ВЛИЯНИЕ ЦИФРОВИЗАЦИИ НА ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ ФИРМЫ

Кустышев Андрей Игоревич

студент, Санкт-Петербургский гуманитарный университет профсоюзов, РФ, г. Санкт-Петербург

Маслова Надежда Валентиновна

научный руководитель, канд. экон. наук, доцент, Санкт-Петербургский Гуманитарный университет профсоюзов, РФ, г. Санкт-Петербург

Актуальность темы исследования. Одним из ключевых вопросов менеджмента является управление человеческим капиталом организации. Этот вопрос всегда представлялся одним из важнейших для работы любого управляющего потому, что вся деятельность фирмы так или иначе зависит от её сотрудников. Развитие человеческого капитала способно стать серьёзным конкурентным преимуществом, так как оно влияет на многие показатели результативности фирмы. Тем важнее оно становится в современной бизнес-среде, в которой человеческий капитал является одним из немногих уникальным факторов производства.

Изменения в бизнесе. Бизнес-среда значительно изменилась под влиянием цифровизации. Появились новые способы организации трудовой деятельности и ведения бизнеса. Современные организации широко применяют дистанционную работу для формирования виртуальных коллективов, а также выносят многие административные функции за пределы компании. Современный бизнес не может существовать в отрыве от информационных технологий, т.к. в цифровой среде они не просто предоставляют конкурентные преимущества, посредством сокращения издержек, но и становятся необходимыми для обеспечения конкурентоспособности предприятий.

Цифровая модернизация бизнеса требует создания общей базы данных для контроля состояния организации и протекающих в ней бизнес-процессов. Помимо этого, современной организации требуется оснащение системами цифрового ведения бухгалтерии, документооборота и других административных функций, т.к. они значительно сокращают транзакционные издержки. Для всех этих инновации требуется различное техническое и программное оснащение.

В области управления персоналом цифровизация также даёт значительные преимущества, т.к. предоставляемая поведенческая видимость позволяет принимать лучшие управленческие решения и методы организации труда. Также крайне важным фактором производства является человеческие ресурсы, которые обеспечивают адаптацию компании к меняющимся условиям и долгосрочные отношения с контрагентами. В этой связи современные компании вынуждены менять организационную культуру таким образом, чтобы она поддерживала инновации и долгосрочные отношения с партнёрами.

На основании вышеизложенного можно заключить, что важной особенностью цифровой бизнес-среды является поведенческая видимость, которая обеспечивает «прозрачность» бизнес-процессов для руководства. Эта прозрачность обеспечивает менеджменту лучшее понимание ситуации, которое позволяет принимать более правильные управленческие решения и использовать методы организации труда [5, с. 1601–1625].

В современным бизнесе крайне важным фактором производства является человеческий

капитал, который обеспечивает адаптацию компании к меняющимся условиям и является уникальным конкурентным преимуществом. **Человеческий капитал** – это форма выражения производительных сил человека, совокупности его способностей, обусловленных образованием, навыками, здоровьем, включённых в систему социально-ориентированной экономики рыночного типа в качестве ведущего фактора общественного воспроизводства [2, с. 73].

Современная социальная среда развитых стран предполагает удовлетворённость низших потребностей, т.е. потребностей в материальных ресурсах, медицине, образовании, жилье и безопасности на достаточно высоком уровне. По этой причине переменным фактором, влияющим на экономические показатели, остаётся только интеллектуальный капитал фирмы, т.е. человеческий капитал за вычетом воспроизводства трудовых ресурсов.

Интеллектуальный капитал повышает финансовую эффективность труда сотрудника. При этом на развитие интеллектуального капитала положительно влияет уровень образования сотрудников и их удовлетворённость работой, а также прочие факторы человеческого капитала. В соответствии с исследованиями существует прямая взаимосвязь между управлением человеческим капиталом и комплексными показателями успешности бизнеса.

Человеческий капитал в современных условиях. Современные сотрудники мотивированы «интересностью» работы и характеризуются неустойчивостью внимания, нежеланием выполнять рутинную работу, а также подверженностью психическим расстройствам (приложение 1). Также они обладают сравнительно низкими социальными навыками, которые проявляются в индивидуализме и частых конфликтах. Тем не менее, сотрудники, воспитанные в интернет-среде способны быстро адаптироваться и находить нужную информацию [1, с. 24–48].

Цифровизация двояко повлияла и на продуктивность сотрудников. С одной стороны она сократила транзакционные издержки и потери времени на передачу и поиск информации, но с другой, из-за неё появились новые отвлекающие факторы (реклама, социальные сети, уведомления), мешающие работе и наносящие вред человеческому капиталу.

Чрезмерное потребление информации, распространённое в цифровой среде, снижает интеллектуальный капитал фирмы, путём атомизации общества и формирования цифровой псевдо-дебильности. Вместе с этим у людей повышаются уровни тревожность, стресса и конфликтности, вызванные ухудшением социальных навыков. Также чрезмерное потребление информации, путём развития информационной зависимости, вызывает снижение мотивации, что ведёт к депрессиям, снижению продуктивности и ухудшению здоровья [3, с. 279–280].

