманд мебошад.

Барои дар амал татбиқ намудани ин падида истифода бурдани имкониятҳои мавҷуда мутахассисоне заруранд, ки барои кор кардан бо технологияи нав, идоракунии моделҳои нави ташкили меҳнат, дар шароити зудтағйирёбанда ва мураккаб ҳамеша омода бошанд. Ин мушкилот таҳияи методологияи идоракунии иқтисодии кадрӣ дар шароити ташаккули иқтисоди рақамӣ бо назардошти ниёзҳои рушди дохилии тамоми механизмҳои иҷтимоӣ иқтисодии идоракунии меҳнат мубрам мегардонанд. Муҳимияти мавзӯи баррасишаванда ба таҳқиқи васеи мушкилоти болозикр алоқаманд аст.

Сатҳи таҳқиқи илмӣ мавзӯ. Таҳқиқот дар бораи арзиши иқтисодии кадрӣ дар асарҳои таҳқиқоти классикони афкори иқтисодӣ В.Петти, Л.Тьюроу, Т.Шултс, Г.Беккер, Ч.Минсер, Ч.Кендрик, Б.Чизвик, Э.Флэмголтс И.Фишер, М.Фридман ва дигарон ошкор шудаанд. Таҳқиқот дар соҳаи баҳодиҳии сармояи инсонӣ дар асарҳои муаллифони хориҷии асри ХХ Т.Витстейн, Л.Дублин, А.Лотки, Э.Энгел, Я. Фитсенс, Р. Каплан, Д. Нортон, М. Армстронг, Э Мэйо ва дигарон баръало мушоҳида мегардад.

Масолили таҳқиқи идоракунии иқтисодии кадрӣ дар қорҳои Т.Шултс, Ч.Минтсер, Г.Псахаропулос, Р.Лэйрд, К.Майхью, Л.Лесли, П.Бринкман, инчунин олимони рус В.Е. Харченко, Е.Ф.Прокушев, Д.Нестеров, К.Собирянов, Е.В.Балаский, С.Г.Караткевич, Б.З.Милнер, Н.Р. Келчевская, И.М.Черненко ва ғайра, бо дарназардошти раванди ислоҳоти низоми таҳсилоти олии касбӣ, ки ҳамзамон бо инкишофи иқтисодиёти рақамӣ, як қатор категорияҳои иқтисодӣ ва усулҳои идоракунии иқтисодии кадрӣ аз нав дида баромадан ва пур кардани маъно ва мундариҷаи дигарро талаб мекунад, ба назар гирифта мешаванд.

Идоракунии иқтисодии кадрӣ қорҳои савдо аз мавқеи менеҷменти кадрҳо аз нуқтаи назари Ю.Одегов, Ю. Фитзентс, А.Я.Кибанов, Г.Н.Тугускина, Б.Н.Генкин, О.В.Лосева, А.В.Мигачева, Н.Н.Шаш, Е.Д.Шахбазова, И.Н.Краковская, Е.В.Сумарокова ва ғайраҳо мавриди таҳқиқ қарор гирифтааст, аммо таваҷҷӯҳи онҳо ба хусусиятҳои аттестатсионии қорҳои нигаронида шуда, салоҳиятҳои нави дар шароити рушди иқтисоди рақамӣ ба инобат гирифта нашудааст.

Муҳаққиқон А. Сафонов, Т.В. Новиков раванди ҳаракатнокии қувваи қорҳои таҳқиқ намуда, омилҳои ҳаракатнокиро ошкор мекунад, ки дар он диққати махсус ба омодагии психологии қорҳои барои гузаштан аз як минтақа ба минтақаи дигар дода мешавад. Дар мувофиқаҳои илмӣ олимони Л.С.Бляхова, И.Малсева, А.В.Менчерес ҳаракатнокӣ ҳамчун механизми мутобиқшавӣ ба тағйироти сохторӣ дар бозори меҳнат баррасӣ мегардад.

Муҳаққиқон М.Р.Кошонова, З.С.Султонов, Х.Умаров ва дигарон муътақиданд, ки нерӯи ҳаракатдиҳандаи ҷобачошавии қувваи қорҳои интиқоли маблағҳои муҳочирони меҳнатӣ ҳамчун яке аз омилҳои рушди сармояи инсонӣ мебошад. Р.У.Улмасов, О.А.Парфенсева, Л.Х.Саидмуродов чунин мешуморанд, ки муҳочирати меҳнатӣ дар шароити иқтисодиёти давраи гузариш тағйироти сохторӣ дар ҳаракати қувваи қорҳои ошкор менамояд. Донишмандон В.Исломова, Ф.С.Исломов, Л.Ю.Николаева афзоиши таркиби демографиро

ҳамчун замина барои барзиёдии захираҳои меҳнатӣ баррасӣ мекунад ва танзими онро аз ҷониби давлат зарур мешуморанд.

Танзими бозори меҳнат, ки пешниҳоди қувваи кориро ба вучуд меорад, аз ҷониби профессор Т.Д. Усмонова мавриди таҳқиқ қарор гирифтааст. Ба ақидаи Ҳ.Н. Фақеров, М. Нурмаҳмадов, Д.Б. Қодиров масоили муносибатҳои меҳнатӣ дар корхонаҳо, ташкилотҳо, танзими он аз ҷониби роҳбарони корхонаҳо дар шароити муносибатҳои бозорӣ зарур доништа мешавад.

Масъалаҳои таъсиррасонии ҳаракатнокии захираҳои меҳнатӣ дар бозори меҳнати Ҷумҳурии Тоҷикистон аз лиҳози рушди равандҳои муҳоҷират дар асарҳои М. Саидмуродов, А.Г. Ҳочибоев, Н. Хоналиев, Ҳ.У. Умаров, Р.М. Бобочонов, Ю.Р. Юсуфбеков, У.С. Раимдодов баррасӣ мегардад.

Ба масъалаҳои ҳаракатнокии ҳудудии қувваи корӣ асарҳои Р.М. Бобочонов, Д.С. Амонова, А.Ҷ. Ҷабборов, Д.Б. Қодиров, С.Ҷ. Комилов, О. Коситов, М.Ш. Маҳмадбеков, С. Олимова, Р.У. Улмасов, Ҳ. Умаров, Т.Д. Усмонова, П.С. Хошмуҳамедова бахшида шудаанд.

Ҷанбаҳои мухталифи ташаккул ва рушди иқтисоди рақамӣ ва савдои чакана дар асарҳои олимони иқтисодшиноси Ҷумҳурии Тоҷикистон Ш. Дустбоев, И. Аминов, С.Ҷ. Комилов, З.Ҳ. Қодирова, А.Б. Мирсаидов, Р.К. Раҷабов, А. Рауфӣ, М.М. Шарифзода, И.С. Шамсов, Ф.Р. Шаропов, Ҳ.Н. Фақеров, С.Ҳ. Ҳабибов, М.Ҷамшедов ва дигарон мавриди омӯзиш қарор гирифтаанд.

Бояд зикр намуд, ки олимони иқтисодшинос, аз ҷумла А.Рауфӣ нисбати арзишмандии сармояи инсонӣ, Т.Ғаниев доир ба захираҳои инсонӣ ҳамчун омили муҳими рушди ҷомеа, М. Шарифзода, Т. Ризоқулов, И.С. Шамсов оид ба технологияҳои рақамӣ – омили рушди иқтисодиёт, татбиқи технологияҳои рақамӣ – омили муҳими рушди иқтисодиёти кишвар андешаҳои ҷолибро баён намудаанд.

Дар асоси таҳлили таҳқиқоти олимони маъруф дар ин самт ба хулоса омадем, ки таҳқиқи сармояи инсонӣ ва идоракунии рушди иқтисодии кадрӣ савдои чакана дар шароити иқтисодиёти рақамӣ ҳанӯз пурра омӯхта нашудааст, зеро паҳлӯҳои муҳими масъалаи мазкур аз нигоҳи назариявӣ амалӣ, методиву методологӣ ва рушди стратегии он таваҷҷуҳи хосаро талаб менамояд.

Зарурати ҳалли масоили дар боло зикршуда ҳадаф ва вазифаи таҳқиқоти мазкурро муайян намуд.

Саҳми назарраси ин олимони дар раванди омӯзиши масъалаҳои илмию методологӣ, методӣ ва амалӣ баланд арзёбӣ намуда, таъкид кардан зарур аст, ки баъзе масъалаҳои идоракунии рушди иқтисодии кадрӣ дар шароити ташаккули иқтисоди рақамӣ ҳанӯз пурра омӯхта нашудаанд ва ҳалли ҳудро наёфтаанд.

Ҳамин тавр, омӯзиши нокифояи моҳияти иҷтимоию иқтисодӣ ва нақши иқтисодии кадрӣ савдои чакана дар шароити ташаккули иқтисоди рақамӣ, инчунин таҳия ва тақмили механизми ташкилию иқтисодии рушди ҳамачонибаи он интиҳоби мавзуи диссертатсия, объекту предмет ва мақсаду вазифаҳои таҳқиқотро муайян кардааст.

Робитаи таҳқиқот бо барномаҳо (лоиҳаҳо) ва ё мавзӯҳои илмӣ. Мавзуи диссертатсия ба самтҳои афзалиятноки рушди илмҳои иқтисодӣ дар

ҷумхурӣ, аз он ҷумла ба масъалаҳои таъмини рушди сармояи инсонӣ, ки дар Стратегияи миллии рушди Ҷумҳурии Тоҷикистон барои давраи то соли 2030 ҳамчун самтҳои муҳим муайян гардидаанд, робита дорад.

Ҳамчунин мавзӯи таҳқиқот дар доираи нақшаи дурнамои корҳои илмию таҳқиқотии Донишгоҳи давлатии тичорати Тоҷикистон барои солҳои 2021-2025 аз рӯйи мавзӯҳои «Таҳияи самтҳои асосии стратегияи рушди савдои дохилӣ, ҷаҳонӣ ва сармояӣ, аз ҷумла соҳибкорӣ инноватсионӣ дар Ҷумҳурии Тоҷикистон ва шаҳри Душанбе барои солҳои 2021-2030 (РБ 0121ТJ1206)», ки дар Муассисаи давлатии «Маркази миллии патенту иттилоот»-и Вазорати рушди иқтисод ва савдои Ҷумҳурии Тоҷикистон тасдиқ шудааст, интихоб гардидааст.

ТАВСИФИ УМУМИИ ТАҲҚИҚОТ

Мақсади диссертатсия аз таҳияи муқаррароти илмию назариявӣ ва методологӣ оид ба рушди иқтисодии кадрӣ савдои чакана ва таҳияи тавсияҳои амалӣ ҷиҳати тақмили низоми идоракунии он дар шароити ташаккули иқтисоди рақамӣ иборат аст.

Барои ноил шудан ба ин ҳадаф **вазифаҳои зерин**, бо дарназардошти хусусиятҳои назариявӣ, методологӣ ва амалӣ муайян карда шуданд:

- таҳқиқи ғояҳои илмию иқтисодӣ ва равишҳои концептуалӣ оид ба назарияи сармояи инсонӣ ва рушди иқтисодии кадрӣ;
- омӯзиши хусусиятҳои хоси рушди иқтисодии кадрӣ савдои чакана дар шароити иқтисоди рақамӣ;
- муайян кардани равишҳои методологӣ идоракунии иқтисодии кадрӣ савдои чакана ва усулҳои арзёбии сифати он;
- баррасии принципҳои методологӣ идоракунии иқтисодии кадрӣ савдои чакана дар шароити рушди иқтисоди рақамӣ;
- омӯзиши тамоюли рушди иқтисодии кадрӣ ва таҳлили омилҳои унсурҳои рушди самараноки он дар шароити ташаккули иқтисодиёти рақамӣ;
- таҳлил ва омӯзиши таҷрибаи хоричии идоракунии иқтисодии кадрӣ корхона;
- таҳқиқи рақамикунонии корхонаҳо ва таҳлили модели арзёбии иқтисодии кадрӣ савдои чакана;
- пешниҳоди амсилаи иқтисодӣ-риёзии арзёбии салоҳияти кормандони савдои чакана дар шароити рақамикунонӣ;
- асоснок гардонидани самтҳои асосии рушди иқтисодии кадрӣ савдои чакана ва тақмили механизми раванди идоракунии он дар шароити рақамикунонӣ;
- таҳияи модели стратегӣ идоракунии иқтисодии кадрӣ савдо дар шароити иқтисоди рақамӣ.

Объекти таҳқиқотро субъектҳои савдои чакана дар низоми идоракунии иқтисодии кадрӣ дар шароити ташаккули иқтисодиёти рақамӣ ташкил медиҳанд.

Ба сифати **предмети таҳқиқот** маҷмӯи муносибатҳои иҷтимоӣ иқтисодӣ мебошанд, ки дар раванди идоракунии иқтисодии кадрӣ савдои чакана дар

шароити рушди иқтисоди рақамӣ ташаккул меёбанд.

Фарзия таҳқиқот ба идоракунии рушди иқтидори кадрӣ дар заминаи сифатан нави методологӣ тақия намудааст, ки сифати қувваи кориро ба талаботи иқтисоди рақамӣ мувофиқат кунонад. Маҳз амалӣ намудани маҷмӯи тадбирҳои зарурӣ оид ба рушди иқтидори кадрӣ дар савдои чакана, дар қатори дигар омилҳо, метавонад ба рушди минбаъдаи иқтисоди миллӣ тавассути таъсиси ҷойҳои нави корӣ ва таъмини неқӯаҳволии аҳоли мусоидат намояд.

Асоси назариявӣю методологии таҳқиқотро нуктаҳои назар, андешаву тавсияҳо, коркардҳои методикаҳои таҳиянамудаи олимони ватаниву хориҷӣ оид ба муносибатҳои иҷтимоию меҳнатӣ; механизмҳои иҷтимоию иқтисодии идоракунии меҳнат ва аз он ҷумла рушди иқтидори кадрӣ дар савдои чакана, инчунин Паёмҳои солони Президенти Ҷумҳурии Тоҷикистон, санадҳои қонунгузорӣ ва дигар санадҳои меъёрии ҳуқуқии кишвар ташкил медиҳанд.

Ҳангоми таҳияи рисола аз сарчашмаҳои гуногуни илмӣ, коркардҳои илмӣ, инчунин маълумоти омӯрӣ ва маводи Агентии омори назди Президенти Ҷумҳурии Тоҷикистон, маълумоти расмӣ вазорату идораҳои истифода шудааст.

Сарчашмаҳои маълумот. Ба сифати сарчашмаҳои асосии маълумот санадҳои меъёрии ҳуқуқии Ҷумҳурии Тоҷикистон, адабиёти иқтисодии гуногун, маводи Агентии омори назди Президенти Ҷумҳурии Тоҷикистон ва Вазорати рушди иқтисод ва савдои Ҷумҳурии Тоҷикистон, натиҷаҳои таҳқиқоти илмӣ, ки дар Донишгоҳи давлатии тичорати Тоҷикистон оид ба масоили рушди иқтидори кадрӣ гузаронида мешаванд ва манбаъҳои Интернет истифода шудаанд.

Усулҳои таҳқиқот. Барои ҳалли масъалаҳо дар диссертатсия усулҳои гуногуни илмӣ, аз қабиле усули системавӣю сохторӣ, сабабӣ, усули омӯзиши омилҳо, анкетагузаронӣ, экспертӣ-таҳлилӣ, иқтисодӣ-риёзӣ, иҷтимоӣ, таносуби хусусиятҳои миқдорӣ ва сифатӣ, арзёбии мунтазами миқдорӣ ва ҳамаҷониба, инчунин усули коррелясионӣ-регрессионӣ ва SWOT-таҳлил истифода шудаанд.

Пойгоҳи таҳқиқот. Диссертатсия дар Донишгоҳи давлатии тичорати Тоҷикистон дар солҳои 2005-2023 иҷро шудааст.

Навгони илмӣ таҳқиқот дар асоснокгардонии ҷанбаҳои илмию назариявӣю методологии зерин оид ба механизми ташкилию иқтисодии рушди иқтидори кадрӣ савдои чакана ва ҳамчунин таҳияи тавсияҳои амалӣ оид ба тақмили он дар шароити ташаккули иқтисоди рақамӣ зоҳир мегардад:

1. Дар диссертатсия ба таври муфассал ғояҳои илми иқтисодӣ ва равишҳои концептуалӣ оид ба назарияи сармояи инсонӣ ва рушди иқтидори кадрӣ мавриди таҳқиқ қарор гирифтааст. Муаллиф асоснок намудааст, ки технологияҳои рақамӣ, фазои рақамӣ, зеҳни сунъӣ, корхонаҳои маҷозӣ, суръатбахшии хизматрасониҳои алоқа, таҳияи моделҳои нави телекоммуникатсионӣ, ҳамкориҳои субъектҳои иқтисодӣ дар ташаккули иқтидори кадрӣ нақши назаррасро касб намуда метавонанд. Дар таҳқиқот ақидаи коршиносон, муҳаққиқони нуктасанҷи соҳа ба инобат гирифта шуда фаҳмиши муаллифии сармояи инсонӣ, иқтидори кадрӣ ва иқтисоди рақамӣ пешниҳод карда шудааст. Ба андешаи муаллифи диссертатсия: сармояи инсонӣ яке аз муҳимтарин омилест, ки дар он тафаккури эҷодӣ, арзишҳои зеҳнӣ, маҳорату истеъдод, салоҳияту касбият ва иқтидори шахсият дар бозори меҳнат арзёбӣ мегардад. Доир ба фаҳмиши иқтидори кадрӣ

бошад нуқтаи назари зерин – ин яке аз муҳимтарин омилест, ки дар он тафаккури эҷодӣ, арзишҳои зеҳнӣ, маҳорату истеъдод, салоҳияту касбият ва иқтисодии шахсият дар бозори меҳнат арзбӣ мегардад. Нисбат ба мафҳуми иқтисодиёти рақамӣ чунин фаҳмиш – шакли нави иқтисодиёт буда дар он дастрасӣ ба дилхоҳ намуди маҳсулоту мол ва хизматрасониҳо танҳо ва танҳо тариқи имкониятҳои технологияҳои рақамӣ ва фановариҳои нав амалӣ карда мешавад, пешниҳод гардидааст.

2. Хусусиятҳои хоси рушди иқтисодии кадрӣ савдои чакана дар шароити иқтисоди рақамӣ муайян карда шудааст. Ҳангоми таҳқиқ ошкор гардидааст, ки ба қатори хусусиятҳои хоси рушди иқтисодии кадрӣ савдои чакана инҳо: навсозии пойгоҳҳои техникий савдои чакана, афзоиши низоми фардӣ талабот тариқи каналҳои электронӣ, ташкили платформаҳои рақамии савдо, тағйирёбии низоми пешниҳоди хизматрасонии савдо ба аҳоли ва дигар иштирокчиёни раванд, ташкили базаҳои логистикӣ хизматрасониҳои савдо тариқи шабакаҳои яклухт ва чаканаи маҳсулот. Равандҳои рақамикунонии савдо бо истифодаи васеи зеҳни сунӣ ва иқтисодии кадрӣ таҳасусманд, таъям намуда собит карда шудааст, ки ба хусусиятҳои ташкилӣ, идоракунии, назоратӣ, таҳлилию баҳодихӣ алоқаманд мебошанд.

3. Дар диссертатсия марҳилаҳои рушди иқтисоди рақамӣ таҳия гардида, модели институтсионалии рушди рақамии иқтисодии кадрӣ ва равишҳои методологии он арзбӣ гардида, истифодабарии усулҳои муайян дар доираи равиши мушаххасӣ илмӣ татбиқ шудааст. Асоснок гардидааст, ки дониш, маҳорат ва малака, салоҳиятноки, иқтисодии инсонӣ, навоарӣ, сармоя ва таҳсилот на танҳо унсурӣ ба вучуд оранда, балки омили қавии идоракунии иқтисодии кадрӣ савдои чакана мебошанд. Инчунин муаллифи диссертатсия равишҳои институтсионалӣ: системавӣ, ҷараёнӣ, функционалӣ ва ҳолатии рушди савдои чаканаро пешниҳод намудааст. Ҳангоми баррасию муҳокимаҳои васеъ зарурати гузариши стратегияи идоракунии SPOD ба стратегияи VUCA ба таври мушаххасӣ асоснок карда шудааст.

4. Дар раванди таҳқиқ принципҳои методологии идоракунии иқтисодии кадрӣ савдои чакана дар шароити рушди иқтисоди рақамӣ ошкор карда шудааст. Ба сифати принципҳо рафтори ташкилӣ, идоракунии корманд, идоракунии зеҳнӣ, қабули қарорҳои идоракунии, тавсеаи ҷаҳонбинии он омӯхта шудаанд. Вобаста ба талаботи рақамикунонии савдои чакана модели стратегияи идоракунии рушди рақамии иқтисодии кадрӣ бо дар назардошти системаи принципҳои методологии идоракунии сармояи инсонӣ пешниҳод карда шудааст.

5. Тамоюли иқтисодии кадрӣ дар шароити рақамикунонӣ аз ҳисоби интизории муштариён, рафтори истеъмолкунандагон, қобилияти идоракунии ҷараёнҳои иттилоотӣ, тақмили маҳсулот, навоариҳои муштарак, шаклҳои нави ҳамкориҳои байни иштирокчиёни равандҳои савдо, шаклҳои нави ташкилӣ (иқтисоди муштарак, иқтисодиёти талабот, платформаҳои глобалии хизматрасонӣ) зоҳир гардида омилҳои зерин: техникӣ, технологӣ, иқтисодӣ, ҷуғрофӣ, иҷтимоӣ, малакаи касбӣ ба унсурҳои таъминкунандаи рушди иқтисодии кадрӣ дар шароити ташаккули иқтисодиёти рақамӣ ба таври муъҷаз арзбӣ гардидааст.

6. Дар диссертатсия хусусиятҳо ва омӯзиши таҷрибаи кишварҳои хориҷӣ дар рушди касбияти иқтисодӣ кардӣ ва ташаккули салоҳиятҳои касбӣ муҳим арзёбӣ гардидааст. Ҳангоми таҳқиқ таҳлили муқоисавии амсилаҳои мавҷудаи савдои чакана бо дарназардошти таҷрибаи пешоҳанги хориҷӣ, аз ҷумла амсилаи амрикоӣ, аврупоӣ, русӣ, ҷопонӣ, ки бо хусусиятҳои навоарӣ, истифодаи зеҳни сунъӣ, худидоракунии, тақсимои ваколатҳо ва вазифаҳо, касбияти кормандон, суръати рушди касбият, тобеият, усулҳои маъмули назоратӣ фарқ мекунад, ба таври мушаххас дида баромада шудааст. Модел тартиб дода шуда бо коэффисиентҳои арзёбии таҷрибавии стандартӣ тавассути моделсозии муодилаҳои сохторӣ дар асоси арзёбии таъсири ҷузъҳои ҷудогонаи иқтисодӣ кадрӣ нишон дода шудааст. Дар натиҷаи таҳлили муқоисавии моделҳои мавҷудаи амсилаи тоҷикии рушди иқтисодии кадрӣ савдои чакана дар мисоли Ҷумҳурии Тоҷикистон пешниҳод карда шудааст.

7. Дар диссертатсия амсилаи иқтисодӣ-риёзии арзёбии иқтисодии кадрӣ савдои чакана дар шароити рақамикунонии иқтисодӣ таҳия ва татбиқ гардидааст. Натиҷаи таҳлилҳои дисперсионӣ нишон медиҳад, ки ҳамаи нишондиҳандаҳои қиммати регрессия барои тағйири ҷузъҳои таркибии иқтисодии кадрӣ мувофиқ мебошанд. Омилҳои мутаассир дуруст ва дар асоси таҳлили коршиносӣ анҷом дода шудааст. Инчунин, қайд намудан зарур аст, ки барои рушди минбаъдаи иқтисодии кадрӣ истифодаи намудҳои гуногуни амсилаи иқтисодӣ – математикӣ муфид мебошад. Амсилаи тарҳрезӣшуда имконият медиҳад, ки дурнамои нишондиҳандаҳои асосии иқтисодии алоқаманд ба рушди иқтисодии кадрӣ савдои чакана барои давраи дарозмуддат пешгӯӣ карда шавад.

8. Дар таҳқиқот механизми ташкилию иқтисодии татбиқи системаи инноватсионии рушди иқтисодии кадрӣ дар соҳаи савдо, инчунин маҷмӯи тадбирҳои танзими давлатии унсурҳои идоракунии дохилии иқтисодӣ (идоракунии кадрҳо, захираҳои моддию техникаӣ ва молиявӣ, технология), идоракунии дониш) ва унсурҳои танзими бозор (талабот ва пешниҳод ба маҳсулоти инноватсионӣ, рақобат ва ғ.) асоснок карда шудааст. Ҳамчунин, механизми татбиқи раванди идоракунии маҷмӯии рушди рақамии иқтисодии кадрӣ дар савдо бо равиши интегратсионии идоракунии асос ёфтааст, ки идоракунии иқтисодии кадриро дар заминаи сифатӣ методологӣ такмил медиҳад, ки он ба рушди асосҳои назариявӣ ва методологии илмии иқтисодии меҳнат мусоидат менамояд.

9. Дар диссертатсия самтҳои асосии рушди иқтисодии кадрӣ савдои чакана дар асоси такмилдиҳии механизми идоракунии он дар шароити рақамикунонӣ асоснок шудааст. Ба андешаи муаллиф, барои рушди иқтисодии кадрӣ бояд: мониторинги вазъи кунунии иқтисодии кадрӣ, интихоби лоиҳаҳои ояндадор дар соҳаи ҳифз ва рушди он, ташаккули бонки иттилоотӣ оид ба лоиҳаҳои рушди иқтисодии кадрӣ дар савдо, таҳлили лоиҳаҳо ва додани маблағ ба корхонаҳои истеҳсоливу тиҷоратӣ барои иҷрои онҳо аз рӯи шартҳои маблағгузории яқҷоя; пешбурди ғояҳои сарпарастӣ ва хайрхоҳӣ дар соҳаи рушди иқтисодии кадрӣ дар иқтисодиёт, такмили ихтисос, бозомӯзӣ, аттестатсия ва ғайра ба роҳ монда шавад.

10. Дар натиҷаи таҳқиқи ҳамачониба модели стратегии идоракунии иқтидори кадрӣ савдои чакана бо дарназардошти матритсаи идоракунии рушди сармои инсонӣ таҳия гардидааст. Дар натиҷа татбиқи ин равиш дар таҳқиқоти мазкур матритсаи идоракунии рушди сармои инсонӣ дар иқтисодиёти инноватсионӣ, ки натиҷаи раванди мураккаби ҷустуҷӯи роҳҳои ҳалли мушаххас, тадбирҳо ва амалҳои танзими давлатӣ дар асоси ақидаҳо ва мафҳумҳои дар марҳилаи таҳлили мушкilot ба даст омада аст, таҳия гардидааст.

Нуқтаҳои ба Ҳимоя пешниҳодшаванда. Ба Ҳимоя, аз ҷониби муаллиф, натиҷаҳои зерини илмию назариявӣ, методологӣ ва амалии таҳқиқот пешниҳод гардидаанд, ки дорои унсурҳои навгонии илмӣ мебошанд:

- ташаккули асосҳои илмию назариявии мафҳуми сармои инсонӣ ва иқтидори кадрӣ, аниқ намудани нақш ва аҳамияти иҷтимоию иқтисодии рушди соҳаи савдои чакана дар шароити ташаккули иқтисоди рақамӣ;
- ошкор намудани хусусиятҳо ва масоили ҳоси рушди иқтидори кадрӣ савдои чакана дар шароити ташаккули иқтисоди рақамӣ;
- аниқ кардани модели инстутсионалии рушди рақамии иқтидори кадрӣ ва равишҳои методологии он дар асоси таҳлили усулҳои муайян;
- таҳияи принципҳои методологии идоракунии сармои инсонӣ дар шароити рушди иқтисоди рақамӣ;
- ошкор кардани тамоюли иқтидори кадрӣ дар шароити рақамикунонӣ ва дар ин замина таҳлили омилҳои таъсиррасон ва унсурҳои таъминкунандаи рушди сармои инсонӣ дар иқтисодиёти рақамӣ;
- ба роҳ мондани таҳлили таҷрибаи кишварҳои хориҷӣ дар рушду касбияти иқтидори кадрӣ ва ташаккули салоҳиятҳои касбӣ;
- таҳияи амсилаи иқтисодӣ-риёзии арзёбии иқтидори кадрӣ савдои чакана дар шароити рақамикунонии иқтисодӣ дар асоси таҳлили коррелятсионӣ регрессионӣ бисёромила;
- таҳияи механизми татбиқи раванди идоракунии маҷмӯии рушди рақамии иқтидори кадрӣ дар савдо бо равиши интегратсионӣ идоракунӣ;
- асоснок намудани самтҳои асосии рушди иқтидори кадрӣ савдои чакана дар асоси такмилдиҳии механизми идоракунии он дар шароити рақамикунонӣ;
- таҳияи модели стратегии идоракунии иқтидори кадрӣ савдо бо дарназардошти матритсаи идоракунии рушди иқтидори кадрӣ ва таҳияи тавсияҳо оид ба низоми идоракунии кадрҳо дар шароити ташаккули иқтисодиёти рақамӣ.

Аҳамияти назариявӣ ва амалии таҳқиқот. Аҳамияти назариявии таҳқиқот дар он аст, ки муқаррароти назариявӣ ва методологии дар диссертатсия асоснокшуда ба рушди минбаъдаи иқтидори кадрӣ дар савдои чакана, омӯзиши равишҳои эҷоди шароити зарурии иҷтимоию иқтисодӣ, инчунин таҳлили таъсири он ба самаранокии хизматрасонӣ дар соҳаи савдо ва бахшҳои он мусоидат мекунанд.

Аҳамияти амалии таҳқиқот дар он аст, ки муқаррароти назариявӣ ва методии пешниҳодшуда ба фароҳам овардани шароити зарурии иҷтимоию иқтисодӣ барои такрористеҳсол ва истифодаи иқтидорҳо, баланд бардоштани самаранокии истифодаи онҳо ва рушди иқтидори кадрӣ дар савдои чакана равона

карда шудаанд.

Натиҷаҳои асосии илмӣ метавонанд аз ҷониби мақомоти ҳокимияти давлатӣ дар таҳияи барномаи стратегии рушди сармояи инсонӣ ва дар ин замина рушди иқтисодии кадрӣ дар шароити рақамикунонии иқтисодӣ дар соҳаи савдо ва инфрасохтори онҳо истифода шаванд. Илова бар ин, аҳамияти амалии таҳқиқот аз он иборат аст, ки тавсияҳои мушаххасе таҳия шудаанд, ки ҳангоми таҳияи барномаҳо, лоиҳаҳо ва нақшаҳои стратегии рушди иқтисодии кадрӣ дар соҳаи савдои чакана истифода мешаванд. Муносибатҳои назариявӣ ва методологии ташаккул ва рушди иқтисодии кадрӣ, ки дар диссертатсия таҳия шудаанд, метавонанд ҳамчун заминаи методологӣ ва заминаи таҳияи принципҳои идоракунии мақсадноки кормандон хизмат кунанд.

Натиҷаҳои бадастовардаи муаллиф дар муайян кардани самтҳои афзалиятнок, шакли усулҳои ташаккул, истифода ва рушди иқтисодии кадрӣ, баланд бардоштани самаранокии истифодаи ҳама намуди захираҳои меҳнатӣ дар раванди савдо ба қишрҳои гуногуни аҳоли аҳамияти амалӣ доранд.

Мутобиқати диссертатсия ба шиносномаи ихтисоси илмӣ. Мавзӯи диссертатсия ба бандҳои зерини Шиносномаи ихтисосҳои кормандони илм аз рӯи ихтисоси 08.00.12– Иқтисодии меҳнат мутобиқ мебошад: 1. Асосҳои назариявӣ ва методологии иқтисодии 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 иқтисодӣ иҷтимоӣ он; 4. Тавсифи миқдорӣ ва сифатии захираҳои меҳнатӣ, сармояи инсонӣ; 7. Ҳавасмандгардонӣ ва музди меҳнати кормандон; ташкили музди меҳнат ва таъмини алоқамандии он бо таҳассуси кормандон ва самаранокии истеҳсолот; функцияи такрористеҳсолӣ 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 доғалаби дарачаи илмӣ дар таҳқиқот. Саҳми шахсии муаллиф дар интихоби мавзӯ, асосноккунӣ ва мубрам будани он, муайянкунии мақсад, предмет ва объекти таҳқиқот, дар асосноккунии номгуӣ вазифаҳои таҳқиқот зоҳир мегардад. Муаллиф дар таҳия ва санҷиши муқаррароти назариявӣ, методологӣ ва методӣ оид ба истифодаи иқтисодии кадрӣ ва таъсири онҳо ба самаранокии натиҷаҳои иқтисодии фаъолияти савдои чакана саҳм гузоштааст.

Иштироки шахсии муаллиф дар ба даст овардани натиҷаҳои дар таҳқиқот пешниҳодшуда аз ҷониби ҳаммуаллифон тасдиқ карда шуда, дар интишороти муштарак инъикос карда шудааст.

Тасвир ва амалисозии натиҷаҳои диссертатсия. Муқаррароти асосии таҳқиқоти диссертатсионӣ дар семинарҳои илмии кафедраи менеҷмент, конференсияҳои байналмилалӣ илмию амалии Донишгоҳи давлатии тичорати Тоҷикистон (Душанбе, 2006-2023), Донишгоҳи милли 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), конференсияҳои байналмилалӣ илмӣ амалии Пажӯҳишгоҳи илмӣ-тадқиқотӣ меҳнат, муҳоҷират ва шуғли аҳолии назди Вазорати меҳнат, муҳоҷират ва шуғли аҳолии Ҷумҳурии Тоҷикистон (2012-2022), инчунин дар конференсияҳои ҷумҳуриявӣ илмӣ амалии олимони ҷавони Тоҷикистон (2006-2023) баррасӣ ва тасдиқ шудаанд.

Натиҷаҳои асосии таҳқиқ аз ҷониби Вазорати меҳнат, муҳоҷират ва шуғли аҳолии Ҷумҳурии Тоҷикистон тасдиқ ва дар амал татбиқ карда шуданд. Муқаррароти назариявӣ ва методӣ тадқиқоти диссертатсионӣ дар раванди таълим ҳангоми таҳияи нақшаҳои таълимӣ, дастурҳо ва матнҳои лексияҳо аз ҷанми «Идоракунии сармояи инсонӣ», «Идоракунии захираҳои меҳнатӣ», «Иқтисоди меҳнат», «Идоракунии салоҳиятҳои рақамӣ», «Менечменти кадрӣ» «Идоракунии кормандон», «Менечмент» ва «Санъати роҳбарӣ» барои донишҷӯён, магистрантҳо ва докторантҳо аз рӯи ихтисосҳои PhD иқтисодӣ истифода мешаванд.

Интишорот аз рӯи мавзӯи диссертатсия. Аз рӯи мавзӯи диссертатсия 72 кори илмӣ, аз он ҷумла 4 монография ва 41 мақолаи илмӣ дар маҷаллаҳои илмӣ аз ҷониби Комиссияи олии аттестатсионӣ назди Президенти Ҷумҳурии Тоҷикистон тавсияшуда нашр шудааст.

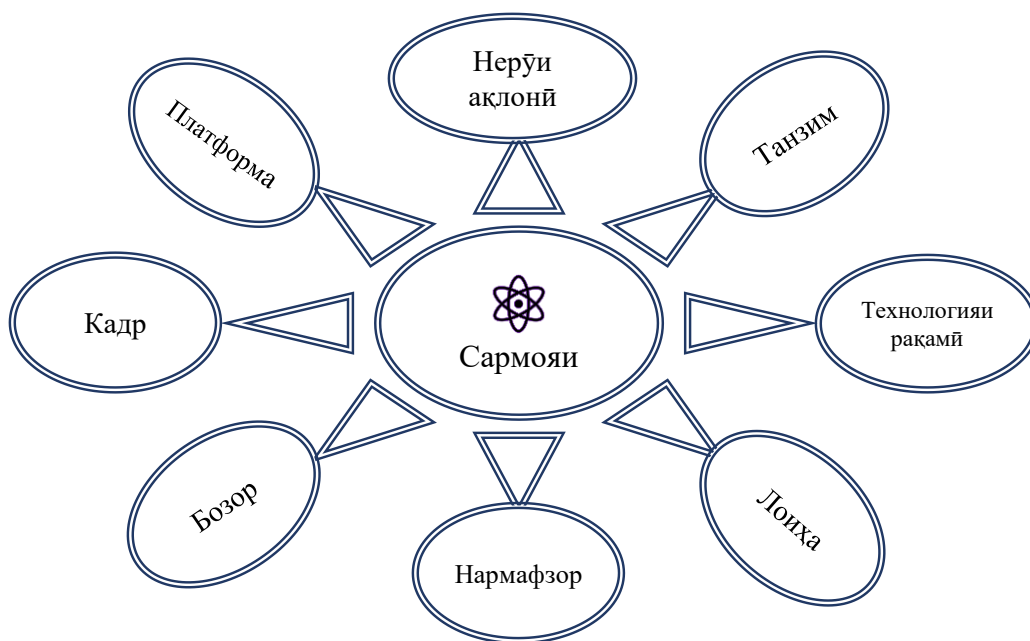
Сохтор ва ҳаҷми диссертатсия. Диссертатсия аз муқаддима, панҷ боби матнӣ асосӣ, хулоса, рӯйхати адабиёт иборат аст. Муҳтавои асосии таҳқиқот дар 400 саҳифа оварда шудааст, 38 ҷадвал ва 65 расмро дар бар мегирад. Рӯйхати адабиёт аз 303 номгӯй иборат аст.

ҚИСМАТИ АСОСӢ

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, ҳамчунин маълумот оид ба асосҳои назариявӣ методологии таҳқиқот, сарчашмаҳои маълумот, нағони илмӣ таҳқиқот, нуқтаҳои ба ҳимоя пешниҳодшаванда, аҳамияти назариявӣ амалии таҳқиқот, дараҷаи эътимоднокии натиҷаҳои таҳқиқот, мутобиқати диссертатсия ба шиносномаи ихтисоси илмӣ, саҳми шахсии доғалаби дараҷаи илмӣ дар таҳқиқот, тасвӣ ва амалисозии натиҷаҳои диссертатсия, интишорот аз рӯи мавзӯи диссертатсия, ҳамчунин сохтор ва ҳаҷми диссертатсия нишон дода шудааст.

Дар *боби якум* «Асосҳои илмӣ назариявӣ идоракунии иқтисодӣ кадрӣ дар шароити ташаккули иқтисоди рақамӣ» таҳқиқи ғояҳои илмӣ иқтисодӣ оид ба назарияи сармояи инсонӣ ва иқтисодӣ кадрӣ, равишҳои концептуалии рушди сармояи инсонӣ ва таҳқиқи унсурҳои асосии он, инчунин хусусиятҳои хоси рушди иқтисодӣ кадрӣ савдои чакана дар шароити иқтисоди рақамӣ муфассал ба роҳ монда шудааст.

Таҷриба нишон медиҳад, ки дар шароити рақамикунонӣ сармояи инсониро метавон тақвият бахшид, агар унсурҳои муҳими ин ҷараён тавваҷҷӯҳи хоса зоҳир намуда бошем (расми 1).



Расми 1. Унсурҳои ба вучудоварандаи сармояи инсонӣ дар шароити рақамикунонӣ (таҳияи муаллифи диссертатсия)

Ин унсурҳо дар ташаккули сармояи инсонӣ нақши назаррасро касб намуда метавонанд. Бинобар ин, ба инобат гирифтани онҳо ба такмилёбиву ташаккули иқтидори кадрӣ заминаи мусоид фароҳам хоҳад овард.

Муаллифи диссертатсия ҳангоми таҳлили адабиёти иқтисодӣ собит кардааст, ки бо вучуди афзоиши нақш ва аҳамияти сармояи инсонӣ дар иқтисодиёти муосир, айни замон дар адабиёти иқтисодии дохилӣ ва хориҷӣ мафҳуми ягона ва усули эътирофшудаи иқтидори кадрӣ савдои чакана ҳамчун категорияи иқтисодӣ мавҷуд нест. Аз ин лиҳоз, омӯзиши мазмун, асосҳои назариявӣ ва методологӣ ва ҷанбаҳои амалии рушди иқтидори кадрӣ дар шароити ташаккули иқтисоди рақамӣ ниҳоят муҳим аст.

Муқоисаи ақидаҳои мухталиф дар мавриди таърифи сармояи инсонӣ нишон медиҳад, ки иқтисоддонҳо ба он тавачҷӯх мекунанд, ки сармояи инсонӣ маҷмӯи дониш, малака ва маҳоратест, ки барои қонеъ гардонидани талаботи гуногуни инсон ва умуман ҷомеа истифода мешавад. Дар умум ин мавқеъ дуруст аст, зеро ин сармояи инсонӣ дар ташаккул ва рушди иқтидори кадрӣ дар замони рақамикунонӣ аҳамияти муҳим касб кардааст.

Муаллифи диссертатсия, андешаҳои олимону мутафакиронро комилан ҷонибдорӣ намуда, бо дарназардошти таҳқиқи мавзӯи нуктаи назари хешро доир ба мафҳуми сармояи инсонӣ ифода менамояд: «Сармояи инсонӣ яке аз муҳимтарин омилест, ки дар он тафаккури эҷодӣ, арзишҳои зеҳнӣ, маҳорату истеъдод, салоҳияту касбият ва иқтидори шахсият дар бозори меҳнат арзёбӣ мегардад».

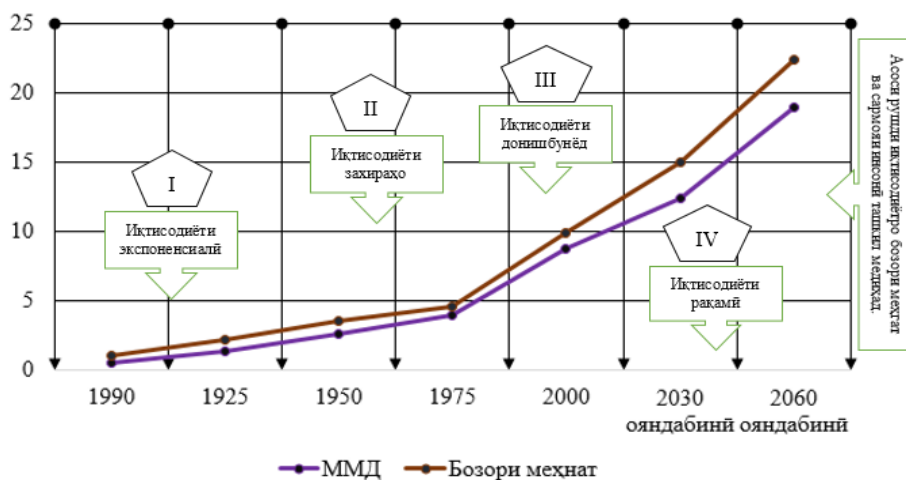
Рушди иқтидори кадрӣ дар шароити ташаккули иқтисоди рақамӣ хусусиятҳои ба худ хос дорад ва дар ин замина рушди иқтисоди кадрӣ савдои чакана бешубҳа паҳлӯҳои норавшани худро дорад. Бинобар ин, дар ҷаҳони муосир нақши иқтисоди рақамӣ ба маврид ва бо суръати кайҳонӣ афзуда, омили

инсонӣ дар паи омӯхтану татбиқи он пайваста заҳмат мекашад. Дар соҳаи савдои чакана ин раванд хеле босуръат мушоҳида мегардад, зеро тамоми амалиётҳо бо низоми иттилоотӣ ба хусус рақамикунонӣ иртиботи қавӣ доранд. Дар ин маврид нақши инсон ба кулӣ тағйир карда аз “одами иқтисодӣ” ба “инсони рақамӣ” мубаддал мегардад.

Ба ақидаи муаллиф «Иқтисодиёти рақамӣ – шакли нави иқтисодиёт буда дар он дастрасӣ ба дилхоҳ намуди маҳсулоту мол ва хизматрасониҳо танҳо ва танҳо тариқи имкониятҳои технологияҳои рақамӣ ва фановариҳои нав амалӣ карда мешавад».

Ҳамин тариқ, иқтисодиёти рақамӣ - иқтисодиёти чомаеи баъдисаноатӣ буда, бо истифодаи воситаҳои муосири технологӣ, каналҳои нави рақамӣ ва нерӯи зеҳнии қавӣ дар ҳамаи бахшҳои фаъолияти иқтисодӣ алоқаманд мебошад. Рушди иқтисодиёти рақамӣ ба истифодаи васеи донишҳои иқтисодӣ алоқамандии зич дорад. Дар заминаи рушди донишҳои иқтисодӣ хизматрасониҳои электронӣ ба вучуд меоянд, ки нақши он дар ташаккули иқтисодиёти рақамӣ назаррас мебошад.

Дар ин асос, барои таърифи истилоҳи «иқтисоди рақамӣ» ду равишро метавон чунин кард: равиши аввал онро ҳамчун кластери бахшҳои иқтисодӣ барои истеҳсоли молу хизматҳои электронӣ дар асоси технологияҳои рақамӣ муайян мекунад. Аз нуқтаи назари ин равиш, ки онро равиши классикӣ меноманд, як гурӯҳи молу хизматрасонӣ то андозае дар натиҷаи имкониятҳои технологияҳои рақамӣ ба ҳисоб меравад ва амалан ба муқаррароти мавҷудаи назарияи иқтисодӣ мувофиқат мекунад. Дар соҳаи равиши дуюм, иқтисодиёти рақамӣ ҳамчун формати нави муҳити иқтисодӣ баррасӣ мешавад, ки дар зери таъсири дастовардҳои пешрафти илмию техникӣ дар раванди рушди технологияҳои рақамӣ, инчунин татбиқи имкониятҳои нав дар ҳамаи соҳаҳои фаъолияти иҷтимоию иқтисодие, ки ин технологияҳо таъмин карда шудаанд ташаккул меёбад. Ин равиш истилоҳи «иқтисоди рақамӣ»-ро васеътар маънидод мекунад, аммо маҳз ҳамин таъриф дар бораи мутобиқати муқаррароти назарияи иқтисодие, ки дар парадигмаи нави иқтисодӣ ба вучуд меоянд, шубҳаҳоро ба вучуд меорад.



Расми 2. Марҳилаҳои рушди ҷаҳонӣ ва афзоиши ММД дар асрҳои XX ва XXI (таҳияи муаллиф дар асоси маълумоти институтҳои байналмилалӣ)

Суръати дигаргуниҳои технологӣ ва иҷтимоӣ ташкилотро водор мекунад, ки доимо фаъолиятшонро такмил диҳанд, технологияи навро ворид намоянд ва шаклҳои самарабахши кори коллективро ҷустуҷӯ кунанд. Ин тамоюлро бидуни мунтазам такмил додани донишу малакаи касбӣ, ки ба донишу иқтисодии зеҳнии ҳар як корманд: омӯхтани чизҳои нав, ба ҷузъи ҷудонашавандаи раванди кор табдил додани омӯзишу таҷрибаи андӯхташуда, нишон додани малақаҳои зарурии маърифатӣ ва рафторӣ низ амалӣ кардан мумкин нест.

Ба андешаи мо, дар оянда мушкилоти зиёде ҳастанд, ки бартараф намудани онҳо бо имкониятҳои технологияҳои рақамӣ, ки метавонанд ҳосилнокии меҳнатро баланд бардоранд ва ғайраҳои назарраси иқтисодӣ ба даст оранд, имконпазир аст.

Дар расми 3. арзёбии таъсири истифодаи ҷузъиёти технологияҳои рақамӣ дар соҳаҳои интиҳобшуда нишон дода шудааст.



Расми 3. Истифодаи ҷузъиёти технологияҳои рақамӣ [муаллифи диссертатсия дар асоси маълумоти институтҳои байналмилалӣ иқтисодӣ].

Дар *боби дуюм* «Ҷанбаҳои методологии идоракунии иқтисодии кадрӣ савдои чакана дар шароити ташаккули иқтисоди рақамӣ» равишҳои методологии идоракунии иқтисодии кадрӣ савдои чакана, усулҳои арзёбии сифати иқтисодии кадрӣ савдои чакана, принципҳои методологии идоракунии иқтисодии кадрӣ дар шароити рушди иқтисодии рақамӣ мавриди омӯзиш ва таҳқиқ қарор дода шудааст.

Муаллиф дар диссертатсия аз нигоҳи методологӣ ба ҳалли масъалаҳои зерин тавачҷуҳ кардааст: дарёфт ва омӯзиши қонуниятҳои рушди соҳибкорӣ хурд дар соҳаи хизматрасонӣ, инчунин таъмини иттилоотии идоракунӣ барои таҳия ва татбиқи намудҳои инноватсионӣ он; омӯзиши раванди рушди комплексии соҳибкорӣ хурд дар соҳаи хизматрасонӣ дар дурнамои стратегӣ бо дарназардошти таъсири омилҳои дохилӣ ва берунӣ. Барои таҳияи равишҳои методологии идоракунии иқтисодии кадрӣ савдои чакана бояд воситаҳо ва принципҳои методологии мавҷуда ҳамчун асос ба инобат гирифта шуда, роҳҳои

самаранокӣ дар назария ва амалияи идоракуни истифодабарии онҳо ба роҳ монда шавад.

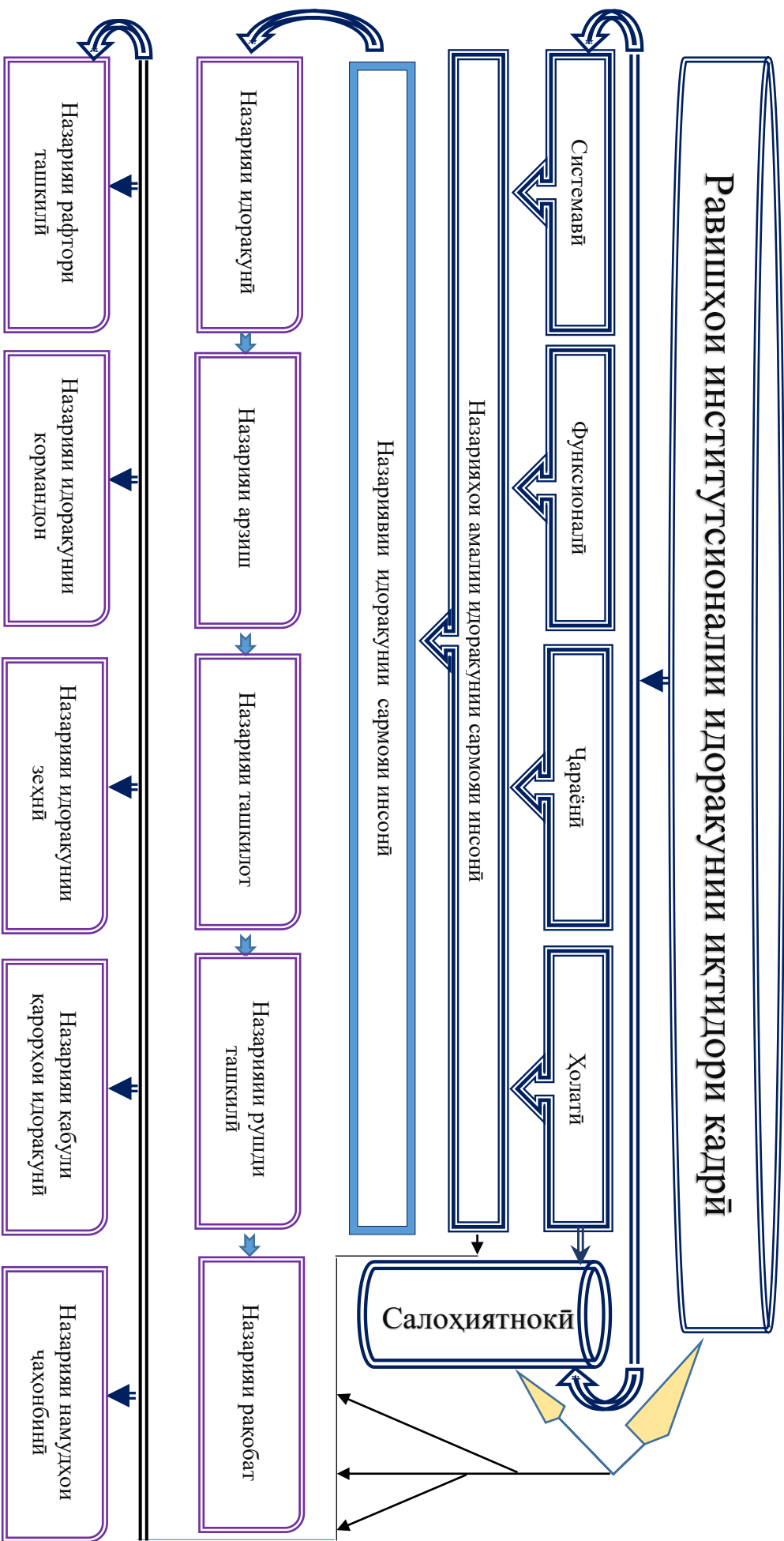
Айни замон, ба шарофати назарияҳои муосири менечмент категорияи сармояи инсонӣ аз соҳаи иқтисодиёти меҳнати неоклассикӣ ба сатҳи идоракунии корпоративӣ гузаронида шудааст. Дар бисёр тадқиқотҳои баррасишуда категорияи сармояи инсонии корхона бо захираҳои инсонӣ муайян карда мешавад, ки дар навбати худ ба зиддиятҳои методологӣ оварда мерасонад. Дар натиҷаи иваз намудани як мафҳум ба мафҳуми дигар такрори вазифаҳо дар идоракунии кадрҳо ва ворид намудани баъзе унсурҳои ба назарияи сармояи инсонӣ бегона ба амал меояд. Муаллиф омилҳои муайян кардааст, ки иқтидори кадрӣ ташкил медиҳанд (расми 4).



Расми 4. – Омилҳои ташаккулдиҳандаи иқтидори кадрӣ (таҳияи муаллифи диссертатсия)

Таҳлили танқидии равишҳои мавҷудаи идоракунии иқтидори кадрӣ имкон дод, ки номгуӣ маҳдудиятҳои таҳқиқоти институтсионалии дорои хусусияти методологӣ муайян карда шавад ва бинобар бисёрҷонибӣ ва мураккабии сохтори мавзӯи таҳқиқот хулосаи ҷиддӣ тартиб дода шавад, ки барои ноил шудан ба ҳадафҳои тадқиқотӣ, такмил додани идоракунии иқтидори кадрӣ дар заминаи сифатан нави методологӣ зарур аст.

Сохтори аҳолии шуғл аз тағйирёбии он дар самти афзоиши шуғли аҳоли дар савдои яклухт ва фаъолияти молиявӣ шаҳодат медиҳад. Ҳамзамон, касбҳое ҳастанд, ки дар рӯйхати расмии касбҳо инъикос наёфтаанд, масалан, пайдоиши касбҳо дар баҳши молиявӣ, аз қабилӣ брокерҳо, ки дар бозори меҳнат талаботдоранд, вале ба онҳо дохил карда намешаванд. Тадбирҳои навосозии таснифи умуми касбии коргарон, мансабҳои хизматчиён ва категорияҳои музди меҳнат (ТККМКММ), ки солҳои охир ба вучуд омадаанд, натиҷаҳои мусбат набахшиданд, зеро методологияи он, сохтори ташаккули он ба талаботи муосири иқтисоди бозорӣ, низомсозӣ ва таснифоти навро тақозо мекунад мувофиқ нест. Рағишҳои назариявӣ амалии идоракунии иқтидори кадрӣ, низомбандии муаллифии онҳо дар расми 5 нишон дода шудааст.



Расми 5. Рашишҳо оид ба идоракунии иқтисодии кадрӣ (таҳияи муаллифи диссертатсия)

Динамикаи шумораи бо кор таъминшуда аз рӯи намудҳои фаъолияти иқтисодӣ дар ҷадвали 1. нишон дода шудааст. Дар сохтори шуғл тамоюли умумии воридшавии қувваи корӣ ба соҳаи хизматрасонӣ аён аст ва дар натиҷа ин дар паст шудани дараҷаи умумии иқтисодии кадрӣ дар соҳаи савдо зухур меёбад.

Ҷадвали 1.

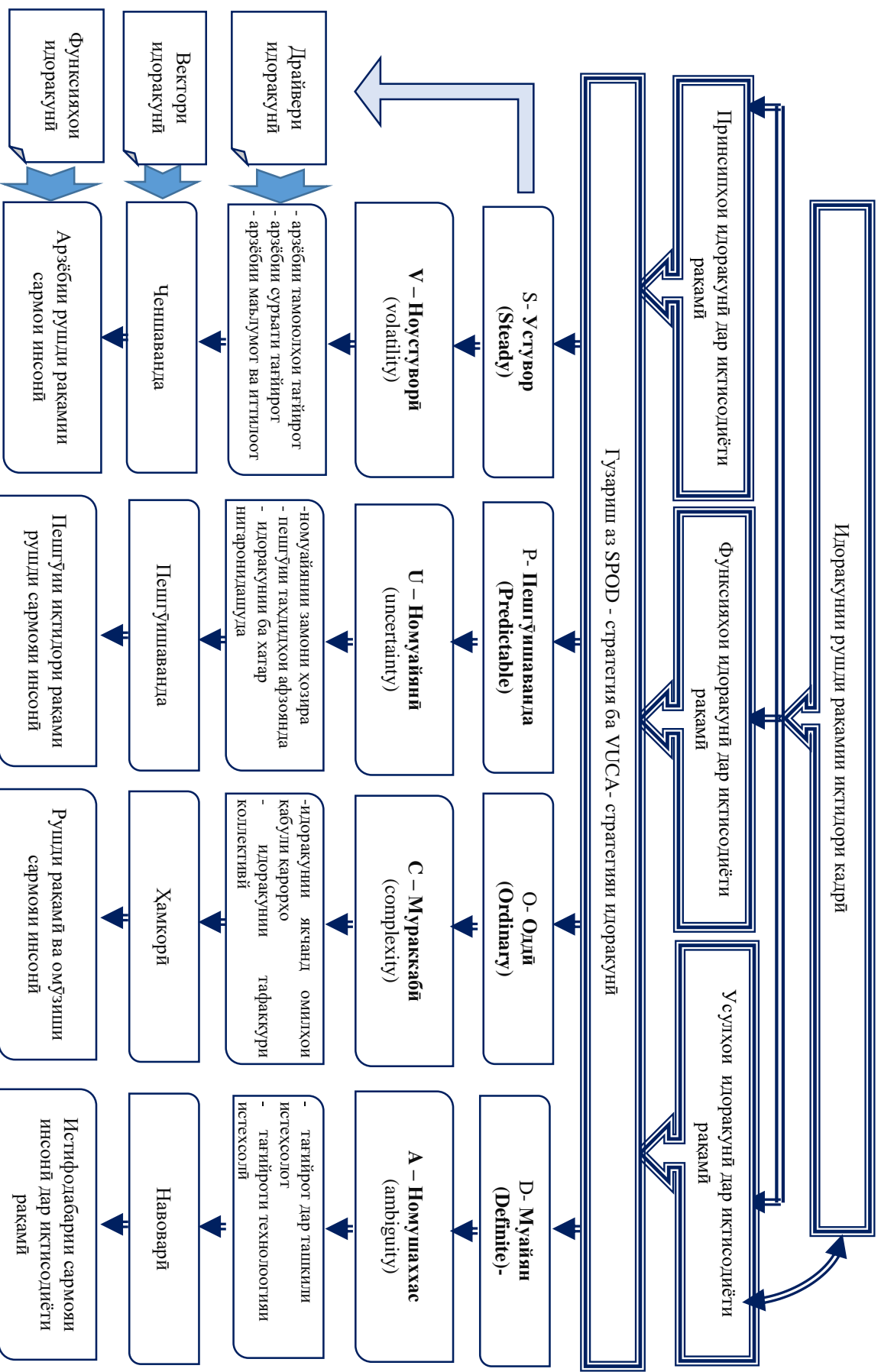
Динамикаи шумораи кормандон аз рӯи намудҳои фаъолияти иқтисодӣ, ҳазор нафар [аз ҷониби муаллиф дар асоси маълумоти АОНПҚТ тартиб дода шудааст].

Нишондиҳандаҳо	Солҳо								Тағйирот 2021/2014 мар.
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	
Ҳамагӣ дар иқтисодиёт машғул	2325,4	2379,7	2385,3	2407	2425,5	2498,27	2573,21	2650,41	1,14
<i>аз он ҷумла:</i>									
Дар баҳши воқеӣ	1682,6	1704	1694,8	1685,3	1698,9	1749,87	1802,36	1856,43	1,10
Кишоварзӣ, шикор ва ҷангалпарварӣ	1524,2	1545,2	1538,5	1466,1	1481,9	1526,36	1572,15	1619,31	1,06
Моҳипарварӣ	0,2	0,4	0,4	0,3	0,3	0,31	0,32	0,33	1,65
Саноати истихроҷи маъданҳои куҳӣ ва коркарди конҳо	10,6	12,5	11,4	12,6	14,1	14,52	14,96	15,41	1,45
Саноати коркард	65,6	60,1	59,5	86,7	82,6	85,08	87,63	90,26	1,38
Нерӯи барқ, газ ва таъминоти об	20,1	19,3	17,8	18	18,8	19,36	19,94	20,54	1,02
Сохтмон	61,9	66,5	67,1	101,6	101,4	104,44	107,58	110,80	1,79
Савдо	1312	1326	1337	1342	1355	1401	1443	1508	1,15

*Сарчашма: таҳияи муаллиф дар асоси маълумоти оморӣ.

Нишондиҳандаҳои ҷадвали 1. – ро таҳлил намуда чунин қайд намудан мумкин аст, ки динамикаи шумораи кормандон аз рӯи намудҳои фаъолияти иқтисодӣ, ҳазор нафар ҳамагӣ дар иқтисодиёт машғул 1,14 мар., аз он ҷумла дар баҳши воқеӣ 1,10 мар., кишоварзӣ, шикор ва ҷангалпарварӣ 1,06 мар., моҳипарварӣ 1,65 мар., саноати истихроҷи маъданҳои куҳӣ ва коркарди конҳо 1,45 мар., саноати коркард 1,38 мар., нерӯи барқ, газ ва таъминоти об 1,02 мар., сохтмон 1,79 мар. ва соҳаи савдо 1,19 маротиба тағйир ёфтааст. дар таносуб ба дигар соҳаҳои иқтисодиёт шумораи кормандон аз рӯи намудҳои фаъолияти иқтисодӣ, ҳазор нафар (ҳамагӣ дар иқтисодиёт машғул) 56 фоизро ташкил медиҳад.

Ҳамин тариқ, концепсияи пешниҳодшудаи идоракунии сармояи инсонӣ дар иқтисодиёти рақамӣ ба таҳқиқи муаллиф оид ба омӯзиши назария ва амалияи идоракунии меҳнат асос ёфтааст, ки хусусияти фарқкунандаи он гузариш аз стратегияи идоракунии SPOD ба стратегияи VUCA-и инсон мебошад. Идоракунии сармоя, дорои хусусиятҳои нави сохторӣ ва мундариҷаи идоракунии иқтисодии кадрӣ, тағйирот дар ташкили ҷои кор ва истеҳсолот, шароити қабули бисёр омилҳои қарор дар асоси моликияти зеҳнӣ мебошад, ки идоракунии иқтисодии кадрӣ дар заминаи сифатан нави методологӣ тақвими медиҳад (расми б).



Расми 6. Концепсияи идоракунии рушди рақами иқтисодии кадрӣ (таҳияи муаллифи диссертатсия)

Талабот ба сармояи инсонии кормандони корхонаҳои бахшҳои гуногуни иқтисодӣ аз рӯи шумораи ҷойҳои мавҷуда аз рӯи намудҳои фаъолияти иқтисодӣ, динамикаи онҳо барои солҳои 2014-2021 баҳо дода мешавад, дар ҷадвали 2. муаррифӣ шудааст.

Ҷадвали 2.

Динамикаи шумораи ҷойҳои корӣ барои истеҳсоли мол ва хизматрасонӣ аз рӯи намуди фаъолияти иқтисодӣ, ҳазор ҷойҳои корӣ, солҳои 2014 - 2021

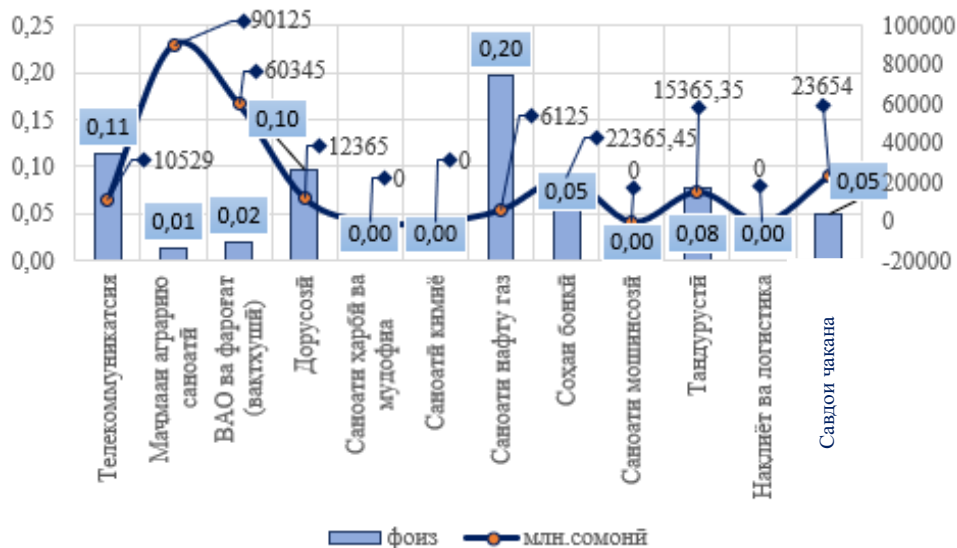
Нишондиҳандаҳо	Солҳо								Тағйирот 2021/2014 мар.
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	
Баҳши хизматрасонӣ	642,8	675,7	690,5	721,7	726,6	748,40	770,85	793,98	1,24
Савдои яклухт ва чакана, таъмири автомобилҳо, мототсиклҳо, молҳои маишӣ ва маводҳои истифодаи шахсӣ	138,4	149,3	147,9	170,6	157,9	162,64	167,52	172,54	1,25
Меҳмонхонаҳо ва тарабхонаҳо	7,9	9,8	9,6	15,6	15,4	15,86	16,34	16,83	2,13
Нақлиёт, хоҷагии анбор ва алоқа	55	56,8	56	43,6	62,1	63,96	65,88	67,86	1,23
Фаъолияти молиявӣ	24,3	25	23	21,3	20	20,60	21,22	21,85	90%
Амалиётҳо бо амволи ғайриманкул, иҷора ва фаъолияти тижоратӣ	20,9	22,3	21,4	31,5	31,2	32,14	33,10	34,09	1,63
Мақомоти давлатӣ ва мудофия; суғуртаи ҳатмии иҷтимоӣ	35,4	36,3	36,5	44,8	47,3	48,72	50,18	51,69	1,46
Маориф	203,9	209,3	220,5	231,5	235	242,05	249,31	256,79	1,26
Тандурустӣ ва хизматҳои иҷтимоӣ	94	98,3	104,7	114,3	114,9	118,35	121,90	125,55	1,34
Дигар хизматҳои коммуналӣ, иҷтимоӣ ва шахсӣ	62	66,6	67,9	45,7	40,6	41,82	43,07	44,36	72%
Дар дигар ташкилотҳои баҳши хизматрасонӣ	1,00	1,00	1,00	0,5	0,1	0,10	0,11	0,11	11%

*Сарчашма: таҳияи муаллиф дар асоси маълумоти оморӣ.

Аз нишондиҳандаҳои ҷадвали 2. бармеояд, ки динамикаи шумораи ҷойҳои корӣ барои истеҳсоли мол ва хизматрасонӣ аз рӯи намуди фаъолияти иқтисодӣ, ҳазор ҷойҳои корӣ дар баҳши хизматрасонӣ 1,24 мар., савдои яклухт ва чакана, таъмири автомобилҳо, мототсиклҳо, молҳои маишӣ ва маводҳои истифодаи шахсӣ 1,24 мар., меҳмонхонаҳо ва тарабхонаҳо 2,13 мар., нақлиёт, хоҷагии анбор ва алоқа 1,23 мар., фаъолияти молиявӣ 90%, амалиётҳо бо амволи ғайриманкул, иҷора ва фаъолияти тижоратӣ 1,63 мар., мақомоти давлатӣ ва мудофия; суғуртаи ҳатмии иҷтимоӣ 1,46 мар., маориф 1,26 мар., тандурустӣ ва хизматҳои иҷтимоӣ 1,34 мар., дигар хизматҳои коммуналӣ, иҷтимоӣ ва шахсӣ 72%, дар дигар ташкилотҳои баҳши хизматрасонӣ 11% мебошад.

Ҳангоми таҳлили муқоисавӣ бо дигар соҳаҳои иқтисодӣ бошад, чунин қайд намудан мумкин аст, ки саҳми савдо дар инъикоси шумораи ҷойҳои корӣ дар тамоми давраҳои таҳлилӣ 12% буда дар таносуб ба соҳаи маориф, ки бевосита ба омода намудани мутахассисони соҳа машғул аст 4% фоиз кам мебошад.

Вазни қиёсии меҳнати автоматӣ дар структураи соҳаҳои иқтисодӣ дар расми 7 нишон дода шудааст.

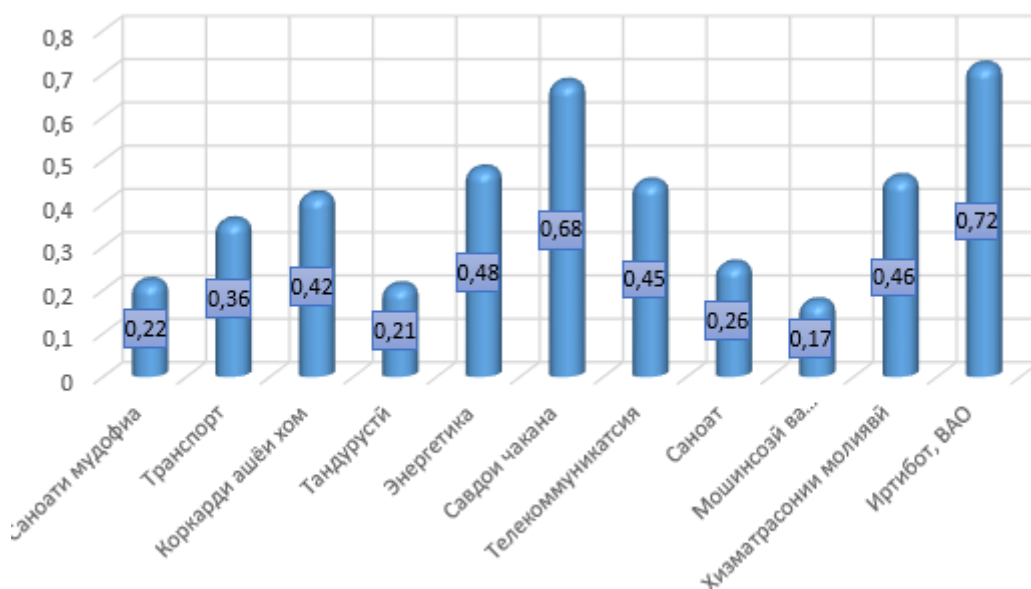


Расми 7. Ҳиссаи меҳнати автоматикунонидашуда дар сохтори бахшҳои иқтисодӣ (таҳияи муаллиф дар асоси баҳои коршиносон).

Маълумот нишон медиҳад, ки дар Ҷумҳурии Тоҷикистон танҳо 0,32% аҳолии шуғл мутахассисони ТИК мебошанд. Тибқи пажӯҳишҳои PwC, нарасидани мутахассисони соҳибхитос дар соҳаи технологияҳои рақамӣ дар ҳоли ҳозир мушкили ҷиддие дар татбиқи лоиҳаҳои табдили рақамии ширкатҳо мебошад. Паҳншавии технологияҳои иттилоотӣ ва коммуникатсионӣ дар ширкатҳо талаботро ба мутахассисони рақамӣ ба вуҷуд меорад.

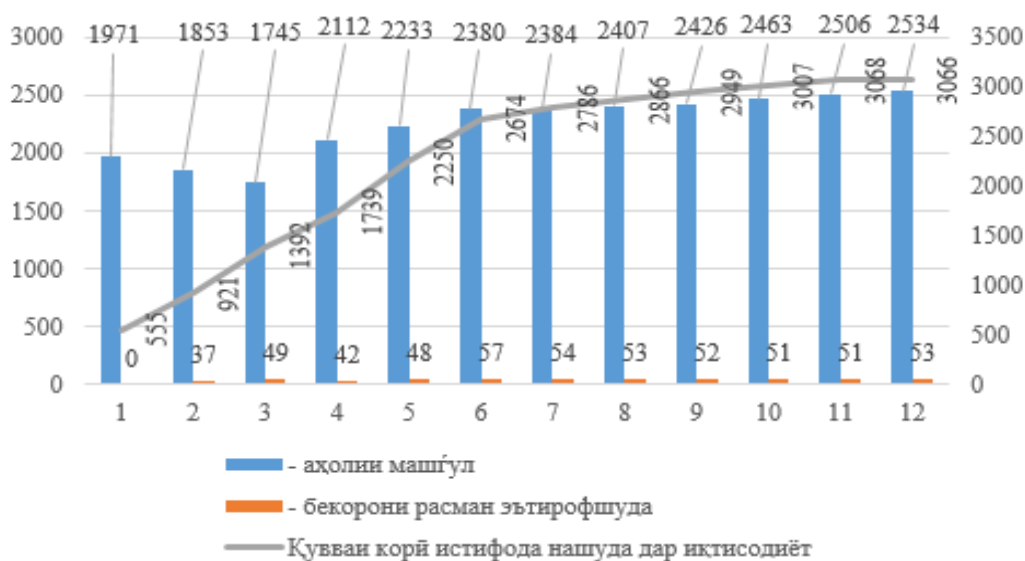
Касбҳои нав бевосита бо дигаргуниҳои доимии технологӣ алоқаманданд. Онҳо аз коргарон салоҳиятҳои нав талаб мекунанд, ки қувваи кории тавассути мошинҳо баровардашуда, масалан, барои ҳалли вазифаҳои ғайристандартӣ ё таҳлили маълумотхоро надорад. Дар натиҷа, тафовут байни эҳтиёҷоти тичорат ва малакаи қувваи кории мавҷуда як мушкилоти калидӣ барои ширкатҳо мегардад. Дар айни замон ин иқтидорро ба вуҷуд меоварад вусъат додани меҳнати одам бо машина, вақте ки техника одамро иваз намекунад, балки пурра мекунад.

Арзёбии талабот ба кадрҳои рақамӣ дар 5 соли оянда аз рӯи бахшҳои иқтисодӣ дар расми 8 нишон дода шудааст.



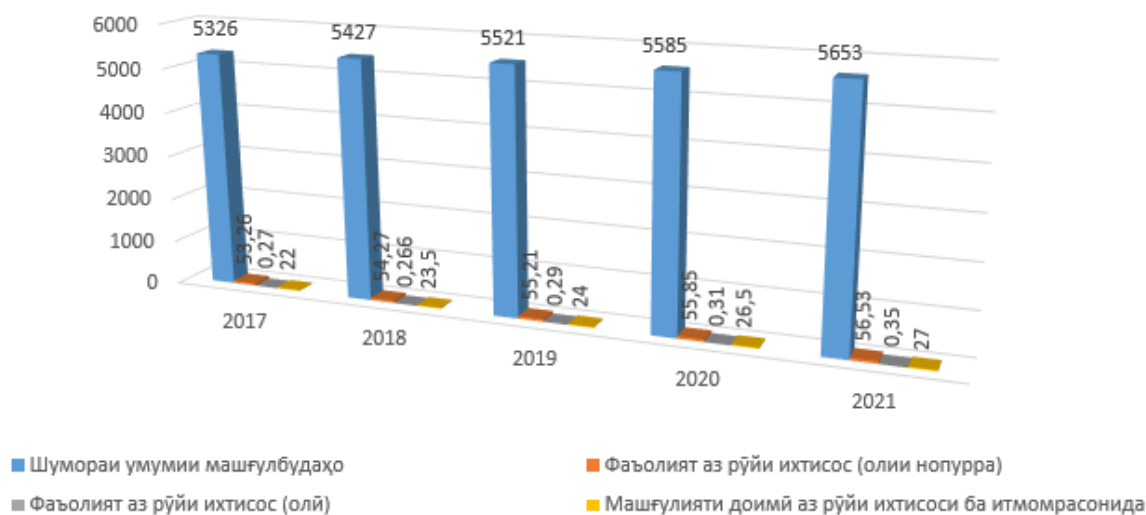
Расми 8. Арзёбии талабот ба кадрҳои рақамӣ дар 5 соли оянда аз рӯи бахшҳои иқтисодӣ [таҳияи муаллиф дар асоси тадқиқоти Digital McKinsey, 2025].

Динамикаи бештари талабот ба кадрҳои рақамӣ дар бахши телекоммуникатсия (45%), самти хизматрасонии молиявӣ (46%), соҳаи савдои чакана 68% ва иртибот, ВАО (72%) ба назар мерасад. Сохтори қувваи корӣ аз рӯи зинаҳои таҳсилот дар расми 9 нишон дода шудааст.



Расми 9. Сохтори қувваи корӣ аз рӯи зинаҳои таҳсилот [таҳияи муаллиф дар асоси маълумоти АОНПҚТ тартиб додааст]

Маълумот дар бораи талабот ба мутахассисони баландихтисос тасдиқ менамояд, зеро дар таркиби аҳолии шуғл сеяк - 33,6 Ҷ дар соли 2018 шахсони дорои таҳсилоти олӣ, 25,3 Ҷ дорои таҳсилоти миёнаи касбӣ ва танҳо 3,7 Ҷ шахсони дорои маълумоти олӣ ташкил медиҳанд. Муносибати ихтисоси дар натиҷаи таълим бо ҷои кори асосӣ ба даст овардашуда дар байни онҳое, ки дар иқтисодиёт шуғл доранд, аз рӯи сатҳи таҳсилот аз рӯи маълумотҳои тадқиқоти солҳои 2017-2021 дар расми 10 нишон дода шудааст.



Расми 10. Арзёбии таносуби кори асосӣ ва касби (ихтисоси) азхудкардаи шахсоне, ки дар иқтисодиёт машғуланд, аз рӯи сатҳи маълумоти касбӣ [аз тарафи муаллиф дар асоси маълумоти иқтисодӣ тартиб дода шудааст].

Маълумоти рақамӣ нишон медиҳад, ки дар соли 2017 аз 71,391 ҳазор нафар танҳо 54,5 фоизи шуғлдошта (38.693 ҳазор нафар) бо кори вобаста ба касбу кор доранд, ҳиссаи бештар ба шахсони дорои маълумоти олӣ – 23,0 фоиз (16.491 ҳазор нафар) рост меояд. Дар давраи таҳлилшуда то соли 2021 ҳиссаи кормандоне, ки ба касб (ихтисос)-и гирифташон алоқаманд 55,3 фоиз (39561 ҳазор нафар) ва ҳиссаи кормандони аз рӯи ихтисоси гирифташуда 23,5 фоиз (16811 ҳазор нафар) -ро ташкил дод. Мувофиқи маълумоти Мактаби тадқиқот стратегӣ, нисфи шахрвандони таҳсилкарда аз рӯи ихтисоси худ кор намеkunанд ва зиёда аз 25% хатмкунандагон маълумоти «аз ҳад зиёд» мегиранд, яъне онҳо баъдан коре пайдо мекунанд, ки хароҷот ва вақтро талаб намеkunанд ки давлат, падару модарон ва талабагон барои гирифтани диплом маблағ гузоштаанд.

Дар **боби сеюм** «Тамоюли рушди иқтисодии кадрӣ кормандони савдои чакана» ба таври зарурӣ таҳлили тамоюли рушди иқтисодии кадрӣ, таҳлили омилҳо ва унсурҳои рушди самараноки иқтисодии кадрӣ дар иқтисодиёти рақамӣ, ва ҳамчунин таҳқиқи таҷрибаи хориҷии идоракунии иқтисодии кадрӣ корхона гузаронида шудааст.

Бо дарназардошти навоариҳои пайваста дар соҳаҳои иқтисодиёт ва фазои рақамишавии фаъолиятҳо нақш ва мавқеи инсонӣ рақамӣ беш аз пеш меафзояд. Аз ин лиҳоз, инсон дар гирдоби тағйиротҳои пайваста ва фазои маҷозӣ судмандии фаъолияти хешро танҳо дар сурати дақиқии амалиётҳо метавонад эҳсос намояд. Бинобар ин, таҳлил ё арзёбии тамоюли рушди иқтисодии кадрӣ мо объекти омӯзиш қарор хоҳем дод.

Чадвали 3.

Тағйири сохтори савдои чакана ба маҷмӯи маҳсулоти дохилӣ, млн. сомонӣ, солҳои 2010-2021

В.ш.	Солҳо								Фарқият 2021- 1991 (+; -)	Тағйирот 2021/1991 (мар.)
	2010	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021		
<i>sh</i>	7621,2	8551,2	8742,8	8931,2	9126,6	9313,8	9716,8	9886,8	2265,6	1,3
<i>k</i>	10675,6	14304,8	14236,3	14563,7	14272,5	14515,1	14094,1	15165,3	4489,7	1,42
<i>g</i>	3851,6	4326,2	3929,9	3972,9	4224,3	4523,7	4557,8	6359,1	2507,5	1,65
<i>h</i>	7587	22181,6	23512,5	24993,8	26843,4	300645,9	29433,2	33259,5	25672,5	4,38
<i>j</i>	4669,4	9749,9	11179,7	11371,6	13361	12517,8	11775,5	15124,9	10455,5	3,24
<i>an</i>	89,35	131,72	156,17	158,01	184,18	184,86	183,61	207,0	117,65	2,32
<i>mm</i>	24707,1	50977,8	54790,3	64434,3	71059,2	79109,8	83958,3	98910,7	74203,6	4
<i>mm₁</i>	3285,8	6031,7	6336,3	7291,4	7870,2	8580,1	8922,2	10086,7	6800,9	3,07

sh - Шумораи аҳолии доимӣ дар охири сол, ҳазор нафар;
k - Хизматрасонии пулакӣ ба аҳоли (бо нархҳои с.2021), млн. сомонӣ;
g - Гардиши савдои хоричӣ, млн. доллар;
h - Ҳаҷми гардиши моли чакана дар ҳамаи соҳаҳои савдо (бо нархҳои с. 2021), млн. сомонӣ;
j - Сармоягузорӣ, млн. сомонӣ;
an - Андозаи миёнаи ҳадди ақали музди меҳнат ба ҳисоби миёна дар як моҳ, сомонӣ;
mm - ММД (бо нархҳои амалии солҳои мутобиқ), млн. сомонӣ;
mm₁ - ММД ба ҳар сари аҳоли, сомонӣ.

**Сарчашма:* таҳияи муаллиф дар асоси маълумоти оморӣ.

Ҳисобҳои анҷомдодашуда нишон медиҳад, ки афзоиши нишондиҳандаҳо дар ҳама давраҳои таҳлилӣ мушоҳида мешавад. Дар миқёси омилҳои, ки ба рушди ҳаматарафӣ бахши савдои чакана таъсир мерасонад ҳаҷми гардиши моли чакана дар ҳамаи соҳаҳои савдо (бо нархҳои с. 2021), млн. сомонӣ мебошад, ки фарқият нисбати соли 2010 ба 25672,50 ва тағйирот 4,38 аст. Ин дигаргунии назаррас аз он шаҳодат медеҳад, ки ҳаҷми гардиши моли чакана тадриҷан рушд намуда майдони озоди муомилотиеро рӯйи кор овардааст, ки дар ояндаи наздик метавонад василаи афзоиши маҷмӯи маҳсулоти дохилӣ гардад. Таҳлили васеи асоснокнамоии таъсири ҳаҷми гардиши моли чакана ба *mm*, ММД (бо нархҳои амалии солҳои мутобиқ), млн. сомонӣ гувоҳӣ медиҳад, ки саҳми гардиши моли чакана аз соли 2010 то соли 2021 ба андозаи аз 31% то 34% тағйир ёфтааст. Доир ба саҳми раванд, *h*, ҳаҷми гардиши моли чакана ба *mm₁*, ММД ба ҳар сари аҳоли, сомонӣ мебошад. Ҳаминро қайд намудан мумкин аст, ки агар дар соли 2010 тамоюли мусбати он ҳамагӣ 2,31 маротибаро ташкил медеҳад, пас дар соли 2021 тағйироти назаррас ба чашм мерасад ва 1,00 маротиба афзоиш ёфта 3,31 маротибаро ташкил медиҳад.

Чадвали 4.

Афзоиши даромади аҳоли ва музди меҳнат, солҳои 2010/2021

В.ш.	Солҳо								Фарқият 2021-1991 (+; -)	Тағйирот 2021/1991 (мар.)
	2010	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021		
<i>j</i>	113,3	120,7	120,9	122,1	123	125	127,1	128,6	34,60	1,37
<i>k</i>	7,10	7,50	7,80	7,30	7,0	7,20	7,30	7,30	1,80	1,33
<i>l</i>	13,20	25,50	31,20	37,10	40,80	47,8	65,0	80,10	70,20	8,09
<i>d</i>	12,90	28,40	40,30	42,20	46,50	53,7	79,70	101,0	91,80	10,98
<i>f</i>	95,80	237,5	260,0	309,2	233,5	361	376,7	416,4	322,4	4,43
<i>n</i>	40,90	72,20	74,50	83,50	86,70	87,0	83,60	84,30	78,60	14,79

j - Шумораи миёнаи солонаи машғулин дар иқтисодиёт;
k - Бекороне, ки дар мақомоти шуғли аҳоли расмӣ ба қайд гирифта шудаанд, дар охири сол;
l - Даромади пулии аҳоли;
d - Харочоти аҳоли барои хариди молҳо ва пардохти хизматрасонӣ;
f - Музди миёнаи ҳармоҳаи меҳнат (аз рӯи индексҳо ба ҳисоб гирифта шудааст);
n - Музди ҳақиқии меҳнат.

**Сарчашма:* Ҳисоби муаллиф дар асоси маълумоти оморӣ.

Соҳтори даромади аҳолиро тасниф намуда қайд намудан мумкин аст, ки тағйироти нишондиҳандаи мазкур нисбати солҳои мушоҳидашаванда 8,09 ва фарқият 70,20 маротиба зиёд аст. Дар қиёс ба харочоти аҳоли барои хариди молҳо ва пардохти хизматрасонӣ, ки чузъи такондиҳандаи савдои чакана мебошад, муқоисанашаванда аст. Агар дар соли 2010 харочоти аҳоли барои дастрасии қисми зиёди маҳсулоти ҳаётгузаронӣ мерасид, пас ин нишондиҳанда дар соли 2021 бо суръати баланд поин омад ва айни замон -23% коҳиш ёфтааст. Дар ҳақиқат ин нишондиҳандаи таҳдидкунанда аст, зеро дар рушди фаъолнокии савдои чакана монеа эҷод мекунад ва ин масъала нигаронкунанда мебошад.

Чадвали 5.

Нишондиҳандаҳои савдои чакана дар Ҷумҳурии Тоҷикистон, бо нархҳои амалӣ, млн. сомонӣ, солҳои 2010 – 2021*

Нишондиҳандаҳо	Солҳо								Фарқият 2021- 2010 (+; -)	Тағйирот 2021/2010 (мар.)
	2010	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021		
Гардиши моли чакана	5997,7	14377,7	16166,7	18435,2	20479,7	24948,3	27024,8	33259,5	27261,80	5,55
Савдои чаканаи мағозаҳои молҳои озуқаворӣ ва гайриозуқаворӣ	1123,7	4227,8	4691,6	5470,2	5666,0	6609,4	7231,5	8421,2	7297,50	7,49
Савдои чакана ба воситаи бозорҳои хӯроқворӣ, ашё ва омехта	3496,6	7132,6	8080,6	8835,6	8923,7	10410,4	11276,4	12795,8	9299,20	3,66
Савдои махсусгардонидашудаи чорвои хонагӣ	624,3	1495,1	1588,5	1728,0	1866,0	2423,4	2520,1	3160,2	2535,90	5,06
Хизматрасонии техникӣ ва таъмири автомобилҳо	95,1	257,5	327,5	426,1	449,3	508,6	534,9	538,4	443,30	5,66
Ҳаҷми гардиши дар соҳтори савдои чакана аз рӯи нишондиҳандаҳои интихобшуда	11337,4	27490,7	30854,9	34895,1	37384,7	44900,1	48587,7	58175,1	46837,70	5,13

**Сарчашма:* таҳияи муаллиф дар асоси маълумоти АОНПҶТ. Душанбе. – 2022. С. 342

Тавре аз таҳлил бармеояд нишондиҳандаҳои савдои чакана вобаста ба гардиши моли чакана фарқият нисбати соли 2010, ба миқдори 27261,80 млн. сомонӣ ва дар ҳамин давра, тағйирот 5,55 маротиба мебошад. Тамоюли тағйирёбии нишондиҳандаҳо мусбӣ мебошад, аз ҷумла аз ҳама бештар савдои чаканаи мағозаҳои молҳои озуқаворӣ ва ғайриозуқаворӣ тағйирот, 7,49 маротиба ва нисбати соли 2010, фарқият 7297,50 сомони ро ташкил менамояд.

Ҷадвали 6.

Нишондиҳандаҳои савдои чакана дар Ҷумҳурии Тоҷикистон,
солҳои 2010 – 2021 (гардиши моли чакана, вобаста ба сохторҳои савдо)

Нишондиҳандаҳо	Солҳо									Фарқият 2021-2010 (+; -)	Тағйирот 2021/2010 (мар.)
	2010	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021			
Ҳаҷми умумии гардиши моли чакана дар ҳамаи соҳаҳои савдо	21005,3	22181,6	23512,5	24993,8	26843,3	30064,5	29433,2	33259,5	12254,20	1,58	
Сектори давлатӣ	166,6	89,4	122,8	89,0	172,7	315,7	143,6	235,4	68,80	1,41	
Сектори ғайридавлатӣ	20838,7	22092,2	23389,7	24904,8	26670,6	29748,8	29289,6	33024,1	12185,40	1,58	
<i>аз он ҷумла:</i>											
Савдои тижоратӣ	650,5	4975,9	5329,2	6592,2	8675,3	10072,0	10303,7	13363,9	12713,40	20,5	
Савдои кооперативии “Тоҷикматлубот”	179,6	100,8	16,6	3,1	1,7	0,6	0,3	0,3	-179,30	0,00	
Бозори номуташаққил	20008,6	17015,5	18043,9	18309,5	17993,6	19676,2	18985,6	19659,9	-348,70	0,98	

**Сарчашма:* таҳияи муаллиф дар асоси маълумоти АОНПҶТ. Душанбе. – 2022. С. 342

Аз таҳлил мушоҳида мегардад, ки гардиши моли чакана, вобаста ба сохторҳои савдо дар солҳои 2010-2021 ҳаҷми умумии гардиши моли чакана дар ҳамаи соҳаҳои савдо фарқият нисбати соли 2010, ба миқдори 12254,20 млн. сомонӣ ва тағйирот 1,58 маротиба афзудааст. Нишондиҳандаи манфири дар ин давра савдои кооперативии “Тоҷикматлубот” ва бозори номуташаққил мутаносибан 179,30 ва 348,70 -ро ташкил медиҳанд. Зикр намудан ба маврид аст, ки дар сектори давлатӣ тағйирот 1,41 маротиба ва нисбати соли 2010, фарқият 68,80 млн. сомонӣ мебошад. Тамоюли рушди бемайлонро савдои тижоратӣ нисбати соли 2010, ба миқдори 12713,40 млн. сомонӣ ва дар ҳамин давра, тағйирот 20,5 маротиба нишон медиҳад.

Ҷадвали 7.

Захираҳои меҳнатӣ, солҳои 2010 – 2021, ҳаз.нафар

Нишондиҳандаҳо	Солҳо									Фарқият 2021-2005 (+; -)	Тағйирот 2021/2005 (мар.)
	2005	2010	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021		
Шумораи аҳолии донмӣ дар охири сол	6842,2	7621,2	8551,2	8742,8	8931,2	9126,6	9313,8	9716,8	9886,8	3044,6	1,44
Захираҳои меҳнатӣ	3893	4530	5111	5224	5326	5427	5521	5585	5653	1760,0	1,45
Қувваи корӣ	2154	2280	2437	2438	2460	2478	2514	2557	2587	433,0	1,20
Аҳолии машғул	2112	2233	2380	2384	2407	2426	2463	2506	2534	422,0	1,20
Бекорони расман эътирофшуда	42	48	57	54	53	52	51	51	53	11,0	1,26
Қувваи корӣ истифоданашуда дар иқтисодиёт	1739	2250	2674	2786	2866	2949	3007	3068	3066	1327,0	1,76

**Сарчашма:* таҳияи муаллиф дар асоси маълумоти АОНПҶТ. Душанбе. 2022. - С. 342

Тавре маълум аст, раванди идоракунии иқтисодии кадрӣ дар шароити ташаккули иқтисоди рақамӣ аз нишондиҳандаҳои захираҳои меҳнати вобастагии зиёд дорад. Бинобар ин, ҳангоми таҳқиқи маълум шуд, ки дар Ҷумҳурии Тоҷикистон нишондиҳандаҳои захираҳои меҳнати, аз ҷумла афзоиши аҳолии бо суръат зиёд гардида, нисбати соли 2005 фарқият 3044,6 ҳаз. нафар ва тағйирот 1,44 маротибавро ташкил медиҳад. Дар навбати худ захираҳои меҳнати 1760,0 ҳазор нафар ва қувваи корӣ истифоданашида дар иқтисодиёт 1327,0 ҳазор нафар зиёд ба қайд гирифта шудааст. Ин тамоюлҳо аз он гувоҳӣ медиҳанд, ки бо истифодаи мақсадноки онҳо таъмини рушди иқтисодии кадрӣ имконпазир мегардад. Аммо то ҳанӯз, истифодаи мақсадноки онро мушоҳида намудан шубҳаовар аст.

Ҷадвали 8.

Тақсироти аҳолии машғул дар иқтисодиёти ҷумҳурӣ аз рӯи намудҳои фаъолияти иқтисодӣ, солҳои 2011 – 2021, ҳаз.нафар

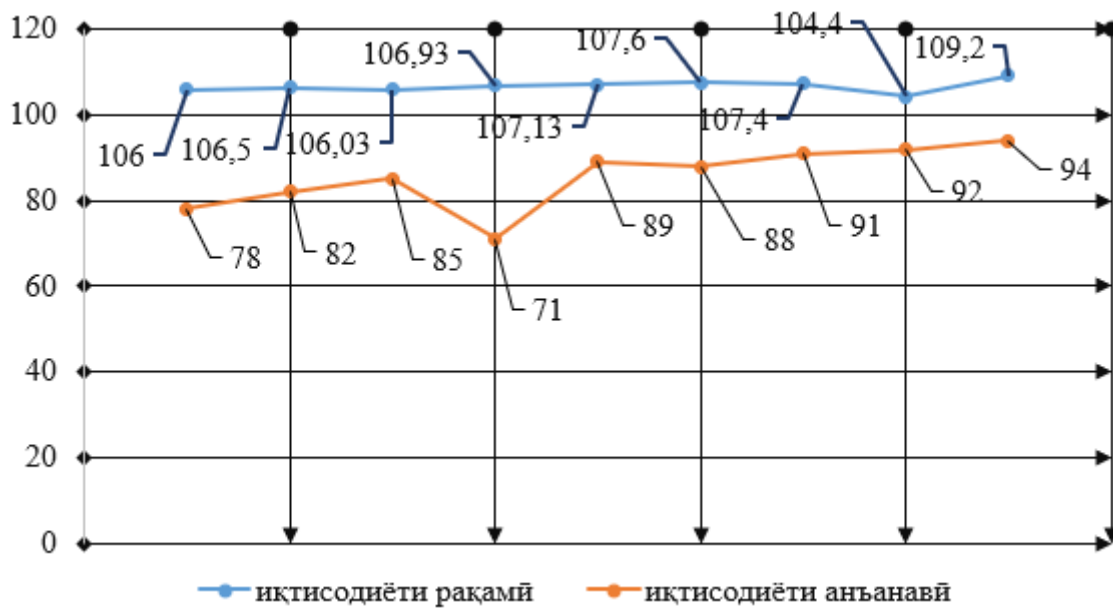
Нишондиҳандаҳо	Солҳо									Фарқият 2021-2011 (+; -)	Тағйирот 2021/2011 (мар.)
	2011	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021		
Ҳамагӣ дар иқтисодиёт машғул	2249,3	2325,4	2379,7	2385,3	2407,0	2425,5	2463,4	2506,2	2533,5	284,2	1,13
Дар баҳши воқеӣ	1671,8	1682,6	1704,0	1694,8	1685,3	1698,9	1731,0	1754,4	1764,1	92,30	1,06
Баҳши хизматрасонӣ	577,6	642,8	675,7	690,5	721,7	726,6	732,4	751,8	769,4	191,8	1,33
Савдои яклухт ва чакана, таъмири автомобилҳо, мотосиклҳо, молҳои маишӣ ва маводҳои истифодаи шахсӣ	125,0	138,4	149,3	147,9	170,6	157,9	153,5	157,2	158,7	33,70	1,27
Меҳмонхонаҳо ва тарабхонаҳо	6,0	7,9	9,8	9,6	15,6	15,4	16,4	16,4	17,1	11,10	2,85

**Сарчашма:* таҳияи муаллиф дар асоси маълумоти АОНПҶТ. Душанбе. – 2022. С. 342

Дар ҷадвали 8. аҳолии машғул дар иқтисодиёти ҷумҳурӣ бо нишондиҳандаҳои таркибии он мавриди таҳлил қарор дода шудааст. Бояд қайд кард, ки аз соли 2011 то соли 2021 динамикаи тағйирёбии аҳолии дар иқтисодиёт машғул, яъне фақияти нисбии он 284,2 ҳазор нафар ва дар ин замина 1,13 маротиба тағйирот ба назар мерасад. Таҳлил нишон медиҳад, ки аксари аҳолии машғул дар баҳши хизматрасонӣ фаъолияти менамоянд, яъне ин нишондиҳанда таносубан дар ин давра 191,8 ҳазор нафар афзудааст. Бар замми ин дар савдои яклухт ва чакана, таъмири автомобилҳо, мотосиклҳо, молҳои маишӣ ва маводҳои истифодаи шахсӣ ин тамоюл нисбатан миёна, ҳамагӣ 33,70 ҳазор нафар зиёд мебошад.

Таҷриба нишон медиҳад, ки сатҳи касбияту маҳорат ва тавонмандии кадрҳо новобаста аз шакли фаъолият дар бозори меҳнат арзиш ё қадриносӣ мегардад. Дар шароити ташаккули иқтисоди рақамӣ ниёз ба мутахассисони бозоргир, аз ҷумла донандагони технологияи рақамӣ, кадрҳои касбӣ, шахсони муваффақ хеле зиёд ба ҷаҳм мерасад (расми 11).

Сатҳи музди меҳнат вобаста ба иқтисоди рақамӣ дар расми 11 нишон дода шудааст.



Расми 11. Сатҳи музди меҳнат вобаста ба иқтисоди рақамӣ (таҳияи муаллифи диссертатсия дар асоси маълумоти коршиносӣ)*

* - Музди меҳнат аз рӯи тавонмандии корманд (пардохт аз рӯи малака ва истеъдод).

Маълумотҳо аз нигоҳи коршиносон ва мушоҳидаҳо натиҷагирӣ шудааст. Ташаккули рушди иқтисоди рақамӣ аз он шаҳодат медиҳад, ки кормандон дар иқтисоди рақамӣ маҳорату касбияти худро сайқал надода, бо як маром фаъолият менамоянд ва зарби фаъолнокии иқтисодии онҳо ҳатто ба нишондиҳандаи 100 наздикӣ надорад. Таҳқиқот ва таҳлил нишон дод, ки кормандони категорияи “инсонии рақамӣ” пайваста дар тақмили ташаккул ва рушди маснади касбӣ буда, ғоиданокии меҳнати онҳо доимо аз нишондиҳандаи 100 боло аст. Аз ин ҷо, бармеояд, ки иқтисоди рақамӣ дар шароити ташаккули иқтисоди рақамӣ ҳамчун омил таъминкунандаи муваффақият мегардад.

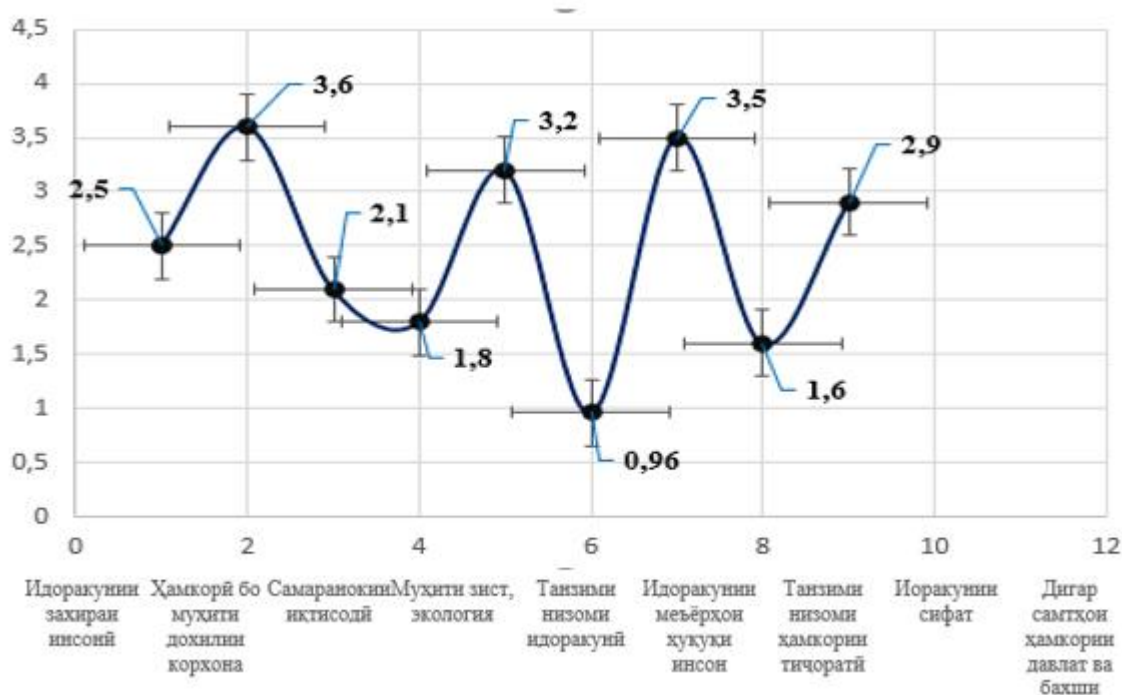
Тавре таҷриба нишон медиҳад, иқтисоди рақамӣ муносири ҷаҳонро, махсусан дар кишварҳои пешрафта, имрӯз бояд иқтисоди рақамӣ сармояи инсонии хеле самаранок номид. Аҳамияти сармояи инсонӣ ҳам дар рушди ҷомеа ва ҳам дар рушди иқтисоди рақамӣ давлат ба таври бениҳоят баланд буда, масъалаи рушди иқтисоди рақамӣ ҳамчун омил истеҳсолӣ ва ҷузъҳои он, аз ҷумла беҳатарӣ, самаранокии захираҳо ва муҳити корӣ, инчунин сифати баланди ҳаётро арзёбӣ мекунад. Таҳлили ин далел ба хулосае оварда мерасонад, ки барои таъмини кишвари рақобатпазир ва амнияти он сармоягузори калон ва устувор зарур аст. Гузашта аз ин, иқтисоди рақамӣ муносири собит кардааст, ки ғоиди сармоягузори ба сармояи инсонӣ нисбат ба сармоягузори ба фондҳои асосӣ хеле баланд аст.

Имрӯз сармояи инсонӣ яке аз афзалиятҳои асосии кишварҳои пешрафта ба шумор меравад. Барои фаъолияти он шароити мусоид фароҳам оварда шудааст. Сармояи инсонӣ нишондиҳандаи рушди иқтисодӣ мебошад. Он бояд бо сифати баланд бошад, то мушкилоти иқтисодӣ сари вақт ҳал карда шавад ва иқтисоди рақамӣ

устувору самаранок дар сатҳи микро ва макро таъмин карда шавад.

Таҷрибаи ширкатҳои бузурги олам нишон медиҳад, ки бояд дар оянда диққати асосӣ ба навсозии базаи моддию техникӣ, омӯзиши таҷрибаи ширкатҳои пешоҳанги олам, омода намудани мутахассисони соҳавӣ, ки дар оянда ҳамчун мушовирони тижоратӣ, бозоршиносон, коршиносони касбии соҳавӣ амал менамоянд, зарур мебошад.

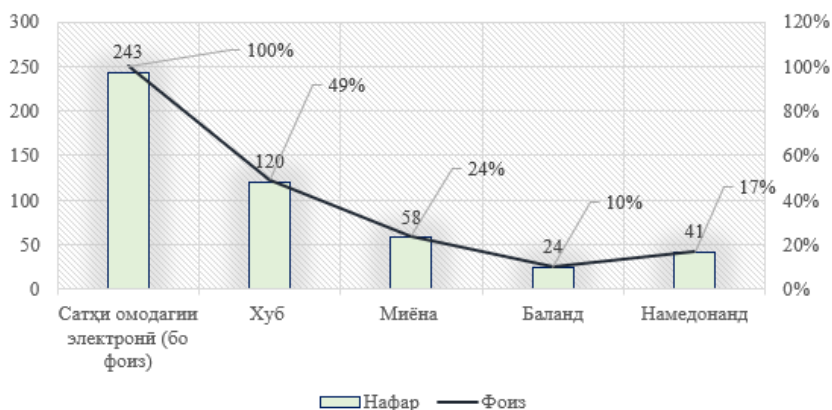
Дар ташаккули таҷрибаи сармоягузорию ҷаҳонӣ ба иқтидори кадрӣ ба сармояи инсонӣ саҳми калонтарин ба марказҳои тижоратӣ (маҷмааҳои тижоратӣ) ва супермаркетҳо гузошта мешавад. Аксари марказҳои тижоратӣ ин маълумотро дар бораи сармоягузорӣ ба сармояи инсонӣ дар ҳисобот оид ба устувории худ, корхонаҳои тижоратӣ дар ҳисоботи иҷтимоӣ инъикос мекунанд. Таносуби маълумот дар бораи амалияи идоракунии сармояи инсонӣ, ки аз ҷониби корхонаҳо гузориш дода шудаанд, дар расми 12 нишон дода шудааст.



Расми 12. Ҳиссаи маълумот дар бораи таҷрибаи идоракунии сармояи инсонӣ, ки аз ҷониби корхонаҳо дар ҳисоботи ғайримолиявӣ инъикос ёфтааст.

Барои беҳтар фаҳмидани он ки омӯзиш чӣ гуна бояд рафторро тағйир диҳад, фаҳмидан зарур аст, ки дар паси ташаккул ва рушди малакаҳои нав, азхудкунии дониш, эҷоди намунаҳои рафтор ва ҳавасмандии таълимӣ кадом равандҳо истодаанд. Талабот барои ташаккули доимии малакаҳои нав ҳангоми ворид шудан ба сатҳи ташкилӣ боз ҳам мушкилтар аст. Дар ин ҳолат, огоҳӣ дар бораи зарурати тағйироти устувори рафтор на танҳо аз ҷониби шахс, балки аз корхона бармеояд ва бо стратегияи он алоқаманд аст. Агар тағйир додани ҳатто рафтори худ вақт, кӯшиш ва заҳмати зиёдро талаб кунад, пас сабру таҳаммул аз ба даст овардани натиҷаҳои шабеҳ барои садҳо ва ҳазорон кормандон кори бузург ва хароҷоти азим камтар нест. Дар ин ҷо саволи асосӣ ин аст, ки чӣ гуна ба тағйирёбии рафтор тавассути тарҳрезии дурусти раванди таълим ноил шудан мумкин аст.

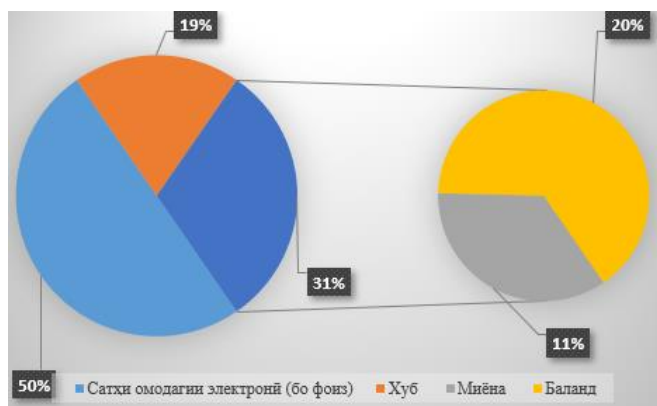
Натиҷаҳои тадқиқоте, ки дар расми 13 оварда шудаанд, нишон медиҳанд, ки танҳо 12% корхонаҳо стратегияи идоракунии иқтисодии кадрро ҳангоми гузаштан ба нави рақамӣ технологияҳо дар давоми 5 соли оянда интихоб кардаанд.



Расми 13. – Натиҷаи пурсишнома

Дар байни корхонаҳо, ки дар марҳилаи камолоти рақамӣ қарор доранд, танҳо 26% шумораи онҳо мегӯянд, ки онҳо стратегияи рақамиро таҳия дар шакли фасли стратегияи умумии рушди корхона ё ҳуҷҷати алоҳида доранд.

Аз корхонаҳои пурсидашуда хоҳиш карда шуд, ки лоиҳаҳоеро, ки соли оянда, дар 3 соли оянда ва дар 5 соли оянда амалӣ кардани мешаванд, номбар кунанд. Ҷавобҳои мусоҳиб-корхонаҳо ба саволи: «Оё шумо лоиҳаҳои ҷорӣ намудани технологияҳои рақамиро дар корхонаҳо дар муддати наздик, миёна ва дарозмуддат ба нақша гирифтаед?» - дар расми 14 нишон дода шудаанд.



Расми 14. – Ояндабинӣ то соли 2026

Маълумоти пурсиш нишон медиҳад, ки 33% корхонаҳо дар ояндаи наздик лоиҳаҳои назарраси рақамиро ба нақша гирифтаанд; 27% фоизи пурсидашудагон нақшаҳои 3 соли оянда ва 18% фоизи корхонаҳо нақшаи 5 соли ояндаро нишон доданд. Дар маҷмӯъ, дар тӯли 5 соли оянда тақрибан 40% ширкатҳои пурсишшуда дар бораи нақшаҳои ҷорӣ кардани технологияҳои рақамӣ дар корхонашон ҷавоби мусбӣ доданд, аммо 44% пурсидашудагон ҳангоми баҳодиҳии нақшаҳо дар дарозмуддат душвор буданд, ки оё лоиҳаҳои муҳими истифодаи технологияҳои рақамӣ барои 5 сол ба нақша гирифта шудаанд ё не.

Имрӯз, бисёре аз корхонаҳои Ҷумҳурии Тоҷикистон истифодаи технологияҳои рақамиро ҳамчун як вазифаи соф технологӣ қабул мекунанд, дар ҳоле ки парадигмаи рақамисозии ҷорӣ дар он аст, ки на он қадар технология

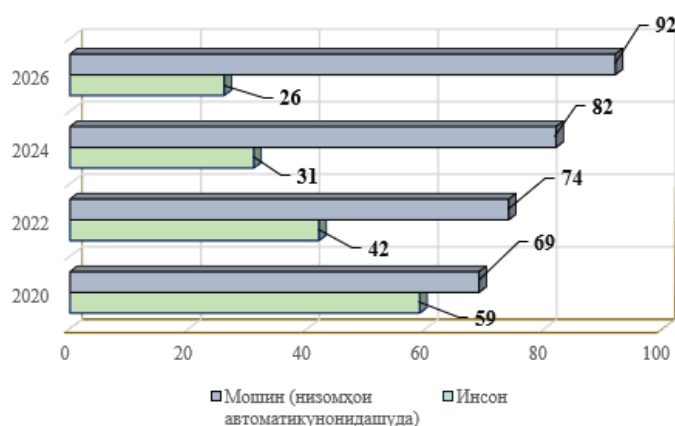
тағйир меёбад, балки худи системаи идоракунии сармояи инсонии корхона бояд рушд намояд.

Таҷрибаи кишварҳои хориҷӣ гувоҳи медиҳад, ки рушди касбияти кормандон бо назардошти расму оин, анъанаҳои миллӣ ва хусусиятҳои хос пайвастагӣ дорад ва иқтидори кадрӣ онҳо бо маром рушду нумӯъ дорад.

Тавре аз шарҳу тавзеҳи боби сеюм бармеояд, тамоюли рушди иқтидори кадрӣ, омилҳои унсурҳои ба он таъсиррасон ва истифодаи таҷрибаи хориҷӣ имконияти боз ҳам тақвият додану рушди иқтидори кадрӣ дар шароити ташаккули иқтисоди рақамӣ замина мегузорад. Моро зарур аст, ки дар идомаи таҳқиқ ба тақмили усулҳои арзёбии иқтидори кадрӣ ва рақамикунонии фаъолияти савдои чакана тавачҷуҳ намоем. Танҳо дар ин сурат ба арзёбии мусбии иқтидори кадрӣ метавон мушарраф гардид.

Дар **боби чорум** ба «Тақмили усулҳои арзёбии иқтидори кадрӣ савдои чакана дар шароити муосир» рақамикунонии корхонаҳо ва вазъи рушди иқтидори кадрӣ савдои чакана, моделсозии арзёбии иқтидори кадрӣ ва сатҳи рақамикунонии корхонаҳо тавассути усули моделсозии сохторҳои идоракунии ва таҳияи амсилаи иқтисодӣ-риёзии арзёбии салоҳиятҳои кормандони савдои чакана дар шароити рақамикунонӣ бахшида шудааст.

Бояд тазаккур дод, ки раванди рақамикунонии босуръат дар тамоми соҳаҳои иқтисоди ҷумҳурӣ талаботҳои бо тадриҷ навро ба миён мегузорад. Раванди дигаргуниҳо тағйирёбиҳо танҳо бо ҳузури нерӯи тавонно созида ва иқтидори кадрӣ касбӣ натиҷа медиҳад. Дар шароити рақамикунонии босуръат технологияҳои рақамӣ амсилаи анъанавии равандҳои идоракунии корхонаҳоро дигаргун намуда, сатҳи даромаднокиро афзун ва фаъолияти бозорро ба таври мутлақ тағйир медиҳад. Амалияи идоракунии рақамикунонӣ, хусусан татбиқи зеҳни сунӣ тадриҷан ба як унсур камхарҷ ба ҷойи меҳнати пурмашаққати инсон дар доираи васеъшавии соҳаҳо табдил ёфта истодааст. Дарҷаи автоматикунонии соҳаҳои савдо ба ҳисоби фоиз нисбат ба вақти кор дар расми 15. нишон дода шудааст.



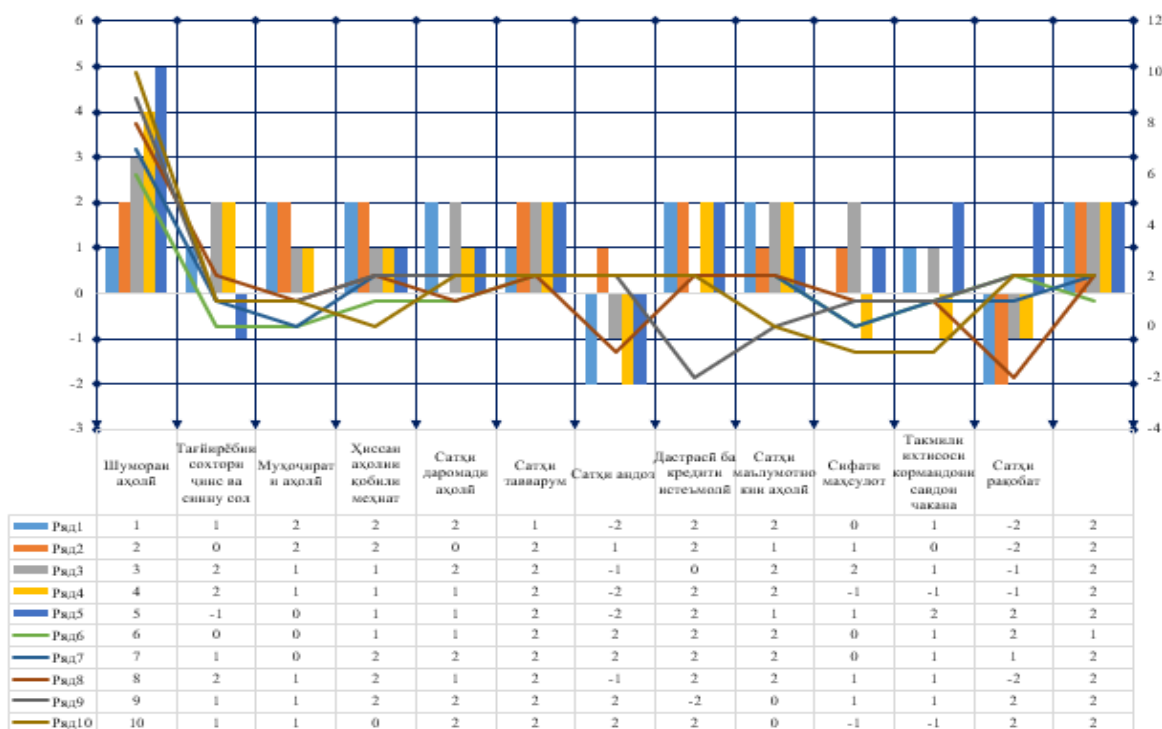
Расми 15. – Сатҳи автоматикунонии соҳаи савдо бо ҳисоби фоиз (%) соатҳои корӣ ва меҳнати дастии кормандон (таҳияи муаллиф дар асоси таҳлили адабиёти илмӣ ва маводҳои интернетӣ)

Ҳамин тариқ, агар дар соли 2018 таносуби соатҳои одам-соат ва машин-соат мутаносибан: 71% ва 29% бошад, пас ба гуфтаи коршиносони WEF, ин

таносуб то соли 2025 дар муқоиса бо 52% соатҳои мошин-соат 48% хоҳад буд. Интизор меравад, ки то соли 2025 рушди технологияҳо боиси аз байн рафтани 75 миллион ҷойҳои корӣ дар саросари ҷаҳон ва таъсиси 133 миллион ҷойҳои нави корӣ мегардад. Мавқеъҳои нав бевосита бо тағйироти пайваस्ताи технологӣ алоқаманданд. Онҳо аз кормандон салоҳиятҳои нав талаб мекунанд, ки қувваи қорие, ки бо мошинҳо озод карда шудааст, надорад³. Масалан, барои ҳалли масъалаҳои ғайристандартӣ ё таҳлили маълумотҳо танҳо тақия ба салоҳияту касбияти кормандони замонавӣ ё инсонҳои рақамишуда гузошта мешавад.

Қайд намудан ба маврид аст, ки ҳоло нақши савдои чакана дар рушди иқтисодии рақамӣ меафзояд, ки ин аз як тараф, бо афзоиши даромади аҳоли, аз тарафи дигар, дигаргуниҳои ҷиддии технологияи хизматрасонии чакана алоқаманд аст. Мақсади ин тадқиқот таҳияи методологияи ҷенкунии омилҳои ба рушди иқтисодии кадрӣ савдои чакана таъсиркунанда мебошад. Натиҷаҳои дар рафти тадқиқот бадастомада метавонанд аз ҷониби кормандон ҳамчун манбаи иттилоотӣ барои қабули қарорҳои идоракунии истифода шаванд. Маҳдудияти ин тадқиқот ҳудуди тадқиқоти экспертӣ мебошад, бинобар ин, натиҷаҳои бадастомадаро танҳо ба субъектҳои савдои чакана татбиқ кардан мумкин аст.

Дар рафти пурсиш аз мутахассисон хоҳиш карда шуд, ки вазни ҳар як омилро (аз рӯи ҷадвали панҷ-ҳолӣ) ба инкишофи савдои чакана таъсир мерасонад, муайян намоянд. Ҷавобҳои коршиносон ба таври зерин тақсим карда шуданд (расми 16).

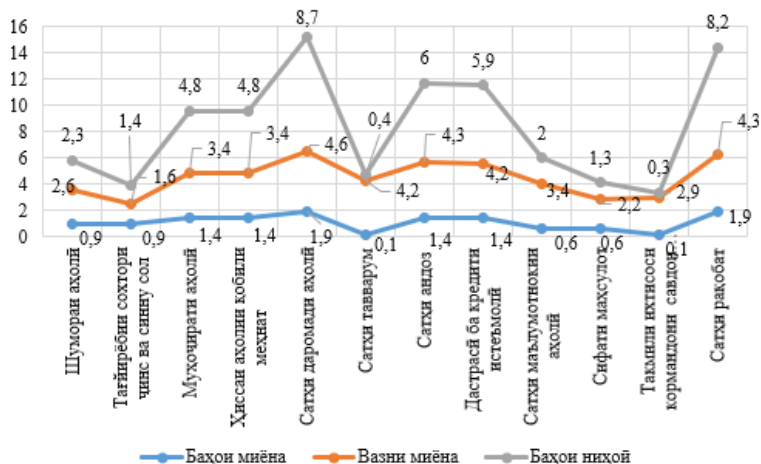


*Сарчашма: таҳияи муаллиф

Расми 16. Тақсими ҷавобҳои мутахассисон оид ба вазни омилҳои, ки ба рушди савдои чакана таъсир мерасонанд.

³ Абакумова И. В., Антонова Е. К., Байгулов Р. М., Беляева С. В. и др. Научные исследования в сфере социально-экономических и гуманитарных наук: междисциплинарный подход и конвергенция знаний / Под редакцией Р. М. Байгулова, О. А. Подкопаева. – Самара, 2016. – 369 с.

Аз расм аён аст, ки коршиносон сатҳи даромади аҳолиро омили муҳимтарине медонанд, ки ба рушди савдои чакана таъсир мерасонад. Ин арзиш аз ҳадди аксар панҷ хола ба миқдори 4,6 хол баҳо дода шуд. Мавҷудияти қарзҳои истеъмолӣ, мизони андоз ва сатҳи таваррум тақрибан ҳамин миқдор холро ташкил дод. Баҳои пасттарини 1,6-ро коршиносон ба чунин омиле, ба монанди тағирёбии сохтори ҷинс ва синну сол додаанд. Дар натиҷаи тадқиқоти коршиносон баҳодиҳии зерин ба даст омад (расми 17).



Расми 17. Арзёбии ниҳоии (миёнаи вазноқӣ) омилҳое, ки ба рушди савдои чакана дар асоси натиҷаҳои тадқиқоти экспертӣ таъсир мерасонанд.

Аз рӯи андешаи мутахассисон метавон хулоса кард, ки сатҳи рақобат ба рушди савдои чакана бештар таъсир мерасонад. Таъсири хурдтарин, аз рӯи натиҷаҳои пурсиши коршиносон, тақмили ихтисоси кормандони савдои чакана аст.

Мутобиқати хулосаҳои коршиносон бо истифода аз коэффисиенти мувофиқат баҳо дода шуд:

$$R = \frac{M}{a^2 + (b^2 - s^2)} \quad (1)$$

ки дар он R коэффитсиенти мутобиқшавӣ;

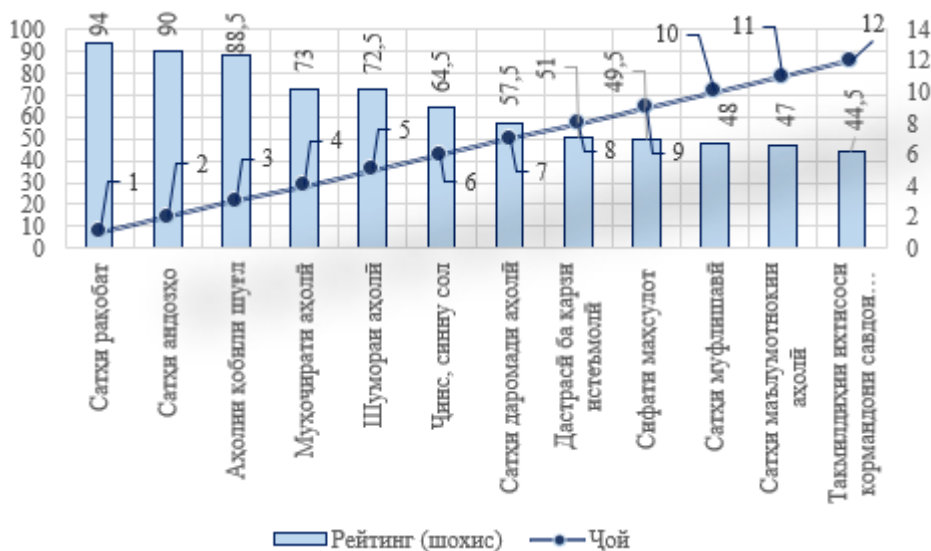
a - шумораи коршиносон дар гурӯҳ;

b - шумораи омилҳо;

s - маблағи фарқиятҳои дараҷаи квадратӣ (гурӯҳҳо аз миёна).

Қимати ин коэффитсиент дар ҳудуди муқаррарӣ баромад, ки ба мо имкон медиҳад, ки натиҷаҳои тадқиқотро боэътимод шарҳ диҳем.

Коршиносон дараҷаи аҳамияти параметрҳоро тавассути додани рақами рутбаҳо арзёбӣ мекунанд. Ба омиле, ки коршинос ба он баҳои баланд медиҳад, дараҷаи 1 дода мешавад. Агар коршинос якчанд омилҳоро эквивалент интиҳоб намояд, ба онҳо як рақами рутбавӣ дода мешавад расми 18.



Расми 18. Омилҳои ба рушди савдои чакана таъсиррасон, дар соли 2021.

Ба эътиқоди коршиносон, ба ташаккул ва рушди захираҳои савдои чакана сатҳи рақобат дар савдои чакана, сатҳи андозу боч, даромади хонаводаҳо бештар таъсир мерасонад. Дар ҳоле, ки сифати маҳсулот ва тақмилиҳои ихтисоси кормандони савдо ҳамчун омилҳои камтарин таъкид шудааст⁴. Бояд иқрор шуд, ки воқеан ин ду омилҳои ниҳой дар таъмини рушди устувори тижорат ва самарабахшии фаъолият нақши бағоят муҳим доранд⁵.

Бояд таъкид дод, ки аз ҷониби мо то андозае омилҳои ба рушди иқтисодии кадрҳои савдои чакана таъсиррасон арзёбӣ гардиданд, ки муҳимтарин аз онҳо нерӯи инсонӣ ё тахассуси касбии кормандони савдои чакана ба ҳисоб меравад. Ин масъала то ҳанӯз баҳсбарангез аст ва дар таҳқиқотҳои оянда онро бештар мавриди пажӯҳиш қарор хоҳем дод. Омилҳои болозикрро мо метавонем ҳангоми таҳияи амсилаи иқтисодӣ-риёзии арзёбии салоҳиятҳои кормандон ба инобат гирифта, натиҷабарангези фаъолияти савдои чаканаро муайян намоем. Салоҳиятнокии фаъолияти кормандони савдои чакана дар ташаккули фарҳанги рақамӣ ва сатҳи хизматрасони суръатбахш зоҳир мегардад. Кадрҳои соҳибкасб қодиранд, то судмандии фаъолияти савдои чаканаро дар шароити ташаккули иқтисоди рақамӣ таъмин намоянд.

Амсилаи иқтисодӣ-математикии тарҳрезӣшуда имкон медиҳад, ки ҷузъҳои муҳими рушди иқтисодии кадрӣ пурра таҳқиқ карда шуда омилҳои ба рушди минбаъдаи он таъсиррасон ошкор карда шаванд. Аз ҳамин хотир дар идомаи таҳқиқот таъсири омилҳоро бо истифодаи усулҳои иқтисодӣ-математикӣ мавриди таҳлил қарор медиҳем.

Барои гузаронидани таҳлил ба амсилаи бисёрҷониба рӯй меорем. Вобаста ба иттилооти омории дарҷгардида бо истифодаи имкониятҳои даста барномаҳои амалӣ ҷадвали 9. -ро матраҳ месозем.

⁴ Круглов Д.В., Круглова О.Д. Роль и место человеческого капитала в развитии предпринимательства / Д.В.Круглов., О.Д. Круглова // В книге: технологические тренды и наукоемкая экономика: бизнес, отрасли, регионы. Коллективная монография. Под редакцией о.н. Кораблевой [и др.]. Санкт-петербург, 2021. С. 291-296.

⁵ Славянов А.С., Фешина С.С. Технологии искусственного интеллекта в образовании как фактор повышения качества человеческого капитала / А.С. Славянов, С.С. Фешина // Экономика и бизнес: теория и практика. 2019. № 7. С. 156-159.; Зубков С.А., Панов А.И. Технологии защиты репутации бизнеса в цифровой экономике / С.А. Зубков, А.И. Панов // Социально-гуманитарные знания. 2020. С. 295-309.

Коэффитсиентҳои регрессия ва баҳодихии оморӣ амсилаи бисёромила*

	<i>Коэффит- сиентҳо</i>	<i>Хатогии стандартӣ</i>	<i>t - оморӣ</i>	<i>P- Қиммат</i>
<i>Y - алоқамандӣ</i>	-77,907	19,961	-3,9029	0,0014
Ҳаҷми гардиши савдои чакана, млн. сомонӣ, <i>HGS</i>	0,0003	0,0003	0,9095	0,3774
Истеҳсоли маҳсулоти саноатӣ, млн. сомонӣ, <i>IMS</i>	0,0032	0,0011	3,0006	0,0090
Ҳаҷми истеҳсоли маҳсулоти саноатӣ, млн. тона, <i>HIMS</i>	-0,0047	0,0014	-3,4119	0,0039
Шумораи кормандони корхонаҳои савдои чакана, нафар, <i>ShKK</i>	0,0197	0,0117	1,6841	0,1129
Захираҳои меҳнатӣ, ҳаз. нафар, <i>ZM</i>	0,0197	0,0088	2,2405	0,0406
Захираҳои меҳнати дар иқтисодиёт машғул, ҳаз. нафар, <i>ZMI</i>	0,0522	0,0222	2,3493	0,0329

*Сарчашма: таҳияи муаллиф

$$Y = -77,907 + 0,003HGS + 0,0032IMS - 0,0047HIMS + 0,0197ShKK + 0,0197ZM + 0,0522ZMI \quad (2)$$

Дар асоси таҳлили амсилаи мазкур ва нишондиҳандаҳои чадвали 9. вобастагии *Y* - Шумораи кормандони соҳаи савдо ва хизматрасонӣ, ҳаз. нафар, *HGS* - Ҳаҷми гардиши савдои чакана, млн. сомонӣ, *IMS* - Истеҳсоли маҳсулоти саноатӣ, млн. сомонӣ, *HIMS* - Ҳаҷми истеҳсоли маҳсулоти саноатӣ, млн. тона, *ShKK* - Шумораи кормандони корхонаҳои савдои чакана, нафар, *ZM* - Захираҳои меҳнатӣ, ҳаз. нафар, *ZMI* - Захираҳои меҳнати дар иқтисодиёт машғул, ҳаз. нафар, чунин хулоса ҳосил шуд. Дар сурати ба қадри кофи истифода намудани имкониятҳои иқтисодии кадрӣ чавобгӯ ба талаботи бозори меҳнат дар савдои чакана на танҳо ҳолати он тағйир меёбад, балки саҳми он дар афзоиши некуаҳволӣ, маҷмӯи маҳсулоти дохилӣ тадриҷан меафзояд. Ҳангоми тарҳрезии амсилаи иқтисодӣ – риёзӣ чунин натиҷа ҳосил шуд, ки барои афзоиши шумораи кормандони соҳаи савдо ва хизматрасонӣ, ҳаз. нафар, *HGS* - Ҳаҷми гардиши савдои чакана, млн. сомонӣ, ба 261,53 *IMS* - Истеҳсоли маҳсулоти саноатӣ, млн. сомонӣ ба андозаи 3204,3, *HIMS* - Ҳаҷми истеҳсоли маҳсулоти саноатӣ, млн. тона норасоии ҳаҷми истеҳсоли маҳсулот ба 4672,9, *ShKK* - Шумораи кормандони корхонаҳои савдои чакана, нафар, ба 19,67, *ZM* - Захираҳои меҳнатӣ, ҳаз. нафар, ба 19,74, *ZMI* - Захираҳои меҳнати дар иқтисодиёт машғул, ҳаз. нафар, ба 52,24 зарур мебошад.

Эътимоднокии хулосаи бадастомада аз рӯи амсилаи бисёромила ва мувофиқи коэффитсиенти детерминатсия 0,99 ё 99 фоизро ташкил медиҳад.

Тавре ҳангоми таҳқиқот мушоҳида намудем, натиҷаҳои бадастомада имконият медиҳанд, зарурату аҳамияти илмӣ ва амалии таҳқиқот баҳогузорӣ карда шуда, дар ин асос хулосаҳои мантиқӣ бароварда шуда, тавсияҳои ҷолиб баҳри рушди иқтисодии кадрӣ савдои чакана дар шароити ташаккули иқтисодиёти рақамӣ манзур гардад. Бояд зикр кард, ки дар оянда таҳқиқоти илмӣ бо назардошти аҳолии қобили шуғл, захираҳои меҳнатӣ бояд роҳандозӣ карда шавад, зеро онҳо омили арзишманди рушди иқтисодии кадрӣ дар Ҷумҳурии

Тоҷикистон ба ҳисоб хоҳанд рафт. То ҳанӯз аз захираҳои меҳнатӣ мо ҳадафмандона истифода нанамудаем, чунки иқтисодии кадрӣ танҳо ҳангоми фаъолият ва масъулияти салоҳиятнокии инсон зоҳир мегардад. Далели дигар дар он аст, ки нерӯҳои созанда зехнии инсон ба қадшиносӣ ниёз дорад ва натиҷабархшии фаъолият бояд ҳавасмандиро ба бор оварад.

Таҳқиқи омилҳои интихобшударо идома дода, мо тасмим гирефтем, ки ояндабинии нишондиҳандаҳои мутаассир ба рушди иқтисодии кадрӣ савдои чакана барои солҳои 2023-2030-ро бо истифода аз имкониятҳои ДБА ба роҳ монем.

Барои ҳисоб намудани ояндабинӣ аз муодилаи тренди дар ҷадвали 10 буда истифода бурда шудааст. Натиҷаҳо бо истифодаи афзорҳои амсиласозии иқтисодӣ – математикӣ санҷида шудаанд.

Ҷадвали 10.

Ояндабинии нишондиҳандаҳои мутаассир ба рушди иқтисодии кадрӣ савдои чакана, 2023 - 2030

№ р/қатор	Солҳо	Нишондиҳандҳо						
		Y	HGS	IMS	HIMS	ShKK	ZM	ZMI
23	2022	173	30754,3	26630,1	27782,1	1776	5911	2599
24	2023	178	32280,5	27969,9	28903,4	1825	6030	2632
25	2024	182	33806,7	29309,7	30024,7	1873	6149	2666
26	2025	187	35332,9	30649,5	31146	1922	6269	2699
27	2026	191	36859,1	31989,3	32267,3	1970	6388	2732
28	2027	196	38385,3	33329,1	33388,6	2019	6507	2766
29	2028	200	39911,5	34668,9	34509,9	2067	6626	2799
30	2029	205	41437,7	36008,7	35631,2	2116	6745	2833
31	2030	209	42963,9	37348,5	36752,5	2164	6865	2866
Тағйирот	2030/2021	1,32	1,29	1,20	1,18	1,35	1,21	1,13
Фарқият	2030-2021	51	9704	6225	5629	565	1212	332
Муодилаи тренд		$y = 4,5082x + 9,338$ $R^2 = 0,9602$	$y = 1526,2x - 4348,3$ $R^2 = 0,866$	$y = 1339,8x - 4185,3$ $R^2 = 0,845$	$y = 1121,3x + 1992,2$ $R^2 = 0,8588$	$y = 48,516x + 660,16$ $R^2 = 0,9397$	$y = 119,2x + 3169,3$ $R^2 = 0,9935$	$y = 33,484x + 1828,4$ $R^2 = 0,9379$

**Сарчашма:* таҳияи муаллифи диссертатсия бо истифодаи имкониятҳои ДБА

Мувофиқи ояндабинии мо (ҷадвали 10) шумораи кормандони соҳаи савдо ва хизматрасонӣ, ҳаз. нафар, нисбати соли 2021, тағйирот 1,32 маротиба ва фарқият дар ҳамин давра +51, ҳаҷми гардиши савдои чакана, млн. сомонӣ, нисбати соли 2021, тағйирот 1,29 маротиба ва фарқият дар ҳамин давра +9704, истеҳсоли маҳсулоти саноатӣ, млн. сомонӣ, нисбати соли 2021, тағйирот 1,20 маротиба ва фарқият +6225, ҳаҷми истеҳсоли маҳсулоти саноатӣ, млн. тона,

нисбати соли 2021, тағйирот 1,18 маротиба ва фарқият +5629, шумораи кормандони корхонаҳои савдои чакана, нафар, нисбати соли 2021, тағйирот 1,35 маротиба ва фарқият дар ҳамин давра +565, захираҳои меҳнатӣ, ҳаз. нафар, нисбати соли 2021, тағйирот 1,21 маротиба ва фарқият дар ҳамин давра +1212, захираҳои меҳнати дар иқтисодиёт машғул, ҳаз. нафар, нисбати соли 2021, тағйирот 1,13 маротиба ва фарқият дар ҳамин давра +332 мебошад.

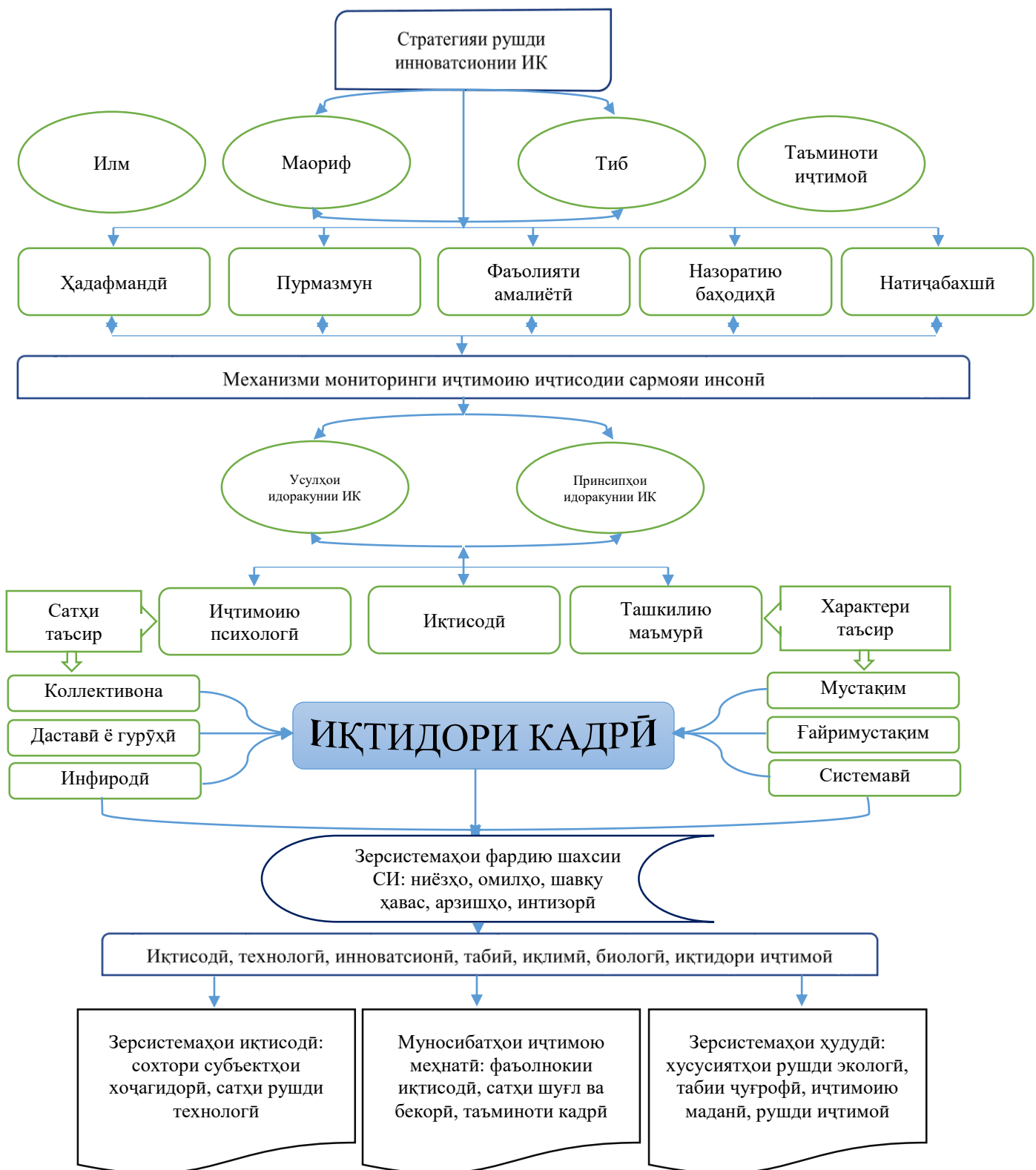
Пас аз баррасии усулҳои арзёбии иқтидори кадрӣ ва такмил додани он дар шароити кунунӣ ба ҳулосае муяссар гардидем, ки зарурияти рақамикунонӣ ва ҳолати рушди иқтидори кадрӣ то ҳол қаноатмандкунанда набуда, танҳо тавассути роҳи усулҳои моделсозӣ арзёбии иқтидори кадриро метавон натиҷагирӣ намуд. Албатта, дилхоҳ фаъолият ба сӯи натиҷабахшӣ равона гардидааст ва онро бо амсилаи иқтисодӣ-риёзӣ баҳри баҳодихии салоҳиятҳои кормандон, ба хусус дар савдои чакана дар шароити иқтисоди маҷозӣ ба даст овардан имконпазир аст.

Дар *боби панҷум* «Самтҳои афзалиятноки идоракунии рушди иқтидори кадрӣ савдои чакана дар шароити рақамикунонии иқтисодиёт», самтҳои асосии рушди иқтидори кадрӣ савдои чакана дар шароити рақамикунонӣ, такмили механизми раванди идоракунии иқтидори кадрӣ савдо ва модели стратегияи идоракунии иқтидори кадрӣ савдо дар шароити иқтисоди рақамӣ нишон дода шудааст.

Ҳифз ва рушди иқтидори кадрӣ соҳаи савдои чакана яке аз самтҳои муҳими таъмини амнияти кишвар дар давраи дарозмуддат, ҷузъи муҳими сиёсати демографӣ ва иҷтимоию иқтисодӣ, омили нигоҳдории соҳибхитиёрии давлат, заминаи зарурии татбиқи афзалияти миллӣ - баланд бардоштани сифати зиндагии аҳоли тавассути таъмини стандартҳои баланди кафолатноки таъминоти зиндагӣ ба ҳисоб меравад.

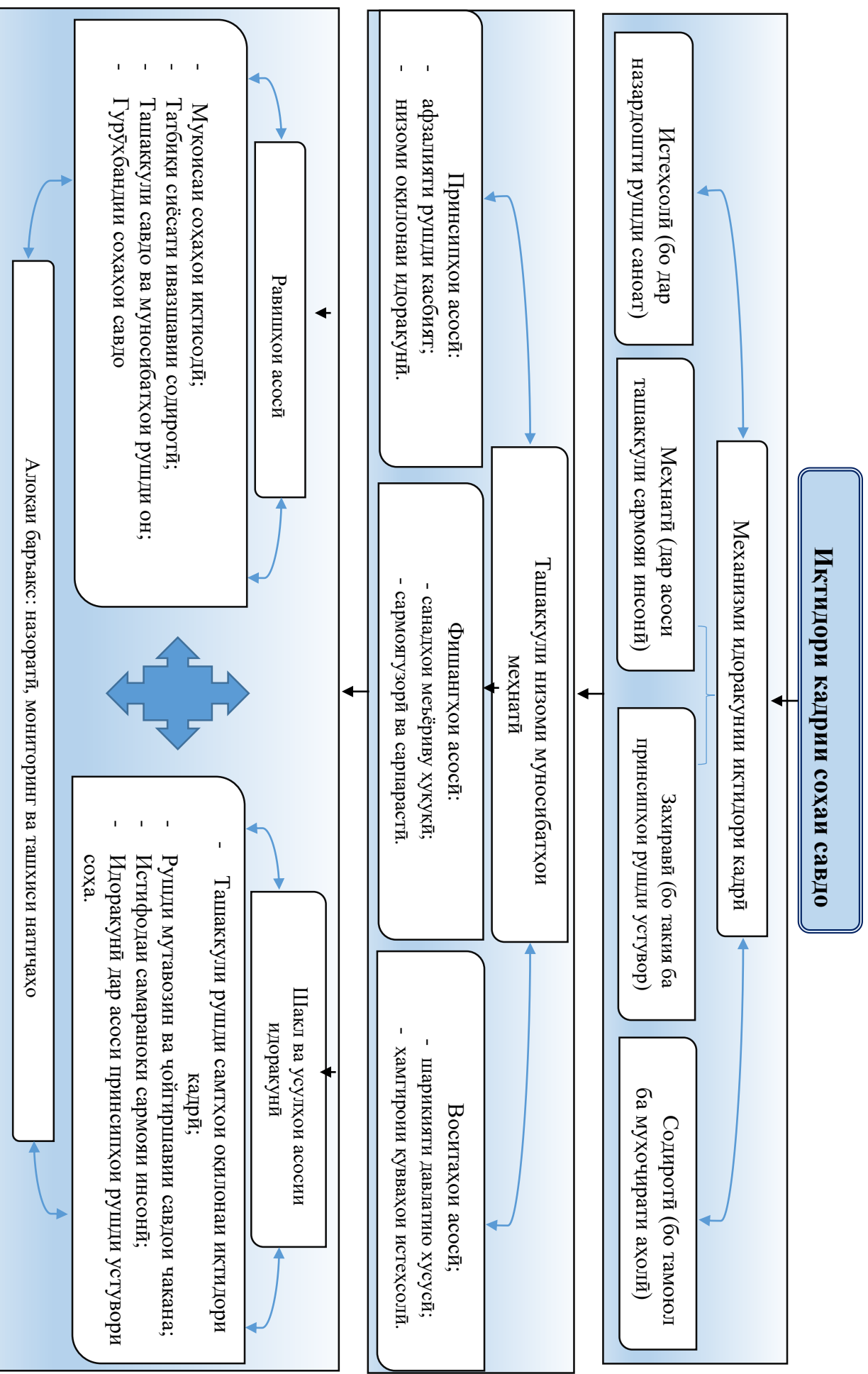
Ҳукумати Ҷумҳурии Тоҷикистон барномаи стратегияи рушди дарозмуддати кишварро то соли 2030 таҳия кардааст: стратегӣ, инноватсионӣ ва саноатӣ-аграрӣ, ки ҳар кадоми онҳо нақши афзояндаи сармояи инсониро дар бар мегирад. Ҳамин тавр, барои таъмини татбиқи системаи босуръати рушди иҷтимоию иқтисодии кишвар то соли 2030 хароҷот ба сармояи инсонӣ бояд то 13,5 фоизи ММД зиёд шавад.

Барои эҷоди механизми татбиқи низоми инноватсионии рушди иқтидори кадрӣ дар баҳши иқтисодиёти савдо пеш аз ҳама ҳуди мафҳуми «механизм» -ро муайян кардан зарур аст. Одатан дар назарияи иқтисодӣ мафҳуми «механизм» -ро маъмулан маҷмӯи тадбирҳои нақшавӣ, молиявӣ, молию бозорӣ, ташкилию маъмурӣ, иҷтимоӣ, сиёсӣ ва дигар тадбирҳо мефаҳманд, ки ба рафтори субъектҳои хоҷагидор барои расидан ба мақсади муайян таъсир мерасонанд.



Расми 19. Механизми татбиқи инноватсионии рушди иқтисоди кадрӣ дар бахши савдо (таҳияи муаллифи диссертатсия).

Дар ин маврид бояд аз модели бисёрфунксионалии иқтисоди кадрӣ бахши савдо, ки вазифаи иқтисодӣ, экологӣ, иттилоотӣ ва инчунин вазифаи назорати иҷтимоиро иҷро мекунад, истифода кардан зарур аст (расми 20).



Расми 20. Модели стратегии идоракунии иштидори кадрҳои савдо (таҳияи муаллиф)

Рушди иқтидори кадрӣ дар бахши савдо низ аз омилҳои асосии зерин муайян карда мешавад: мавҷудияти институти қобили амалҳои худидоракунии маҳаллӣ ва шароити мусоид барои рушди соҳибкорӣ. Дар навбати худ, дараҷаи ҳалли ин проблемаҳо ба сифати идоракунии давлатии иқтисодӣ ва ҳудудҳо вобаста аст.

Гузариши иқтисоди ҷумҳурӣ ба марҳилаи нави рушди инноватсионӣ, яъне иқтисодӣ рақамикунонӣ, ки дар он иқтидори кадрӣ ҷузъи асосии рушди иқтисодӣ мебошад, зарурати таҳияи системаи идоракунии механизми ташаккули сармояи инсониро дар соҳаи савдо ҳам дар сатҳи умуман иқтисодӣ мамлакат ва дар дараҷаи комплексҳои иқтисодии алоҳидаи он ба миён омадааст. Дар ин сурат хусусиятҳои вазъияти ҳозира ва ояндаи иқтисодӣ, инчунин хусусиятҳо ва имкониятҳои иқтисодӣ ҳар як минтақаи алоҳида ба таври максималӣ ба назар гирифта мешаванд.

Дар баробари ин, бояд ба назар гирифт, ки сармояи инсонӣ дар раванди истеҳсолоти савдо бо намудҳои гуногуни захираҳои истеҳсолӣ: замин, моддию техникаи робита карда, дар зерин таъсири омилҳои табиӣ иқлимӣ, ташкилӣ, иқтисодӣ, институтсионалӣ, омилҳои зерсохторӣ, иқтисодии хоричӣ, иҷтимоӣ-фарҳангӣ алоқамандии мутақобила дорад.

Муаллиф вазифаҳои асосии муайян намудани воситаҳо ва технологияҳои афзалиятноки татбиқи идоракунии рақамикунонии кадрҳоро чунин муайян кардааст: ташаккули равишҳои методологӣ ба таҳияи системаи нишондиҳандаҳо барои арзёбии блокҳои функционалӣ; таҳияи алгоритми ҳисобкунии нишондиҳандаҳои индекси баҳодихӣ; апробатсия ва санҷиши усули ҳисобкунии пешниҳодшуда дар асоси маълумоти ҷамъшуда; арзёбии пешгирикунандаи сатҳи рақамикунонии идоракунии кадрҳо дар савдои чакана.

Пас аз таҳқиқи паҳлӯҳои назариявӣ методологӣ ва тавсия дар роҳи амалия модели стратегии идоракунии иқтидори кадрӣ савдоро дар шароити ташаккули иқтисоди рақамӣ таҳрезӣ намудан ба мақсад мувофиқ аст. Тавре маълум аст ташаккули низоми муносибатҳои меҳнатӣ таҷассумгари иқтидори кадрӣ соҳаи савдо буда, дар асоси механизмҳои идоракунии истеҳсолӣ, меҳнатӣ, захиравӣ ва содиротиро муттаҳид намудааст. Бояд зикр намуд, ки дар ин модел нақш ва мақоми принципҳои асосӣ, фишангу воситаҳои асосӣ, ҳамчунин равишҳо, шакл ва усулҳои асосии идоракунии ҷои махсус доранд. Ҳамбастагии ин омилҳои болозикрро мо тибқи алоқаи баръакс дар асоси назорат, мониторинг ва ташҳиси натиҷаҳо муҳим шуморида, модели мазкурро дар ташаккул ва истифодаи самараноки иқтидори кадрӣ дар шароити рақамикунонӣ саривақтӣ ва арзишманду натиҷабахш арзёбӣ менамоем.

ХУЛОСА

А) Натиҷаҳои асосии илмӣ диссертатсия

1. Дар диссертатсия муаллиф вазифаҳои идоракунии маҷмӯии сармояи инсонии соҳаи савдои чаканаро дар асоси равиши концептуалӣ, ки ташаккули баҳодихии баланди динамикии сифати иқтидори кадрӣ корхонаро таъмин менамояд, ба миён гузошта ва инчунин афзоиши нишондиҳандаҳои иқтисодӣ аз

ҳисоби рақамикунонии равандҳои тиҷоратии корхона дар муҳити динамикӣ тағйирёбанда ҳал намудааст [10-М; 13-М; 17-М; 18-М].

2. Муқаррароти асосии идоракунии концептуалии иқтидори кадрӣ ба низом дароварда шудааст. Тағйироте, ки назарияи идоракунии сармои инсонӣ аз сар гузаронидааст ва равишҳои умумии методологии идоракунии иқтидори кадрӣ тавзеҳ дода шудаанд. Дар асоси омӯзиши назарияи муосири менеҷмент категорияи сармои инсониро ба таври нав шарҳ дода, таҳвили онро аз соҳаи иқтисодиёти меҳнати неоклассикӣ ба соҳаи идоракунии меҳнати корпоративӣ нишон додааст. Дар робита ба ин, мо як навъи махсуси таълимро чудо мекунем, ки рақамӣ ном дорад. Равандҳои рақамисозӣ ва зехнии сунъӣ, ки дар иқтисодиёт ба амал меоянд, раванди ташаккул ва рушди иқтидори кадриро ба таври назаррас тағйир доданд [7-М; 10-М; 13-М; 14-М; 23-М].

3. Муаллифии концепсияи идоракунии сармои инсонӣ дар шароити рушди иқтисоди рақамӣ таҳия шудааст, ки рушди диалектикаи объекти идоракуниро ба назар гирифта, бо талаботи нав ба сифати қувваи корӣ мукамал гардида, дорои мазмуни нави сохторӣ ва мундариҷа мебошад, ки хусусиятҳои иқтидори кадрӣ, ба монанди рушди малакаҳои рақамӣ, дониш ва ба идоракунии иқтидори кадрӣ дар шароити нави ташкили ҷои кор аз ӯҳдадорихои дақиқ муайяншуда то кори лоиҳавӣ, тақсимои қарорҳои оқилона нигаронида шудааст, ки идоракунии иқтидори кадриро дар заминаи сифатан нави методологӣ тақмил медиҳад [1-М; 5-М; 7-М; 8-М].

4. Модели стратегияи идоракунии иқтидори кадрӣ дар иқтисодиёти рақамӣ бо дарназардошти талаботи нави бозори меҳнат нисбат ба сифати қувваи корӣ, рушди шаклҳои нави шуғл дар иқтисоди рақамӣ таҳия шудааст, ки тавассути омилҳои нави идоракунӣ, муҳимтарин принципҳои методологии идоракуниро ошкор намуда, мувозинати манфиатҳои ҳамаи иштироккунандагони бозорро таъмин намуда, стратегияҳои дарозмуддати идоракунии иқтидори кадриро муайян мекунанд [1-М; 9-М; 10-М; 13-М].

5. Ду модели бисёронилаи самаранокии истифодаи иқтидори кадрӣ дар иқтисоди рақамӣ таҳия шудааст, ки яке аз онҳо нишондиҳандаҳои миқдорӣ ва дигараш сифатӣ мебошанд. Таҳлили тамоюлҳои муосири рушди иқтидори кадрӣ бо назардошти хусусиятҳои гуногунии он, аз қабилӣ таҳассус, сохтори касбӣ, сатҳи маълумот тафсири омилҳои, ки ба самаранокии истифодаи иқтидори кадрӣ таъсир мерасонанд, воситаҳои дурусти таъсиррасониро дар идоракунии он ҳамчун омилҳои рушди иқтисодӣ дар шароити рушди иқтисоди рақамӣ интихоб мекунанд ва ғайра гузаронида шуд [1-М; 7-М; 13-М; 17-М].

6. Баҳодиҳии таъсири ҷузъҳои ҷудогонаи иқтидори кадрӣ ба нишондиҳандаҳои рақамӣ ва умумии ширкатҳо дар асоси усулҳои таҳлили омилҳо ва моделсозии муодилаҳои сохторӣ гузаронида шуд. Асоси таҳқиқот дар доираи таҷрибаи 20 ширкати тиҷоратӣ буд. Модел тартиб дода шудааст бо коэффисиентҳои арзёбии таҷрибавии стандартӣ тавассути моделсозии муодилаҳои сохторӣ дар асоси арзёбии таъсири ҷузъҳои ҷудогонаи иқтидори кадрӣ ва нишондиҳандаҳои умумии корхонаҳо нишон медиҳад. Омӯзиши таҷрибаи беҳтарини корхонаҳо дар соҳаи идоракунии иқтидори кадрӣ дар асоси ҳисоботи ғайримолиявӣ гузаронида шудааст [1-М; 9-М; 12-М; 25-М; 32-М].

7. Усули баҳодихии динамикии рушди рақамии иқтидори кадрӣ дар корхона дар асоси пешниҳоди концептуалии муаллиф оид ба идоракунии иқтидори кадрӣ, ки ба системаи нишондиҳандаҳои динамикии меъёри ба ҳам алоқаманд асос ёфта, аз системаи иттилоотӣ хангоми баҳодихӣ фарқ мекунад, мутобиқати иқтидори кадрӣ ба ҳадафҳои стратегии корхона дар заминаи рақамикунони равандҳои бизнес, ки имкон медиҳад баҳодихии микдори сифати иқтидори кадрӣ ва амалӣ намудани тадбирҳо дар самти ташаккул ва рушди нерӯи инсонӣ ва баланд бардоштани рақобатпазирии кормандони корхона дар иқтисоди рақамӣ пешниҳод карда шудааст [2-М; 5-М; 8-М; 9-М; 12-М].

8. Методологияи пешниҳодшуда 30 нишондиҳандаро дар бар мегирад. Методологияи пешниҳодшудаи ҳисобкунии шохиси «DigTech» имкон медиҳад, ки фаъолияти рақамии корхона ҳамчун шарти истифодаи иқтидори кадрӣ арзёбӣ карда шавад; методологияи баҳодихии рақамии ташкилӣ - шартҳои ҷалби иқтидори кадрӣ бо роҳи ҳисоб кардани индекси DigCult амалӣ карда мешавад [1-М; 5-М; 8-М; 9-М; 13-М].

9. Дурнамои рушди минбаъдаи мавзӯи таҳқиқот аз он иборат аст, ки натиҷаҳои назариявӣ ва амалии бадастомада имкон медиҳанд:

- муайян намудани хусусиятҳои нави сохторӣ ва муҳтавои иқтидори кадрӣ корхонаҳо дар низоми муносибатҳои «одам-истеҳсолот» дар шароити рушди иқтисодиёти рақамӣ;

- ташаккул додани муносибати нави илмии идоракунии иқтидори кадрӣ корхонаҳо, назария ва концепсияи инкишофи идоракунии меҳнат мувофиқи тамоюлҳои нави ташаккул, истифодаи меҳнат ва тағйироти раванди истеҳсолот, дар шароити рушди иқтисоди рақамӣ [1-М; 7-М; 8-М; 11-М].

10. Таҳияи амсилаи муодилаи сохторӣ ва назариявии робитаи фарҳанги рақамӣ, ба таҷрибаҳои идоракунии иқтидори кадрӣ, дарки технологияҳои рақамӣ, сатҳи рақамисозӣ ва фаъолияти ширкатҳо асос ёфтааст, ки имкон медиҳад баҳодихии сифати кувваи корӣ ва истифодаи он аз ҷониби корхонаҳо бо мақсади рушди қабули қарорҳои дурусти идоракунӣ дар самти таълим, ташаккули салоҳият, кадрҳои касбӣ, бозомӯзӣ ва такмили ихтисос ба роҳ монда шавад [1-М; 5-М; 8-М; 9-М; 14-М].

11. Механизми татбиқи раванди идоракунии маҷмӯии рушди рақамии иқтидори кадрӣ дар корхонаҳои савдо пешниҳод шудааст, ки ба равиши интегратсионии идоракунӣ асос ёфтааст, ки идоракунии иқтидори кадрӣ дар заминаи сифатан нави методологӣ такмил медиҳад, сифати иқтидори кадрӣ корхонаҳо ба талаботи иқтисоди рақамӣ ҷавобгӯ буда, ба рушди асосҳои назариявӣ ва методологияи илмии иқтисоди меҳнат мусоидат менамояд [1-М; 17-М; 18-М; 21-М; 32-М].

12. Таҳияи матритсаи идоракунии рушди иқтидори кадрӣ. Дар натиҷаи татбиқи ин равиш дар таҳқиқоти мазкур матритсаи идоракунии рушди иқтидори кадрӣ дар иқтисодиёти инноватсионӣ, ки натиҷаи раванди мураккаби ҷустуҷӯи роҳҳои ҳалли мушаххас, тадбирҳо ва амалҳои танзими давлатӣ дар асоси ақидаҳо ва мафҳумҳои дар марҳилаи таҳлили мушкилот ба даст омада буд, пешниҳод гардидааст [1-М; 7-М; 11-М; 14-М; 32-М].

Б) Тавсияҳо барои истифодаи амалии натиҷаҳои таҳқиқот

1. Дар диссертатсия ба ақидаи муаллиф барои таъмини субот ва ноил шудан ба ҳадафҳои стратегияи рушди савдои чакана зарур аст, ки иқтидори кадрӣ он ҳамчун яке аз захираҳои иқтисодии корхона ташаккул, таълим ва ҳадафмандона ҳавасманд карда шавад;

2. Ба ақидаи муаллиф, чен кардани сатҳи рушди иқтисоди рақамӣ як кишвари мушаххас ва дараҷаи ҷаҳонишавии рақамӣ он вазифаи муҳимтарини пажӯҳишгарон мегардад. Сатҳи рушди иқтисодии рақамӣ ва рейтинги кишвар дар асоси нишондиҳандаҳои гуногуни таркибӣ, ки зериндексҳои алоҳидаро муттаҳид мекунанд, барои табилии рақамӣ бахшҳои алоҳидаи иқтисод ва ҷомеа масъуланд, чен карда мешаванд.

3. Муаллиф дар он ақидаест, ки аксарияти муҳаққиқони илми иқтисодӣ иқтисоди рақамиро иқтисоди баъдисаноатӣ, донишбунёд, инноватсионӣ, электронӣ, шабакавӣ, иттилоотӣ ва маҷозӣ номгузорӣ намудаанд. Мо, омили муҳими рақамикунониро ба рушди маданияти рақамӣ тавбам мешуморем.

4. Дар диссертатсия зикр шудааст, ки иқтисоди рақамӣ як падидаи беназирест, ки барои баланд бардоштани ҳосилнокии меҳнат аз ҳисоби ҷандирии технологияҳо тамоми заминаҳоро фароҳам меорад. Он зарурати тағйироти сохтори системаи тарбияи кадрҳоро нишон медиҳад. Дар ин ҷо ба муассисаҳои таҳсилоти олии касбӣ, ки мунтазири фармони касе нашуда, ҳудашон бояд ба ҷустуҷӯи барномаҳои оптималии таълим, ташаккул ва санҷиши онҳо шурӯъ кунанд, нақши ҷиддӣ мебошад. Дар шароити иқтисоди рақамӣ маҳз донишгоҳҳо ба маркази тағйирот дар рушди сифат, салоҳият ва малакаҳои зарурии мутахассисони оянда табдил меёбанд.

5. Ҳамин тариқ, концепсияи пешниҳодшудаи идоракунии иқтидори кадрӣ дар иқтисодии рақамӣ ба таҳқиқи муаллиф оид ба омӯзиши назария ва амалияи идоракунии меҳнат асос ёфтааст, ки хусусияти фарқкунандаи он гузариш аз стратегияи идоракунии SPOD ба стратегияи VUCA-и инсон мебошад. Идоракунии сармоя, дорои хусусиятҳои нави сохторӣ ва мундариҷаи идоракунии иқтидори кадрӣ, тағйирот дар ташкили ҷои кор ва истеҳсолот, шароити қабули бисёр омилҳои қарор дар асоси моликияти зеҳнӣ мебошад, ки идоракунии иқтидори кадрӣ дар заминаи сифатан нави методологӣ такмил медиҳад. Таҷрибаи нишон медиҳад, ки тафаккури мо дар партави ҷаҳоне, ки дар он мо дар бораи «фардо»-и худ хавотир нашавем ва «имрӯз» ба мо комилан мувофиқ аст, бояд ташаккул ёбад.

6. Рушди босуръати технологияҳои рақамӣ, зеҳни сунъӣ, робототехника, автоматикунӣ, маҷозии саволи мантиқиро ба миён меорад, ки оё роботҳо ва алгоритмҳо одамро иваз карда метавонанд ва ин кай рӯй медиҳад. Таҳқиқот нишон медиҳад, ки дар Ҷумҳурии Тоҷикистон танҳо 0,32% аҳолии шуғл мутахассисони ТИК мебошанд. Нарасидани мутахассисони соҳибхтисос дар соҳаи технологияҳои рақамӣ дар ҳоли ҳозир мушкили ҷиддие дар татбиқи лоиҳаҳои табилии рақамӣ ширкатҳо мебошад.

7. Муаллиф дар диссертатсия пешниҳод менамояд, ки принсипи идоракунии омӯзиш дар муҳити рақамӣ: азхуднамоӣ, касбият, муоширати созанда, инсон буданро эҳсос намудан, омӯзиши бефосила (тамоми умр) бе ҷуну

чаро истифода карда шавад.

8. Дар диссертатсия истифодаи «концепсияи фарҳанги рақамӣ» ва таҷрибаҳои идоракунии иқтисодии кадрро муаллиф саривақтӣ меҳисобад. Таҳқиқот ва таҳлил нишон дод, ки кормандони категорияи “инсонии рақамӣ” пайваستا дар тақмили ташаккул ва рушди маснади касбӣ буда, ғоиданокии меҳнати онҳо доимо аз нишондиҳандаи 100 боло аст. Аз ин ҷо, бармеояд, ки иқтисодии кадрӣ дар шароити ташаккули иқтисодии рақамӣ ҳамчун омили таъминкунондаи муваффақият мегардад.

9. Ба ақидаи муаллиф таҷрибаи ширкатҳои бузурги олам нишон медиҳад, ки бояд дар оянда диққати асосӣ ба навсозии базаи моддию техникаӣ, омӯзиши таҷрибаи ширкатҳои пешоҳанги олам, омода намудани мутахассисони соҳавӣ, ки дар оянда ҳамчун мушовирони тиҷоратӣ, бозоршиносон, коршиносони касбии соҳавӣ амал менамоянд, зарур мебошад.

10. Муаллиф ҷонибдори таҳия ва қабули Қонуни Ҷумҳурии Тоҷикистон «Оид ба рушди савдои чакана» мебошад, ки он дар рушди касбияти кормандони соҳа ва масъулиятнокии онҳо заминаи мусоид фароҳам меорад.

11. Тавсияҳои амалӣ оид ба вучуд овардани системаи таълими муттасил аз рӯи принсипи «таълимоти томақтабӣ – мақтаб – касб – таълими касбии иловагӣ», гузаштан ба механизмҳои озмунӣ ва шартномавии маблағгузорию муассисаҳои таҳсилоти касбӣ (маблағгузорӣ аз ҷониби кордиҳандагон), сифатан баланд шудани дараҷаи касбӣ ва тахассусӣ, вазъи иҷтимоӣ ва некуаҳволии моддии кадрҳои педагогӣ ва кормандони соҳаи маориф, ташкили муассисаҳои таълимии муттаҳидашуда (ҳамгирӣ) дар шакли комплексҳои университетҳои соҳавӣ, ки зинаҳои гуногуни таълими касбиро муттаҳид менамоянд.

12. Ҳамчунин, ба андешаи муаллиф намунаи ҳалли пурсамари масоили болозикр ташкили комплексҳои донишгоҳиест, ки таълими бисёрзинагии пайвастаро ба амал мебароранд. Дар бобати ба вучуд овардани чунин низом, аз ҷумла, дар шаҳри Душанбе, ки дар базаи иттифоқи Тоҷикматлубот бо иштироки Донишгоҳи давлатии тиҷорати Тоҷикистон ташкили шабакаи синфҳои маҷозӣ, ки муҳасилини онҳо дар гурӯҳҳои махсус мехонанд, яъне донишҷӯ меҳвар ё донишҷӯ дорои салоҳияти касбӣ хеле зарур аст.

ФЕҲРИСТИ ИНТИШОРОТИ ИЛМИИ ДОВТАЛАБИ ДАРЁФТИ ДАРАҶАИ ИЛМӢ (БО ЗАБОНИ АСЛ)

А) Монографияҳо

[1-М]. Рушди иқтисодии кадрӣ савдои чакана дар шароити иқтисодии рақамӣ. Монография. – Душанбе: “Ирфон”, 2023. - 240с.

[2-М]. Цифровизация экономики: проблемы и перспективы / А.А. Мирзоалиев, М.С.Тулиев //Монография- Душанбе: ГрафикаПринт, 2023. - 160 с. (10,0 ҷ.ч), (аз муаллиф 5,25 ҷ.ч).

[3-М]. Развитие инструментариев формирования и использования доходов населения / А.А. Мирзоалиев, Г.М. Рахимов //Монография- Душанбе: ГрафикаПринт, 2018. - 184 с. (11,5 ҷ.ч), (аз муаллиф 6,25 ҷ.ч).

[4-М]. Мирзоалиев А.А., Нурмахмадов М. Социально-трудовые отношения: вопросы мониторинга. Монография - Душанбе, Ирфон, 2005, 104с. 6,5 п.л.

Б) Интишорот дар маҷаллаҳои тақризшаванда,

ки аз ҷониби ҚОА-и назди Президенти Ҷумҳурии Тоҷикистон тавсия шудааст:

- [5-М]. Рақамикунонӣ ва рушди иқтидорӣ кадрӣ / Ф.Р.Шаропов , А.А.Мирзоалиев// Паёми Донишгоҳи давлатии тичорати Тоҷикистон. - Душанбе, 2023 №1, 2/2(47) -С. 248 – 253.
- [6-М]. Омодагии кадрҳо дар шароити рақамикунонии саноати сайёҳӣ/ А.А. Мирзоалиев, Ё.К. Худойқулова // Паёми Донишгоҳи давлатии тичорати Тоҷикистон. 2/2(47) Душанбе, 2023 -С.26-33
- [7-М]. Рақамикунонӣ шартҳои муҳими тайёр кардани кадрҳо барои иқтисоди муосир / А.А.Мирзоалиев// Паёми Донишгоҳи давлатии шаҳри Бохтар, 2023 №3, -С. 54 – 59
- [8-М]. Рақамикунонии корхонаҳо ва вазъи рушди иқтидори сармояи инсонӣ / А.А. Мирзоалиев, Қ.М. Кабутов// Паёми Донишгоҳи давлатии шаҳри Бохтар, 2023 №1, -С. 75 – 81.
- [9-М]. Арзёбии омилҳои ба рушди иқтидори кадрӣ савдои чакана таъсиррасон / А.А. Мирзоалиев// Паёми Донишгоҳи давлатии тичорати Тоҷикистон.-Душанбе, 2023 №1 (45) -С. 27-35
- [10-М]. Нақши кадрҳои касбӣ дар рушди савдои чакана/ А.А. Мирзоалиев// Паёми Донишгоҳи давлатии тичорати Тоҷикистон.-Душанбе, 2023 №2/1 (46), -С. 341– 347
- [11-М]. Такмили раванди меҳнати кормандони савдои чакана / Ф.Р.Шаропов , А.А.Мирзоалиев, Қ.М. Кабутов // Паёми Донишгоҳи давлатии тичорати Тоҷикистон. - Душанбе, 2023 №1, 2/2(47) -С. 238 – 241
- [12-М]. Баҳодихӣ ба вазъи иҷтимоӣ-иқтисодӣ ҳамчун омилҳои рушди демографӣ / А.А. Мирзоалиев., З.А. Абдуллоев// Паёми Донишгоҳи давлатии тичорати Тоҷикистон.-Душанбе, 2022 №4/2(44) –С.110-114
- [13-М]. Равишҳои методологии идоракунии рушди рақамии сармояи инсонӣ/А.А. Мирзоалиев А.А.// Паёми Донишгоҳи давлатии тичорати Тоҷикистон.-Душанбе, 2022 №4/1(43) –С.200-209
- [14-М]. Рушди иқтидори кадрӣ дар иқтисодиёти рақамӣ/А.А. Мирзоалиев, П.И. Холиқова// Паёми Донишгоҳи давлатии тичорати Тоҷикистон.-Душанбе, 2022 №4/1(43), - С.279-283
- [15-М]. Масоили муҳочирати меҳнатӣ ва рушди бозори меҳнат/ А.А. Мирзоалиев, Ш.Р. Кабиров// Паёми Донишгоҳи давлатии тичорати Тоҷикистон.-Душанбе, 2022 №4/2 (44), – С.219-224
- [16-М]. Нақш ва таъсири муҳочират дар рушди истеҳсолоти кишоварзии Вилояти Хатлон / А.А. Мирзоалиев// Паёми Донишгоҳи давлатии шаҳри Бохтар, ¼ (104) 2022, – С.156-160
- [17-М]. Масоили инсонӣ муосир дар шароити иқтисоди рақамӣ/А.А. Мирзоалиев А.А., Саидова М.Х.// Паёми Донишгоҳи давлатии тичорати Тоҷикистон.-Душанбе, 2023 №2/1 (46), –С.87-93
- [18-М]. Масъалаҳои ташаккул ва рушди иқтисодиёти рақамӣ/ А.А. Мирзоалиев, М.С. Тулиев, П.И. Холиқова// Ахбори ДДХБСТ, Силсилаи илмҳои гуманитарӣ.-Хучанд, 2022, №3, - С.103-109
- [19-М]. Асосҳои концептуалии амалкунии бозори хизматрасониҳои электроэнергетикӣ / А.А. Мирзоалиев, Ш.Х. Бобоҳонова//Паёми Донишгоҳи давлатии тичорати Тоҷикистон.- Душанбе, 2022 №2, –С.52-60
- [20-М]. Таъсири Covid-19 ба низомии идоракунии сифати хизматрасонии меҳмонхонаҳо/ А.А.Мирзоалиев, И.Қ. Раҳмонов// Паёми Донишгоҳи давлатии тичорати Тоҷикистон.-Душанбе, 2022 №3(42), –С.280-286
- [21-М]. Масоили рушди иқтисодиёти рақамӣ дар шароити имрӯза / А.А. Мирзоалиев, П.И. Холиқова// Паёми ДМТ, Бахши илмҳои иҷтимоӣ–иқтисодӣ ва ҷамъиятӣ –Душанбе, 2023, №2(95), -С.104-113
- [22-М]. Вазъи бозори меҳнат дар шароити муосир/ А.А. Мирзоалиев// Паёми Донишгоҳи давлатии тичорати Тоҷикистон.-Душанбе, 2021 №4/1(38),-С.108-114
- [23-М]. Салоҳият ва касбияти роҳбар дар муайянкунии шахсияти ӯ/ А.А.Мирзоалиев,

- З.А.Абдуллоев// Паёми Донишгоҳи давлатии тичорати Тоҷикистон.-Душанбе, 2021 №4/1(38), -С.202-208
- [24-М]. Вопросы экономико-математического моделирование показателей развития туризма [Матн] / А.А.Мирзоалиев, А.М. Сафаров // Журнал, Экономика Таджикистан 1. – Душанбе, 2021, -С. 165-170
- [25-М]. Рушди равандҳои бизнес ва банақшагирии тичорат /А.А.Мирзоалиев, Б.И.Мирзоев// Паёми Донишгоҳи давлатии тичорати Тоҷикистон.-Душанбе, 2022 №4, -С.66-71
- [26-М]. Нақши тадқиқотҳои маркетингӣ дар рушди бизнес/А.А.Мирзоалиев, Б.И.Мирзоев// Паёми Донишгоҳи давлатии тичорати Тоҷикистон.-Душанбе, 2021 №4, - С.261-266
- [27-М]. Мушкилоти менеҷменти сифати хидматрасонӣ дар тичорати меҳмонхона/ А.А. Мирзоалиев, И.Қ.Раҳмонов// Паёми Донишгоҳи давлатии тичорати Тоҷикистон.-Душанбе, 2019 №4, –С.269-274
- [28-М]. Таъсири низоми идоракунии сифат ба фаъолияти меҳмонхонаҳо/ А.А. Мирзоалиев, И.Қ.Раҳмонов// Паёми Донишгоҳи давлатии тичорати Тоҷикистон.-Душанбе, 2020 №1, –С. 225-230
- [29-М]. Нақши соҳаи сайёҳӣ дар рушди иқтисодиёти кишвар/ А.А. Мирзоалиев, А.М.Сафаров// Паёми Донишгоҳи давлатии тичорати Тоҷикистон.-Душанбе, 2020 №3(32), – С.138-145
- [30-М]. Ҷанбаҳои назариявии рушди сайёҳӣ дар шароити муосир/ А.А. Мирзоалиев, А.М.Сафаров// Паёми Донишгоҳи давлатии тичорати Тоҷикистон.-Душанбе, 2020 4/1(33), -С. 104-111
- [31-М]. Проблемы и перспективы развития предпринимательской деятельности в сельской местности / А.А. Мирзоалиев, С.С. Мизробов //Вестник Таджикского Государственного университета комерции. – 2018. - № 1, – С. 39-34
- [32-М]. Таҷрибаи хориҷии идоракунии иқтисодии кадрӣ / А.А. Мирзоалиев // Паёми Донишгоҳи давлатии тичорати Тоҷикистон. -Душанбе-2018, 4 / 2, -С.134-138
- [33-М]. Доходы трудовых мигрантов и их роль в повышении уровня жизни населения в Республике Таджикистан/ А.А. Мирзоалиев, Г.М. Рахимов// Вестник Таджикского государственного университета комерции, 2018, №4(25), -С.28-36
- [34-М]. Рынок труда и социальные проблемы общества: вопросы гармонизации и пути их решения / А.А. Мирзоалиев, Г.М. Рахимов // Журнал экономика и предпринимательства г. Бишкек КРСУ, 2018, -С. 126- 132
- [35-М]. Социальное партнерство в системе регулирования социально-трудовых отношений /А.А. Мирзоалиев, Г.М. Рахимов // Республика Кыргызстан, Вестник Ошского Госуниверситета, № 47, 2018, -С. 82-90
- [36-М]. Решение проблемы социально-трудовых отношений в условиях цифровой экономике /А.А. Мирзоалиев, Г.М. Рахимов // Вестник международного университета г. Джалол – Абад, № 111, 2018, -С. 235-243
- [37-М]. Институциональные основы формирования и использования доходов населения/ А.А. Мирзоалиев, Г.М. Рахимов, С.Ф. Низомов// Вестник Киргизского государственного университета им. Ж. Баласагына (научный журнал). - Бишкек: 2017. № 11 (8), - С. 226-239.
- [38-М]. Роль рынка труда в решении социальных проблем общества /А.А. Мирзоалиев, Г.М. Рахимов // Вестник Таджикского государственного университета комерции (научный журнал) Серия экономических наук. Душанбе: Тоҷир, 2018. № 1 (22), - С. 48-58.
- [39-М]. Механизм формирования доходов населения в современных условиях / А.А. Мирзоалиев, Г.М. Рахимов, С.Ф. Рахимов //Вестник Таджикского национального университета (научный журнал). Серия социально-экономических и общественных наук. - Душанбе: Сино, 2016. № 2/9 (218), - С. 228-236
- [40-М]. Хусусиятҳои ҳоси менеҷменти рақобатпазирии кормандон дар шароити

муосир / А.А.Мирзоалиев, А. Қодирӣ // Паёми ДМТ, №2/2, 2017,-С.61-64.

[41-М]. Концепсияи муосири мудирияти манобеи инсонӣ / А.А.Мирзоалиев, А. Қодирӣ // Паёми ДМТ, 2017, - С.97-101

[42-М]. Муасирияти идора, роҳбарӣ ва мудирият дар тавсия ва инкишофи низом /А.А. Мирзоалиев, Раҳимӣ М.// Паёми ДМТ, № 2/4 (169), Душанбе: «Сино», 2015, -С. 134-138

[43-М]. Ахлоқ дар менечменти захираҳои инсонӣ баҳри баланд бардоштани иқтисодии кории кормандон дар фаъолияти корхона/ А.А.Мирзоалиев, А. Қодирӣ // Паёми ДМТ, №2/3, 2017, –С. 164-166

[44-М]. Вазифаҳои асосии мудирон дар тавсия ва инкишофи идора /А.А. Мирзоалиев, Раҳимӣ М.// Паёми ДДТТ, 1 (10) /2015, -С.79-87

[45-М]. Фактори ва формироваи рушди бозори туристических услуг в Республике Таджикистан / А.А. Мирзоалиев, Ш.Абдуғаниев // Вестник Таджикского национального университета (научный журнал). Серия социально-экономических и общественных наук. (2/6 (175)) Душанбе «Сино»-2015. -С.154-158

В) мақолаҳо дар дигар маҷаллаҳо ва маҷмӯи маводҳои конференсия

[46-М]. Салоҳияти кормандони корхонаҳои савдо /А.А. Мирзоалиев// Масъалаҳои мубрами иқтисоди меҳнат ва идоракунии кормандон. Маводҳои конференсияи ҷумҳуриявии илмию амалӣ (30 март соли 2023) / Зери назари доктори илмҳои техникаи Х.Х. Назарзода, доктори илмҳои иқтисодӣ Ф.Р. Шаропов, доктори илмҳои ҳуқуқшиносӣ Н.А. Қудратов. – Душанбе: «ДДТТ», 2023,-С. 113-117

[47-М]. Салоҳиятҳои касбии роҳбар дар муаррифии шахсияти ӯ / А.А. Мирзоалиев, З.А. Абдуллоев// Масъалаҳои мубрами иқтисоди меҳнат ва идоракунии кормандон. Маводҳои конференсияи ҷумҳуриявии илмию амалӣ (30 март соли 2023) / Зери назари доктори илмҳои техникаи Х.Х. Назарзода, доктори илмҳои иқтисодӣ Ф.Р. Шаропов, доктори илмҳои ҳуқуқшиносӣ Н.А. Қудратов. – Душанбе: «ДДТТ», 2023, –С. 240-245

[48-М]. Низомии тақмилиқтисодии фаъолияти кормандони корхонаҳои савдои чакана / А.А. Мирзоалиев, Қ.М. Кабутов// Масъалаҳои мубрами иқтисоди меҳнат ва идоракунии кормандон. Маводҳои конференсияи ҷумҳуриявии илмию амалӣ (30 март соли 2023) / Зери назари доктори илмҳои техникаи Х.Х. Назарзода, доктори илмҳои иқтисодӣ Ф.Р. Шаропов, доктори илмҳои ҳуқуқшиносӣ Н.А. Қудратов. – Душанбе: «ДДТТ», 2023, –С. 248-250

[49-М]. Тичорати электронӣ: тамоюл ва рушди он / А.А. Мирзоалиев, Қ.М.Кабутов // Конференсияи байналмилалӣ илмию амалӣ дар мавзӯи “Рушди технологияҳои рақамӣ дар шароити муосир” баҳшида “Бистсолаи омӯзиш ва рушди фанҳои табиатшиносӣ, дақиқ ва риёзӣ дар соҳаи илм ва маориф” (Солҳои 2020-2040). (27-28 декабри соли 2022), -С. 77-81.

[50-М]. Мушкilotҳои системаи идоракунии сифати хизматрасонии меҳмонхонаҳо дар замони муосир / А.А. Мирзоалиев, И.Қ.Раҳмонов// Конференсияи байналмилалӣ илмию амалӣ дар мавзӯи “Рушди технологияҳои рақамӣ дар шароити муосир” баҳшида “Бистсолаи омӯзиш ва рушди фанҳои табиатшиносӣ, дақиқ ва риёзӣ дар соҳаи илм ва маориф” (Солҳои 2020-2040). (27-28 декабри соли 2022), -С. 429-434

[51-М]. Ташаққулиқтисодии низомии менечменти сифат / А.А. Мирзоалиев, З.А.Абдуллоев// Конференсияи байналмилалӣ илмию амалӣ дар мавзӯи “Рушди технологияҳои рақамӣ дар шароити муосир” баҳшида “Бистсолаи омӯзиш ва рушди фанҳои табиатшиносӣ, дақиқ ва риёзӣ дар соҳаи илм ва маориф” (Солҳои 2020-2040). (27-28 декабри соли 2022), -С.433-441

[52-М]. Масоили инсонии муосир дар шароити иқтисоди рақамӣ / А.А. Мирзоалиев// Конференсияи илмию назариявии ҳаёти илмию омӯзгорӣ донишгоҳ баҳшида ба 25-солагии Рӯзи Ваҳдати миллӣ, 2022, - С.89-93

[53-М]. Низомии муносибатҳои иҷтимоӣ-меҳнатӣ дар шароити иқтисоди бозорӣ / А.А.Мирзоалиев, А.Б. Шаропова // Бозори меҳнат: маҷаллаи илмӣ муассисаи давлатӣ “Пажӯҳишгоҳи меҳнат, муҳоҷират ва шуғли аҳоли”, 2(45), 2020, -С. 80-85

[54-М]. Низомии менечменти сифат-омили муҳими рақобатпазирии барномаи таҳсилотӣ /Мирзоалиев А.А., Дусматов Б.М.// Конференсияи илмию амалӣ байналмилалӣ “Низомии менечменти сифат – кафолати омода намудани мутахассисони баландихтисос”, 30-

31 октябри соли 2020,-С. 60-65

[55-М]. Оценка демографического процесса Республике Таджикистан в современных условиях /Мирзоалиев А.А., Марупова Н.Ш.// VIII-международной научно-практической конференции «Таджикистан и современный мир: актуальные проблемы развития инновационной экономики» 21-22 июня 2019, -С. 103-105

[56-М]. Салоҳият, малака ва санъати роҳбар дар муаррифии шахсияти ӯ./Мирзоалиев А.А.// Конференсияи ҷумҳуриявии илмию амалии ҳайати илмию омӯзгорӣ дар мавзӯи «Тоҷикистон дар манзари ҷаҳонишавӣ», 20-25 май соли 2019, ДДТТ, -С. 47-49

[57-М]. Миграционные процессы в Республике Таджикистан и необходимость усиления социальной политики государства /А.А.Мирзоалиев, Н. Ш.Марупова // Международная конференция «Миграционные процессы в странах Центральной Азии: социально- экономические аспекты, науки и практики» 19 июля соли 2019, -С.93-97

[58-М]. Доходы трудовых мигрантов и их роль в повышении уровня жизни населения в Республике Таджикистан / А.А. Мирзоалиев, Г.М. Рахимов // Конференсияи байналмилалӣ илмӣ - амалӣ таҳти унвони «Тоҷикистон ва ҷаҳони муосир: масъалаҳои муҳими рушди иқтисодӣ инноватсионӣ», Душанбе, ДДТТ, 20-21 июни соли 2018, -С.112-116

[59-М]. Регулирование социально-трудовых отношений в экономике Таджикистана /А.А. Мирзоалиев, Г.М. Рахимов,А.Б. Шаропова// Материалы международной научно-практической конференции (26-27 октября 2018, г. Душанбе). - Душанбе: НИИ Труда, миграции и занятости населения при Министерстве труда, миграции и занятости населения Республики Таджикистан, - С. 159-176

[60-М]. Теоретические аспекты формирования и использования доходов населения /Мирзоалиев А.А., Рахимов Г.М.// Международной научно- практической дистанционной конференции «Развитие рынка финансовых услуг в Таджикистане и Польше» 26-27 декабря 2017, -С. 184-190.

[61-М]. Самтҳои асосии тақмили ҳамаҷонибаи ҳаёт ва иқтисодии муносибатҳои иҷтимоӣ-меҳнатӣ / Мирзоалиев А.А., Кабутов К.М. // Таджикистан и современный мир: актуальные проблемы развития инновационной экономики : Сборник материалов международной научно-практической дистанционной конференции / Под общ. ред. Факерова Х.Н., Раджабова Р.К. – Душанбе: «Сумани Кудрат», 2017, – С. 79-83.

[62-М]. Особенности формирования и использования денежных доходов населения /А.А. Мирзоалиев, Г.М. Рахимов// Материалы VI-ой международной научно-практической конференции «Актуальные проблемы бухгалтерского учета, анализа и аудита». (19-20 мая 2017, г. Душанбе) - Душанбе: ОИПБА, - С. 178-184.

[63-М]. Мониторинги бозори меҳнат дар Ҷумҳурии Тоҷикистон/А.А. Мирзоалиев// Материалы третьей международной научно-практической конференции на тему: «Актуальные проблемы развития экономики и образования», Душанбе. (19-20 июня 2015), -С. 550-557

[64-М]. Тайм-менеджмент-эффективное использование рабочего времени. /А.А. Мирзоалиев, Р.А.Хоҷаев// Маводҳои конференсияи ҷумҳурии илмӣ-амалӣ дар мавзӯи “Масоили иҷтимоӣ иқтисодӣ тақмили ҳамаҷонибаи ҳаёт ва иқтисодии муносибатҳои меҳнат дар Ҷумҳурии Тоҷикистон”(25-26 октябри соли 2013), -С.301-303

[65-М]. Низомии идоракунии муносибатҳои иҷтимоӣ-меҳнатӣ / А.А.Мирзоалиев, Қ.М.Кабутов// Научно-практическая конференция на тему «Проблемы человеческого развития Республики Таджикистан в контексте реформирования социально-трудовых отношений», Министерства труда, миграции и занятости населения Республики Таджикистан, ноябри 2015, -С.107-111.

[66-М]. Вазъи бозори меҳнат дар Ҷумҳурии Тоҷикистон / А.А.Мирзоалиев // Тенденции развития экономики и высшего образования в условиях глобализации : Сборник материалов второй международной научно-практической конференции / Под общ. ред. Шарипова М.М., Раджабова Р.К. Часть II.- Душанбе: «Сумани Кудрат», 2014, – С. 111-114.

[67-М]. Влияние трудовой миграции на уровни жизни населения/ А.А.Мирзоалиев, Ш.Давлатов // Тенденции развития экономики и высшего образования в условиях глобализации

: Сборник материалов второй международной научно-практической конференции / Под общ. ред. Шарипова М.М., Раджабова Р.К. Часть II.- Душанбе: «Сумани Кудрат», 2014, – С. 115-117.

[68-М]. Вазъи бозори мехнат: ҳолат ва дурнамои он дар шароити муосир.-/А.А. Мирзоалиев// Маводҳои конференсияи ҷумҳуриявии илмӣ-амалӣ дар мавзӯи “Масоили инкишофи бозори мехнат дар Тоҷикистон” (28-29 октябри соли 2011), -С. 118-124

[69-М]. Формирование и развитие кадрового потенциала потребительского рынка / А.А. Мирзоалиев// Материалы республиканской научно-практической конференции «Проблемы трудовых отношений и социального развития Таджикистан», Научно-исследовательский институт труда и социальной защиты населения (15-16 октябри соли 2009), Душанбе -2010, -С.135-138

[70-М]. Роль кадрового менеджмента в условиях рынка / Мирзоалиев А.А., Кабутов К.М. // Сборник научных трудов профессорско-преподавательского состава Таджикского государственного университета коммерции. – Душанбе: «Сармад-Компания», 2009, – С. 295-299

[71-М]. Идоракунии кадрҳо ҳамаҷун омилҳои муҳими рушди фаъолияти корхонаҳо /А.А.Мирзоалиев Қ.М.Кабутов // Конференсияи илмӣю амалӣ «Масоили муносибатҳои мехнатӣ ва рушди иҷтимоии Тоҷикистон», (23-24 октябри соли 2008), - С.39-42

[72-М]. Особенности формирования рынка труда в Республике Таджикистан. / А.А. Мирзоалиев, Ш.Давлатов // Маҷмӯи мақолаҳои конференсияи илмӣю назариявӣ бахшида ба 20 солагии Донишгоҳи давлатии тичорати Тоҷикистон, Душанбе “Ирфон”, 2007, –С. 164-168

**ТАДЖИКСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
КОММЕРЦИИ**

УДК 338.46

На правах рукописи

МИРЗОАЛИЕВ АБДУРАШИД АБДУНАБИЕВИЧ

**УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА
РОЗНИЧНОЙ ТОРГОВЛИ В УСЛОВИЯХ ФОРМИРОВАНИЯ
ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ: ТЕОРИЯ, МЕТОДОЛОГИЯ И
ПРАКТИКА**

АВТОРЕФЕРАТ

**диссертации на соискание ученой степени доктора экономических
наук по специальности 08.00.12 – Экономика труда**

Душанбе - 2023

Работа выполнена на кафедре менеджмента и экономики труда Таджикского государственного университета коммерции.

Научный консультант: **Шаропов Фарход Разокович,**
доктор экономических наук, доцент,
проректор по науке и международным
связям Таджикского государственного
университета коммерции

Официальные оппоненты: **Комилов Сироджиддин**
Джалолидинович, доктор экономических
наук, профессор кафедры экономической
теории и мировой экономики Российско-
Таджикского (Славянского) университета

Джонмамадов Шермамад
Бекмамадович,
доктор экономических наук, доцент,
заведующий отделом сравнительных
экономических исследований Института
экономики и демографии Национальной
академии наук Таджикистана

Шамсов Ильясжон Сафарович,
доктор экономических наук, профессор
кафедры информационных систем в
экономике Национального университета
Таджикистана

Ведущая организация: Таджикский государственный университет
права, бизнеса и политики

Защита диссертации состоится 07 октября 2023 г. в 12⁰⁰ на заседании диссертационного совета 6D.КОА-012 при Таджикском государственном университете коммерции по адресу: 734061, Республика Таджикистан, г. Душанбе, ул. Дехоти, 1/2.

С диссертацией и авторефератом можно ознакомиться на официальном сайте ТГУК (www.tguk.tj) и в библиотеке университета по адресу: 734061, г. Душанбе, ул. Дехоти, 1/2.

Автореферат разослан “ _____ ” _____ 2023 года.

Ученый секретарь
диссертационного совета,
доктор экономических наук, доцент

Толибов К.К.

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы диссертации. Стремительная цифровизация различных отраслей экономики, в том числе розничной торговли сильно зависит от уровня и качества подготовки профессиональных специалистов. Именно целенаправленное привлечение и использование человеческого капитала играет важную роль в повышении конкурентоспособности современных кадров. В исследованиях современных исследователей-экономистов употребляются термины «цифровой мир», «информационное общество», «информационное пространство», «общество, основанное на знаниях», «постиндустриальное общество», «общество, основанное на технологиях», «виртуальное общество», «виртуальный мир», «сетевая экономика», «интернет-экономика», «информационная экономика», «экономический человек», «цифровой человек», «инновационная экономика», «новая экономика». Это говорит о применении искусственного интеллекта и цифровизации национальной экономики, формировании инновационной экономики, определяющее понятие «цифровая экономика». Мотивация этого процесса, его формирование и реализация во многом зависят от профессиональной компетентности, навыков и потенциала конкурентоспособных специалистов.

Цифровизация розничной торговли является важным фактором развития национальной экономики, в которой рассматривается роль и место профессиональных кадров как средство совершенствования коммерческой деятельности.

Опыт современного мира показывает, что сегодня изменения сфер жизнедеятельности связаны с развитием цифровой экономики.

Как отмечает Основатель мира и национального единства - Лидера нации, Президент Республики Таджикистан Эмомали Рахмон «... Человеческий капитал как мощный двигатель способствует прогрессу инноваций и новых технологий, и поэтому современная отечественная наука должна больше мобилизовывать молодежь на изучение науки, реализацию инновационных проектов и исследование вопросов цифровой экономики»⁶.

Постановлением Правительства Республики Таджикистан от 30 декабря 2019 года № 642 принята Концепция цифровой экономики в Республике Таджикистан. Основная цель концепции – это создание благоприятных условий для трансформации сфер жизнедеятельности человека под влиянием цифровых технологий, в том числе развитие информационного общества, переход к предоставлению цифровых государственных услуг и цифрового правительства, всестороннее внедрение цифровых технологий в экономику и социальную сферу и, как следствие, ускорение темпов развития экономики республики⁷.

Цифровая экономика является новым явлением экономической науки и связана с развитием цифровых технологий, цифрового пространства,

⁶ Послание Основателя мира и национального единства - Лидера нации, Президента Республики Таджикистан Эмомали Рахмона Маджлиси Оли [26.12.2017, г. Душанбе].

⁷ Концепция цифровой экономики в Республике Таджикистан до 2040 года: [Постановление Правительства Республики Таджикистан от 30.12.2019 г. № 642] [Текст]. – Понедельник, 2019. – 31 с.

искусственного интеллекта, виртуальных предприятий, акселерации коммуникационных услуг, разработки новых коммуникационных моделей, кооперации хозяйствующих субъектов, особенно развития человеческих ресурсов.

Для реализации этого явления и использования имеющихся возможностей нужны специалисты, всегда готовые работать с новой техникой, управлять новыми моделями организации труда, в быстро меняющихся и сложных условиях. Это говорит о разработке методологии управления кадровым потенциалом в условиях развития цифровой экономики, учитывающая потребности внутреннего развития социально-экономического механизма управления трудом. Актуальность рассматриваемой темы связана с широким исследованием обозначенных выше проблем.

Степень научной разработанности темы. Исследования о ценности кадрового потенциала были изучены в научных трудах У. Петти, Л. Тюроуном, Т. Шульцом, Г. Беккером, Дж. Минсером, Дж. Кендриком, Б. Чизвиком, Э. Фламгольцом, И. Фишером, М. Фридманом и др. Некоторые проблемы оценки человеческого капитала рассмотрены в работах зарубежных ученых Т. Витштейном, Л. Дублином, А. Лоткином, Э. Энгелям, Я. Фитсенсом, Р. Капланом, Д. Нортоном, М. Армстронгом, Э. Мэйом и др.

Вопросы исследования управления человеческим потенциалом отражены в работах Т. Шульцова, Дж. Минцера, Г. Псахаропулосова, Р. Лэрдова, К. Мейхьюнова, Л. Леслинова, П. Бринкманова, В.Е. Харченкова, Е.Ф.Прокушева, Д.Нестерова, К.Собирьянова, Е.В.Баласкова, С.Г.Караткевича, Б.З.Мильнера, Н.Р. Кельчевской, И.М. Черненкова и др.

Управление кадровым потенциалом торговых предприятий с точки зрения управления персоналом рассмотрены с позиции Ю. Одегова, Ю.А. Фитценца, А. Я. Кибанова, Г. Н. Тугускиной, Б. Н. Генкина, О. В. Лосевой, А. В. Мигачевой, Н. Н. Шаш, Е. Д. Шахбазовой, И. Н. Краковской, Е. В. Сумароковой и др., но ими не учитываются новые компетенции в условиях развития цифровой экономики.

Исследователи А. Сафонов, Т.В. Новиков изучают процесс мобильности рабочей силы и выявляют факторы мобильности, где особое внимание уделяется психологической готовности работника к переезду из одного региона в другой. В научных дискуссиях ученых Л. С. Бляховой, И. Мальсевой, А. В. Меньерес мобильность рассматривается как механизм адаптации к структурным изменениям на рынке труда.

Исследователи М.Р.Кошонова, З.С.Султонов, Х.Умаров и др. считают, что движущей силой трудовой миграции является перевод денег от трудовых мигрантов как один из факторов развития человеческого капитала. Р.У.Ульмасов, О.А.Парфенцева, Л.Х.Саидмурадов считают, что трудовая миграция в условиях переходной экономики выявляет структурные изменения в движении рабочей силы. Ученые В.Исломова, Ф.С.Исломов, Л.Ю.Николаева рассматривают рост демографического состава как основу избытка трудовых ресурсов и считают необходимым его регулирование государством.

Регулирование рынка труда, создающее предложение рабочей силы, с позиции профессора Т.Д. Усманова находится в стадии исследования. По

мнению Х.Н. Факерова, М. Нурмахмадова, Д.Б. Кадырова, вопросы трудовых отношений на предприятиях, организациях, их регулирование руководителями предприятий считаются необходимыми в условиях рыночных отношений.

Вопросы, влияющие на мобильность трудовых ресурсов на рынке труда Республики Таджикистан в условиях развития миграционных процессов, обсуждаются в работах М. Саидмурадова, А.Г. Гаджибаева, Н. Хоналиева, Х.У. Умарова, Р.М. Бобожонова, Ю.Р. Юсуфбекова, У.С. и Раимдодова.

Вопросам региональной мобильности рабочей силы посвящены работы Р.М. Бобожонова, Д.С. Амоновой, А.Дж. Джабборова, Д.Б. Кадырова, С.Дж. Комилова, М.Ш. Махмадбекова, С. Олимовой, Р.У. Улмасова, Х. Умарова, Т.Д. Усмоновой.

Различные аспекты становления и развития цифровой экономики и розничной торговли изучены в трудах экономистов Республики Таджикистан таких, как Ш. Дустбоев, И. Аминов, С.Ю. Комилов, З.Х. Кадырова, А.Б. Мирсаидов, Р.К. Раджабов, А. Рауфи, М.М. Шарифзода, И.С. Шамсов, Ф.Р. Шаропов, Х.Н. Факеров, С.Х. Хабибов, М. Джамшедов и другие.

Следует отметить, что ученые-экономисты высказали интересные мнения, в том числе А. Рауфи в отношении ценности человеческого капитала, Т. Ганиев в отношении человеческих ресурсов как важного фактора развития общества, М. Шарифзода, Т. Ризокулов, И.С. Шамсов о цифровых технологиях - факторе развития экономики, о внедрении цифровых технологий - важном факторе экономического развития страны.

На основе анализа исследований известных ученых в данной области мы подошли к выводу, что исследования человеческого капитала и управление развитием кадрового потенциала розничной торговли в условиях цифровой экономики еще не изучены полностью, поскольку важные аспекты этого вопроса в плане теоретико-практической, методической, методологической и стратегической разработки требуют особого внимания.

Необходимость решения вышеуказанных вопросов определила цель и задачи настоящего исследования.

Высоко оценивая значительный вклад этих ученых в процессе изучения научно-методических, методических и практических вопросов, необходимо подчеркнуть, что некоторые вопросы управления развитием человеческих ресурсов в условиях становления цифровой экономики до сих пор полностью не изучены и не нашли своего решения.

Таким образом, недостаточная изученность социально-экономической сущности и роли кадрового потенциала розничной торговли в условиях формирования цифровой экономики, а также разработки и совершенствовании организационно-экономического механизма ее комплексного развития определили выбор темы диссертации, объект и предмет, цели и задачи исследования.

Связь исследования с программами (проектами) и научными темами. Тема диссертации связана с приоритетными направлениями развития экономических наук в республике, в том числе с вопросами обеспечения развития человеческого капитала, которые определены в качестве важных

направлений в Национальной стратегии развития Республики Таджикистан на период до 2030 года.

Также тема исследования входит в рамки перспективного плана научно-исследовательской работы Таджикского государственного университета коммерции на 2021-2025 годы по теме «Разработка основных направлений стратегии развития внутренней торговли, бизнеса деятельности, в том числе инновационного предпринимательства в Республике Таджикистан и г. Душанбе на 2021-2030 годы (РБ 0121ТJ1206) утвержден ГУ «Национальный патентно-информационный центр» Министерства экономического развития и торговли Республики Таджикистан.

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ИССЛЕДОВАНИЯ

Целью диссертации является разработка научно-теоретических и методологических положений развития кадрового потенциала розничной торговли и разработка практических рекомендаций по совершенствованию системы ее управления в условиях формирования цифровой экономики.

Определены цель и нижеследующие **задачи** теоретического, методологического и практического характера:

- исследование идей экономической науки и концептуальных подходов по теории человеческого капитала и развития кадрового потенциала;
- изучение особенностей развития кадрового потенциала розничной торговли в условиях цифровой экономики;
- определение методологических подходов к управлению кадровым потенциалом розничной торговли и методов оценки его качества;
- обоснование методологических принципов управления кадровым потенциалом розничной торговли в условиях развития цифровой экономики;
- изучение тенденции развития кадрового потенциала и анализ факторов и элементов эффективности её развития в условиях формирования цифровой экономики;
- анализ и изучение зарубежного опыта управления кадровым потенциалом предприятия;
- исследование цифровизации предприятий и анализ модели оценки кадрового потенциала розничной торговли;
- предложение экономико-математического моделирования оценки компетентности работников розничной торговли в условиях цифровизации;
- обоснование основных направлений развития кадрового потенциала розничной торговли и совершенствование механизма процесса управления им в условиях цифровизации;
- разработка стратегической модели управления кадровым потенциалом торговли в условиях цифровой экономики.

Объектом исследования являются субъекты розничной торговли в системе управления персоналом в условиях развития цифровой экономики.

Предметом исследования является совокупность социально-экономических отношений, формирующихся в процессе управления кадровым потенциалом розничной торговли в условиях развития цифровой экономики.

Гипотеза исследования базируется на управлении развитием кадрового потенциала на качественно новой методологической основе, которая позволит привести качество рабочей силы в соответствие с требованиями цифровой экономики. Именно реализация комплекса необходимых мер по развитию кадрового потенциала розничной торговли в числе прочих факторов может способствовать дальнейшему развитию экономики страны за счет создания новых рабочих мест и обеспечения благосостояния населения.

Теоретико-методологическую основу исследования составили точки зрения, мнения и рекомендации, процессы и методы разработанные отечественными и зарубежными учеными на основе социально-трудовых отношениях; социально-экономические механизмы управления трудом, в том числе развитие кадрового потенциала в сфере розничной торговли, а также ежегодные послания Президента Республики Таджикистан, законодательные акты и другие нормативные правовые документы страны.

При подготовке диссертации использовались различные научные источники, научные исследования, а также статистические данные и материалы Агентства по статистике при Президенте Республики Таджикистан, официальные данные министерств и ведомств.

Информационная база исследования. Основными источниками информации являются правовые документы Республики Таджикистан, различная экономическая литература, материалы Агентства по статистике при Президенте Республики Таджикистан и Министерства экономического развития и торговли Республики Таджикистан, результаты научных исследований проводятся в Таджикском государственном университете коммерции по вопросам развития человеческих ресурсов и использованы интернет-источники.

Методы исследования. Для решения задач диссертации используются различные научные методы, такие как системно-структурный метод, причинный метод, метод изучения факторов, проведения анкетирования, экспертно-аналитический, экономико-математический, социальный, соотношение количественных, использование качественных характеристик, систематическая количественная и комплексная оценка, а также корреляционно-регрессионный метод и SWOT-анализ.

Исследовательская база. Диссертация выполнена в Таджикском государственном университете коммерции в 2005-2023 гг.

Научная новизна исследования состоит в обосновании следующих научно-теоретических и методологических аспектов организационно-экономического механизма развития кадрового потенциала розничной торговли, а также обосновании и разработки практических рекомендаций по его совершенствованию в условиях формирования цифровой экономики.

1. В диссертации подробно рассматриваются идеи экономической науки и концептуальные подходы к теории человеческого капитала и развития кадрового потенциала. Автор обосновал, что цифровизация, цифровое пространство,

искусственный интеллект, виртуальные предприятия, ускоренное развитие услуг связи, разработка инновационных моделей телекоммуникации, интеграции хозяйствующих субъектов могут сыграть существенную роль в формировании кадрового потенциала. В исследовании учтено мнение экспертов, исследователей отрасли и представлено авторское понимание человеческого капитала, кадрового потенциала и цифровой экономики. По мнению автора диссертации: человеческий капитал, считается основным фактором, в которых на рынке труда оцениваются творческое мышление, интеллектуальные ценности, навыки и таланты, компетентность, профессионализм и личностный потенциал. Следующая точка зрения связана с пониманием кадрового потенциала - это один из важнейших факторов, в котором на рынке труда оцениваются творческое мышление, интеллектуальные ценности, умения и таланты, компетентность и профессионализм, личностный потенциал. Применительно к понятию цифровая экономика предлагается такое понимание как новая форма экономики, при которой доступ к любому виду продуктов, товаров и услуг осуществляется только и только через возможности цифровых и новых технологий.

2. Определены особенности развития кадрового потенциала розничной торговли в условиях цифровой экономики. Выявлено, что среди особенностей развития кадрового потенциала розничной торговли можно выделить следующие: модернизации технических средств розничной торговли, повышение персональной системы спроса через электронные каналы, создание цифровых торговых площадок, изменение системы оказания торговых услуг населению и другим участникам процесса, создание баз данных логистики торговых услуг через оптово-розничные продуктовые сети. Доказано, что процессы цифровизации торговли с широким использованием искусственного интеллекта и специализированных человеческих ресурсов связаны с организационными, управленческими, контрольными, аналитическими и оценочными функциями.

3. В диссертации разработаны этапы развития цифровой экономики, оценена институциональная модель цифрового развития кадрового потенциала и ее методологические подходы, применение определенных методов в рамках конкретной научной подход. Доказано, что знания, навыки и умения, компетентность, человеческий потенциал, инновации, капитал и образование являются не только созидающим элементом, но и сильным фактором в управлении кадровым потенциалом розничной торговли. Также автором диссертации предложены институциональные подходы: системный, процессный, функциональный и ситуационное развития розничной торговли. В ходе широких дискуссий была конкретно обоснована необходимость перехода от стратегии управления SPOD к стратегии VUCA.

4. В процессе исследования выявлены методологические принципы управления кадровым потенциалом розничной торговли в условиях развития цифровой экономики. В качестве принципов изучаются организационное поведение, управление персоналом, интеллектуальное управление, принятие управленческих решений, расширение его деятельности. На основе требований

цифровизации розничной торговли и учитывая систему методологических принципов управления кадровым потенциалом представлена стратегическая модель управления цифровым развитием человеческого потенциала.

5. Тенденция кадрового потенциала в условиях цифровизации проявляется за счет ожиданий клиентов, потребительского поведения, способности управлять информационными потоками, совершенствования продукции, совместных инноваций, новых форм сотрудничества участников торговых процессов, новых организационных форм (обмена экономика, экономика спроса, глобальные сервисные платформы), а следующие факторы: технические, технологические, экономические, географические, социальные, профессиональные навыки оценены как элементы, обеспечивающие развитие кадрового потенциала в условиях формирования цифровой экономики.

6. В диссертации важными считаются характеристика и изучение опыта зарубежных стран по развитию и профессионализму кадрового потенциала и формированию профессиональных компетенций. При проведении сравнительного анализа существующих моделей розничной торговли с учетом передовых зарубежных опытов, в том числе американской, европейской, российской, японской модели, которая имеет признаки инновации, использования искусственного интеллекта, самоуправления, разделение полномочий и обязанностей, профессионализм сотрудников, скорость профессионального развития, подчиненность, специфически рассматриваются различные общие методы контроля. Модель разработана со стандартными эмпирическими оценочными коэффициентами используя моделирование структурными уравнениями оценивая воздействие некоторых компонентов кадрового потенциала. В результате сравнительного анализа существующих моделей предложена таджикская модель развития кадрового потенциала розничной торговли на примере Республики Таджикистан.

7. В диссертации разработана и применена экономико-математическая модель оценки кадрового потенциала розничной торговли в условиях цифровизации экономики. Результат дисперсионного анализа показывает, что все значения регрессии подходят для изменения компонентов кадрового потенциала. Влияющие факторы корректны и основаны на экспертном анализе. Также необходимо отметить полезность использования различных видов экономико-математических моделей для дальнейшего развития кадрового потенциала. Разработанная модель позволяет прогнозировать перспективы основных экономических показателей, связанных с развитием кадрового потенциала розничной торговли, на долгосрочную перспективу.

8. В исследовании показан организационно-экономический механизм реализации инновационной системы развития кадрового потенциала в сфере торговли, а также комплекс мер госрегулирования элементов внутривладельческого управления (управление трудовыми, материальными, техническими и финансовыми ресурсами, технологии, управление знаниями) и элементы регулирования рынка (спроса и предложения) на основе инновационной продукции, конкуренции и др.). Также механизм реализации интегрированного процесса управления цифровым развитием кадрового

потенциала в торговле основан на комплексном управленческом подходе, который совершенствует управление человеческими ресурсами на качественной методологической основе, что способствует развитию теоретической и методологической основы научной экономики труда.

9. В диссертации обоснованы основные направления развития кадрового потенциала розничной торговли на основе совершенствования механизма ее управления в условиях цифровизации. По мнению автора, для развития кадрового потенциала необходимо: следить за текущим состоянием кадрового потенциала, отбирать перспективные проекты в области его защиты и развития, формировать банк информации о проектах развития кадрового потенциала в торговле, анализировать проекты и предоставлять средства производственным и коммерческим предприятиям для их реализации; продвижение идей спонсорства и благотворительности в области развития кадрового потенциала в экономике, повышения квалификации, переподготовки, аттестации и др.

10. В результате комплексного исследования разработана стратегическая модель управления кадрового потенциала торговля с учетом матрицы управления развитием человеческого капитала. В результате применения данного подхода в исследовании разработана матрица управления развития человеческого капитала в инновационной экономике, которая является результатом сложного процесса поиска конкретных решений, мер и действий государственного регулирования на основе идеи и концепции, полученные на этапе анализа проблемы.

Основные положения, выносимые на защиту: научно-теоретические, методические и практические результаты полученные в процессе исследования. Элементы научной новизны:

- формирование научно-теоретических основ концепции человеческого капитала и кадрового потенциала, уточнение роли и социально-экономического значения развития в сфере розничной торговли в условиях формирования цифровой экономики;

- выявление особенностей и вопросов развития кадрового потенциала розничной торговли в условиях формирования цифровой экономики;

- уточнение институциональной модели цифровизации развития человеческих ресурсов и ее методологических подходов на основе анализа отдельных методов;

- разработана методологических принципов управления человеческим капиталом в условиях развития цифровизации;

- выявление динамики кадрового потенциала в условиях цифровизации и в этом контексте анализирование влияющих факторов и элементов, обеспечивающих развитие человеческого капитала в условиях цифровой экономики;

- проведение анализа опыта зарубежных стран по развитию и профессионализации кадрового потенциала и формирование профессиональных компетенций;

- разработка экономико-математической модели оценки кадрового потенциала розничной торговли в условиях цифровизации экономики на основе многофакторного корреляционно-регрессионного анализа;

- разработка механизма реализации интегрированного процесса управления цифровым развитием человеческих ресурсов в торговле с интегрированным подходом к управлению;

- обоснование основных направлений развития кадрового потенциала розничной торговли на основе совершенствования механизма ее управления в условиях цифровизации;

- разработка стратегической модели управления кадровым потенциалом торговли с учетом матрицы управления развития кадрового потенциала и разработка рекомендаций по системе управления персоналом в условиях становления цифровой экономики.

Теоретическая и практическая значимость исследования.

Теоретическая значимость исследования заключается в том, что теоретико-методологические положения, основанные в диссертации, способствуют дальнейшему развитию кадрового потенциала розничной торговли, изучению подходов к созданию необходимых социально-экономических условий, а также анализу ее влияния, эффективности услуг в сфере торговли и ее отраслях.

Практическая значимость исследования заключается в том, что предлагаемые теоретико-методические положения направлены на создание необходимых социально-экономических условий для воспроизводства и использования производственных мощностей, повышения эффективности их использования и развития кадрового потенциала в сфере розничной торговли.

Основные научные результаты могут быть использованы органами государственной власти при разработке стратегической программы развития человеческого капитала и, в этом контексте, развития человеческих ресурсов в условиях цифровизации экономики в сфере торговли и их инфраструктуры. Кроме того, практическая значимость исследования заключается в том, что разработаны конкретные рекомендации, которые используются при разработке программ, проектов и стратегических планов развития человеческих ресурсов в сфере розничной торговли. Разработанные в диссертации теоретико-методологические подходы формирования и развитию кадрового потенциала могут служить методологической основой и базой для разработки принципов целевого управления работниками.

Полученные автором результаты имеют практическое значение при определении приоритетных направлений, форм и методов формирования, использования и развития человеческих ресурсов, повышения эффективности использования всех видов трудовых ресурсов в торговом процессе для различных сегментов рынка, имеют практическое значение для различных слоев населения.

Соответствие диссертации Паспорту научной специальности. Тема диссертации соответствует следующим пунктам Паспорта 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. Человеческий капитал; 7. Мотивация и заработная плата сотрудников; организация оплаты труда и обеспечение ее связи с квалификацией работников и эффективностью производства; репродуктивная функция и стимулирование заработной платы; 8. Вопросы качества рабочей силы, подготовки, повышения квалификации, переподготовки и повышения квалификации кадров; формирование конкурентоспособности сотрудников; профессиональная ориентация населения; мобильность сотрудников; 20. Зарубежный опыт регулирования социально-трудовых отношений и перспективы его использования в Республике Таджикистан.

Личный вклад соискателя ученой степени в диссертационном исследовании. Личный вклад автора выражается в выборе темы, ее названии и значимости, определении цели, предмета и объекта исследования, в обосновании перечня задач исследования. Автор способствовал разработке и апробации теоретических, методологических и методических положений по использованию человеческих ресурсов и их влиянию на эффективность экономических результатов розничной торговой деятельности.

Личное участие автора в получении результатов, представленных в исследовании, подтверждено соавторами и отражено в совместной публикации.

Апробация и внедрение результатов диссертации. Основные положения диссертационных исследований одобрены на научных семинарах кафедры менеджмента, международных научно-практических конференциях Таджикского государственного университета коммерции (г. Душанбе, 2006-2023 гг.), Таджикского национального университета (2010-2023 гг.), Международного университета туризма, предпринимательства и сервиса (Душанбе, 2006-2023 гг.), Научно-практической конференции Министерства труда, миграции и занятости населения Республики Таджикистан (2010-2022 гг.), международных научно-практических конференциях Научно-исследовательского Института труда, миграции и занятости Министерства труда, миграции и занятости населения Республики Таджикистан (2012-2022 гг.), а также в Республиканских научно-практических конференциях молодых ученых Таджикистана (2006-2023 гг.).

Основные результаты исследования были одобрены и внедрены Министерством труда, миграции и занятости населения Республики Таджикистан. Теоретико-методологические положения диссертационного исследования одобрены в образовательном процессе при разработке учебных планов, инструкций и текстов лекций по направлениям «Управление человеческим капиталом», «Управление трудовыми ресурсами», «Экономика труда», «Управление цифровыми компетенциями», «Управление персоналом», «Менеджмент и искусство лидерства» и используются студентами, магистрами и докторантами в областях экономики PhD.

Публикации. По материалам темы диссертации опубликовано 72 научных работ, в том числе 4 монографии и 41 научных статей в научных журналах,

рекомендованных Высшей аттестационной комиссией при Президенте Республики Таджикистан.

Объем и структура диссертации. Диссертация состоит из введения, пять глав основного текста, заключения и списка использованной литературы. Основное содержание исследования представлено на 400 страницах машинописного текста, содержит 38 таблицы и 65 рисунка. Список литературы состоит из 303 наименований.

ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ

Во *введении* обоснованы актуальность темы диссертации, степень ее изученности, цель, задачи, теоретико-методологических основы исследования, приведена научная новизна, теоретическая и практическая значимость, степень достоверности полученных результатов, соответствие диссертации Паспорту научной специальности, личный вклад соискателя и информация о внедрении результатов диссертации, а также сведения о публикациях автора диссертации.

В *первой главе* диссертации «Научно-теоретические основы управления человеческими ресурсами в условиях формирования цифровой экономики» проведено исследование идей экономической науки о теории человеческого капитала и человеческих ресурсов, концептуальных подходов к развитию человеческого капитала и детально разработано исследование ее основных элементов, а также особенностей развития человеческих ресурсов в условиях розничной торговли.

Автор диссертации на основе анализа экономической литературы доказал, что несмотря на возрастающую роль и значение человеческого капитала в современной экономике, нет единой концепции и признанного метода управления человеческими ресурсами в розничной торговле как экономической рубрики в отечественной и зарубежной экономической литературе. С этой точки зрения крайне важно изучение содержания, теоретико-методологических основ и практических аспектов развития человеческих ресурсов в условиях развития цифровой экономики.

Опыт показывает, что в условиях цифровизации человеческий капитал можно укрепить, если уделить особое внимание важным элементам этого процесса (рис. 1). Эти элементы могут играть существенную роль в формировании человеческого капитала, которые создадут благоприятную основу для совершенствования и развития кадрового потенциала.

Изучив экономическую литературу, автор аргументировал, что в современной экономике, в настоящее время не существует единого понятия и общепризнанной методики человеческих ресурсов розничной торговли как экономической категории в отечественной и зарубежной экономической литературе. С этой точки зрения крайне важно изучение содержания, теоретико-методологических основ и практических аспектов развития человеческих ресурсов в условиях развития цифровой экономики.

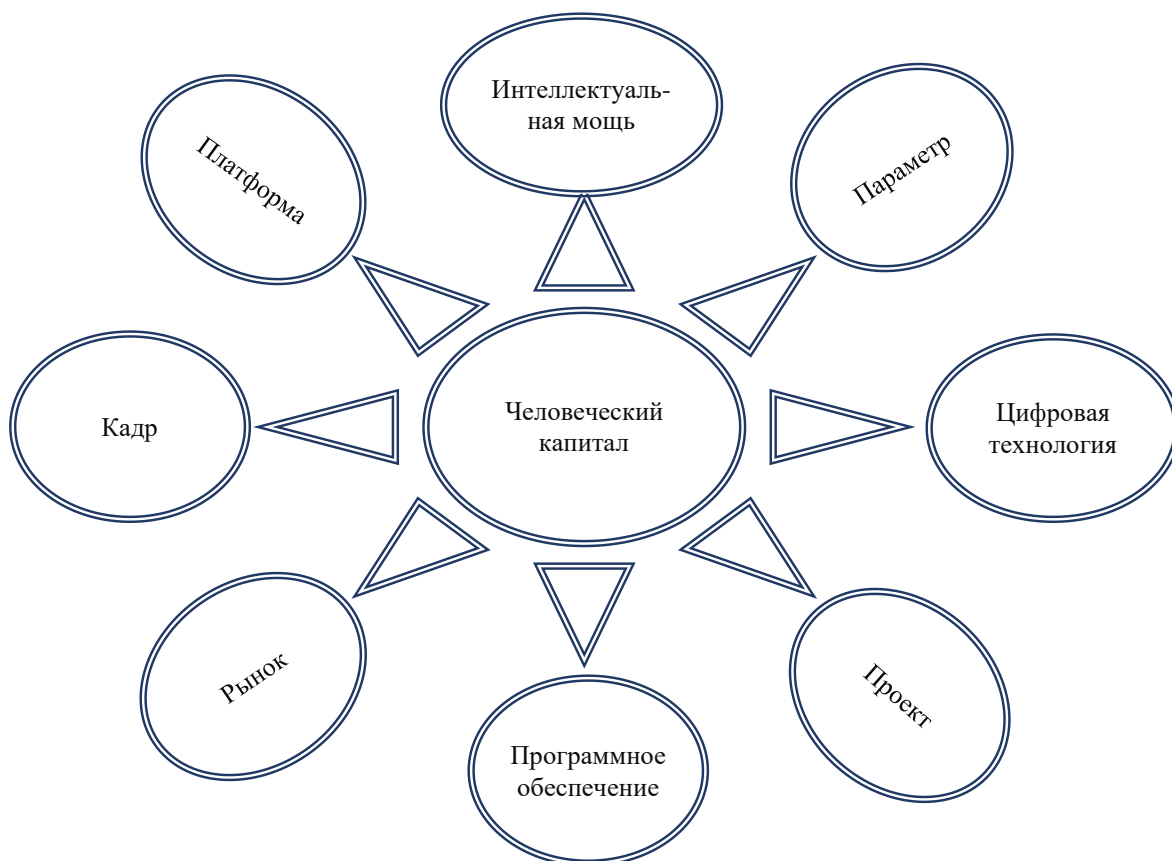


Рисунок 1. Элементы формирования человеческого капитала в условиях цифровизации (разработано автором)

Сравнение различных мнений по поводу определения человеческого капитала показывает, что экономистов интересует тот факт, что человеческий капитал представляет собой совокупность знаний, умений и навыков, которые используются для удовлетворения различных потребностей человека и общества в целом. В целом это правильная позиция, потому что этот человеческий капитал стал важным в формировании и развитии человеческих ресурсов в эпоху цифровизации.

Автор диссертации полностью поддерживает мнения ученых и мыслителей, принимая во внимание исследования темы, он высказывает свою точку зрения на понятие человеческого капитала: «... Человеческий капитал – важный фактор, в котором творческое мышление, интеллектуальные ценности, навыки и таланты, компетентность, профессионализм и личный потенциал оцениваются на рынке труда».

Развитие кадрового потенциала в условиях формирования цифровой экономики имеет свои особенности, и в этом контексте развитие кадровой экономики розничной торговли, безусловно, имеет свои неясные аспекты. Поэтому в современном мире роль цифровой экономики растет с космической скоростью, а человеческий фактор постоянно работает над ее освоением и внедрением. В сфере розничной торговли этот процесс наблюдается очень быстро, потому что все операции сильно связаны с ИТ-системой, особенно с цифровизацией. При этом роль человека полностью меняется с «экономического

человека» на «цифрового человека».

По мнению автора «Цифровая экономика – это новая форма экономики, при которой доступ к любому виду продукции, товаров и услуг осуществляется только и только за счет возможностей цифровых технологий и новых технологий».

Таким образом, цифровая экономика является экономикой постиндустриального общества и связана с использованием современных технологических инструментов, новых цифровых каналов и сильной интеллектуальной мощи во всех сферах экономической деятельности. Развитие цифровой экономики тесно связано с широким использованием экономических знаний. В условиях развития знаний об экономике появляются электронные сервисы, которые играют значительную роль в формировании цифровой экономики.

Нами были определены два подхода к понятию «цифровая экономика»: 1) Определяющий совокупность отраслей экономики по производству электронных товаров и услуг на основе цифровизации, относящий к классическому подходу, группа товаров и услуг как результат использования цифровых технологий. 2) цифровая экономика – это инновационный подход экономической среды, формирующийся в процессе научно-технического прогресса и внедрения инновационного потенциала в сферах социально-экономической деятельности. Это дает обосновать эффективность использования цифровизации в экономики. Однако данное определение вызывает сомнения в совместимости положений экономической теории, возникающих в новой экономической парадигме.

Этапы развития цифровой экономики показаны на рисунке 2. Цифровая революция впечатляет масштабами и скоростью.

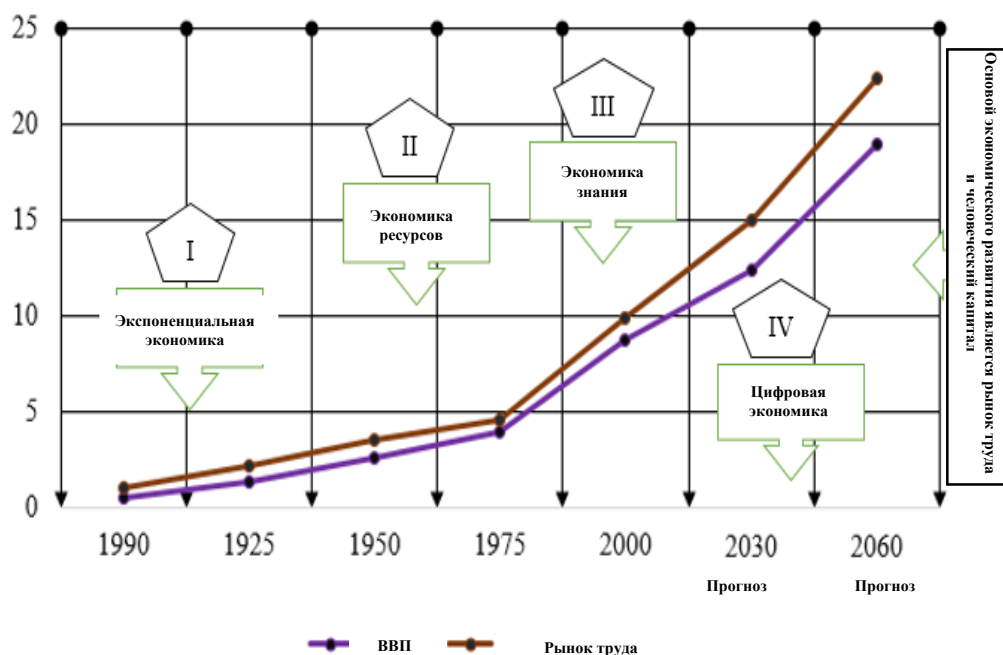


Рисунок 2. Этапы глобального развития и роста ВВП в XX и XXI веках (подготовлено автором диссертации на основе данных международных экономических институтов)

Скорость технологических и социальных изменений требуют, чтобы организации для результативной деятельности постоянно разрабатывали и внедряли инновационные технологии. Это направление невозможно реализовать без регулярного совершенствования профессиональных знаний и навыков, которое зависит от знаний и интеллектуальных возможностей каждого работника: обучение новому, превращения полученного обучения и опыта в неотъемлемую часть рабочего процесса, проявления необходимых познавательных и поведенческих навыков.

На наш взгляд, в будущем есть много проблем, которые можно преодолеть с помощью возможностей цифровых технологий, способных повысить производительность труда и добиться значительных экономических выгод.

На рис. 3 представлена оценка влияния использования цифровых технологий в выбранных областях.



Рисунок 3. Использование инструментов цифровых технологий [составлено автором диссертации на основе данных международных экономических институтов].

Во **второй главе** «Методологические аспекты управления кадровым потенциалом розничной торговли в условиях развития цифровой экономики» методологические подходы к управлению кадровым потенциалом розничной торговли, методы оценки качества управления кадровым потенциалом розничной торговли, методологические принципы управления кадровым потенциалом, управления в условиях развития цифровой экономики.

В диссертации автор сосредоточил внимание на решение следующих вопросов с методологической точки зрения: поиск и изучение закономерностей развития малого бизнеса в сфере услуг, а также обеспечение управленческой информацией для разработки и внедрения его инновационных видов; изучение комплексного процесса развития малого бизнеса в сфере услуг в стратегической перспективе с учетом влияния внутренних и внешних факторов.

Для разработки методических подходов к управлению кадровым потенциалом розничной торговли следует взять за основу существующие методические принципы и инструменты и установить эффективные способы их использования в теории и практике управления.

Автором были выявлены факторы, формирующие кадровый потенциал (рис 4).

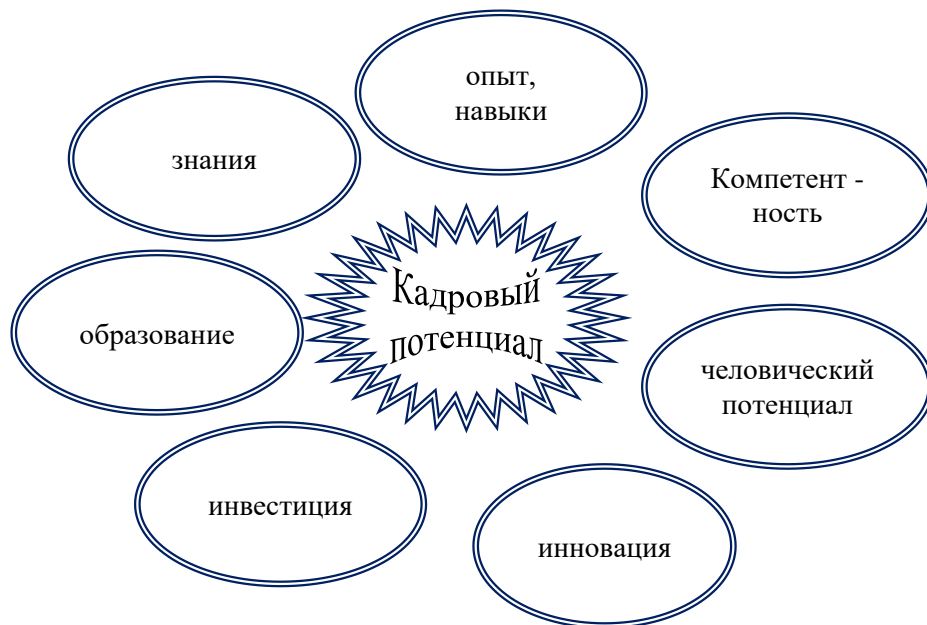


Рисунок 4. Факторы, формирующие кадровый потенциал (подготовлено автором диссертации)

Критический анализ существующих подходов к управлению человеческими ресурсами позволил определить перечень институциональных исследований и в силу многогранности и структурной сложности темы исследования сделать серьезный вывод о том, что для достижения целей исследования необходимо совершенствование человеческих ресурсов и необходимо управление ресурсами в контексте нового методологического качества.

Изучив структуру занятого населения страны, было установлено, что произошел рост занятости населения в оптовой торговле и финансовой деятельности. Однако следует учесть, что существуют профессии, которые не отмечены в официальном перечне профессий, например, в финансовом секторе, таких как брокеры, которые востребованы на рынке труда, но не включены. Созданные в последние годы мероприятия по обновлению общей профессиональной классификации рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ПКРСДТР) не повлияли на эффективность результатов, из-за несоответствия необходимым потребностям на рынке труда, систематизации и новой классификации.

Теоретические и практические подходы к управлению кадровым потенциалом, их авторская система представлены на рисунке 5.

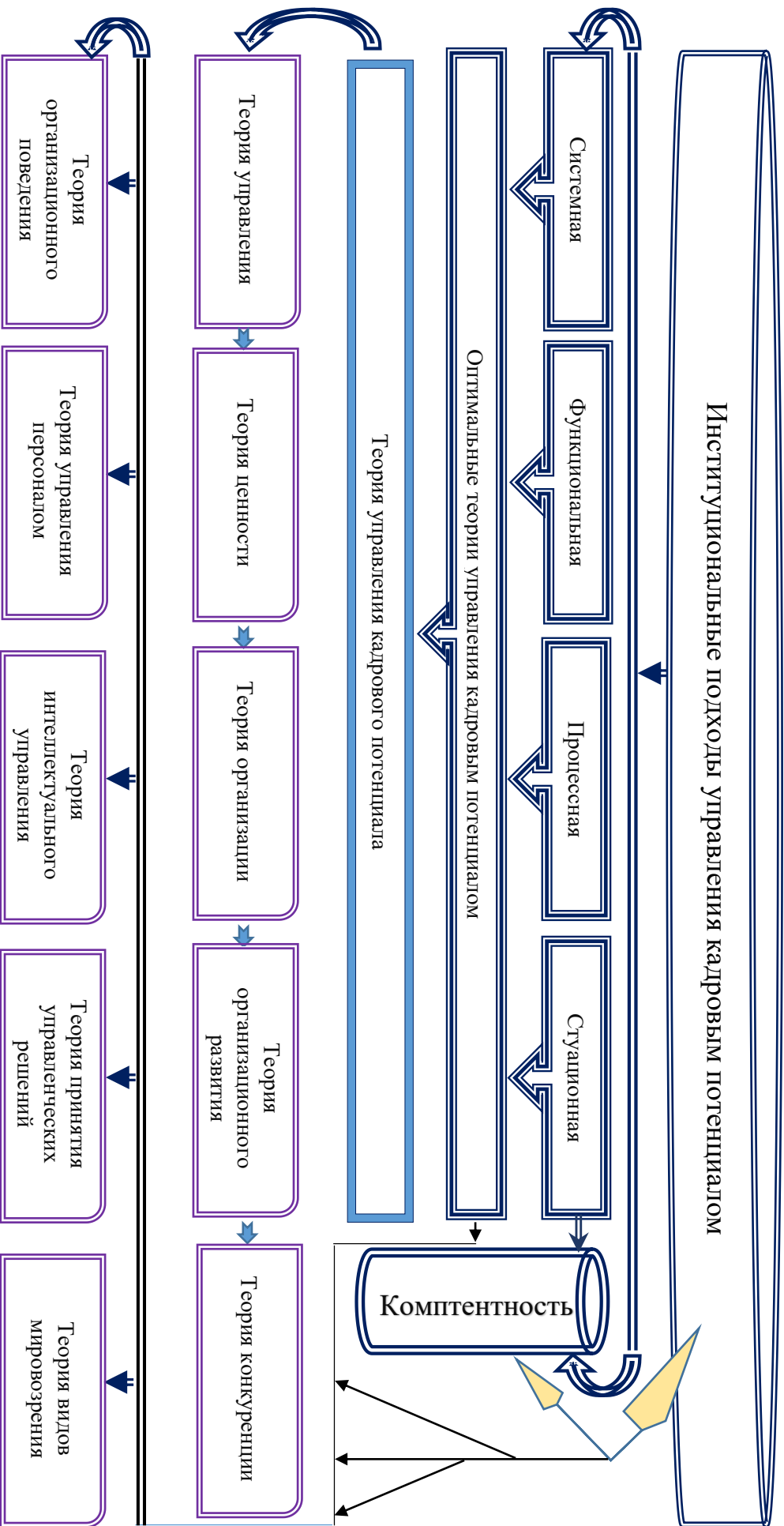


Рисунок 5. Подходы к управлению кадровым потенциалом (составлено автором диссертации)

Динамика числа занятых по видам экономической деятельности представлена в таблице 1. В структуре занятости прослеживается общая тенденция выхода рабочей силы в сферу услуг, что, как следствие, проявляется в снижении общего уровня кадрового потенциала в сфере торговли.

Таблица 1.

Динамика численности занятых по видам экономической деятельности, тыс. человек

Показатели	Годы								Изменения 2021/2014 в раз..
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	
Всего занято в экономике	2325,4	2379,7	2385,3	2407	2425,5	2498,27	2573,21	2650,41	1,14
<i>В том числе:</i>									
В реальном секторе	1682,6	1704	1694,8	1685,3	1698,9	1749,87	1802,36	1856,43	1,10
В сельском хозяйстве, охоте и лесоводстве	1524,2	1545,2	1538,5	1466,1	1481,9	1526,36	1572,15	1619,31	1,06
В рыболовстве	0,2	0,4	0,4	0,3	0,3	0,31	0,32	0,33	1,65
В горнодобывающей промышленности и разработке карьеров	10,6	12,5	11,4	12,6	14,1	14,52	14,96	15,41	1,45
В обрабатывающей промышленности	65,6	60,1	59,5	86,7	82,6	85,08	87,63	90,26	1,38
В электроэнергетики, газе и водоснабжении	20,1	19,3	17,8	18	18,8	19,36	19,94	20,54	1,02
В строительстве	61,9	66,5	67,1	101,6	101,4	104,44	107,58	110,80	1,79
В торговле	1312	1326	1337	1342	1355	1401	1443	1508	1,15

**Источник:* разработано автором на основе статистических данных.

Анализируя показатели таблицы 1, можно отметить, что тенденция число занятых по видам экономической деятельности, тыс. человек заняты в экономике всего 1,14 раз., в том числе в реальном секторе 1,10 раз., сельском хозяйстве, охоте и лесном хозяйстве 1,06 раз., рыболовстве 1,65 раз., добыче полезных ископаемых и горнодобывающей промышленности 1,45 раз., обрабатывающей промышленности 1,38 раз., электро-, газо- и водоснабжении 1,02 раз., строительстве 1,79 раз., а секторе торговли изменился в 1,19 раза. по отношению к другим сферам экономики число занятых по видам экономической деятельности, тыс. чел. (только занятых в экономике) составляет 56 процентов.

Следовательно, усовершенствованная концепция управления человеческим капиталом в условиях цифровизации базирующаяся на авторском исследовании теории и практики управления трудом, говорит о необходимости перехода от стратегии управления SPOD к стратегии VUCA -человека.

Управление капиталом имеет новые структурные черты и содержание управления кадровым потенциалом, модификацию рабочих мест и производства, а также основа интеллектуальной собственности позволяет принять решения, по совершенствованию управлению кадровым потенциалом на качественно-инновационной методологической основе (рис. 6).

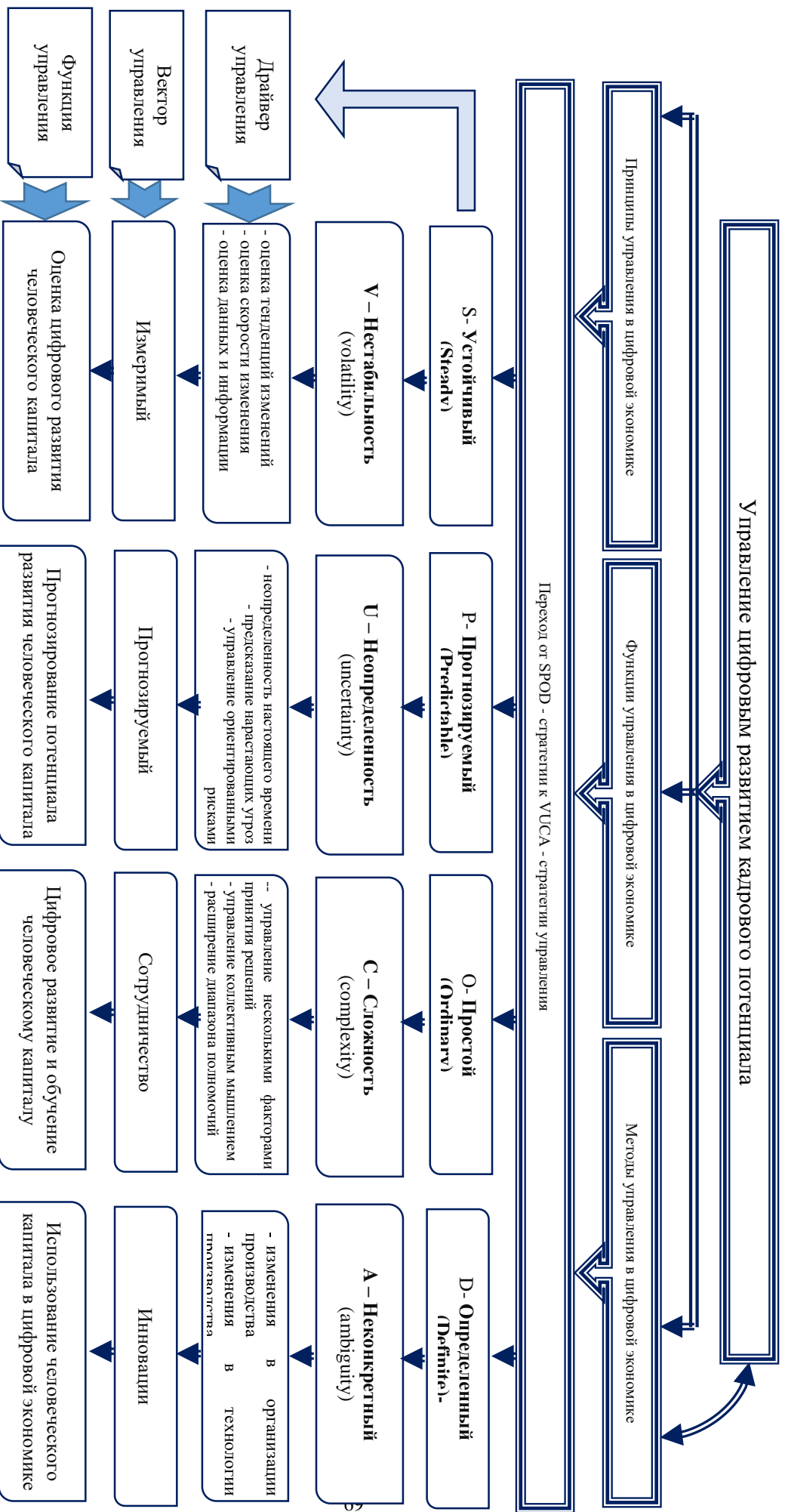


Рисунок 6. Концепция управления цифровым развитием кадрового потенциала (составлено автором диссертации)

Потребность в человеческом потенциале кадров предприятий многих отраслей экономики, можно оценить по количеству имеющихся рабочих мест по видам экономической деятельности за 2014-2021 годы, представленной в таблице 2.

Таблица 2.

Динамика численности рабочих мест по производству товаров и услуг по видам экономической деятельности, тыс. рабочих мест, 2014 – 2021 гг.

Показатели	Годы								Изменения 2021/2014 в раз.
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	
В секторе услуг	642,8	675,7	690,5	721,7	726,6	748,40	770,85	793,98	1,24
Оптовая и розничная торговля, ремонт автомобилей, мотоциклов, бытовых товаров и предметов личного пользования	138,4	149,3	147,9	170,6	157,9	162,64	167,52	172,54	1,25
Гостиницы и рестораны	7,9	9,8	9,6	15,6	15,4	15,86	16,34	16,83	2,13
Транспорт, складское хозяйство и связь	55	56,8	56	43,6	62,1	63,96	65,88	67,86	1,23
Финансовое посредничество	24,3	25	23	21,3	20	20,60	21,22	21,85	90%
Операции с недвижимым имуществом, аренда и коммерческая деятельность	20,9	22,3	21,4	31,5	31,2	32,14	33,10	34,09	1,63
Государственное управление и оборона, обязательное социальное страхование	35,4	36,3	36,5	44,8	47,3	48,72	50,18	51,69	1,46
Образование	203,9	209,3	220,5	231,5	235	242,05	249,31	256,79	1,26
Здравоохранение и социальные услуги	94	98,3	104,7	114,3	114,9	118,35	121,90	125,55	1,34
Прочие коммунальные, социальные и персональные услуги	62	66,6	67,9	45,7	40,6	41,82	43,07	44,36	72%
В других организациях сектора услуг	1,00	1,00	1,00	0,5	0,1	0,10	0,11	0,11	11%

**Источник:* авторская разработка на основе статистических данных.

Из показателей таблицы 2 видно, что динамика численности рабочих мест по производству товаров и услуг по видам экономической деятельности 1,24 тыс. рабочих мест в сфере услуг, оптовой и розничной торговле, ремонте автомобилей, мотоциклов, хозяйственных товаров и расходных материалах, предметов личного пользования 1,24 раз., гостиницах и ресторанах 2,13 раз., транспорте, складировании и связи 1,23 раз., финансовой деятельности 90%, операции с недвижимостью, аренде и коммерческой деятельности 1,63 раз., органах государственной власти и обороны; Обязательное социальное страхование - 1,46 процента, образование - 1,26 процента, здравоохранение и социальные услуги - 1,34 процента, прочие коммунальные, социальные и личные услуги - 72 процента, другие организации сферы услуг - 11 процентов.

При сравнительном анализе с другими отраслями экономики можно отметить, что доля торговли в отражении количества рабочих мест во все аналитические периоды составляет 12% по сравнению со сферой образования, которая непосредственно занимается подготовкой рабочих мест специалистов в

данной области, что на 4% меньше.

Удельный вес автоматического труда в структуре секторов экономики показан на рис. 7.

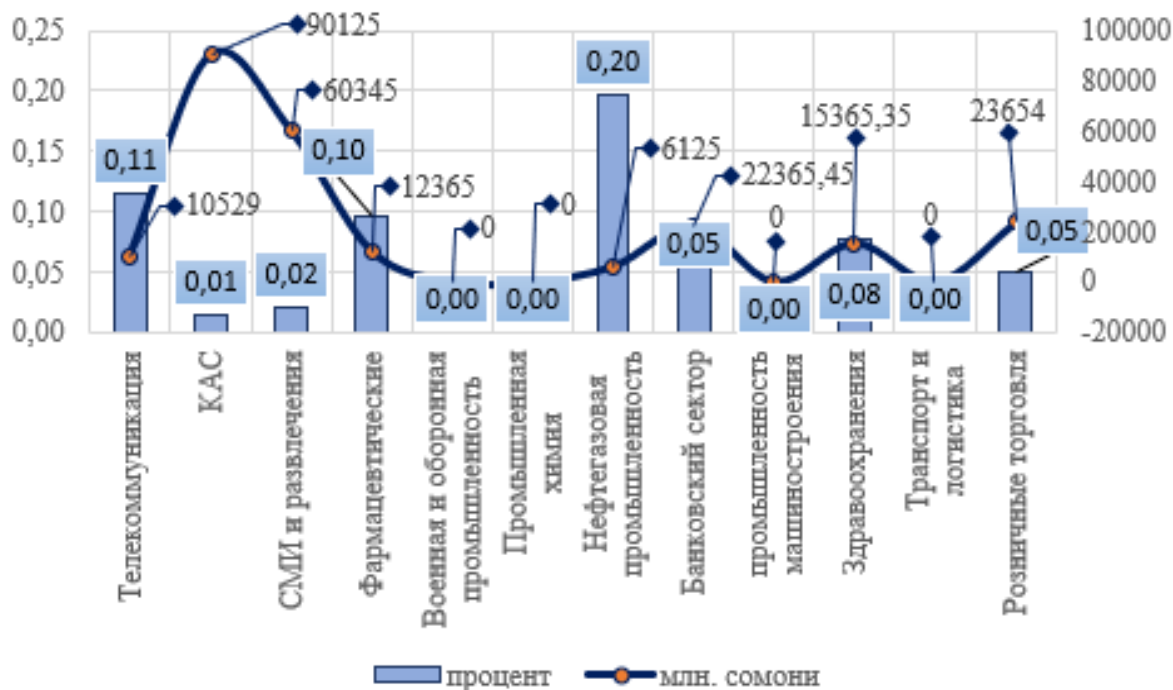


Рисунок. 7. Доля автоматизированного труда в структуре отраслей экономики (авторская подготовка на основе экспертной оценки).

Установлено, что 0,32 процента занятого населения в республике, это специалисты в области ИКТ. Исследование PwC выявил, что недостаточно квалифицированных специалистов именно в области цифровых технологий.

Именно современные профессии напрямую имеют взаимосвязанность с технологическим модифицированием, где от персонала требуется инновационная компетентность, то есть автоматизированная рабочая сила. Это говорит о том, что существует пробел между потребностями розничной торговли и навыками рабочей силы. Данный потенциал формируется, когда техника не заменяет человека, а дополняет его.

Оценка потребности в цифровых кадрах в ближайшие 5 лет по отраслям экономики представлена на рисунке 8.

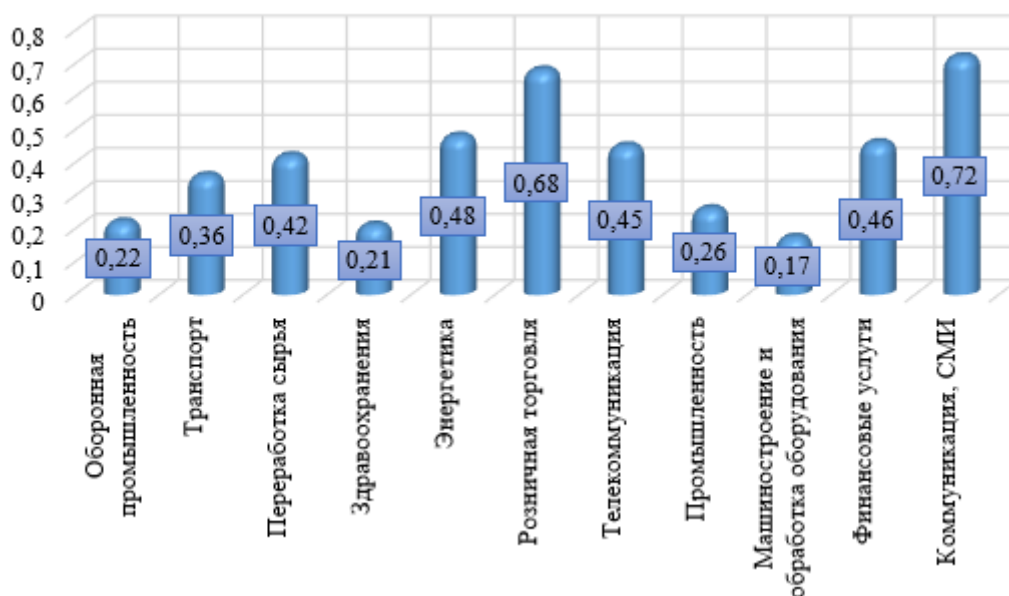


Рисунок 8. Оценка спроса на цифровые кадры в ближайшие 5 лет по отраслям экономики [подготовлено автором на основе исследования Digital McKinsey, 2025].

Наиболее динамичный спрос на цифровые кадры наблюдается в сфере телекоммуникаций (45%), сфере финансовых услуг (46%), сфере розничной торговли (68%), связи и СМИ (72%).

Динамика рабочей силы по уровням образования показана на рисунке 9.



Рисунок 9. Динамика рабочей силы по уровням образования

Данные подтверждают потребность в высококвалифицированных специалистах, ведь в 2018 году составляло - 33,6% занятого населения с высшим образованием; 25,3% - со средним профессиональным образованием; а 3,7% - с высшим образованием. Также дана оценка соотношения основной работы и

профессии (специальности), освоенных лицами, занятыми в экономике, по уровню профессионального образования (рис.10).

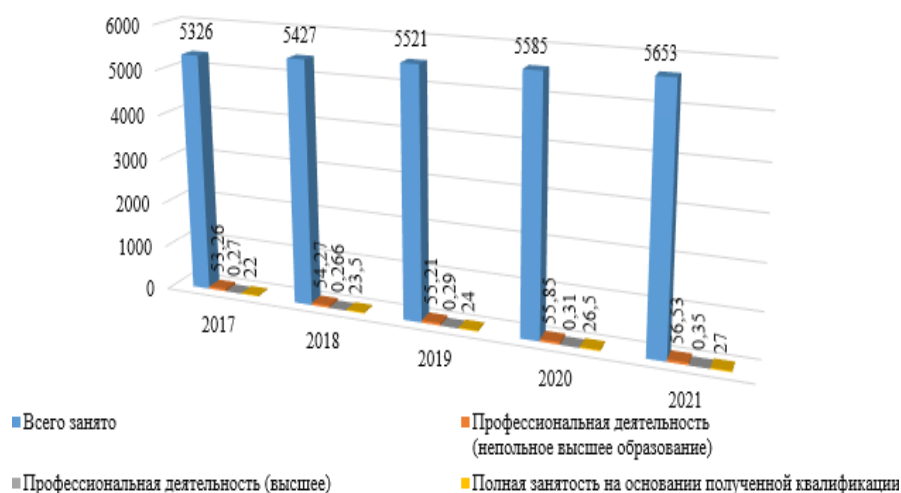


Рисунок 10. Оценка соотношения основной работы и профессии (специальности), освоенных лицами, занятыми в экономике, по уровню профессионального образования [составлено автором на основе экономических данных].

Цифровые данные показывают, что в 2017 году их было 71 391 тысяча человек, только 54,5 процента занятых (38 693 тыс.чел.) имеющие постоянную работу по профессии, значительную долю составили с высшим образованием - 23,0 % (16 491 тыс.чел.). За рассматриваемый период доля работников по профессии составила 55,3% (39 561 тыс.чел.), а доля работников по специальности - 23,5% (16 811 тыс.чел.).

В *третьей главе* «Тенденция развития кадрового потенциала работников розничной торговли» проведен анализ тенденции развития кадрового потенциала, анализ факторов и элементов эффективного развития кадрового потенциала в условиях цифровой экономики, а также исследование зарубежного опыта управления кадровым потенциалом предприятия.

С учетом непрерывных инноваций в сферах экономики и цифровизации деятельности роль и положение цифрового человека возрастают как никогда. С этой точки зрения, в водовороте непрерывных изменений и виртуального пространства человек может ощутить полезность своей деятельности только в том случае, если операции будут точными. Поэтому мы сделаем анализ или оценку тенденции развития человеческих ресурсов объектом исследования.

Таблица 3.

Структурное изменение розничной торговли по отношению к валовому внутреннему продукту, млн. сомони, 2010-2021 гг.

Л.з.	Годы								Разница 2021-1991 (+; -)	Изменения 2021/1991 (раз.)
	2010	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021		
<i>sh</i>	7621,2	8551,2	8742,8	8931,2	9126,6	9313,8	9716,8	9886,8	2265,6	1,3
<i>k</i>	10675,6	14304,8	14236,3	14563,7	14272,5	14515,1	14094,1	15165,3	4489,7	1,42
<i>g</i>	3851,6	4326,2	3929,9	3972,9	4224,3	4523,7	4557,8	6359,1	2507,5	1,65
<i>h</i>	7587	22181,6	23512,5	24993,8	26843,4	300645,9	29433,2	33259,5	25672,5	4,38
<i>j</i>	4669,4	9749,9	11179,7	11371,6	13361	12517,8	11775,5	15124,9	10455,5	3,24
<i>an</i>	89,35	131,72	156,17	158,01	184,18	184,86	183,61	207,0	117,65	2,32
<i>mm</i>	24707,1	50977,8	54790,3	64434,3	71059,2	79109,8	83958,3	98910,7	74203,6	4
<i>mm₁</i>	3285,8	6031,7	6336,3	7291,4	7870,2	8580,1	8922,2	10086,7	6800,9	3,07

sh - Численность постоянного населения на конец года, тыс. человек;
k - Платные услуги населению (в ценах 2021 г.), млн. сомони;
g - Внешнеторговый оборот, млн. доллар;
h - Оборот розничных товаров по всем направлениям торговли (в ценах 2021 г.), млн. сомони;
j - Инвестиции, млн. сомони;
an - средняя минимальная заработная плата в месяц, сомони;
mm - ВВП (в фактических ценах соответствующих лет), млн. сомони;
mm₁ - ВВП на душу населения, сомони.

***Источник:** авторская разработка на основе статистических данных.

Проведенные расчеты показывают, что рост показателей наблюдается во все периоды анализа. По шкале факторов, влияющих на общее развитие сектора розничной торговли, объем розничного товарооборота по всем направлениям торговли (в ценах 2021 г.), млн. руб. сомони, разница по сравнению с 2010 годом составляет 25 672,50 и изменение составляет 4,38. Это существенное изменение свидетельствует о том, что оборот розничных товаров постепенно развивался и создал зону свободной торговли, которая в ближайшем будущем может стать средством увеличения валового внутреннего продукта. Обширный анализ обоснования влияния объема розничного товарооборота в млн. ВВП (в фактических ценах соответствующих лет), млн. сомони указывает, что доля розничного товарооборота изменилась с 31% до 34% с 2010 по 2021 год. Относительно вклада процесса, *h*, объема розничного товарооборота на *mm₁*, ВВП на душу населения, сомони, можно отметить, что если в 2010 г. его положительная динамика составила всего 2,31 раза, то в 2021 г. произойдет существенное изменение, становится видимым и станет увеличиваться в 1,00 раза и составит 3,31 раза.

Таблица 4.

Рост доходов населения и заработной платы, 2010/2021 гг.

Л.З.	Годы								Разница 2021-1991 (+; -)	Изменения 2021/1991 (мар.)
	2010	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021		
<i>j</i>	113,3	120,7	120,9	122,1	123	125	127,1	128,6	34,60	1,37
<i>k</i>	7,10	7,50	7,80	7,30	7,0	7,20	7,30	7,30	1,80	1,33
<i>l</i>	13,20	25,50	31,20	37,10	40,80	47,8	65,0	80,10	70,20	8,09
<i>d</i>	12,90	28,40	40,30	42,20	46,50	53,7	79,70	101,0	91,80	10,98
<i>f</i>	95,80	237,5	260,0	309,2	233,5	361	376,7	416,4	322,4	4,43
<i>n</i>	40,90	72,20	74,50	83,50	86,70	87,0	83,60	84,30	78,60	14,79

j – среднегодовое количество занятых в экономике;
k – безработные, официально зарегистрированные в органах занятости, на конец года;
l – денежные доходы населения;
d – расходы населения на приобретение товаров и оплату услуг;
f – среднемесячная заработная плата (рассчитывается по индексам);
n – реальная заработная плата.

***Источник:** рассчитано автором на основе данных АСПРТ

Можно классифицировать структуру доходов населения и отметить, что изменение этого показателя составляет 8,09, а разница в 70,20 раз превышает наблюдаемые годы. Она несопоставима с затратами населения на приобретение товаров и оплату услуг, что является движущей силой розничной торговли. Если в 2010 г. расходы населения были достаточными для доступа к большинству продуктов жизнедеятельности, то в 2021 г. этот показатель стремительно снижался и в настоящее время снизился на -23%. На самом деле это угрожающий показатель, потому что он создает препятствие в развитии розничной деятельности, и этот вопрос настораживает.

Таблица 5.

Динамика показателей розничной торговли в Республике Таджикистан, в фактических ценах, млн. сомони, 2010-2021 гг.*

Показатели	Годы								Разница 2021- 2010 (+; -)	Изменения 2021/2010 (раз.)
	2010	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021		
Розничный товарооборот	5997,7	14377,7	16166,7	18435,2	20479,7	24948,3	27024,8	33259,5	27261,80	5,55
Розничная торговля магазинов продовольственными и непродовольственными товарами	1123,7	4227,8	4691,6	5470,2	5666,0	6609,4	7231,5	8421,2	7297,50	7,49
Розничная торговля через продовольственные вещевые и смешанные рынки	3496,6	7132,6	8080,6	8835,6	8923,7	10410,4	11276,4	12795,8	9299,20	3,66
Специализированная торговля домашними животными	624,3	1495,1	1588,5	1728,0	1866,0	2423,4	2520,1	3160,2	2535,90	5,06
Техническое обслуживание и ремонт автомобилей	95,1	257,5	327,5	426,1	449,3	508,6	534,9	538,4	443,30	5,66
Объем товарооборота в структуре розничной торговли по выборочным показателям	11337,4	27490,7	30854,9	34895,1	37384,7	44900,1	48587,7	58175,1	46837,70	5,13

***Источник:** рассчитано автором на основе данных АСПРТ. Душанбе. – 2022. – С. 342

Согласно анализу, показателям розничной торговли, относящиеся к обороту розничных товаров, отличались от 2010 года на сумму 27261,80 млн.

грн. сомони и за тот же период изменение составляет 5,55 раза. Тенденция изменения показателей положительная, в том числе наибольшее изменение произошло в розничной торговле магазинов продовольственных и непродовольственных товаров, в 7,49 раза, и по сравнению с 2010 годом разница составляет 7297,50 сомони.

Таблица 6.

Показатели розничной торговли в Республике Таджикистан, 2010-2021 (розничный товарооборот в зависимости от торговых структур)

Показатели	Годы								Разница 2021-2010 (+; -)	Изменения 2021/2010 (раз.)
	2010	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021		
Общий объем розничного товарооборота по всем каналам реализации	21005,3	22181,6	23512,5	24993,8	26843,3	30064,5	29433,2	33259,5	12254,20	1,58
Государственный сектор	166,6	89,4	122,8	89,0	172,7	315,7	143,6	235,4	68,80	1,41
Негосударственный сектор	20838,7	22092,2	23389,7	24904,8	26670,6	29748,8	29289,6	33024,1	12185,40	1,58
В том числе										
Коммерческая торговля	650,5	4975,9	5329,2	6592,2	8675,3	10072,0	10303,7	13363,9	12713,40	20,5
Кооперативная торговля «Таджикматлубот»	179,6	100,8	16,6	3,1	1,7	0,6	0,3	0,3	-179,30	0,00
Неорганизованный рынок	20008,6	17015,5	18043,9	18309,5	17993,6	19676,2	18985,6	19659,9	-348,70	0,98

**Источник:* авторская разработка на основе информации АОНПЖТ. Душанбе. - 2022. - С. 342

Из анализа видно, что товарооборот розничной торговли в зависимости от структуры торговли в 2010-2021 гг., общий объем товарооборота розничной торговли по всем направлениям торговли отличается по сравнению с 2010 г. на сумму 12254,20 млн. сомони и сдача увеличились в 1,58 раза. Отрицательный показатель в этот период составляет 179,30 и 348,70 соответственно для кооперативной торговли «Таджикматлубот» и неорганизованного рынка. Следует отметить, что в государственном секторе изменение составляет 1,41 раза, а по сравнению с 2010 годом разница составляет 68,80 млн. сомони. Тенденция устойчивого развития товарной торговли по сравнению с 2010 годом в размере 12713,40 млн. грн. сомони и за тот же период изменение показывает 20,5 раза.

Таблица 7.

Трудовые ресурсы, 2010-2021 гг., тыс. чел.

Показатели	Годы									Разница 2021-2005 (+; -)	Изменения 2021/2005 (раз.)
	2005	2010	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021		
Численность постоянного населения на конец года, тыс. человек	6842,2	7621,2	8551,2	8742,8	8931,2	9126,6	9313,8	9716,8	9886,8	3044,6	1,44
Трудовые ресурсы	3893	4530	5111	5224	5326	5427	5521	5585	5653	1760,0	1,45
Рабочая сила	2154	2280	2437	2438	2460	2478	2514	2557	2587	433,0	1,20
Занятое население	2112	2233	2380	2384	2407	2426	2463	2506	2534	422,0	1,20
Официально признанные безработные	42	48	57	54	53	52	51	51	53	11,0	1,26
Недоиспользование рабочей силы в экономике	1739	2250	2674	2786	2866	2949	3007	3068	3066	1327,0	1,76

**Источник:* авторская разработка на основе информации АОНПЖТ. Душанбе, 2022. - С. 342

Как известно, процесс управления человеческими ресурсами в условиях формирования цифровой экономики сильно зависит от показателей трудовых ресурсов. Таким образом, в ходе исследования выяснилось, что в Республике Таджикистан показатели трудовых ресурсов, в том числе прироста населения, увеличились быстрыми темпами, по сравнению с 2005 годом, разница составляет 3044,6 тыс. человек и изменение составляет 1,44 раза. В свою очередь, учтены трудовые ресурсы на 1 760 000 человек и неиспользованная рабочая сила в экономике на 1 327 000 человек. Эти тенденции свидетельствуют о том, что при их целевом использовании можно обеспечить развитие кадровым потенциалом. Но все же сомнительно соблюдать его целевое назначение.

Таблица 8.

Распределение населения, занятого в экономике республики по видам экономической деятельности, 2011-2021 гг., тыс. чел.

Показатели	Годы									Разница 2021-2011 (+; -)	Изменения 2021/2011 (раз.)
	2011	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021		
Всего занято в экономике	2249,3	2325,4	2379,7	2385,3	2407,0	2425,5	2463,4	2506,2	2533,5	284,2	1,13
В реальном секторе	1671,8	1682,6	1704,0	1694,8	1685,3	1698,9	1731,0	1754,4	1764,1	92,30	1,06
В секторе услуг	577,6	642,8	675,7	690,5	721,7	726,6	732,4	751,8	769,4	191,8	1,33
Оптовая и розничная торговля, ремонт автомобилей, мотоциклов, бытовых товаров и предметов личного пользования	125,0	138,4	149,3	147,9	170,6	157,9	153,5	157,2	158,7	33,70	1,27
Гостиницы и рестораны	6,0	7,9	9,8	9,6	15,6	15,4	16,4	16,4	17,1	11,10	2,85

***Источник:** авторская разработка на основе информации АОНПЖТ. Душанбе, 2022. – С. 342

В таблице 8 проанализировано население, занятое в экономике республики, с его сводными показателями. Следует отметить, что с 2011 по 2021 г. динамика численности занятого в экономике населения, т.е. его относительная численность, составляет 284,2 тыс. человек, и в этом разрезе наблюдается изменение в 1,13 раза. Анализ показывает, что большая часть населения занята в сфере услуг, то есть данный показатель увеличился за этот период на 191,8 тыс. человек. Кроме того, в оптовой и розничной торговле, ремонте автомобилей, мотоциклов, хозяйственных товаров и материалов для личного пользования эта тенденция относительно средняя, всего на 33,70 тыс. человек больше.

Опыт показывает, что уровень профессионализма, мастерства и дееспособности персонала ценится или ценится вне зависимости от формы деятельности на рынке труда. В условиях развития цифровой экономики очень заметна потребность в востребованных специалистах, в том числе в специалистах по цифровым технологиям, профессиональных кадрах, успешных людях (рис. 11).

Уровень заработной платы в зависимости от численности персонала представлен на рисунке 11.



Рисунок 11. Уровень заработной платы в зависимости от кадрового потенциала (подготовлено автором диссертации на основе экспертных данных)*

* - Зарплата по способностям работника (оплата по навыкам и таланту).

Информация основана на экспертном мнении и наблюдениях. Формирование развития кадрового потенциала свидетельствует о том, что работники в традиционной экономике не повышают свою квалификацию и профессионализм, работают в одном ритме, а коэффициент их экономической активности даже близко не приближается к 100. Исследования и анализ показателей указывает, что работники категории «цифровой человек» постоянно совершенствуются, формируют и развивают свои профессиональные качества, а полезность их работы всегда выше 100. Отсюда следует, что человеческий ресурс в условиях формирования цифровой экономики становится фактором, обеспечивающим успех.

В развитых странах мира современная экономика, называется экономикой высокоэффективного человеческого капитала, который направлен на развитие кадрового потенциала как фактора производства, безопасности, эффективности ресурсов и рабочей среды, а также повышения уровня жизни. Однако для обеспечения конкурентоспособности страны и ее безопасности необходимы инвестиции, особенно в сферу образования.

Как показывает практика человеческий капитал считается основным приоритетом развитых стран, где создаются благоприятные условия для его эксплуатации. Поэтому человеческий капитал, это индикатор экономического развития, который смогу обеспечить стабильную и эффективную экономику на микро- и макроуровне.

Опыт крупнейших мировых компаний показывает, что в дальнейшем необходимо уделить внимание модернизации материально-технической базы, изучить опыт ведущих мировых компаний, подготовить отраслевых специалистов, которые будут выступать в роли бизнес-консультантов, рынка экспертов, а в будущем – профессиональных отраслевых экспертов.

Торговые центры (торговые комплексы) и супермаркеты вносят

наибольший вклад в формирование мирового инвестиционного опыта в человеческий капитал. Большинство торговых-центров в процессе составления отчетов включают материал об инвестициях в человеческий капитал и устойчивом развитии предприятия. Доля информации о практиках управления человеческим потенциалом показана на рис. 12.

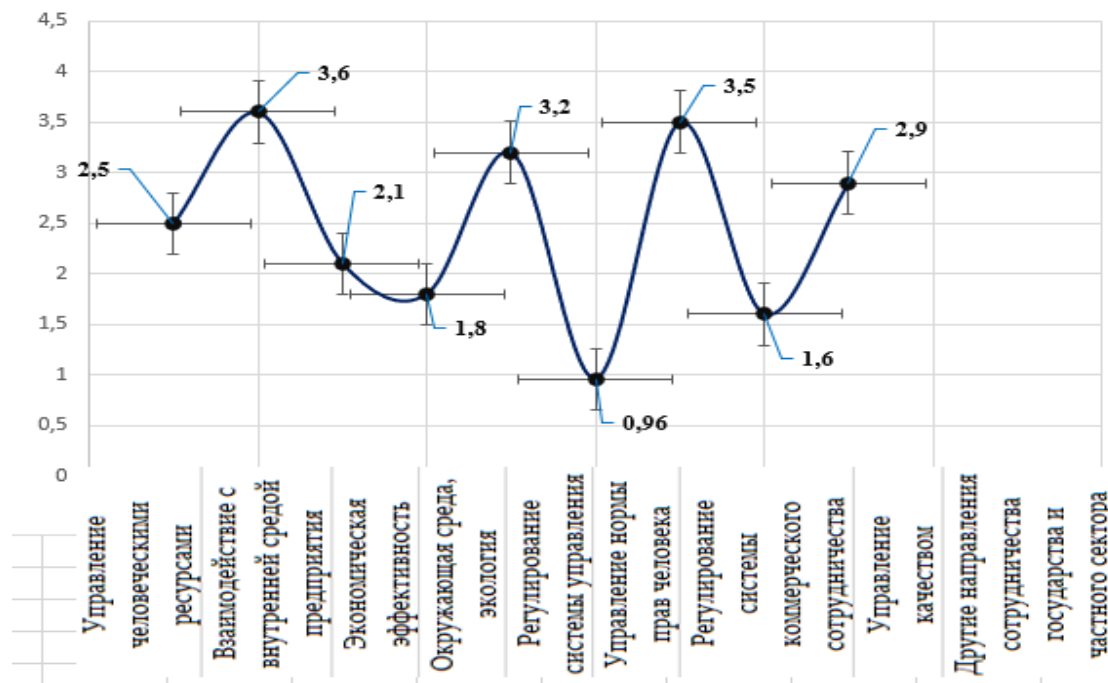


Рисунок 12. Доля информации о практиках управления человеческим капиталом, отраженная предприятиями в нефинансовых отчетах.

Чтобы лучше понять, как обучение может изменить поведение, важно понять процессы, лежащие в основе формирования и развития новых навыков, приобретения знаний, моделей поведения и мотивации к обучению. Необходимость постоянного развития новых навыков при выходе на организационные уровни еще более усложняется. При этом осознание надобности устойчивых поведенческих модификаций исходит от компании, а также имеет связи с ее стратегией. Также добиться изменения поведения можно только за счет правильной организации тренировочного процесса.

Результаты проведенного исследования, установили, что только двенадцать процентов предприятий выбрали стратегию управления человеческими ресурсами при переходе на инновационные цифровые технологии в ближайшие 5 лет (рис 13).



Рисунок 13. Результаты опроса

Среди предприятий, находящихся на стадии цифровой зрелости, только 26% говорят о том, что разработали цифровую стратегию (раздел общей стратегии развития предприятия или как отдельный документ).

При проведении мониторинга предприятий был поставлен вопрос назвать планируемые проекты, которые они хотят реализовать в течении трех и пяти лет. Анализ анкет респондентов-предприятий на вопрос: «Планируете ли вы проекты по внедрению цифровых технологий на предприятиях в ближайшей, среднесрочной и долгосрочной перспективе?» - показаны на рис. 14.

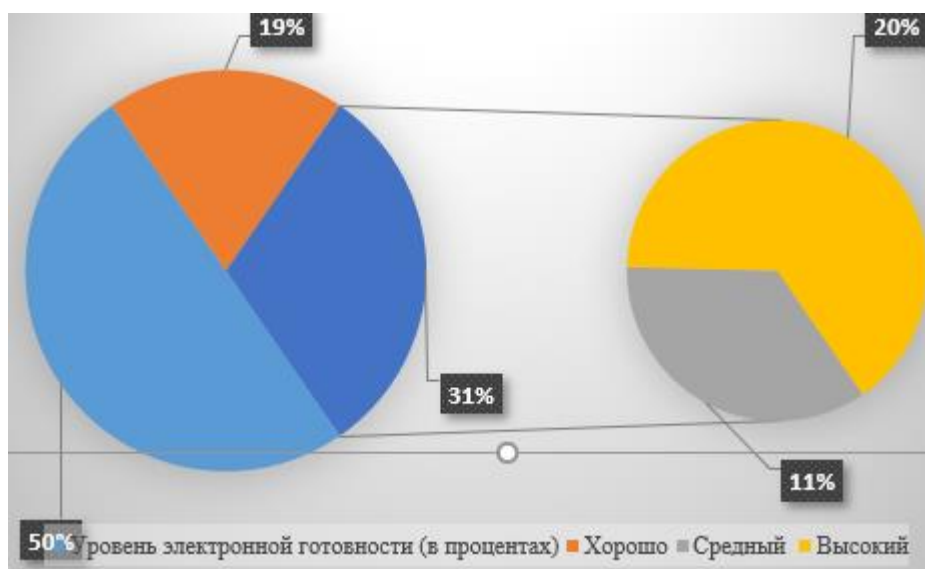


Рисунок 14. – Прогнозирование до 2026 г.

Итог показал, что 33 процента предприятий уже запланировали реализацию цифровых проектов; 27% респондентов указали планы на три года и 18% предприятий на ближайшие пять лет. Ответы респондентов показали, что в течении пяти лет примерно 40% планируют внедрять цифровую технологию на предприятии, а 44% опрошенных затруднились ответить на этот вопрос.

В условиях инновационного развития многие предприятия страны считают, что применение цифровых технологий, это технологическая задача, однако цифровизация заключается в развитии системы управления кадровым потенциалом самого предприятия.

Опыт зарубежных стран показывает, что при профессиональном развитии работников учитываются обычаи, национальные традиции и специфические особенности, а их кадровый потенциал неуклонно развивается.

Как видно из пояснения к третьей главе, тенденция развития человеческого ресурса, влияющие на него факторы и элементы и использование зарубежного опыта закладывают основу для дальнейшего укрепления и развития человеческого ресурса в условиях формирования цифровой экономики. В продолжении исследования нам необходимо обратить внимание на совершенствование методов оценки кадрового потенциала и цифровизацию розничной торговой деятельности. Только в этом случае можно дать положительную оценку кадрового потенциала.

В *четвертой главе* «Совершенствование методов оценки кадрового потенциала розничной торговли в современных условиях» изучена цифровизация предприятий и состояние развития кадрового потенциала розничной торговли, моделирование оценки кадрового потенциала и уровня цифровизации предприятий через метод моделирования управленческих структур и разработки экономико-математической модели оценки компетенций руководителей розничной торговли, посвященных цифровизации.

Следует отметить, что процесс стремительной цифровизации всех сфер экономики республики постепенно предъявляет новые требования. Процесс изменений и преобразований будет происходить только при наличии мощной созидательной энергии и профессионального кадрового потенциала. В условиях стремительной цифровизации цифровых технологий меняется традиционная модель процессов управления предприятием, повышается уровень рентабельности и полностью меняется рыночная деятельность. Практика управления цифровизацией, особенно применение искусственного интеллекта, постепенно становится экономически выгодным элементом вместо кропотливого человеческого труда в расширяющемся спектре отраслей. Степень автоматизации торговой отрасли в процентах от рабочего времени представлена на рисунке 15.

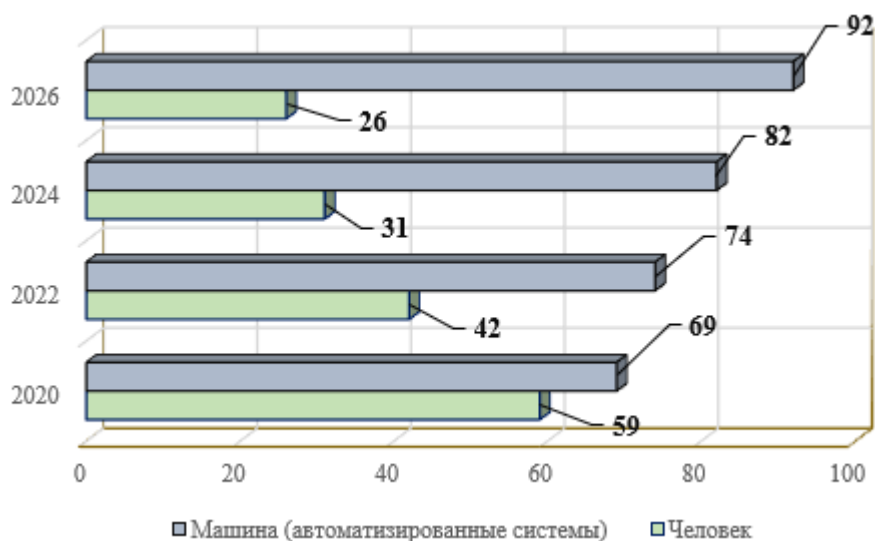


Рисунок 15. Уровень автоматизации в сфере торговли в процентах (%) от рабочего времени и ручного труда работников (авторская подготовка на основе анализа научной литературы и материалов Интернета)

Так, если в 2018 г. соотношение человеко- и машино-часов составляло соответственно 71% и 29% то, по мнению экспертов ВЭФ, к 2025г. это соотношение соответственно составит 48% и 52,0% машино-часов. Выявлено, что к 2025г. технологические достижения сократят 75 млн. рабочих мест во всем мире и создадут 133 млн. новых рабочих мест, которые связаны с непрерывными технологическими изменениями, и они требуют от сотрудников новых навыков, которых нет у освобожденной машинами рабочей силы⁸. При этом, для решения нестандартных задач делается ставка только на компетентность и профессионализм современных сотрудников или оцифрованных людей.

По мнению автора, сейчас возрастает роль розничной торговли в развитии цифровой экономики, что связано с увеличением доходов населения, с одной стороны, а с другой, существенными изменениями в технологии оказания розничных торговых услуг. Поэтом в данной работы ставится цель разработать методику измерения факторов, влияющих на развитие человеческих ресурсов в розничной торговле и полученные результаты могут быть использованы сотрудниками как источник информации для принятия управленческих решений. Однако ограничением считается объем экспертного исследования, тогда достигнутые результаты могут быть применены только к субъектам розничной торговли.

В процессе проведения опроса эксперты определили вес каждого фактора (по пятибалльной шкале), влияющего на развитие розничной торговли. Результаты опроса представлены на рисунок 16.

⁸ Абакумова И. В., Антонова Е. К., Байгулов Р. М., Беляева С. В. и др. Научные исследования в сфере социально-экономических и гуманитарных наук: междисциплинарный подход и конвергенция знаний / Под редакцией Р. М. Байгулова, О. А. Подкопаева. – Самара, 2016. – 369 с.

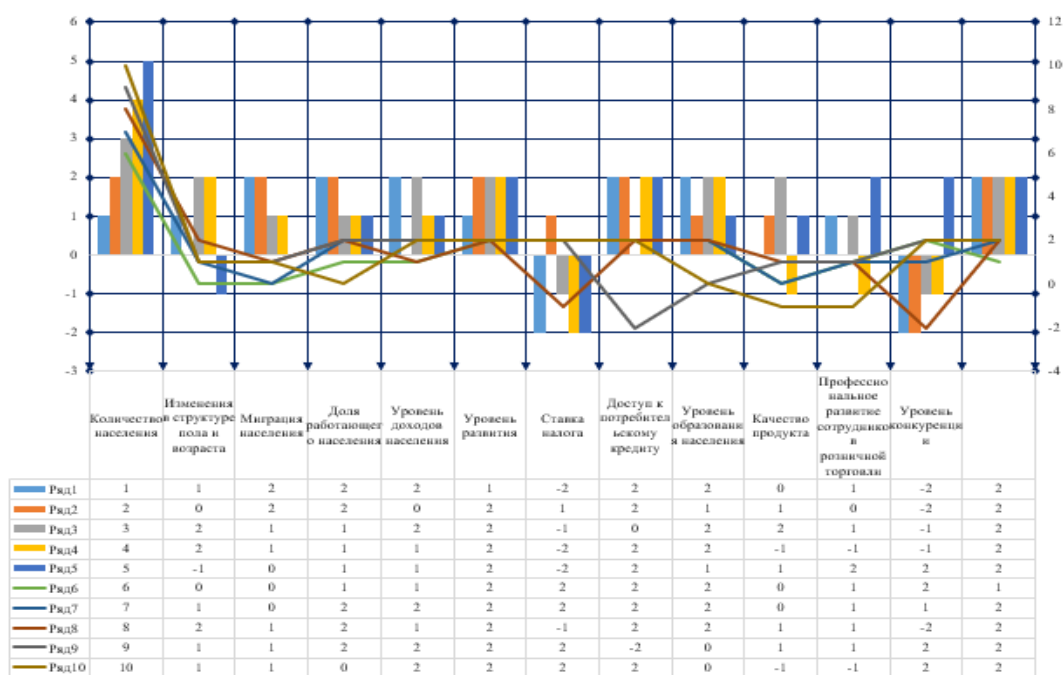


Рисунок 16. Распределение ответов экспертов относительно веса факторов, влияющих на развитие розничной торговли (разработано автором).

Из рис.16 видно, что важнейшим фактором, влияющим на развитие розничной торговли, считается уровень доходов населения, которая составляет - 4,6 балла из максимальных пяти баллов. Доступность потребительских кредитов, налоговой ставки и уровень инфляции оценена одинаковыми баллами. Наименьший балл - 1,6 эксперты присвоили изменение половозрастной структуры. Итоговая оценка результатов экспертного исследования представлены на (рис. 17).

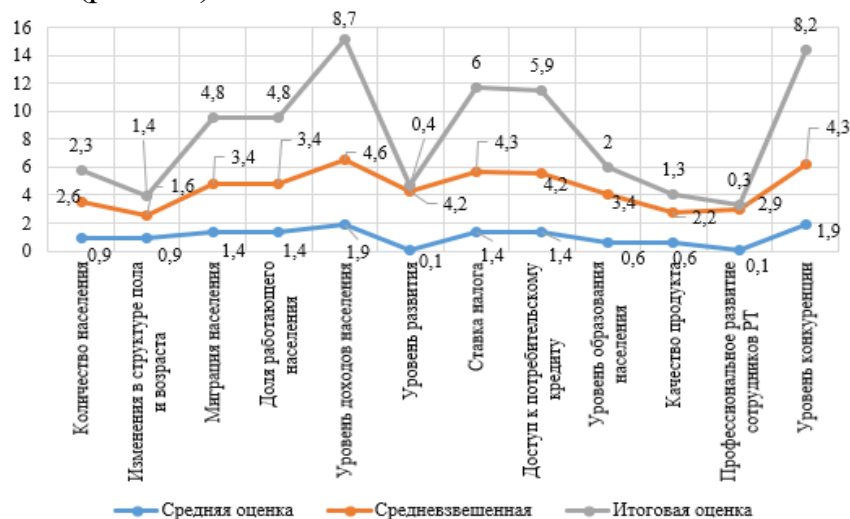


Рисунок 17. Итоговая оценка (средневзвешенная) факторов, влияющих на развитие розничной торговли, по результатам экспертного исследования

По мнению специалистов, большее влияние на развитие розничной торговли оказывает уровень конкуренции, а наименьшее значение имеет повышение квалификации сотрудников розничной торговли.

Результаты согласованности вывода экспертов проводилась, используя коэффициент адаптации:

$$R = \frac{M}{a^2 + (b^2 - s^2)}, \quad (1)$$

где, «R - коэффициент адаптации;

a - количество экспертов в группе;

b - количество факторов;

s - сумма квадратов разностей (групп от среднего)».

Оценивая значение этого коэффициента установлено, что ее значение находилось в пределах допустимой погрешности, и это показывает о достоверности результатов оценки. При этом эксперты, оценивая важность параметров, присваивают им ранговый номер. Фактору, которому эксперт дает высокую оценку, присваивается уровень 1, а если производится несколько факторов как эквивалентными, им будет присвоен ранговый номер, рис. 18.

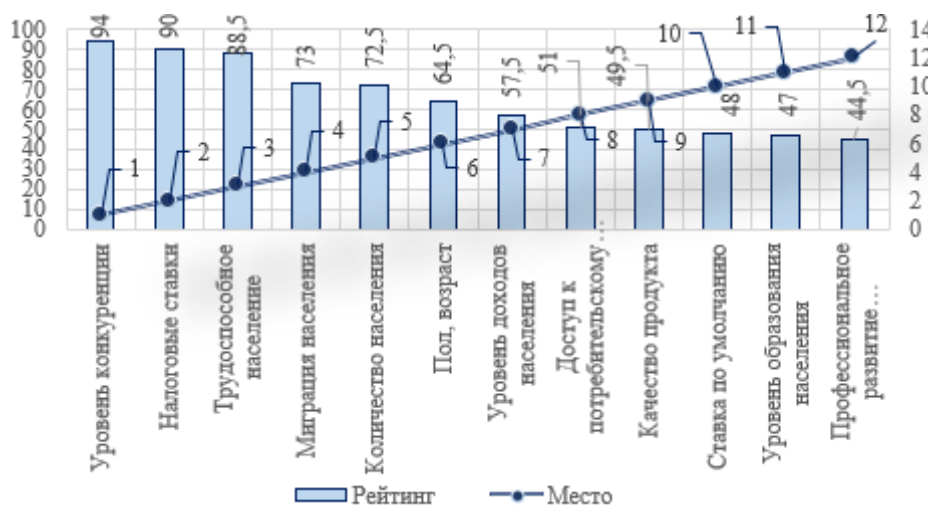


Рисунок 18. Факторы, влияющие на развитие розничной торговли в 2021 г.

Согласно результатам экспертной оценки, большее влияние на формирование и развитие ресурсов розничной торговли оказывает уровень конкуренции, уровень налогов и сборов и доходы населения. При этом качество продукции и повышение квалификации работников торговли выделяются как наименее важные факторы. Надо признать, что на самом деле эти два заключительных фактора играют очень важную роль в обеспечении устойчивого развития бизнеса и эффективности операций.

Следует отметить, что мы в определенной степени оценили факторы, влияющие на развитие кадрового потенциала розничной торговли, важнейшим из которых является человеческий потенциал или профессиональная квалификация работников этой сферы. Этот вопрос до сих пор является дискуссионным, и в будущих исследованиях мы изучим его более подробно. В диссертации показан цифровой и ускоренный уровень обслуживания. Предпринимательский персонал способен обеспечить эффективность розничной торговли в условиях развития цифровой экономики.

Разработанная в диссертации экономико-математическая модель позволяет всесторонне исследовать важные составляющие развития кадрового потенциала и выявить факторы, влияющие на его дальнейшее развитие. Поэтому в продолжении исследования проанализируем влияние факторов экономико-математическими методами.

Для проведения анализа обратимся к многофакторной модели. В зависимости от зафиксированной статистической информации, используя возможности команды, предлагаем практические программы в таблице 9.

Таблица 9.

Коэффициенты регрессии и статистическая оценка многомерной модели*

	Коэффициенты	Стандартная ошибка	t-статистика	P-Значение
<i>Y</i> - пересечение	-77,907	19,961	-3,9029	0,0014
Объем розничного товарооборота, млн. сомони, <i>HGS</i>	0,0003	0,0003	0,9095	0,3774
Производство промышленной продукции, млн. сомони, <i>IMS</i>	0,0032	0,0011	3,0006	0,0090
Объем производства промышленной продукции, млн. тонн, <i>HIMS</i>	-0,0047	0,0014	-3,4119	0,0039
Численность работников предприятий розничной торговли, чел., <i>ShKK</i>	0,0197	0,0117	1,6841	0,1129
Трудовые ресурсы, тыс. человек, <i>ZM</i>	0,0197	0,0088	2,2405	0,0406
Трудовые ресурсы, занятые в экономике, тыс. человек, <i>ZMI</i>	0,0522	0,0222	2,3493	0,0329

*Источник: разработано автором

$$Y = -77,907 + 0,003HGS + 0,0032IMS - 0,0047HIMS + 0,0197ShKK + 0,0197ZM + 0,0522ZMI \quad (2)$$

На основании анализа этой модели и показателей таблицы 9. зависимость *Y* - численность занятых в сфере торговли и услуг, тыс. чел., *HGS* - Объём розничной торговли, млн. сомони, *IMS* - Производство промышленной продукции, млн. сомони, *HIMS* - Объем производства промышленной продукции, млн. тонн, *ShKK* - Численность работников предприятий розничной торговли, чел., *ZM* - Трудовые ресурсы, тыс. чел., *ZMI* - Трудовые ресурсы, занятые в экономике, тыс. человек, был сделан такой вывод. При адекватном использовании возможностей человеческих ресурсов для удовлетворения потребностей рынка труда в розничной торговле изменится не только ее состояние, но и постепенно возрастет ее вклад в рост благосостояния и валового внутреннего продукта. При проектировании экономико-математической модели был получен такой результат, что для увеличения численности занятых в сфере торговли и услуг, чел., *HGS* - Объём розничной торговли, млн. чел. сомони, до 261,53 *IMS* - Производство промышленной продукции, млн. сомони в сумме 3204,3, *HIMS* - Объем производства промышленной продукции, млн. тонн дефицита объема продукции до 4672,9, *ShKK* - Численность работников

предприятий розничной торговли, чел., до 19,67, **ZM** - Трудовые ресурсы, тыс. чел., к 19,74, **ZMI** - Трудовые ресурсы, занятые в экономике, тыс. чел. требуется 52,24 человека. Достоверность вывода, полученного по многофакторной модели и по коэффициенту детерминации, составляет 0,99 или 99 процентов.

Как мы наблюдали в ходе исследования, полученные результаты дают возможность оценить необходимость и научную и практическую значимость исследования, сделать на его основе логические выводы и дать интересные рекомендации по развитию кадрового потенциала розничной торговли в условиях формирования цифровой экономики. Следует отметить, что в дальнейшем научные исследования должны проводиться с учетом трудоспособного населения, трудовых ресурсов, поскольку они будут считаться ценным фактором развития человеческих ресурсов в Республике Таджикистан. До сих пор мы не использовали трудовые ресурсы целенаправленно, потому что кадровый потенциал проявляется только при активности и ответственности и компетентности человека. Другое дело, что творческие силы человеческого разума нуждаются в признании, а результативность деятельности должна приносить мотивацию.

Продолжая исследование выделенных факторов, мы решили провести прогноз показателей, влияющих на развитие кадрового потенциала розничной торговли на 2023-2030 годы с использованием возможностей ППП.

Уравнение тренда в таблице 10 использовалось для расчета прогноза. Результаты апробированы с использованием средств экономико-математического моделирования.

Таблица 10.
Будущие показатели, влияющие на развитие кадрового потенциала розничной торговли, 2023–2030 гг.

№ н/ряд	Годы	Показатель						
		Y	HGS	IMS	HIMS	ShKK	ZM	ZMI
23	2022	173	30754,3	26630,1	27782,1	1776	5911	2599
24	2023	178	32280,5	27969,9	28903,4	1825	6030	2632
25	2024	182	33806,7	29309,7	30024,7	1873	6149	2666
26	2025	187	35332,9	30649,5	31146,0	1922	6269	2699
27	2026	191	36859,1	31989,3	32267,3	1970	6388	2732
28	2027	196	38385,3	33329,1	33388,6	2019	6507	2766
29	2028	200	39911,5	34668,9	34509,9	2067	6626	2799
30	2029	205	41437,7	36008,7	35631,2	2116	6745	2833
31	2030	209	42963,9	37348,5	36752,5	2164	6865	2866
Изменение	2030/2021	1,32	1,29	1,20	1,18	1,35	1,21	1,13
Разница	2030-2021	51	9704	6225	5629	565	1212	332
Уравнение тренд		$y = 4,5082x + 9,338$ $R^2 = 0,9602$	$y = 1526,2x - 4348,3$ $R^2 = 0,866$	$y = 1339,8x - 4185,3$ $R^2 = 0,845$	$y = 1121,3x + 1992,2$ $R^2 = 0,8588$	$y = 48,516x + 660,16$ $R^2 = 0,9397$	$y = 119,2x + 3169,3$ $R^2 = 0,9935$	$y = 33,484x + 1828,4$ $R^2 = 0,9379$

***Источник:** разработка автора диссертации с использованием возможностей ППП

Согласно нашему прогнозу (таблица 10), численность занятых в торговле и сфере услуг, чел., по сравнению с 2021 г. изменение в 1,32 раза и разница за тот же период +51, объем розничного товарооборота, млн. сомони, по отношению к 2021 году изменение составляет 1,29 раза и разница за тот же период составляет +9704, производство промышленной продукции, млн. сомони, по отношению к 2021 году изменение в 1,20 раза и разница +6225, объем производства промышленной продукции, млн. тонн, по сравнению с 2021 г., изменение в 1,18 раза и разница +5629, численность работников предприятий розничной торговли, чел., по сравнению с 2021 г., изменение в 1,35 раза и разница за тот же период +565, трудовые ресурсы, тыс. человек, по сравнению с 2021 г., изменяется в 1,21 раза и разница за тот же период +1212, трудовые ресурсы, задействованные в экономике, тыс. человек, по сравнению с 2021 годом изменение составляет 1,13 раза и разница за тот же период составляет +332.

Рассмотрев методы оценки человеческих ресурсов и их совершенствования в современных условиях, мы пришли к выводу, что потребность в цифровизации и развитии человеческих ресурсов все еще неудовлетворительна, только с помощью методов моделирования можно сделать вывод об оценке человеческих ресурсов. Безусловно, любая деятельность направлена на эффективность и добиться ее можно с помощью экономико-математической модели оценки компетенций сотрудников, особенно в розничной торговле в условиях виртуальной экономики.

В *пятой главе* «Приоритетные направления управления развитием кадрового потенциала розничной торговли в условиях цифровизации экономики» указаны основные направления развития кадрового потенциала розничной торговли в условиях цифровизации, совершенствование механизма процесса, показано управление кадровым потенциалом торговли и стратегическая модель управления кадровым потенциалом торговли в условиях цифровой экономики.

Защита и развитие кадрового потенциала в сфере розничной торговли, является основным направлением в обеспечении безопасности страны в перспективе, демографической и социально-экономической политики, фактор сохранения суверенитета государства, это основа для реализации национального приоритета - повышения уровня качества жизни населения путем обеспечения высокого гарантированного уровня жизни.

Правительство Республики Таджикистан разработало стратегические программы долгосрочного развития страны до 2030 года: стратегическую, инновационную и индустриально-аграрную, включающие увеличивающуюся роль человеческого потенциала. Следовательно, для эффективной реализации системы опережающего социально-экономического развития страны к 2030 году расходы на человеческий потенциал необходимо увеличить до 13,5 процента ВВП.

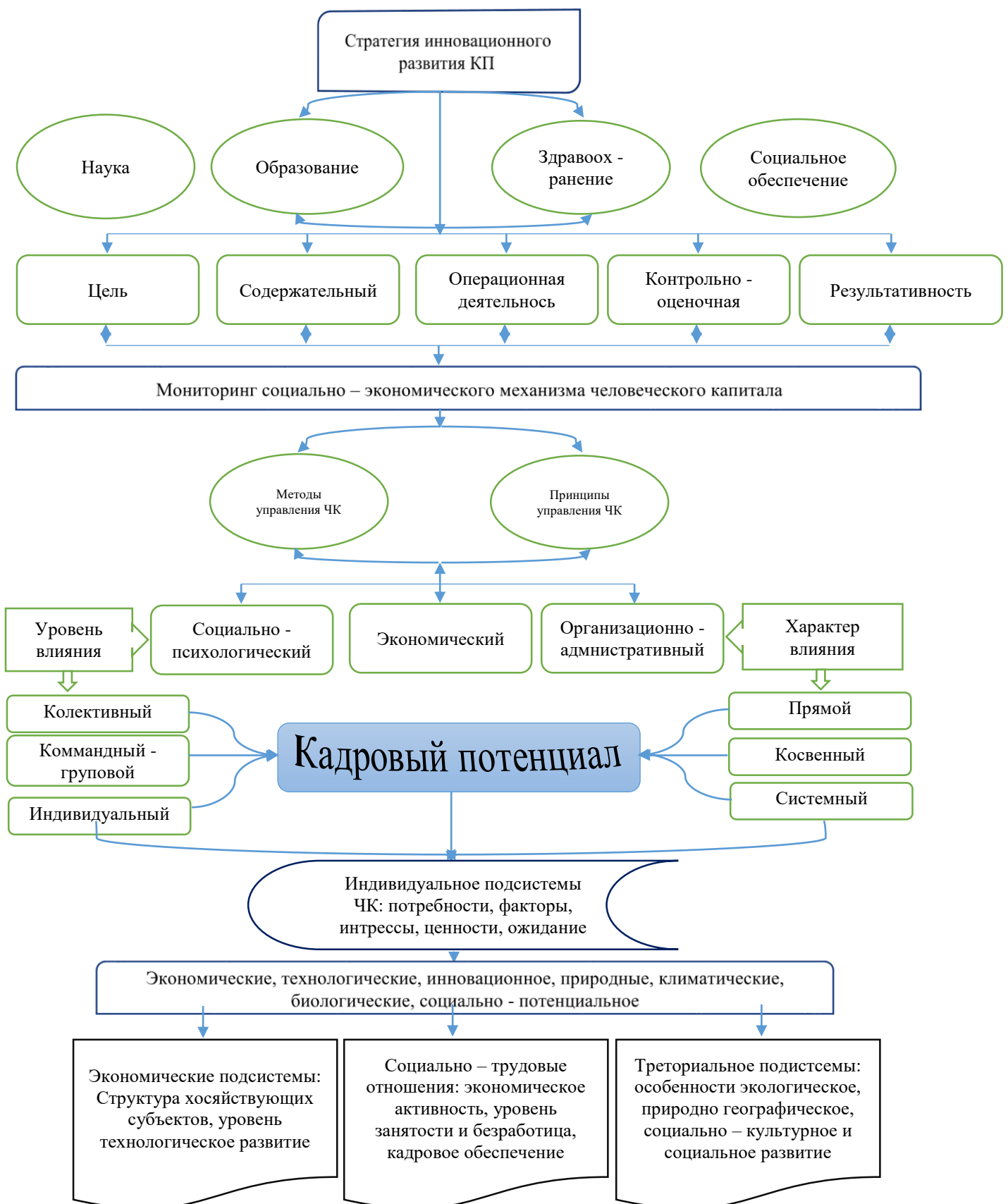


Рисунок 19. Механизм инновационной реализации развития кадрового потенциала в сфере торговли (подготовлен автором диссертации).

Для разработки и внедрения результативного механизма инновационной системы развития кадрового потенциала в сфере торговой экономики необходимо определить понятие «механизм». В экономической литературе понятие «механизм» - это совокупность плановых, финансовых, рыночных, организационных, управленческих, социальных, политических мер, который влияет на поведение хозяйствующих субъектов для достижения поставленной цели.

В этом случае необходимо использовать многофункциональную модель кадрового потенциала сферы торговли, выполняющего экономическую, экологическую, информационную и социальную контрольные функции (рис. 20).

Развитие кадрового потенциала в сфере торговли определяется также ниже следующими факторами: наличием дееспособного института местного самоуправления и благоприятных условий для развития предпринимательства. Уровень решения этих проблем зависит от качества госуправления экономикой и территориями.

В условиях цифровой экономики основой экономического развития являются человеческие ресурсы, где необходима разработка системы управления механизма формирования человеческого потенциала в сфере торговли как на уровне экономики страны в целом так и на отдельных ее хозяйственных комплексов. При этом максимально учитываются особенности текущей и перспективной экономической ситуации, а также особенности и возможности экономики каждого отдельного региона.

Человеческий потенциал в процессе товарного производства взаимодействует с видами производственных ресурсов таких как: земельные, материально-технические, под воздействием природно-климатических факторов, организационно-экономическими, институциональными, инфраструктурными, факторными, внешнеэкономическими, социокультурными взаимосвязями.

Основные задачи определения предпочтительных инструментов и технологий реализации управления цифровизацией персонала автор определил следующим образом: формирование методологических подходов к разработке системы показателей оценки функциональных блоков; разработка алгоритма расчета показателей индекса оценки; апробация и проверка метода расчетов, на основе исследуемых данных и оценка уровня цифровизации управления кадрами в розничной торговле.

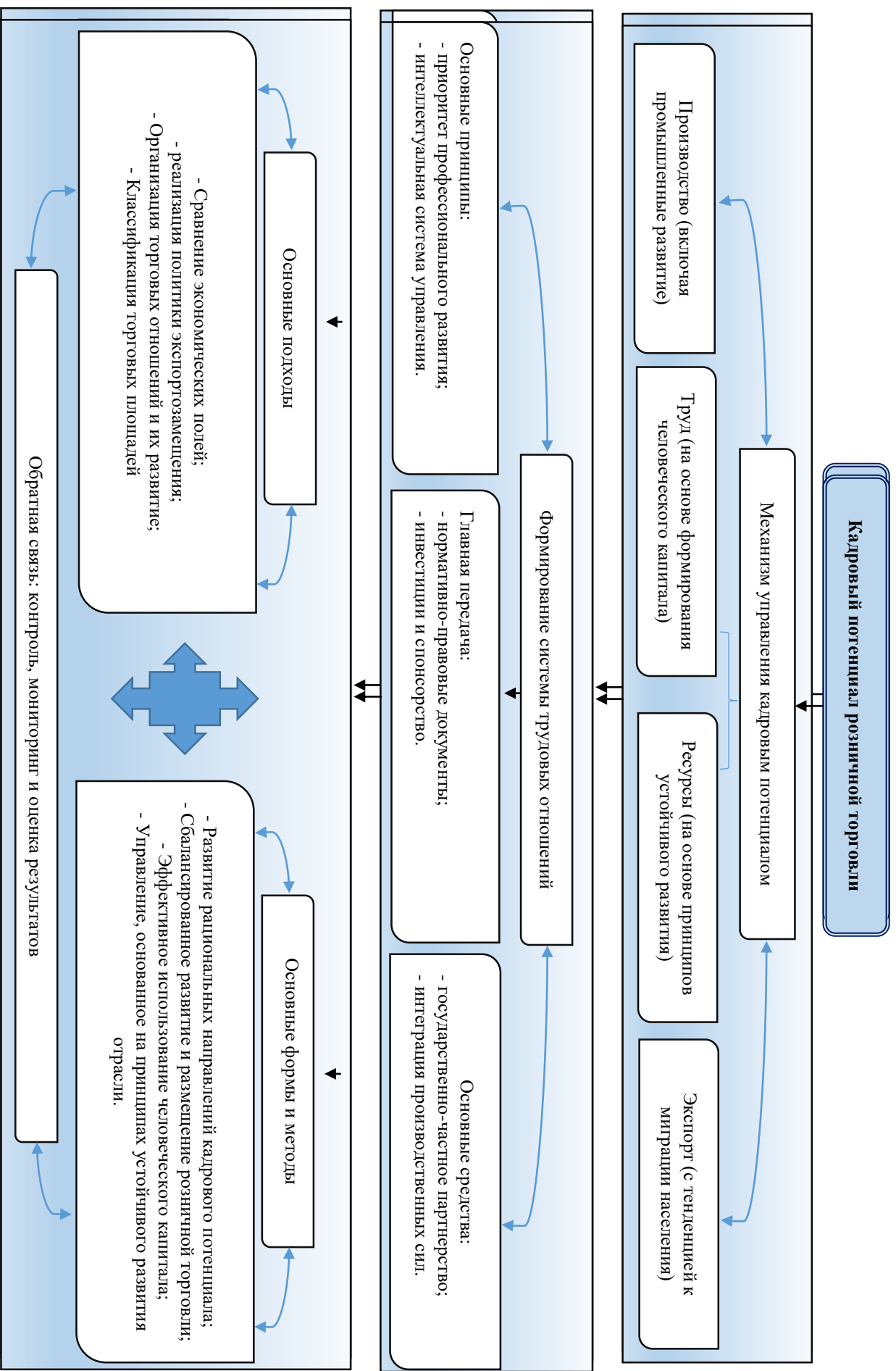


Рисунок 20. Стратегическая модель управления потенциалом торгового персонала (подготовлен автором диссертации).

После исследования теоретико-методологических аспектов и рекомендаций на практике целесообразно разработать стратегическую модель управления торговым персоналом в условиях формирования цифровой экономики. Как известно, формирование системы трудовых отношений является воплощением кадрового потенциала сферы торговли, и в ее основе лежат механизмы управления производством, трудом, ресурсами и экспортом. Следует отметить, что в этой модели особое место занимают роль и статус основных принципов, основных механизмов и инструментов, а также основных подходов, форм и методов управления. Совокупность этих факторов, мы считаем, важным по обратной зависимости, основанной на контроле, мониторинге и диагностике результатов, и на наш взгляд, данная модель своевременная, ценная и эффективная в формировании и эффективном использовании человеческих ресурсов в условиях цифровизации.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

А) Основные научные результаты диссертации

1. В работе изучены и уточнены задачи комплексного управления человеческим капиталом в сфере розничной торговли, используя концептуальный подход, способствующий формированию оценки качества кадрового потенциала предприятия, а также роста экономических показателей в условиях цифровизации бизнес-процессов в условиях меняющейся внешней среды [10-М; 13-М; 17-М; 18-М].

2. Проведена систематизация основных положений концептуального управления человеческими ресурсами. Уточнены изменения, происходящие в теории управления человеческим капиталом и существующие методологические подходы управления персоналом предприятий. Изучая современной теории менеджмента рассмотрена, категория человеческий капитал в структуре неоклассической экономики труда и выделена ее роль в составе корпоративного управления труда. Выделен особый тип образования с учетом процессов цифровизации и применения искусственного интеллекта, происходящих изменений в экономике с учетом процесса формирования и развития человеческого капитала [7-М; 10-М; 13-М; 14-М; 23-М].

3. В диссертации предложена авторская концепция управления человеческим капиталом в условиях цифровизации экономики, учитывающая диалектическое развитие объекта управления с учетом выделенных требований к качеству рабочей силы, которое имеет новое структурное наполнение, включающее такие характеристики человеческих ресурсов, учитывающие развитие цифровых навыков и знаний с целью управление человеческими ресурсами в современных условиях организации рабочего места определении обязанностей при проектной работе, принятию обоснованных решений, способствующий совершенствованию управление человеческими ресурсами на основе применения новых методологических основ [1-М; 5-М; 7-М; 8-М].

4. Обоснована и разработана стратегическая модель управления кадровым потенциалом в условиях при цифровой экономики, учитывая требований рынка труда к качеству рабочей силы, совершенствования форм занятости, используя влияния современных факторов управления, раскрывая методологические принципы управления и интересы участников рыночной системы, а также определении долгосрочной стратегии управления персоналом [1-М; 9-М; 10-М; 13-М].

5. Разработаны количественные и качественные многофакторные модели эффективного использования человеческих ресурсов в условиях цифровизации. При этом проведен анализ существующих тенденций развития человеческих ресурсов с учетом их квалификации, профессионального состава, уровень образования, интерпретация факторов, влияющих на их эффективность использования, выбора средств воздействия как важного фактора экономического развития, его управление и др. [1-М; 7-М; 13-М; 17-М].

6. В работе проведена оценка влияния отдельных компонентов кадрового потенциала на цифровые и общие показатели компаний на основе использования методов факторного анализа и структурного моделирования. Основой исследования стал опыт 20 коммерческих предприятий. Модель подготовлена со стандартными экспериментальными оценочными коэффициентами путем моделирования на основе оценки влияния отдельных параметров человеческих ресурсов и параметров работы предприятий. Также изучен передовой опыт предприятий в области управления персоналом на основе использования нефинансовых отчетов [1-М; 9-М; 12-М; 25-М; 32-М].

7. Предложена автором методика динамической оценки цифрового развития кадрового потенциала предприятия с учетом концептуальных основ по управлению кадровым потенциалом, в основе которого лежит система динамических нормативных показателей, связанных между собой и различающихся из информационной системы при оценке соответствия кадрового потенциала стратегическим целям предприятия, цифровизации бизнес-процессов, позволяющий проводить количественную оценку качества человеческих ресурсов и реализацию мероприятий при их формирования и развития и повышения конкурентоспособности работников предприятия в условиях цифровизации экономики [2-М; 5-М; 8-М; 9-М; 12-М].

8. В работе уточнена методология, включающая 30 показателей и предложена методика расчета индекса «DigTech» позволяющий оценить цифровую активность предприятия как важного условия использования человеческих ресурсов, методологию цифровой организационной оценки, условия привлечения этих ресурсов [1-М; 5-М; 8-М; 9-М; 13-М].

9. Проведения исследований по данному направлению считается перспективным и ее дальнейшего уточнения заключается в том, что полученные теоретические и практические результаты способствуют определению структурных особенностей и содержания кадрового потенциала предприятий в системе отношений «человек-производство» в условиях углубления цифровой экономики и разработке современного научного подхода к управлению

человеческими ресурсами предприятий, совершенствоавние теории и концепции развития управления трудом согласно новым тенденциям формирования, использования труда и происходящиеся изменения в производственном процессе, в условиях развития цифровизации [1-М; 7-М; 8-М; 11-М].

10. Разработанная модель структурно-теоретической взаимосвязи цифровой культуры, основанной на практике управления человеческими ресурсами, применения цифровых технологий, уровня цифровизации и деятельности предприятий, позволяет оценить качества рабочей силы и ее использование для выработки научно-обоснованных управленческих решений, в направлении модернизации образования, повышения, переподготовки и квалификации работников в целом [1-М; 5-М; 8-М; 9-М; 14-М].

11. Предложен механизм реализации интегрированного процесса управления цифровым развитием человеческих ресурсов в торговых предприятиях, в основе которого лежит комплексный управленческий подход, который обеспечивает совершенствование управления человеческими ресурсами на качественно новой методологической основе, использования кадрового потенциала предприятий отвечающим требованиям цифровой экономики, а также развитию теоретико-методологических основ экономики труда [1-М; 17-М; 18-М; 21-М; 32-М].

12. Разработка матрицы управления развития кадрового потенциала. В результате применения данного подхода в настоящем исследовании создана управленческая матрица развития человеческих ресурсов в инновационной экономике, которая явилась результатом сложного процесса поиска конкретных решений, мер и действий государственного регулирования на основе идей и концепций, полученных на этапе анализа проблемы, было предложено [1-М; 7-М; 11-М; 14-М; 32-М].

Б) Рекомендации по практическому использованию результатов исследования

1. В диссертации, по мнению автора, для обеспечения устойчивости и достижения стратегических целей развития розничной торговли необходимо формировать, обучать и целенаправленно стимулировать все человеческие ресурсы как один из экономических ресурсов предприятия;

2. По мнению автора, измерение уровня развития цифровой экономики конкретной страны и степени ее цифровой глобализации является важнейшей, ответственной и размеренной задачей исследователей и общества.

3. Автор придерживается мнения, что большинство экономических исследователей назвали цифровую экономику постиндустриальной, наукоемкой, инновационной, электронной, сетевой, информационной и виртуальной экономикой. Автор считает цифровизацию важным фактором развития цифровой культуры.

4. В диссертации отмечается, что цифровая экономика представляет собой уникальное явление, дающее все основания для повышения производительности труда за счет гибкости технологий. Показана необходимость структурных изменений в системе подготовки кадров. Здесь серьезную роль должны сыграть

высшие профессиональные учебные заведения, которые не ждут чьего-то заказа, должны заняться поиском оптимальных программ обучения, их формированием и апробацией. В условиях цифровой экономики вузы становятся центром изменений в развитии качества, компетентности и необходимых навыков будущих специалистов.

5. Предлагаемая автором концепция управления человеческими ресурсами базируется на изучении теории и практики управления трудом, отличительной чертой которого считается переход от стратегии управления SPOD к стратегии VUCA человека. Управление капиталом имеет новые структурные черты и содержание управления человеческими ресурсами, изменения в организации рабочих мест и производства, условия для принятия многих факторов получения решений на основе интеллектуальной собственности, способствует совершенствованию их управление должен формироваться в свете мира, в котором нам не нужно беспокоиться о нашем «завтра», а «сегодня» нас полностью устраивает при развитии цифровой экономики.

6. Стремительное развитие цифровых технологий, искусственного интеллекта, робототехники, автоматизации, виртуализации выдвигает новый подход о том, смогут ли эти компоненты заменить человека и когда это произойдет. Проведенное исследование показывает, что только 0,32% занятого населения в Таджикистане являются специалистами в области информационно-коммуникационных технологий. Нехватка квалифицированных специалистов в области цифровых технологий сейчас является важной проблемой при цифровой трансформации.

7. В диссертации автор предлагает необоснованно использовать принципы управления обучением в цифровой среде: саморазвитие, профессионализм, конструктивное общение, ощущение себя человеком, непрерывное (цельное) обучение.

8. Автор считает своевременным использование в диссертации «концепции цифровой культуры» и практик управления человеческими ресурсами. Исследования и анализ показали, что сотрудники категории «цифровой человек» постоянно совершенствуются, формируют и развивают свои профессиональные навыки, а полезность их труда всегда выше 100. Отсюда следует, что человеческий ресурс в условиях формирования цифровой экономики становится фактором, обеспечивающим успех.

9. По мнению автора, опыт крупнейших мировых компаний показывает, что в дальнейшем основное внимание должно быть направлено на обновление материально-технической базы, изучение опыта ведущих мировых компаний, подготовку отраслевых специалистов, которые будут действовать как бизнес-консультанты, эксперты рынка, профессиональные эксперты отрасли в будущем.

10. Автор является сторонником разработки и принятия Закона Республики Таджикистан «О развитии розничной торговли», который обеспечивает благоприятную основу для профессионального развития работников отрасли и их ответственности.

11. Практические рекомендации по созданию системы непрерывного образования по принципу «дошкольное образование – школа – карьера –

дополнительное профессиональное образование», переход на конкурсные и договорные механизмы финансирования учреждений профессионального образования (финансирование работодателей), качественное улучшение профессионального уровня и квалификации, социальное положение и материальное благополучие педагогических кадров и работников системы образования, организация интегрированных образовательных учреждений (глобализация) в виде комплексов отраслевых вузов, объединяющих разные уровни профессионального образования.

12. По мнению автора, примером эффективного решения вышеуказанных вопросов является организация университетских комплексов, реализующих непрерывное многоуровневое образование. Для создания такой системы, в том числе в городе Душанбе, на базе объединения «Гаджикматлубот» при участии Таджикского государственного университета коммерции чрезвычайно необходимо создать сеть виртуальных классов, студенты которых учатся в специальных группах, то есть студент-ориентированный или студент с профессиональной компетентностью.

СПИСОК ОПУБЛИКОВАННЫХ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИИ РАБОТ (на языке оригинала)

А) Монографии

[1-А]. Рушди иқтидори кадрӣ савдои чакана дар шароити иқтисодиёти рақамӣ. Монография. –Душанбе: “Ирфон”, 2023. - 240с.

[2-А]. Цифровизация экономики: проблемы и перспективы / А.А. Мирзоалиев, М.С.Тулиев //Монография- Душанбе: ГрафикаПринт, 2023. - 160 с. (10,0 ч.ч), (аз муаллиф 5,25 ч.ч).

[3-А]. Развитие инструментариев формирования и использования доходов населения / А.А. Мирзоалиев, Г.М. Рахимов //Монография- Душанбе: ГрафикаПринт, 2018. - 184 с. (11,5 ч.ч), (аз муаллиф 6,25 ч.ч).

[4-А]. Мирзоалиев А.А., Нурмахмадов М. Социально-трудовые отношения: вопросы мониторинга. Монография - Душанбе, Ирфон,2005, 104с. 6,5 п.л.

Б) Публикации в изданиях, включенных в Перечень ведущих рецензируемых научных журналов, рекомендуемых ВАК при Президенте Республики Таджикистан:

[5-А]. Рақамикунонӣ ва рушди иқтидорӣ кадрӣ / Ф.Р.Шаропов , А.А.Мирзоалиев// Паёми Донишгоҳи давлатии тичорати Тоҷикистон. - Душанбе, 2023 №1, 2/2(47) -С. 248 – 253.

[6-А]. Омодагии кадрҳо дар шароити рақамикунонии саноати сайёҳӣ/ А.А. Мирзоалиев, Ё.К. Худойқулова // Паёми Донишгоҳи давлатии тичорати Тоҷикистон. 2/2(47) Душанбе, 2023 -С.26-33

[7-А]. Рақамикунонӣ шартӣ муҳими тайёр кардани кадрҳо барои иқтисоди муосир / А.А.Мирзоалиев// Паёми Донишгоҳи давлатии шаҳри Бохтар, 2023 №3, -С. 54 – 59

[8-А]. Рақамикунонии корхонаҳо ва вазъи рушди иқтидори сармоияи инсонӣ / А.А. Мирзоалиев, Қ.М. Кабутов// Паёми Донишгоҳи давлатии шаҳри Бохтар, 2023 №1, -С. 75 – 81.

[9-А]. Арзёбии омилҳои ба рушди иқтидори кадрӣ савдои чакана таъсиррасон / А.А. Мирзоалиев// Паёми Донишгоҳи давлатии тичорати Тоҷикистон.-Душанбе, 2023 №1 (45) -С. 27-35

[10-А]. Нақши кадрҳои касбӣ дар рушди савдои чакана/ А.А. Мирзоалиев// Паёми Донишгоҳи давлатии тичорати Тоҷикистон.-Душанбе, 2023 №2/1 (46), -С. 341– 347

[11-А]. Такмили раванди меҳнати кормандони савдои чакана / Ф.Р.Шаропов , А.А.Мирзоалиев, Қ.М. Кабутов // Паёми Донишгоҳи давлатии тичорати Тоҷикистон. - Душанбе, 2023 №1, 2/2(47) -С. 238 – 241

[12-А]. Баҳодихӣ ба вазъи иҷтимоӣ-иқтисодӣ ҳамчун омил рушди демографӣ / А.А. Мирзоалиев., З.А. Абдуллоев// Паёми Донишгоҳи давлатии тичорати Тоҷикистон.-Душанбе, 2022 №4/2(44) –С.110-114

[13-А]. Равишҳои методологии идоракунии рушди рақамии сармояи инсонӣ/А.А. Мирзоалиев А.А.// Паёми Донишгоҳи давлатии тичорати Тоҷикистон.-Душанбе, 2022 №4/1(43) –С.200-209

[14-А]. Рушди иқтисодии кадрӣ дар иқтисодиёти рақамӣ/А.А. Мирзоалиев, П.И. Холиқова// Паёми Донишгоҳи давлатии тичорати Тоҷикистон.-Душанбе, 2022 №4/1(43), - С.279-283

[15-А]. Масоили муҳочирати меҳнатӣ ва рушди бозори меҳнат/ А.А. Мирзоалиев, Ш.Р. Кабиров// Паёми Донишгоҳи давлатии тичорати Тоҷикистон.-Душанбе, 2022 №4/2 (44), – С.219-224

[16-А]. Нақш ва таъсири муҳочират дар рушди истеҳсолоти кишоварзии Вилояти Хатлон / А.А. Мирзоалиев// Паёми Донишгоҳи давлатии шаҳри Бохтар, ¼ (104) 2022, – С.156-160

[17-А]. Масоили инсонӣ муосир дар шароити иқтисоди рақамӣ/А.А. Мирзоалиев А.А., Саидова М.Х.// Паёми Донишгоҳи давлатии тичорати Тоҷикистон.-Душанбе, 2023 №2/1 (46), –С.87-93

[18-А]. Масъалаҳои ташаккул ва рушди иқтисодиёти рақамӣ/ А.А. Мирзоалиев, М.С. Тулиев, П.И. Холиқова// Ахбори ДДҲБСТ, Силсилаи илмҳои гуманитарӣ.-Хучанд, 2022, №3, - С.103-109

[19-А]. Асосҳои концептуалии амалкунии бозори хизматрасониҳои электроэнергетикӣ / А.А. Мирзоалиев, Ш.Х. Бобохонова//Паёми Донишгоҳи давлатии тичорати Тоҷикистон.- Душанбе, 2022 №2, –С.52-60

[20-А]. Таъсири Covid-19 ба низоми идоракунии сифати хизматрасонии меҳмонхонаҳо/ А.А.Мирзоалиев, И.Қ. Раҳмонов// Паёми Донишгоҳи давлатии тичорати Тоҷикистон.-Душанбе, 2022 №3(42), –С.280-286

[21-А]. Масоили рушди иқтисодиёти рақамӣ дар шароити имрӯза / А.А. Мирзоалиев, П.И. Холиқова// Паёми ДМТ, Бахши илмҳои иҷтимоӣ–иқтисодӣ ва ҷамъиятӣ –Душанбе, 2023, №2(95), -С.104-113

[22-А]. Вазъи бозори меҳнат дар шароити муосир/ А.А. Мирзоалиев// Паёми Донишгоҳи давлатии тичорати Тоҷикистон.-Душанбе, 2021 №4/1(38),-С.108-114

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

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

[25-А]. Рушди равандҳои бизнес ва банақшагирии тичорат /А.А.Мирзоалиев, Б.И.Мирзоев// Паёми Донишгоҳи давлатии тичорати Тоҷикистон.-Душанбе, 2022 №4, -С.66-71

[26-А]. Нақши тадқиқотҳои маркетингӣ дар рушди бизнес/А.А.Мирзоалиев, Б.И.Мирзоев// Паёми Донишгоҳи давлатии тичорати Тоҷикистон.-Душанбе, 2021 №4, - С.261-266

[27-А]. Мушкилоти менечменти сифати хизматрасонӣ дар тичорати меҳмонхона/ А.А. Мирзоалиев, И.Қ.Раҳмонов// Паёми Донишгоҳи давлатии тичорати Тоҷикистон.-Душанбе, 2019 №4, –С.269-274

[28-А]. Таъсири низоми идоракунии сифат ба фаъолияти меҳмонхонаҳо/ А.А.

- Мирзоалиев, И.Қ.Раҳмонов// Паёми Донишгоҳи давлатии тичорати Тоҷикистон.-Душанбе, 2020 №1, –С. 225-230
- [29-А]. Нақши соҳаи сайёҳӣ дар рушди иқтисодиёти кишвар/ А.А. Мирзоалиев, А.М.Сафаров// Паёми Донишгоҳи давлатии тичорати Тоҷикистон.-Душанбе, 2020 №3(32), – С.138-145
- [30-А]. Ҷанбаҳои назариявии рушди сайёҳӣ дар шароити муосир/ А.А. Мирзоалиев, А.М.Сафаров// Паёми Донишгоҳи давлатии тичорати Тоҷикистон.-Душанбе, 2020 4/1(33), -С. 104-111
- [31-А]. Проблемы и перспективы развития предпринимательской деятельности в сельской местности / А.А. Мирзоалиев, С.С. Мизробов //Вестник Таджикского Государственного университета комерции. – 2018. - № 1, – С. 39-34
- [32-А]. Тачрибаи хориҷии идоракунии иқтидори кадрӣ / А.А. Мирзоалиев // Паёми Донишгоҳи давлатии тичорати Тоҷикистон. -Душанбе-2018, 4 / 2, -С.134-138
- [33-А]. Доходы трудовых мигрантов и их роль в повышении уровня жизни населения в Республике Таджикистан/ А.А. Мирзоалиев, Г.М. Рахимов// Вестник Таджикского государственного университета комерции, 2018, №4(25), -С.28-36
- [34-А]. Рынок труда и социальные проблемы общества: вопросы гармонизации и пути их решения / А.А. Мирзоалиев, Г.М. Рахимов // Журнал экономика и предпринимательства г. Бишкек КРСУ, 2018, -С. 126- 132
- [35-А]. Социальное партнерство в системе регулирования социально-трудовых отношений /А.А. Мирзоалиев, Г.М. Рахимов // Республика Кыргызстан, Вестник Ошского Госуниверситета, № 47, 2018, -С. 82-90
- [36-А]. Решение проблемы социально-трудовых отношений в условиях цифровой экономике /А.А. Мирзоалиев, Г.М. Рахимов // Вестник международного университета г. Джалол – Абад, № 111, 2018, -С. 235-243
- [37-А]. Институциональные основы формирования и использования доходов населения/ А.А. Мирзоалиев, Г.М. Рахимов, С.Ф. Низомов// Вестник Киргизского государственного университета им. Ж. Баласагына (научный журнал). - Бишкек: 2017. № 11 (8), - С. 226-239.
- [38-А]. Роль рынка труда в решении социальных проблем общества /А.А. Мирзоалиев, Г.М. Рахимов // Вестник Таджикского государственного университета комерции (научный журнал) Серия экономических наук. Душанбе: Тоҷир, 2018. № 1 (22), - С. 48-58.
- [39-А]. Механизм формирования доходов населения в современных условиях / А.А. Мирзоалиев, Г.М. Рахимов, С.Ф. Рахимов //Вестник Таджикского национального университета (научный журнал). Серия социально-экономических и общественных наук. - Душанбе: Сино, 2016. № 2/9 (218), - С. 228-236
- [40-А]. Хусусиятҳои ҳосилкунандагии рақобатпазирӣ қорамдон дар шароити муосир / А.А.Мирзоалиев, А. Қодирӣ // Паёми ДМТ, №2/2, 2017,-С.61-64.
- [41-А]. Концепсияи муосири мудирияти манобеи инсонӣ / А.А.Мирзоалиев, А. Қодирӣ // Паёми ДМТ, 2017, - С.97-101
- [42-А]. Муасирияти идора, роҳбарӣ ва мудирият дар тавсия ва инкишофи низом /А.А. Мирзоалиев, Раҳимӣ М.// Паёми ДМТ, № 2/4 (169), Душанбе: «Сино», 2015, -С. 134-138
- [43-А]. Ахлоқ дар менеҷменти захираҳои инсонӣ баҳри баланд бардоштани иқтидори қорамдон дар фаъолияти қорхона/ А.А.Мирзоалиев, А. Қодирӣ // Паёми ДМТ, №2/3, 2017, –С. 164-166
- [44-А]. Вазифаҳои асосии мудирон дар тавсия ва инкишофи идора /А.А. Мирзоалиев, Раҳимӣ М.// Паёми ДДТТ, 1 (10) /2015, -С.79-87
- [45-А]. Факторы и формирование развития управления рынка туристических услуг в Республике Таджикистан / А.А. Мирзоалиев, Ш.Абдуғаниев // Вестник Таджикского национального университета (научный журнал). Серия социально-экономических и общественных наук. (2/6 (175)) Душанбе «Сино»-2015. -С.154-158

В) Публикации в материалах конференций и других научных изданиях:

[46-А]. Салоҳияти кормандони корхонаҳои савдо /А.А. Мирзоалиев// Масъалаҳои мубрами иқтисоди меҳнат ва идоракунии кормандон. Маводҳои конференсияи ҷумҳуриявии илмию амалӣ (30 март соли 2023) / Зери назари доктори илмҳои техники Х.Х. Назарзода, доктори илмҳои иқтисодӣ Ф.Р. Шаропов, доктори илмҳои ҳуқуқшиносӣ Н.А. Қудратов. – Душанбе: «ДДТТ», 2023,-С. 113-117

[47-А]. Салоҳиятҳои касбии роҳбар дар муаррифии шахсияти ӯ / А.А. Мирзоалиев, З.А. Абдуллоев// Масъалаҳои мубрами иқтисоди меҳнат ва идоракунии кормандон. Маводҳои конференсияи ҷумҳуриявии илмию амалӣ (30 март соли 2023) / Зери назари доктори илмҳои техники Х.Х. Назарзода, доктори илмҳои иқтисодӣ Ф.Р. Шаропов, доктори илмҳои ҳуқуқшиносӣ Н.А. Қудратов. – Душанбе: «ДДТТ», 2023, –С. 240-245

[48-А]. Низоми такмилдиҳии фаъолияти кормандони корхонаҳои савдои чакана / А.А. Мирзоалиев, Қ.М. Кабутов// Масъалаҳои мубрами иқтисоди меҳнат ва идоракунии кормандон. Маводҳои конференсияи ҷумҳуриявии илмию амалӣ (30 март соли 2023) / Зери назари доктори илмҳои техники Х.Х. Назарзода, доктори илмҳои иқтисодӣ Ф.Р. Шаропов, доктори илмҳои ҳуқуқшиносӣ Н.А. Қудратов. – Душанбе: «ДДТТ», 2023, –С. 248-250

[49-А]. Тичорати электронӣ: тамоюл ва рушди он / А.А. Мирзоалиев, Қ.М.Кабутов // Конференсияи байналмилалӣ илмию амалӣ дар мавзуи “Рушди технологияҳои рақамӣ дар шароити муосир” баҳшида “Бистсолаи омӯзиш ва рушди фанҳои табиатшиносӣ, дақиқ ва риёзӣ дар соҳаи илм ва маориф” (Солҳои 2020-2040). (27-28 декабри соли 2022), -С. 77-81.

[50-А]. Мушкилотҳои системаи идоракунии сифати хизматрасонии меҳмонхонаҳо дар замони муосир / А.А. Мирзоалиев, И.Қ.Раҳмонов// Конференсияи байналмилалӣ илмию амалӣ дар мавзуи “Рушди технологияҳои рақамӣ дар шароити муосир” баҳшида “Бистсолаи омӯзиш ва рушди фанҳои табиатшиносӣ, дақиқ ва риёзӣ дар соҳаи илм ва маориф” (Солҳои 2020-2040). (27-28 декабри соли 2022), -С. 429-434

[51-А]. Ташаккулёбии низоми менечменти сифат / А.А. Мирзоалиев, З.А.Абдуллоев// Конференсияи байналмилалӣ илмию амалӣ дар мавзуи “Рушди технологияҳои рақамӣ дар шароити муосир” баҳшида “Бистсолаи омӯзиш ва рушди фанҳои табиатшиносӣ, дақиқ ва риёзӣ дар соҳаи илм ва маориф” (Солҳои 2020-2040). (27-28 декабри соли 2022), -С.433-441

[52-А]. Масоили инсонӣ муосир дар шароити иқтисоди рақамӣ / А.А. Мирзоалиев// Конференсияи илмию назариявии ҳайати илмию омӯзгорӣ донишгоҳ баҳшида ба 25-солагии Рӯзи Ваҳдати миллӣ, 2022, - С.89-93

[53-А]. Низоми муносибатҳои иҷтимоӣ-меҳнатӣ дар шароити иқтисоди бозорӣ / А.А.Мирзоалиев, А.Б. Шаропова // Бозори меҳнат: маҷаллаи илмӣ муассисаи давлатӣ “Пажӯҳишгоҳи меҳнат, муҳочират ва шуғли аҳоли”, 2(45), 2020, -С. 80-85

[54-А]. Низоми менечменти сифат-омили муҳими рақобатпазирии барномаи таҳсилотӣ /Мирзоалиев А.А., Дусматов Б.М.// Конференсияи илмию амалӣ байналмилалӣ “Низоми менечменти сифат – кафолати омода намудани мутахассисони баландихтисос”, 30-31 октябри соли 2020,-С. 60-65

[55-А]. Оценка демографического процесса Республике Таджикистан в современных условиях /Мирзоалиев А.А., Марупова Н.Ш.// VIII-международной научно-практической конференции «Таджикистан и современный мир: актуальные проблемы развития инновационной экономики» 21-22 июня 2019, -С. 103-105

[56-А]. Салоҳият, малака ва санъати роҳбар дар муаррифии шахсияти ӯ./Мирзоалиев А.А.// Конференсияи ҷумҳуриявии илмию амалӣ ҳайати илмию омӯзгорӣ дар мавзуи «Тоҷикистон дар манзари ҷаҳонишавӣ», 20-25 май соли 2019, ДДТТ, -С. 47-49

[57-А]. Миграционные процессы в Республике Таджикистан и необходимость усиления социальной политики государства /А.А.Мирзоалиев, Н. Ш.Марупова // Международная конференция «Миграционные процессы в странах Центральной Азии: социально- экономические аспекты, науки и практики» 19 июля соли 2019, –С.93-97

[58-А]. Доходы трудовых мигрантов и их роль в повышении уровня жизни населения в Республике Таджикистан / А.А. Мирзоалиев, Г.М. Рахимов // Конференсия байналмилалии илмӣ - амалӣ таҳти унвони «Тоҷикистон ва ҷаҳони муосир: масъалаҳои муҳими рушди иқтисодӣ ва инноватсионӣ», Душанбе, ДДТТ, 20-21 июни соли 2018, -С.112-116

[59-А]. Регулирование социально-трудовых отношений в экономике Таджикистана /А.А. Мирзоалиев, Г.М. Рахимов,А.Б. Шаропова// Материалы международной научно-практической конференции (26-27 октября 2018, г. Душанбе). - Душанбе: НИИ Труда, миграции и занятости населения при Министерстве труда, миграции и занятости населения Республики Таджикистан, - С. 159-176

[60-А]. Теоретические аспекты формирования и использования доходов населения /Мирзоалиев А.А., Рахимов Г.М.// Международной научно- практической дистанционной конференции «Развитие рынка финансовых услуг в Таджикистане и Польше» 26-27 декабря 2017, -С. 184-190.

[61-А]. Самтҳои асосии тақдирҳои низоми идоракунии муносибатҳои иҷтимоӣ-меҳнатӣ / Мирзоалиев А.А., Кабутов К.М. // Таджикистан и современный мир: актуальные проблемы развития инновационной экономики : Сборник материалов международной научно-практической дистанционной конференции / Под общ. ред. Факерова Х.Н., Раджабова Р.К. – Душанбе: «Сумани Кудрат», 2017, – С. 79-83.

[62-А]. Особенности формирования и использования денежных доходов населения /А.А. Мирзоалиев, Г.М. Рахимов// Материалы VI-ой международной научно-практической конференции «Актуальные проблемы бухгалтерского учета, анализа и аудита». (19-20 мая 2017, г. Душанбе) - Душанбе: ОИПБА, - С. 178-184.

[63-А]. Мониторинги бозори меҳнат дар Ҷумҳурии Тоҷикистон/А.А. Мирзоалиев// Материалы третьей международной научно-практической конференции на тему: «Актуальные проблемы развития экономики и образования», Душанбе. (19-20 июня 2015), -С. 550-557

[64-А]. Тайм-менеджмент-эффективное использование рабочего времени. /А.А. Мирзоалиев, Р.А.Хочаев// Маводҳои конференсияи ҷумҳурии илмӣ-амалӣ дар мавзӯи “Масоили иҷтимоӣ ва иқтисодӣ тақдирҳои низоми идоракунии меҳнат дар Ҷумҳурии Тоҷикистон”(25-26 октябри соли 2013), -С.301-303

[65-А]. Низоми идоракунии муносибатҳои иҷтимоӣ-меҳнатӣ / А.А.Мирзоалиев, Қ.М.Кабутов// Научно-практическая конференция на тему «Проблемы человеческого развития Республики Таджикистан в контексте реформирования социально-трудовых отношений», Министерства труда, миграции и занятости населения Республики Таджикистан, ноябри 2015, -С.107-111.

[66-А]. Вазъи бозори меҳнат дар Ҷумҳурии Тоҷикистон / А.А.Мирзоалиев // Тенденции развития экономики и высшего образования в условиях глобализации : Сборник материалов второй международной научно-практической конференции / Под общ. ред. Шарипова М.М., Раджабова Р.К. Часть II.- Душанбе: «Сумани Кудрат», 2014, – С. 111-114.

[67-А]. Влияние трудовой миграции на уровни жизни населения/ А.А.Мирзоалиев, Ш.Давлатов // Тенденции развития экономики и высшего образования в условиях глобализации : Сборник материалов второй международной научно-практической конференции / Под общ. ред. Шарипова М.М., Раджабова Р.К. Часть II.- Душанбе: «Сумани Кудрат», 2014, – С. 115-117.

[68-А]. Вазъи бозори меҳнат: ҳолат ва дурнамои он дар шароити муосир./А.А. Мирзоалиев// Маводҳои конференсияи ҷумҳуриявии илмӣ-амалӣ дар мавзӯи “Масоили инкишофи бозори меҳнат дар Тоҷикистон” (28-29 октябри соли 2011), -С. 118-124

[69-А]. Формирование и развитие кадрового потенциала потребительского рынка / А.А. Мирзоалиев// Материалы республиканской научно-практической конференции «Проблемы трудовых отношений и социального развития Таджикистан», Научно-исследовательский институт труда и социальной защиты населения (15-16 октябри соли 2009), Душанбе -2010, -С.135-138

[70-А]. Роль кадрового менеджмента в условиях рынка / Мирзоалиев А.А., Кабутов К.М. // Сборник научных трудов профессорско-преподавательского состава Таджикского государственного университета коммерции. – Душанбе: «Сармад-Компания», 2009, – С. 295-299

[71-А]. Идоракунии кадрҳо ҳаҷун омили муҳими рушди ҷаҳолияти корхонаҳо /А.А.Мирзоалиев Қ.М.Кабутов // Конференсияи илмию амалӣ «Масоили муносибатҳои меҳнатӣ ва рушди иҷтимоии Тоҷикистон», (23-24 октябри соли 2008), -С.39-42

[72-А]. Особенности формирования рынка труда в Республике Таджикистан. / А.А. Мирзоалиев, Ш.Давлатов // Маҷмӯи мақолаҳои конференси илмию назариявӣ бахшида ба 20 солагии Донишгоҳи давлатии тичорати Тоҷикистон, Душанбе “Ирфон”, 2007, –С. 164-168

АННОТАЦИЯ

ба диссертатсияи Мирзоалиев Абдурашид Абдунабиевич дар мавзуи «Идоракунии рушди иқтидори кадрӣ савдои чакана дар ташаккули иқтисоди рақамӣ: назария, методология, амалия»

Калидвожаҳо: идоракунӣ, иқтидори кадрӣ, савдои чакана, сармояи инсонӣ, иқтисоди рақамӣ, кормандон, захираҳои меҳнатӣ, иқтисодиёти донишбунёд, хуши маснӯӣ, технологияи абрӣ, арзёбӣ, механизм, механизми ташкилӣ, механизми иқтисодӣ.

Мақсади диссертатсия аз таҳияи асосҳои назариявӣ ва методологияи идоракунии меҳнат, яъне асосноккунии асосҳои концептуалии идоракунии сармояи инсонии корхонаҳо дар шароити рушди иқтисодиёти рақамӣ, таҳия дар заминаи онҳо тавсияҳои амалӣ ва ташкилӣ оид ба арзёбӣ, ташаккул ва рушди рақамии иқтидори кадрӣ корхонаҳо иборат мебошад.

Объекти таҳқиқот субъектҳои савдои чакана дар низоми идоракунии иқтидори кадрӣ дар шароити ташаккули иқтисодиёти рақамӣ мебошад. Предмети таҳқиқот маҷмӯи муносибатҳои иҷтимоӣ иқтисодӣ мебошанд, ки дар раванди идоракунии иқтидори кадрӣ савдои чакана дар шароити рушди иқтисоди рақамӣ вуҷуд меёбанд.

Мавзуи диссертатсия ба бандҳои алоҳидаи Шинономаи ихтисосҳои илмӣ ихтисоси 08.00.12– Иқтисодиёти меҳнат мувофиқ аст.

Дар диссертатсия асосҳои илмӣ назариявии концепсияи иқтидори кадрӣ, инчунин нақш ва аҳамияти иҷтимоӣ иқтисодии рушди дар соҳаи савдои чакана дар шароити ташаккули иқтисоди рақамӣ, хусусиятҳо ва масоили ҳосил рушди иқтидори кадрӣ савдои чакана дар шароити ташаккули иқтисоди рақамӣ, модели институционалии рушди рақамии иқтидори кадрӣ ва равишҳои методологияи он дар асоси таҳлили усулҳои муайян, тамоюли иқтидори кадрӣ дар шароити рақамикунонӣ ва дар ин замина таҳлили омилҳои таъсиррасон ва унсурҳои таъминкунандаи рушди сармояи инсонӣ дар иқтисодиёти рақамӣ, таҷрибаи кишварҳои хориҷӣ дар рушду касбияти иқтидори кадрӣ ва ташаккули салоҳиятҳои касбӣ, амсилаи иқтисодӣ-риёзии арзёбии иқтидори кадрӣ савдои чакана дар шароити рақамикунонии иқтисодӣ дар асоси таҳлили коррелясионӣ регрессионӣ бисёрмили, механизми таҷрибаи раванди идоракунии маҷмӯи рушди рақамии иқтидори кадрӣ дар савдо бо равиши интегратсионӣ идоракунӣ, самтҳои асосии рушди иқтидори кадрӣ савдои чакана дар асоси такмилдиҳии механизми идоракунии он дар шароити рақамикунонӣ, модели стратегияи идоракунии иқтидори кадрӣ савдо бо дарназардошти матритсаи идоракунии рушди иқтидори кадрӣ ва таҳияи тавсияҳо оид ба низоми идоракунии кадрҳо дар шароити ташаккули иқтисодиёти рақамӣ асоснок шудааст.

Аҳамияти назариявии таҳқиқот дар он аст, ки муқаррароти назариявӣ ва методологияи дар диссертатсия асоснокшуда ба рушди минбаъдаи иқтидори кадрӣ дар савдои чакана, омӯзиши равишҳои эҷоди шароити зарурии иҷтимоӣ иқтисодӣ, инчунин таҳлили таъсири он ба самаранокии хизматрасонӣ дар соҳаи савдо ва бахшҳои он мусоидат мекунад.

Аҳамияти амалии таҳқиқот бо фароҳам овардани шароити зарурии иҷтимоӣ иқтисодӣ барои такрористеҳсол ва истифодаи иқтидорҳо, баланд бардоштани самаранокии истифодаи онҳо ва рушди иқтидори кадрӣ дар савдои чакана равона нигаронида шудааст.

Натиҷаҳои асосии илмӣ амалиро мақомоти ҳокимияти давлатӣ дар таҳияи барномаи стратегияи рушди сармояи инсонӣ ва дар ин замина рушди иқтидори кадрӣ дар шароити рақамикунонии иқтисодиёт дар соҳаи савдо ва инфрасохтори онҳо истифода карда метавонанд.

АННОТАЦИЯ

к диссертации Мирзоалиева Абдурашида Абдунабиевича на тему «Управление развитием кадрового потенциала розничной торговли в условиях формирования цифровой экономики: теория, методология, практика»

Ключевые слова: управление, кадровый потенциал, розничная торговля, человеческий капитал, цифровая экономика, персонал, трудовые ресурсы, экономика знаний, искусственный интеллект, облачные технологии, оценка, механизм, организационный механизм, экономический механизм.

Целью диссертации является разработка теоретико-методологических основ управления трудом, то есть обоснование концептуальных основ управления человеческим капиталом предприятий в условиях развития цифровой экономики, разработка практических и организационных рекомендаций по их основе для оценки, формирования и цифрового развития кадрового потенциала предприятий.

Объектом исследования являются субъекты розничной торговли в системе кадрового потенциала в условиях развития цифровой экономики. Предметом исследования является совокупность социально-экономических отношений, расширяющихся в процессе управления кадровым потенциалом розничной торговли в условиях развития цифровой экономики.

Тема диссертации соответствует отдельным пунктам аттестата ученых специальностей по специальности 08.00.12-Экономика труда.

В диссертации рассмотрены научно-теоретические основы понятия кадрового потенциала, а также роль и социально-экономическое значение развития в сфере розничной торговли в условиях становления цифровой экономики, характеристика и конкретные вопросы развития кадрового потенциала розничной торговли в условиях становления цифровой экономики, институциональной модели цифрового развития кадрового потенциала и методических подходов, основанных на анализе определенных методов, тренда человеческих ресурсов в условиях цифровизации и в этом контексте анализ влияющих факторов и элементов, обеспечивающих развитие человеческого капитала в условиях цифровой экономики, опыт зарубежных стран в области развития и профессионализма человеческих ресурсов и формирования профессиональных компетенций, экономико-математическая модель оценки кадрового потенциала розничной торговли в условиях цифровизации экономики на основе многофакторного корреляционно-регрессионного анализа, механизм реализации интегрированного процесса управления цифровым развитием кадрового потенциала в торговле с интегрированным подход к управлению, основные направления развития кадрового потенциала розничной торговли на основе совершенствования механизма его управления в условиях цифровизации, обоснована стратегическая модель управления потенциалом торгового персонала с учетом матрицы управления развитием кадрового потенциала и разработка рекомендаций по системе управления персоналом в условиях становления цифровой экономики.

Теоретическая значимость исследования заключается в том, что теоретико-методологические положения, основанные на диссертации, способствуют дальнейшему развитию кадрового потенциала розничной торговли, изучению подходов к созданию необходимых социально-экономических условий, а также анализу ее влияния на эффективность услуг в сфере торговли и ее отраслях.

Практическая значимость исследования направлена на создание необходимых социально-экономических условий для воспроизводства и использования производственных мощностей, повышения эффективности их использования и развития кадрового потенциала розничной торговли.

Основные научно-практические результаты могут быть использованы органами государственной власти при разработке стратегической программы развития человеческого капитала и в данном контексте развития кадрового потенциала в условиях цифровизации экономики в сфере торговли и их инфраструктурой.

ANNOTATION

to the dissertation of Mirzoaliyev Abdurashid Abdunabievich on the topic "Management of the development of the personnel capacity of retail trade in the formation of the digital economy: theory, methodology, practice"

Keywords: management, human resources, retail trade, human capital, digital economy, employees, labor resources, knowledge-based economy, artificial intelligence, cloud technology, evaluation, mechanism, organizational mechanism, economic mechanism.

The purpose of the dissertation is to develop the theoretical and methodological foundations of labor management, that is, to justify the conceptual foundations of human capital management of enterprises in the context of the development of the digital economy, to develop practical and organizational recommendations on the basis of them for the evaluation, formation and digital development of human resources of enterprises.

The object of the research is retail trade subjects in the human resource management system in the conditions of the development of the digital economy. The subject of the research is a set of socio-economic relations, which are expanding in the process of managing the personnel capacity of retail trade in the conditions of the development of the digital economy.

The topic of the dissertation corresponds to the separate clauses of the Certificate of Scientific Specialties, specialty 08.00.12- Labor Economics.

In the dissertation, the scientific and theoretical foundations of the concept of personnel capacity, as well as the role and socio-economic importance of development in the field of retail trade in the conditions of the formation of the digital economy, the characteristics and specific issues of the development of the personnel capacity of retail trade in the conditions of the formation of the digital economy, the institutional model of the digital development of the personnel capacity and methodological approaches it is based on the analysis of certain methods, the trend of human resources in the conditions of digitalization, and in this context, the analysis of influencing factors and elements that provide for the development of human capital in the digital economy, the experience of foreign countries in the development and professionalism of human resources and the formation of professional competences, the economic-mathematical model of the evaluation of human resources retail trade in the conditions of economic digitization based on multi-factor correlation and regression analysis, the mechanism of implementing the integrated management process of the digital development of personnel capacity in trade with an integrated management approach, the main directions of the development of the personnel capacity of retail trade based on the improvement of its management mechanism in the conditions of digitalization, the strategic model of capacity management Trade personnel is justified by taking into account the management matrix of the development of personnel capacity and the development of recommendations on the system of personnel management in the conditions of the establishment of the digital economy.

The theoretical significance of the research is that the theoretical and methodological provisions based on the dissertation contribute to the further development of personnel capacity in retail trade, the study of approaches to creating the necessary socio-economic conditions, as well as the analysis of its impact on the effectiveness of services in the field of trade and its sectors.

The practical significance of the research is aimed at creating the necessary socio-economic conditions for the reproduction and use of capacities, increasing the efficiency of their use and the development of human resources in retail trade.

The main scientific and practical results can be used by state authorities in the development of a strategic program for the development of human capital and, in this context, the development of human resources in the context of digitalization of the economy in the field of trade and their infrastructure.

Ба чопаш 05.07.2023 имзо шуд.
Андозаи 60x84 1/16. Қоғази офсетӣ.
Адади нашр 100 нусха. 3,0 чузъи чопӣ.

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