

УДК 332

Хоровинникова Евгения Германовна

кандидат экономических наук, заместитель первого проректора,
Самарский государственный университет путей сообщения
khorovinnikova@samgups.ru

Гнатюк Максим Александрович

кандидат социологических наук,
преподаватель кафедры управления персоналом,
Самарский государственный университет путей сообщения
gnatyuk@samgups.ru

Гагаринская Галина Павловна

доктор экономических наук, профессор,
профессор кафедры управления персоналом,
Самарский государственный университет путей сообщения
gag.galina1955@gmail.com

Evgeniya G. Khorovinnikova

candidate of economic sciences, deputy first vice-rector,
Samara State Transport University
khorovinnikova@samgups.ru

Maksim A. Gnatyuk

candidate of sociological sciences,
teacher of the personnel management department,
Samara State Transport University
gnatyuk@samgups.ru

Galina P. Gagarinskay

doctor of economics, professor of the personnel management department,
Samara State Transport University
gag.galina1955@gmail.com

**Идентификация качества процессов управления трудовой
деятельностью персонала в условиях цифровизации
на предприятиях транспортной отрасли**

**Identification of the quality of personnel labor management processes
in the context of digitalization at transport industry enterprises**

Аннотация. В современных условиях цифровизации транспортной отрасли большое внимание уделяется подготовке кадров для цифровой экономики. Не менее важным является качество самого процесса управления персоналом, его трудовой деятельностью в условиях цифровизации отрасли. Уменьшение разрывов между процессами управления возможно благодаря формированию новой цифровой среды, обновлению требований к организации труда и мотивации, оценке качества процессов управления трудовой деятельностью персонала.

Ключевые слова: менеджмент, управление персоналом, управление трудовой деятельностью, цифровая экономика, транспортная отрасль, транспортное предприятие, цифровизация.

Abstract. *In modern conditions of digitalization of the transport industry, much attention is paid to training personnel for the digital economy. No less important is the quality of the personnel management process itself, its labor activity in the conditions of digitalization of the industry. Reducing the gaps between management processes is possible due to the formation of a new digital environment, updating the requirements for labor organization and motivation, assessing the quality of personnel labor management processes.*

Keywords: *management, personnel management, labor management, digital economy, transport industry, transport enterprise, digitalization.*

Транспортная отрасль является одной из наиболее динамично цифровизируемых и развивающихся отраслей народного хозяйства отечественной экономики. Цифровизация бизнес-процессов или цифровая трансформация бизнеса формируют новую логику в управлении транспортным предприятием. Современная транспортная организация создает цифровую среду для ключевых бизнес-процессов, в т.ч., для управления трудовой деятельностью персонала с целью повышения производительности и качества выполняемых работ или услуг.

Принятие управленческого решения для топ-менеджмента транспортного предприятия в условиях цифровизации бизнес-процессов предполагает создание дополнительных рычагов управления и идентификации качества процессов управления с помощью количественной интерпретации. Таким образом, необходима количественная оценка процессов управления качеством трудовой деятельностью персонала, по результатам которой транспортное предприятие получает инструмент повышения результативности и конкурентоспособности своей деятельности.

Вопросам управления персоналом и трудовой деятельностью персонала организаций посвятили свои научные исследования и труды российские ученые Кибанов А.Я., Ячменева В.М., Чуланова О.Л., Эсаулова И.А., Митрофанова Е.А., Гагаринская Г.П. и др. [1; 2]. Управлению предприятиями железнодорожного транспорта и управлению персоналом в организациях транспортной отрасли посвятили свои научные работы ученые Волон В.Т. [3], Куренков П.В. [4], Соколов Ю.И., Ефимова О.В. и др.

Математический инструмент, который может быть применен для количественной оценки качества процесса управления персоналом является методом квалиметрии. Для того чтобы провести количественную оценку качества процесса управления необходима система показателей, которая будет включать в себя количественные показатели деятельности транспортного предприятия, результативные показатели его работы, а также качественные показатели.

В нашем исследовании сбалансированная система показателей (ССП) – «система стратегических процессами трудовой деятельности персонала

организации на основе измерения и оценки ее качества по набору оптимально подобранных показателей, отражающих аспекты трудовой деятельности персонала и цифровизации бизнес-процессов организации, как финансовые, так и нефинансовые. Название системы отражает то равновесие, которое сохраняется между краткосрочными и долгосрочными целями, финансовыми и нефинансовыми показателями, основными и вспомогательными параметрами, а также внешними и внутренними факторами деятельности» [5]. ССП для предприятий транспортной отрасли может иметь следующий концептуальный вид (рис. 1).



Рисунок 1 – Показатели качества процесса управления трудовой деятельностью персонала в условиях цифровизации [2].

