

2. Основные показатели финансового и имущественного состояния организаций. Петростат. [Электронный ресурс]. URL: <https://petrostat.gks.ru/folder/29441> (дата обращения: 19.03.2021).

3. Финансовое состояние организаций Ленинградской области на 31.12.2020. Петростат. [Электронный ресурс]. URL: <https://petrostat.gks.ru/folder/29441> (дата обращения: 19.03.2021).

УДК 331.1

ИЗМЕНЕНИЕ ФОРМАТА ОБУЧЕНИЯ И РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА В ЦИФРОВИЗАЦИИ

Королева Людмила Леонидовна, преподаватель Российского государственного университета туризма и сервиса, аспирант кафедры экономики и предпринимательства Российского государственного социального университета, lyudmilakoroleva@gmail.com

Аннотация: *Влияние цифровизации бизнеса на изменение формата обучения и развития персонала. Рассмотрены различные точки зрения российских и зарубежных представителей научного и бизнес-сообщества. Приведены опыты успешного внедрения дистанционных технологий обучения и развития персонала при помощи мобильного приложения.*

Ключевые слова: *цифровизация, цифровизация бизнеса, дистанционное обучение, IT-технологии, индивидуальный план развития.*

Успешный бизнес сегодня – это не что иное, как словосочетание – «Цифровой бизнес». Если компания не планирует переходить с аналоговых или «ручных» технологий на цифровые – то ее банкротство неизбежно. Век компьютеров, нанотехники, обработки большого объема данных (Big Date) и смартфонов – навсегда изменил устоявшиеся парадигмы государственных и коммерческих организаций, сельского хозяйства, сектора малого и среднего предпринимательства, и заставил весь мир смотреть на «Цифровизацию» как на инструмент решения любых самых сложных бизнес – задач.

Ситуация с COVID-19 уже в мировом масштабе планеты Земля открыла цифровые пространства и невероятных размеров возможности ведения предпринимательской, образовательной и социальной деятельности миллиардам потребителей. Компании, которые были готовы к переходу на «удаленный формат работы» преумножили свою чистую прибыль за период Пандемии на тысячи тысяч долларов США. Стоимость их акций в период с начала 2020 года выросла более чем на 20%, а в отдельных случаях, более чем на 100%. Если рассматривать компании, которые на рынке более 10 лет, то прирост стоимости акций по некоторым из них составил более чем 1500 %. Это такие компании, как [4]:

– Zoom video Communication – прирост по стоимости акций компании с начала 2020 года составил – 133%;

– Teladoc Health – прирост по стоимости акций компании с начала 2020 года составил – 131%;

– Amazon.com – прирост по стоимости акций компании с начала 2020 года составил – 30,4%, в пересчете на 10 лет – стоимость акций выросла на 1580%;

– Domino's Pizza – прирост по стоимости акций компании с начала 2020 года составил – 25,3%, в пересчете на 10 лет – стоимость акций выросла на 2730%.

Исходя из вышеперечисленных примеров, цифровизация бизнеса – это путь к увеличению чистой прибыли компании, а так же, к ее масштабированию и укреплению на мировом рынке. Но под цифровизацией бизнеса следует понимать не односторонне внедрение «новых IT – технологий», а еще и upgrade (в переводе с англ. – совершенствование, улучшение) человеческого ресурса, что делает тему исследования – как никогда актуальной.

Целью данной статьи было обозначить влияние цифровизации бизнеса на изменение формата обучения и развития сотрудников. Определить точки соприкосновения двух процессов, а так же показать, что формат дистанционного или удаленного обучения и развития сотрудников – одна из составляющих цифровизации бизнеса.

Материалы и методы исследования. При написании статьи были изучены материалы российских и зарубежных ученых, а так же, рассмотрены отчеты исследований в области изменения процессов обучения персонала транс – национальных корпораций и компаний с мировыми именами, которые преуспели в усовершенствовании бизнес – процессов.

В рамках изучения влияния цифровизации бизнеса на изменение формата обучения и развитие персонала были выбраны следующие методики: логический и сравнительный анализ аналитических данных в области управления процессами внедрения цифровой трансформации на предприятиях, и теоретико-методологический анализ статистических данных цифровизации процессов обучения персонала в российских компаниях.

В своих трудах, Печковская Д.С. и Кораблева О.Н. утверждают, что человеческий капитал приобретает ценность. Уровень цифровой грамотности персонала становится одним из важных факторов дальнейшего развития компании.[2] Вместе с этим, директор департамента по работе с персоналом компании «Хегох Евразия» Н. Колосова высказывается за то, что в основе цифровой трансформации обучения персонала лежат три составляющие [1]:

1. Доступная технологическая или IT – составляющая – она позволяет выстроить правильную цифровую среду и инфраструктуру в обучении;

2. Образовательная составляющая – позволяет оценить возможности человеческого ресурса и развивать необходимые навыки и компетенции персонала;

3. Коммуникационная составляющая – максимально открытая и доступная информация о преимуществах цифровизации с примерами успешных практик.

