

ДОНИШГОҲИ МИЛЛИИ ТОҶИКИСТОН

ВБД: 338.2 (575.3)
ТБК: 65.9 (2Т) 26
Э-84

Ба ҳуқуқи дастнавис

Эсанов Муҳаммадшариф Давлатович

ТАКМИЛИ МЕХАНИЗМИ ҲАВАСМАНДГАРДОНИИ ИСТИФОДАБАРИИ ИҚТИДОРИ МЕҲНАТӢ ДАР МЕНЕҶМЕНТИ САЙӢӢҲИИ ТОҶИКИСТОН

Ихтисос: 08.00.10 – Менеҷмент, маркетинг ва нархгузорӣ (менеҷмент)

АВТОРЕФЕРАТИ

диссертатсия барои дарёфти дараҷаи илмии номзади илмҳои
иқтисодӣ

Душанбе – 2024

Диссертатсия дар кафедраи идоракунии захираҳои инсонии факултети иқтисод ва идораи Донишгоҳи миллии Тоҷикистон иҷро карда шудааст.

Роҳбари илмӣ:

Ғаниев Таваралӣ Бобоевич - доктори илмҳои иқтисодӣ, профессор, мудирӣ кафедраи идоракунии захираҳои инсонии Донишгоҳи миллии Тоҷикистон

Муқарризони расмӣ:

Амонова Дилбар Субҳоновна - доктори илмҳои иқтисодӣ, профессори кафедраи менеҷмент ва маркетинги Донишгоҳи славянии Русия ва Тоҷикистон

Мирзоалиев Абдурашид Абдунабиевич – номзади илмҳои иқтисодӣ, дотсенти кафедраи менеҷмент ва маркетинги Донишгоҳи давлатии тижорати Тоҷикистон

Муассисаи пешбар:

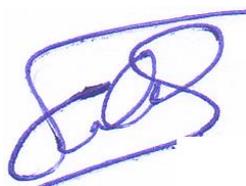
Донишгоҳи байналмилалӣ сайёҳӣ ва соҳибкорӣ Тоҷикистон

Ҳимояи диссертатсия дар ҷаласаи шурои диссертатсионии 6D.KOA-004 назди Донишгоҳи миллии Тоҷикистон санаи “11” январӣ соли 2025, соати 09⁰⁰ баргузор мегардад. Суроға: 734025, ш.Душанбе, маҳаллаи Буни Ҳисорак, шаҳраки донишҷӯён, бинои таълимии 8, синфхонаи 102, E-mail: ds_6d.koa-004@mail.ru.

Бо матни диссертатсия дар китобхонаи илмӣ ва сомонӣ расмӣ Донишгоҳи миллии Тоҷикистон (www.tnu.tj) шинос шудан мумкин аст.

Автореферат «_____» _____ соли 2024 тавзеъ шудааст.

Котиби илмӣ шурои диссертатсионии 6D.KOA-004, н.и.и., дотсент



Гулов Ш.М.

МУҚАДДИМА

Мубрамияти мавзуи таҳқиқот. Дар шароити имрӯзаи иқтисодӣ соҳаи сайёҳӣ сол аз сол рушд карда, яке аз сердаромадтарин соҳа дар байни соҳаҳои иқтисодӣ доништа мешавад. Дар баробари ин, рақобат дар бозори хизматрасонии сайёҳӣ низ вусъат ёфта, масъулиятнокӣ ва вазифаҳои асосии ширкатҳои сайёҳиро вобаста ба шароити баамаломата дигаргун намудааст. Яке аз масъалаҳои мубрами бахш ин идоракунии истифодабарии иқтидори меҳнатӣ, ҳавасмандии онҳо ва омода намудани мутахассисони касбӣ дар ин бахш доништа мешавад, ки афзоиши сифати хизматрасониҳои сайёҳиро таъмин намуда, кӯшиши ба даст овардани самараи бештаре аз фаъолият ва хизматрасониҳои иҷрошударо тақозо менамоянд.

Омоданамоии мутахассисони баландихтисос мувофиқ ба талаботи бозори меҳнати соҳаи сайёҳӣ раванди марҳилавӣ ва муттасили онро дар заминаи муассисаҳои таҳсилоти олий, миёнаи касбӣ ва дар муассисаҳои мушаххасе, ки бевосита ташаккул ва татбиқи хизматрасониҳои сайёҳиро пайгирӣ менамоянд, сурат мегирад. Мувофиқи таҷрибаҳои омӯхташудаи соҳаи мазкур, яке аз сабабҳои асосии суст инкишоф ёфтани рушди соҳаи сайёҳии кишвар ин нарасидани мутахассисони кордон, истифодабарии нокифояи иқтидори меҳнатӣ ва ҳавасмандии ками онҳо дар рушди соҳаи сайёҳӣ, инчунин, таваччуқи ками соҳибкорон ва сармоягузoron дар ин бахш доништа мешавад. Мебояд гуфт, ки яке аз роҳҳо ва принципҳои асосии идоракунии самаранокӣ иқтидори меҳнати ширкатҳои соҳаи сайёҳӣ омода намудан ва ҳавасманд гардонидани мутахассисони он, ҷалби бештари сармоягузoron, дастгириҳо ва пешниҳоди имкониятҳо барои субъектҳои хоҷагидорӣ ин соҳаи муҳимми иқтисодӣ доништа мешавад.

Вобаста ба шароити ҷаҳонишавии иқтисодӣ ва тезу тунд шудани рақобат дар бозори хизматрасонии сайёҳӣ, мавқеъгирӣ дар ин бахш хеле мураккаб гардидааст. Аз ин лиҳоз, рақобатпазирии ширкатҳои сайёҳиро, бешубҳа, кормандони соҳибкасб таъмин намуда, натиҷаи молиявии онҳоро боло бардошта, фаъолияти онҳоро самаранок ба роҳ мемонанд.

Дар менечменти муосир ҳавасмандгардонии фаъолияти меҳнатӣ яке аз шохҳои асосии идоракунии доништа мешавад. Тавре ки таҷрибаҳои ҷаҳонӣ нишон медиҳанд менечменти ширкатҳои сайёҳӣ дар бахшҳои дахлдори иқтисодиёти миллӣ ҳамчун субъекти афзалиятнок, маъҳази асосии ғанигардонии даромади аҳоли ва бучети давлат ба ҳисоб меравад.

Бояд қайд намуд, ки агар самти афзалиятноки бахши сайёҳӣ вобаста ба шароити имрӯза дуруст дарк карда шавад, ташаккулёбии он метавонад натиҷаи мусбатро ба бор оварад. Вобаста ба шароитҳои ҷойдошта дар Ҷумҳурии Тоҷикистон самтҳои афзалиятдоштаи бахши сайёҳӣ: табобатию солимгардонӣ, экологӣ, шикор, сайругашт, таърихию фарҳангӣ, кӯҳнавардӣ ва дигар намудҳои он дарак медиҳанд. Дар баробари ин самтҳо доштани мутахассисони ҳирфай асоси ташаккулдиҳанда ва идоракунандаи ин соҳа доништа мешаванд. Омоданамоии мутахассисон ва истифодаи дурусти зеҳнияти онҳо имкон медиҳанд, ки аз ин самтҳои номбурдашуда дуруст истифода бурда шавад.

Ҳукумати кишвар дар даврони истиқлолият ҷихати рушд ва ташаккулдиҳии соҳаи сайёҳӣ як қатор корҳои муҳимро анҷом дода, ба музаффариятҳои назарраси соҳа комёб гардидааст. Оид ба рушду инкишофёбии соҳаи сайёҳӣ Асосгузори сулҳу ваҳдати миллӣ, Пешвои миллат,

Президенти Ҷумҳурии Тоҷикистон мухтарам Эмомалӣ Раҳмон дар Паёми худ ба Маҷлиси Олии Ҷумҳурии Тоҷикистон аз 23.12.2022 қайд намудаанд, ки “Дар ин раванд бояд ба масъалаҳои самаранок ва бо сифати баланд татбиқ намудани лоиҳаҳои сармоягузори соҳа, идома додани бунёди зерсохтори сайёҳии ба стандартҳои ҷаҳонӣ ҷавобгӯ, баланд бардоштани мавқеи байналмилалӣ кишвар, ташаккули бренди миллии фароғири имкониятҳои сайёҳӣ ва муаррифии он дар арсаи ҷаҳонӣ, инчунин, таъмини иқтисодии кадрӣ соҳа диққати ҷиддӣ дода шавад”¹.

Ҳадафи асосӣ Ҳукумати кишвар оид ба рушд ва инкишофдиҳии соҳаи сайёҳӣ мусбат арзёбӣ гардида истодааст, чунки то соли 2030-юм ин соҳаи муҳимми иқтисодӣ бояд то 10 ҷисади аҳолии ҷаҳонӣ иқтисодиро ба ҷойи қорӣ таъмин намояд. Аммо барои муваззаф шудан ба ҳадафҳои мазкур ва рушди устувори сайёҳӣ дар кишвар бояд механизми идоракунии, бахусус, бахши ҳавасмандии кормандон, ташкили шароитҳои хуби қорӣ ва истифодабарии самараноки иқтисодии меҳнатии онҳо дар ширкату корхонаҳои сайёҳии кишвар роҳандозӣ карда шавад, то ки ин муҳимияти мавзӯи баррасишавандаро нишон медиҳад.

Дарачаи таҳқиқи мавзӯи илмӣ. Ҷанбаҳои гуногуни идоракунии иқтисодии меҳнатӣ ва ҳавасмандгардонии онҳо дар соҳаи сайёҳӣ дар пажӯҳишҳои зиёди олимони инъикос ёфтаанд. Асосҳои назариявӣ, таҳлили иқтисодӣ ва ҷаҳонӣ меҳнатии захираҳои инсонӣ дар асарҳои олимони машҳури хориҷӣ, ба монанди А. Маршалл, А. Смит, А.Х. Маслоу, А. Шопенгауэр, Г. Беккер, И. Фишер, К. Маркс, Л. Дублин, Л. Туроу, Ҷ.С. Милл, С. Форсүт, С.А. Бурага Т. Шулс, У. Петти, Ф. Крам ва ҷанде дигарон инъикос гардидаанд, ки дар ин самт таҳқиқоти зиёди илмӣ анҷом додаанд, ҳамчун асосгузори назарияи мазкур метавон номбар намуд.

Аз олимони иқтисоддони шинохтаи тоҷик, ки доир ба ин мавзӯи муҳимми иқтисодӣ таҳқиқоти илмӣ анҷом додаанд, Раҳимов Р.К., Қайюмов Н.Қ., Ғаниев Т.Б., Исайнов Ҳ.Р., Қандиёрова Д.О., Қодирзода Д.Б., Комилов С.Ҷ., Комилов А.К., Кошонова М.Р., Муҳаббатов Х.М., Низомова Т.Д., Нурмаҳмадов М.Н., Обидов Ф.С., Одинаев Ҳ.А., Раҷабов Р.К., Собирзода Н.М., Умаров Ҳ.У., Усмонова Т.Ҷ., Хушвахтзода Қ.Х., Шамсов И.С., Шерова Н.Д., Абдуллоев Х.А., Бабаджонов Р.М., Васиев Ф.М., Ёров Ҷ.Н., Давлатов С.Н., Исқандаров Ҳ.Х., Ҳодиев Д.А., Саъдуллозода Н.С., Солехзода А.А., Урунбоев А.У., Хоркашов И.С. ва дигаронро метавон номбар кард.

Дар баробари ин, қайд намудан бамаврид аст, ки дар таҳқиқоти олимони зикргардида муаммоҳои ҳалношуда дар самти идоракунии истифодабарии иқтисодии меҳнатии кормандон ва ҳавасманд гардонидани онҳо, бахусус, дар соҳаи сайёҳӣ дар шароити имрӯзаи иқтисодӣ низ дида мешавад. Дар таҳқиқоти мазкур мукамалсозии механизми ҳавасмандгардонии идоракунии истифодабарии иқтисодии меҳнатӣ дар менҷменти ширкатҳои сайёҳӣ, роҳҳои ҳалли муаммоҳои ҷойдошта ва мукамалгардонии он дар соҳаи сайёҳии кишвар ба воситаи қоркарди механизми ташаккулдиҳанда ва инкишофдиҳандаи захираҳои меҳнатӣ, таҳлили вазъи вучуддошта дар соҳаи мазкур мавриди омӯзиш қарор дода шудаанд. Таҳқиқоти олимони ватанӣ ва

¹ Паёми Президенти Ҷумҳурии Тоҷикистон мухтарам Эмомалӣ Раҳмон «Дар бораи самтҳои асосии сиёсати дохилӣ ва хориҷии ҷумҳурӣ». (23.12.2022, шаҳри Душанбе). Манбаи электронӣ: <http://president.tj/node/29826>.

хориҷӣ оид ба масъалаи муаммоҳои мотиватсия ва ҳавасмандгардонии кормандонро идоракунии иқтисодии меҳнатии босамари онҳо ташкил медиҳад. Дар асоси маводи омӯхташуда зарурат ва аҳаммияти тақмили механизми ҳавасмандгардонии истифодабарии иқтисодии меҳнатӣ дар менечменти сайёҳии Тоҷикистон исбот гардида, инчунин, пешниҳодҳо оид ба тақмили идоракунии истифодабарии иқтисодии меҳнатии ширкатҳои сайёҳии кишвар муайян карда шудаанд, ки он дар шароити имрӯзаи иқтисодӣ имконияти баландбардории самаранокии фаъолияти менечменти ин соҳаро таъмин хоҳад кард.

Робитаи таҳқиқот бо барномаҳо ва ё мавзӯҳои илмӣ. Таҳқиқоти илмӣ номбурда бо Стратегияи миллии рушди Ҷумҳурии Тоҷикистон барои давраи то соли 2030 ва Стратегияи рушди сайёҳӣ дар Ҷумҳурии Тоҷикистон барои давраи то соли 2030 анҷом дода шуда, ба Барномаи миёнамуҳлати рушди иқтисодӣ-иҷтимоии Ҷумҳурии Тоҷикистон барои солҳои 2021-2025 ва бо дигар барномаҳои рушди соҳавию байнисоҳавӣ ва санадҳои меъёрию ҳуқуқӣ дар Ҷумҳурии Тоҷикистон амалкунанда робитаи мустақим дорад.

ТАВСИФИ УМУМИИ ТАҲҚИҚОТ

Мақсади таҳқиқот. Мақсади диссертатсия дар асоснокунӣ муқаррароти назариявӣ ва таҳияи тавсияҳои методӣ оид ба самаранок истифодабарии иқтисодии меҳнатӣ бо истифода аз механизми ҳавасмандгардонӣ дар ширкату корхонаҳои сайёҳӣ доништа мешавад.

Вазифаҳои таҳқиқот. Ноил гардидан ба ҳадафи мазкур ҳалли вазифаҳои зеринро талаб мекунад:

- ✓ аниқ кардан, омӯختан ва пурра намудани моҳияти концептуалии механизми муосири идоракунии истифодабарии ҳавасмандии иқтисодии меҳнатӣ дар асоси истифодаи равишҳои инноватсионии он;
- ✓ муайян намудан, ба низом даровардани механизм, марҳилаҳо ва шароити мусоид баҳри иқтисодии меҳнатии ширкатҳои сайёҳӣ бо истифода аз муосиртарин механизмҳои ҳавасмандгардонӣ;
- ✓ ташаккул ва рушди равишҳои концептуалии механизмҳои муосиртарини ҳавасмандгардонӣ ва истифодабарии самаранокии иқтисодии меҳнатии ширкатҳои сайёҳӣ дар шароити муосир;
- ✓ бо истифода аз механизми инноватсионии муосир таҳия намудани пешниҳодҳо оид ба рушди низоми ҳавасмандкунӣ, идоракунӣ ва истифодабарии иқтисодии меҳнатӣ дар ширкатҳои сайёҳӣ;
- ✓ самаранок истифодабарии механизми муосири ҳавасмандкунии захираҳои меҳнатӣ дар ширкату корхонаҳои сайёҳӣ, дар асоси пешниҳоди баъзе роҳу усулҳои овардашуда.

Объекти таҳқиқоти илмӣ иқтисодии меҳнатӣ ва истифодабарии самаранокии онҳо дар ширкатҳои сайёҳии Ҷумҳурии Тоҷикистон ба шумор мераванд.

Мавзӯи таҳқиқот муносибатҳои идоракунӣ дар раванди ташаккул ва рушди механизмҳои ҳавасмандгардонии истифодабарии иқтисодии меҳнатии кормандон дар менечменти ширкатҳои сайёҳӣ ба шумор меравад.

Фарзияи таҳқиқот аз он иборат мебошад, ки дар амал татбиқ гардидани таъмини ширкатҳои сайёҳӣ бо иқтисодии меҳнатӣ ва ҳавасмандгардонии онҳо баҳри беҳтарсозии фаъолият имконият медиҳад. Инчунин, мақсаду вазифаҳои таҳқиқот воқеияти фарзияи номбурдаро пайгирӣ намуда, барои марҳила ба марҳила татбиқ гардидани он мусоидат менамоянд.

Асосҳои назариявӣю методи таҳқиқотро таҳқиқотҳои бунёдии илмӣю муҳаққиқони классики илми иқтисодӣю, таҳқиқотҳои донишмандони ватанӣ ва хориҷӣ дар мавзӯи механизми ҳавасмандгардонии истифодабарии иқтисодии меҳнатӣ дар менечменти сайёҳии Тоҷикистон арзёбӣ гардидааст. Асоси услубии таҳқиқи чараёнҳои омӯзишии мавзӯи мазкурро равишҳои минтақавӣ ва системавӣю сохторӣ ташкил медиҳанд. Дар таҳқиқоти гузаронидашуда усулҳои иқтисодӣ-оморӣ, диалектикӣ, монографӣ, ҳисобӣ-конструктивӣ, SWOT-таҳлил ва амсиласозии риёзӣю иқтисодӣ истифода бурда шудаанд.

Сарчашмаи маълумоти таҳқиқотро ҳисоботи Вазорати меҳнат, муҳоҷират ва шуғли аҳолии Ҷумҳурии Тоҷикистон, Вазорати рушди иқтисод ва савдои Ҷумҳурии Тоҷикистон, Кумитаи рушди сайёҳии назди Ҳукумати Ҷумҳурии Тоҷикистон, Кумитаи давлатии сармоягузорӣ ва идораи амволи давлатии Ҷумҳурии Тоҷикистон, маводи таҳқиқотии илмию амалӣ оид ба истифодаи иқтисодии меҳнатӣ дар давраи солҳои 2017-2023, маълумоти Агентии омили назди Президенти Ҷумҳурии Тоҷикистон, адабиёти илмӣю соҳа, асарҳои олимони ватанӣ ва хориҷӣ, ҳамчунин мушоҳидаҳои муаллиф аз таҷрибаҳои амалӣ – пойгоҳи иттилоотӣ ва озмоишии қори диссертатсионӣ ба шумор мераванд.

Пойгоҳи таҳқиқот. Таҳқиқоти диссертатсионӣ дар кафедраи идоракунии захираҳои инсонии Донишгоҳи миллии Тоҷикистон дар давраи солҳои 2017-2023 иҷро шудааст.

Навгониҳои илмӣю таҳқиқот. Навгониҳои таҳқиқоти диссертатсионӣ аз қоркард ва асосноккунии ҷанбаҳои назариявӣю механизми ҳавасмандгардонии истифодабарии иқтисодии меҳнатӣ дар менечменти сайёҳии Тоҷикистон ва пешниҳодҳои мушаххас оид ба тақмили он дар ин соҳаи муҳимми ҷамъиятӣ иборат мебошад. Натиҷаҳои назаррасии таҳқиқоти илмӣ, ки навгониҳои илмиро инъикос ва мазмуну мундариҷаи диссертатсияро ошкор менамоянд, инҳо мебошанд:

- дар асоси омӯзишу таҳлили равишҳои назариявӣ-концептуалии гузаронидашудаи илмӣ оид ба тақмили механизми муосиртарини истифодабарии ҳавасмандкунии иқтисодии меҳнатӣ, моҳият ва аҳамияти иқтисодии он шарҳ дода шудаанд, инчунин, муосиртарин механизми ҳавасмандгардонии қоркард ин ҳақиқи меҳнати қаноатмандкунанда, муқофотҳои нақдию ғайринақдӣ ва шароитҳои мусоиди қорӣ доништа мешавад;

- дар асоси таҳқиқҳои илмӣ нақш ва аҳамиятнокии идоракунии иқтисодии меҳнатӣ нисбат ба дигар иқтисодҳои муайян қарда шуда, унсурҳо, марҳилаҳо ва шароити рушди иқтисодии меҳнати ширкатҳои сайёҳӣ аз истифодабарии механизми ҳавасмандгардонӣ нишон дода шуда, муайян гашт, ки рушди соҳаи сайёҳии ҷумҳурӣ ва зерсохторҳои он ба идоракунии самараноки иқтисодии меҳнатӣ ниёз доранд;

- вазъи ҳозираи хизматрасониҳои соҳаи сайёҳӣ дар миқёси ҷумҳурӣ таҳлил гардида, ташаққул додани равиши концептуалӣ дар асоси ташаққули механизми ҳавасмандгардонии иқтисодии меҳнати ширкатҳои сайёҳӣ бо истифода аз таҷрибаи инноватсионии хориҷа ҳамчун яке аз роҳҳои асосии ноил гаштан ба мақсад доништа шуд;

- механизми инноватсионии муосир таҳия гардида, пешниҳод қарда мешавад, ки таҳияи дастурҳо оид ба ташаққули низоми ҳавасмандгардонии идоракунии истифодабарии иқтисодии меҳнатӣ дар ширкатҳои сайёҳӣ бо

истифода аз механизми инноватсионии муосир, чиҳати беҳбуд бахшидан ва таваҷҷуҳ ба сармоягузори ин самт чораандешӣ намуда шавад;

- дар шароити ҷаҳонишавии иқтисодӣ тақомули механизми ҳавасмандгардонӣ ҳамчун яке аз роҳҳои истифодабарии самараноки иқтидори меҳнатӣ дар ширкатҳои сайёҳӣ доништа шуда, пешниҳодҳои илман асоснокгардида метавонад, ба инкишофёбии соҳаи мазкур мусоидат намояд.

Нуктаҳои асосии ҳимояшавандаи таҳқиқоти диссертатсионӣ. Нуктаҳои зерине, ки дар рафти таҳқиқ муяссар гардидаанд, барои ҳимоя пешниҳод карда мешаванд:

- баррасии асосҳои илмӣ ва назариявии мафҳуми иқтидори меҳнатӣ ва тақомули механизми ҳавасмандкунӣ инчунин, идоракунии самараноки он имкон медиҳад, ки муосиртарин механизмҳои ҳавасмандгардонии иқтидори меҳнатӣ яке аз роҳҳои расидан ба аҳдофи гузошташуда, доништа мешавад;

- захираҳои меҳнатӣ ва иқтидори онҳо асоси рушду ташаккулёбии ширкату корхона доништа шуда, объекти комили баҳодихӣ ва идоракуниро ифода мекунад. Бинобар ин, вобаста ба шароити дигаргуншавӣ ва тағйир ёфтани функция-вазифаҳои кормандӣ бояд мувофиқ ба талаботи хизматрасонии соҳа ба назар гирифта шавад;

- идоракунии фаъолияти самаранок истифодабарии иқтидори меҳнатӣ вобаста аз механизмҳои муосири ҳавасмандкунӣ, ба ҳавасмандӣ ва хубинкишофёбии ҷудо карда шуда, потенциалест, ки натоиҷи баландбардории фаъолиятро доро мебошад;

- исбот карда шудааст, ки тақмили механизми ҳавасмандии идоранамоии самараноки иқтидори меҳнатӣ имкон медиҳад, ки рушдбандагии иқтисодиётро таъмин карда, дар бозори ҷаҳонии сайёҳӣ мавқеи худро дошта бошем;

- дар мадди назар қарор гирифтани рушди механизми ҳавасмандгардонии идоракунии истифодабарии иқтидори меҳнатӣ, омодаанамоии мутахассисони ҳирфай ва пурзурнамоии низоми кадрӣ асоси стратегияи рушдбандагии менечменти сайёҳии Ҷумҳурии Тоҷикистон доништа мешаванд.

Аҳаммияти назариявӣ ва амалии рисолаи диссертатсионӣ аз таҳқиқоти назариявӣю методии идоракунии самараноки иқтидори меҳнатӣ дар шароити имрӯзаи иқтисодӣ иборат мебошад, ки дар он ақидаҳои мактабҳои иқтисодӣ ва олимони ватанию хориҷӣ дар амал асоснок карда шудаанд. Натиҷаҳои таҳқиқоти илмӣ-назариявӣ ва таҷрибавии гузаронидашударо метавон дар ҷунин самтҳо самаранок истифода намуд:

✓ ҳамчун манбаи маълумот барои гузаронидани таҳқиқоти амалию назариявии нақш ва аҳаммияти идоракунии иқтидори меҳнатӣ дар рушди иқтисодиёт;

✓ дар машғулият ва курсҳои махсуси амалию назариявӣ аз фанҳои менечмент, менечменти кадрӣ, менечмент ва маркетинг, иқтисодиёти меҳнат, идоракунии захираҳои меҳнатӣ, назорати ҳайати коргарон, рушди иқтидори инсонӣ, менечменти сайёҳии байналмилалӣ ва ғайра;

✓ дар раванди таҳия ва амалисозии барномаҳои ҳукуматӣ ва давлатии стратегияи рушди иқтисодии Тоҷикистон, хусусан, дар равишҳои муайянкунандаи рушди соҳаи хизматрасонӣ (сайёҳӣ);

✓ дар тавсияҳои амалию назариявӣ барои омодаанамоии мутахассисони касбӣ мутобиқ ба талаботи асосии бозори меҳнати хизматрасонии сайёҳӣ дар шароити имрӯзаи иқтисодӣ;

✓ дар истифодаи натиҷаи таҳқиқот барои рушд ва инкишофдиҳии соҳаи сайёҳӣ бо назардошти самаранок истифодабарии иқтидори меҳнатӣ.

