

## DIGITAL TRANSFORMATIONS OF PERSONNEL MANAGEMENT IN OIL AND FAT FACTORIES

Azlarova D.A.<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Azlarova Dilnoza Akhrorovna, Ph D., Art. teacher, of Economics, Tashkent Branch  
(Uzbekistan) [dazlarova@mail.ru](mailto:dazlarova@mail.ru)

The article deals with the development of digital transformation of personnel management in fat and oil enterprises. The article examines the problems and key aspects of the transformation of personnel management methods in fat-and-oil enterprises during the transition to the digital economy. The importance of digital technologies, new generations and a change in the management worldview is emphasized. The characteristic of the key changes in personnel management systems in the fat and oil enterprises of the country is given.

And also, the process of information transformations is investigated, attention is focused on the importance of personnel in the digital development of fat and oil enterprises.

*Key words: digital economy, transformation, management system, business transformation, digital workforce, digital receptivity of personnel.*

На сегодняшний день использование цифровых технологий в системе управления персоналом в масложировых предприятиях является необходимым условием обеспечения будущей конкурентоспособности и инвестиционной привлекательности предприятий путем ее трансформации от традиционной к технологичной.

Важность дальнейшей цифровизации экономики Узбекистана была отмечена в январском Послании Президента Республики Узбекистан Шавката Мирзиёева Олий Мажлису [3]. Глава нашего государства обозначил активный переход к цифровой экономике одним из главных приоритетов на ближайшие пять лет.

Цифровая трансформация — это процесс интеграции цифровых технологий во все аспекты бизнес-деятельности, требующий внесения коренных изменений в технологии, культуру, операции и принципы создания новых продуктов и услуг [4]

Стремительное развитие информационно-коммуникационных технологий (ИКТ) привело к расширению цифровой экономики [5].

Под «цифровой трансформацией» А. Д. Король и Ю. И. Воротницкий понимают модернизацию и оптимизацию операционных процессов в различных сферах деятельности региона, отрасли, организации на основе использования современных информационных технологий с целью повышения эффективности и конкурентоспособности [6]. Авторы отмечают, что основное значение в процессе цифровой трансформации общества отводится внедрению и широкому использованию передовых цифровых и информационно коммуникационных технологий в сфере образования с целью повышения кадрового потенциала страны.

В соответствии с Законом Республики Узбекистан «Об электронной коммерции [1]» электронной коммерцией является купля-продажа товаров (работ, услуг), осуществляемая в соответствии с договором, заключаемым с

использованием информационных систем. Покупателем товаров (работ, услуг) в электронной коммерции может быть юридическое или физическое лицо, а продавцом только юридическое лицо или индивидуальный предприниматель.

В этой цели 28 апреля, текущего было принято Постановление Президента «О мерах по широкому внедрению цифровой экономики и электронного правительства [2]». Согласно документу, в Министерстве по развитию информационных технологий и коммуникаций Республики Узбекистан создана интегрированная система, занимающаяся цифровой экономикой.

Вместе с тем в постановлении указаны направления и необходимые объемы финансирования новых проектов. Намечено реализовать 104 проекта на 1,3 триллиона сумов в рамках электронного правительства, 87 проектов на 5,3 триллиона сумов в реальном секторе экономики, 35 – на 15,1 триллиона сумов в сфере телекоммуникаций и другие.

По имеющимся данным емкость функционирующих в Узбекистане серверов уже заканчивается, а для реализации запланированных проектов требуется в 10 раз больше, поэтому необходимо построить новый дата-центр стоимостью 30 миллионов долларов.

Согласно постановлению, к 2023 году планируется увеличить долю цифровой экономики в ВВП страны в два раза и объем услуг в данной сфере в три раза с доведением их экспорта до 100 миллионов долларов.

В процессе цифровых преобразований в масложировых предприятиях изменяется подход к осуществлению деятельности, возникает необходимость непрерывного развития, образования и повышения квалификации сотрудников.

Наличие таких проблем, как планирование работ по процессу управления персоналом на предприятиях масложировой промышленности, объединение их для осуществления трудовой деятельности, руководство рабочими процессами, координация работ отдельных подразделений и персонала предприятия, контроль рабочего процесса, а также нехватка квалифицированных специалистов на уровне международных стандартов, обосновывает необходимость введения новых принципов управления.