Из этого, можно сделать вывод, что компании уже вкладываются в «цифровое обучение и развитие» своих сотрудников на всех уровнях: от высшего менеджмента, до линейного сотрудника.

С другой стороны, процесс цифровой трансформации бизнеса, как утверждает Ю. Крылова [3], приводит к распространению удаленной работы, использованию аутсорсинга и фриланса, что делает невозможным и бессмысленным развитие персонала, поскольку сотрудники являются временным или не присутствуют физически в

организации. Однако, подобный процесс работы – выбирают для себя совсем небольшие компании, которые стараются за счет минимизации некоторых статей расходов, получить большую прибыль. Как правило, такие компании экономят на следующем:

- дорогостоящая аренда офисных помещений;
- содержание стационарной бухгалтерии;
- маркетинговые материалы и активности;
- клининг и т.д.

Вместе с этим, небольшие компании вынуждены проводить технологическое обновление систем и оборудования, чем и пытаются компенсировать минимизацию затрат на обучение и развитие персонала.

Сегодня, процесс обучения персонала, как в крупных, так и небольших компаниях, нуждается в постоянной отладке, цифровые процессы обучения не совершенны, а линейный персонал хоть и требует персонального подхода в изучении новых продуктов и услуг, но не спешит применять данные знания на практике. Поэтому, компании обращаются к системе оценок персонала и дополнительного мотивирования по результатам работы. Но финансовая мотивация – самая неэффективная мотивация, поскольку сотрудники всегда хотят получить «большую» премию. А, если они не выполнили поставленные задачи и не получили премию, то вместо того, чтобы сделать выводы и работать над ошибками, они приходят в состояние демотивации.

Идеальным решением в качестве мотивации на результат и карьерный рост – можно выделить такой инструмент, как Индивидуальный план развития сотрудника или ИПР. Причем, доступ к данному плану развития – сотрудник должен иметь постоянно, в рабочее и не рабочее время. Это позволит ему отслеживать и выполнять поставленные задачи поступательно, что приведет к появлению и оттачиванию новых навыков, необходимых для работы и продвижения по карьерной лестнице.

Многие компании уже задумались над переводом обучающих занятий, тренингов и вебинаров в дистанционный формат, а такие компании как: BMW, Danone, Mail.ru, ВТБ и другие – уже реализуют возможность обучения и развития своих сотрудников, через мобильное приложение.

На смартфон сотрудника устанавливается корпоративное мобильное приложение, и он с первых дней становится полноправным участником корпоративной культуры компании: видит все новости, участвует в дискуссиях, там же, смотрит расписание обучения и выполняет понравившиеся ему задания.

Отдельно, выделен такой раздел, как «Индивидуальный план развития». Для каждой компании HR-специалисты разрабатывают свои определенные наборы компетенций и требований для их приобретения. Сотрудник может по пути на работу/с работы или в свободное время, изучать необходимые материалы, сдать тестирования и задавать интересующие его вопросы своему непосредственному руководителю в мобильном приложении. Тут же, в разделе ИПР, видно, что уже сделал сотрудник, что делает и сколько осталось сделать для достижения поставленной цели. Такая визуализация помогает сотруднику сконцентрироваться на итоговом результате.

Результаты исследований и их обсуждения. Международная компания в области аудита и консалтинга Deloitte совместно с компанией SAP CIP провела весной 2019 года социологические исследования цифрового обучения в России. В опросе приняли участие 434 организации из 14 отраслей. Все они, согласно предоставленным ответам,

оценивались по четырехбалльной шкале на базе модели «Digital HR» (один балл, если компания находится на самом начальном уровне, четыре балла - если на передовой позиции). С точки зрения применения современных инновационных решений в обучении и развитии, средний показатель зрелости этих процессов по оценке респондентов от HR-специалистов составил 1,95, а от бизнеса – 2,04. [5]

Портрет же цифровизации процессов обучения персонала в российских компаниях выглядит так:

- 44% сотрудников компаний должны написать заявление руководителю или в отдел по работе с персоналом, если хотят пройти обучение;
- 41% HR-специалистов администрирует обучение в формате Excel из-за отсутствия электронной системы в компании;
- 26% сотрудников учатся с применением мобильных технологий (доступ к учебному порталу и порталу развития сотрудников через смартфон);
- 7% сотрудников учатся по технологии виртуальной или дополненной реальности.