Бояд қайд намуд, ки тавсияҳои мазкур барои самаранок истифодабарии иқтидори меҳнатӣ дар ширкатҳои сайёҳии кишвар нақши калидӣ доранд. Аз ин рӯ, натиҷаҳои таҳқиқот ба Кумитаи рушди сайёҳии назди Ҳукумати Ҷумҳурии Тоҷикистон, Кумитаи давлатии сармоягузорӣ ва идораи амволи давлатии Ҷумҳурии Тоҷикистон, Донишгоҳи байналмилалӣ сайёҳӣ ва соҳибкорӣ Тоҷикистон ва Донишгоҳи миллии Тоҷикистон пешниҳод мегарданд.

Дарачаи эътимоднокии натиҷаҳои таҳқиқотро истифодаи аниқ ва мақсадноки сарчашмаҳои оморӣ оид ба мушкилоти таҳқиқшаванда, иттилооти истифодашуда тасдиқ намуда, хулоса ва тавсияҳо дар асоси омӯзиши низоми идоракунии истифодабарии иқтидори меҳнатӣ дар соҳаи сайёҳӣ бо истифода аз механизмҳои ҳавасмандгардонӣ натиҷагирӣ шудаанд.

Мутобиқати диссертатсия ба шиносномаи ихтисоси илмӣ. Навгонӣ ва натиҷаҳои таҳқиқот ба бандҳои зерини Шиносномаи ихтисосҳои ҚОА-и назди Президенти Ҷумҳурии Тоҷикистон аз рӯйи самти ихтисоси 08.00.10-Менечмент, маркетинг ва нархгузорӣ (менечмент) иҷро гардида, бо бандҳои 19 – Ҳаёати идоракунии: нақш ва мақоми онҳо дар низоми идоракунии. Ташаккул, омодаасозӣ ва инкишофи кадрҳои идоракунии. Идоракунии карьера ва пешравии касбӣ-вазифавии кадрҳо. Усулҳои ҳавасмандгардонии менечерони зинаи олий; 20 – Идоракунии захираҳои инсонӣ ҳамчун шакли махсуси фаъолияти касбӣ: мақсад, принципҳо, таҳаввулоту нигаришҳо. Моҳияти вазифаҳои иқтисодӣ ва иҷтимоии идоракунии ҳаёати корхона ва ширкатҳо. Салоҳиятнокии ҳайат ва салоҳиятнокии ширкат. Сиёсати кадрӣ: таҳия ва татбиқ. Инноватсия ва ташкили фаъолияти меҳнатӣ ва идоракунии ҳайат. Ташкил ва амалисозии корҳо оид ба идоракунии ҳайат.

Саҳми шахсии довталаби дарачаи илмӣ дар таҳқиқот. Таҳқиқоти диссертатсионӣ мустақиман аз ҷониби муаллиф, мувофиқи мақсад ва вазифаҳои диссертатсия, бо назардошти дастовардҳои илми ватанӣ ва хориҷӣ оид ба ин масъала анҷом дода шудааст.

Тасвиб ва амалисозии натиҷаҳои диссертатсия. Нуқтаҳои муҳимми рисолаи диссертатсионӣ дар якҷанд конференсияҳои илмию назариявии байналхалқӣ ва ҷумҳуриявӣ дар маводи конференсияҳои илмию амалии Академияи миллии илмҳои Тоҷикистон, Донишгоҳи миллии Тоҷикистон, Донишгоҳи давлатии Кӯлоб ба номи А.Рудақӣ, Донишгоҳи давлатии молия ва иқтисоди Тоҷикистон, Донишгоҳи давлатии тичорати Тоҷикистон, Донишгоҳи технологии Тоҷикистон, Донишкадаи давлатии санъати тасвирӣ ва дизайни Тоҷикистон ва дар дигар институтҳои илмӣ-таҳқиқотӣ рӯйи ҷоп омадаанд.

Интишорот аз рӯйи мавзӯи диссертатсия мухтавои рисола дар 17 кори илмии муаллиф, аз он ҷумла 5 мақола, ки дар маҷаллаҳои тақризшавандаи ҚОА-и назди Президенти Ҷумҳурии Тоҷикистон ба таъб расидаанд, инъикос ёфтаанд.

Ҳаҷм ва сохтори таҳқиқоти диссертатсионӣ. Диссертатсия аз муқаддима, се боб, хулоса ва пешниҳодҳо, рӯйхати адабиёт иборат аст. Матни кори илмӣ

дар ҳаҷми 182 саҳифа навишта шуда, 17-то ҷадвал, 15-то расм ва 5-то диаграммаро дар бар мегирад.

МАЗМУНИ АСОСИИ ДИССЕРТАТСИЯ

Дар муқаддима муҳимияти мавзуи таҳқиқот, тавсифи ҳолати омӯхташавии мушкилоти таҳқиқот, мақсад ва вазифаҳои он, нафғонии илмӣ ва аҳаммияти назариявӣ-амалии диссертатсия мухтасар ифода ёфтаанд.

Боби якуми диссертатсия “Ҳавасмандгардонии истифодабарии иқтидори меҳнатӣ дар менечменти сайёҳӣ ва асосҳои назариявӣ-концептуалии он” номгузорӣ шуда, он дарбаргирандаи равишҳои назариявӣ-концептуалии истифодабарии ҳавасмандгардонии иқтидори меҳнатӣ дар низоми менечменти муосир; иқтидори меҳнатии кормандон ва нақши онҳо дар рушди низоми муносибатҳои иқтисодии менечменти сайёҳӣ; арзёбии таҷрибаи хориҷӣ ва таҳлили муқоисавии истифодабарии ҳавасмандгардонии иқтидори меҳнатӣ дар менечменти ширкатҳои сайёҳӣ мебошад.

Дар диссертатсия қайд гардидааст, ки соҳаи сайёҳии Ҷумҳурии Тоҷикистон сол то сол рушд ва инкишоф ёфта, аҳаммияти бештар касб намуда истодааст. Ин соҳа яке аз соҳаҳои сердаромад дар миқёси ҷаҳон, бахусус, дар Ҷумҳурии Тоҷикистон доништа мешавад. Мувофиқ ба нишондиҳандаҳои омӯрӣ, соҳаи сайёҳӣ дар бештари кишварҳои ҷаҳон яке аз соҳаҳои фаъоли иқтисодӣ доништа шуда, ба рушду инкишофи ҳамҷонибаи он шароитҳои нав ба навро андешида, маблағгузориҳо рағбона намуда истодаанд. Маблағгузориҳои ҷоригардида, барои азнавсозӣ, бунёди сохторҳои зерсохторҳои корхонаю ширкатҳои соҳаи сайёҳӣ, ташкили муосиртарин меҳмонхонаҳо, сохтани маҷмааҳои истироҳатӣ, азнавсозии мавзёҳои рекреатсионӣ ва рушдиҳои дигар зерқисматҳои он, ки барои ин соҳа ҳамчун асос ва заминагузор доништа мешаванд, аз ҷониби сохторҳои давлатӣ, корхонаҳои хусусии кишвар ва хориҷӣ, инчунин, ширкатҳои байналмилалӣ саҳмгузорӣ карда истодаанд. Инкишофҳои хизматрасониҳои соҳаи сайёҳӣ дигар соҳаҳои иқтисодии кишварро низ рушд дода, барои шахсони бекор ҷойҳои нави корӣ пешниҳод карда мешаванд. Инчунин гардиши молу маҳсулоти ватанӣ зиёд шуда, даромаднокии бештаре ба соҳибкорон пешниҳод мегардад. Дар ҳолати даромаднок гаштани соҳаҳои муҳими иқтисодӣ фаъолнокии онҳо барои пардохтҳои ҳатмии давлатӣ боло рафта, таъсирашон ба бучаи давлат низ мерасад. Дар оянда ин маблағҳо барои рушд ва инкишофдиҳии соҳаи сайёҳӣ, кумаки моддӣ расонида, тақмили низоми ҳавасмандгардонии кормандони ширкатҳои сайёҳиро зина ба зина баланд мебардоранд.

Муаллиф қайд менамояд, ки дар шароити имрӯзаи иқтисодӣ, дар баробари доштани шароитҳои мусоиди сайёҳӣ, боз идоракунии захираҳои меҳнатӣ ва истифодабарии самаранокии иқтидори меҳнатии онҳо, яке аз ҳадафҳои асосӣ доништа мешавад. Захираҳои меҳнатӣ, бахусус, иқтидори меҳнатии онҳо, нисбат ба дигар захираҳои иқтисодӣ дорои як қатор хусусиятҳои хоси худ мебошад, ки онҳоро чунин маънидод намудан мумкин аст: яқум, эҳсос намудан ба тағйиротҳо дар рушди фаъолият ва дуюм, ҳолати рӯҳӣ-рағбонии корманд, бахусус, мотиватсия ва ҳавасмандии онҳо нисбат ба фаъолияти касбиву хунариашон ва тарзу қабули барномаву қарори роҳбарӣ мебошад. Ин хусусиятҳо водор ба он менамояд, ки истифодабарии

иктидори меҳнати ширкату корхонаҳои сайёҳӣ, ки дорои низоми муайяни худ мебошанд, тамоми назоратҳои мавҷударо дар бар мегирад.

Моҳияти ҳавасмандии шахсии корманд ва истифодабарии самараноки иқтидори меҳнати ӯ барои расидан ба ҳадафҳо ва ба даст овардани вазифаҳои гузошташуда, нигаронида шудааст. Аз ин рӯ, вобаста ба дигаргуншавии иқтисодӣ “Ҳавасмандгардонии захираҳои меҳнатӣ” ба дигар зерсистемаи фаъолиятҳои инсон: ҷустуҷӯ ва дарёфти мутахассис, банақшагирии фаъолияти меҳнатӣ, маълумотноки, мутобиқшавии корманд, омӯзонидану такмили ихтисоси корманд, инкишофи иқтидори меҳнатӣ, фарҳанги касбӣ ва аттестатсияи корманд таъсир мерасонад, ки он дар расми 1 оварда шудааст.



Расми 1. Ҳавасмандгардонии захираҳои меҳнатӣ ва таъсиррасонии он бо дигар зерсистемаҳо (таҳияи муаллиф)

Ҳамин тариқ, ба ақидаи муаллиф, захираҳои меҳнатӣ бо зерсистемаҳои худ саҳт алоқаманд буда, дар ҳолати рушд ёфтани онҳо ин захираи муҳимми иқтисодӣ инкишоф меёбад ва баръакс, дар ҳолати рушд наёфтани он, ин захира аз инкишоф бозмеонад.

Диссертант қайд менамояд, ки масоили имрӯзаи ҷаҳонии рушдбандгии иқтисодӣ, пеш аз ҳама, баландбардории иқтидори меҳнати ақлонӣ ва ояндасозӣ буда, аз дараҷаву сифату тавонмандии креативию когнитивии эҷоду кашфиёт ва роҳҳои инноватсионии иқтисодиву технологиву техника иборат мебошанд.

Ҳамин тавр, диссертант ақида ва назарияҳои олимони зиёдеро оид ба ҳавасмандгардонии иқтидори меҳнатӣ ва истифодабарии самараноки онро мавриди омӯзиш қарор дода, пешниҳод менамояд, ки имрӯзҳо муҳаққиқон дар зери мафҳумҳои “ҳавасмандкунӣ” ва “мотиватсия” бештар ризоияти кормандро дар назар мегиранд. Ба ақидаи муаллиф, зери мафҳуми “ҳавасмандӣ” танҳо маҷмуи арзишҳои дохилии инсонӣ, ки бештар барои қонеъ кардани талаботи шахсӣ нигаронида шуда, доништа мешавад ва зери мафҳуми “мотиватсия” – вобаста ба шароитҳои вучуддошта, таъсир расонидан ба кормандон барои ба даст овардани манфиатҳо фаҳмида мешаванд.

Дар шароити дигаргуншавии муносибатҳои иҷтимоӣ-иқтисодӣ иқтидори меҳнати кормандон, дар ҳамбастагии рушди иқтидори психофизиологӣ, тахассусмандӣ, арзишҳои мотиватсионӣ ва масъулиятнокии кормандон таъсир расонида, ба ташаккулёбии онҳо вобаста аст. Рушду инкишофи иқтидори меҳнати корманд аз ташаккулёбии зергурӯҳҳои дар боло номбурдашуда вобаста мебошад, ки он дар расми 2 оварда шудааст.



Расми 2. Рушду инкишофи иқтидори меҳнатии корманд вобаста ба паҳлуҳои он

Ба андешаи муаллиф, иқтидори меҳнатӣ ва тавонмандии касбии корманд ин хусусияти хоси ҳар як фард мебошад, ки аз он дараҷаи донишмандӣ, кордонӣ ва эҷодкорӣ доир ба иҷрои фаъолияти касбӣ ва мавқегирии он дар корхонаю ҷомеа вобаста мебошад. Тамоми қобилиятҳои корманд вобаста аз сохтори дохилаи ӯ пайдо гашта, дар муҳити иҷтимоӣ иқтисодӣ ташаккул ёфта, амалӣ мегардад. Яъне ташаккули иқтидори меҳнатӣ ва тавонмандии кормандон ба ду омили асосӣ вобастагии зич дошта, яке омили фардӣ ва дигар омили ҷамъиятӣ мебошад, ки тамоми давраҳои ҳаёти ӯро ҳамроҳӣ ва идора менамоянд.

Дар шароити имрӯзаи иқтисодӣ ташаккулдиҳӣ ва инкишофи иқтидори меҳнатии ташкилотҳои сайёҳӣ аз чораандешӣ ва инкишофдиҳии иқтидори меҳнатӣ, усулҳои ташаккулдиҳӣ ва инкишофдиҳии иқтидори меҳнатӣ, роҳҳои асосии ҳавасмандгардонии иқтидори меҳнатӣ, омилҳо ва шароитҳои асосии ташкили меҳнат дар ширкатҳои сайёҳӣ, чараёнҳои ташкил ва баландбардории сифати иқтидори меҳнатӣ дар ширкатҳои сайёҳӣ ва истифодаи пурраи иқтидори меҳнатӣ дар идоракунии ширкатҳои сайёҳӣ дар шароити муосир вобаста мебошад, ки ба таври возеҳ дар расми 3 манзур гардидааст.

Диссертант омӯзиши таҷрибаи хориҷиро дар ҳавасмандгардонии фаъолияти кормандон муҳим мешуморад. Усулҳои муосиртарини ҳавасмандкунии хориҷӣ, шароитеро ба вуҷуд меоваранд, ки ҳам кормандон ва ҳам истифодабарандагони маҳсулотро ҳавасманд месозанд. Ин гуфтаҳо аз он шаҳодат медиҳанд, ки ягон фаъолияти идоракуниро бе мақсад ва дарки шароити татбиқи он амалӣ кардан ғайриимкон аст. Даромад ва рушду инкишофи фаъолияти идоракуни комилан ба он вобаста аст, ки кормандон вазифаҳои худро чӣ гуна, бо кадом усулу методҳои кордонӣ иҷро мекунанд ва ин бевосита ба мотиватсия ва ҳавасмандии кормандон марбут аст.

ТАКМИЛДИҲӢ ВА ИНКИШОФИ ИҚТИДОРИ МЕҲНАТӢ ДАР ШИРКАТҲОИ САӢЁӢӢ

ЧораандешӢ ва инкишофдиҳии иқтидори меҳнатӢ дар ширкатҳои саӢёӢӢ:

- чораандешӢ оид ба омодаанамоии кадрҳо;
- чораандешӢ дар соҳаи демогарфия;
- чораандешӢ дар соҳаи фарҳанг;
- чораандешӣ дар соҳаи саӢёӢӢ.

Усулҳои ташаккулдиҳӣ ва инкишофдиҳии иқтидори меҳнатӢ дар ширкатҳои саӢёӢӢ:

- ҳавасмандгардонӣ;
- муҳайё кардани муҳити корӣ;
- тақмили ихтисос ва азхуд намудани донишҳои муосир;
- иштирок дар идоракунӣ.

Роҳҳои асосии ҳавасмандгардонии иқтидори меҳнатӢ дар ширкатҳои саӢёӢӢ:

- моддӣ;
- пулӣ;
- ғайрипулӣ;
- ғайримоддӣ.

Омилҳо ва шароитҳои асосии ташкили меҳнат дар ширкатҳои саӢёӢӢ:

- ташкилӣ;
- иқтисодӣ;
- иҷтимоӣ;
- психофизиологӣ.

Чараёнҳои ташкил ва баландбардории сифати иқтидори меҳнатӢ дар ширкатҳои саӢёӢӢ:

- дарёфти мутахассис;
- банақшагирии фаъолияти меҳнатӣ;
- мутобиқшавӣ ва азхудкунии раванди чарайни истехсолот;
- таъмини хизматрасониҳои олий.

Истифодаи пурраи иқтидори меҳнатӢ дар идоракунии ширкатҳои саӢёӢӢ дар шароти муосир:

- ба даст овардани беҳтарин идеяҳо;
- ҷорӣ намудани навоариҳои муосир;
- ба таври худкор идора шудани раванди фаъолият;
- ба даст овардани манфиатҳо.

Расми 3. Омилҳо ва воситаҳои рушди иқтидори меҳнати ташкилотҳои саӢёӢӢ

Ширкатҳои сайёҳии чопонӣ барои кормандони худ шуғли доимии ҳаёт ва муносибатҳои кооперативии кадрҳои истеҳсолии худро ба вучуд овардаанд. Хусусияти асосии идоракунии захираҳои инсонии ин ширкатҳо дар доимӣ будани вазифаҳои онҳо ва низоми пардохти музди меҳнат бошад, дар асоси собиқаи корӣ мебошад. Баробари зиёд шудани музди кор аз рӯи собиқаи корӣ дар корхона дараҷаи малакаи коргарон тадриҷан баланд бардошта мешавад.

Вобаста ба шарҳу тавзеҳоти додашуда, ширкатҳои сайёҳии амрикоӣ мутахассисони дониши касбидоштаро арзишмандтарин сармояи худ медонад. Шумораи коргарони ин ширкату корхонаҳои сайёҳӣ вобаста ба талаботи истеъмолкунандагони ин соҳа зиёд гашта истодааст. Дар ИМА кормандон ҳавасманданд, ки бештар дар ширкатҳои хизматрасон ва сайёҳӣ фаъолияти меҳнатӣ дошта бошанд. Чунки фаъолият намудан дар ин ширкатҳо, боиси ба даст овардани даромаднокии иловагӣ гашта, бо тариқи роғон аз худ намудани донишҳои касбӣ-хунариро кафолат медиҳад.

Низоми ҳавасмандгардонии иқтисодии меҳнатии кормандони ширкату корхонаҳои сайёҳии Фаронса, хеле содда буда, он дарбаргирандаи музди меҳнати муқарраргаштаи корманд бо шаклҳои зиёди мукофотҳои пешакӣ муайяншуда, асос ёфтааст. Фаъолияти меҳнатӣ намудан дар ширкатҳои сайёҳӣ барои кормандон боиси хушнудӣ мебошад, чунки дар баробари ба даст овардани музди меҳнат, иловапулиҳо ва изофапулиҳо, боз имкониятҳои баланд бардоштани савияи дониши корманд низ ба инобат гирифта мешавад.

Дар Англия, ҳавасманднамоии кормандон дар ширкату корхонаҳо вобаста ба фоида, ба ду гурӯҳ, музди меҳнати муайяншуда ва даромад аз сахмияи гузошташуда ба корманд пардохт карда мешавад. Дар баробари ин, вобаста ба фоидаи софе, ки ширкати сайёҳӣ ба даст меорад, низоми музди меҳнати корманд низ тағйир менамояд. Мутобиқи шартномаҳои пешакӣ муқарраршуда, тақсими фоида дар ин ширкатҳо дар марҳилаҳои муайяншуда, мунтазам пардохт карда мешавад. Ҳисоббаробаркунии низоми тақсими фоида, ки пешакӣ дар ширкатҳо муайян карда шудааст, аз рӯи меъёрҳои ҳиссаи муайяншудаи кормандон низ пардохта мешавад.

Ҳавасмандгардонӣ дар ширкату корхонаҳои сайёҳии Шветсия, бештар сиёсати пурзӯри иқтисодиро фарогир буда, мақсади он ҷорӣ намудани адолат ҳангоми тақсими даромад ба роҳ монда шудааст. Иттиҳодияҳои кормандон ва иттифокҳои касбаи Шветсия ба соҳибони ширкатҳои нафтагисси камдаромад иҷозати паст намудани музди меҳнатро намедиханд ва ҳамон музди меҳнати, ки дар музокирот муқаррар карда шудааст бояд пардохт намоянд. Ин омил соҳибкоронро водор ба он менамояд, ки ё истеҳсолотро бештар кунанд, ё фаъолияти ширкати пурра қатъ намоянд. Ҳамин тариқ, ҳавасмандии кормандон дар ин кишвар дар маҷмаи аввал меистад.

Дар модели олмонии ҳавасмандгардонии фаъолияти меҳнатӣ бештар хусусиятҳои муносири иқтисодӣ истифода бурда шуда, он дарбаргирандаи таъминоти иқтисодӣ буда, ба принципҳои адолат асос ёфтааст. Дар Олмон меъёрҳои тарифӣ-тахассусии кормандон ва музди меҳнати онҳо ҳамчун ҳадди ақалли музди кафолатнок ҳисоб карда мешаванд. Дар баробари ин, ба кормандони фаъол мукофотҳои гуногун, ки бештар муайян шудаанд,

дода мешаванд. Дар бештари корхонаҳои сайёҳӣ ва дигар соҳаҳои Олмон барои кормандон, барномаҳои бузурги иҷтимоӣ роҳандозӣ карда мешаванд, ки дар асоси низоми давлатии ҳифзи иҷтимоӣ ба роҳ монда шудаанд.

Истифодаи таҷрибаи давлатҳои тараққикарда дар соҳаи сайёҳӣ яке аз ҳадафҳои рушд ва инкишофи соҳаи мазкур доништа шуда, бешубҳа, расидан ба мақсадҳои гузошташудаи худ мебошад. Сифати хидматрасонии кормандон дар ширкатҳои сайёҳии ИМА нисбат ба дигар ширкатҳои ҷаҳонӣ, бештарин ба ҳисоб рафта, дар ҷаҳон яке аз мавқеъҳои аввалро ишғол менамояд.

Боби дуюми диссертатсия “Таҳлили нишондиҳандаҳои самаранокии истифодабарии ҳавасмандгардонии иқтидори меҳнатӣ дар менечменти ширкатҳои сайёҳӣ” унвон гирифта, он аз баррасии масъалаҳои методии низоми идоракунии ҳавасмандгардонии иқтидори меҳнатии кормандон дар асоси равишҳои инноватсионӣ, таҳлили ҳолати имрӯза ва омодагии мутахассисон дар соҳаи менечменти хизматрасонӣ (сайёҳӣ), сармоягузорӣ ва рушду инкишофи соҳаи сайёҳӣ дар Ҷумҳурии Тоҷикистон иборат мебошад.

Ҳавасмандгардонии фаъолияти меҳнатӣ яке аз соҳаҳои муҳимтарини фаъолияти идоракунӣ доништа мешавад. Пайдоиши он аз адабиёти хориҷии илмҳои иҷтимоӣ иқтисодӣ, иҷтимоӣ ва раваншиносӣ, ки ба илми идоракунӣ бахшида шудаанд, сарчашма мегирад.

Вобаста ба дигаргуншавии муносибатҳо низоми муосиртарини пардохтнамоии ҳаққи заҳмати корманд ин пардохт вобаста ба донишмандӣ ва таҳассусмандии корманд доништа мешавад, ки ин усул аввалин маротиба дар ширкату корхонаҳои амрикоӣ истифода карда шудааст. Ҷанбаҳои мусбӣ ин усул дар он дида мешавад, ки подоши корманд, бештар аз рӯи натиҷаи эҷодкорӣ, навоарӣ ва доим дар омӯзиш қарор доштани савияи дониши ӯ пардохт карда шавад. Аз тарафи дигар, доштани донишҳои муосир боиси ба вучуд омадани навоариҳои кормандон мегардад.

Ҳамин тариқ, ҳавасмандгардонии кормандон дар ширкату корхонаҳои сайёҳӣ ба мисли дигар ширкату корхонаҳо шакли муосири замонавиро гирифта, дар ҳолати баҳисобгирии ҳаққи заҳмати корманд, савияи дониш, ихтирооткориҳо ва рафти тақдирҳои дониши корманд ҳатман ба инобат гирифта мешавад. Яъне, вобаста ба ин дигаргунӣ, пардохти ҳаққи заҳमत дар ширкату корхонаҳо бештар ба натиҷаи меҳнати иҷрокардашуда нигаронида шудааст.