Главная проблема процесса цифровой трансформации в управление персоналом масложировых предприятиях заключается в необходимости разработки стратегии развития цифровых технологий в области управления человеческим капиталом.

Масложировые предприятия должна учитывать следующие принципы стратегии цифровой трансформации:

- нацеленность на повышение производительности труда персонала за счет стимулирования цифровой восприимчивости отдельных сотрудников;
- направленность на непрерывное развитие цифрового потенциала предприятия (инновационный характер);
- адаптированность, т. е. стратегия должна отвечать внешним изменениям, диктуемым реальным условиям потребительского рынка цифровых технологий и быстро реагировать на них.

Предприятия масложировой промышленности имеют два типа экономического развития, то есть экстенсивные и интенсивные, в первом случае – рост объемов масложировой продукции и ее продаж во всех случаях являются

количественными факторами – обеспечение доступными и достаточными ресурсами; во втором случае – качественные факторы – использование новых возможностей знаний, новых достижений в науке и достижение экономического роста за счет квалифицированных кадров.

При оценке результатов работы руководителей и специалистов предприятия, занимаемые ими должности и выполняемые задачи взаимосвязаны и служат основными критериями оценки (рис.1)



**Рис. 1.** Усовершенствованная методика комплексной оценки руководителя в сфере масложировой промышленности<sup>13</sup>

В условиях модернизации современной экономики особое внимание уделяется поиску эффективных путей хозяйствования в экономике, обеспечению на этой основе материального и духовного благополучия населения. Выполнение производственных планов зависит также от структурных изменений в составе работников производства. В течение года состав работников предприятия меняется за счет приема на работу и увольнений.

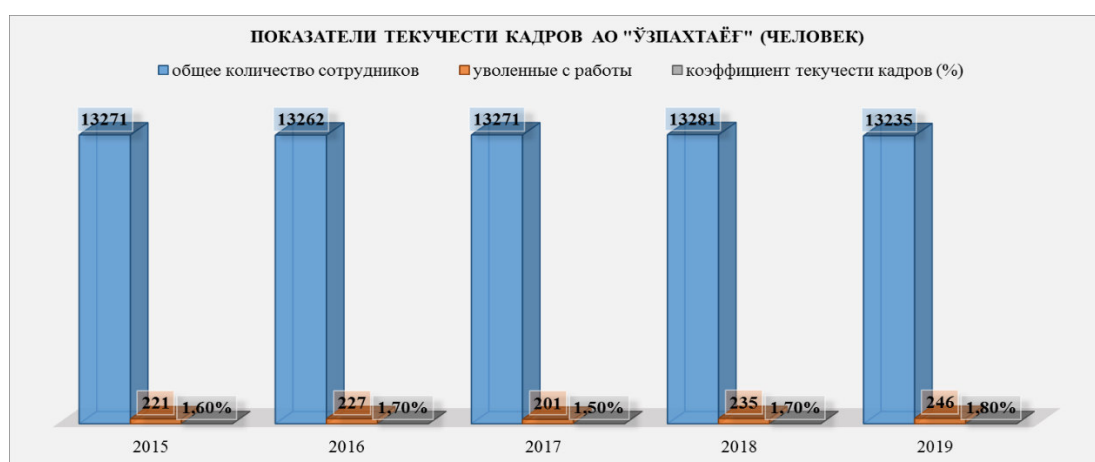
Для определения коэффициента безработицы необходимо разделить сумму численности работников, уволенных с работы по собственному желанию и уволенных с работы за нарушение трудовой дисциплины, на среднесписочную численность работников. Этот показатель сравнивается с прошлыми годами и

<sup>13</sup> Модель была разработана автором.

делаются соответствующие выводы.

Общая численность сотрудников по состоянию на 1 января 2019 года составила 13235 человек, в том числе работников 10344 человека. В 2018 году уровень безработицы, по сравнению с общим количеством занятых, составил 1,7 %. Основными социологическими причинами нехватки кадров являются: выход на пенсию, переезд в другие страны, низкий уровень заработной платы работников и другие причины, а общая нехватка кадров составляет 1097 человек.

