

Можно заметить, что финансово-экономические показатели 2021 года и 2023 года также имеют большое различие, что свидетельствует о колоссальном скачке в развитии производства, связанного с перестроением своих бизнес-процессов и с освоением производства инновационной продукции, которая разрабатывалась в рамках стратегии импортозамещения.

Также, подтверждением успешной реализации процесса перехода к новой бизнес-модели является заключение Государственного комитета по науке и технологиям, по которому деятельность изучаемого предприятия на протяжении 2023 года являлось инновационной [3].

Таким образом, переход ЧТУП «ГлобалПродСервис» от предприятия-импортера к предприятию с производством инновационного оборудования является ярким примером успешной реализованной стратегии импортозамещения и примером адаптации в условиях изменяющейся экономики.

#### **Список использованных источников:**

1. Полезное [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://globalprod.by/poleznoe/> – Дата доступа: 22.10.2024.
2. Линии по переработке масличных культур [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://globalprod.by/linii-i-zavody/linii-pere-rabotki-maslichnyh-kultur/> – Дата доступа: 20.10.2024.
3. Деятельность «ГлобалПродСервис» признана инновационной [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://globalprod.by/novosti/oborudovanie-sobstvennogo-proizvodstva-priznano-innovatsionnym2721//> – Дата доступа: 20.10.2024.

УДК 331.1

### **Основные принципы современного HR-менеджмента**

**Трафимчик П. М., студент**

*Белорусский национальный технический университет*

*г. Минск, Республика Беларусь*

*Научный руководитель: к. с. н, доцент Кандричина И. Н*

Аннотация:

Рассматриваются принципы современного кадрового

менеджмента: равенство и справедливость, стратегическое согласование, управление талантами, соблюдение законодательства, развитие персонала и постоянное совершенствование. Акцент сделан на анализ преимуществ применения общих и частных принципов управления персоналом для эффективного функционирования организации.

HR-менеджмент является важнейшим аспектом организационной жизнедеятельности, базирующейся на нескольких основополагающих принципах, соблюдение которых гарантируют, что деятельность по управлению человеческими ресурсами соответствует целям организации, способствует благополучию сотрудников и содействует становлению продуктивной рабочей среды и благоприятного социально-психологического климата в трудовом коллективе. К основным принципам кадрового менеджмента современной организации относятся следующие: равенство и справедливость, стратегическое согласование, управление талантами, соблюдение законодательства, развитие персонала и постоянное совершенствование. Некоторые из указанных принципов являются универсальными и обязательными к исполнению, они применяются в любых организациях независимо от формы собственности и вида деятельности.

Принцип равенства и справедливости имеет первостепенное значение в системе HR-менеджмента. Он подчеркивает необходимость уважительного и беспристрастного отношения ко всем работникам и воплощается в обеспечении:

- равных возможностей трудоустройства, т.е. в предоставлении всем сотрудникам и соискателям вакантных должностей равных шансов на трудоустройство без дискриминации по признаку расы, пола, возраста, религии или других социальных характеристик;

- справедливой компенсации, т.е.: в предоставлении справедливой оплаты за труд равной ценности и обеспечении прозрачности систем вознаграждения, базирующихся на объективных критериях;

- прозрачной кадровой политики, реализующейся четко, последовательно и комплексно от найма и продвижения до применения дисциплинарных мер и высвобождения персонала.

Принцип стратегического соответствия предопределяет согласованность HR-менеджмента организации с общеорганизационными

целями и включает:

- интеграцию с бизнес-целями и соответствие кадровой стратегии и HR-технологий миссии, организационной стратегии и долгосрочным целям организации;

- планирование персонала и прогнозирование потребностей в персонале в соответствии со стратегическими направлениями развития организации;

- управление эффективностью посредством разработки системы оценки продуктивности работников.

Принцип стратегического согласования гарантирует, что система управления персоналом организации способствует достижению конкурентного преимущества и организационной эффективности.

Принцип развития и управления талантами фокусируется на привлечении, развитии и удержании лучших сотрудников. Ключевые аспекты реализации принципа включают:

- подбор и отбор: применение эффективных стратегий рекрутинга в целях привлечения разнообразного пула квалифицированных соискателей вакантных должностей и использование строгих процедур отбора для выявления наиболее подходящих кандидатов для организации.