Муаллифи рисола қайд менамояд, ки комплексҳои мотиватсионӣ имконият медиҳанд, ки майдони васеи ҳамкориҳои байни ширкат ва коргарон, монеаи байни роҳбарон ва коргаронро аз байн бардошта, самаранокии меҳнат ва истеҳсолотро то дараҷаи аъло таъмин намояд. Ин назарияҳоро истифода намуда, концепсияи муосири ҳавасмандгардонии фаъолияти меҳнатии кормандонро ба панҷ гурӯҳ ҷудо намуда, онро дар шакли расм чунин тасвир намудан мумкин аст (ниг. ба расми 4).



Расми 4. Концепсияҳои асосии ҳавасмандгардонии фаъолияти меҳнатӣ

Чунонки аз расми 4 дида мешавад, концепсияҳои асосии ҳавасмандгардонии фаъолияти меҳнатӣ дар ширкату корхонаҳои муосир ба панҷ гурӯҳи асосӣ ҷудо карда мешаванд.

Диссертант қайд менамояд, ки ҳавасмандкуни ҳамчун вазифаи идоракуни аз дастгоҳи илми идоракуни ҷудо намешавад, балки мазмуни назариявии ҷамъбастиро ба худ гирифта, бевосита ба назарияи идоракуни тааллуқ дорад.

Вобаста ба ин гуфтаҳо, вазифаҳои ҳавасмандкунии кормандон дар ширкату корхонаҳо шаклҳои муосирро аз худ намуда, ҳангоми муқаррар намудан, ҳатман паҳлуҳои асосии бо ҳам пайвасти он “ҳавасмандӣ→мотиватсия←мотив” бояд ба инобат гирифта шаванд. Инчунин, ин паҳлуҳо бо ҳам алоқамандии ногусастани дорад, ки дар расми 5 бо яқдигар вобастагии онҳо нишон дода шудааст.



Расми 5. Нақшаи ташаккули вазифаи мотиватсия

Аз расм дидан мумкин аст, ки нақшаи ташаккули вазифаи мотиватсия ва паҳлуҳои он дар зери таъсири омилҳои дохилаи таъсиррасон ва омилҳои берунии таъсиррасон қарор доранд. Ба ҳайси омилҳои берунаи таъсиррасон

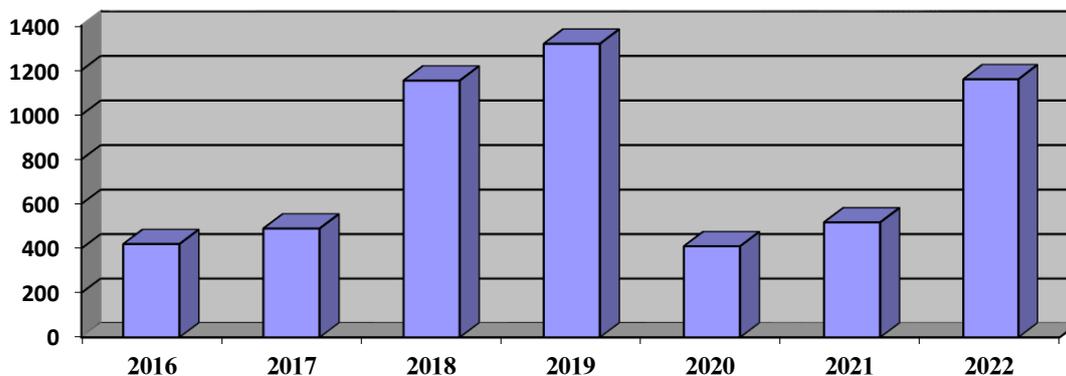
дараҷаи зиндагии берунаи кормандони ширкату корхона, вазъи сиёсӣ-иқтисодӣ ва дигар шароитҳое, ки ба дараҷаи зиндагии онҳо таъсир мерасонад дохил мешавад.

Диссертант қайд менамояд, ки дар ҷаҳони муосир сайёҳӣ яке аз соҳаҳои сердаромад ба ҳисоб рафта, дар рушди ва инкишофи ҷомеаи мутамаддин нақши муассири худро гузошта истодааст. Соҳаи сайёҳӣ яке аз соҳаҳои сершуглтарин дар миқёси ҷаҳон ба шумор рафта, пайваस्तкунандаи соҳаҳои гуногун маҳсуб меёбад.

Соҳаи сайёҳӣ ба ҷоринамӯй ва истифодаи технологияи замонавӣ мусоидат намуда, ба пурзӯр кардани фаъолияти бозори ҷаҳонии мол ва хизматрасонӣ кумак мекунад, имкони маблағгузориро ба соҳаҳои гуногуни истеҳсолот фароҳам оварда, барои ҳалли масъалаҳои ба қор таъмин намудан ва солимгардонии аҳолии кишвар ёрӣ мерасонад.

Мувофиқи маълумоти оморӣ, соли 2022 дар Ҷумҳурии Тоҷикистон ба ҳисоби умумӣ ба 242 субъекти хоҷагидорӣ кишвар барои фаъолияти сайёҳӣ иҷозатнома дода шудааст. Ин нишондиҳанда нисбат ба соли 2016 124 адад зиёд мебошад.

Шумораи шахрвандони хориҷие, ки мутобиқи маълумоти мақомоти сарҳади давлатӣ ба ҷумҳурӣ ворид шудаанд, дар соли 2022 1 151 900 нафарро ташкил намудааст, ки нисбат ба соли 2016 731 900 нафар зиёд ва нисбат ба соли 2020 бошад 741 800 нафар кам мебошад. Инро дар шакли диаграмма чунин тасвир намудан мумкин аст. Яъне шумораи шахрвандони хориҷӣ аз ҳама зиёд дар солҳои 2018 – 1 154 000 нафар, 2019 – 1 319 000 нафар ва 2022 - 1 151 900 нафар ворид шудааст.

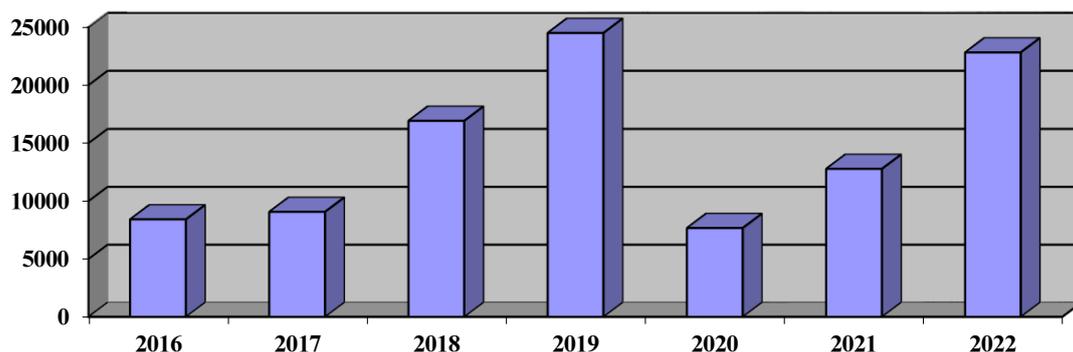


Диаграммаи 1. Шумораи шахрвандони хориҷие, ки мутобиқи маълумоти мақомоти сарҳади давлатӣ ба ҷумҳурӣ ворид шуда, дар солҳои 2016-2022 (ҳазор нафар)

Даромад аз пешниҳоди хизматрасониҳои сайёҳӣ (бе назардошти андоз аз арзиши изофа) дар соли 2022 22 818,8 ҳазор сомониро ташкил намуда, нисбат ба соли 2016 14 396,7 ҳазор сомонӣ зиёд мебошад. Зиёду камшавии даромад аз пешниҳоди хизматрасониҳои сайёҳӣ дар шакли диаграмма чунин оварда шудааст (ниг. ба диаграммаи 2).

Ширкатҳои сайёҳӣ аксари масъалаҳои соҳаро мустақилона ҳал менамоянд. Таҷрибаи онҳо самти рушд ва такмили тамоми соҳаро муайян мекунад. Танзими зарурии ширкатҳои сайёҳӣ ва воситаҳои ҷойгиркунӣ (меҳмонхона, кемпинг, истгоҳ ва ғайра) бо мақсади мутобиқат кардани

нарх бо сифати хизматрасониҳо яке аз вазифаҳои асосии ҳукумати кишвар дониста мешавад.



Диаграммаи 2. Даромад аз пешниҳоди хизматрасониҳои сайёҳӣ дар солҳои 2016-2022 (ҳазор сомонӣ)

Аз таҳлили маълумоти омории соҳаи сайёҳӣ бармеояд, ки раванди воридшавии сайёҳон ба Ҷумҳурии Тоҷикистон устувор ба назар намерасад, яъне он дар давоми солҳо ба тағйироти кулӣ дучор гардидааст. Ин дигаргунӣҳо мо дар қадвали 1 дида мебароем.

Қадвали 1. Шумораи сайёҳон ва даромад аз хизматрасонии сайёҳӣ дар Ҷумҳурии Тоҷикистон (дар солҳои 2016-2022)

Номгӯи нишондиҳандаҳо	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2022/2016 %
Шумораи шаҳрвандони хориҷие, ки ба ҷумҳурӣ ба ҳайси сайёҳ ворид шудаанд, ҳаз. нафар	344	431	1035	1257	350,6	296,3	999,3	290,4
Даромад аз пешниҳоди хизматрасониҳои сайёҳӣ, ҳаз. сомонӣ	8422,1	9076,3	16928,1	24497,9	7677,0	12789,9	22818,8	270,9
Даромад аз ҳар нафар сайёҳ ба ҳисоби миёна, сомонӣ.	24,4	21,1	16,3	19,5	21,8	43,1	22,8	93,4

Сарчашма: Маҷмуи омӯрӣ // Агентии омори назди Президенти Ҷумҳурии Тоҷикистон. - Душанбе, 2023. - С.185.

Даромад аз пешниҳоди хизматрасониҳои сайёҳӣ дар соли 2022 22818,8 ҳазор сомониро ташкил намудааст, ки ин нисбат ба соли 2016 270,9 % зиёд мебошад.

Даромад аз ҳар нафар сайёҳ ба ҳисоби миёна, дар соли 2022 - 22,8 сомониро ташкил намудааст, ки нисбат ба соли 2016 6,6 % кам мебошад.

Барои бахши сайёҳӣ, чун қоида, таҳқиқоти васеи бозор аз сайёҳони ташрифоварда ба мамлакат оғоз гардида, дар оянда ба фаъолият дар бозорҳои асосии фурӯш идома меёбад. Бахши дигари ин пажӯҳиш мониторинг ва арзбӣ ба ҳисоб меравад. Барои гузаронидани мониторинг баҳри дуруст муайян кардани бозори молу маҳсулотҳо ва хизматрасониҳои

соҳа, зарур аст, ки индикаторҳои пештара тасдиқшударро дастрас карда, дар муқоиса ба ҳолати имрӯза муайян карда мешавад. Ин нишондиҳандаҳо ченакҳои имконияти арзёбӣ, муносибӣ, арзиши пасти ҷамъоварии маълумот, инчунин, инъикоси бевоситаи натиҷаҳои фосолавиро дар худ ҷамъ оварда, дар асоси гузаронидани мониторинг, меъёрҳои дурнамо ва натиҷаҳои фосолави тадбирҳои андешидашуда, муайян карда мешавад.

Мониторинг дар асоси индикаторҳои мақсадноки “Стратегияи рушди сайёҳӣ дар Ҷумҳурии Тоҷикистон барои давраи то соли 2030” ва индикаторҳои Шурои байналмилалии сафар ва саёҳат гузаронида мешавад (ниг. ба ҷадвали 2).

Ҷадвали 2. Индикаторҳои мақсадноки Стратегияи рушди сайёҳӣ дар Ҷумҳурии Тоҷикистон то соли 2030

р/г	Номгӯи индикаторҳо	2017	2020	2025	2030
1.	Шумораи сайёҳони ба ҷумҳурӣ ташрифоварда (ҳазор нафар)	430,9	1000,0	1600,0	2500,0
2.	Саҳми сайёҳӣ дар ММД (%)	1,2	5,0	6,5	8,0
3.	Саҳми сайёҳӣ дар содирот (%)	6,2	8,0	12,0	15,0
4.	Саҳми сармоя ба соҳаи сайёҳӣ дар маҷмуи сармоягузориҳо (%)	0,07	2,0	5,0	10,0
5.	Саҳми сайёҳӣ дар қисми даромади буҷети давлатӣ (%)	0,046	1,0	1,6	3,0
6.	Миқёси хизматрасониҳо дар соҳаи сайёҳӣ (млн. сомонӣ)	1906,8	4425,0	7080,0	11862,6
7.	Шумораи субъектҳои бақайдгирифташудае, ки дар соҳаи истироҳат ва табобат хизматрасонӣ мекунанд	230	300	410	500
8.	Шугли аҳоли дар соҳаи сайёҳӣ (бо %)	0,6	2,0	5,0	10,0
9.	Мавқеи Тоҷикистон дар радбаандии кишварҳои меҳмоннавоз, ки аз ҷониби Форуми ҷаҳонии иқтисодӣ гузаронида мешавад.	107/136	90/136	75/136	50/136

Эзоҳ: Нишондиҳандаҳои бандҳои 2, 3, 4, 5 ва 8 дар соли 2017 аз рӯи маълумотҳои арзёбишуда пешниҳод гардидаанд.

Сарчашма: Стратегияи рушди сайёҳии Ҷумҳурии Тоҷикистон барои давраи то соли 2030.

Мувофиқи нишондиҳандаҳои ин ҷадвал, шумораи сайёҳони ташрифоварда дар соли 2020 бояд тақрибан як миллион нафарро ташкил менамуд, вале тавре ки аз маълумоти омории дар боло таҳлилшуда муайян гашт, дар соли 2020 шумораи сайёҳон дар ҷумҳурӣ 350,6 ҳазорро ташкил намуда будааст. Ба ин нишондиҳанда мо дар соли 2018-ум (1035 ҳазор) ва 2019-ум (1257 ҳазор) расидем, вале бинобар сабаби бемории ҳамагир- вирусӣ COVID-19, ин нишондиҳанда дар соли 2020-ум 649,4 ҳазор нафар кам мебошад.

Саҳми сайёҳӣ дар ММД нишондиҳандаи дигари ин ҷадвал мебошад. Рушду инкишофёбии ин нишондиҳанда дар соли 2030 8,0 фисади ММД-ро нишон дода истодааст.

Вобаста ба нишондиҳандаҳои мақсадноки Стратегияи рушди сайёҳӣ дар Ҷумҳурии Тоҷикистон барои давраи то соли 2030 саҳми сайёҳӣ дар содирот

ба 15,0 фисад, саҳми сармоягузориҳо ба соҳаи сайёҳӣ ба 10,0 фисад, саҳми сайёҳӣ дар қисми даромади бучети давлатӣ ба 3,0 фисад, миқёси хизматрасониҳо дар соҳаи сайёҳӣ ба 11862,6 млн. сомонӣ, шумораи субъектҳои бақайдгирифташуда ба 500 воҳид, шуғлмандии аҳоли дар соҳаи сайёҳӣ ба 10,0 фисад дар соли 2030 рафта мерасад. Мавқеъгирии Ҷумҳурии Тоҷикистон, мувофиқ ба нишондиҳандаҳои ҷадвал аз мавқеи 107-уми соли 2017 ба мавқеи 50-ум баромадан дар соли 2030-юмро нишон медиҳад.

Барои равшанӣ андохтан ба фаъолияти субъектҳои хизматрасонӣ метавон ба факту далелҳои воқеӣ рӯй овард, ба монанди фаъолияти субъектҳои хизматрасонии сайёҳӣ дар соли 2023, ки дар ҷадвали 3 оварда шудааст.

Ҷадвали 3. Фаъолияти субъектҳои хизматрасонии сайёҳӣ дар Ҷумҳурии Тоҷикистон дар соли 2023-юм

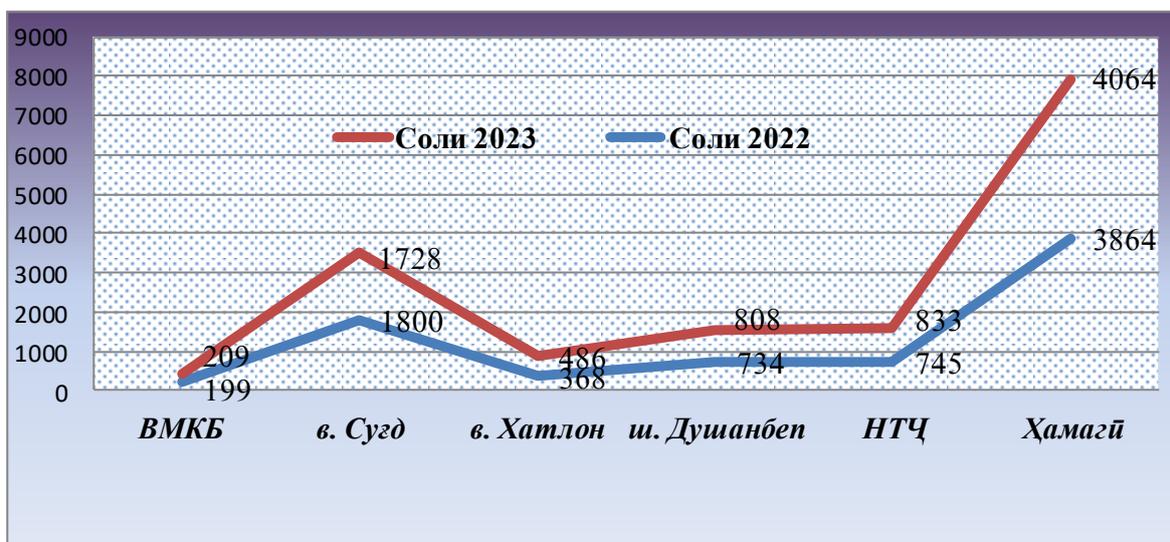
Нишондиҳандаҳо	Ҳамагӣ	ВМКБ	в.Суғд	в.Хатлон	ш.Душанбе	НТЧ
Шумораи меҳмонхонаҳо	190	36	59	44	36	15
Хостелҳо, мотелҳо ва дигар меҳмонхонаҳо	35	16	3	-	9	7
Осоишгоҳҳо	53	6	18	8	-	21
Осоишгоҳи кӯдакона ва лагерҳои солимгардонӣ	5	-	4	-	-	1
Марказҳои муолиҷавӣ ва дармонгоҳҳои солимгардонӣ	8	-	6	1	-	1
Хонаҳои истироҳатӣ	10	-	2	2	-	6
Пансионат ва кемпинг	3	-	-	-	-	3
Базаи сайёҳӣ ва истироҳатӣ	5	-	2	-	-	3

Сарчашма: Маълумотҳои оморӣ Кумитаи рушди сайёҳии назди Ҳукумати Ҷумҳурии Тоҷикистон

Аз таҳлили ҷадвали 3 бармеояд, ки фаъолияти субъектҳои хизматрасонии сайёҳӣ дар Ҷумҳурии Тоҷикистон вобаста ба минтақаҳо соли 2023 хеле хуб ба роҳ монда шудааст. Шумораи меҳмонхонаҳо ҳамагӣ дар ҷумҳурӣ соли 2023 190 воҳидро ташкил намудааст, ки 36 воҳиди он ба ВМКБ, 59 воҳид ба вилояти Суғд, 44 воҳид ба вилояти Хатлон, 36 воҳид ба шаҳри Душанбе ва 15 воҳид ба НТМ рост меояд.

Ҳоло дар бозори хизматрасонии сайёҳӣ 246 ширкати сайёҳӣ, 190 меҳмонхона, 35 хостел ва мотел, 53 адад осоишгоҳ, 8 адад маркази мулоиҷавӣ ва дармонгоҳи солимгардонӣ, 10 хонаи истироҳатӣ, 2 пансионат, 1 адад кемпинг ва 5 базаи сайёҳӣ ва истироҳатӣ, дар умум 309 иншооти сайёҳӣ фаъолият менамоянд.

Шумораи кормандон дар соҳаи сайёҳии кишвар, соли 2022 3864 нафар ва соли 2023 4064 нафарро ташкил менамояд, ки ин вобаста ба минтақаҳои кишвар дар шакли диаграмма оварда шудааст (ниг. ба диаграммаи 3).



Диаграммаи 3. Шумораи кормандон дар соҳаи сайёҳии Ҷумҳурии Тоҷикистон, вобаста ба минтақаҳо, дар солҳои 2022-2023.

Чунонки аз маълумоти диаграммаи 3 дида мешавад, шумораи миёнаи кормандон дар соҳаи сайёҳии Ҷумҳурии Тоҷикистон соли 2022 дар маҷмуъ 3864 нафарро ташкил менамуд. Ин нишондиҳанда дар соли 2023 ба 4064 нафар расида 200 нафар зиёд гардидааст.

Вобаста ба минтақаҳо бошад шумораи зиёди кормандон дар ин солҳо ба вилояти Суғд рост меояд, ки дар ин вилоят соли 2022-юм 1800 нафар ва соли 2023 1728 нафарро ташкил медиҳад. Ин нишондиҳандаҳо нисбат ба шумораи умумии кормандон дар ҷумҳурӣ 43,5 ва 42,5 фисадро ташкил намудааст. Яъне қариб 50 фисади кормандони ширкатҳои сайёҳии ҷумҳурӣ дар ин солҳо дар вилояти Суғд фаъолият намудаанд.

Нишондиҳандаи дигаре, ки дар шароити имрӯза муҳим шуморида мешавад, ин даромаднокии ва саҳми соҳаи сайёҳӣ дар ММД доништа мешавад. Соҳаи сайёҳӣ дар ҳаҷон яке аз соҳаҳои сердаромад ба ҳисоб рафта, мувофиқи маълумоти қоршиносон соли 2023 15,5 трлн. доллари ИМА-ро ташкил хоҳад намуд. Шумораи машғулин дар ин соҳа то 430 млн. нафар расида, 12 фисади машғулини ҳаҷониро ташкил менамояд. Ин нишондиҳанда нисбат ба соли 2022, ки 295 млн. нафар машғули фаъолият мебошанд, 135 млн. зиёд хоҳад гашт. Дар ҳаҷон ин нишондиҳанда, дар байни нух нафар фаъолияти меҳнатӣ дошта, як нафараш ба ин соҳа рост меояд.

Саҳми мустақими соҳаи сайёҳӣ ба ММД дар байни давлатҳои ҳаҷон сол аз сол рушд ёфта, соли 2022 7,7 трлн. доллари ИМА-ро ташкил намудааст. Аз рӯи маълумоти бадастомада, саҳми соҳаи сайёҳӣ ба ММД соли 2022 бештар ба ИМА рост омада, дар ин сол 1103,7 трлн. доллари ИМА-ро ташкил намудааст, ки инро мо дар ҳадвали 2. 5. овардаем. Мавқеи дуҷумро давлати Чин бо нишондоди 667,2 млрд ва мавқеи сеҷум бо нишондоди 234,9 млрд. ИМА давлати Ҷопон ишғол менамояд. Мувофиқ ба маълумоти таҳлилгари ин баҳш президенти WTTC Чулия Симпсон ММД дар ҳаҷон бо суръати солна тақрибан 2,6 % дар як сол афзоиш ёфта истодааст. Дар соҳаи сайёҳӣ бошад мо интизори афзоиши солнаи тақрибан 5,1 % -ро дорем.

Таҳлили ҳадвали 4 нишон медиҳад, ки сол то сол саҳми соҳаи сайёҳӣ дар ММД зиёд гардида, суръати афзоиш дар тули 21 сол бештар дар давлатҳои Чин, Ҳиндустон, Русия ва Олмон дида мешавад.

**Ҷадвали 4. Саҳми муствақими сайёҳӣ ба ММД дар солҳои 2000-2021
(млрд. доллари ИМА)**

т/р	Кишварҳо	Солҳо			2021/2000 бо маротиб
		2000	2015	2021	
1	ИМА	307,6	511,9	1103,7	3,5
2	Чин	48,0	332,6	667,2	13,9
3	Ҷопон	101,3	114,3	234,9	2,3
4	Олмон	43,9	55,3	208,8	4,7
5	Италия	60,3	81,1	132,2	2,1
6	Франсия	66,5	98,3	123,2	1,8
7	Ҳиндустон	12,8	54,8	121,9	9,5
8	Британияи Кабир	49,7	67,1	115,0	2,3
9	Бразилия	23,0	95,2	78,0	3,3
10	Мексика	45,1	85,7	91,2	2,0
11	Испания	37,1	68,2	75,4	2,0
12	Русия	4,3	37,7	40,1	9,3
13	Индонезия	8,1	38,0	34,5	4,2

Сарчашма: Аз ҷониби муаллиф дар асоси маълумотҳои World Travel and Tourism Council Data, 2015; Global Economic Impact and Trends 2021.pdf таҳия шудааст.

Мувофиқи маълумоти оморӣ саҳми соҳаи сайёҳӣ дар ММД-и Ҷумҳурии Тоҷикистон камтар аз 3 фисадро ташкил медиҳад, дар ҳоле, ки кишварҳои дорои имкониятҳои сайёҳии рушдёрфта ин рақам аз 9 то 13 фисадро ташкил менамояд.

Диссертант қайд менамояд, ки рушдёрбандагии соҳаи сайёҳии кишварҳои ҷаҳон аз он далолат медиҳанд, ки мо бояд таваҷҷуҳи асосиро ба дастгирии соҳибкорон, имтиёзҳои андозӣ, муҳайё намудани шароити корӣ, ташаққули зерсохтор, раводиди низоми содакардашуда ба сайёҳон, озод намудан аз бочҳои гумрукӣ ва ғайра, ки ба рушди иқтисоди кишвар оварда мерасонанд, равона намоем.

