

Литература

1. Мишкова, М. П. Аспекты конкурентоспособности регионов / М. П. Мишкова // Модернизация хозяйственного механизма сквозь призму экономических, правовых, социальных и инженерных подходов : сб. материалов XI Междунар. науч.-практ. конф., 23 ноября 2017 г. / Белорус. нац. техн. ун-т. – Минск, 2017. – С. 175.
2. Mishkova, M. P. Securization as a source of optimization of the financial flows of the organization / M. P. Mishkova // Инновационное развитие экономики: тенденции и перспективы : материалы VII Междунар. науч.-практ. конф., Пермь, 20 апр. 2018 г. / Перм. нац. исслед. политехн. ун-т ; редкол.: И. В. Елохова [и др.]. – Пермь, 2018. – С. 414–418.
3. Мишкова, М. П. Исследование возможностей ускоренного продвижения финансовых потоков в цепи поставок / М. П. Мишкова // Логистические системы в глобальной экономике : материалы IX Междунар. науч.-практ. конф., Красноярск, 21–22 марта 2019 г. / СибГУ им. М. Ф. Решетнева [и др.] ; редкол.: Э. Ш. Акбулатов (пред.) [и др.]. – Красноярск, 2019.
4. Торгово-экономическое сотрудничество [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://uae.mfa.gov.by/ru/bilateral_relations/UAE/economy/.

УДК 338.24

Мокин Ю. И., студент
научный руководитель – **Подвербных О. Е.**, к. э. н., профессор
ФГБОУ ВО «Сибирский государственный университет науки и технологий
имени академика М. Ф. Решетнева»,
г. Красноярск, Российская Федерация

ФАКТОРЫ И ЭТАПЫ УСПЕШНОЙ ЦИФРОВИЗАЦИИ ТРУДОВЫХ ПРОЦЕССОВ

Цифровой труд представляет собой возникающие формы труда, характеризующиеся производством ценности посредством взаимодействия с информационно-коммуникационными технологиями, такими как цифровые платформы или искусственный интеллект.

Цифровизация – это не только отказ от бумажного документооборота и полная автоматизация процессов. Это изучение трендов, поиск инновационных решений для обеспечения комплексного подхода к организации работы в организации с использованием цифровых технологий.

Это трансформация бизнес-процессов для создания обновленной, продуктивной бизнес-модели организации, способной вести эффективную деятельность в реалиях современной экономики и адаптироваться к их изменениям [4].

Для начала необходимо разделить понятие автоматизации и цифровизации. При автоматизации работы определённый процесс переведён в электронную среду, которая позволяет удобнее и быстрее выполнять те действия, которые работник ранее выполнял «на бумаге». В сущности, все выполняемые работниками действия, такие как создание, проверка, согласование чего-либо, переводятся в цифру и ускоряются за счёт нажатия пары кнопок. Однако соблюдение сроков, порядков и перепроверки действий всё равно остаётся в ответственности сотрудника.

Цифровизация дополняет автоматизацию и начинается с того момента, когда в существующий процесс включаются электронные инструменты контроля, такие как соответствие регламентам организации, соблюдение сроков, автоматическое подключение согласующих, мониторинг состояния результата процесса. Цифровизация в данном контексте снижает участие человеческого фактора, увеличивает скорость протекания процессов и повышает их надёжность.

Когда заходит речь о внедрении новых технологий, большинство руководителей предсказывают потребность баснословных вложений, огромных затрат труда или пустую трату времени. Разумеется, цифровизация, как и все изменения, требует затрат и усилий, но эффект от внедрения новой технологии, при условии грамотного планирования и внедрения в бизнес-процессы компании, почти сразу или чуть позже дают значимый эффект. Срок окупаемости данных вложений – от трех месяцев до года, в зависимости от масштаба компании и объема работ, которые нужно выполнить [1].

При этом организация получает дополнительные бенефиты, такие как выход на иной технологический и безопасный уровень, повышение скорости работы и конкурентоспособности в целом. Данные факторы усиливают потенциал организации противостоять вызовам и изменениям ближайшего будущего.

Внедрение цифровых технологий невозможно провести одномоментно, данный процесс протекает в несколько этапов.

Первый этап – определение актуальных процессов. Организации нужно понять, что именно требуется внедрять, что наиболее актуально на текущий момент. Наиболее успешно проходят цифровизацию те процессы, которые имеют строгий порядок и регламентацию.

Почти во всех компаниях работа с персоналом – это весьма сложная, комплексная и трудоемкая задача, данные процессы четко прописаны в законодательстве и порядок у них схож почти во всех организациях. Поэтому основные процессы управления персоналом можно перевести в цифровую среду, а именно [3]: рекрутинг и наём сотрудников, планирование и оформление отпусков, оформление и организация командировок, перемещение и увольнение сотрудников, учет рабочего времени, ознакомление с приказами и локальными нормативными актами (ЛНА), оценка и обучение персонала.