Исходя из представленных исследований [5], можно отметить, что меньше половины российских компаний занимаются цифровизацией обучения, развития и переподготовкой персонала. И, как правило, это крупные компании, которые имеют представительства по всей территории Российской Федерации. Однако все еще остаются организации, которые по тем или иным причинам, не готовы вкладывать финансы в обучение своих сотрудников, так же как и в цифровое развитие компании. Это может быть связано с дефицитом или отсутствием финансирования компании извне или за счет заемных средств, а так же, с отсутствием возможности нанять сотрудников, которые будут работать на дорогостоящем оборудовании. Эти проблемы особенно остро стоят в регионах, где занимаются сельским хозяйством и фермерством.

Выводы. Изменение формата обучения и развития сотрудников в условиях цифровизации бизнеса – неизбежно. Сама же система обучения и развития персонала – это не только мобильные платформы и IT-решения, это новая корпоративная культура компании, которая показывает, куда развивается бизнес в направлении цифровизации, какие изменения в нем востребованы, какое место занимают сотрудники. Корпоративные источники задают доступно и открыто вектор цифровых новшеств и объясняют, как специалисты, бухгалтера, менеджеры и мастера могут сделать компанию лучше, повышая свои компетенции и осваивая новые направления деятельности.

Для каждой компании самым ценным ее ресурсом были, есть и остаются – ее сотрудники. Руководитель не может без команды, так же как и команда не может без руководителя. Поэтому, изменение формата процесса обучения и развития – это необходимость, которую сегодня нам задает общая тенденция цифровизации бизнеса.

В работе на перспективу выделим, что, планируется провести авторское социологическое исследование среди сотрудников некоторых крупных компаний и малого предпринимательства на предмет цифровизации ведения индивидуального плана развития и переподготовки.

Библиографический список

1. Колосова, Н. Цифровизация в работе с персоналом требует инвестиций, но дает большую отдачу [Текст] / Н. Колосова // Xerox. – 2017. [Электронный ресурс]. - URL: <https://www.xerox.ru/press-centre/publications/1091620/> (дата обращения: 09.07.2020).

2. Кораблева, О. Н., Печковская, Д. С. Адаптация бизнеса к условиям цифровой экономики [Текст] // Управление бизнесом в цифровой экономике. Сборник тезисов выступлений. / под ред. И. А. Аренкова, М. К. Ценжарик. - СПб: ИПЦ СПбГУПТД, 2019. - 333 с. [Электронный ресурс]. - URL: https://events.spbu.ru/eventsContent/events/2019/digital/ubce_sbornik.pdf (дата обращения: 09.07.2020)

3. Крылова, Ю. Управление человеческим капиталом в цифровой экономике // Управление бизнесом в цифровой экономике. Сборник тезисов выступлений. / под ред. И. А. Аренкова, М. К. Ценжарик – СПб: ИПЦ СПбГУПТД, 2019. - 309 с. [Электронный ресурс]. - URL: https://events.spbu.ru/eventsContent/events/2019/digital/ubce_sbornik.pdf (дата обращения: 09.07.2020)

4. Кудрявцева, Я. 8 компаний, которые выиграют благодаря пандемии [Текст] / Я. Кудрявцева // Журнал Financial One. - 2020. [Электронный ресурс]. - URL: <https://fomag.ru/news/8-kompaniy-kotorye-vyigrayut-blagodarya-pandemii/> (дата обращения: 09.07.2020)

5. Учиться некогда работать! / ООО «Делойт Консалтинг». - 2019 [Электронный ресурс]. - URL: https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ru/Documents/human-capital/russian/uchitsya_nekogda_rabotat.pdf (дата обращения: 09.07.2020)

УДК 330.3

ПРИМЕНЕНИЕ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ СЕЛЬХОЗТОВАРОПРОИЗВОДИТЕЛЯМИ

Коротких Юлия Сергеевна, к.э.н., старший преподаватель кафедры тракторов и автомобилей ФГБОУ ВО РГАУ - МСХА имени К.А. Тимирязева, skt.at@yandex.ru

Аннотация: В настоящее время развитые страны широко используют такого рода технологии в сельском хозяйстве, что позволяет своевременно принимать управленческие решения по его высадке, уходу и уборке. Автором предложена актуальная форма применения цифровых технологий, которая способна решать задачи на уровне региона и страны в целом.

Ключевые слова: интеллектуализация, сельское хозяйство, агрохолдинги, сельхозтоваропроизводители, агроконсалтинг.

В последние годы цифровые технологии активно интегрируются во все сегменты сельского хозяйства. Для достижения роста доходности и устойчивого развития сельского хозяйства агробизнесу важно максимально использовать инновационные технологии. Цифровизация способна увеличить продуктивность производственных процессов за счет контроля за выполнением технологических операций. Кроме того, такого рода системы позволяют ускорять внутренний документооборот внутри организаций.

В промышленном масштабе такого рода применение технологий доступно крупным агрохолдингам, которые решают узкие точечные задачи в пределах одного предприятия. Для решения задач по применению инновационных технологий в сельском