Инчунин, бахши муҳимми дигаре, ки асоси рушд ва инкишофи соҳаи мазкур мегардад, ин омода намоеши мутахассисони ихтисосманди соҳа, самаранок истифодабарии иқтидори меҳнатии онҳо ва васеъ намудани арзишҳои меҳмоннавозӣ, саҳмгузори дар бехтар намудани сифати хизматрасониҳо ҳамчун кишвари сайёҳии байналмилалӣ мусоидат менамоянд.

Вобаста ба ин гуфтаҳо, барои омода кардани мутахассисони ҷавобгӯ ба бозори меҳнатии соҳа, бо қарори Ҳукумати Ҷумҳурии Тоҷикистон аз 27-уми январи соли 2022, № 17 ба Муассисаи давлатии таълимии “Донишкадаи сайёҳӣ, соҳибкорӣ ва хидмат” мақоми муассисаи таълимии байналмилалӣ дода шуда, Муассисаи давлатии “Донишгоҳи байналмилалии сайёҳӣ ва соҳибкории Тоҷикистон” номгузори карда шуд.

Мебояд қайд намуд, ки дар Донишгоҳи байналмилалии сайёҳӣ ва соҳибкории Тоҷикистон, вобаста ба талаботи бозори меҳнати соҳа, аз рӯи 20 ихтисос мутахассисони соҳаи сайёҳӣ ва хизматрасонӣ омода карда мешаванд.

Новобаста ба ин боз дар дигар донишкадаю донишгоҳҳои кишвар ба соҳаи мазкур мутахассисон омода карда мешаванд. Вале, ба хусус, омода намоеши мутахассисон барои ин соҳаи муҳими ҷамъиятӣ ҳам аз нуқтаи назари сифатӣ ва миқдорӣ кам ба ҷашм мерасад.

Бо ташаққули нақшаи рушди сайёҳӣ дар ин ё он минтақа, пешниҳоди иттилооти дақиқ оид ба имкониятҳои рушди намудҳои алоҳидаи сайёҳӣ дар онҳо барои сармоягузoron муҳим арзёбӣ мегардад. Омили муҳимми рушди зерсохтори сайёҳӣ муташаққили амал ва сармоягузори ба ҳисоб меравад.

Дар боби сеюм “Равишҳои тақмили механизми ташаккулёбии истифодабарии низоми ҳавасмандгардонии иқтисодии меҳнати кормандон дар менҷменти муосир” муаллиф равишҳои ташаккулёбии идоракунии иқтисодии меҳнати кормандон ва ҳавасмандгардонии онҳоро таҳқиқ намуда, онро ба қисматҳои зерин ҷудо кардааст: Стратегияи дастгирии давлатии рушди соҳаи сайёҳӣ ва инкишофёбии он дар менҷменти асри XXI; механизми инноватсионии низоми идоракунии иқтисодии меҳнати кормандон ва ҳавасмандгардонии онҳо дар менҷменти муосири сайёҳӣ; татбиқи арзишҳои байналмилалӣ идоранамоӣ иқтисодии сайёҳӣ ва ҷалби кормандони маҳаллӣ ба ташаккулёбии соҳа.

Стратегияи дастгирии давлатии рушди соҳаи сайёҳӣ ва инкишофёбии он дар менҷменти асри XXI мақсад, функсия ва паҳлуҳои бехтари рушди инкишофёбии соҳаро дар кишвар муайян намуда, дурномаи онро дар барномаҳои нақшаи ҷорабиниҳои мушаххаси соҳаи мазкур нишон медиҳад, ки ин роҳномаи соҳибкорон ва субъектони хоҷагидоре, ки бевосита дар соҳаи сайёҳии кишвар ба тичорат машғуланд, ба ҳисоб меравад. Ин мақсадҳои вазифаҳо пеш аз ҳама, барои ба ҷойи кор таъмин намудани иқтисодии меҳнати кормандон дар минтақаҳои гуногуни дорои имкониятҳои сайёҳии кишвар доништа мешавад.

Дар Ҷумҳурии Тоҷикистон баҳри танзими ҳуқуқи баҳши сайёҳӣ бо қабул гардидани Конститутсияи мамлакат ва дигар санадҳои меъёрии ҳуқуқӣ, ки ба ин баҳш марбут мебошад, ба роҳ монда шудааст.

Дар баробари ин гуфтаҳо, боз як қатор мушкилоте ҷой доранд, ки барои инкишофи ин баҳш монеаҳо ба вуҷуд меоранд. Аз байн бурдани ин монеаҳо, моро муваззаф менамояд, ки барои доштани бехтарин мутахассис, бехтар шудани фазои сармоягузорӣ, ҷалби сармоя ба баҳши сайёҳӣ ва зерсохторҳои он, баланд бардоштани сатҳи хизматрасониҳои сайёҳӣ, ишғол намудани мавқеъ дар бозорҳои нави ҷаҳонӣ, бо роҳҳои муосиртарин ҷалби бештари сайёҳон, ба рушди иқтисодӣ ва инкишофёбии соҳаи мазкур мусоидат менамояд.

Муҳимтарин омилҳои ҳавасмандгардонӣ ва мотиватсионии низоми нави музди меҳнат дар баҳши сайёҳӣ робитаи мустақими музди меҳнат бо нишондиҳандаҳои молиявӣ мебошад. Пардохти музди меҳнати хуб ба кормандон ва зиёд намудани даромаднокии онҳо яке аз роҳҳои асосии баланд бардоштани самаранокии ва сифати хизматрасонӣ доништа мешавад. Дар шароити имрӯзаи иқтисодӣ музди меҳнати воқеии ҳар як корманд, мустақиман, ба саҳми гузашташудаи шахсии ӯ вобаста хоҳад буд. Ташкили низоми нави муздиҳӣ ба таври зайл пешниҳод карда шавад: барои кормандон меъёрҳои муайян муқаррар карда шуда, мувофиқи он ба кормандони нисбатан фаъол ба андозаи муқарраршудаи мукофотпулӣ ба музди меҳнати асосӣ илова карда мешавад.

Дар шароити имрӯзаи иқтисодӣ моҳияти ҳавасмандгардонии кормандон дар фароҳам овардани шароити меъёрӣ мебошад, ки барои танзими ҳамаҷонибаи муносибатҳои меҳнатӣ пешбинӣ шудаанд. Аз ҷониби дигар, низоми тақсими даромад дар бештари ширкату корхонаҳои сайёҳӣ, пешбинӣ мекунад, ки мукофотпулӣ аслан аз рӯи иҷроиши ҷунин

нишондиҳандаҳо, ба монанди шумораи доираҳои хизматрасонидашуда, фуруши шахси, муносибатҳои корманд бо муштарӣ, сифати хизматрасонӣ ба мизочон, иштирок дар тренингиҳо, ҳаракати самараноки корманд, риояи интизоми меҳнати ва дигар нишондиҳандаҳои соҳавие, ки аз ҷониби роҳбарият қабулкардашуда вобаста мебошад.

Муаллифи диссертатсия ин шароитҳоро ба инобат гирифта чунин қайд менамояд, ки дар бештари ширкатҳои сайёҳии Ҷумҳурии Тоҷикистон мувофиқ ба шарту шароитҳои муносири иқтисодӣ ба ғайр аз ҳавасмандгардонии моддӣ низоми нави инноватсионии ҳавасмандгардонии ғайримоддӣ меҳнатро ташкил намудан ба маврид мебошад.

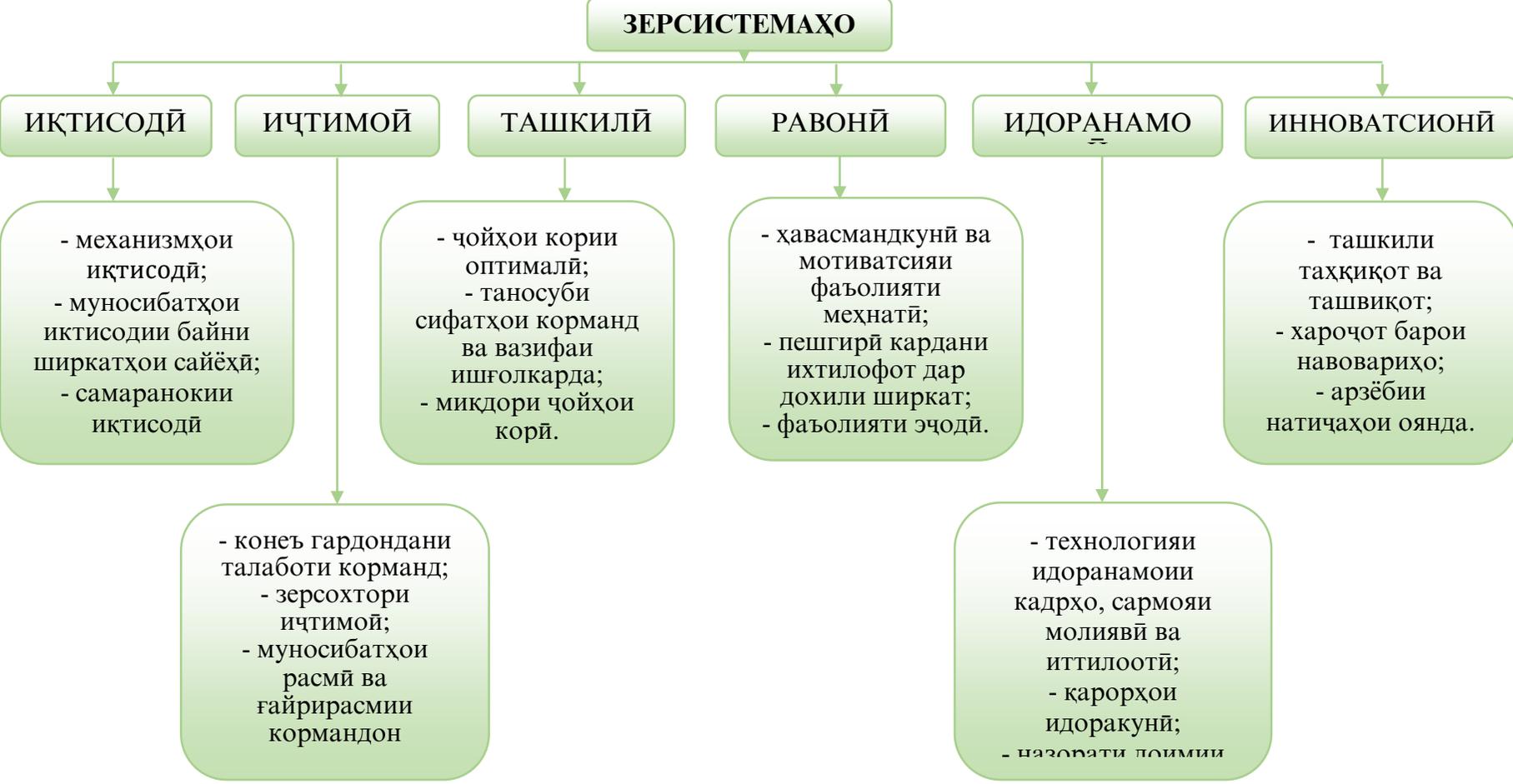
Аз таҳлилу баррасии зиёди илмию амалӣ ба мо маълум гардид, ки ба коргармандони ширкату корхонаҳо дар баробари ҳақмузди асосиашон боз мукофотпулӣ, дар асоси андозаи тарифии муқарраршуда, дар шакли иловапулӣ ва изофапулӣ пардохт карда мешавад. Ин пардохномаҳои ҳавасмандии кормандонро дучанд намуда, яке аз роҳҳои расидан ба ҳадафҳои гузоташудаи ширкату корхонаҳо доништа мешавад. Ин мазмунро Кодекси меҳнати Ҷумҳурии Тоҷикистон тасдиқ менамояд. Қайд кардан ба маврид аст, ки шакл ва ҳаҷму андозаи иловапуливу изофапулиҳо ва дигар механизми ҳавасмандихоро ширкату корхонаҳо дар алоҳидагӣ ҳудашон мустақилона ба расмият мебароранд. Шарту шароитҳои он мувофиқ ба санадҳои тасдиқкунанда, бояд дар қарордоди меҳнати ҳатман оварда шавад. Вобаста ба шаклҳо ва гурӯҳҳои гуногун, иловапулиҳову изофапулиҳои амалкунандаро метавон ба гурӯҳҳо ва зергурӯҳҳо тақсим намуд, ки он дар расми 6 оварда шудааст.



Расми 6. Таснифоти иловапулӣ ва изофапулӣ дар ширкатҳои сайёҳӣ
Сарчашма: Таҳияи муаллиф

Инчунин, ба ақидаи муаллиф, низоми имрӯзаи идоракунии иқтисодии меҳнати дар ширкату корхонаҳои сайёҳӣ аз зерқисматҳои иқтисодӣ, иҷтимоӣ, ташкилӣ, равонӣ, идоранамоӣ ва инноватсионӣ иборат аст, ки он дар расми 7 бо таври муфассал оварда шудааст.

СИСТЕМАИ ИДОРАНАМОИИ ИҚТИДОРИ МЕҲНАТӢ ДАР ШИРКАТҲОИ САӢӢХӢ



Расми 7. Муносибати концептуалӣ ба ташаккули системаи идоракунӣ иқтисодии меҳнатӣ бо истифода аз механизмҳои ҳавасмандгардонии кормандони ширкатҳои сайёҳӣ (таҳияи муаллиф)

Вобаста ба масоили бавучудомада, зарурати гузаронидани SWOT-таҳлил ба миён омада, паҳлуҳои қавию заиф ва имкониятҳои таҳдидҳои таъсиркунандаи рушди ҳавасмандгардонии кормандон дар ширкатҳои сайёҳӣ муайян карда мешаванд. Натиҷаи таҳлили мазкур имкониятҳои рушди ҳавасмандгардонии кормандони ширкатҳои сайёҳиро дар кишвар инъикос менамояд, ки дар ҷадвали 5 оварда шудааст.

Ҷадвали 5. SWOT-таҳлили рушди ҳавасмандгардонии кормандон дар ширкатҳои сайёҳии ҷумҳурӣ

ПАҲЛУҲОИ ҚАВӢ (S):	ПАҲЛУҲОИ ЗАИФ (W):
<ul style="list-style-type: none"> - сарчашмаҳои даромад доштани ширкату корхонаҳои сайёҳӣ; - хизматрасониҳои замонавӣ ва дорои бренди дараҷаи олӣ; - обрӯй ва нуфузи ширкату корхонаи сайёҳӣ; - таълимотгирӣ ва таҷрибаомӯзии бефосилаи кормандони ширкату корхонаи сайёҳӣ; - ғолибият дар озмунҳои ҷумҳуриявӣ ва байналмилалӣ оид ба хизматрасониҳои сайёҳӣ. 	<ul style="list-style-type: none"> - паст будани даромаднокии ширкатҳои сайёҳӣ; - хизматрасониҳои аз муд афтода ё кам будани номгӯи он дар ширкати сайёҳӣ; - шинохти ками одамон аз мавҷуд будани ширкати сайёҳӣ; - набудани шароит ва имконият баҳри тақмили ихтисос ва дараҷаи пасти ҳавасмандгардонии кормандон; - иштироки ками ширкат дар озмунҳои байналмилалӣ ва дур мондан аз мадди назари ҷомеа.
ИМКОНИАТҲО (O):	ТАҲДИДҲО (T):
<ul style="list-style-type: none"> - такмилдиҳии низоми ҳавасмандиҳо; - омӯзиш ва азхудкунии таҷрибаи шикартҳои тараққикардаи ҷаҳонии соҳа; - диққати ҷиддӣ намудан ба эҷодкорию ихтироъкорию кормандон ва ҳавасмандии онҳо; - роҳандозии истифодабарии муосиртарин технология ва иртиботи саривактӣ он; - дастгириҳои ҳамаҷонибаи давлатӣ оид ба рушди соҳаи сайёҳӣ; - доимо дар таҳти назорат қарор доштани ширкату корхонаҳои сайёҳӣ. 	<ul style="list-style-type: none"> - мутобиқ набудан ба шароитҳои муосири иқтисодӣ; - аз даст рафтани мутахассисон; - баланд шудани қарзҳо (андоз, қувваи барқ, об ва дигар намуди хизматрасониҳо); - пайдо шудани ширкати муосир дар бозори хизматрасонии сайёҳӣ ва аз даст рафтани мавқеи ширкат; - талаботи зудтағйирёбандаи истеъмолкунандагон (сайёҳон) мувофиқ ба шароити муосир; - кам шудани шумораи сайёҳон ва ба қаср шиштани бучаи ширкати сайёҳӣ.

Сарчашма: Аз ҷониби муаллиф дар асоси таҳлил ва баҳогузорӣ таҳия шудааст.

SWOT - таҳлил нишон медиҳад, ки дар шароити имрӯзаи иқтисодӣ ҳар як ширкати сайёҳӣ вобаста ба омилҳои таъсиррасон ба ҳавасмандгардонии кормандон ва рушди инкишофи фаъолияти ширкат тадбирҷӯй карда шуда, паҳлуҳои қавии он рушду инкишоф дода шавад. Паҳлуи заиф, марҳила ба марҳила аз байн бардошта шуда, имконияти рушд ва инкишофёбии даромаднокии ширкати сайёҳӣ зиёд гардонида шавад. Дар ҳолати риоя нагардидани ин гуфтаҳо боиси аз фаъолият мондани ширкат гардида, мутахассисон ва фаъолиятнамоӣ дар ин соҳа аз байн хоҳад рафт.

Низоми муосири маориф, ба хусус, дар баҳши сайёҳӣ дар асоси ҷаҳор ғояе, ки ба ҳадафҳои муҳимми таҳсилот дар баҳши сайёҳӣ алоқаманд буда, барои қонё кардани ниёзи ҷаҳор субъекти асосии ин соҳа, яъне истеъмолкунандагони он: шахс, ҷамъият, истеҳсолот ва раванди маълумотгирӣ вобаста мебошад, ки мо инро дар шакли расм чунин тасвир намудаем (ниг. ба расми 8).



Расми 8. Гояъои асосии таъsиррасон ба низоми маълумотгирии касбъ-тахассусии соъhai сайёъhi

Сарчашма: Таъияи муаллиф.

Гояъои асосии таъsиррасон ба сатъhi маълумотгиръ дар соъhai сайёъhi иборат аст аз санадъои меъёрию хукуқи, асосъои илмию таъъiqотъи, холати иътимоию иқтисодъи ва талаботи муосири бозори меънати сайёъhi. Ин мафъумъо бевосита ба низоми маълумотгирии касбъ-тахассусии кормандони соъhai сайёъhi таъсир расонида, равишъои муосири онро муайян менамояд.

Низоми маълумотгирии касбию тахассусии кормандони ин соъha дарбаргирандаи сатъhi маълумотгирии касбии сайёъhi, дигаргунsozii барномаъoi таъlimiъ, идоракунии илмии маълумотгирии касбии сайёъhi ва навовариъо дар маълумотгирии касбии сайёъhi доништа шуда, танзимкунандаи онъо муносибатъои байналмилалию дохилъ, шароити муосири рушд ва натиъагирии фаъолияти муосири соъhai сайёъhi ба ҳисоб мераванд.

Бояд қайд намуд, Ҳукумати кишвар муҳиммияти соъhai сайёъхиро ба инобат гирифта, кушиши рушду инкишофдиҳии сохтор ва зерсохторъои онро намуда, таъкиди самаранок истифоданамоии иқтидоръои ин соъha ва ба чойи коръ таъмини аҳолии минтақаъои кишварро роҳандозъ карда истодааст. Инчунин дастгирии бевоситаи соҳибкорон баъри рушд ва инкишоф додани соъhai мазкур ва, ҳамзамон, омода кардани мутахассисони соҳибкасб ва забондони соъha зарурат ба миён меорад. Инчунин, рушд додани минтақаъои

алоҳидаи сайёҳӣ ва зиёд намудани меҳмонхонаҳо, мавзеъҳои фароғатӣ ва иқтидори моддӣ-техникии онҳо ногузиранд, зеро ҷараёни воридгардии сайёҳон нисбат ба даҳсолаҳои пешин хеле афзун гардидааст.

ХУЛОСАҲО

НАТИҶАҲОИ АСОСИИ ИЛМИИ ДИССЕРТАТСИЯ

1. Соҳаи сайёҳӣ яке аз соҳаҳои фаъоли ҷамъиятӣ ба ҳисоб рафта, даромадоваранда ва таъминкунандаи аҳоли ба ҷойҳои қорӣ доништа шуда истодааст. Бинобар ин, рушд додани ин соҳаи муҳимми ҷамъиятӣ яке аз ҳадафҳои асосии Ҳукумати кишвар ба ҳисоб меравад. Дар диссертатсия тавачҷуҳ ба талабот, хизматрасонӣ ва маҳсулоти сайёҳӣ, ки яке аз нишондиҳандаи рушди соҳаи мазкур ба ҳисоб меравад, диққати махсус дода шудааст. Аз ин бар меояд, ки оид ба инкишофдиҳии соҳаи сайёҳӣ ва ташаккулдиҳии зерсохторҳои зертобеи он ҷаҳду талошҳои якҷоя намуда, тадбирҳои нав ба навро роҳандозӣ намоем. Нуқтаҳои муҳимми мавзуи мазкур ба таври муфассал андӯхта шуда, таҷрибаҳои давлаҳои тараққикардаи ҷаҳон барои рушду инкишофи соҳаи сайёҳӣ, пурра баррасӣ гардида, усулҳои замонавии ҳавасманднамоии кормандони ширкату корхонаҳои сайёҳӣ пешниҳод карда шудаанд. Имкониятҳои асосии соҳаи сайёҳӣ: иқтидори сайёҳии кишвар, иқтидори меҳнатии ширкатҳои сайёҳӣ, муҳити ҷуғрофии минтақаю маҳалҳо, арзишҳои маънавӣ ва дигар омилҳои мавриди таҳқиқ қарор гирифтанд ва роҳҳои самараноки истифодабарии онҳо пешниҳод карда шудааст [2-М, 8-М].

2. Талаботи муосири ширкату корхонаҳо, иқтидори асосии кормандро, дар доштани саломатии бардавом, донишмандии креативӣ-когнитивӣ ва имкониятҳои ҷисмонии ӯ мебинанд. Рушди инкишофи он дар институтҳо: ба монанди оила, ҷомеа, мактаб, муассисаҳои таҳсилоти касбӣ ва ширкатҳо муқаррар карда мешавад. Барои истифодабарии самараноки иқтидори меҳнатии кормандон, пеш аз ҳама, маълумотнокии онҳо, дараҷаи таҳассуснокӣ ва завқмандии онҳо нақши муҳим доранд, ки он ҳавасмандии водоркунандаи онҳо доништа мешавад. Ҳавасманднамоии кормандон яке аз роҳҳои ноил шудан ба мақсадҳои дар пеши худ гузошташуда мебошад. Кормандонро тавре ҳавасманд намудан лозим меояд, ки талаботашонро қонеъ намоем. Инсон барои қонеъ намудани онҳо маҷбур аст, ки ба ягон намуди фаъолият машғул гашта, талаботи худ ва аҳли оилаи худро қонеъ созад. Ҳавасманднамоии кормандон ягона роҳе мебошад, ки ширкатҳо ҳар чи зудтар ба мақсадҳои ниҳонии худ мерасанд [4-М, 8-М].

3. Имрӯз дар тамоми ҷаҳони мутамаддин соҳаи сайёҳӣ бо маром рушд ёфта истодааст. Соҳаи сайёҳӣ дар кишварҳои ҷаҳон яке аз соҳаҳои сердаромад доништа шуда, назар ба дигар соҳаҳои иқтисодӣ ҷаҳиши рушдёбандагии нотақрори худро дорад. Имрӯзҳо, анқариб, дар ин соҳа даҳ фисади аҳолии қобили меҳнат ба фаъолияти меҳнатӣ банд буда, талаботҳои иҷтимоӣ-иқтисодии онҳо то ҳадди имкон қонеъ гардонида шуда истодаанд. Ин гуфтаҳо ба инобат гирифта, рушду инкишофдиҳии соҳаи сайёҳиро дар кишвари азизамон, бо дарназардошти истифодабарии муосиртарин таҷрибаҳо, усулҳо ва низомии техникаву технологияи иттилоотии иртиботии электронӣ ба роҳ монда, манфиати зиёдеро аз худ намудан мумкин аст [4-М, 13-М].

4. Вобаста ба масоили ҳавасмандӣ ва мотиватсияи фаъолияти меҳнатӣ, усулҳои муҳимми ҷаҳонӣ омӯхта шуда, иштироки кормандон дар Ҷоиди ширкат бештар ба инобат гирифта шудааст. Ин усулҳо дорой низомҳои мебошанд, ки дорой як қатор хусусиятҳои хосро мебошанд. Таҳқиқоти мо нишон медиҳад, ки усули самаранок ва ба шароити Ҷумҳурии Тоҷикистон ҷавобгӯ усули амрикоӣ доништа шуда, барой рушди инкишофи соҳаи сайёҳии кишвар мусоидат менамояд. Инчунин, дар диссертатсия дар рафти омӯзиши масъалаи ҳавасмандӣ ва мотиватсионии кормандон омӯзиши равишҳои мотиватсионӣ истифода шудааст. Омӯзиши ин ҷараён имкониятҳои фароҳам меорад, ки ҳамкориро байни корфармо ва коргари киро наздик намуда, дар ҳалли масоилҳои вучуддошта кумак мерасонад. Вобаста ба ин, ҳавасмандгардонии фаъолияти меҳнатӣ, ки дарбаргирандаи талаботи асосии одамон, муносибатҳои иҷтимоии онҳо, рушду таҳлили ҳавасмандии фаъолияти меҳнатӣ ва консепсияи ҳавасмандгардонии фаъолияти идоракунии мавриди омӯзиш қарор гирифта, истифодаи он барой ширкату корхонаҳои сайёҳӣ пешниҳод карда шудааст [5-М, 15-М].