На данном этапе стоит попробовать интегрировать цифровые технологии в избранные процессы, которые имеют больше всего человеческих трудозатрат.

Второй этап – выбор пути цифровизации. На данном этапе проводится обсуждение выбранных процессов, утверждается точный план работ, ответственные за выполнение, согласовывается реализуемый функционал, устанавливаются тестовые среды.

Третий этап – внедрение выбранных инструментов. На данном этапе IT-специалисты внедряют изменения в систему, а исполнители проводят опытную эксплуатацию выбранных технологий. В случае успешного тестирования организация запускает изменения в промышленную эксплуатацию и начинает работать с новыми технологиями, переходя на новую модель.

Важное условие успешного внедрения цифровых технологий при выборе и внедрении инновационных решений – это появление существенного эффекта сразу же после запуска. Самые успешные изменения позволяют открыть новые возможности для дальнейшей автоматизации.

Во время прохождения этапов внедрения новых технологий необходимо придерживаться правил, которые позволяют сделать переход на новые бизнес-процессы менее сложным, затратным и рискованным [2].

Поддержка со стороны руководства. Цифровизация должна продвигаться руководителями организации, своим настроем они подадут пример использования нововведений и транслируют их пользу рядовым работникам.

Организационная трансформация. В случае, если внедрение новых бизнес-процессов будет проходить с вовлечением уже действующих сотрудников, может создаться ситуация отторжения ещё на стадии идеи. В данной ситуации следует создать отдельную группу для работы по новым оцифрованным процессам и постепенно перетягивать в неё «старых» сотрудников.

Вовлечение и стимулирование клиентов. Для того, чтобы цифровизация процессов проходила в организации более успешнее, ей необходим внешний стимул в виде заинтересованности клиентов. Обучение, демонстрация преимуществ наряду со стимулированием позволит добиться нужных результатов.

Сокращение длительности цикла оптимизации процессов. Использование тестирования контрольных групп и других инструментов для оценки вносимых изменений позволяют быстро проверить, корректировать и внедрить изменения в процессах с минимальными рисками получить негативные результаты.

После глобальной цифровизации работа компании становится более системной, чем раньше. Многие процессы отстраиваются автоматически, и тем самым высокопроизводительным работникам, которые раньше выполняли львиную часть работы, можно уже не выполнять такой объем рутинных обязанностей. Высвободившееся время необходимо направить на решение более креативных задач, увеличив тем самым эффективность работы организации.

Литература

1. Алиев, И. М. Влияние цифровой экономики на производительность труда / И. М. Алиев // Экономика труда. – 2021. – Т. 8. – № 9. – С. 917–930.

2. Шиплюк, В. С. Систематизация факторов цифровизации производства / В. С. Шиплюк // Научные записки молодых исследователей – Электрон. журн. – 2020. – № 6 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/sistematizatsiya-faktorov-tsifrovizatsii-proizvodstva>.

3. Ширинкина, Е. В. Факторы, влияющие на уровень цифровизации предприятий / Е. В. Ширинкина // НиКа. – Электрон. журн. – 2020 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/factory-vliyayuschie-na-uroven-tsifrovizatsii-predpriyatij>. – Дата доступа: 20.10.2022.

4. Корогодин, И. Т. Качество труда как система, его проявление в росте производительности под влиянием цифровой технологии / И.Т. Корогодин // Экономика труда. – 2021. – № 1. – С. 11–22.

УДК 336

Мурашко И. Р., студент

научный руководитель – **Антипенко Н. А.**, к. э. н., доцент

Минский филиал РЭУ им. Г. В. Плеханова,

г. Минск, Республика Беларусь

РАЗВИТИЕ КОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ В БИЗНЕСЕ

Одним из основных способов взаимодействия организации с окружающим миром является бухгалтерская отчетность. С её помощью организация уведомляет всех о её реальном положении дел. Мы можем узнать финансовое положение рассматриваемого экономического субъекта, движение его денежных потоков и результат, выраженный в денежных единицах, который был получен вследствие каких-либо действий организации за рассматриваемый период [1, с. 47]. Соответственно, достоверная бухгалтерская отчетность объективно отражает процессы, происходящие внутри рассматриваемого субъекта, и позволяет государству и его регулирующим органам проводить такую политику, которая будет эффективно тратить все полагающиеся им средства. Данные средства в будущем могут быть направлены на выплату трансфертных платежей, закупку товаров и услуг, выплату дотаций и многое другое.

Под корпоративной социальной ответственностью понимают обязательства, взятые на себя организацией сверх предусмотренных законодательством норм. Она предусматривает дополнительные денежные траты, направленные на удовлетворение этих обязательств. Предполагается, что данные действия позволят в будущем получить больше прибыли и улучшить свой имидж