

На фоне усиления внимания государства к научно-технологическому потенциалу в стране выросла патентная активность. В промышленности, в том числе и угольной, возросла степень автоматизации и роботизации производства. Создавались интеллектуальные системы – «Умная шахта», «Умный карьер» и т. п. [4]. Всё это объективно снижало затраты, повышало производительность труда, а в целом повышало рентабельность производства. Немаловажно и то, что в рассматриваемое время на предприятиях угольной промышленности значительно снизился производственный травматизм и смертность [5].

Таким образом, инновации в угольной промышленности в России на рубеже XX–XXI веков имели позитивную динамику. Особенно она усилилась в конце рассматриваемого периода. Это позволило решить широкий спектр производственных и управленческих задач, вывести отрасль на более конкурентоспособный уровень. Тем не менее, сохранялась высокая степень зависимости от импортных технологий. Поэтому главной задачей в последующие годы для угольной промышленности стало создание новых, уже российских технологий.

Список использованных источников:

1. История угольной промышленности // Российский уголь. – URL: https://rosugol.ru/museum/?SHOWALL_1=1 (дата обращения: 12.02.2024 г.). – Текст: электронный.
2. Грунь В.Д., Рожков А.А. Основные вехи в истории развития угольной промышленности России / В.Д. Грунь, А.А. Рожков // Горная промышленность. – 2017. – № 4. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osnovnye-vehi-istorii-razvitiya-ugolnoy-promyshlennosti-rossii> (дата обращения: 11.02.2024 г.). – Текст: электронный.
3. Инновационный потенциал горных инженеров в условиях повышения конкурентоспособности угольной промышленности России в начале XXI века / И.С. Соловенко, А.А. Рожков, С.М. Карпенко, Е.Р. Григоренко // Вестник Томского государственного университета. История. – 2022. – № 77. – С. 70–81.
4. Инновации в угольной промышленности // Актуальные исследования. 1920. Ноябрь. – URL: <https://apni.ru/article/1378-innovatsii-v-ugolnoj-promishlennosti> (дата обращения: 12.01.2024 г.). – Текст: электронный.
5. Романов С.М. Организационные аспекты инноваций в угольной промышленности / С.М. Романов, П.П. Петухов // Горный инфомационно-аналитический бюллетень. – 2014. – № 6. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/organizatsionnye-aspekty-innovatsiy-v-ugolnoy-promyshlennosti> (дата обращения: 02.02.2024 г.). – Текст: электронный.

HR-МЕНЕДЖМЕНТ В УПРАВЛЕНИИ ПРЕДПРИЯТИЕМ

Б.Б. Сулейменов^а, студент гр. 3-17Б01

Научный руководитель: Полицинская Е.В., к.пед.н., доц.

Юргинский технологический институт (филиал)

Национального исследовательского Томского политехнического университета

652055, Кемеровская обл., г. Юрга, ул. Ленинградская, 26

E-mail: ^аsuleymenov_bah@mail.ru

Аннотация. HR-менеджмент, или управление человеческими ресурсами, играет ключевую роль в современных организациях. Эффективное управление HR становится все более важным в условиях быстрого развития технологий, изменяющихся рыночных условий и повышенной конкуренции. В данном эссе рассмотрим ключевые аспекты HR-менеджмента и его влияние на успех бизнеса.

Ключевые слова: HR-менеджмент, планирование карьерного роста, оценка производительности, обратная связь, корпоративная культура.

Abstract: The HR management, or human resource management, plays a key role in modern organizations. Effective HR management has become increasingly important in an environment of rapidly evolving technology, changing market conditions and increased competition. In this essay, we will look at the key aspects of HR management and its impact on business success.

Keywords: HR management, career planning, performance assessment, feedback, corporate culture.

HR-менеджмент (Human Resources Management) - это область управления, которая занимается аспектами человеческих ресурсов в организации. Основная цель HR-менеджмента заключается в создании условий для эффективной работы сотрудников, их развития и мотивации для достижения целей компании.

В обязанности HR-менеджера входит подбор персонала, обучение и развитие сотрудников, планирование рабочих мест, адаптация новых сотрудников, управление производительностью, корпоративная культура, организация мероприятий по мотивации и удержанию персонала, а также решение конфликтов и другие аспекты, связанные с управлением человеческими ресурсами [1]. Успешное управление HR помогает организации не только привлекать и удерживать высококвалифицированных сотрудников, но и создавать благоприятное рабочее окружение для их продуктивной деятельности.

HR-менеджер может использовать различные методы для мотивации сотрудников, например, премии, бонусы, программы обучения и развития. Также HR-менеджеры могут проводить исследования рынка труда, чтобы узнать, какие навыки и компетенции наиболее востребованы в их отрасли.

Аспекты HR-менеджмента.

Первый и, пожалуй, один из самых важных аспектов HR-менеджмента – это подбор и развитие персонала. Качественный подбор сотрудников, соответствующих требованиям компании и культуре организации, является основой успешного бизнеса. HR-менеджеры отвечают за процесс найма, проведение собеседований, оценку компетенций, что в итоге способствует формированию эффективной команды.

Кроме того, HR-менеджмент отвечает за развитие сотрудников. Обучение и развитие персонала позволяют улучшить профессиональные навыки сотрудников, повысить мотивацию и приверженность компании.

Планирование карьерного роста, оценка производительности, обратная связь – все это также важные аспекты, которые способствуют развитию персонала.

Важным элементом HR-менеджмента является создание и поддержание корпоративной культуры. Корпоративная культура определяет ценности компании, ее миссию, нормы поведения сотрудников. HR-менеджеры работают над формированием и развитием культуры, которая будет стимулировать сотрудников к достижению общих целей и созданию благоприятного рабочего окружения [2].