5. Омоданамоии мутахассисон ва вазъи гирифтани маълумоти касбӣ, яке аз шӯҳаҳои асосии захираҳои меҳнатӣ доништа мешавад ва таҳлили он муайян намуд, ки бештари мутахассисони дорой маълумоти олии барой қадом соҳаҳо омода карда мешаванд. Инчунин, шумораи донишҷӯёне, ки дар баҳши хизматрасонӣ, бахусус соҳаи сайёҳӣ дар донишгоҳҳои кишвар ва берун аз он таҳсил менамоянд, оварда шуда, муайян карда шуд, ки он сол аз сол зиёд гардидааст, вале ин барой баҳши хизматрасонӣ (сайёҳӣ) кофӣ нест [2-М, 11-М].

6. Сармоягузори ба зерсохтори сайёҳӣ аз нуқтаи назари боздеҳиаш ба тичоратӣ (Ҷоидовар ба сармоягузор) ва ҷамъиятӣ тақсим мекунанд. Дар ҳолати ҳавасманд намудани сармоягузори ба зерсохтори соҳа давлат метавонад, баҳши хусусиро барой рушди зерсохтори ҷамъиятӣ низ ба сифати шарик ҷалб намояд. Оид ба иншооти сайёҳӣ, Ҳукумати кишвар рӯйхати иншооти сайёҳие, ки барой бунёди онҳо воридоти таҷҳизоту техника ва масолеҳи сохтмонӣ аз андоз аз арзиши иловашуда ва боҷи гумрукӣ озод карда мешаванд, тасдиқ намудааст. Ин ҷораандешӣҳо ҳавасмандии соҳибкорон ва тоҷиронро зиёд намуда, таваҷҷӯҳи онҳоро ба рушду инкишофҳои соҳаи мазкур ҷалб намуда истодааст [8-М, 9-М].

7. Баррасии таҳлилҳои гузаронидашуда аз он шаҳодат медиҳанд, ки дар баробари ҳама ин ҷораандешӣҳо оид ба рушду инкишофҳои соҳаи сайёҳӣ ҳанӯз ҳам дар баъзе аз зерсохторҳои норасоӣҳо дида мешаванд. Солҳои охир дар шаҳри Душанбе сармоягузори ба бунёди меҳмонхонаҳои нав, яъне зерсохтори ҷойгиркунонии авҷ гирифтааст. Аммо дар баробари бунёди иншооти ҷойгиркунонии меҳмонон дар шаҳри Душанбе зарур аст, ки дар деҳот хомстеймҳо ва мотелҳои муосир бояд бештар бунёд шаванд [11-М, 13-М].

Тавсияҳо оид ба истифодаи амалии натиҷаҳо

1. Барой сохтани барнома ва нақшаи ҷорабиниҳо оид ба рушду инкишофҳои соҳаи сайёҳӣ ва зерсохторҳои он, дастрасии иттилооти саҳеҳ ва имкониятҳои минтақавии иқтидорҳои бунёдии соҳа лозим доништа мешаванд. Аммо зерсохтори соҳа, сармоягузори ва методи ҷенақҳои соҳа ҳанӯз ташақкул наёфтаанд. Зерсохтор дар заминаи табиӣ дар Тоҷикистон бо мавҷудияти

захираҳои калон тавсиф меёбад. Вобаста ба хусусияти табиӣ, ҷойгиршавӣ ва имконият мавзӯҳои Тоҷикистонро минтақабандӣ намуда мувофиқи мақсад аст, зеро захираҳоро вобаста ба имконияти рушди ин ё он намуди сайёҳӣ дар доираи ин минтақаҳои табиӣ–иқтисодӣ гурӯҳбандӣ кардан имконпазир аст, чунки зерсохтори дар заминаи фаъолияти бунёдкоронаи инсон бунёдшуда, ки барои сайёҳон ҷолиб ва барои сармоягузор боздихандаи маблағи гузоштааш, ханӯз ба таври зарурӣ ташаккул наёфтааст [2-М, 8-М].

2. Ҷанбаҳои иқтисодӣ-иҷтимоии фаъолияти сайёҳии кишвар дар шакли системавӣ омӯхта шуда, равишҳои муосиртарини он пешниҳод карда шудааст. Ҷунонки аз таҷрибаи кишварҳои тараққиқкардаи ҷаҳон бармеояд, дастгирии соҳибкорон ва аз андоз озод намудани онҳо боиси рушди соҳаи сайёҳӣ мегардад. Дар баробари ҳама он ғамхориҳои Ҳукумати кишвар боз камбудии мавҷуданд, ки боис ба рушд наёфтани соҳаи мазкур доништа мешаванд. Камбудии асосие, ки дар бештари ширкатҳои сайёҳӣ дида мешавад, надоштани мутахассисони варзидаи соҳа мебошад. Ҷунонки аз дурнамои соҳа бармеояд, то соли 2030 ҳиссаи шуғлмандон 10 фисади тамоми машғулинро бояд ташкил диҳад. Ин гуфтаҳоро ба инобат гирифта, кӯшиши бештар намудани ҷойҳои нави кориро дар ин соҳа зиёд намоем [3-М, 14-М].

3. Бояд қайд намуд, ки шуғлмандӣ дар соҳаи сайёҳӣ рӯз аз рӯз зиёд гардида, тавачҷуи бештареро ба худ ҷалб намуда истодааст. Аз ин лиҳоз, водор ба он менамояд, ки мутахассисони ин бахшро мувофиқ ба талаботи бозори меҳнати сайёҳӣ омода намоем. Низомии маълумотгирии касбӣ-тахассусӣ дар соҳаи сайёҳӣ, аз сатҳи маълумотгирӣ, дигаргунсозии барномаҳои таълимӣ, идоракунии маълумотгирии касбии сайёҳӣ ва навовариҳои эҷодкорӣҳои мутахассисони омодашаванда вобаста аст. Ин вобастагиро муносибатҳои байналмилалию дохилӣ, шароитҳои муосири рушди соҳаи сайёҳӣ ва натиҷагирӣ аз фаъолияти онҳо муайян карда мешавад [13-М].

4. Вобаста ба шароити баамалода ҳавасмандгардонии кормандон бештар аз сатҳи нишондиҳандаҳои даромаднокии ширкату корхонаҳои сайёҳӣ вобаста мебошад. Баланд гардидани ҳавасмандии кормандон боиси рӯҳболидагии онҳо гардида, самаранокӣ ва сифати хизматрасониҳоро зиёд менамояд. Пардохтнамоии ҳаққи заҳмати кормандон бо усулҳои муосиртарини инноватсионӣ роҳро оғоз намуд, ки ҳавасмандии кормандонро баланд намуда, самаранок истифодашавии иқтисодии меҳнати онҳоро дар рушду инкишофи ширкату корхонаҳои сайёҳӣ таъмин менамояд [2-М, 12-М].

5. Асоси рушду инкишофдиҳии дилхоҳ соҳа, бахусус, соҳаи сайёҳиро сармоягузориҳои мақсаднок ташкил медиҳад. Афзоиши сатҳи маблағгузориҳо рушди сохтор ва зерсохторҳоро дар соҳа таъмин намуда, боиси ташаккулёбии истеҳсоли маҳсулоти арзишманд ва хизматрасониҳои босифат мегардонад. Маблағгузориҳо боиси азнавсозӣ ва бунёди сохторҳо ва зерсохторҳои корхонаю ширкатҳои соҳаи сайёҳӣ баҳисоб рафта, аз ҷониби субъектони он ва давлат ҷорӣ карда мешавад. Инкишофёбии зерсохторҳои соҳаи сайёҳӣ боиси рушд ва фаъолияти дигар соҳаҳои иқтисодиёти кишвар гардида, барои шахсони бекор ҷойҳои нави кориро пешниҳод менамояд [9-М, 15-М].

6. Барои самаранок идора кардани фаъолияти минтақаҳои сайёҳӣ бояд низомии муайяни пешакӣ тасдиқшудаи он бо қарор ва фармоишҳои ташкилотҳои минтақавии сайёҳӣ (ТМС) ба роҳ монда шавад. Дар ин ҷода

сахмгузoron роҳбарон ва мутахассисони соҳа роҳ ва усулхоеро пешаи худ намоянд, ки шароитҳоро дар ин минтақа беҳбуд бахшида, сифати хизматрасониҳоро беҳтар гардонанд. Аз ҷониби дигар, ТМС низоми зерсохторҳои мавҷудаи ин минтақаро таҳти назорати чиддии худ гирифта, онҳоро ба таври назаррас муназзам месозад. ТМС инкишофёбии минтақаро таъмин намуда, раванди рушдбандагии онҳоро дар дастгирии ҳамдигарӣ, ҳамкорӣ ва пешкаш намудани беҳтарин хизматрасониҳои сайёҳӣ муҳайё месозад [2-М, 5-М, 10-М].

ИНТИШОРОТ АЗ РҶҶИ МАВЗУИ ДИССЕРТАТСИЯ

А) Мақолаҳое, ки дар нашрияҳои тақризшавандаи Комиссияи олии аттестатсионии назди Президенти Ҷумҳурии Тоҷикистон ҷоп шудаанд:

[1-М]. Эсанов М.Д., Рузматзода Ғ. Мафҳум, рушд ва муаммоҳои соҳибкории хурду миёна дар иқтисоди бозоргонӣ//Паёми Донишгоҳи технологии Тоҷикистон. - №2. (37). – Душанбе, 2019. – С.137-144.

[2-М]. Эсанов М.Д. Нақши иқтисодии меҳнатии кормандон дар рушд ва инкишофди ширкатҳои сайёҳӣ// Гузоришҳои АИ ҶТ шӯбаи илмҳои ҷамъиятшиносӣ. -№4 (008). – Душанбе, 2019. С.147-151.

[3-М]. Ғаниев Т.Б., Искандаров Ҳ.Ҳ., Эсанов М.Д. Ҳавасмандгардонии кормандон ва таъсири он ба системаҳои идоракунидаи захираҳои меҳнатӣ//Паёми Донишгоҳи миллии Тоҷикистон. Баҳши илмҳои иҷтимоӣ-иқтисодӣ ва ҷамъиятӣ. – Душанбе, 2020. - № 10-1. -С.105-111.

[4-М]. Эсанов М.Д. Механизмҳои бунёди системаи идоракунии иқтисодии меҳнатии кормандон дар асоси воситаҳои ҳавасмандсозӣ // Паёми Донишгоҳи миллии Тоҷикистон. Баҳши илмҳои иҷтимоӣ-иқтисодӣ ва ҷамъиятӣ. – Душанбе, 2023. - №5. -С.97-107.

[5-М]. Эсанов М.Д. Омӯзиши таҷрибаҳои хоричӣ ва истифодабарии ҳавасмандгардонии иқтисодии меҳнатӣ дар менечменти ширкатҳои сайёҳӣ// Паёми Донишгоҳи давлатии тичорати Тоҷикистон. – Душанбе, 2024. - №1(51). - С.400-408.

Б) Мақолаҳое, ки дар дигар нашрияҳо ба таърифи расидааст:

[6-М]. Эсанов М.Д. Талаботҳои ташкилии идоракунии равонии касбӣ дар менечменти муосир // Маводи конференсияи ҷумҳуриявии илмию амалӣ дар мавзӯи “Идоракунии рушди захираҳои инсонӣ дар шароити муосир: концепсияҳо тамоюлҳо ва таҳдидҳо”. – Душанбе, 2017. - С. 336-347.

[7-М]. Эсанов М.Д. Низоми пардохти Ҷумҳурии Тоҷикистон ва аҳамияти он дар рушди фаъолияти бонкӣ // Маводи конференсияи ҷумҳуриявии илмию амалӣ, бахшида ба соли ҷавонон, дар мавзӯи “Таъсири бухрони молиявӣ дар нишондиҳандаҳои макроиқтисодии Ҷумҳурии Тоҷикистон” (12 декабри соли 2017). – Душанбе, 2017. – С.147-152.

[8-М]. Эсанов М.Д. Рушди туризми байналмилалӣ ва нақши он дар Тоҷикистон // Маводи конференсияи илмӣ-амалии ҷумҳуриявӣ, дар мавзӯи: «Равишҳои стратегии идоракунии давлатӣ ва маҳаллӣ дар шароити ҷаҳонишавӣ» (ш.Душанбе, 5 апрели соли 2019). – Душанбе, 2019. –С.246-250.

[9-М]. Эсанов М.Д. Сармоягузориҳо ва аҳамияти он дар рушди иқтисоди миллӣ // Маводи конференсияи ҷумҳуриявии илмӣ-назариявӣ “Мероси ниёгон эҳёи хунароҳи мардумӣ дар даврони истиқлолияти давлатии Ҷумҳурии Тоҷикистон” (27 апрели соли 2019). – Душанбе, - С. 251-255.

[10-М]. Эсанов М.Д. Ҳавасмандгардонии захираҳои инсонӣ яке аз роҳҳои навини идоранамоӣ дар шароити муосир // Маводи конференсияи байналхалқии илмию амалӣ дар мавзӯи “Амалисозии ҳадафҳои рушди устувор: таҷрибаи хориҷӣ ва миллӣ” (Душанбе, 13-уми октябри соли 2020). – Душанбе, 2020. - С.577-582.

[11-М]. Эсанов М.Д. Захираҳои инсонӣ ва роҳҳои навини идоранамоии он дар шароити муосир // Маҷмуаи маводи онлайн видеоконференсияи илмию амалии байналмилалӣ дар мавзӯи “Нақши муассисаҳои таҳсилоти олиии касбӣ дар таъмини рушди устувори минтақа дар ҳошияи саноатикунони босурати кишвар” (13.11.2020, шаҳри Кӯлоб). – Кӯлоб, 2020. – С.129-134

[12-М]. Эсанов М.Д. Ҳавасмандгардонии кормандон ва аҳамияти он дар менечменти муосир // Маводи конференсияи илмӣ – назариявӣ таҳти унвони “Таърих, анъана ва дурнамои рушди ҳунароҳои мардумӣ” (ш.Душанбе 28.11.2020). – Душанбе, 2020. – С.223-224

[13-М]. Эсанов М.Д. Рушди соҳаи туризм дар шароити ҷаҳонишавӣ // Маводи конференсияи ҷумҳуриявӣ илмию амалӣ дар мавзӯи “Таълимоти бефосилаи касбӣ-электронӣ дар шароити ҷаҳонишавӣ” (Душанбе, 22.10.2021) – Душанбе, 2021. – С.217-222.

[14-А]. Эсанов М.Д. Менечменти идоракунии ширкатҳои сайёҳӣ дар шароити муосир // Маҷмӯаи илмӣ-эҷодии “Мусаввир”. – Душанбе, 2021. - №1. - С.79-80

[15-А]. Эсанов М.Д. Баҳогузори таҷрибаҳои хориҷӣ ва истифодабарии ҳавасмандгардонии иқтисодии меҳнатӣ дар менечменти ширкатҳои сайёҳӣ // Маводи конференсияи байналмилалӣ илмию амалӣ дар мавзӯи “Стратегияи тамадунии пешвой дар асри XXI” (Душанбе, 20-уми феввали соли 2024). – Душанбе, 2024. - С.353-363.

[16-А]. Эсанов М.Д. Стратегияи идоркунии ноотехниқиву ноотехнологии иттилоотӣ дар тамаддунсозии менечменти асри XXI // Маводи конференсияи байналмилалӣ илмию амалӣ дар мавзӯи “Стратегияи тамадунии пешвой дар асри XXI” (Душанбе, 20-уми феввали соли 2024). – Душанбе, 2024. - С.363-371.

[17-А]. Эсанов М.Д. Ҷалби сармоягузорӣ ба соҳаи сайёҳӣ ва рушди инкишофҳои он дар Ҷумҳурии Тоҷикистон // Маводи конференсияи ҷумҳуриявӣ илмӣ - амалӣ таҳти унвони “Таҳқиқи масъалаҳои ҳуқуқӣ – иқтисодии ташаккули низоми худидоракунии маҳаллӣ дар Ҷумҳурии Тоҷикистон” (Душанбе, 22-юми декабри соли 2023). – Душанбе, 2024. - С.321-332.

ТАДЖИКСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

УДК: 338.2 (575.3)

ББК: 65.9 (2Т) 26

Э-84

На правах рукописи

Эсанов Мухаммадшариф Давлатович

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕХАНИЗМА СТИМУЛИРОВАНИЯ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА В МЕНЕДЖМЕНТЕ ТУРИЗМА ТАДЖИКИСТАНА

Специальность: 08.00.10 – Менеджмент, маркетинг и ценообразование
(менеджмент)

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации на соискание учёной степени кандидата
экономических наук

Душанбе - 2024

Диссертация выполнена на кафедре управления человеческими ресурсами факультета экономики и управления Национального университета Таджикистана

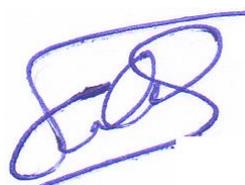
Научный руководитель:	Ганиев Таварали Бобоевич – доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой управления человеческими ресурсами Таджикского национального университета
Официальные оппоненты:	Амонова Дильбар Субхоновна – доктор экономических наук, профессор кафедры менеджмента и маркетинга Российско-Таджикского (Славянского) университета.
	Мирзоалиев Абдурашид Абдунабиевич – кандидат экономических наук, доцент кафедры менеджмента и маркетинга Таджикского государственного университета коммерции
Ведущая организация:	Международный университет туризма и предпринимательства Таджикистана

Защита диссертации состоится на заседании Диссертационного совета 6Д.КОА-004 при Таджикском национальном университете “11” января 2025 года в 09⁰⁰ часов по адресу 734025, г. Душанбе, пос. Буни Хисорак, студенческий городок, учебный корпус 8, аудитория 102, E-mail: ds_6d.koa-004@mail.ru.

С текстом диссертации можно ознакомиться в научной библиотеке и на официальном сайте Таджикского национального университета (www.tnu.tj).

Автореферат разослан «___» _____ 2024 г.

Ученый секретарь диссертационного совета 6Д.КОА-004,
к.э.н., доцент



Гулов Ш.М.

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования. В современных экономических условиях сфера туризма с каждым годом развивается и считается одной из самых прибыльных отраслей экономики. При этом конкуренция на рынке туристических услуг также развивается, изменяя ответственность и основные задачи туристических компаний в зависимости от текущих условий. Одним из важнейших вопросов отрасли считается управление использованием трудовых потенциалов, их мотивация и подготовка специалистов данной отрасли, что обеспечивает повышение качества туристических услуг и требует усилий по достижению больших результатов от их деятельности и предоставляемых услуг.

Подготовка высококвалифицированных специалистов в соответствии с требованиями рынка труда в сфере туризма представляет собой поэтапный и непрерывный процесс, как в условиях учреждений высшего и среднего профессионального образования, так и в конкретных учреждениях, непосредственно формирующих и реализующих туристические услуги. Согласно накопленному опыту в этой сфере, одной из основных причин медленного развития туристического сектора страны является нехватка квалифицированных специалистов, недостаточное использование трудовых потенциалов и их низкая мотивация в развитии туристического сектора, а также незначительный интерес предпринимателей и инвесторов к этому сектору. Следует отметить, что одним из основных способов и принципов эффективного управления трудового потенциала компаний туристической сферы является подготовка и стимулирование ее специалистов, привлечение большего количества инвесторов, поддержка и предложение возможностей для хозяйствующих субъектов этого важного сектора экономики.

В условиях экономической глобализации и обострения конкуренции на рынке туристических услуг значительно осложнилась задача по определению своего места в этом секторе. С этой точки зрения, конкурентоспособность туристических компаний, несомненно, обеспечивают квалифицированные сотрудники, которые повышают их финансовые результаты и обеспечивают их эффективную деятельность.

Стимулирование трудовой деятельности считается одним из важнейших направлений современного менеджмента. Как показывает мировой опыт, управление туристическими компаниями рассматривается как приоритетный субъект в соответствующих отраслях национальной экономики и формирует основные источники доходов населения и государственного бюджета.

Следует отметить, что если приоритетное направление туристической сферы в зависимости от текущих условий будет выбрано правильно, развитие туризма может дать желаемый результат. Приоритетными направлениями туристической сферы для Республики Таджикистан считаются экологический туризм, медицинский туризм, экскурсионные путешествия, историко-культурный туризм, альпинизм и охота. Для развития этих направлений туризма в республике способствуют специалисты этой сферы. Поэтому подготовка специалистов и правильное использование их знаний позволяют рационально использовать в туристической сфере.

Правительство страны в эпоху независимости также провело ряд важных работ в направлении становления и развития туристической сферы и добилось значительных достижений. Применительно к развитию туристической сферы Основоположник мира и национального единства –

Лидер нации, Президент Республики Таджикистан Эмомали Рахмон в своем Послании в Маджлиси Оли Республики Таджикистан от 23.12.2022 года отметил, что “В этом процессе необходимо придавать серьезное значение вопросам эффективной реализации инвестиционных проектов сферы, продолжения создания туристической инфраструктуры в соответствии с мировыми стандартами, повышения международного статуса страны, формирования национального бренда, охватывающего туристические возможности и представления её на мировой арене, а также обеспечения кадрового потенциала отрасли”².

Основная цель Правительства страны по развитию и продвижению туристической сферы оценивается положительно, так как к 2030 году эта важная отрасль экономики должна обеспечить работой до 10 процентов экономически активную часть населения. Но для достижения этих целей и устойчивого развития туризма в стране необходимо создать механизм управления, в частности, стимулирование работников, создания хороших условий труда и эффективного использования их трудового потенциала в туристических компаниях и предприятиях страны, что свидетельствует о важности рассматриваемой темы.

Степень разработанности научной темы. Различные аспекты организации труда и его стимулирования в сфере туризма отражены в исследованиях многих ученых. Теоретические основы, анализ работоспособности и трудовой активности человеческих ресурсов зафиксированы в трудах известных зарубежных учёных, таких как А. Маршалл, А. Смит, А.Х. Маслоу, А. Шопенгауэр, Г. Беккер, И. Фишер, К. Маркс, Л. Дублин, Л. Туроу, Дж.С. Милл, С. Форсут, С.А. Бурага, Т. Шульц, У. Петти, Ф. Крам и др., которых можно считать основоположниками данной теории.

Среди известных таджикских ученых, проводивших научные исследования по этой важной экономической теме, можно назвать Рахимова Р.К., Каюмова Н.К., Ганиева Т.Б., Исайнова Х.Р., Кандиёрову Д.О., Кадирзода Д.Б., Комилова С.Ж., Комилова А.К., Кошонову М.Р., Мухаббатова Х.М., Низомову Т.Д., Нурмахмадова М.Н., Обидова Ф.С., Одинаева Х.А., Раджабова Р.К., Собирзода Н.М., Умарова Х.У., Усмонову Т.Дж., Хушвахтзода К.Х., Шамсова И.С., Шерову Н.Д., Абдуллоева К.А., Бабаджонова Р.М., Васиева Ф.М., Ёрова Дж.Н., Давлатова С. Н., Искандарова Х.Х., Ходиева Д.А., Садуллозода Н.С., Солехзода А.А., Урунбоева А.У., Хоркашова И.С. и др.

В то же время стоит отметить, что в исследованиях упомянутых ученых также просматриваются нерешенные проблемы в направлении управления использованием трудового потенциала работников и их стимулирования, особенно в сфере туризма в современных экономических условиях. В нашем исследовании рассматриваются вопросы совершенствования механизмов стимулирования использования рабочей силы в менеджменте туристическими компаниями, пути решения существующих проблем и его совершенствования в туристической сфере страны через разработку механизмов формирования и развития трудовых ресурсов, а также анализ текущей ситуации в этой сфере. Исследования отечественных и зарубежных ученых по проблеме

² Послание Президента Республики Таджикистан, уважаемого Эмомали Рахмона «Об основных направлениях внутренней и внешней политики республики» (23.12.2022, г. Душанбе). Электронный ресурс: <http://president.tj/node/29826>.

стимулирования и мотивации работников направлены на основу эффективного управления их трудовым потенциалом. На основе изученных материалов доказана необходимость и важность совершенствования механизмов стимулирования использования рабочей силы в управлении туризмом в Таджикистане, а также сформулированы предложения по совершенствованию управления в использовании трудового потенциала туристических компаний страны, которые в нынешних экономических условиях дадут возможность повысить эффективность управления данной сферой.

Связь исследования с научными программами (проектами) или темами.

Данное научное исследование проведено в соответствии с Национальной стратегией развития Республики Таджикистан на период до 2030 года и Стратегией развития туризма в Республике Таджикистан на период до 2030 года и непосредственно связано со Среднесрочной программой экономического и социального развития Республики Таджикистан на 2021-2025 годы и другими отраслевыми и межотраслевыми программами развития и нормативно-правовыми актами, действующими в Республике Таджикистан.