В АО «Узпахтаёғ» за 2018 год повысили квалификацию 58 человек в учебном центре «Продовольственный образовательный сервис», 50 в научно-образовательном центре «Корпоративное управление», 123 в учебном центре АО «Хлопкопромышленный научный центр», 18 – в учебном центре Министерства финансов Республики Узбекистан и других учреждениях (рисунок 2).



**Рис. 2.** Показатели текучести кадров АО «Узпахтаёғ» (в процентах)<sup>14</sup>

Роль персонала на современных этапах развития масложировой промышленности огромна. В нынешних условиях роль высококвалифицированных кадров возрастает, так как они вместе с учеными и инженерно-техническими работниками остаются основной силой в развитии процесса технического прогресса.

1. Модернизация масложировой отрасли сегодня требует постепенного обновления существующей системы управления персоналом. Коренное улучшение структуры и сущности управления человеческими ресурсами на всех уровнях является одним из ключевых факторов реформирования экономической системы. Поэтому персонал рассматривается как ключевой ресурс предприятия, ключевой фактор, определяющий успех всей организации.

2. Общая экономическая и финансовая устойчивость масложировой промышленности, а также платежеспособность показывают, что количество внутренних источников финансирования инновационного управления и финансовой устойчивости уменьшается из года в год.

Однако это оправдано тем фактом, что масложировая отрасль имеет сильные рыночные позиции и устойчивый потребительский сегмент, а также способность

<sup>14</sup> Источник: таблица сформирована автором на основе статистических данных АО "Узпахтаёғ"

внедрять инновации в отрасли, учитывая ее способность работать на полную мощность каждый год. В связи с этим необходимо разработать и внедрить новые инновационные проекты в области управления отраслью, учитывая тот факт, что устаревшие и физически устаревшие основные средства и оборудование масложировой отрасли мешают предприятию работать на полную мощность. Это требует ряда усилий для рационализации управления инновационными проектами в масложировой отрасли.

В настоящее время в Узбекистане созданы все условия для совершенствования системы управления персоналом на основе опыта развитых стран. В то же время не все предприятия в стране прибегают к этой практике и, как правило, используют устаревшие методы управления персоналом, присущие старой административно-командной экономике.

Принимая это во внимание, на предприятиях Узбекистана необходимо изучение и применение лучших практики в области управления человеческими ресурсами, накопленных в высокоразвитых странах. Изучение и применение современных форм и методов управления персоналом позволит национальным предприятиям достичь высоких экономических результатов.

1. В результате реализации мероприятий по развитию управления персоналом на предприятиях масложировой промышленности, с внедрением в производство новой техники и технологий, увеличатся объемы и производительность производства продукции. Вместе с тем:

- повышение производительности труда в отраслях масложировой промышленности приводит к увеличению заработной платы и других доходов, получаемых работниками промышленных предприятий;

- в результате инновационного развития предприятий масложировой промышленности рост объемов производства продукции и рост производительности труда будет способствовать увеличению поступлений налогов в государственный бюджет;

- увеличение объемов производства продукции на предприятиях увеличивает возможность приобретения населением импортозамещающих товаров местного потребления, что способствует повышению уровня жизни населения.

2. В сфере совершенствования управления масложировой отраслью появляются следующие тенденции:

- усиление целенаправленной характеристики управленческой деятельности;

- создание гибких структур управления и совершенствование деятельности аппарата управления, в том числе за счет сокращения избыточных единиц управления;

- повышение роли коллективов в управлении производством и их приверженности достижению высокой производительности;

- улучшение социальных условий трудовой деятельности. Исходя из этих тенденций, были определены направления совершенствования структур управления предприятиями и, прежде всего, показатели качества.

Подводя итог изложенному, необходимо отметить, что информационно-цифровые технологии вызывают глубокие изменения в структуре и характере



современного рынка товаров и услуг, что обуславливает необходимость развития цифровой активности масложировых предприятия. Основной акцент при формировании цифровой среды масложировых предприятий делается на создание цифровой инфраструктуры, однако следует отметить, что не менее важную роль играет создание системы и культуры использования информационно-коммуникационных технологий, т. е. формирование цифровых компетенций персонала. Следовательно, при разработке стратегии цифрового развития масложировых предприятий особое внимание необходимо уделить системе управления персоналом. В свою очередь главной задачей управления персоналом в условиях цифровизации является обеспечение эффективной деятельности сотрудников и повышение производительности труда с целью перехода масложировых предприятий на новый путь развития и повышения ее цифровой активности.

