

Список использованных источников

1. Молодчик, М.А. Интеллектуальный капитал компании: диагностика и подходы к управлению : Изд-во Перм. нац. исслед. политехн. ун-та, 2012. – 219 с.
2. Гапоненко, А.Л., Орлова, Т.М. Управление знаниями. Как превратить знания в капитал. – М.: Эксмо, 2008.
3. Паникарова, С.В., Власов, М.В. Управление знаниями и интеллектуальным капиталом : [учеб.пособие]. Изд-во Урал.ун-та, 2015. — 140 с.
4. Тугускина, Г. Н. Управление интеллектуальным капиталом организации : учеб.пособие. Изд-во ПГУ, 2021. – 138 с.
5. Багов, В.П., Селезнев, Е.Н., Ступаков, В.С. Управление интеллектуальным капиталом: [учеб.пособие]. - М.: ВБ «Камерон», 2006.

К ВОПРОСУ ЦИФРОВИЗАЦИИ СФЕРЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В МАЛОМ БИЗНЕСЕ

Д.А. Новикова

Научный руководитель Л.В. Иваненко
Самарский национальный исследовательский университет имени
академика С.П. Королева

В настоящее время применение цифровизации, т.е. цифровых технологий, актуально не только в производственных процессах, но и в сфере управления персоналом. В связи с этим, HR-специалисты все чаще используют цифровые технологии в своей деятельности. Однако широкое внедрение IT-технологий характерно для корпораций, холдингов, крупных компаний, но, далеко не все малые предприятия готовы к цифровизации и могут осуществить преобразование своего бизнес-процесса. В основном на малых предприятиях цифровизация и цифровые технологии осуществляются в малых объемах и в традиционных направлениях: некоторый учет, 1С-бухгалтерия и т.д. Лишь в отдельных предприятиях малого и среднего бизнеса наблюдается небольшое присутствие цифровых элементов [1].

В связи с выше перечисленным возникла необходимость поддержки внедрения IT-технологий в деятельность микропредприятий, в малый и средний бизнес. Поэтому в соответствии с федеральным проектом «Цифровые технологии», который разработан на основе национального проекта «Цифровая экономика Российской Федерации», разработана программа поддержки цифровизации малого и среднего бизнеса, оператором которой является Российский фонд развития информационных технологий. Статистика свидетельствует о том, что в стране сегодня действует около шести миллионов предприятий малого и среднего бизнеса, причем в

основном это микропредприятия. Учитывая все это, значимость данной программы поддержки очевидна.

Вместе с тем, имеются различные трудности и преграды для реализации цифровизации. Например, отсутствие у менеджера необходимых компетенций, опыта по проведению цифровизации, незнание всех особенностей членов коллектива, нехватка требуемых ресурсов (финансовых, человеческих и др.) Затем для внедрения и использования цифровизации надо понимать: какие задачи может помочь решить цифровизация на данном малом предприятии; с помощью каких цифровых инструментов могут произойти производственные изменения; каким образом повысится эффективность управления человеческими ресурсами на предприятии.

Информационные цифровые технологии на малом или среднем предприятии могут помочь в следующих случаях. Прежде всего, подбор и найм. Для выполнения этих процедур нужны массивы больших данных, анализируя которые выбирают наиболее подходящего специалиста для успешной деятельности малого предприятия. Кроме того, для найма существуют социальные сети и различные приложения. Это уже инструменты.

Приложение Resume Matching содержит базу резюме и систему описания вакансий, что в итоге позволит найти подходящих кандидатов. Приложение Standardization дает возможность определить название вакансии, должностную инструкцию и зарплату [2]. Кроме того, IT- технологии могут способствовать поддержке вовлеченности и удержанию сотрудников. Виртуальная помощь в любой момент даст ответу сотруднику о правилах получения льгот, компенсаций, отпусков и т.д. без обращения к менеджеру. Для каждого сотрудника важна его оценка и развитие карьеры. В этом случае также могут помочь цифровые технологии. Существует несколько цифровых источников, откуда менеджеры могут узнать о своих сотрудниках реальную и объективную информацию руководителю для разработки схемы карьерного роста [3].

Непростые проблемы возникают в процессе применения цифровых технологий на малых и средних предприятиях: во-первых, однозначно увеличенное финансирование; во-вторых, обеспечение возможности доступа к цифровым платформам для получения информации, требующейся для работы предприятий; в-третьих, наличие на среднем, малом или микропредприятии компетентных, высококвалифицированных специалистов и сотрудников [4].

К способам цифровизации сферы управления персоналом можно отнести такие цифровые технологии, как: облачные технологии SaaS по управлению персоналом, блок-чейн(повышение мотивации, более четкая координация, обмен данными, упрощение подбора и т.д.) [4].