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ИССЛЕДОВАНИЯ

Цель исследования. Целью диссертационной работы является обоснование теоретических положений и разработка методических рекомендаций по эффективному использованию трудового потенциала с использованием механизма стимулирования в туристических компаниях и предприятиях.

Задачи исследования. Для достижения этой цели требуется решение следующих задач:

✓ уточнение, изучение и дополнение концептуальной сущности современных механизмов управления стимулированием трудового потенциала на основе использования ее инновационных подходов;

✓ выявление и систематизация механизмов, этапов и благоприятных условий повышения производительности труда туристических компаний с использованием наиболее современных стимулирующих механизмов;

✓ формирование и развитие концептуальных подходов к наиболее современным механизмам стимулирования и эффективного использования трудового потенциала туристических компаний в современных условиях;

✓ разработка предложений по развитию системы мотивации использования и управления трудовым потенциалом туристических компаний, используя современный инновационный механизм;

✓ эффективное использование современного механизма стимулирования трудовых ресурсов в туристических компаниях и предприятиях, основанного на предложении некоторых способов и методов.

Объектом научного исследования являются трудовой потенциал и их эффективное использование в туристических компаниях Республики Таджикистан.

Предметом исследования являются управленческие отношения в процессе формирования и развития механизмов стимулирования использования трудового потенциала сотрудников в управлении туристическими компаниями.

Гипотеза исследования. Состоит в том, что практическое применение обеспечения туристических компаний трудовым потенциалом и его стимулирование приведет к совершенствованию их деятельности. Кроме того,

цели и задачи исследования соответствуют реальности упомянутой гипотезы и помогут поэтапно ее реализовать.

Теоретико-методическую основу исследования составляют фундаментальные научные труды исследователей-классиков экономической науки, исследования отечественных и зарубежных ученых на тему механизмов стимулирования использования трудового потенциала в туристическом менеджменте. Методическую основу исследования процессов изучения данной темы составляют региональный и системно-структурный подходы. В проведенном исследовании использованы экономические методы – статистическое, диалектическое, монографическое, расчетно-конструктивное, SWOT-анализ и экономика-математическое моделирование.

Информационным источником исследования являются отчеты Министерства труда, миграции и занятости населения Республики Таджикистан, Министерства экономического развития и торговли Республики Таджикистан, Комитета по развитию туризма при Правительстве Республики Таджикистан, Государственного комитета по инвестициям и управлению государственным имуществом Республики Таджикистан, материалы научно-практических исследований по использованию трудового потенциала в стране за 2017-2023 годы, данные Агентства по статистике при Президенте Республики Таджикистан, отраслевая научная литература, труды отечественных и зарубежных ученых, а также авторские наблюдения по практическому опыту рассматриваемой темы диссертационной работы.

Исследовательская база. Диссертационное исследование проведено на кафедре управления человеческими ресурсами Таджикского национального университета в период 2017-2023 гг.

Научная новизна исследования. Новизна диссертационного исследования заключается в разработке и обосновании теоретических аспектов механизма стимулирования использования трудового потенциала в туристическом менеджменте Таджикистана и конкретных предложений по его совершенствованию в этой важной общественной сфере. К существенным моментам новых научных исследований, непосредственно отнесенных в диссертации и представляемым на защиту, относятся:

- совершенствование новейшего механизма использования стимулирования трудового потенциала на основе изучения и анализа проведенных теоретико-концептуальных научных подходов, поясняющих его сущность и экономическое значение по авторскому восприятию и пониманию. По мнению автора, наиболее современными механизмами мотивации работников считаются право на удовлетворительную заработную плату, денежное и неденежное вознаграждение и благоприятные условия труда;

- в ходе проведения научного исследования были определены роль и значение управления трудовым потенциалом, по сравнению с другими потенциалами, показаны элементы, этапы и условия развития трудового потенциала туристических предприятий с использованием механизма стимулирования, а также было определено, что для развития и формирования туристической отрасли республики и ее инфраструктуры необходимо эффективное управление трудовыми ресурсами;

- проанализировано современное состояние туристических услуг на национальном уровне, а в качестве одного из основных путей признано целесообразным формирование концептуального подхода, основанного на формировании механизма стимулирования использования трудового потенциала туристических компаний с использованием зарубежного инновационного опыта;

- разработан современный инновационный механизм, предполагающий правильно провести разработку методических рекомендаций по формированию системы стимулирования управления использованием трудовых ресурсов в туристических компаниях, использующих инновационный механизм, и уделить больше внимания инвестированию в этот важный сектор экономики;

- совершенствование механизма стимулирования рассматривается как развитие элемента использования трудовых ресурсов в условиях экономической глобализации, и предполагается, что учет научно обоснованных предложений автора может способствовать развитию этого сектора.

Основные положения диссертационного исследования, выносимые на защиту:

- рассмотрение научных и теоретико-концептуальных основ формирования трудового потенциала и совершенствование эффективных механизмов его стимулирования и управления позволит инвестированию в эту отрасль стать одним из способов обеспечения стабильного развития экономики;

- сущность трудовых ресурсов многогранна и представляет собой совершенный объект оценки и управления. Для правильного инвестирования, в частности, в трудовой потенциал, следует учитывать потребности туристических услуг;

- инновационные механизмы стимулирования для управления эффективным использованием трудового потенциала зависят от мотивации и ее быстрого развития и являются потенциалом для повышения результатов деятельности;

- доказано, что совершенствование мотивационных механизмов эффективного управления трудовым потенциалом позволит в полной мере обеспечить развитие и рост национальной экономики и занять свои позиции на мировом туристическом рынке;

- разработан и развит механизм стимулирования управления использованием трудового потенциала, совершенствованию кадровой системы, информационному менеджменту и подготовке профессиональных специалистов считаются основой дальнейшей перспективы и развития туристического менеджмента Республики Таджикистан.

Теоретическая и практическая значимость результатов исследования охватывает теоретико-методологическое исследование эффективного управления трудового потенциала в современных экономических условиях, в котором обоснованы мнения экономических школ, отечественных и зарубежных ученых. Результаты проведенных научно-теоретических и экспериментальных исследований могут быть эффективно использованы в следующих направлениях:

✓ как источник информации для проведения практических и теоретических исследований роли и значения управления трудовыми ресурсами для развития экономики;

✓ на занятиях и специальных практических и теоретических курсах по менеджменту, управлению персоналом, менеджменту и маркетингу, экономике труда, управлению трудовыми ресурсами, контролю персонала, развитию человеческих ресурсов, менеджменту международного туризма и др.;

✓ в процессе разработки и реализации правительственных и государственных программ по стратегии экономического развития Таджикистана, особенно при определении подходов к развитию сферы услуг (туризма);

✓ в практических и теоретических рекомендациях по подготовке профессиональных специалистов в соответствии с основными требованиями рынка труда туристических услуг в современных экономических условиях;

✓ в использовании результатов научных исследований для развития туристической сферы с учетом эффективного использования трудового потенциала.

Следует отметить, что данные рекомендации играют ключевую роль в эффективном использовании трудового потенциала в туристических компаниях страны. Поэтому, результаты исследования будут представлены Комитету по развитию туризма при Правительстве Республики Таджикистан, Государственному комитету по инвестициям и управлению государственным имуществом Республики Таджикистан, Международному университету туризма и предпринимательства Таджикистана и Таджикскому национальному университету.

Степень достоверности результатов исследования подтверждается достоверным и целенаправленным использованием статистических источников и использованной информации по исследуемой проблеме, что позволило автору рассмотреть вопрос о совершенствовании системы управления использованием трудовых потенциал в сфере туризма с использованием мотивационных механизмов, сформулировать выводы и заключения.

Соответствие диссертации паспорту научной специальности. Новизна и результаты исследования достигнуты согласно следующих пунктов паспорта специальностей ВАК при Президенте Республики Таджикистан по направлению специальности 08.00.10 – Менеджмент, маркетинг и ценообразование (менеджмент) и соответствуют пунктам 19 – Управленческий состав: его роль и значение в системе управления. Формирование, обучение и развитие управленческого персонала. Управление карьерой и профессиональным ростом персонала. Методы стимулирования топ-менеджеров; 20 – Управление человеческими ресурсами как особой формой профессиональной деятельности: цель, принципы, эволюция взглядов. Сущность экономических и социальных задач управления предприятием и компаниями. Компетентность совета директоров и авторитет компании. Кадровая политика: разработка и реализация. Инновации и организация трудовой деятельности и управление персоналом. Организация и осуществление работы по управлению персоналом.

Личный вклад соискателя ученой степени в исследование. Диссертационное исследование непосредственно выполнено автором самостоятельно, в соответствии с целью и задачами диссертации, с учетом достижений отечественной и зарубежной науки по данному вопросу.

Аппробация и внедрение результатов диссертации. Основные положения диссертации были представлены в виде докладов на ряде международных и республиканских научно-теоретических конференциях в Национальной академии наук Таджикистана, Таджикского национального университета, Кулябского государственного университета имени А. Рудаки, Таджикского государственного финансово-экономического университета, Таджикского государственного коммерческого университета, Технологического университета Таджикистана, Государственного института изобразительного искусства и дизайна Таджикистана и в других научно-исследовательских учреждениях.

Публикации по теме диссертации осуществлены в 17 научных работах автора, в том числе 5 статьях в рецензируемых журналах ВАК при Президенте Республики Таджикистан.

Объем и структура диссертационного исследования. Диссертация состоит из введения, трех глав, выводов и рекомендаций, списка литературы. Текст научной работы написан на 182 страницах и включает 17 таблиц, 15 рисунков и 5 диаграмм.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ДИССЕРТАЦИИ

Во введении кратко обозначены актуальность темы исследования, степень её изученности, цели и задачи, научная новизна и теоретико-практическая значимость диссертации.

Первая глава диссертации называется «Стимулирование использования трудового потенциала в туристическом менеджменте и его теоретико-концептуальные основы». Данная глава содержит теоретико-концептуальные подходы к использованию стимулирования трудового потенциала в современных системах управления, трудовой потенциал работников и их роль в развитии системы экономических отношений управления туризмом и оценка зарубежного опыта и сравнительный анализ использования стимулирования рабочей силы в управлении туристическими компаниями.

В диссертации отмечается, что туристический сектор Республики Таджикистан растет и развивается год от года и приобретает очень важное и серьезное значение. Эта отрасль считается одной из самых прибыльных в мире, особенно в Республике Таджикистан. Согласно статистическим показателям, туристическая отрасль в большинстве стран мира считается одной из активных отраслей экономики, и на ее всестороннее развитие и формирование создаются новые условия и направляются инвестиции. Текущие инвестиции, направленные на реконструкцию, строительство структур и инфраструктур предприятий и компаний туристической отрасли, создание самых современных гостиниц, строительство комплексов отдыха, реконструкцию рекреационных зон и развитие других ее подразделений, рассматриваемых в качестве основы для этой отрасли, осуществляются государственными структурами, частными предприятиями страны и за рубежом, а также, международные компании вносят свой вклад. Развитие туристических услуг будет способствовать развитию и других отраслей экономики страны, а безработным будут предложены новые рабочие места. Также увеличится оборот отечественной продукции, а предпринимателям будет предложено больше рентабельности. Когда важные отрасли экономики станут прибыльными, их активность по обязательным государственным платежам возрастет, и их влияние также достигнет государственного бюджета. В дальнейшем эти средства окажут материальную помощь для развития туристической отрасли и поэтапно улучшат систему стимулирования сотрудников туристических компаний.

Автор отмечает, что в сегодняшних экономических условиях, наряду с благоприятными условиями для туризма, одной из главных целей считается управление трудовыми ресурсами и эффективное использование их трудового потенциала. Трудовые ресурсы, особенно их трудовой потенциал, по сравнению с другими экономическими ресурсами имеют ряд специфических особенностей, которые можно трактовать следующим образом: во-первых, это ощущение изменений в развитии деятельности, а во-вторых, психологическое состояние работника, особенно его мотивация и стимулирование в отношении своей профессиональной деятельности, а также способ и принятие управленческих программ и решений. Эти особенности приводят к тому, что использование трудового потенциала туристических компаний и предприятий, имеющих свою собственную систему, включает в себя все существующие средства контроля.

Суть личной мотивации работника и эффективного использования его трудового потенциала направлена на достижение поставленных целей и связанных с ними задач. Поэтому в связи с экономическими

преобразованиями” стимулирование трудовых ресурсов ” влияет и на другие подсистемы человеческой деятельности: поиск и нахождение специалиста, планирование трудовой деятельности, образование, адаптацию работника, обучение и повышение квалификации работника, развитие трудового потенциала, профессиональную культуру и аттестацию работника, как показано на рисунке 1.



Рис. 1. Стимулирование трудовых ресурсов и его взаимодействие с другими подсистемами

Источник: составлено автором

Таким образом, по мнению автора, трудовые ресурсы тесно связаны со своими подсистемами, и если они развиваются, то развивается и этот важный экономический ресурс, и наоборот, если он не развивается, этот ресурс перестает развиваться.

Диссертант отмечает, что сегодняшними глобальными проблемами экономического развития являются, прежде всего, повышение потенциала интеллектуального труда и построение будущего, степень и качество творческого и когнитивного потенциала творчества и открытий, а также инновационные экономические, технологические и технические пути.

Таким образом, диссертант, изучив мнения и теории многих ученых о стимулировании трудового потенциала и его эффективном использовании, предполагает, что сегодня исследователи под понятиями “стимулирование” и “мотивация” чаще всего подразумевают согласие работника. По мнению автора, под понятием “стимулирование” понимается лишь совокупность внутренних человеческих ценностей, в большей степени направленных на удовлетворение личных потребностей, а под понятием “мотивация” – обусловленность сложившимися обстоятельствами, воздействием на работников с целью получения выгод.

В условиях трансформации социально-экономических отношений трудовой потенциал работников влияет на взаимосвязь развития психофизиологического потенциала, квалификации, мотивационных ценностей и ответственности работников, обусловленная их формированием. Рост и развитие трудового потенциала работника зависит от формирования перечисленных выше подгрупп, что показано на рисунке 2.



Рис. 2. Развитие и рост трудового потенциала работников в зависимости от его аспектов

По мнению автора, трудовой потенциал и профессиональный потенциал работника-это характерная черта каждого человека, от которой зависит степень его знаний, профессионализма и творческого подхода к осуществлению профессиональной деятельности и ее позиционирование на предприятиях и в обществе. Все способности работника в зависимости от его внутренней структуры проявляются, формируются и реализуются в социально-экономической среде. То есть формирование трудового потенциала и возможностей работников тесно связано с двумя основными факторами, одним из которых является индивидуальный фактор, а другим-общественный фактор, который сопровождает и управляет всеми жизненными циклами.

В сегодняшних экономических условиях формирование и развитие трудового потенциала туристических организаций зависит от мер и развития трудового потенциала, методов формирования и развития трудового потенциала, основных путей стимулирования трудового потенциала, основных факторов и условий организации труда в туристических компаниях, процессов организации и повышения качества трудового потенциала в туристических компаниях и полного использования трудового потенциала в управлении туристическими компаниями в современных условиях, что показано на рисунке 3.

Диссертант считает очень важным изучение зарубежного опыта в стимулировании сотрудников. Наиболее современные методы внешнего стимулирования создают условия, мотивирующие как сотрудников, так и пользователей продукта. Эти утверждения свидетельствуют о том, что невозможно осуществлять любую управленческую деятельность без цели и понимания условий ее осуществления. Доход и развитие управленческой деятельности полностью зависят от того, как сотрудники выполняют свои задачи, какими профессиональными приемами и методами при этом пользуются, а это напрямую связано с мотивацией и стимулированием сотрудников.

ФОРМИРОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА В ТУРИСТИЧЕСКИХ КОМПАНИЯХ

Планирование и развитие трудового потенциала в туристических компаниях:

- планирование по подготовке кадров;
- меры в области демографии;
- меры в области культуры;
- меры в сфере туризма.

Способы формирования и развития трудового потенциала в туристических компаниях:

- стимулирование;
- обеспечение трудовых условий;
- повышение квалификации и приобретение современных знаний;
- участие в управлении.

Основные способы стимулирования трудового потенциала в туристических компаниях:

- материальный;
- финансовый;
- нефинансовый;
- нематериальный.

Основные факторы и условия организации труда в туристических компаниях:

- организационные;
- экономические;
- социальные;
- психофизиологические.

Процессы организации и повышения качества трудового потенциала в туристических компаниях:

- нахождение специалистов;
- планирование трудовой деятельности;
- адаптация и освоение производственного процесса;
- предоставление превосходных услуг.

Полное использование трудового потенциала в управлении туристическими компаниями в современных условиях:

- получение лучших идей;
- внедрение современных инноваций;
- автоматическое управление процессом деятельности;
- получение преимуществ.

Рис. 3. Факторы и средства развития трудового потенциала туристических компаний (составлено автором)

Японские туристические компании создали пожизненную занятость для своих сотрудников и отношения сотрудничества с производственным персоналом. Основной особенностью управления человеческими ресурсами этих компаний является постоянство их обязанностей и система выплаты заработной платы на основе опыта работы. По мере увеличения заработной платы в зависимости от стажа работы на предприятии, постепенно повышается уровень квалификации работников.

Что касается приведенных пояснений, американские туристические компании считают профессионалов, обладающих знаниями, своим самым ценным капиталом. Количество работников этих туристических компаний и предприятий увеличивается в зависимости от потребностей потребителей этой отрасли. В США сотрудники более мотивированы к трудовой деятельности в сервисных и туристических компаниях. Ведь работа в этих компаниях приводит к получению дополнительной прибыли и гарантирует бесплатное приобретение профессиональных знаний.

Система стимулирования трудового потенциала работников французских туристических компаний и предприятий очень проста и базируется на фиксированной заработной плате работника со многими формами заранее определенных вознаграждений. Работа в туристических компаниях доставляет удовольствие сотрудникам, поскольку наряду с получением заработной платы, доплаты и надбавки также учитываются возможности повышения уровня знаний сотрудника. При этом вознаграждение выплачивается только в том случае, если оно выплачивается в установленный срок.

В Англии поощрение работников в компаниях и на предприятиях в зависимости от прибыли подразделяется на две группы: фиксированная заработная плата и доход от вложенных акций, выплачиваемый работнику. В то же время, в зависимости от чистой прибыли, которую получает туристическая компания, меняется и система оплаты труда работника. В соответствии с заранее установленными контрактами, распределение прибыли в этих компаниях осуществляется на определенных этапах, регулярно. Расчет системы распределения прибыли, которая заранее определяется в компаниях, также оплачивается по ставкам определенной доли работников.

Стимулы в шведских туристических компаниях и предприятиях в большей степени охватывают сильную социальную политику, направленную на установление справедливости при распределении доходов. Шведские Ассоциации работников и профсоюзы не разрешают владельцам вновь созданных компаний с низкими доходами снижать заработную плату и должны выплачивать ту же заработную плату, которая была установлена на переговорах. Этот фактор побуждает предпринимателей либо улучшить производство либо полностью прекратить деятельность компании. Таким образом, мотивация сотрудников в этой стране находится на первом месте.

В немецкой модели стимулирования трудовой деятельности преимущественно используются современные экономические возможности, она включает социальное обеспечение и основана на принципах справедливости. В Германии тарифные ставки работников и их заработная плата считаются минимальной гарантированной заработной платой. При

этом действующим сотрудникам предоставляются различные, заранее определенные бонусы. В большинстве туристических компаний и других отраслях Германии для сотрудников запускаются крупные социальные программы, в основе которых лежит государственная система социальной защиты.

Использование опыта развитых стран в сфере туризма считается одной из целей развития данной отрасли и, безусловно, является достижением поставленных целей. Качество обслуживания персонала в американских туристических компаниях считается лучшим по сравнению с другими мировыми компаниями, занимая одну из первых позиций в мире.

Вторая глава диссертации носит название «Анализ показателей эффективности использования стимулирования трудового потенциала в управлении туристическими компаниями» состоит из рассмотрения методических вопросов системы управления стимулированием трудового потенциала работников на основе инновационных подходов, анализа современного состояния и подготовки специалистов в сфере обслуживания (туризма), инвестирования и развития туристической отрасли в Республике Таджикистан.

Стимулирование трудовой деятельности считается одним из важнейших направлений управленческой деятельности. Ее истоки берут свое начало из зарубежной литературы по социально-экономическим, социальным и психологическим наукам, посвященной науке управления.

В связи с трансформацией отношений наиболее современной системой оплаты труда работника считается оплата в зависимости от знаний и квалификации работника, этот метод впервые был применен в американских компаниях и предприятиях. Положительные стороны этого метода заключаются в том, что вознаграждение работнику, в большей степени, выплачивается в результате его творчества, инноваций и постоянного обучения его уровню знаний. С другой стороны, обладание современными знаниями приводит к тому, что сотрудники внедряют инновации.

Таким образом, стимулирование работников туристических компаний и предприятий, как и других компаний и предприятий, принимает современную форму и учитывается при учете оплаты труда работника, уровня его знаний, изобретений и хода совершенствования знаний работника. То есть, в связи с этими изменениями оплата труда в компаниях и на предприятиях больше ориентирована на результат выполненного труда.

В диссертации отмечается, что мотивационные комплексы позволяют расширить поле сотрудничества между предприятием и работниками, устранить барьер между руководителями и работниками, обеспечить эффективность труда и производства на превосходном уровне. При помощи этих теорий современная концепция стимулирования трудовой деятельности работников подразделяется на пять групп и может быть представлена в виде рисунка следующим образом (см. на рис. 4).



Рис. 4. Основные понятия стимулирования трудовой деятельности

Как видно из рис. 4, основные концепции стимулирования трудовой деятельности в современных компаниях и предприятиях разделены на пять основных групп.

В работе отмечается, что стимулирование как функция управления, не может быть отделено от аппарата науки управления, а приобретает общетеоретическое содержание и принадлежит непосредственно теории управления.

В связи с этим, задачи стимулирования сотрудников в компаниях и на предприятиях принимают современные формы, и при установлении обязательно следует учитывать основные взаимосвязанные аспекты «стимул → мотивация ← мотив». Кроме того, эти стороны неразрывно связаны, как показано на рисунке 5.



Рис. 5. Схема формирования задачи мотивации

Из рисунка видно, что схема формирования функции мотивации и ее стороны находятся под распределением внутренних влияющих факторов и внешних влияющих факторов. К внешним факторам, оказывающим влияние, относятся уровень внешней жизни сотрудников компании и предприятия, политико-экономическая ситуация и другие условия, влияющие на уровень их жизни.

В диссертации отмечается, что в современном мире туризм является одной из наиболее прибыльных отраслей и играет эффективную роль в развитии цивилизованного общества. Сектор туризма является одним из самых загруженных секторов в мире и считается связующим звеном различных секторов.

Туристический сектор способствует внедрению и использованию современных технологий, способствует усилению активности мирового рынка товаров и услуг, предоставляет возможность инвестирования в различные сферы производства, помогает решать вопросы обеспечения занятости и улучшения здоровья населения страны.

По данным статистики от 2022 года, в Республике Таджикистан разрешения на туристическую деятельность получили 242 хозяйствующих субъекта страны. Этот показатель на 124 пункта больше, чем в 2016 году.

Число иностранных граждан, въехавших в республику в 2022 году, по данным органов государственной границы, на 731,9 тысячи больше, чем в 2016 году, и на 741,8 тысячи меньше, чем в 2020 году. Это можно проиллюстрировать в виде следующей диаграммы. Это значит, что наибольшее количество иностранных граждан въехало в 2018 году - 1 154 000, в 2019 году – 1 319 000 и в 2022 году – 1 151 900 человек.

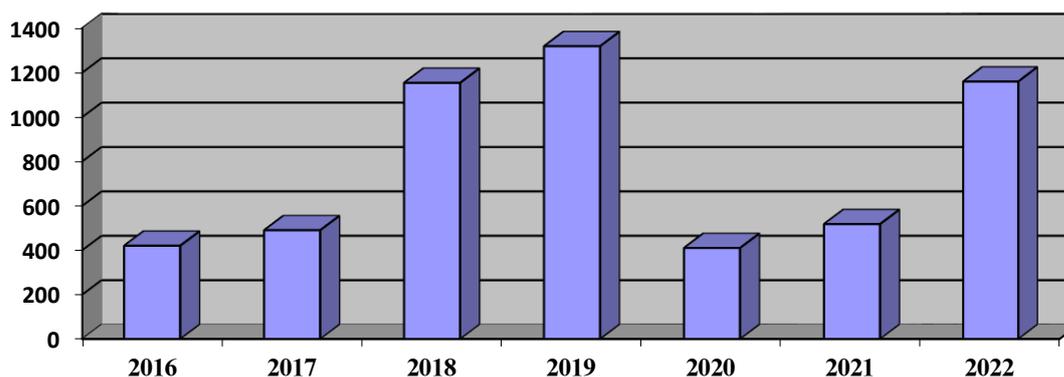


Диаграмма 1. Количество иностранных граждан, въехавших в республику в 2016-2022 годах по данным органов государственной границы (тыс. человек)

Доход от оказания туристических услуг (без налога на прибавочную стоимость) в 2022 году составил 22818,8 тыс. сомони, что на 14396,7 тыс. сомони больше, чем в 2016 году. Увеличение и уменьшение доходов от оказания туристических услуг представлено в виде диаграммы следующим образом (см. диаграмму 2).