В этой связи, компаниям следует мотивировать сотрудников к соблюдению информационной гигиены на рабочем месте и вне его. Рабочий процесс должен быть организован таким образом, чтобы сотрудники могли выполнять одну работу в один момент времени, не отвлекаясь на раздражители и уведомления. Современное рабочее место должно поддерживать вовлечённость и интерес сотрудника. Добиться этого можно с помощью инструментов геймификации и автоматизации рутинных процессов, а также предусмотренных рабочим процессом смен деятельности.

Таким образом, цифровизация предлагает множество возможностей, способствующих развитию человеческого капитала. Она, однако, провоцирует и серьёзные угрозы для интеллектуального капитала человека и предприятия.

Цифровая модернизация бизнеса. Для внедрения цифровых технологий в бизнес необходимо оценить предполагаемый эффект такой модернизации. Любая реорганизации бизнеса сказывается на финансовых показателях компании, которые отражаются на её прибыли. По этой причине модернизация призвана обеспечить компанию определённой нормой прибыли, адаптировав её к изменившимся внешним условиям.

Тем не менее, ориентироваться только на прибыль при принятии решений о цифровизации бизнеса неправильно. Для более объективной оценки влияния цифровизации следует учитывать и другие показатели фирмы, такие как: финансовая устойчивость и

платежеспособность, производительность труда, привлекательность для инвестиций.

Финансовый эффект от цифровизации бизнеса в значительной степени зависит от: отрасли бизнеса, индекса цифровизации и размера компании. При этом он не зависит от структуры капитала бизнеса и его возраста.

Цифровизация бизнеса, как и любая реорганизация отражается не только на финансовых результатах. Финансовые результаты являются лишь следствием изменений, происходящих в бизнес-процессах.

Экономические (нефинансовые) показатели деятельности предприятия – это показатели, значение которых выражено в натуральных единицах, долях или процентах. Такие показатели высчитываются не в денежных единицах и дополняют управленческий анализ.

Помимо экономических результатов модернизации следует учитывать следующие эффекты:

1. экологический эффект: влияние проекта на экологию и разработать меры по смягчению этого влияния
2. социальный эффект: изменения в кадровом составе, общественном мнении о компании, отношении сотрудников к модернизации и. организационной культуре.

Статистические результаты. Цифровизация бизнеса во всех её аспектах улучшает деятельность компании, что влияет на многие показатели. Так, по данным Amazon, цифровизация обеспечила компании среднее снижение затрат на 31 %, увеличение годовых объёмов доставки в три раза, сокращение незапланированных простоев на 69 % и сокращение инцидентов, связанных с безопасностью на 43 % [4].

Что касается цифровых технологий, то 60 % управляющих отметили критическое влияние интернета на их будущие бизнес-стратегии. Действительно, 25 % организаций в мире уже активно используют распределённые в интернете («облачные») технологии. На момент 2018 года уже 15 % компаний начали использовать технологии искусственного интеллекта, а также 58 % - технологии сбора и обработки «больших данных» (Bigdata), 59 % - мобильные технологии [6].

Результатами цифровой трансформации являются повышение операционной эффективности (40%), уровня соответствия ожиданиям клиента (35%) и скорости сбыта (36%). Компании, внедрившие инновации на значительном уровне свидетельствуют об увеличении дохода на 30% по сравнению с остальными. Ожидается, что к 2023 году такие компании станут производить до половины глобального ВВП, что составит 53,3 триллиона долларов [6].

Выводы:

1. Цифровизация бизнеса даёт ему значительные конкурентные преимущества и необходима в современном мире благодаря снижении издержек на получение качественной информации о всех бизнес-процессах
2. Корпоративные базы данных и удалённая работа позволяет значительно снизить транзакционные издержки на передачу информации внутри компании, а также сделать бизнес более гибким
3. Человеческий капитал фирмы является уникальным конкурентным преимуществом, на которое значительно повлияла цифровизация
4. Современная информационная среда позволяет сотрудникам быстрее находить необходимую информацию, но значительно повышает их уровни стресса и конфликтности, а также мешает концентрации.
5. Проект по цифровой модернизации бизнеса помимо финансово-экономического эффекта должен учитывать эффекты: социальный, экологический, и культурный.

Список литературы:

1. Самоукина, Н.В. Теория поколений в российском менеджменте : монография. – М.: Русайнс, 2020. – 185 с.

2. Шарохина С.В. Концепция человеческого капитала в стратегии управления человеческими ресурсами // Инновации и инвестиции. – 2021. – № 2. – С. 72–76.

3. Associations between screen time and lower psychological well-being among children and adolescents: Evidence from a population-based study [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.sciencedirect. com/science/article/pii/S2211335518301827 (дата обращения: 24.04.2022).

4. Digital Transformation: Hype or a Strategic Necessity? [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://aws.amazon.com/ru/blogs/enterprise-strategy/digital-transformation-hype-or-a-strategic-necessity/ (дата обращения: 24.04.2022).

5. Leonardi P. Behavioral Visibility: A new paradigm for organization studies in the age of digitization, digitalization, and datafication // Organization Studies. – 2020. – № 12. – С. 1601–1625.

6. 72 Vital Digital Transformation Statistics: 2021/2022 Spending, Adoption, Analysis & Data [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: https://financesonline.com/digital-transformation-statistics/ (дата обращения: 24.04.2022).