6. Лахметкина Н. Ю., Щелкунова И. В., Рогова Д. А. Развитие транспортных систем в цифровой повестке дня. // Интеллект. Инновация. Инвестиции. 2019 – №4. – С. 114-120
7. Петров А. А. Цифровая экономика: вызов России на мировых рынках. // Торговая политика. – 2018. – №1(13). – С. 44-75
8. Саксонов Е. А., Леохин Ю. Л., Азаров В. Н. Организация информационной безопасности в промышленных системах Интернета вещей. Материалы Международной конференции IEEE 2019 по управлению качеством, транспортной и информационной безопасности, информационным технологиям IT и QM и IS
9. Кузнецов А. Л., Кириченко А. В., Щербакова-Слюсаренко В. Н. Направления цифровизации транспортной отрасли. // Вестник Государственного университета морского и речного флота имени адмирала С. О. Макарова. 2018. – №6. – С. 1179-1190
10. Ефименко Д. Б., Барабанова Е. С., Ткачева А. И. Применение цифровых технологий в развитии транспортного обеспечения внешнеэкономической деятельности. // Транспортный вестник. 2019 – №10. – С. 14-17
11. Неманова Н. А. Разработка конкурентного коммерческого предложения по перевозке грузов в контейнерах. // Экономика железных дорог. – 2020. – №1. – С. 42-53
12. Юстратова И. Л., Кузнецова М. В. Использование инновационных технологий в деятельности грузовых автотранспортных предприятий. // Национальные и международные финансово-экономические проблемы автомобильного транспорта. – 2019. – С. 182-187
13. Иванова Е. А., Шлейн В. А. Имиджевые и экономические аспекты внедрения цифровых услуг для пассажиров на железнодорожных вокзалах. // Транспортный бизнес России. 2020. – №4. – С. 2225
14. Каргина Л. А., Лебедева С. Л. Использование цифровых технологий в транспортном секторе. // Транспортный бизнес в России. – 2018. – №4. – С. 75-78
15. Василенко М., Кузина Е., Беспалов В., Дроздов Н. Цифровые технологии в управлении качеством и эффективностью транспортного обслуживания // XXII Международная научная конференция «Энергоменеджмент муниципальных образований и устойчивые энергетические технологии» (EMMFT-2020). – 2021.

Лобанова В.В., Такахо Б.Р.

**Особенности применения функционально-стоимостного анализа системы
управления персоналом**

*ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет»
(Россия, Краснодар)*

doi: 10.18411/lj-06-2021-83

Аннотация

В настоящей статье рассматривается сущность функционально-стоимостного анализа и некоторые особенности применения данного метода применительно к системе управления персоналом. Обосновывается, что данный метод анализа необходим для оптимизации деятельности организации, оптимизации ее персонала, снижения затрат на производство. Авторами выделяются такие проблемы применения метода ФСА, как отсутствие в российских организациях необходимой информации для оценки, а также высокая стоимость проведения данного анализа, что позволяет применять его только в уже развившихся организациях, имеющих на это соответствующие средства.

Ключевые слова: управление персоналом, функционально-стоимостной анализ, функциональные затраты, управление человеческими ресурсами, методы управления.

Abstract

This article discusses the essence of functional cost analysis and some features of the application of this method in relation to the personnel management system. It is proved that this method of analysis is necessary to optimize the organization's activities, optimize its personnel, and reduce production costs. The authors highlights such problems of using the FSA method as the lack of necessary information for evaluation in Russian

organizations, as well as the high cost of conducting this analysis, which allows it to be used only in already developed organizations that have the appropriate funds for this.

Keywords: personnel management, functional cost analysis, functional costs, human resource management, management methods.

В существующей сейчас рыночной экономике субъекты бизнеса вынуждены экономить свои ресурсы. Это касается и процесса управления кадрами. Для обозначенной цели может успешно применяться метод функционально-стоимостного анализа (ФСА), который для предприятий нашего государства является относительно новым. Он необходим для оптимизации существующей в хозяйствующем субъекте кадровой системы.

Функционально-стоимостной анализ (далее – ФСА) представляет собой метод, при помощи которого проводится системное исследование функций объекта с целью минимизировать затраты по проектированию, производству и использованию объекта, сохранить либо повысить качества объекта и его полезные свойства [3; с. 93].

Процесс проведения анализа включает в себя ряд этапов:

- определение характеристик системы, ее функций, проведение их классификации и выделение ненужных или даже вредных функций;
- сбор и анализ данных о производимых организацией затратах на выполнение каждой выявленной функции, выделение наиболее дорогостоящих позиций, а также наиболее перспективных для проведения дальнейшего анализа;
- исследование современных и эффективных методов, при помощи которых можно осуществлять управление кадрами организации;
- расчет предполагаемых затрат организации на работу оцениваемой системы, если исключить выявленные ранее ее вредные функции;
- разработка для конкретного предприятия необходимых для оптимизации системы рекомендаций [2; с. 1294].

При этом следует конкретизировать и возможные альтернативные варианты реализации выявленных функций и процессов, поскольку это позволит в итоге обеспечить большую производительность организации и эффективность ее кадрового менеджмента.

При помощи метода ФСА возможно определить наиболее экономичные и наименее ресурсоемкие способы управления персоналом, что может дать весомые конкурентные преимущества организации в долгосрочной перспективе.

Основная цель проводимого анализа заключается в том, чтобы выявить и развить полезные функции объекта, но при этом соблюсти соотношение их значимости для конечного потребителя и стоимостью реализации данных функций.

Цель проведения анализа состоит в снижении затрат на объект и одновременном повышении его полезных свойств [1; с. 769].

