

Экономическая эффективность мероприятия составит:

$$\text{ЭЭ} = 57,31 - 11,0 = 46,31 \text{ тыс. руб.}$$

Заключение

Таким образом, кобрендинг для ОАО «Глубокский молочноконсервный комбинат» эффективен и не потребует дополнительных затрат на маркетинговые коммуникации. Обусловлено это тем, что кобрендинг предполагает прямой и перспективный обмен целевыми аудиториями. В фитнес-барах предлагается запустить в продажу низкокалорийную молочную продукцию. В фитнес-барах данная продукция при желании будет обогащаться протеином, который добавляет сам фитнес-клуб. В залах будут размещены плакаты с описанием продуктов, тренеры будут давать консультации по употреблению низкокалорийных молочных продуктов от ОАО «Глубокский молочноконсервный комбинат». Расчеты показали, что данное мероприятие рентабельно и эффективно.

Список использованной литературы

1. Структурный, стратегический и функциональный кобрендинг против кризиса / Электронный ресурс/
<https://www.cfin.ru/anticrisis/companies/cases/cobranding.shtml> (дата обращения 10.05.2025).

УДК 005.96:004

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ В ЭПОХУ ЦИФРОВИЗАЦИИ: ОТ АВТОМАТИЗАЦИИ ПРОЦЕССОВ К СТРАТЕГИЧЕСКОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ

Кузьменко А.Е., студент

Искандарян Г.О., к.э.н., доцент

ФГБОУ ВО «Кубанский государственный аграрный университет имени И.Т. Трубилина», г. Краснодар

Ключевые слова: управление персоналом, цифровая трансформация, HR-аналитика, автоматизация процессов, производительность труда.

Key words: personnel management, digital transformation, HR analytics, process automation, labor productivity.

Аннотация: Современная экономика переживает масштабную цифровизацию, что кардинально меняет подходы к управлению человеческими ре-

курсами. В статье рассматриваются современные методы управления персоналом: облачные HR-платформы, автоматизированные системы управления персоналом и искусственный интеллект. Особый акцент делается на сравнительном анализе цифровой зрелости различных отраслей экономики и ее влиянии на результативность кадрового менеджмента. Исследование выявляет существенные межотраслевые различия в адаптации цифровых HR-решений и их воздействии на ключевые показатели эффективности управления персоналом.

Summary: The modern economy is undergoing large-scale digitalization, which is radically changing approaches to human resource management. The article examines modern methods of personnel management: cloud HR platforms, automated personnel management systems and artificial intelligence. Particular emphasis is placed on a comparative analysis of the digital maturity of various sectors of the economy and its impact on the effectiveness of personnel management. The study reveals significant inter-industry differences in the adaptation of digital HR solutions and their impact on key performance indicators of personnel management.

В условиях глобальной цифровизации управление персоналом претерпевает кардинальные изменения. Современные технологические решения, такие как системы автоматизации HR-процессов, облачные платформы для работы с персоналом, технологии big data и искусственного интеллекта трансформируют традиционные подходы к кадровому менеджменту. Их внедрение позволяет организациям не только повысить операционную эффективность HR-подразделений, но и оптимизировать процессы подбора и адаптации сотрудников, совершенствовать системы оценки производительности труда, а также создавать персонализированные программы развития персонала. Это открывает принципиально новые возможности для оптимизации всего цикла управления человеческими ресурсами.

Переход к управлению персоналом на основе данных, оптимизация организационной архитектуры под цифровые процессы, системное развитие digital-навыков у HR-специалистов – все это ключевые факторы успешной цифровой трансформации человеческих ресурсов [1].

Стратегическими приоритетами управления персоналом синхронизацию кадровой политики с бизнес-стратегией, эффективное использование человеческого потенциала, обеспечение профессионального роста персонала. При этом, повышение удовлетворенности сотрудников остается критическим фактором, определяющим рост эффективности труда, и способствует формированию устойчивых конкурентных преимуществ на рынке труда [2].

Современные цифровые решения в управлении персоналом выходят за рамки простой автоматизации рутинных процессов. Поскольку, они предоставляют наряду с возможностью углубленного анализа кадровых данных получить индивидуализированный подход к управлению персоналом, что обеспечит повышение общей эффективности HR-функций.

