

8. Forrester, S.V., Ustinova, G.H., Kosyakova, I.V., Ronzhina, N.V., Suraeva, M.O. Human capital in the innovative conditions [Электронный ресурс] / S.V. Forrester, G.H. Ustinova, I.V. Kosyakova, N.V. Ronzhina, M.O. Suraeva // International Electronic Journal of Mathematics Education. – 2016. – VOL. 11, NO. 8, 3048-3065 [сайт]. – URL: <https://www.iejme.com/download/human-capital-in-the-innovative-conditions.pdf> (дата обращения: 26.01.2021).

9. Косякова, И.В., Шепелев, В.М. Институты ускоренного инновационного развития регионов [Электронный ресурс] / И.В. Косякова, В.М. Шепелев // Корпоративное управление и инновационное развитие экономики Севера: Вестник Научно-исследовательского центра корпоративного права, управления и венчурного инвестирования Сыктывкарского государственного университета. – 2019. – № 4. – С. 116-125 [сайт]. URL: DOI: 10.34130/2070-4992-2019-4-116-125 (дата обращения: 26.01.2021).

INDUSTRIAL ENTERPRISES' INNOVATIVE DEVELOPMENT FACTORS

Belyaeva Galina Igorevna

Samara State Technical University, Samara

Abstract. The article is devoted to the study of the factors influencing the industrial enterprises' innovative development. The topic under study is relevant, because it is innovative technologies that are the foundation for the growth of the industrial sector economy. The author of the study reveals innovation essence, innovative technologies. The work examines the factors necessary for the industrial enterprises' innovative development. The analysis was carried out on the Samara region example.

Keywords: innovations, factors, conditions, potential, development

УПРАВЛЕНИЕ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ

Бобылев Илья Александрович, Игуменов Илья Максимович

Самарский государственный технический университет, г. Самара,

Аннотация. Проблема эффективного управления ресурсами всегда стояла остро перед руководителями промышленных предприятий, в том числе и в нефтяной сфере. Трудовые же ресурсы, то есть человеческий капитал сегодня признается самым важным. Также одним из важных

аспектов работы с трудовыми ресурсами можно назвать разделение функций между дирекциями, для более эффективной работы предприятия. На протяжении многих лет различные специалисты по управлению персоналом разрабатывали методики и концепции улучшения производительности труда без вреда для самих сотрудников, а даже наоборот, пытаясь их заинтересовать в процессе производства, как например в применении системы Кайдзен в Японии.

Ключевые слова: трудовые ресурсы, персонал, инновации, цифровизация, экономика, система Кайдзен.

Ресурсы предприятия-имеющиеся в наличии средства, обеспечивающие осуществление производственно-коммерческой деятельности (производство и продажа /сбыт продукции). К ним относятся следующие:

- 1) основные средства;
- 2) оборотные средства;
- 3) трудовые ресурсы (персонал);
- 4) финансовые ресурсы;
- 5) информационные ресурсы.

Трудовые ресурсы (персонал) в совокупности ресурсов предприятия занимают особое место по следующим причинам.

1. Руководство через персонал задействует другие ресурсы.
2. Персонал-не пассивный ресурс, является субъектом трудовых отношений. Например, может выдвигать требования по улучшению условий труда и добиваться их выполнения.

Управление предприятием -интегрированное управление ресурсами, обеспечивающее их гармоничное взаимодействие и использование для достижения установленных бизнес-целей [3;8].

Управление трудовыми ресурсами включает в себя традиционный набор функций [2]. К ним относятся следующие.

1. Планирование требуемых ресурсов.
2. Набор и отбор персонала.
3. Адаптация, обучение, переподготовка.
4. Определение квалификационной категории, заработной платы.
5. Управление в текущей производственной деятельности.
6. Оценка трудовой деятельности.
7. Повышения, переводы, увольнения.
8. Анализ трудовых ресурсов, оценка их эффективности.

Эти управленческие воздействия на предприятии можно представить укрупненно в виде схемы на рисунке.

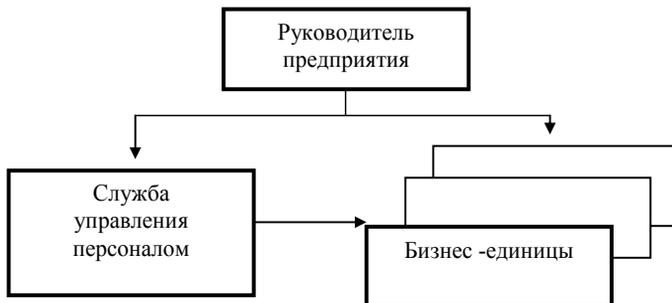


Рисунок 1 – Укрупненная схема управления персоналом на предприятии.