Большую часть вопросов отрасли туристические компании решают самостоятельно. Их опыт определяет направление развития и совершенствования всей отрасли. Необходимое регулирование туристических компаний и средств размещения (отель, кемпинг, вокзал и т. д.) для обеспечения соответствия цены качеству услуг считается одной из основных задач правительства страны.

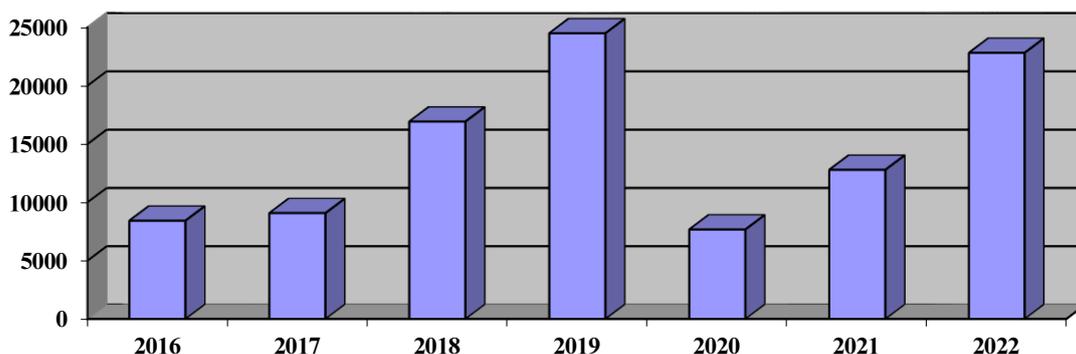


Диаграмма 2. Доходы от оказания туристических услуг в 2016-2022 годах (тыс. сомони)

Из анализа статистических данных в сфере туризма выясняется, что процесс въезда туристов в Республику Таджикистан не является стабильным, то есть претерпел радикальные изменения за прошедшие годы. Рассмотрим эти изменения в таблице 1.

Табл. 1. Количество туристов и доходы от туристических услуг в Республике Таджикистан (в 2016-2022 гг.)

Показатели	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2022/ 2016 %
Количество иностранных граждан, въехавших в республику в качестве туристов, тыс. чел	344	431	1035	1257	350,6	296,3	999,3	290,4
Доход от оказания туристических услуг, тыс. сомони	8422,1	9076,3	16928,1	24497,9	7677,0	12789,9	22818,8	270,9
Средний доход с каждого туриста, сомони	24,4	21,1	16,3	19,5	21,8	43,1	22,8	93,4
Показатели	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2022/ 2016 %
Количество туристов, въехавших в республику, тыс. чел.	344	431	1035	1257	350,6	296,3	999,3	290,4
Доход от оказания туристических услуг, тыс. сомони	8422,1	9076,3	16928,1	24497,9	7677,0	12789,9	22818,8	270,9
Средний доход с каждого туриста, сомони	24,4	21,1	16,3	19,5	21,8	43,1	22,8	93,4

Источник: Статистический сборник // Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан. – Душанбе, 2023 г. – С.185.

Доход от оказания туристических услуг в 2022 году составил 22818,8 тыс. сомони, что на 270,9 % больше, чем в 2016 году.

Средний доход от каждого туриста в 2022 году составил 22,8 сомони, что на 6,6 % меньше, чем в 2016 году.

Для туристического сектора, как правило, широкое освоение рынка начинается с туристов, посещающих страну, и в дальнейшем продолжается деятельность на основных рынках сбыта. Другой частью этого исследования является мониторинг и оценка. Проведение мониторинга или правильная оценка состояния рынка определяется постоянным наблюдением за ранее утвержденными индикаторами. Эти показатели являются мерами возможности оценки, актуальности, низкой стоимости сбора данных, а также непосредственного отражения промежуточных результатов, собранных в себе и определяемых на основе проведения мониторинга, прогнозных критериев и промежуточных результатов принятых мер.

Мониторинг осуществляется на основе целевых показателей «Стратегии развития туризма в Республике Таджикистан до 2030 года» и показателей Международного совета по путешествиям и туризму (см. табл. 2.).

Табл. 2. Целевые индикаторы Стратегии развития туризма в Республике Таджикистан до 2030 года

п/п	Перечень индикаторов	2017	2020	2025	2030
1.	Количество туристов, посетивших республику (тыс. чел)	430,9	1000,0	1600,0	2500,0
2.	Вклад туризма в ВВП (%)	1,2	5,0	6,5	8,0
3.	Вклад туризма в экспорт (%)	6,2	8,0	12,0	15,0
4.	Вклад капитала в туристический сектор в общем объеме инвестиций (%)	0,07	2,0	5,0	10,0
5.	Вклад туризма в доходную часть государственного бюджета (%)	0,046	1,0	1,6	3,0
6.	Объем услуг в сфере туризма (млн. сомони)	1906,8	4425,0	7080,0	11862,6
7.	Количество зарегистрированных организаций, оказывающих услуги в сфере отдыха и лечения	230	300	410	500
8.	Занятость населения в сфере туризма (в %)	0,6	2,0	5,0	10,0
9.	Позиция Таджикистана в рейтинге принимающих стран, проводимом Всемирным экономическим форумом	107/136	90/136	75/136	50/136

Примечание: Показатели пунктов 2, 3, 4, 5 и 8 в 2017 году представлены на основе рассмотренных данных.

Источник: Стратегия развития туризма Республики Таджикистан до 2030 года.

Согласно показателям этой таблицы, количество прибывших в 2020 году туристов должно было составить примерно один миллион человек, однако, как было определено на основе проанализированных выше статистических данных, в 2020 году количество туристов в республике составило 350,6 тысяч. Мы достигали этого показателя в 2018 (1035 тысяч) и 2019 годах (1257 тысяч), но из-за пандемии вируса COVID-19 этот показатель в 2020 году составил на 649,4 тысячи меньше.

Доля туризма в ВВП – еще один показатель этой таблицы. Развитие этого показателя в 2030 году составит 8,0 процента ВВП.

По целевым показателям стратегии развития туризма в Республике Таджикистан на период до 2030 года доля туризма в экспорте составляет 15,0%, доля инвестиций в туристическую отрасль-10,0%, доля туризма в доходной части государственного бюджета-3,0%, объем услуг в туристической отрасли-11862,6 млн. сомони, количество зарегистрированных субъектов достигнет 500 единиц, занятость населения в сфере туризма достигнет 10,0 процента в 2030 году. Позиция Республики Таджикистан, соответствующая графическим показателям, показывает подъем со 107-й позиции в 2017 году на 50-ю позицию в 2030 году.

Чтобы пролить свет на деятельность субъектов сферы услуг, можно обратиться к реальным фактам и доказательствам, таким как деятельность субъектов туристических услуг в 2023 году, представленной в таблице 3.

Таблица 3. Деятельность субъектов туристического обслуживания в Республике Таджикистан в 2023 году

Показатели	Всего	ГБАО	Согд	Хатлон	г.Душанбе	РРП
Количество гостиниц	190	36	59	44	36	15
Хостелы, мотели и другие гостиницы	35	16	3	-	9	7
Санатории	53	6	18	8	-	21
Детские санатории и оздоровительные лагеря	5	-	4	-	-	1
Лечебные центры и оздоровительные клиники	8	-	6	1	-	1
Дома отдыха	10	-	2	2	-	6
Пансионаты и кемпинги	3	-	-	-	-	3
Туристско-рекреационные базы	5	-	2	-	-	3

Источник: Статистические данные Комитета по развитию туризма при Правительстве Республики Таджикистан.

Из анализа таблицы 3 видно, что деятельность субъектов туристического обслуживания в Республике Таджикистан в 2023 году в зависимости от регионов очень хорошо налажена. Общее количество гостиниц в республике в 2023 году составило 190 единиц, из них 36 единиц принадлежат ГБАО, 59 единиц – Согдийской области, 44 единицы – Хатлонской области, 36 единиц – городу Душанбе и 15 единиц – РРП.

В настоящее время действуют 246 туристических компаний, 190 гостиниц, 35 общежитий и мотелей, 53 санаторий, 8 лечебных центров и оздоровительных клиник, 10 домов отдыха, 2 пансионата, 1 кемпинг и 5 туристско-рекреационных баз, всего 309 объектов туризма.

Среднесписочная численность занятых в сфере туризма страны составил 3864 человека в 2022 году и 4064 человека в 2023 году.

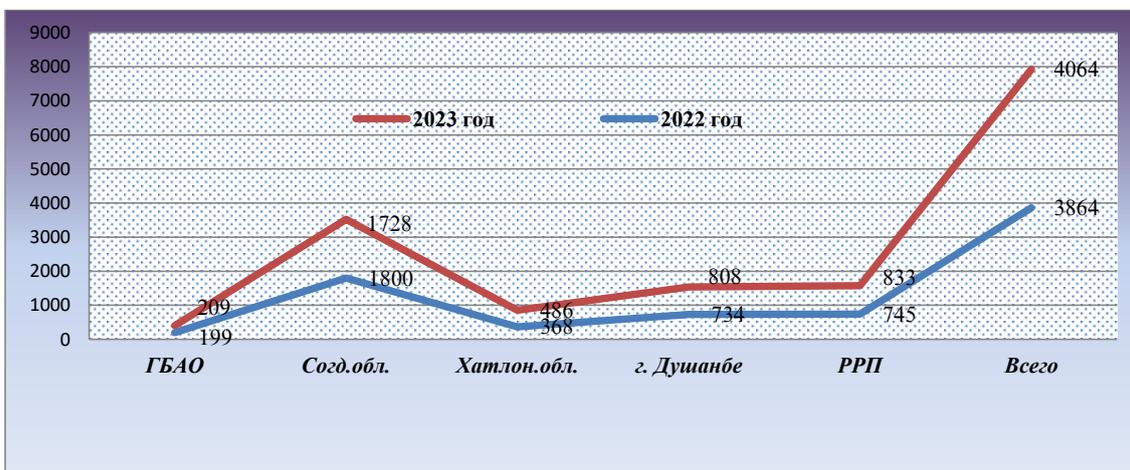


Диаграмма 3. Среднесписочная численность занятых в сфере туризма Республики Таджикистан в 2022-2023 гг.

Как видно из данных диаграммы 3, среднесписочная численность занятых в сфере туризма Республики Таджикистан в 2022 году составила 3864 человека. В 2023 году этот показатель достиг 4064 человек и увеличился на 200 человек.

В зависимости от регионов наибольшее количество сотрудников в эти годы наблюдается в Согдийской области, которая составит 1800 человек в 2022 году и 1728 человек в 2023 году. Эти показатели составляют 43,5 и 42,5 процента от общей численности работающих в республике. То есть почти 50 процентов сотрудников туристических компаний республики в эти годы работали в Согдийской области.

Еще одним показателем, который считается важным в современных условиях, является рентабельность и вклад туристической отрасли в ВВП. Индустрия туризма является одной из самых прибыльных отраслей в мире, и по оценкам экспертов, в 2033 году она составит 15,5 триллионов долларов США. Число людей, занятых в этой сфере, достигает 430 миллионов и составляет 12 процентов мировой занятости. Этот показатель по сравнению с 2022 годом, когда деятельностью занимались 295 миллионов человек, увеличится на 135 миллионов. В мире этот показатель охватит каждого девятого человека, работающего в данной сфере.

Прямой вклад туристического сектора в ВВП среди стран мира растет год от года и в 2022 году составил 7,7 трлн. долларов США. Согласно полученной информации, вклад туристической отрасли в ВВП в 2022 году приходится преимущественно на США, где в этом году он составит 1103,7 трлн. долларов США, как мы представили в таблице 2.5. Вторую позицию занимает Китай с показателем 667,2 миллиарда и третью позицию с показателем 234,9 миллиарда занимает Япония. По мнению аналитика этого сектора, президента WTTC Джулии Симпсон, ВВП в мире растет ежегодными темпами около 2,6 % в год. В сфере туризма мы ожидаем ежегодный рост около 5,1 %.

Таблица 4. Прямой вклад туризма в ВВП в 2000-2021 гг. (млрд. долларов США)

п/п	Страны	Годы			2021/2000 в разы
		2000	2015	2021	
1	США	307,6	511,9	1103,7	3,5
2	Китай	48,0	332,6	667,2	13,9
3	Япония	101,3	114,3	234,9	2,3
4	Германия	43,9	55,3	208,8	4,7
5	Италия	60,3	81,1	132,2	2,1
6	Франция	66,5	98,3	123,2	1,8
7	Индия	12,8	54,8	121,9	9,5
8	Великобритания	49,7	67,1	115,0	2,3
9	Бразилия	23,0	95,2	78,0	3,3
10	Мексика	45,1	85,7	91,2	2,0
11	Испания	37,1	68,2	75,4	2,0
12	Россия	4,3	37,7	40,1	9,3
13	Индонезия	8,1	38,0	34,5	4,2

Источник: Составлено автором на основе данных World Travel and Tourism Council Data, 2015; Global Economic Impact and Trends 2021.pdf.

Анализ таблицы 4 показывает, что вклад туристического сектора в ВВП увеличивается год от года, причем темпы роста в течение 21 года наблюдаются в Китае, Индии, России и Германии.

По данным статистики, вклад туристического сектора в ВВП Республики Таджикистан составляет менее 3 процентов, тогда как в странах с развитыми туристическими возможностями этот показатель составляет от 9 до 13 процентов.

В диссертации отмечается, что развитие туристической отрасли в странах мира свидетельствует о том, что основное внимание мы должны уделить поддержке предпринимателей, налоговым льготам, созданию условий труда, развитию инфраструктуры, упрощенному визовому режиму для туристов, освобождению от таможенных пошлин и т. д., что ведет к развитию экономики страны.

Кроме того, другим важным сектором, который становится основой развития и роста этой отрасли, является подготовка квалифицированных специалистов, эффективное использование их трудового потенциала и расширение ценностей гостеприимства, способствующее повышению качества услуг как страны международного туризма.

В связи с отмеченным, в целях подготовки специалистов, отвечающих требованиям отраслевого рынка труда, постановлением Правительства Республики Таджикистан от 27 января 2022 года за № 17 Государственному образовательному учреждению «Университет туризма, предпринимательства и сервиса» дан статус международного образовательного учреждения и оно переименовано в «Международный университет туризма и предпринимательства Таджикистана».

Следует отметить, что в Международном университете туризма и предпринимательства Таджикистана, в зависимости от потребностей рынка труда отрасли, специалисты в сфере туризма и услуг готовятся по 20 специальностям.

Независимо от этого, специалисты для данной сферы готовятся также в других институтах и университетах страны. Однако подготовка специалистов

для этой важной социальной сферы пока еще не отвечает современным требованиям, как в качественном, так и в количественном плане.

При формировании плана развития туризма в том или ином регионе, предоставление точной информации о возможностях развития в них отдельных видов туризма считается для инвесторов важной оценкой. Существенным фактором развития туристической инфраструктуры является организованность деятельности и инвестиций.

В третьей главе «Стратегические подходы к формированию использования системы стимулирования трудового потенциала сотрудников в современном менеджменте» мы изучили методы формирования управления работоспособностью сотрудников и их стимулирования, разделили их на следующие части: стратегия государственной поддержки развития туристической отрасли и ее развития в менеджменте XXI века; инновационная стратегия системы управления трудовыми ресурсами и их мотивация в современном туристическом менеджменте; система международных ценностей управления потенциалом туризма и вовлечение местных сотрудников в формирование отрасли.

Стратегия государственной поддержки развития туристической отрасли и ее развития в управлении XXI века определяет цели, функции и лучшие стороны развития туристической отрасли в стране и показывает ее перспективы в программах и планах конкретных мероприятий данной отрасли, что является руководством для предпринимателей и хозяйствующих субъектов, непосредственно занимающихся бизнесом в туристической отрасли страны. Этими целями и задачами считаются, прежде всего, обеспечение рабочего потенциала работников в различных регионах страны с туристическими возможностями для трудоустройства.

В Республике Таджикистан правовое регулирование туристического сектора осуществляется с принятием Конституции страны и других нормативно-правовых актов, относящихся к этому сектору.

Наряду со сказанным, имеются ряд других проблем, которые создают препятствия для развития этой отрасли. Устранение этих препятствий обязывает нас содействовать наличию лучших специалистов, улучшению инвестиционного климата, привлечению большего капитала в туристический сектор и его инфраструктуру, повышению уровня туристических услуг, захвату позиции на новых мировых рынках, наиболее современными способами привлечь больше туристов для роста и развития экономики, что способствует подъему и прогрессу этой отрасли.

Важнейшим стимулирующим и мотивирующим фактором новой системы оплаты труда в сфере туризма является прямая связь между заработной платой и финансовыми показателями. Выплата сотрудникам хорошей заработной платы и повышение их рентабельности считается одним из основных способов повышения эффективности и качества услуг. В сегодняшних экономических условиях фактическая заработная плата каждого работника будет напрямую зависеть от его личного вклада. Для организации новой системы оплаты труда следует предложить следующее: для сотрудников будут установлены определенные критерии, согласно которым относительно активным работникам к основному окладу будет добавляться фиксированный размер премии.

В современных экономических условиях суть стимулирования работников заключается в создании нормативных условий, которые

предназначены для комплексного регулирования трудовых отношений. С другой стороны, система распределения доходов в большинстве туристических компаний и предприятий предусматривает, что премии фактически основаны на выполнении таких показателей, как количество обслуженных кругов, личные продажи, отношения сотрудников с клиентами, качество обслуживания клиентов, участие в тренингах, эффективное движение зависит от работника, соблюдения трудовой дисциплины и других отраслевых показателей, принятых руководством.

Принимая во внимание эти условия, в диссертации отмечается, что в большинстве туристических компаний Республики Таджикистан в соответствии с современными экономическими условиями, помимо материального стимулирования, организуется новая инновационная система нематериального стимулирования труда.

Из многочисленных научных и практических анализов выяснилось, что работникам компаний и предприятий наряду с их основной заработной платой выплачиваются премии, основанные на размере установленного тарифа, в виде доплат и надбавок. Эти выплаты удваивают мотивацию сотрудников и рассматриваются как один из путей достижения целей, поставленных компаниями и предприятиями. Это содержание подтверждается Трудовым кодексом Республики Таджикистан. Следует отметить, что формы и размеры доплат, надбавок и других механизмов стимулирования самостоятельно формализуются отдельными компаниями и предприятиями. В договоре обязательно должны быть указаны его условия и условия, соответствующие подтверждающим актам. В зависимости от различных форм и групп действующие надбавки и надбавки можно разделить на группы и подгруппы, как показано на рисунке 6.



Рис. 6. Классификация доплат и надбавок в туристических компаниях

Источник: Составлено автором.

Также, по нашему, концептуальный подход к формированию системы управления трудовым потенциалом заключается в использовании механизмов мотивации работников туристических компаний из их специализированных подразделений, подробно описано на рисунке 7.

СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОВЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ В ТУРИСТИЧЕСКИХ КОМПАНИЯХ

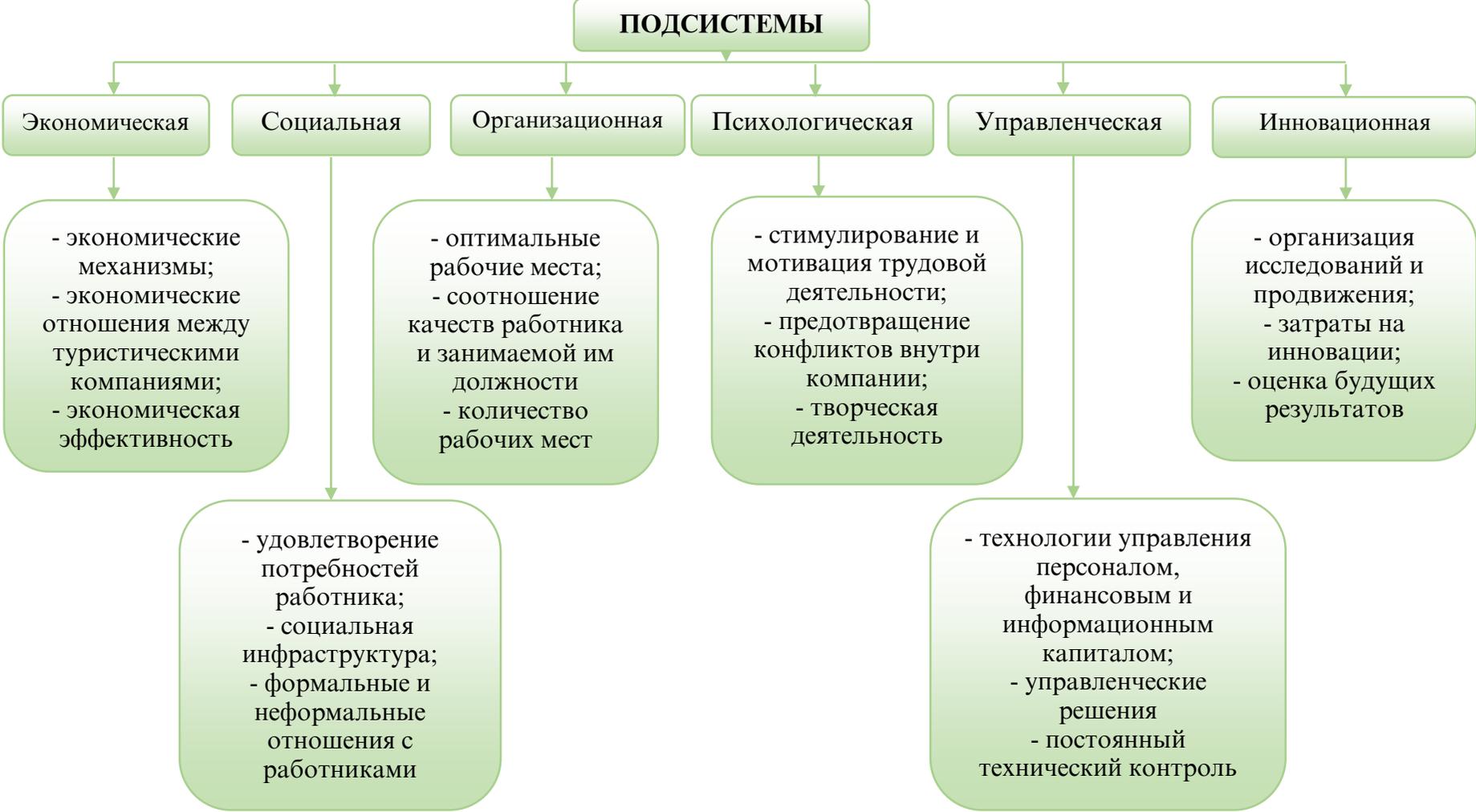


Рис. 7. Концептуальный подход к разработке системы управления трудовым потенциалом с использованием механизмов стимулирования сотрудников туристических компаний

В связи с представшими проблемами возникает необходимость проведения SWOT-анализа, выявления сильных и слабых сторон, возможностей и угроз, влияющих на развитие стимулирования сотрудников туристических компаний. Результат данного анализа отражает возможности развития системы стимулирования сотрудников туристических компаний в стране, что представлено в табл. 5.

Табл. 5. SWOT-анализ развития стимулирования сотрудников туристических компаний республики

Сильные стороны (S):	Слабые стороны (W):
<ul style="list-style-type: none"> - источники дохода туристических компаний и предприятий; - современные услуги под брендом высокого класса; - репутация и престиж туристической компании; - непрерывное образование и повышение квалификации сотрудников туристических компаний и предприятий; - победы в республиканских и международных конкурсах туристических услуг. 	<ul style="list-style-type: none"> - низкая рентабельность туристических компаний; - услуги, вышедшие из моды или отсутствие их ассортимента в туристической компании; - мало кто знает о существовании туристической компании; - отсутствие условий и возможностей для профессионального развития и низкий уровень стимулирования сотрудников; - низкое участие в международных соревнованиях и пребывание вне поля зрения общественности.
Возможности (O):	Угрозы (T):
<ul style="list-style-type: none"> - совершенствование системы стимулирования; - изучение и освоение опыта наиболее развитых мировых брендов; - уделение серьезного внимания творчеству и изобретательности сотрудников и их мотивации; - внедрение самых современных технологий и своевременная их передача; - комплексная государственная поддержка развития туристической отрасли; - постоянный мониторинг туристических компаний и предприятий. 	<ul style="list-style-type: none"> - не адаптируется к современным экономическим условиям - потеря специалистов; - увеличение задолженности (налоги, электричество, вода и другие виды услуг); - появление современной компании на рынке туристических услуг и потеря позиций компании; - быстро меняющиеся запросы потребителей (туристов) в соответствии с современными условиями; - уменьшение количества туристов и сокращение бюджета туристической компании.

Источник: Разработано автором на основе анализа и оценки данных из диссертации.

SWOT-анализ показывает, что в современных экономических условиях каждая туристическая компания должна принимать меры по развитию и совершенствованию своих сильных сторон в зависимости от факторов, влияющих на стимулирование сотрудников и развитие деятельности компании. Что касается слабой стороны, то ее необходимо поэтапно устранять и повышать возможность роста и развития прибыльности туристической компании. В случае несоблюдения этих положений компания прекратит свою деятельность, исчезнут специалисты и деятельность в этой сфере.

Современная система образования, особенно в сфере туризма, базируется на четырех идеях, которые связаны с важными целями образования в сфере туризма и отвечают потребностям четырех основных субъектов этой сферы, то есть ее потребителей: человек, общество, производство и процесс обучения, что мы проиллюстрировали в виде следующей схемы (см. рис. 8).