Разработанная ССП легко адаптируется к предприятиям транспортным отраслям, при необходимости может быть дополнена дополнительными финансовыми (количественными) показателями и нефинансовыми (качественными), формируя оптимальный набор показателей. ССП обращена непосредственная на процесс управления трудовой деятельностью и количественной оценки его качества.

Проведя анализ факторов внутренней и внешней цифровой среды предприятий транспортной отрасли, в частности предприятий железнодорожного транспорта, можно сделать вывод о том, что необходимо применение факторных и результирующих показателей. К факторным показателям можно отнести качественные показатели. Факторные показатели

могут быть сформированы на основе анкетирования сотрудников предприятия, оценка качественных показателей его деятельности методом экспертных оценок. Результирующие показатели – это финансово-экономические показатели, количественные результаты деятельности транспортной организации.

В нашем случае показатели качества процесса управления трудовой деятельностью персонала транспортного предприятия будем осуществлять по четырем ключевым характеристикам:

1. «Сотрудники» (персонал организации/носители знаний) включает в себя подробный анализ профессиональных компетенций сотрудников, их личностные характеристики, здоровье (для сотрудников транспортной отрасли предъявляются один из самых высоких требований по состоянию здоровья при прохождении медицинской комиссии), самообразование и саморазвитие сотрудника.

2. «Уровень цифровизации бизнес-процессов трудовой деятельности», который может включать уровни цифровизации и автоматизации ручного труда, рабочего места, применения современных цифровых технологий, программных продуктов, облачных и дистанционных технологий, методов искусственного интеллекта и «больших данных» и др.

3. «Конкурентоспособность трудовой деятельности» представляет собой основные преимущества перед другими работодателями и включается в себя уровень заработной платы, условия труда, социальный пакет, корпоративные программы.

4. «Результативность трудовой деятельности» может включать множество показателей финансово-хозяйственной деятельности: чистую прибыль, выручку, производительность труда, трудоёмкость, себестоимость, уровень затрат, показатели рентабельности, финансовой устойчивости. Также, может быть выбран ключевой показатель основного вида деятельности – сокращение сроков сдачи объекта в эксплуатацию, доставки пассажиров, грузов и др.

Показатели, представленные в ССП, могут комплектоваться в зависимости от узкой специализации транспортного предприятия, дополняя или исключая из нее необходимые показатели. Данная система учитывает современные запросы оценки «жестких» и «мягких» навыков сотрудников, поощрения самообразования и саморазвития сотрудника, цифровизации всех аспектов трудовой деятельности, уход от ручного труда, повышения конкурентоспособности транспортных предприятий на рынке труда и сокращения сроков доставки грузов, пассажиров и сдачи объектов в эксплуатацию, коррелируя их с финансовыми показателями деятельности предприятия.

Для качественных показателей, представленных в ССП, необходима экспертная оценка, достоверность которой обеспечивается оценкой согласованности мнений экспертов методом корреляционного анализа. «Для формирования адекватной и релевантной системы показателей необходимо провести корреляционный анализ факторных и результирующих входных

переменных оценки качества процессов управления трудовой деятельностью персонала. В результате из первоначально представленного списка показателей будут исключены взаимоисключающие и взаимозаменяющие переменные, которые не имеют прямого отношения к трудовой деятельности» [5].

После проведения корреляционного анализа для конкретного транспортного предприятия или группы транспортных предприятий может получиться обновленная ССП. Полученные результаты оценки качества процесса управления может стать основанием для корректировки стратегии развития предприятия, принятия управленческих решений и совершенствованию комплекса мер по улучшению или поддержке достигнутого уровня качества трудовой деятельности.

Для того, чтобы провести лингвистическую и экономическую интерпретации уровней входных переменных, предлагается применение шкалы входных переменных сбалансированной системы показателей (трехуровневый классификатор) (таблица 1).

Таблица 1. Шкала идентификации входных переменных сбалансированной системы показателей.

Лингвистическая интерпретация	Низкий	Средний	Высокий
Интервальные значения	[0;0,33]	[0,34;0,66]	[0,67;1]
Экономическая интерпретация	Показатели характеристик и качеств удовлетворяют высоким не удовлетворяют требованиям организации и условиям работы, способности низкие	Показатели характеристик и качеств удовлетворяют требованиям организации и условиям работы, способности средние	Показатели характеристик и качеств удовлетворяют высоким требованиям организации и условиям работы, способности высокие

Для лингвистической и экономической интерпретации уровня выходной переменной «качество процесса управления трудовой деятельностью персонала» транспортного предприятия предлагается использовать пятиуровневый классификатор (таблица 2).

Таблица 2. Шкала идентификации уровня качества процессов управления трудовой деятельностью персонала транспортного предприятия.

