

**TRANSFORMATION OF SOCIAL AND LABOR RELATIONS IN THE DIGITAL ECONOMY
IN THE REPUBLIC OF UZBEKISTAN**Khodjaeva N.¹

¹Nodira Khodjaeva, Ph.D., Associate Professor, Plekhanov Russian University of Economics, Tashkent Branch (Uzbekistan) nhodzhaeva@bk.ru

This article reveals the current trends taking place in the world community, which put new requirements for organizations. The development of technology, automation and multiple acceleration of processes that create the necessary changes in traditional approaches to human resources management. The work examines the problems and key aspects of digital transformation. The characteristic of the key changes in the management systems of organizations during the transition to the digital economy is given.

Key words: digital transformation, management system, digital economy.

Современные изменения в социально-трудовых отношениях радикально меняют устройство жизни и социальные отношения в обществе. Глобальные изменения последствия ожидаются в сферах социально-трудовых отношениях и занятости населения Узбекистан. На данный период времени заметны инновации во многих отраслях и сферах деятельности Республики Узбекистан, которые направлены на формирование новых компетенций будущих профессионалов.

Новые технологии и социальные изменения в сочетании с явлением глобализации изменяют правила управления трудовыми ресурсами и трудовыми отношениями.

Большинство ученых, данного направления, высказывают свое мнение о том, что практика слишком бурно развивается, а теоретическое осмысление не успевает за современными новшествами в различных сферах деятельности. Частично разделяя это мнение, мы считаем необходимым уже в настоящее время начать процесс выработки систематического представления о процессе цифровой трансформации и о тех изменениях в системе управления, которое она несет с собой.

Термин «цифровая экономика» вошел в обращение благодаря исследованиям Николасом Негропonte (Массачусетский университет) в 1995 г. Однако, схожие трактовки имеют термины «новая экономика», «сетевая экономика», «интернет-экономика». Цифровая экономика формируется и трансформируется в течении последних 20 лет и с каждым годом видоизменяется под влиянием различных факторов.

Данное понятие объединяет в себе и развитие цифровых технологий, и ускорение научно-технического прогресса, и ломку коммуникационных барьеров в различных отношениях.

Статистические данные за последние годы свидетельствуют о том, что цифровая экономика имеет все большой удельный вес в социально-трудовых отношениях во всем мире (Табл.1).

В июле 2018 года был принят Указ Президента Республики Узбекистан №ПП-3832 «О мерах по развитию цифровой экономики в Республике Узбекистан». В данном Указе, принимаются широко масштабные меры по развитию цифрового

сектора экономики, внедрение системы электронного документооборота, развитие электронных платежей и совершенствование нормативно-правовой базы в сфере электронной коммерции.

Широкое внедрение технологических инноваций требует не только человеческих ресурсов, обладающих новыми компетенциями, но и организацией, способных внедрять и интегрировать технологические новшества в операционную деятельность различных сфер деятельности Республики Узбекистан.

На сегодняшний день современные технологии развиваться опережающими темпами по сравнению с человеческими ресурсами, которые не могут меняться так быстро.

Многие отрасли также обладают организационной инерцией, препятствующей внедрению технологических нововведений.

Табл. 1. Рост цифрой экономики 2020 г

Доля цифровой экономики в ВВП развитых странах	5,5 %
Доля цифровой экономики в развивающихся странах	4,9%
Доля цифровой экономики в ВВП Узбекистане	2,2 %

Отделы, которые внедряют цифровую трансформацию, часто оказываются в изоляции от остальной части организации. Следствием этого, возникают разрывы в скорости изменений между техническими новшествами, людьми их внедряющими и остальными частями организации или предприятия.

Внутриорганизационной целью цифровой трансформации является повышение эффективности бизнес-процессов. При этом внешняя цель цифровой трансформации - разработка и адаптация оказываемых услуг предприятия с учетом потребностей и ожиданий клиентов. Цифровая трансформация протекает в нескольких проекциях организации. Изменяются технологии и бизнес- процессы, построенные на них. Это, в свою очередь, приводит к модификации структуры, системы управления и культуры организаций.

