

данных технологий также необходимы образовательные программы для персонала для подготовки квалифицированных кадров. Это позволит в полной мере реализовать возможности аддитивного производства в будущем. Инвестиции в данную область обеспечат устойчивый рост и конкурентоспособность в глобальной экономике.

ЛИТЕРАТУРА

1. Фролова, А. Б. История, текущее состояние и перспективы развития аддитивных технологий / А. Б. Фролова, А. И. Шигапов // Научные известия. – 2022. – № 29 – С. 198–201.
2. Мультимедийный холдинг РБК : [сайт]. – URL: <https://trends.rbc.ru/trends/futurology/6284222d9a79472c8b9a67bc> (дата обращения: 02.04.2025).
3. Top 3D Shop : [сайт]. – URL: <https://top3dshop.ru/blog/additivnoe-proizvodstvo.html> (дата обращения: 02.04.2025).
4. Гринцевич, Л. В. Конкурентоспособность аддитивных технологий в пищевой промышленности: возможности и препятствия / Л. В. Гринцевич, Н. В. Шевченко // Труды БГТУ. Серия 5: Экономика и управление. – 2023. – № 2(274). – С. 95–104.
5. Рутковский, А. Ю. Экологические аспекты применения аддитивных технологий в машиностроении / А. Ю. Рутковский // Пути совершенствования технологических процессов и оборудования промышленного производства : сборник тезисов докладов VI международной научно-технической конференции, Алчевск, 14–15 октября 2021 года. – Алчевск: Донбасский государственный технический институт, 2021. – С. 187–188.

УДК 658.3

СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ: СПОСОБЫ СОЗДАНИЯ ЭФФЕКТИВНОЙ КОМАНДЫ НА ПРОМЫШЛЕННОМ ПРЕДПРИЯТИИ

А. А. Иванюшина, Т. П. Горбач, студенты группы 10508121 ФММП БНТУ
научный руководитель – канд. экон. наук, доцент **Н. В. Жудро**

Резюме – в статье рассматриваются современные подходы в управлении персоналом, акцентирующие внимание на формирование высокоэффективных команд. В центре внимания гибкость в рабочих моделях, развитие эмоционального интеллекта и создание психологически безопасной среды. Подчеркивается важность инклюзивного подхода и применения HR-аналитики для принятия более точных управленческих решений. В статье также приводятся примеры из литературных источников по созданию эффективной команды.

Resume – the article discusses modern approaches in personnel management, focusing on the formation of highly effective teams. The focus is on flexibil-

ity in working models, the development of emotional intelligence and the creation of a psychologically safe environment. The importance of an inclusive approach and the use of HR analytics for making more accurate management decisions is emphasized. The article also provides examples from literary sources on creating an effective team.

Введение. Мир труда стремительно меняется, и компании вынуждены подстраиваться под новые условия и ожидания сотрудников. Современные тренды в HR помогают сделать управление более гибким, инклюзивным и ориентированным на данные, чтобы сформировать команды, способные быстро адаптироваться и добиваться высоких результатов.

Основная часть. Гибкость в работе стала одной из главных тенденций в HR. Все больше компаний предлагают сотрудникам возможность работать удаленно или по гибридной модели, когда часть времени они проводят в офисе, а часть – дома. Такой подход улучшает баланс между работой и личной жизнью, повышает продуктивность и удовлетворенность сотрудников. Однако для эффективного функционирования таких моделей требуется уделять внимание поддержанию командного духа и обеспечению доступа к необходимым ресурсам и технологиям.

Роль эмоционального интеллекта и психологической безопасности в компаниях продолжает расти. Создание рабочей среды, в которой сотрудники могут свободно выражать свое мнение и обсуждать проблемы без страха осуждения или наказания, становится важным фактором их продуктивности и креативности. Такая атмосфера не только способствует вовлеченности, но и улучшает качество принимаемых решений, так как сотрудники могут открыто делиться идеями и предложениями.

Современные компании все больше внедряют инклюзивные подходы, признавая ценность разнообразия взглядов, культур и опыта. Важную роль в этом процессе играют программы обучения инклюзивному лидерству и созданию справедливой рабочей среды.

Аналитика становится ключевым инструментом в управлении человеческими ресурсами. С ее помощью компании могут глубже понять потребности своих сотрудников, предсказывать текучесть кадров и разрабатывать программы для их развития. Существует несколько анализов для реализации этой цели: анализ текучести кадров, вовлеченности сотрудников, анализ производительности и другие. К примеру, для аналитики удовлетворенности используются метрика ENPS (employee net promoter score). Опрос ENPS состоит из одного ключевого вопроса: «С какой вероятностью вы бы рекомендовали нашу компанию как место для работы своим друзьям или коллегам?» Ответы даются по шкале от 0 до 10. В зависимости от оценки респонденты делятся на критиков, нейтралов и промоутеров. Далее отнимется процент критиков от процента промоутеров. Полученный индекс может колебаться от –100 до +100 [1].

Различные литературные источники по управлению персоналом предлагают полезные идеи, которые помогают решать проблемы в коллективе и улучшать корпоративную культуру.

Так, например, Патрика Ленсиони в своей книге «Пять пороков команды» выделяет ключевые проблемы, которые могут мешать эффективной командной работе: недостаток доверия, избегание конфликтов, низкая приверженность, отказ от ответственности и безразличие к результатам. Автор предлагает шаги, которые помогут устранить эти препятствия и создать атмосферу доверия и конструктивного взаимодействия [2].

Дэниел Пинк исследует внутренние факторы мотивации, такие как автономия, мастерство и цель. Он утверждает, что традиционные методы мотивации, основанные на системе вознаграждений и наказаний, не работают в долгосрочной перспективе. Вместо этого компании должны создавать условия, при которых сотрудники чувствуют значимость своей работы и могут самостоятельно выбирать, как выполнять задачи [3].

Саймон Синек подчеркивает важность культуры, основанной на заботе и доверии к сотрудникам. Истинные лидеры должны ставить интересы команды выше своих собственных, что помогает создавать безопасную среду, где работники охотно принимают на себя ответственность [4].

Ким Скотт предлагает подход «радикальной откровенности», при котором лидеры одновременно проявляют заботу о сотрудниках и открыто дают честную обратную связь. Это помогает команде быстрее развиваться и улучшать результаты [5].

Создание сильной команды требует комплексного подхода, который учитывает подбор сотрудников, установку целей, развитие корпоративной культуры и поддержку благополучия сотрудников. Для создания эффективной команды важны:

1. Правильный подбор сотрудников. Важно нанимать не только профессионалов с нужными навыками, но и людей с подходящими личными качествами. Это позволяет распределить задачи таким образом, чтобы каждый мог максимально раскрыть свои сильные стороны.

2. Четкие цели и управление ожиданиями. Определение измеримых и достижимых целей помогает команде сфокусироваться на приоритетных задачах. Регулярное обновление информации о прогрессе и обсуждение карьерных возможностей поддерживает мотивацию сотрудников.

3. Развитие культуры обратной связи. Постоянная обратная связь помогает сотрудникам понимать, в чем они сильны и что нужно улучшить. Практики, такие как «360-градусная оценка» и регулярные «one-on-one» встречи, способствуют повышению прозрачности и взаимопонимания в коллективе. 360-градусная оценка – метод оценки эффективности сотрудников, при котором собирается обратная связь от разных источников, включая коллег, подчиненных, руководителей, а также самого сотрудника [6].

4. Поддержка баланса между работой и личной жизнью. Компании, которые поддерживают гибкость в графике и программы по охране здоровья, снижают уровень выгорания и текучести кадров.

Заключение. Таким образом, можно заключить, что успешная команда формируется через тщательный отбор сотрудников, ясное определение целей, налаживание обратной связи и поддержку общего благополучия. В будущем HR-тренды все больше будут фокусироваться на гибких рабочих форматах и заботе о ментальном здоровье сотрудников. Компании, которые способны быстро адаптироваться к этим нововведениям, будут лучше готовы к вызовам современного бизнеса и смогут достигать выдающихся результатов.

ЛИТЕРАТУРА

1. AIHR. Employee Net Promoter Score (eNPS): 2024 Ultimate Guide / AIHR. – Dordrecht: AIHR, 2024. – 150 p. – URL: <https://www.aihr.com/blog/employee-net-promoter-score-enps/> (дата обращения: 21.03.2025).
2. Ленсиони, П. Пять пороков команды: Притча о лидерстве / Патрик Ленсиони. – М. : Альпина Паблишер, 2017. – 224 с.
3. Пинк, Д. Drive: Что на самом деле нас мотивирует / Дэниел Пинк. – М. : Манн, Иванов и Фербер, 2019. – 320 с.
4. Синек, С. Лидеры едят последними: Почему некоторые команды умеют работать слаженно, а другие нет / Саймон Синек. – М. : Манн, Иванов и Фербер, 2018. – 320 с.
5. Скотт, К. Радикальная откровенность: Как развить честные отношения в команде и улучшить рабочий процесс / Ким Скотт. – М. : Альпина Паблишер, 2019. – 336 с.
6. Questback. 360 Feedback Survey – The Complete Guide // Questback. – New York. – URL: <https://www.questback.com/guides/360-feedback-survey-the-complete-guide/> (дата обращения: 21.03.2025).

УДК 658.8.012.12

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА В МАРКЕТИНГОВЫХ ИССЛЕДОВАНИЯХ

*А. А. Казимирова, студент группы 10506323 ФММП БНТУ,
научный руководитель – канд. экон. наук, доцент Л. В. Гринцевич*

Резюме – в статье рассмотрены направления использования искусственного интеллекта в маркетинговых исследованиях, представлен пример использования ИИ во взаимодействии с клиентами и предложен вариант использования ИИ для маркетинга в университетах.

Resume – the article discusses the use of artificial intelligence in marketing research, provides an example of using AI in customer interaction, and suggests a way to use AI for marketing at universities.