Помимо автоматизации повторяющихся задач, цифровые технологии открывают новые возможности для более точного анализа, персонализации подходов и повышения эффективности управления человеческими ресурсами. Рисунок 1 наглядно иллюстрирует, что степень проникновения цифровых решений варьируется в зависимости от конкретной HR-функции, это необходимо учитывать при разработке стратегии цифровизации [3].



Рисунок 1. Текущий уровень цифровизации HR-процессов [4]

Исследование уровня цифровой трансформации в управлении персоналом выявило неравномерное распределение технологических решений по различным HR-направлениям. Так, к наиболее цифровизированным областям относятся обучение и развитие персонала (86%), а так же операционное управление и отчетность (полная цифровизация - 100%). Однако по-прежнему ощущается недостаток цифровых технологий в стратегически важных областях, таких как формирование ценностного предложения для сотрудников (7%), управление организационными изменениями (7%), системы удержания ключевых специалистов (14%). Полученные данные [4] свидетельствуют о необходимости пересмотра подходов к цифровой трансформации HR, акцент следует сместить от фрагментарной автоматизации к сквозной цифровизации всего карьерного пути. Особое внимание следует уделить стратегическим аспектам управления персоналом. Необходимо создать комплексную цифровую экосистему, охватывающую все

этапы взаимодействия с сотрудником. Следовательно, лишь комплексный подход позволит организациям разработать устойчивую кадровую стратегию, адаптированную к вызовам цифровой эпохи [4].

Современные экономические показатели напрямую коррелируют с уровнем цифровизации ключевых отраслей. Наблюдается значительная отраслевая дифференциация цифровой зрелости. Финансовая отрасль задает стандарты цифровой трансформации, поскольку широкое внедрение блокчейн-решений, применение финтех-инноваций и глубокая аналитика больших данных сделали ее безусловным лидером (88%). Заметное отставание наукоемких отраслей (37-42%). Средний уровень цифровой зрелости (37-42%) демонстрируют научно-исследовательская сфера, система образования, промышленного производства и медицинских услуг. Необходимость интенсификации цифровых преобразований в производстве и социальной сфере. Данная динамика подчеркивает важность целенаправленной цифровой политики для обеспечения национальной экономической конкурентоспособности.

Наиболее капиталоемкие сектора экономики демонстрируют значительное отставание в цифровой трансформации: строительная отрасль – лишь 9% цифровизации, а ТЭК – 29% уровня цифровой зрелости. Основные причины консервативных темпов выступают высокие инвестиционные барьеры наряду с риск-ориентированным подходом к управлению и длительным циклом внедрения инноваций. Тем не менее, наблюдаются первые признаки технологической модернизации: внедрение IoT-решений для мониторинга объектов и автоматизация ключевых производственных процессов [4]. Для достижения устойчивого роста важно увеличить инвестиции в цифровые технологии в отстающих отраслях и повысить их цифровую зрелость до 50-60%. Это станет основой для устойчивого развития традиционных секторов экономики.

Продолжительность рабочего времени и уровень производительности представляют собой фундаментальные индикаторы эффективности кадрового менеджмента, поскольку они отражают степень рационального использования трудового потенциала сотрудников и организационных ресурсов компании. Именно данные метрики определяют качество системы организации труда, управленческих процессов и распределения рабочих задач. Анализ этих показателей позволяет не только выявить резервы повышения эффективности и оптимизировать затраты рабочего времени, но и улучшить систему мотивации персонала. Это обусловлено их прямым влиянием на конкурентоспособность предприятия, качество трудовой жизни сотрудников и общую эффективность бизнес-процессов [5].

Следует отметить, что в цифровую эпоху ключевым фактором конкурентоспособности становится не количество рабочих часов, а эффективность использования человеческого капитала. Качество управления пер-

соналом значительно влияет на продуктивность, чем продолжительность труда. Согласно исследованию эффективности трудовых систем, существует прямая корреляция между организацией труда и экономической продуктивностью. Так лидерами стали Бельгия, Дания при том, что в этих странах короткая рабочая неделя (5-7,5 часов), они демонстрируют высокую производительность труда, оптимизированные системы организации работы и эффективное использование человеческого капитала.