Лингвистическая интерпретация	Интервальные значения	Экономическая интерпретация
Высокий уровень	[0,81; 1]	Качество процесса управления трудовой деятельностью высокое. Сотрудники высоко соответствуют и адаптированы к условиям цифровой среды, уровень цифровизации бизнес-процессов предприятия высокий, уровень ручного труда низкий/отсутствует, конкурентоспособность на рынке труда высокая, показатели финансово-

		хозяйственной деятельности транспортного предприятия высокие
Выше среднего	[0,61; 0,8]	Качество процесса управления трудовой деятельностью высокий. Сотрудники соответствуют и адаптированы к условиям цифровой среды выше среднего, уровень цифровизации бизнес-процессов предприятия выше среднего, уровень ручного труда ниже среднего, конкурентоспособность на рынке труда выше среднего, показатели финансово-хозяйственной деятельности транспортного предприятия выше среднего
Средний уровень	[0,41 0,6]	Качество процесса управления трудовой деятельностью среднее. Сотрудники соответствуют и адаптированы к условиям цифровой среды, уровень цифровизации бизнес-процессов предприятия средний, уровень ручного труда средний, конкурентоспособность на рынке труда средняя, показатели финансово-хозяйственной деятельности транспортного предприятия средние
Ниже среднего	[0,21; 0,4]	Качество процесса управления трудовой деятельностью ниже среднего. Сотрудники частично соответствуют и адаптированы к условиям цифровой среды, уровень цифровизации бизнес-процессов предприятия ниже среднего, уровень ручного труда выше среднего, конкурентоспособность на рынке труда ниже среднего, показатели финансово-хозяйственной деятельности транспортного предприятия ниже среднего
Низкий уровень	[0; 0,20]	Качество процесса управления трудовой деятельностью низкое. Сотрудники не соответствуют или не приспособлены к условиям цифровой среды, уровень цифровизации бизнес-процессов предприятия низкий, уровень ручного труда высокий, низкая конкурентоспособность на рынке труда, показатели финансово-хозяйственной деятельности транспортного предприятия низкие

Таким образом, внедрение идентификации уровня качества процесса управления трудовой деятельностью персонала транспортного предприятия позволит дать более взвешенно принимать управленческие решения, связанные с цифровизацией бизнес-процессов предприятия, трудовой деятельностью персонала, повышением производительности труда и мотивацией сотрудников.

Литература:

1. Особенности управления персоналом на предприятиях транспортной отрасли / И. Г. Кузнецова, Г. П. Гагаринская, Р. Ф. Нигматуллин [и др.] // Экономика и предпринимательство. – 2017. – № 7(84). – С. 889-896. – EDN ZBODRT.

2. Пасюк, Е. Д. *Формирование показателей оценки эффективности системы управления персоналом транспортного предприятия* / Е. Д. Пасюк, А. К. Матвеева // *Вестник государственного морского университета имени адмирала Ф.Ф. Ушакова*. – 2020. – № 3(32). – С. 47-50. – EDN MLQXCB.

3. Збарский, А. М. *Матричный метод критериальной оценки подбора специалистов для предприятия* / А. М. Збарский, В. Т. Волов, М. А. Гаранин // *Вестник СамГУПС*. – 2022. – № 2(56). – С. 14-18. – EDN XNZQWK.

4. Климов, А. А. *К толкованию "цифровых" экономических понятий* / А. А. Климов, П. В. Куренков, В. Н. Емец // *Экономика железных дорог*. – 2018. – № 1. – С. 69-73. – EDN YQDJOP.

5. Хоровинникова Е.Г. *Функциональный подход к управлению трудовой деятельностью персонала в условиях цифровизации: автореф. дисс ... канд. эконом. наук. Симферополь, 2021. 28 с.*

Literature:

1. *Features of personnel management at transport industry enterprises* / I. G. Kuznetsova, G. P. Gagarinskaya, R. F. Nigmatullin [et al.] // *Economics and Entrepreneurship*. – 2017. – № 7(84). – Pp. 889-896. – EDN ZBODRT.

2. *Pasyuk, E. D. Formation of indicators for evaluating the effectiveness of the personnel management system of a transport enterprise* / E. D. Pasyuk, A. K. Matveeva // *Bulletin of the Admiral F.F. Ushakov State Maritime University*. – 2020. – № 3(32). – Pp. 47-50. – EDN MLQXCB.

3. *Zbarsky, A.M. Matrix method of criterion evaluation of the selection of specialists for the enterprise* / A.M. Zbarsky, V. T. Volov, M. A. Garanin // *Vestnik SamGUPS*. – 2022. – № 2(56). – Pp. 14-18. – EDN XNZQWK.

4. *Klimov, A. A. To the interpretation of "digital" economic concepts* / A. A. Klimov, P. V. Kurenkov, V. N. Yemets // *Economics of Railways*. – 2018. – No. 1. – pp. 69-73. – EDN YQDJOP.

5. *Korovnikova E.G. Functional approach to the management of personnel labor activity in the conditions of digitalization: abstract. diss ... cand. economic sciences. Simferopol, 2021. 28 p.*