### References

1. Law of the Republic of Uzbekistan “On Electronic Commerce” (new edition) May 22, 2015.,№ ЗРУ-385; <https://www.lex.uz/acts/2650295>
2. Resolution of the President of the Republic of Uzbekistan No. PP-4699 "On measures for the widespread introduction of the digital economy and electronic government». 28.04.2020. <https://lex.uz/docs/4800661>
3. Speech by the President of Uzbekistan Shavkat Mirziyoyev with a message to the Oliy Majlis. January 24, 2020. <https://president.uz/ru/lists/category/>
4. The Digital Transformation Playbook: Rethink Your Business for the Digital Age. David L. Rogers. Columbia Business School Publishing. Hardcover – April 26, 2016
5. Seksenbaev K., Sultanova BK, Kisina MK Information technologies in the development of modern information society // Young scientist. 2015. No. 24. S. 191-194 .—URL. <https://moluch.ru/archive/104/24209/>
6. King, AD Integration of pedagogical and information technologies in the context of digital transformation of education [Electronic resource] / AD Korol, Yu. I. Vorotnitsky. - Access mode:<http://ite.unibel.by>. — Access date:13.10.2018.

**STATE POLICY ON YOUTH EMPLOYMENT**Ashurzoda L.M.<sup>1</sup>

Luiza Muhtarovna Ashurzoda, teacher, Labor Economics and Management Department of Plekhanov Russian University of Economics, Tashkent Branch (Uzbekistan), senior researcher, Research center "Scientific bases and problems of development of the economy of Uzbekistan" at the Tashkent state economic university, Tashkent, (Uzbekistan) e-mail: [Roksi\\_vbm@inbox.ru](mailto:Roksi_vbm@inbox.ru)

The International Labour Organization has recognized that global employment trends in 2020 include unemployment, underutilization of the labour force, poverty among the working population and income inequality, as well as factors that hinder access to decent working conditions. The reasons for youth unemployment in this case are: high demographic pressure on the labor market; insufficient supply of new jobs in the labor market of Uzbekistan; insufficient skills of young people to make rational decisions in problem situations; low productivity of young people due to insufficient work experience, etc. The priority importance of stimulating youth employment in the domestic labor market is emphasized by the normative and legal documents regulating the directions of socio-economic policy in support of education, health, culture and sports. The fundamental document setting the vector of reforms in the youth sphere is five initiatives put forward by the President of the Republic of Uzbekistan Shavkat Mirziyoyev. An indisputable consequence of the implementation of the five initiatives is to increase the efficiency of professional choice and the quality of acquisition of modern specialties necessary in the digital and innovative economy.

*Keywords: labor, labor market, social policy, education, youth employment, active social policy, economic competitiveness, youth competitiveness*

Международной организацией труда признано, что глобальными трендами в сфере занятости в 2020 году являются безработица, недостаточное использование рабочей силы, бедность среди работающего населения и неравенство доходов, а также факторы, мешающие получению доступа к достойным условиям труда.

До начала кризиса более трех из каждых четырех молодых работников в мире работали в неформальном секторе, в то время как среди взрослого населения в возрасте 25 лет и старше этот показатель составлял 60 процентов. И примерно пятая часть молодых людей во всем мире, или 267 миллионов молодых людей, не работали, не учились и не проходили профессиональную подготовку. Этот показатель достиг почти 40 процентов для молодых женщин в странах с уровнем дохода ниже среднего.[16]

Чтобы смягчить последствия самой серьезной со времен Второй мировой войны глобальной рецессии, правительствам и другим ключевым заинтересованным сторонам, включая частный сектор, необходимо принять скоординированные, своевременные, последовательные широкомасштабные меры. Страны всего мира отреагировали на нынешний кризис, зачастую с помощью беспрецедентно масштабных мер. Более 170 стран выделили в общей сложности 9 трлн долл. США на цели реализации планов финансового стимулирования.[17]