В настоящее время экономику Узбекистана называют эпохой постоянных трансформаций. Изменения, требующие детального изучения. Одним их таких вызовов является переход к цифровой экономике, который приводит к следующим изменениям, влияющим на систему управления организации:

Изменение характера деятельности организации. Развитие технологий приводит к их внедрению в деятельность. Значительно растет количество работы с современными информационными системами. Обработка информации, передается удаленно, без каких бы то ни было задержек. Внедряются такие технологии как: аналитические данные, нейронные сети, блокчейн, облачные вычисления, виртуальные лаборатории. Благодаря подобным изменениям значительно растет эффективность деятельности, появляются возможности для сокращения штата персонала, автоматизации процессов. Более того, подобным изменениям подвержены не только малые предприятия, но и крупные отрасли экономики. Тем самым обеспечивая конкурентоспособность между собой.

Изменение трудовых ресурсов. В первую очередь меняться требования к сотруднику предприятий и организаций. Которым необходимо уверенно владеть

современными компьютерными технологиями, постоянно развиваться. Высококвалифицированный персонал, способный взаимодействовать с современными технологиями- потребность организации в цифровой экономике. Согласно проведенным исследованиям, наибольший эффект технологически подкованные кадры оказывают в таких направлениях организации как: продвинутая аналитика, лабораторные исследования, новыми способами работы. Однако данные направления являются не только самостоятельными областями, но и составляющими деятельности многих организаций.

Необходимо отметить сбор и анализ данных внедряется повсеместно. Меняются требования к трудовому коллективу: возникло новое поколение специалистов, которое высоко мобильно и играет ключевую роль в успехе организации цифровой экономики в виду своей технологической подкованности. Они имеют потребность в высокой цели и работе во имя цели. Они стремятся к самостоятельному выбору графика, максимальной гибкости на работе, к простоте взаимодействия с руководителями и коллегами, использованию гибких методик работы и мобильных устройств.

Цифровые программы должны непосредственно проводиться квалифицированным персоналом, который может быть назван цифровыми талантами. Для привлечения цифровых специалистов недостаточно традиционной стратегии управления человеческими ресурсами. Необходимо учитывать особенности специалистов в области цифровых технологий, имеющих совершенно разный опыт и образование. Этим людей объединяет цифровое мышление. Они ориентированы на принятие решений на основе анализа данных, имеют опыт работы в многопрофильных организациях. В целом цифровые таланты — это новый тип наемных сотрудников. Они гибкие, современные, хорошо понимающие свою ценность для работодателей.

Анализируя все выше сказанное можно сказать, что в настоящее время формируется новый список профессий, которые проводить цифровую трансформацию как вспомогательный процесса управления организацией. Существующий опыт реализации ИТ-проектов показывает, что основные проблемы возникают на уровне разработки решения, а не этапе адаптации и внедрения данного решения. Автоматизация многих процессов, происходящая с применением технологий искусственного интеллекта и роботизации нового поколения, потребует большого количества людей, являющихся специалистами, с одной стороны, в технологических новшествах, а с другой стороны-понимающих особенности и бизнес-процессы конкретного бизнеса.

В настоящее происходит переход к цифровой экономике, который проявляется в ускорении научно-технического процесса, потребности в непрерывных инновациях и других коренных изменениях. Цифровая трансформация организации протекает во многих проекциях организации. Это не только внедрение отдельных технологий и перепроектирование процессов, но и изменение культуры организации, изменения менталитета сотрудников.

Развитие автоматизации-главный тренд, задающий изменения. Но автоматизация невозможна без масштабных программ обучения персонала. Человеческие ресурсы консервативны по своей природе и обычно отстают по своим способностям изменяться и приспосабливаться к новым условиям работы.

References

1. Добрынин А.П., Черних К.Ю., Куприяновский В.П. «Цифровая экономика – различные пути к эффективному применению технологий» // А.П. Добрынин, К.Ю. Черних, В.П. Куприяновский // International Journal of Open Information Technologies. – 2016. - №1 (4).4-10 стр.
2. Карягин М. Информатизация в России: госуслуги, цифровая экономика и «технологический перекос//Инфометр – 2017. – [Электронный адрес URL:<http://infometer.org/blogi/informatizacziya-v-rossii>] (дата обращения 02.04.2018)
3. Развитие цифровой экономики в России как ключевой фактор экономического роста и повышения качества жизни населения: монография / Нижний Новгород: издательство «Профессиональная наука», 2018.
4. Юдина Т.Н. Осмысление цифровой экономики /Т.Н. Юдина // Теоретическая экономика. - 2016. - №3.12-16 стр.