Другим важным аспектом HR-менеджмента является управление производительностью. Понимание ключевых показателей эффективности сотрудников, установление целей и оценка результатов помогают не только контролировать работу персонала, но и разрабатывать стратегии по мотивации и развитию сотрудников.

Наконец, HR-менеджмент играет решающую роль в удержании персонала. Удовлетворенные сотрудники, чувствующие себя ценными для компании, склонны оставаться на рабочем месте дольше, что способствует стабильности работы и более эффективной деятельности организации [3].

Таким образом, HR-менеджмент является неотъемлемой частью успешного бизнеса. Эффективное управление человеческими ресурсами способствует улучшению производительности, удовлетворенности сотрудников, устойчивости компании на рынке и ее конкурентоспособности. Развитие HR-практик важно для создания благоприятной среды, способствующей росту и успеху как отдельных сотрудников, так и всей компании в целом.

Для качественного управления персоналом необходимо учитывать ряд ключевых аспектов. Вот некоторые основные составляющие успешного управления персоналом:

1. Стратегическое планирование персонала.

Важно иметь четкую стратегию по управлению человеческими ресурсами, которая соответствует целям и стратегии развития компании.

2. Подбор и найм персонала.

Необходимо проводить качественный отбор сотрудников, учитывая их компетенции, опыт, мотивацию и соответствие корпоративной культуре.

3. Обучение и развитие.

Предоставление возможностей для обучения и профессионального развития помогает сотрудникам расти вместе с компанией.

4. Мотивация и поощрение.

Создание системы мотивации, включая финансовые стимулы, поощрения, признание достижений, способствует увеличению эффективности труда.

5. Управление производительностью.

Оценка и контроль производительности сотрудников позволяют выявлять слабые места, принимать меры по их улучшению и поощрять успехи.

6. Корпоративная культура.

Формирование и развитие корпоративной культуры, которая стимулирует сотрудников к достижению общих целей и соответствует ценностям компании.

7. Удержание ключевых сотрудников.

Развитие программы удержания персонала, включая создание благоприятной рабочей среды, возможности для карьерного роста, гибкий график и другие бонусы.

8. Коммуникация и обратная связь.

Установление открытого общения с сотрудниками, получение обратной связи, решение проблем и конфликтов вовремя.

Качественное управление персоналом требует комплексного подхода, сочетающего в себе стратегическое мышление, четкое планирование и внимание к потребностям и мотивам сотрудников. Он помогает создать благоприятное рабочее окружение, способствующее росту как отдельных сотрудников, так и всей компании в целом [4, 5].

Например, HR-менеджеры «Яндекса» занимаются подбором кандидатов на вакансии, проведением собеседований, разработкой системы мотивации сотрудников, а также организацией корпоративных мероприятий. Они также следят за тем, чтобы сотрудники получали все необходимые знания и навыки для выполнения своих обязанностей. HR-менеджмент, несмотря на свою важность, сталкивается с различными проблемами и вызовами, требующими внимания и решения. HR-менеджмент является важной частью любого бизнеса, но он также сталкивается с рядом проблем. Одной из таких проблем является нехватка квалифицированных специалистов. Многие компании сталкиваются с трудностями при поиске кандидатов с нужными навыками и опытом. Кроме того, HR-менеджерам приходится работать в условиях высокой конкуренции, что может снижать их эффективность.

Эти проблемы подчеркивают сложность и многогранность задач, которые стоят перед HR-менеджментом в современных организациях.

Решение этих проблем требует умелого планирования, адаптации к изменениям и постоянного развития методов управления человеческими ресурсами.

Список использованных источников:

1. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами / М. Армстронг, С. Тейлор. – 14-е изд. – Санкт-Петербург : Питер, Прогресс книга, 2018. – 1038 с.

2. Беседина О.И. Инновационные методы в кадровой политике / О.И. Беседина, Д.И. Зновенко, Е.В. Малахова // Экономика. Менеджмент. Инновации. – 2019. – № 1 (19). – С. 3–10.

3. Вукович Г.Г. Управление персоналом: теория и методика / Г.Г. Вукович // Экономика Профессия Бизнес. – 2019. – № 4. – С. 20–25.

ЧТО ТАКОЕ НЬЮСДЖЕКИНГ, ГДЕ И КАК ЕГО ИСПОЛЬЗОВАТЬ

И.Е. Колесников^a, студент гр. 3-17Б01

Научный руководитель: Полицинская Е.В., к.пед.н., доц.

Юргинский технологический институт (филиал)

Национального исследовательского Томского политехнического университета

652055, Кемеровская обл., г. Юрга, ул. Ленинградская, 26

E-mail: ^aflash125rus@gmail.com

Аннотация: Данная статья представляет обзор метода ньюсджекинга в маркетинге и PR, подчеркивая его значимость для создания контента, приобщения к аудитории и продвижения продуктов или услуг. Материал охватывает важность постоянного мониторинга актуальных событий, реакции на них, а также необходимость умелого использования юмора в таких контекстах. Документ также предоставляет примеры успешного применения ньюсджекинга, подчеркивая его влияние в 2023 году с выходом фильмов «Барби» и «Оппенгеймер».

Ключевые слова: ньюсджекинг, маркетинг, актуальные события, продвижение продуктов, новости, мониторинг, время, реакция, актуальность, новостные события, успех, фильмы, «Барби», «Оппенгеймер», Яндекс. Путешествия, Тинькофф, Авиасейлс, Яндекс. Музыка.

Abstract: This article provides an overview of newsjacking in marketing and PR, emphasizing its significance in content creation, audience engagement, and product or service promotion.