

УДК 005

КОРПОРАТИВНЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ: ЦИФРОВИЗАЦИЯ И УПРАВЛЕНИЕ ИЗМЕНЕНИЯМИ

Гранкина С. В.,

кандидат экономических наук, доцент,

доцент кафедры Национальная и мировая экономика,

ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет»,

Самара, Россия

Кравченко Д.О.

студент 5 курса Института инженерно-экономического и гуманитарного образования,

ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет»,

Самара, Россия

Аннотация

Современные организации проходят этап «глобальной цифровизации», что становится одним из ключевых процессов для стратегического развития организации. В статье рассматриваются основные проблемы традиционного управления в эпоху цифровизации, этапы внедрения цифровых технологий, а также ключевые трудности, возникающие при цифровой трансформации. В статье предложены решения, позволяющие успешно внедрить, цифровые инструменты для управления организацией.

Ключевые слова. Цифровизация, корпоративное управление, модульная архитектура, этапы цифровизации, трудности и преимущества

***CORPORATE MANAGEMENT: DIGITALIZATION AND CHANGE
MANAGEMENT***

Grankina S. V.,

PhD in Economics, Associate Professor,

Associate Professor of the Department of National and World Economy,

Samara State Technical University,

Samara, Russia

Kravchenko D. O.

*5th-year student of the Institute of Engineering, Economic and Humanitarian
Education,*

Samara State Technical University,

Samara, Russia

Abstract

Modern organizations are going through a stage of "global digitalization", which is becoming one of the key processes for the strategic development of the organization. The article considers the main problems of traditional management in the era of digitalization, the stages of implementation of digital technologies, as well as the key difficulties arising during digital transformation. The article proposes solutions that allow for the successful implementation of digital tools for managing an organization.

Keywords. Digitalization, corporate governance, modular architecture, stages of digitalization, difficulties and advantages.

Цифровизация — это неотъемлемый элемент современного корпоративного управления. Владельцы бизнеса и топ-менеджмент видят в этом процессе инструмент для повышения операционной эффективности,

гибкости и адаптивности компаний. Однако, несмотря на очевидные преимущества, цифровизация связана с множеством вызовов, как технического, так и организационного характера.

Специалисты, занимающиеся вопросами внедрения цифровых технологий в корпоративное управление, отмечают, что внедрение цифровой технологий — сложный процесс, но при правильной стратегии позволяет обеспечить конкурентные преимущества, оптимизировать внутренние процессы, избавить сотрудников от рутинной работы [1, 2, 3]

Топ-менеджмент не всегда заинтересован в цифровизации из-за приверженности принципу «догоняющего развития» [4]. Нехватка компетенций и знаний персонала мешают проведению масштабной цифровизации и приводят к противоречиям между инвестициями в цифровизацию и получаемыми результатами [4].

Успешная трансформация требует системного подхода, включающего управление изменениями, обучение персонала и обеспечение взаимодействия всех элементов бизнес-экосистемы.

Любая компания сталкивается с рядом системных проблем, которые тормозят их развитие и усложняют внедрение новых технологий:

1. Наличие операционных потерь и издержек. Неэффективные бизнес-процессы, дублирование задач, неиспользование инструментов «бережливого производства» приводит к потере времени и ресурсов;

2. Недостаточное количество прозрачных и структурированных данных. Неструктурированная информация осложняет принятие оперативных решений и выявление рисков;

3. Отсутствие аналитических данных, неиспользование дашбордов. Неприменение цифровых технологий в управлении не позволяет эффективно прогнозировать и разрабатывать стратегию развития;

4. Высокая нагрузка на сотрудников. Отсутствие автоматизации процессов, ручные операции, неравномерное распределение задач снижает производительность труда.

Одной из первых задач на пути цифровой трансформации является наведение порядка и выстраивание связей между различными процессами, протекающими в организации, устранение хаоса в процессах. Как известно, "оцифровать беспорядок" невозможно, так как это лишь преобразует его в цифровую форму, сохранив все недостатки.

В любой организации протекает множество взаимосвязанных процессов: основная деятельность, финансовый учет, планирование, обеспечение, HR-процессы и т.д. Каждый бизнес-процесс является отдельным модулем системы управления. Модульная архитектура управления позволяет поэтапно подойти к вопросам цифровизации внутренних бизнес-процессов и постепенно интегрировать технологии, минимизируя риски и обеспечивая адаптацию персонала.

В основе успешной цифровизации лежат человеческие ресурсы. Качество любой внедрённой цифровой системы требует ввода данных. Чем больше и подробнее заносятся данные в цифровую систему, тем точнее аналитические данные, полученные с помощью искусственного интеллекта и BI аналитики. Таким образом, в основе цифровой трансформации лежит колоссальная работа сотрудников компании по внесению данных.