- развитие сотрудников: предложение возможностей непрерывного обучения, программ дополнительного образования, курсов и инициатив по развитию и планированию карьеры для формирования необходимых навыков и компетенций на перспективу.

- планирование преемственности: выявление и подготовка кадрового резерва для обеспечения непрерывности бизнес-процессов и поддержания стабильности управляющей системы.

Управление талантливыми сотрудниками гарантирует формирование и развитие кадрового потенциала, необходимого достижения стратегических целей организации. Привлекая, развивая и удерживая лучших работников, организации могут повышать свое конкурентное преимущество, стимулировать инновации и достигать устойчивого роста. Кроме того, инициативы по развитию талантов повышают уровень вовлеченности и удовлетворенности персонала, что, в свою очередь, ведет к росту уровня эффективности и производительности, а также к снижению текучести кадров.

Принцип соблюдения правовых норм заключается в правовом

обеспечении системы управления персоналом, базирующемся на национальных и местных трудовых законах, управлении рисками, связанными с несоблюдением правовых норм, и этических нормах и ценностях.

Соблюдение трудового законодательства и правовых норм защищает организацию от юридических споров и способствует формированию культуры поведения и позитивной и инклюзивной рабочей среды, способствует обеспечению справедливого отношения к сотрудникам и снижению риска юридической ответственности. Кроме того, приверженность этическим нормам может повысить вовлеченность сотрудников и организационную эффективность, способствуя устойчивому успеху бизнеса.

Принцип развитие сотрудников реализуется посредством:

- комплексных программ обучения, отвечающих текущим и будущим целям организации и потребностям работников и работодателей в наращивании профессиональных навыков и компетенций.

- планирования карьеры и помощи сотрудникам в понимании потенциальных карьерных возможностей и достижении карьерных целей.

- системы наставничества и коучинга для поддержки профессионального роста и развития работников.

Сосредоточение внимания на развитии сотрудников помогает удерживать таланты и наращивать кадровый потенциал. Предоставляя возможности для непрерывного обучения и карьерного роста, организации могут повысить удовлетворенность и вовлеченность персонала, сократить текучесть кадров и сформировать квалифицированную и работоспособную команду, повысить организационную гибкость и инновационность, позволяя организации эффективно реагировать на изменения в деловой среде.

Принцип непрерывного совершенствования заключается в создании среды, в которой поощряются инициативы и предложения по рационализации и оптимизации бизнес-процессов, повышению производительности труда и эффективности персонала. Этот принцип включает в себя:

- внедрение систем и механизмов обратной связи от сотрудников для выявления областей для улучшения.

- формирование показателей эффективности управления персоналом и принятия обоснованных решений.

– инновации в методах управления персоналом для повышения эффективности и удовлетворенности сотрудников.

Постоянное совершенствование гарантирует, что система управления персоналом остается динамичной и восприимчивой к меняющимся потребностям организации. Продвигая культуру постоянного совершенствования, организации могут стимулировать постоянные улучшения в практиках управления персоналом, повышать вовлеченность и удовлетворенность сотрудников и достигать долгосрочного успеха. Кроме того, инициативы постоянного совершенствования могут помочь организациям оставаться гибкими, адаптивными и конкурентоспособными в быстро меняющейся деловой среде.

Основные принципы HR-менеджмента являются неотъемлемой частью разработки надежной системы управления персоналом, содействующей достижению организационных целей. Придерживаясь принципов равенства и справедливости, стратегического согласования, управления талантами, соблюдения законодательства, развития сотрудников и постоянного совершенствования, организации могут создать позитивную рабочую среду, способствующую организационному росту, внедрению инноваций и формированию устойчивого конкурентного преимущества. Эти принципы обеспечивают основу для эффективных практик управления персоналом, позволяя организациям привлекать, развивать и удерживать лучших специалистов, повышать вовлеченность и удовлетворенность сотрудников и достигать своих стратегических организационных целей. Благодаря приверженности этим принципам организации могут создать сильную и способную рабочую команду, добиваться успеха в бизнесе и достигать долгосрочной устойчивости.

УДК 339.138

### **Проблема оценки эффективности визуального маркетинга**

**Устинова А. И., студент**

*Белорусский национальный технический университет*

*Минск, Республика Беларусь*

*Научный руководитель: к. с. н, доцент Кандричина И. Н*

Аннотация: