

УДК-005

Абдурауф Мамнунзод

докторант EUME

г. Пенджикент, Республика Таджикистан

Исхоков Саидмумин Яздонович

докторант EUME

г. Пенджикент, Республика Таджикистан

ХАРАКТЕРИСТИКА ФАКТОРОВ, ВЛИЯЮЩИХ НА РАЗВИТИЕ ЦИФРОВОЙ ИНФРАСТРУКТУРЫ ОРГАНИЗАЦИЙ

Аннотация. В настоящее время множество факторов влияет на развитие цифровизации внутри организации. Вопрос цифровизации экономики является одним из приоритетных для Правительства Республики Таджикистан. В январе 2025 года Президент Республики Таджикистан Эмомали Рахмон объявил период 2025–2030 годов «Годами цифровой экономики и инноваций». Сформированная законодательная и стратегическая база послужила фундаментом для цифровых преобразований в сфере государственного управления и оказания государственных сервисов. Ключевая задача этих начинаний – обеспечение большей открытости, результативности и удобства получения сервисов для населения и организаций.

Ключевые слова: цифровизация, бизнес-процессы, трудовая деятельность персонала, кадры, менеджмент, золотодобывающие предприятия.

Abdurauf Mamnuzod

EUME Doctoral Student

Penjikent, Republic of Tajikistan

Iskhokov Saidmumin Yazdonovich

doctoral student, EUME

the city of Penjikent, Tajikistan

CHARACTERISTICS OF FACTORS AFFECTING THE DEVELOPMENT OF DIGITAL INFRASTRUCTURE IN ORGANIZATIONS

Annotation. Currently, many factors influence the development of digitalization within an organization. The issue of digitalization of the economy is one of the priorities for the Government of the Republic of Tajikistan. In January 2025, President of the Republic of Tajikistan Emomali Rahmon declared the period of 2025-2030 as the "Years of Digital Economy and Innovation." The established legislative and strategic framework has served as a foundation for digital transformations in public administration and the provision of public services. The key objective of these initiatives is to ensure greater transparency, efficiency, and ease of access to services for individuals and organizations.

Keywords: digitalization: business processes, staff activities, personnel, management, gold mining companies.

Важным фактором влияния на отечественные предприятия является реализация государственных программ и проектов. Как следствие, предприятия должны внедрять цифровые стандарты, бизнес-процессы, автоматизировать производство и формировать цифровые компетенции сотрудников.

Национальная стратегия развития Таджикистана до 2030 года ставит амбициозные цели для добывающей промышленности, прогнозируя значительное увеличение объемов производства – в 5,7 раза по индустриальному сценарию и до 6,4 раза по индустриально-инновационному [1]. Это подчеркивает критическую важность внедрения инноваций в отрасли.

Драгоценный металл в основном сосредоточен на перспективных площадях Северного, Центрального Таджикистана и Южного Памира. Всего в Таджикистане доступны к освоению 28 месторождений золота с запасами около 450 т (данные Минпрома за 2024 год).

Среди ключевых игроков, СП «Зарафшон» остается лидером по добыче золота. Однако, СП «Апрелевка» сталкивается с сокращением добычи из-за истощения запасов. В то же время, СП «Покрут», начавшее работу в 2016 году, демонстрирует уверенный рост объемов производства золота [3].

В текущих условиях предприятиям необходимо адаптировать производственные процессы и организацию труда, беря во внимание цифровизацию. Это приводит к увеличению продуктивности бизнес-операций в компании, ускорению процесса принятия решений, оптимизации штата сотрудников и прочим положительным результатам. На рисунке представлена схема процесса влияния внешней цифровой среды на внутреннюю среду организации в части управления трудовой деятельностью персонала.

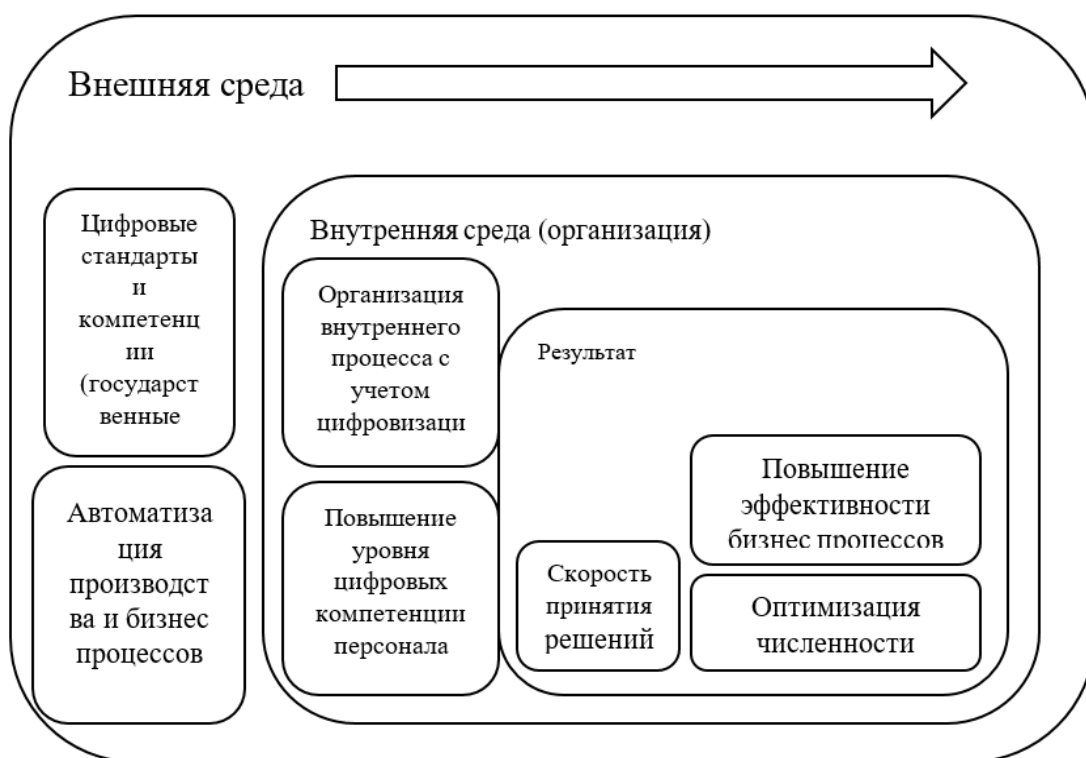


Рисунок – Влияние внешней цифровой среды на управление трудовой деятельностью персонала

Еще одним важным фактором для выделения этапов развития цифровизации, безусловно, является организационная структура, иерархия в процессе поддержки и принятия управленческих решений [4]. На каждом уровне управления у процесса цифровизации, развития цифровой культуры и применения электронных систем управления есть свои отличительные особенности.

Высшее руководство предприятий, реагируя на требования внешней конкурентной среды и опираясь на нормативно-правовую базу, национальные программы и проекты цифровизации органов государственной власти, создает нормативно-правовую базу реализации цифровизации в рамках своих организаций.

На среднем уровне управления, где акцент делается на функциональности, главной целью является оптимизация деятельности подразделения в контексте внутренней цифровой трансформации бизнеса. Это достигается путем улучшения ключевых показателей эффективности и соответствия требованиям цифровой среды.

Для успешной реализации этой задачи критически важно обучение персонала на всех организационных уровнях. Сотрудников обучают принимать обоснованные решения, учитывая влияние и возможности, предоставляемые цифровыми технологиями. Впоследствии они принимают решения, исходя из уровня цифровых компетенций исполнителей, для чего создается матрица цифровых компетенций персонала организации.

Исходя из обозначенного выше, в рамках актуализации справочно-категориального аппарата исследования дадим определения понятиям «трудовая деятельность персонала» и «управление трудовой деятельностью» персонала, укажем на их дифференциальные признаки.

В общетеоретическом аспекте «трудовая деятельность» — это специфический вид активности человека, направленный на изменение внешней среды с целью производства материальных благ и удовлетворения потребностей.

К определению понятия «управление трудовой деятельностью» есть три ключевых подхода. «Управление трудовой деятельностью персонала» – это способ организации работы одного сотрудника другим, иными словами, управление человеческим трудом. С иной точки зрения, «управление трудовой деятельностью» – это особая функция предприятия, ориентированная на реализацию её задач, то есть регулирование трудовых ресурсов компании. Третья интерпретация рассматривает «управление трудовой деятельностью» как управление человеческим капиталом, стратегическую ориентацию работы предприятия, где сотрудники воспринимаются как основной капитал организации, а не ресурс.

Отметим, что трудовая деятельность персонала – это процесс взаимодействия лиц в целях организации процесса производства товаров и услуг с целью создания каких-либо благ для удовлетворения потребностей. Также трудовая деятельность определяется как акт волевой активности в целях создания какой-либо выгоды или профессионального самоудовлетворения от выполняемых трудовых обязанностей. Руководство трудовой деятельностью сотрудников представляет собой процесс администрирования труда индивида, особую задачу предприятия, нацеленную на реализацию определенных задач в ходе создания материальных ценностей.

В условиях цифровой трансформации управление трудовой деятельностью ориентировано на формирование организационной среды, активно внедряющей и использующей инновации. Эти инновации перестраивают традиционные методы управления персоналом, что ведет к значительному росту эффективности труда. Для систематизации управления персоналом в цифровую эпоху требуется логически выстроить все процессы в соответствии с функциональным подходом.

Переход к цифровой модели управления означает внедрение цифровых технологий, что требует наличия специализированных инструментов и принятия управленческих решений, опирающихся на функционал организации. Основная задача в оптимизации производственных процессов –

это их непрерывный контроль и приспособление к требованиям цифровой эпохи. Для достижения этой цели необходимо создать соответствующую нормативную базу, цифровую инфраструктуру и обеспечить эффективные коммуникации. Важнейшими факторами успеха цифровизации являются компетенции персонала и корпоративная культура, поскольку именно сотрудники будут отвечать за реализацию всех намеченных мероприятий.

В условиях цифровизации, логичным развитием управления персоналом становится внедрение новых, инновационных методов работы, основанных на функциональном подходе. Для успешной цифровизации критически важны квалифицированные сотрудники. Как уже упоминалось, для этого необходимо создать соответствующую нормативную базу, модернизировать материально-техническую базу, что требует финансовых вложений и использования современных цифровых инструментов управления персоналом. Все эти изменения оказывают влияние на управление трудовой деятельностью и раскрытие потенциала каждого сотрудника.

В эпоху цифровых технологий высшее руководство компании задает вектор развития, определяя стратегию цифровизации, разрабатывая бизнес-план и оценивая потенциальные риски. Линейные руководители, в свою очередь, получают инструменты для ускорения принятия решений, оптимизации рабочих процессов и подбора эффективной команды, ориентированной на результат [2]. Это приведет к повышению производительности труда рядовых сотрудников и рабочих, которые смогут самостоятельно принимать решения, опираясь на технологическую поддержку, и нести ответственность за свои достижения.

Список литературы

1. Национальная стратегия развития республики Таджикистан на период до 2030 года. Душанбе. 2016.
2. Взаимосвязь эффективности инноваций с производительностью труда компании/ Г. П. Гагаринская, А. В. Гагаринский, И. Г. Кузнецова, Е.

Г. Хоровинникова, Н. А. Серов. – Текст электронный/ Вестник Евразийской науки,. 2020.– №4.

3. Саидова Тахмина Садридиновна, Бобоев Икромджон Рахмоновчи, Шарипов Бахром Кароматуллоевич Инновационное развитие золотодобывающей отрасли Таджикистана // Цифровая наука. 2020. №5. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/innovatsionnoe-razvitie-zolotodobyvayuschey-otrasli-tadzhikistana> (дата обращения: 07.10.2025).

4. Чуланова, О. Л. Инновации в организации трудовой деятельности и управлении персоналом: значение, подходы, основные направления развития / О. Л. Чуланова – Текст: непосредственный // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. – 2017. – № 4-3. – С. 143-147.