



УДК 331.108.24

Новиков Алексей Васильевич, доцент, к.т.н., доцент кафедры экономики и менеджмента
Волжский государственный университет водного транспорта
603951, г. Нижний Новгород, ул. Нестерова, 5.

Соловьев Евгений Валерьевич, магистрант 1 курса по специальности 38.04.02
«Менеджмент»

Волжский государственный университет водного транспорта
603951, г. Нижний Новгород, ул. Нестерова, 5.

ОПТИМИЗАЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В РАМКАХ ПЕРЕХОДА НА ЦИФРОВУЮ ЭКОНОМИКУ СУДОРЕМОНТНО-СУДОСТРОИТЕЛЬНОГО ПРЕДПРИЯТИЯ НА ПРИМЕРЕ ПАО "ССК"

Аннотация. В предлагаемой статье рассмотрены основные понятия цифровой экономики, различные электронные платформы. Рассмотрено влияние цифровых технологий на производительность труда. На примере конкретного предприятия показана взаимосвязь между управлением персоналом предприятия и внедрением цифровой экономики. Дана оценка эффективности предложенных мероприятий.

Ключевые слова: управление персоналом, цифровая экономика, оптимизация, цифровые технологии, электронные платформы, искусственный интеллект, робототехника, производительность труда.

В современном обществе широко используются цифровые технологии, что в свою очередь определяет направления развития бизнеса и экономики в целом. Данное направление является приоритетным для всех экономически развитых стран, в особенности для лидеров – США, Великобритании, Германии, Китая, Японии и прочих.

Цифровая экономика – это принципиально новое направление экономической деятельности, которое опирается на нематериальную базу – цифровые технологии, которые способны обрабатывать огромные массивы данных, проводить анализ и тем самым оптимизировать всю экономическую деятельность отдельно взятой фирмы. Это система, позволяющая собирать и обобщать данные в цифровом виде [1].

На данном этапе развития экономики все большее влияние набирают фирмы, производящие и распространяющие технологические продукты. Нельзя представить фирму, которая не имела бы в своем распоряжении электронных платформ для работы (1С системы, CRM – системы, «Microsoft Office» и т.п.).

В последние годы разворачивается очередная волна трансформации моделей деятельности в бизнесе и социальной сфере, вызванная появлением цифровых технологий нового поколения, которые в силу масштабов и глубины влияния получили наименование «сквозных», — искусственного интеллекта, робототехники, Интернета, технологий беспроводной связи и ряда других.

Их внедрение, по оценкам, способно повысить производительность труда в компаниях на 40%. В ближайшем будущем именно эффективное использование новых цифровых технологий будет определять международную конкурентоспособность как

отдельных компаний, так и целых стран, формирующих инфраструктуру и правовую среду для цифровизации [2].

Сегодня, на новом витке развития цифровых технологий, одним из главных вызовов становится экспоненциальный рост количества, качества и многообразия взаимосвязей между организациями, гражданами и социально-экономическими системами, сопровождающийся скачкообразной динамикой числа транзакций и объемов обрабатываемых данных и приводящий к более сложной и синхронизированной интеграции «всех со всеми», последствия которой еще не до конца осознаны.

Международная конкурентоспособность национальной экономики - совокупность институтов, мер государственной политики и факторов, определяющих уровень производительности страны.

Особое значение приобретает формирование образовательных программ, отвечающих глобальным трендам, и персонализированных траекторий обучения, способных обеспечить «цифровую грамотность».

Можно сделать вывод, что в последние годы набирает популярность цифровизация производственных процессов - преобразование информации в цифровую форму.

В условиях экономики РФ, цифровизация проникла во все сферы бизнеса, так же, как и за рубежом, основная деятельность сосредоточена на использовании инновационных технологий - компьютеров, программ, операционных систем, интернета и т.д.

Говоря, что цифровая экономика широко используется во всех направлениях деятельности бизнеса, стоит отметить, что это утверждение распространяется и на систему управления персоналом на предприятии.

Управление персоналом – это деятельность, направленная на координацию деятельности персонала, обеспечение предприятия высококвалифицированными кадрами в нужном количественном и качественном выражении, а также оптимизация системы управления рабочим временем на предприятии.

Основная рабочая сила любой компании – это персонал.

Персонал предоставляет свою рабочую силу, тем самым становится частью нематериальных активов компании.

Таким образом, можно сделать вывод, что управление персоналом – это управление нематериальными активами компании, грамотное распределение рабочего времени и обеспечение бесперебойной работы.

В компетенции отдела кадров, занимающегося непосредственно управлением персоналом, входят такие задачи, как [3]:

- 1) подбор персонала;
- 2) контроль рабочего времени;
- 3) контроль над соблюдением норм труда на предприятии;
- 4) разработка и внедрение мер, повышающих мотивацию персонала и т.п.

Если присмотреться к перечню выше, можно заметить, что подавляющее большинство задач решается посредством цифровой техники.

Первое и самое важное – это, конечно же, подбор персонала.

С появлением интернета этот процесс стал намного оптимизированнее, так как существует множество сервисов, позволяющих находить персонал, не участвуя в поиске постоянно, а просто отвечая на заявки и приглашая на собеседование заинтересовавшего вас кандидата, информация о котором может быть проверена с помощью все того же интернета.

Также, на данный момент широко распространено ведение табелей рабочего времени в электронном варианте, что позволяет не упустить отработанное время сотрудника, так как техника работает гораздо точнее человека.

В некоторых компаниях это явление перешло на совершенно новый уровень. Сотрудник, заступая на смену, прикладывает электронную карту рабочего к специальному

считывающему устройству, что позволяет передавать данные в отдел кадров с точностью до секунды.

Такие меры позволяют не только перестать терять деньги на сотрудниках, проводящих больше времени на перерывах, но и контролировать процессы работы, снизить время на обработку данных, производить анализ работы каждого сотрудника, что в последующем поможет определять рычаги воздействия на каждого работника (премирование, выговоры, фиксации переработок и т.п.).

Немаловажным плюсом внедрения технологий является внедрение видеонаблюдения.

Помимо того, что это повышает безопасность предприятия, останавливая различного рода правонарушения, камеры также позволяют контролировать соблюдение трудовых стандартов, безопасность производства и пресекать все возможные негативные последствия в оперативном порядке.

Таким образом, можно сделать вывод, что с внедрением цифровой экономики предприятия начали оптимизировать все свои процессы путем сохранения денежных средств на процессах, которые полностью автоматизировались.

Это стало возможно из-за того, что для процессов, которые ранее требовали непосредственного участия человека в их реализации, теперь не нужно нанимать дополнительных специалистов.

Однако экономию денежных средств, назвать оптимизацией сложно, но это позволяет сделать такое явление, как повышение качества работы.

Цифровая информация, собранная с помощью техники, всегда имеет более точные показатели и, тем самым, является более качественной в сравнении с собранной вручную человеком.

Итак, рассмотрев сферы деятельности системы управления персоналом и особенности перехода на цифровую экономику, можно выделить основные точки соприкосновения этих областей и выделить зоны, которые будут приносить наибольшие выгоды предприятию, а именно оптимизировать весь процесс управления кадрами [4].

Основные точки внедрения цифровой экономики в систему управления персоналом:

1) Упрощение поиска кадров.

Как и описывалось выше, с помощью интернета компании могут находить кандидатов быстрее и при этом проверять их соответствие заявленным критериям отбора, не тратя при этом много времени.

Итог – экономия времени отдела кадров, что влечет за собой возможность держать в нем меньшее количество сотрудников.

Оптимизация явно видна – экономия денег при улучшении качества выполняемой отделом функции.

2) Контроль рабочего времени.

Электронные табели, автоматизированные системы отслеживания выхода на рабочее место и уход с него позволяют оплачивать только то время, которое работники приносили пользу предприятию, а значит сократить расходы на деятельность, абсолютно бесполезную предприятию.

Также, экономия времени отдела кадров, как и в предыдущем варианте, позволит сократить расходы и на него, а самое главное – повысит точность работы.

3) Контроль безопасности.

Отслеживающие устройства имеют ряд плюсов, однако, если рассматривать непосредственно влияние на управление персоналом, то можно выделить такой плюс, как снижение затрат на ликвидацию негативных последствий от нарушения техники безопасности.

4) Анализ работы.

Популярная в условиях современной экономики система личных показателей – KPI, является одной из лучших и простых в своем роде, а с помощью внедрения цифровой экономики может переходить под автоматизированный контроль.

Автоматизация такого процесса оптимальна, так как не требует постоянных временных и финансовых затрат со стороны отдела кадров, а также повышает уровень лояльности персонала и его трудоспособности, так как позволяет получать «прозрачные» результат деятельности.

Сотрудники, понимающие каким образом можно заработать премию, будут самостоятельно анализировать свою работу, и улучшать показатели.

Таким образом, можно сделать вывод, что цифровая экономика оказывает исключительно положительное влияние на предприятие в целом и отдел управления персоналом в частности, и помогает оптимизировать эти процессы, тем самым повышая показатели работы предприятия и снижая издержки, что ведет к неизбежному росту прибыли предприятия, на котором такая система была внедрена [5].

Доказать рациональность использования цифровой техники можно на примере предприятия ПАО «ССК», занимающейся судостроительной деятельностью.

Данные необходимые для примера представлены в таблицах 1 и 2.

Таблица 1

Среднесписочная численность работающих на предприятии

Наименование персонала	На начало 2019 года	На конец 2019 года
1. Промышленно-производственный персонал	642	624
В том числе:		
1.1. Производственные рабочие	252	235
1.2. Вспомогательные рабочие	204	206
1.3. Руководители, специалисты и служащие	186	183
2. Непромышленный персонал (столовая)	11	11
3. ДГПХ	9	10
4. Внешние совместители	6	6
ИТОГО	668	651

Таблица 2

Расход фонда заработной платы по категориям

Наименование персонала	Фонд заработной платы за 2019 год
1. Производственные рабочие	88 026 213
2. Вспомогательные рабочие	48 821 554
3. Руководители, специалисты и служащие	71 105 866
4. ДГПХ	4 292 842
5. Внешние совместители	1 810 309
ИТОГО	214 056 789

Из таблицы 1 можно увидеть, что численность рабочих сократилась на 17 человек, что говорит о том, что необходим поиск новых сотрудников на пустующие вакансии, чем предприятие и занялось.

Численность отдела кадров ПАО «ССК» составляет 10 человек, а заработные платы за год – 10 млн. руб.

Автоматизируя процессы на предприятии можно снизить расходы.

Если сократить отдел кадров на 4 человека, а выполняемые ими функции, описанные выше в статье, возложить на компьютерные системы то можно добиться

экономии в размере 4 млн. руб., а это порядка 2% процентов от всего фонда заработной платы (на основании данных таблицы 2).

Однако, кроме снижения расходуемых средств, согласно исследованиям «Всемирного экономического форума», возможен рост производительности труда в районе 40%, что при уменьшении затрат на отдел кадров, вызывает еще и рост прибыли.

Таким образом, можно сделать вывод, что внедрение цифровой экономики уже произошло, в большей или меньшей степени.

Существуют компании, которые все еще не пользуются плодами прогресса, однако подавляющее большинство компаний не может функционировать без доступа к интернету и программам «Microsoft Office», а компании, специализирующиеся на продажах, пользуются CRM-системами, позволяющими исключить недоработки и повысить эффективность труда каждого сотрудника, при этом снижая затраты на само управление персоналом.

Исходя из всего вышесказанного, следует, что цифровая экономика и управление персоналом неразрывно связаны между собой, в условиях современной экономики, что положительно отражается на финансовых результатах компании и оптимизирует ее деятельность.

Список литературы:

1. Гладкий, А.А. 1С Зарплата и управление персоналом. / А.А. Гладкий. - М.: Эксмо, 2015. - 272 с.
2. Полевая, М.В. Менеджмент и управление персоналом в гостиничном сервисе: Учебник / М.В. Полевая. - М.: Academia, 2015. - 272 с.
3. Базаров, Т.Ю. Управление персоналом / Т.Ю. Базаров. - М.: Academia, 2017. - 32 с.
4. Потемкин, В.К. Управление персоналом / В.К. Потемкин. - СПб.: Питер, 2019. - 32 с.
5. Кибанов, А.Я. Управление персоналом в России: теория, отечественная и зарубежная практика: Книга 2: Монография / А.Я. Кибанов, Б.М. Генкин, И.В. Лаврентьева. - М.: Инфра-М, 2018. - 64 с.

OPTIMIZATION OF PERSONNEL MANAGEMENT WITHIN THE TRANSITION TO DIGITAL ECONOMY OF SHIP REPAIR AND SHIPBUILDING ENTERPRISE ON THE EXAMPLE OF PJSC "SSK"

Alexey V. Novikov, Evgeny V. Soloviev

The proposed article focuses on identifying relationships between enterprise human resources management and the implementation of the digital economy.

Keywords: human resources management, digital economy, optimization.