Рис. 8. Основные идеи, влияющие на систему профессионально-специального образования в сфере туризма

К основным идеям, влияющим на уровень образования в сфере туризма, относятся нормативно-правовые документы, научные и исследовательские

базы, социально-экономические условия и современные требования рынка труда в сфере туризма. Эти концепции непосредственно влияют на систему профессионально-специального образования работников туризма и определяют ее современные подходы.

Система профессионального и специального образования работников данной сферы включает уровень профессионального туристического образования, изменения в образовательных программах, научное управление профессиональным туристическим образованием и инновации в профессиональном туристическом образовании, а их регуляторами являются международные и внутригосударственные отношения, современные условия развития и результаты современной деятельности в сфере туризма.

Следует отметить, что правительство страны, принимая во внимание важность сферы туризма, прилагает усилия к развитию ее структуры и инфраструктуры, укреплению эффективного использования потенциала этой сферы и обеспечению рабочих мест населения регионов страны. Кроме того, необходимо оказать прямую поддержку предпринимателям с целью подъема и развития этой отрасли и одновременно подготовить отраслевых квалифицированных и владеющих языками специалистов. Также неизбежно развитие отдельных туристических территорий и увеличение числа гостиниц, развлекательных заведений и их материально-технической оснащенности, поскольку поток туристов значительно увеличился по сравнению с предыдущими десятилетиями.

ВЫВОДЫ

Основные научные результаты диссертационной работы

1. Туризм считается одной из наиболее активных отраслей общества, приносящей доход и обеспечивающей население рабочими местами. Поэтому развитие этой важной общественной сферы является одной из главных целей правительства страны. В диссертации особое внимание уделено туристическому спросу, услугам и продуктам, которые являются одним из показателей развития данной отрасли. С этой точки зрения, мы должны приложить согласованные усилия для развития туристической отрасли и формирования ее инфраструктуры, а также принять новые меры. Подробно изучены основные моменты данной темы, для устойчивого развития сферы туризма рассмотрен, проанализирован и всесторонне изучен опыт стран-лидеров в этой сфере, предложены самые современные методы стимулирования работников туристических компаний. Исследованы основные возможности туристической отрасли: туристический потенциал страны, трудовой потенциал туристических компаний, географическая среда регионов и местностей, духовные ценности и предложены эффективные способы их использования [2-М, 8-М].

2. Современные потребности компаний и предприятий видят основной потенциал работника в наличии устойчивого здоровья, творчески-познавательных знаний и его физических возможностей. Его развитие и прогресс определяются такими институтами, как семья, общество, школа, профессиональные образовательные учреждения и компании. Для эффективного использования трудового потенциала работников ключевую роль играют, прежде всего, их образование, уровень квалификации и

заинтересованность, что рассматривается как их мотивация. Стимулирование сотрудников – один из способов достижения поставленных перед нами целей. Необходимо заинтересовать сотрудников таким образом, чтобы удовлетворить их требования. Для их удовлетворения человек вынужден заниматься каким-либо видом деятельности и удовлетворять свои потребности и потребности своей семьи. Из этого следует, что стимулирование сотрудников – единственный способ для компаний как можно быстрее достичь своих конечных целей [4-А, 8-А].

3. Сегодня сфера туризма стабильно развивается и совершенствуется во всем цивилизованном мире. Туристический сектор считается одним из самых прибыльных секторов в странах мира и имеет свой уникальный скачок развития по сравнению с другими секторами экономики. Сегодня почти десять процентов трудоспособного населения заняты трудовой деятельностью в этой сфере, и их социально-экономические потребности максимально удовлетворяются. Принимая во внимание эти заявления, развитие туристической отрасли в нашей дорогой стране с учетом использования самого современного опыта, методов и технико-технологической системы информации и электронных коммуникаций может быть очень полезным. [4-А, 13-А].

4. В зависимости от вопросов стимулирования и мотивации трудовой деятельности изучены важные мировые способы, больше учтено участие работников в прибыли компании. Эти методы имеют системы, которые обладают рядом уникальных особенностей. Наши исследования показывают, что для условий Республики Таджикистан американский метод считается эффективным и подходящим и способствует развитию туристического сектора страны. Также, в диссертации в ходе изучения вопроса стимулирования и мотивации работников использовано изучение стимулирующих комплексов. Это позволяет организовать широкое поле сотрудничества между предприятием и рабочими, а также ликвидировать барьер между руководителями и рабочими и обеспечить эффективность труда и производства. Наравне с этим были изучены вопросы стимулирования трудовой деятельности, включающего основные потребности людей, их социальные отношения, развитие и анализ стимулирования и концепции стимулирования управленческой деятельности, предложено их использование для туристических компаний [5-А, 15-А].

5. Подготовка специалистов и состояние получения профессионального образования считаются одним из основных звеньев трудовых ресурсов, и ее анализ определил, по каким специальностям готовится большинство специалистов с высшим образованием, а также выявил численность студентов, работающих в сфере услуг, особенно в сфере туризма, которые обучаются в вузах страны и за рубежом, чтобы с каждым годом специалистов в этой области становилось больше, однако этого на настоящий момент для сферы услуг (туризма) весьма мало [2-А, 11-А].

6. Инвестиции в туристическую инфраструктуру делятся на коммерческие (выгодные для инвестора) и государственные. В случае поощрения инвестиций в инфраструктуру отрасли государство может привлечь частный сектор в качестве партнера по развитию общественной инфраструктуры. Что касается туристических объектов, то правительством

страны утвержден перечень туристических объектов, для строительства которых ввоз оборудования, техники и строительных материалов освобождается от налога на добавленную стоимость и таможенных пошлин. Эти меры повышают интерес предпринимателей и бизнесменов и привлекают их внимание к развитию данной отрасли [8-А, 9-А].

7. Обзор проведенного анализа показывает, что, несмотря на все эти меры по развитию туристического сектора, в некоторых подструктурах все еще имеются недостатки. В последние годы в городе Душанбе инвестиции в строительство новых гостиниц, то есть инфраструктуру размещения увеличились. Однако, наряду со строительством объектов размещения гостей в городе Душанбе, необходимо строительство более современных общежитий и мотелей в сельской местности [11-А, 13-А].

Рекомендации по практическому использованию результатов

1. В Республике Таджикистан правовая основа развития туристической сферы сформирована на основе законодательства и стратегических документов страны, в том числе Стратегии развития туризма на период до 2030 года, а институциональные реформы в отрасли продолжаются. Однако инфраструктура сектора, инвестиции и методология измерения отрасли еще не сформированы. Инфраструктура Таджикистана характеризуется наличием крупных природных ресурсов. В зависимости от природных особенностей, местоположения и возможностей можно районировать места Таджикистана и группировать ресурсы в зависимости от возможности развития того или иного вида туризма в пределах данных природно-хозяйственных районов. Следует указать что инфраструктура, построенная на основе творческой деятельности человека, привлекательная для туристов и доходная для инвесторов, еще должным образом не сформировалась [2-А, 8-А].

2. Систематично изучены экономические и социальные аспекты туризма страны и представлены самые современные подходы. Как видно из опыта развитых стран мира, поддержка предпринимателей и освобождение их от налогов приводит к развитию туристической отрасли. Наряду со всеми заботами правительства страны все же имеются недостатки, которые считаются причиной отсутствия развития и подъема этой отрасли. Основным недостатком, который наблюдается в большинстве туристических компаний, является отсутствие квалифицированных специалистов в этой области. По прогнозам отрасли, к 2030 году доля наемных работников должна составить 10 процентов от всей занятости. Принимая сказанное во внимание, следует увеличить количество новых рабочих мест в этой сфере [3-А, 14-А].

3. Следует отметить, что занятость в сфере туризма увеличивается с каждым днем и привлекает все больше внимания. В связи с этим, он призывает к подготовке специалистов этого сектора в соответствии с требованиями туристического рынка труда. Система профессионального образования-специализация в сфере туризма, зависит от уровня образования, трансформации учебных программ, управления профессиональным образованием в сфере туризма и инноваций и творчества готовящихся специалистов. Эти зависимости определяются международными и внутренними отношениями, современными условиями развития индустрии туризма и результатами их деятельности [13-А].

4. В зависимости от сложившихся условий оплата труда, то есть стимулирование сотрудников, в большей степени зависит от уровня показателей рентабельности туристических компаний и предприятий. Увеличение заработной платы сотрудников повышает их моральный дух и повышает эффективность и качество их услуг. Оплата труда работникам самыми современными и инновационными методами являются способами, повышающими стимулирование работников и обеспечивающими эффективное использование их трудового потенциала в развитии и формировании туристических компаний и предприятий [2-А, 12-А].

5. Целевые инвестиции составляют основу развития любой отрасли, особенно туристической. Увеличение уровня финансирования обеспечивает развитие структуры и инфраструктуры отрасли, приводит к формированию производства ценной продукции и качественных услуг. Финансирование реконструкции и строительства структур и подструктур предприятий и компаний туристической сферы рассматривается и вводится ее субъектами и государством. Развитие инфраструктуры туристической отрасли привело к развитию и функционированию других отраслей экономики страны, предлагая безработным новые рабочие места [9-А, 15-А].

6. Создание туристических зон в Республике Таджикистан не лишено недостатков, но это позволяет интересным местам и достопримечательностям нашей родной страны стать известными и популярными со всеми их активами, а с другой стороны, они станут источником дохода для экономических субъектов туристической сферы. Для эффективного управления деятельностью туристских территорий заранее должна быть создана определенная система, утвержденная решениями и приказами региональных туристических организаций (РТО). Здесь участники, руководители и специалисты отрасли определяют пути и методы улучшения условий в этом регионе и повышения качества услуг. С другой стороны, РТО должен брать под свой строгий контроль существующие инфраструктурные системы этого региона и делает их существенно организованными. РТО обеспечивает развитие региона и создаёт условия для предоставления лучших туристических услуг на основе взаимной поддержки и сотрудничества [2-А, 5-А, 10-А].

ПУБЛИКАЦИИ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИИ

А) Статьи, опубликованные в журналах, включенных в перечень рецензируемых научных изданий, Высшей аттестационной комиссией при Президенте Республики Таджикистан:

[1-М]. Эсанов М.Д., Рузматзода Ғ. Мафхум, рушд ва муаммоҳои соҳибқорӣ хурду миёна дар иқтисоди бозоргонӣ//Паёми Донишгоҳи технологии Тоҷикистон. – №2. (37). – Душанбе, 2019. – С.137-144.

[2-М]. Эсанов М.Д. Нақши иқтисодӣ меҳнатӣ қормандон дар рушд ва инкишофди ширкатҳои сайёҳӣ// Гузоришҳои АИ ҚТ шӯбаи илмҳои ҷамъиятшиносӣ. – №4 (008). – Душанбе, 2019. С.147-151.

[3-М]. Ғаниев Т.Б., Искандаров Ҳ.Ҳ., Эсанов М.Д. Ҳавасмандгардонии қормандон ва таъсири он ба системаҳои идоракунадаи захираҳои

меҳнатӣ//Паёми Донишгоҳи миллии Тоҷикистон. Бахши илмҳои иҷтимоӣ-иқтисодӣ ва ҷамъиятӣ. – Душанбе, 2020. – № 10-1. – С.105-111.

[4-М]. Эсанов М.Д. Механизмҳои бунёди системаи идоракунии иқтисодии меҳнати кормандон дар асоси воситаҳои ҳавасмандсозӣ // Паёми Донишгоҳи миллии Тоҷикистон. Бахши илмҳои иҷтимоӣ-иқтисодӣ ва ҷамъиятӣ. – Душанбе, 2023. – №5. – С.97-107.

[5-М]. Эсанов М.Д. Омӯзиши таҷрибаҳои хориҷӣ ва истифодабарии ҳавасмандгардонии иқтисодии меҳнатӣ дар менечменти ширкатҳои сайёҳӣ// Паёми Донишгоҳи давлатии тижорати Тоҷикистон. – Душанбе, 2024. – №1(51). – С.400-408.

Б) Статьи, опубликованные в других изданиях:

[6-М]. Эсанов М.Д. Талаботҳои ташкилии идоракунии равонии касбӣ дар менечменти муосир // Маводи конференсияи ҷумҳуриявӣ илмию амалӣ дар мавзӯи “Идоракунии рушди захираҳои инсонӣ дар шароити муосир: концепсияҳо тамоюлҳо ва таҳдидҳо”. – Душанбе, 2017. – С. 336-347.

[7-М]. Эсанов М.Д. Низоми пардохти Ҷумҳурии Тоҷикистон ва аҳамияти он дар рушди фаъолияти бонкӣ // Маводи конференсияи ҷумҳуриявӣ илмию амалӣ, бахшида ба соли ҷавонон дар мавзӯи “Таъсири бӯҳрони молиявӣ дар нишондиҳандаҳои макроиқтисодии Ҷумҳурии Тоҷикистон” (12 декабри соли 2017). – Душанбе, 2017. – С.147-152.

[8-М]. Эсанов М.Д. Рушди туризми байналмилалӣ ва нақши он дар Тоҷикистон // Маводи конференсияи илмӣ-амалии ҷумҳуриявӣ дар мавзӯи: «Равишҳои стратегии идоракунии давлатӣ ва маҳаллӣ дар шароити ҷаҳонишавӣ» (ш. Душанбе, 5 апрели соли 2019). – Душанбе, 2019. – С. 246-250.

[9-М]. Эсанов М.Д. Сармоягузориҳо ва аҳамияти он дар рушди иқтисоди миллӣ // Маводи конференсияи ҷумҳуриявӣ илмӣ-назариявӣ “Мероси ниёгон эҳёи ҳунарҳои мардумӣ дар даврони истиқлолияти давлатии Ҷумҳурии Тоҷикистон” (Душанбе, 27 апрели соли 2019). – Душанбе, – С. 251-255.

[10-М]. Эсанов М.Д. Ҳавасмандгардонии захираҳои инсонӣ яке аз роҳҳои навини идоранамоӣ дар шароити муосир // Маводи конференсияи байналхалқии илмию амалӣ дар мавзӯи “Амалисозии ҳадафҳои рушди устувор: таҷрибаи хориҷӣ ва миллӣ” (Душанбе, 13-уми октябри соли 2020). – Душанбе, 2020. - С.577-582.

[11-М]. Эсанов М.Д. Захираҳои инсонӣ ва роҳҳои навини идоранамоии он дар шароити муосир // Маҷмуаи маводи онлайн видеоконференсияи илмию амалии байналмилалӣ дар мавзӯи “Нақши муассисаҳои таҳсилоти олии касбӣ дар таъмини рушди устувори минтақа дар ҳошияи саноатикунони босурати кишвар” (13.11.2020, шаҳри Кӯлоб). – Кулоб, 2020. – С.129-134

[12-М]. Эсанов М.Д. Ҳавасмандгардонии кормандон ва аҳамияти он дар менечменти муосир // Маводи конференсияи илмӣ-назариявӣ таҳти унвони “Таърих, анъана ва дурнамои рушди ҳунарҳои мардумӣ” (ш.Душанбе 28.11.2020). – Душанбе, 2020. – С.223-224

[13-М]. Эсанов М.Д. Рушди соҳаи туризм дар шароити ҷаҳонишавӣ // Маводи конференсияи ҷумҳуриявӣ илмию амалӣ дар мавзӯи “Таълимоти

бефосилаи касбӣ-электронӣ дар шароити ҷаҳонишавӣ” (Душанбе, 22.10.2021) – Душанбе, 2021. – С.217-222.

[14-А]. Эсанов М.Д. Менечменти идоракунии ширкатҳои сайёҳӣ дар шароити муосир // Маҷалаи илмӣ-эҷодии “Мусаввир”. – Душанбе, 2021. – №1. – С.79-80

[15-А]. Эсанов М.Д. Баҳогузори тачрибаҳои хориҷӣ ва истифодабарии ҳавасмандгардонии иқтидори меҳнатӣ дар менечменти ширкатҳои сайёҳӣ // Маводи конференсияи байналмилалӣ илмию амалӣ дар мавзӯи “Стратегияи тамаддунии пешвой дар асри XXI” (Душанбе, 20-уми феввали соли 2024). – Душанбе, 2024. – С.353-363.

[16-А]. Эсанов М.Д. Стратегияи идоркунии ноотехниқиву ноотехнологии иттилоотӣ дар тамаддунсозии менечменти асри XXI // Маводи конференсияи байналмилалӣ илмию амалӣ дар мавзӯи “Стратегияи тамаддунии пешвой дар асри XXI” (Душанбе, 20-уми феввали соли 2024). – Душанбе, 2024. – С.363-371.

[17-А]. Эсанов М.Д. Ҷалби сармоягузорӣ ба соҳаи сайёҳӣ ва рушду инкишофёбии он дар Ҷумҳурии Тоҷикистон // Маводи конференсияи ҷумҳуриявӣ илмӣ - амалӣ таҳти унвони “Таҳқиқи масъалаҳои ҳуқуқӣ – иқтисодӣ ташаккули низоми худидоракунии маҳаллӣ дар Ҷумҳурии Тоҷикистон” (Душанбе, 22-юми декабри соли 2023). – Душанбе, 2024. – С.321-332.

АННОТАТСИЯ

ба автореферати диссертатсияи Эсанов Муҳаммадшариф Давлатович дар мавзуи “Механизмҳои ҳавасмандгардонии истифодабарии иқтидори меҳнатӣ дар менечменти сайёҳии Тоҷикистон” аз рӯи ихтисоси 08.00.10 – Менечмент, маркетинг ва нархгузори (менечмент)

Яке аз масъалаҳои мубрами баҳши сайёҳии Тоҷикистон идоракунии истифодабарии иқтидори меҳнатӣ, ҳавасмандии кормандон ва омода намудани мутахассисони касбӣ дониста мешавад, ки афзоиши сифати хизматрасониҳои сайёҳиро таъмин намуда, кӯшиши ба даст овардани самарай бештар аз фаъолият ва хизматрасониҳои иҷрошударо тақозо менамояд. Ҳадафи таҳқиқоти диссертатсионӣ аз таҳияи пешниҳодҳо оид ба истифодаи сарфакоронаи захираҳои меҳнатӣ дар асоси тақмили механизми ҳавасмандгардонии истифодабарии иқтидори меҳнатӣ иборат мебошад. Объекти таҳқиқоти диссертатсионӣ ин иқтидори меҳнатӣ ва истифодабарии самараноки он дар ширкатҳои сайёҳии Чумхурии Тоҷикистон ба шумор меравад. Мавзуи таҳқиқоти диссертатсионӣ аз муносибатҳои идоракунӣ дар раванди ташаккул ва рушди механизмҳои ҳавасмандгардонии истифодабарии иқтидори меҳнатии кормандон дар менечменти ширкатҳои сайёҳӣ иборат мебошад. Мавод ва натоиҷи таҳқиқоти диссертатсионӣ як қатор навоариҳои илмиро дар бар мегиранд, аз ҷумла, бори нахуст: оид ба мафҳум ва моҳияти тақмилдиҳии механизмҳои ҳавасмандкунии идоракунии истифодабарии иқтидори меҳнатӣ дар асоси омӯзиши равишҳои назариявӣ-концептуалии таҳлилҳои системавии илмӣ гузаронида шуда, моҳият ва аҳаммияти иқтисодии он мувофиқ ба дарк ва фаҳмиши муаллиф шарҳ дода шуданд; ҳангоми гузаронидани омӯзишҳои зиёди илмӣ нақш ва аҳамиятнокии идоракунии иқтидори меҳнатӣ нисбат ба дигар иқтидорҳои муайян карда шуда, унсурҳо, марҳилаҳо ва шароити рушди иқтидори меҳнатии ширкатҳои сайёҳӣ бо истифода аз механизмҳои ҳавасмандгардонӣ нишон дода шуда, муайян гашт, ки рушди соҳаи хизматрасонии сайёҳии чумхурӣ ба идоракунии самараноки иқтидори меҳнатӣ хеле ниёз дорад ва ғайра.

Ҳамчун олоти таҳқиқ ҳангоми коркард ва таҳлили рақамҳо усулҳои таҳқиқотии мафҳумию мантиқӣ, монографӣ, ҳисобию конструктивӣ, анализу синтез ва иқтисодию оморӣ истифода шуданд. Натиҷаҳои назариявӣ, тавсияҳои методӣ, ҳулосаҳои илмӣ ва пешниҳодҳои амалии аз рӯи натиҷаҳои таҳқиқоти диссертатсионӣ бадастоварда имконият медиҳанд, ки самаранокии истифодабарии иқтидори меҳнатӣ баланд бардошта шуда, стратегияи илмию асосноки истифодаи самараноки он, ҳавасмандгардонӣ ва мотиватсияи меҳнатӣ дар ширкатҳои сайёҳии чумхурӣ бо мақсади таъмини рушди устувори фаъолияти онҳо таҳия карда шаванд.

Калидвожаҳо: механизмҳои ҳавасмандгардонӣ, мотиватсия, иқтидори меҳнатӣ, менечменти сайёҳӣ, принципҳои фаъолият, фаъолияти хизматрасонӣ, даромаднокии соҳа, соҳаи афзалиятнок, омода намудани мутахассисон, рушди идоракунӣ.

АННОТАЦИЯ

на автореферат диссертации Эсанова Мухаммадшарифа Давлатовича на тему «Механизмы мотивации использования трудового потенциала в туристическом менеджменте Таджикистана» по специальности 08.00.10 – Менеджмент, маркетинг и ценообразование (менеджмент)

Одним из актуальных вопросов туристической сферы Таджикистана является управление использованием трудового потенциала, заинтересованность работников и подготовка специалистов, что обеспечивает повышение качества туристических услуг и требует усилий для получения большего результата от выполняемой деятельности и оказываемых услуг. Цель диссертационного исследования заключается в разработке предложений по экономному использованию трудовых ресурсов на основе совершенствования механизма стимулирования использования трудового потенциала. Объектом диссертационного исследования является рабочая сила и ее эффективное использование на туристических предприятиях Республики Таджикистан. Предметом диссертационного исследования являются управленческие отношения в процессе формирования и развития механизмов стимулирования использования трудового потенциала работников в управлении туристическими компаниями. Материал и результаты диссертационного исследования характеризуются рядом показателей научной новизны, в том числе впервые: изложены понятие и сущность совершенствования механизмов мотивации управления использованием трудового потенциала, основанных на изучении теоретико-концептуальных подходов системных научных исследований. анализ, его сущность и экономическое значение согласно восприятия и понимания автором; в ходе проведения многих научных исследований были определены роль и значение управления трудовым потенциалом в сравнении с другими способностями, показаны элементы, этапы и условия развития трудового потенциала туристических предприятий с использованием стимулирующих механизмов, а также выяснено, что развитие сферы туристических услуг республики очень нуждается в эффективном управлении и т.д.

В качестве инструментов исследования при обработке и анализе числовых данных использовались понятийно-логический, монографический, расчетно-конструктивный, анализо-синтетический и экономико-статистический методы исследования. Теоретические результаты, методические рекомендации, научные выводы и практические предложения, полученные по результатам диссертационного исследования, дают возможность повысить эффективность использования трудового потенциала, разработать научно-обоснованную стратегию ее эффективного использования, а также развивать стимулирование и мотивацию труда в туристических компаниях республики в целях обеспечения устойчивого развития их деятельности.

Ключевые слова: механизмы стимулирования, мотивация, трудовой потенциал, туристический менеджмент, принципы деятельности, сервис, рентабельность отрасли, приоритетное направление, подготовка специалистов.

ANNOTATION

on the abstract of the dissertation of Esanov Muhammadsharif Davlatovich on the topic “Mechanisms of motivation for the use of labor potential in tourism management of Tajikistan” in the specialty 08.00.10 – Management, marketing and pricing (management)

One of the pressing issues in the tourism sector of Tajikistan is the management of the use of labor potential, the interest of workers and the training of specialists, which ensures an increase in the quality of tourism services and requires efforts to obtain greater results from the activities performed and the services provided. The purpose of the dissertation research is to develop proposals for the economical use of labor resources based on improving the mechanism for stimulating the use of labor potential. The object of the dissertation research is the workforce and its effective use in tourism enterprises of the Republic of Tajikistan. The subject of the dissertation research is management relations in the process of formation and development of mechanisms for stimulating the use of the labor potential of employees in the management of tourism companies. The material and results of the dissertation research are characterized by a number of indicators of scientific novelty, including for the first time: the concept and essence of improving the mechanisms of motivation for management of the use of labor potential, based on the study of theoretical and conceptual approaches of systemic scientific research, are presented. analysis, its essence and economic significance according to the perception and understanding of the author; in the course of many scientific studies, the role and importance of managing labor potential in comparison with other abilities was determined, the elements, stages and conditions for the development of labor potential of tourism enterprises using incentive mechanisms were shown, and it was also found that the development of the tourism services sector of the republic is in great need of effective management, etc.

Conceptual-logical, monographic, calculation-constructive, analytical-synthetic and economic-statistical research methods were used as research tools when processing and analyzing numerical data. Theoretical results, methodological recommendations, scientific conclusions and practical proposals obtained from the results of the dissertation research make it possible to increase the efficiency of using labor potential, develop a scientifically based strategy for its effective use, and it is also necessary to develop stimulation and motivation of labor in tourism companies of the republic in order to ensure sustainable development of their activities.

Keywords: incentive mechanisms, motivation, labor potential, tourism management, operating principles, service, industry profitability, priority area, specialist training.