Наибольший интерес для малых предприятий заслуживают системы управления несложного и недорогого программного обеспечения, что весьма важно для малых предприятий. Они способны обрабатывать очень большой объем информации и составлять отчеты, что является трудоемкой,

но не сложной задачей [5]. Внедрение таких систем происходит за небольшой промежуток времени, а главной задачей после установки программы является ввод информации о сотрудниках и предприятии [6]. Практическая деятельность и управление персоналом на малых и средних предприятиях свидетельствует, что цифровые технологии позволят увеличить прибыль, усовершенствовать производство и управление персоналом.

В данной работе в качестве примера рассмотрим микропредприятие ООО «Стиль» и предложим мероприятия по цифровизации данной организации.

Основным видом деятельности ООО «Стиль» является передача в аренду, а также управление собственным или арендованным имуществом. Данное предприятие основано в 2010 году. В ООО «Стиль» 15 сотрудников – руководитель, специалисты и обслуживающий персонал. К ним относятся: директор; главный бухгалтер; главный инженер; юрист-консультант; бухгалтер; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования; слесарь-сантехник (два человека); уборщики служебных помещений (три человека); старший водитель; водитель автомобиля; разнорабочие (два человека).

На предприятии уже имеются некоторые элементы цифровой технологии: во-первых, внедрены программы: 1: С и БухСофт; во-вторых, отчеты отправляются по электронной почте; в-третьих, все сотрудники онлайн проходят все инструктажи: по охране труда; по пожарной безопасности; по технической безопасности; по антитеррору. В соответствии с направлением деятельности ООО «Стиль» имеет клиентскую базу, которую также необходимо постоянно проверять, т.к. арендаторы достаточно часто меняются и необходимо подбирать новых. В настоящее время в данное микропредприятие необходимо внедрить цифровизацию, которую целесообразно произвести в двух направлениях: 1. организовать модернизацию самого бизнес-процесса, который предполагает мониторинг арендаторов, подбор новых клиентов и ведение клиентской базы; 2. осуществить управление персоналом, которое отвечает за ведение самого бизнес-процесса (учет зарплаты, трудоустройство с оформлением приказов, ведение документации по кадровым вопросам, табели рабочего времени и т.д.)

Балансовая отчетность ООО «Стиль» свидетельствует о его незначительных финансовых возможностях. Предприятие не нуждается в мощной цифровизации, требуется несложное и недорогое ПО, способное обрабатывать большой объем данных и информации. Наблюдается текучесть кадров, поэтому следует уделить внимание подбору и найму новых сотрудников, например, через социальные сети и приложения: Resume Matching (содержит базу резюме и систему описания вакансий), Standartization (содержит название вакансии, должностную инструкцию и зарплату для будущего сотрудника). Кроме того, рекомендуется ПО «Галактика ERP: Контур управления персоналом», которое с помощью модулей («Управление персоналом», «Табельный учет», «Заработная плата»)

автоматизирует сразу несколько процессов. Стоимость данного программного обеспечения составляет 25000 рублей, оно устанавливается на ПК.

Таким образом, введение современных технологий управления человеческими ресурсами обеспечивает эффективное решение основных задач, связанных с управлением кадрами, и помогает максимально полезно использовать потенциал сотрудников компании.

Список использованных источников:

1. Виноградов О.В., Кокорин И.С., Янковская Е.С. Цифровизация малых и средних предприятиях Российской Федерации: правовое регулирование, тенденции, факторы, механизмы // Ленинградский юридический журнал. 2022. №2 (68). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tsifrovizatsiya-malyh-i-srednih-predpriyatij-v-rossiyskoy-federatsii-pravovoe-regulirovanie-tendentsii-factory-mehanizmu>
2. Сервисы вместо специалистов. Открытые системы. URL: <https://www.osp.ru/cio/2017/09/13053405>.
3. Зуева Златислава Викторовна, Катровский Юрий Андреевич. Использование цифровых технологий в управлении персоналом // Бизнес-образование в экономике знаний. 2021. №2 (19). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/ispolzovanie-tsifrovyyh-tehnologiy-v-upravlenii-personalom>
4. Васильева, А. В. (2017). Организация работы по управлению персоналом на основе применения информационных технологий. Современные информационные технологии: интеграция наук и практики, с. 45-49.
5. Романова Ю.Д., Винтова Т.А., Коваль П.Е. Информационные технологии в управлении персоналом: учебник и практикум для прикладного бакалавриата. 2-е изд., перераб. и доп. М., 2017.)
6. Фролова А.В., Иремадзе Э.О. Управление персоналом в условиях цифровизации // Скиф. 2021. №12 (64). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/upravlenie-personalom-v-usloviyah-tsifrovizatsii>

ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТ С ВЫСВОБОЖДАЮЩИМСЯ ПЕРСОНАЛОМ

М.А. Панина

Научный руководитель О.В. Новоселова

Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королева

За последние несколько лет, в связи с непростой экономической ситуацией, обострением безработицы, изменением потребностей организаций в рабочей силе, внедрением и обновлением технологий производства, позволяющих компьютеризировать и автоматизировать