При проведении анализа системы управления кадрами на предприятии следует также выяснить как осуществляется подбор кадров и их отбор на должности, как производится адаптация вновь принятых сотрудников, их подготовка, обучение и переобучение персонала и повышение его квалификации, осуществляется ли в организации разработка и внедрение кадровой политики, нужно исследовать систему мотивации персонала, исследовать существующую корпоративную культуру, статистику текучести кадров, процесс формирования резерва кадров и иные необходимые вопросы. После этого необходимо выявить существующие в системе недочеты и составить программу по эффективному управлению кадрами для данной организации.

В процессе проведения анализа руководства организацией необходимо изучать результаты деятельности организации, то есть ее доходность, производимые затраты на кадровое обеспечение и кадровую политику, мотивацию персонала, а также следует оценить сложность используемых в процессе управления кадрами методов и результаты их применения. Эффективность действующей в организации кадровой политики оценивается по тому социально-психологическому климату, который имеет место в данной организации.

Данный метод довольно прост и нагляден, что делает его перспективным в кадровом менеджменте. Однако, его внедрение в практику российских компаний обуславливается рядом проблем:

- российские организации технически не подготовлены;
- существуют технические сложности создания системы;
- в российском менеджменте существует ряд стереотипов;
- неготовность российского менеджмента;
- российские организации мало применяют существующие инструменты стратегического планирования и управления;
- отсутствуют полные и точные представления о применении метода ФСА;
- незаинтересованность руководителей;
- отсутствуют маркетинговые службы и службы по обучению и развитию персонала на абсолютном большинстве предприятий;
- нехватка финансовых ресурсов, так как проведение такого анализа стоит дорого.

Проведение анализа методом ФСА — это очень трудоемкий процесс. В большинстве случаев трудности его проведения заключаются в отсутствии необходимой информации либо ее очень малом количестве. В большинстве российских организаций не ведется статистики по потребляемым процессами управления ресурсам. Но, для проведения анализа эти данные необходимы, а потому их требуется найти и собрать, а далее обработать и уточнить. Следует отметить, что для многих предприятий, в особенности социальной направленности, а также для их подразделений, применение исследуемого метода может являться единственным вариантом повышения эффективности их деятельности.

Главная проблема, связанная с применением исследуемого метода, состоит в том, что в большинстве российских организаций не уделяется внимания сбору данных, при помощи которых возможно было бы провести оценку эффективности деятельности работников организации. В российских компаниях такая оценка вообще не производится (кроме единичных случаев, в самых крупных корпорациях).[4; с. 54]

Трудность применения данного метода предполагает также и применение соответствующих задачам средств обработки полученной информации, а также может потребоваться привлечение соответствующих специалистов для проведения анализа. Все это может являться довольно дорогой процедурой. Но, для тех компаний, которые имеют соответствующие средства и находятся на стадии развития либо зрелости, проведение такого анализа позволяет обеспечить прорыв в деятельности, сберечь необходимые ресурсы, повысить общую эффективность деятельности организации. Однако, указанный эффект будет иметь долгосрочные последствия.

Применение ФСА в исследуемой сфере направлено на получение конкретных результатов и эффектов, которые могут быть выражены в следующем:

- рост выпуска продукции по причине роста производительности труда на предприятии;

- повышение в социальной активности работников;
- сокращение текучести кадров.

Проанализировав сказанное, можно сделать вывод, что метод ФСА в отношении системы управления персоналом предназначен для снижения затрат на отдельные функции этой системы, оптимизацию ее работы, повышение качества управления. Результаты анализа позволяют убрать из штата организации те должности, которые неэффективны и предполагают большее количество затрат, чем другие [3; с. 96].

Можно сделать вывод, что применение в организации метода ФСА с целью оптимизации системы управления кадрами необходимо не только для обеспечения ее стабильной работы, но и для снижения соответствующих затрат организации на функционирование этой системы. Кроме того, применение данного метода позволит принимать более взвешенные и правильные управленческие решения. Все это обуславливает высокую эффективность рассмотренного метода в долгосрочной перспективе.

1. Вишневская Я.И. Теоретические основы функционально-стоимостного анализа в управлении персоналом // Аллея науки. 2018. Т. 7. № 5 (21). С. 767-771.
2. Динукова О.А. Функционально-стоимостной анализ в системе управления персоналом // Экономика и предпринимательство. 2020. № 8 (121). С. 1293-1296.
3. Махмудова И.Н., Сараева Н.Д. Методический подход к использованию функционально-стоимостного анализа в системе управления персоналом // Евразийский союз ученых. 2016. № 31-3. С. 92-98.
4. Функционально-стоимостной анализ в системе управления персоналом. Учеб.пособ./ Самар. гос. техн. ун-т; Г.П. Гагаринская. 2015.141 с.

Муин-Заде Ш.Х., Антонова Н.Л.

Анализ качества выпускаемой готовой продукции Газпрома и ее конкурентоспособность

*Сургутский государственный университет
(Россия, Сургут)*

doi: 10.18411/lj-06-2021-84

Аннотация

В настоящее время возрастает потребность в качественной продукции. Конкурентоспособным может быть только то предприятие, которое выпускает качественную продукцию. Целями «Газпрома» является постоянное улучшение качества продукции, поэтому в организации функционирует система менеджмента качества. Опыт «Газпром» интересен для исследования, поскольку предприятие является передовым в области повышения качества продукции.

Ключевые слова: качество, конкурентоспособность, система менеджмента качества, газоснабжение, нефтепереработка, система управления качеством.

Abstract

Currently, the demand for quality products is growing. Only an enterprise that produces quality products can be competitive. The goal of Gazprom is to constantly improve the quality of products; therefore, the organization has a quality management system. Gazprom's experience is interesting for research, since the company is an advanced company in the field of improving product quality.

Keywords: quality, competitiveness, quality management system, gas supply, oil refining, quality management system.