Служба управления персоналом, организационно оформляемая на крупных предприятиях в виде дирекции по персоналу, подчиняется руководителю предприятия-генеральному директору. Она взаимодействует с бизнес-единицами. Бизнес-единицы также оформляются в виде дирекций-производственных и ресурсных (обеспечивающих). Бизнес-единицы в общем случае состоят из цехов и отделов, цехи – из участков.

Управление текущей производственной деятельностью и ее оценка осуществляются в бизнес-единицах директором, начальниками цехов и отделов, участков. Остальными традиционными функциями управления занимается дирекция по персоналу с участием бизнес-единиц.

На современном предприятии не ограничиваются традиционными функциями управления. Они дополняются современными практиками повышения эффективности персонала[1;12]. Покажем это на примере деятельности крупного промышленного предприятия – Самарского металлургического завода (СМЗ).

Это предприятие выпускает обширную номенклатуру металлопродукции из алюминиевых сплавов для применения в различных отраслях [3]. В частности, в активе этого предприятия - выпуск продукции для нефтегазовой отрасли.

Эффективной современной практикой на этом предприятии является управление по целям для всех РСС[4;6]. Эта работа проводится в бизнес – единицах под методическим руководством и контролем дирекции по персоналу. Общие цели определяются на год для завода в целом. Это объемные производственные показатели, финансовые результаты, показатели по охране труда, показатели по качеству продукции основные операционные показатели и цели по персоналу. Заводские цели являются целями для руководства завода. Они детализируются и каскадируются до бизнес-единиц (дирекций), далее -до цехов и отделов, затем-до участков. Цели для руководителей подразделений и РСС определяются выше-

стоящими руководителями, согласовываются с каждым работником и заносятся в специальные индивидуальные формы – «Управление эффективностью деятельности». В разделе по персоналу этой формы как правило присутствуют цели для работника и его подчиненных по повышению квалификации, по освоению смежных профессий, по подготовке резерва и преемников. Достижение годовых целей расписывается по кварталам. Руководителем поквартально контролируется и фиксируется выполнение целей, оказывается содействие работнику в их выполнении. По итогам года непосредственным руководителем с учетом достижения целей выставляется и согласовывается с вышестоящим руководителем оценка деятельности работника (ниже ожиданий, положительная, высокая или исключительная). Оценка учитывается при ежегодном планировании повышения зарплаты каждому работнику.

Другим видом современного управления персоналом на СМЗ является система вовлечения работников в постоянные (непрерывные) улучшения, которая разработана и применяется на корпоративном уровне и на заводе. Система разработана на базе идей, которые начали внедряться в конце 20-го века на японских предприятиях[5]. Основой этих идей является принцип-понимание того, что эффективность предприятия может и должна повышаться не только за счет значительных инвестиций (например в оборудование и технологии), но и за счет оптимизации процессов в текущей производственной деятельности между очередными инвестиционными компаниями.

Наиболее хорошо была разработана и теперь известна производственная система автоконцерна Тойота [4]. Система эта основывается на принципе Кайдзен. Сущность Кайдзена – совершенствование (того, чем располагаешь; того, что делаешь). Более того-это непрерывный процесс совершенствования, в котором участвуют все работники (рабочие, специалисты, руководители всех уровней управления).

Система эта адаптирована и развита применительно к корпорации и СМЗ. Вовлечение в процесс совершенствования всего персонала, мотивация персонала на постоянные улучшения – тотальная и в то же время тонкая работа, которая стала неотъемлемой частью жизни завода [8]. Организует эту работу специально созданная на заводе служба-Центр совершенствования (центр операционной эффективности). При этом управление персоналом на заводе осуществляется фактически в соответствии со схемой на рис. 2 (сравните со схемой на рис. 1).



Рисунок 2 – Укрупненная схема управления персоналом на СМЗ

Руководство завода со службой операционной эффективности и бизнес-единицами определяют важнейшие операционные характеристики (по охране труда, по качеству, по производительности, по затратам), осуществляют их мониторинг, формулируют задачи по улучшениям. Служба оказывает методическую и нормативную поддержку этой деятельности в подразделениях бизнес-единиц. Подготовлен и выпущен ряд стандартов предприятия, определяющих систему улучшений и применяемые в ней инструменты. Например, стандарт «Организация и проведение Кайдзен -мероприятий».