Страны требующие оптимизации системы – Мексика, Португалия и Россия. Несмотря на высокую продолжительная рабочая неделя (46-48 часов) в этих странах зафиксирована низкая производительность (\$19,5-\$33,4). Основная причина такого диссонанса – устаревшие методы управления, недостаток автоматизации, дефицит квалифицированных кадров. Назревает необходимость системных преобразований: модернизация трудовых процессов, внедрение производственной автоматизации и программ повышения квалификации.

Для повышения конкурентоспособности компаниям из стран с отстающими показателями необходимо осуществить комплексную модернизацию кадровой политики, включающую реструктуризацию стратегии по управлению персоналом. Возможными инструментами которой служат: внедрение гибких форм занятости; разработку программ непрерывного обучения персонала; создание KPI-ориентированных систем мотивации [6].

Фундаментальное изменение роли HR-подразделений требует: перехода от оперативного администрирования к стратегическому партнерству, участие в цифровой трансформации бизнеса и формирование кадровой политики, которая бы служила драйвером инноваций [7].

Организации должны не только внедрять новые технологии, но и пересмотреть основные направления управления человеческим капиталом в связи с существенными изменениями в методах управления персоналом, вызванных эпохой цифровых технологий. Развитие цифровых компетенций среди специалистов по управлению персоналом, внедрение систем мотивации, ориентированных на результат, и создание гибких организационных структур являются основными векторами роста.

Таким образом, для эффективного управления персоналом в эпоху цифровых технологий необходим комплексный подход, объединяющий технические инновации, стратегическое планирование и учет человеческого фактора. Благодаря этим направлениям организации могут стать движущими силами развития в новых экономических условиях, в дополнение к способности адаптироваться к изменениям.

Список использованной литературы

1. Дмитриева, С. В. Перспективы управления персоналом организации в условиях тотальной цифровизации / С. В. Дмитриева // *Russian Economic Bulletin*. – 2023. – Т. 6, № 1. – С. 379–385.

2. Искандарян, Г. О. Стратегические аспекты совершенствования управления человеческими ресурсами региона / Г. О. Искандарян // Экономика и предпринимательство. – 2020. – № 3(116). – С. 536–541.

3. Иванова, И. Г. Совершенствование управления рисками проекта в современных условиях / И. Г. Иванова, В. Е. Бобрышева // Управление проектами развития сельских территорий : материалы V национальной научно-практической конференции, Краснодар, 11 апреля 2024 года. – Краснодар: ФГБУ "Российское энергетическое агентство" Минэнерго России Краснодарский ЦНТИ- филиал ФГБУ "РЭА" Минэнерго России, 2024. – С. 189–193.

4. Технологии Доверия, Knomary. Исследование HR-технологий: как ИИ меняет управление персоналом в России [Электронный ресурс]. – М.:

5. ТеДо, 2024. – 32 с. – Режим доступа: <https://data.tedo.ru/people-and-organisation/hrt-survey-results.pdf> (дата обращения: 03.05.2025).

6. Свиридова, Т. А. Особенности управления персоналом в условиях цифровизации / Т. А. Свиридова, У. В. Кузнецова // Цифровая и отраслевая экономика. – 2021. – № 1(22). – С. 72–79.

7. Иванова, И. Г. Цифровые технологии в HR: современные тренды управления персоналом в России / И. Г. Иванова, Г. О. Искандарян // Московский экономический журнал. – 2024. – Т. 9, № 10. – С. 144–158. – DOI 10.55186/2413046X_2024_9_10_404. – EDN AZOGYQ.

УДК 658.5

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УПРАВЛЕНИЯ НА ОСНОВЕ КОНЦЕПЦИИ «БЕРЕЖЛИВОЕ ПРОИЗВОДСТВО»

Логвинович Н.А., магистр экономических наук

Селезнева С.С., студент

Цвирко В.С., студент

*УО «Белорусский государственный аграрный технический университет»,
г. Минск*

Ключевые слова: бережливое производство, конкурентоспособность, сокращение потерь, стратегия, ценность.

Key words: lean manufacturing, competitiveness, loss reduction, strategy, value.

Аннотация: В статье раскрыта необходимость совершенствования управления на предприятиях агропромышленного комплекса на основе концеп-