Цифровизация организации состоит из нескольких ключевых этапов:

— **формирование реестра протекающих бизнес-процессов.** Анализ и документирование процессов, протекающих в организации, помогает определить проблемные участки и выбрать приоритеты. На данном этапе используется подход «AS IS», «TO BE»;

— **разработка архитектуры цифровой экосистемы.** Объединение разрозненных бизнес процессов и систем в едином цифровом контуре с учетом их взаимодействия;

— **разработка форм BI аналитики и внедрение в цифровую экосистему.** Своевременная аналитика и визуализация данных позволяют принимать взвешенные управленческие решения;

— **внедрение ИИ.** Автоматизация рутинных операций, доработка и внедрение новых возможностей полученной системы управления с использованием технологий машинного обучения.

Цифровизация обладает неоспоримым преимуществом и удобством для руководителей организаций, поддерживается ими, является направлением развития организации в которое вкладываются и финансовые, и человеческие ресурсы.

Несмотря на очевидные преимущества, цифровизация вызывает сопротивление со стороны рядовых сотрудников организации. Основные трудности:

1. Увеличение нагрузки. Все данные вовремя должны быть внесены в цифровые системы. Нарушение сроков сразу прослеживается руководством компаний, что может повлечь дисциплинарные взыскания. При отсутствии единой цифровой экосистемы сотрудникам приходится работать в двух и более информационных системах;

2. Инструмент контроля эффективности деятельности сотрудников. Руководящий состав получает реальный инструмент для анализа эффективности работы сотрудников, равномерное распределение нагрузки, выявление неиспользуемого кадрового потенциала;

3. Отказ от привычных подходов к решению задач. Цифровизация требует изменения мышления сотрудников, взглядов на использование цифровых технологий, отказ от установки «мы так раньше всегда делали»;

4. Отсутствие необходимых компетенций у большинства сотрудников.

Новые технологии требуют обучения сотрудников, изменения подходов к привычным процессам, только при «эволюции» мышления сотрудников цифровизация даст наилучший результат.

Как отмечалось выше, использование цифровых технологий позволяет достичь организации наилучших результатов за счет выявления скрытых ресурсов и использования имеющиеся ресурсы наиболее эффективно.

Эффективность цифровизации корпоративного управления проявляется через следующие факторы:

— **снижение временных и управленческих издержек.** Правильно выстроенные бизнес-процессы позволяют сократить потерю времени и ресурсов;

— **автоматизация повторяющихся задач.** Внедрение технологий машинного обучения позволит снизить временные затраты на внесение и обработку информации (получение, передача, обработка, аналитика);

— **прозрачная и понятная система управления организацией.** Управленческие решения принимаются на основе подтвержденных данных, точной аналитики.

Цифровая трансформация (или цифровизация) является одним из сложных эволюционных этапов в жизненном цикле организации. Но именно цифровизация является ключевым элементом современного корпоративного управления, который обеспечивает стабильность, стратегическое развитие и конкурентоспособность организаций.

Для использования всего арсенала цифровых инструментов цифровизация должна быть внедрена во все аспекты деятельности организации. Одномоментно охватить все сферы деятельности невозможно, поэтому предлагаю использовать модульную архитектуру управления процессами в

организации. Однако успех цифровой трансформации напрямую зависит от заинтересованности персонала и его вовлеченности в процесс изменений. В процессе разработки цифровых систем необходимо привлекать сотрудников разных подразделений для выстраивания системы, устраивающей максимальное количество сотрудников. Руководящему составу организаций необходимо обучить сотрудников, показать преимущества от использования цифровых технологий в ежедневной деятельности. Цифровая экосистема должна быть направлена не только на протекающие бизнес-процессы, но и на HR-сервисы для персонала

Библиографический список:

1. Гильманова Э. С. Менеджмент предприятий в условиях цифровой трансформации /Э.С. Гильманова // Научный лидер.— 2023. №19 (117) [Электронный ресурс].— Режим доступа URL: <https://scilead.ru/article/4463-menedzhment-predpriyatij-v-usloviyakh-tsifrov> (Дата обращения 25.12.2024)
2. Патрушев В.С., Попов В.Л. Модель управления изменениями при цифровизации компании /2. В.С. Патрушев, В.Л. Попов // Вестник НПИПУ. Социально-экономические науки. — 2020.— № 2. — С. 208-218.
3. Литвинова Н. А., Изотова А. Г. Роль человеческого фактора в эпоху цифровизации /Н.А. Литвинова, А.Г. Изотова// Экономика и бизнес: теория и практика. — 2021. — № 1-1 (71). — С. 195–197.
4. Клочко Е.Н., Брижак О.В. Креативный потенциал корпорации: цифровая зрелость /Е.Н. Клочко, О.В. Брижак// Вестник академии знаний. — 2020. — № 41 (6).— С. 165-171.

Оригинальность 81%