Наиболее значимые и сложные в реализации мероприятия оформляются как проекты улучшений от группы работников и выполняются в рамках ежегодно реализуемой заводской программы «Хватит терять». Разработан и выпущен стандарт предприятия с таким же названием. По итогам года проводится конкурс таких проектов и поощряются все участники всех проектов этой программы. Проводится ежегодная церемония чествования и награждения участников призовых проектов. Они получают на церемонии поздравления и медали, дополнительно премируются. Проекты, их участники освещаются затем в заводских печатных и электронных информационных изданиях. Ежегодный экономический эффект от реализации предложений и проектов по программе «Хватит терять» составляет несколько миллионов долларов США [5]. Высокий, продвинутый уровень управления персоналом, работы с персоналом по его вовлечению в постоянные улучшения, в достижения более высоких показателей производственных и других бизнес-процессов позволили заводу не допустить уменьшения объема выпуска продукции в 2020 году, даже увеличить его по сравнению с 2019 годом без роста численности персонала. И это в условиях пандемии и общего спада экономики.

Заключение, выводы.

1. В корпорациях и на отдельных предприятиях используются системы управления персоналом с применением традиционных и современных практик.

2. Предприятия, применяющие эффективный набор практик управления персоналом, включая современные, достаточно успешно противостоят спаду деловой активности и экономики, в том числе вследствие пандемии. Примером такого предприятия является Самарский металлургический завод.

Библиографический список

1. Экономика предприятия : учебник для студентов вузов, обучающихся по экономическим специальностям / В.Я. Горфинкель [и др.].. – Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — С. 230-245.

2. Базаров Т.Ю. Управление персоналом.-М.: Академия, 2018, С. 195-213.

3. Паскаль Деннис. Производственная система Тойоты и не только.- М.: Институт комплексных стратегических исследований, 2007 г., С. 145-156.

4. Одинцова Я.Г. Новые возможности управления персоналом в условиях цифровизации. // Журнал Ученые записки Тамбовского отделения РoCМУ. – №3- 2020. – С. 23.

5. Шарапов Ю.В., Кухарь Е.Б. Анализ факторов, определяющих внешнюю среду предприятия / Ю.В. Шарапов, Е.Б. Кухарь // Молодежь и наука. – 2018. – №7. – С.99.

6. Карпова М.В. Оценка стратегического потенциала организации / М.В. Карпова, Н.В. Рознина, И.С. Лушникова // «Актуальные вопросы современной экономики.» – 2019.- №5.- С. 491-507.

7. Упорова И.В. Управление трудовыми ресурсами в контексте цифровой экономики // «Экономика и управление». – 2019. – №1. – С.78-86.

8. Загребельная Н.С., Бостоганашвили Е.Р. Управление человеческими ресурсами в цифровой экономике // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2019. Том 9. № 1А. С. 374-384.

9. Указ Президента Российской Федерации от 09 мая 2017 года «Стратегия развития информационного общества в Российской Федерации». – Консультант Плюс: информационно-правовая система. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_216363/9bd9b8db884c455ea6c4ca40891fdb5a645140bc/

10. Цифровая экономика и ее основные характеристики. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.McKinsey.com/global-locations/europe-and-middleeast/russia/ru/>

11. Nayak, N.G. Software-defined environment for reconfigurable manufacturing systems / N.G. Nayak, F. Dürr and K. Rothermel // 5th International

Conference on the Internet of Things (IOT). – 2015. -P. 122-129. DOI: 10.1109/IOT.2015.7356556

12. Zhou, K. Industry 4.0: Towards future industrial opportunities and challenges / K. Zhou, Taigang Liu and Lifeng Zhou // Conference on Fuzzy Systems and Knowledge Discovery. – 2015. – P. 2147-2152. DOI: 10.1109/FSKD.2015.7382284

MANAGEMENT OF LABOR RESOURCES IN THE CONDITIONS OF DIGITALIZATION OF THE ECONOMY

Bobylev Ilia Aleksandrovich, Igumenov Ilia Maksimovich

Samara state technical university

Abstract. The problem of effective resource management has always been acute for the leaders of industrial enterprises, including in the oil sector. Labor resources, that is, human capital, is recognized today as the most important. Also, one of the important aspects of working with labor resources can be called the division of functions between directorates, for more efficient work of the enterprise. That is why, over the years, various staff management specialists have developed methods and concepts for improving labor productivity without harming employees themselves, and even vice versa, trying to interest them in the production process, such as in the application of the Kaizen system in Japan.

Key words: labor resources, staff, innovation, digitalization, economy, Kaizen system.

КОРРЕКЦИЯ ГИПЕРАКТИВНОГО ПОВЕДЕНИЯ ДОШКОЛЬНИКА В ДОО

Бондяева Татьяна Яковлевна, Новожилова Татьяна Николаевна

*Самарский национальный исследовательский университет
имени академика С.П. Королёва, г. Самара*

Аннотация. В статье актуализируется проблема коррекционной работы с гиперактивным дошкольником, раскрываются психологические и возрастные особенности дошкольника с синдромом дефицита внимания, описываются методы коррекционной работы с гиперактивными дошкольниками с акцентом на арт-терапевтических методах. В статье дана модель психолого-педагогической работы со старшими дошкольниками