

воспринимается текст вместе с картинкой; регулярность: отсутствие регулярности – дефицитность постоянных читателей; анонсирование – делать анонсы ваших материалов на тематических форумах, сайтах; провокационные фразы в заголовках; анкеты и тесты – многие пользователи любят отвечать на различные вопросы, особенно анонимно [2].

Бесплатно создать контент-проект не получится. Если вы вкладываете – вы и получаете. Если вы не платите талантливому копирайтеру, следовательно, вы сами пишете отличные тексты, однако, вы расплачиваетесь своим временем. Качественный контент-проект может стать источником дохода, если грамотно реализовать уникальную идею. А доверие к контент-проектам увеличивается со временем, но оно потом существует очень долго.

Заключение. В ходе статьи было описано и рассмотрено что такое контент-проект, его особенности запуска и продвижении, для более успешного начала жизненного цикла бизнеса стоит нанимать профессионалов своего дела. Однако самым важным в этом деле будет хорошо подобранный и проработанный материал, интересные статьи для пользователей.

ЛИТЕРАТУРА

1. Словарь терминов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://clck.ru/TBzZj> – Дата доступа 17.12.2020.
2. Semantica.in [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://semantica.in/blog/chto-takoe-kontent-proekt.html> – Дата доступа 17.12.2020.

УДК 658.3.07

ЦЕЛИ И ХАРАКТЕРИСТИКИ HRM В ОРГАНИЗАЦИИ

*Н.С. Ярош, студент группы 10507119 ФММП БНТУ,
научный руководитель – канд. экон. наук, доцент О.Н. Монтик*

Резюме – в данной статье рассмотрены особенности HRM (Human Resource Management) влияющие на результат организации. Выявлены основные цели и характеристики успешного управления человеческими ресурсами.

Resume – this article discusses the features of HRM (Human Resource Management) that affect the result of the organization. The main goals and characteristics of successful human resource management are identified.

Введение. Основная цель управления человеческими ресурсами (или управления людьми) – гарантировать, что организация достигает своих целей с помощью этих ресурсов. Ульрих и Лейк отметили, что «системы управления человеческими ресурсами могут служить источником организационных возможностей, которые позволяют компании исследовать и использовать новые возможности» [1].

Основная часть. Дэвид Гест предложил следующие стратегические цели [2] для HRM. Приверженность: склонность к определенной модели поведения, нацеленная на успешный результат, а также склонность к следованию конкретным принципам поставленными организацией. Гибкость: многофункциональная черта HRM, направленная на разрешение многообразных задач, посредством гибкого коммуникативного подхода и рационального аналитического мышления. Качество: относится к любому аспекту административного поведения, который непосредственно оказывает большое влияние на качества и свойства изготавливаемых товаров и предоставляемых услуг. Также инвестиции в талантливых сотрудников. Стратегическая интеграция: способность организации устанавливать соотношение между своими планами и вопросами HRM. Также необходима интеграция различных методов и моделей организации в отдел HR (культура, структура и системы).

Цели SHRM, определенные Колдуэллом, включают управление людьми как активами, необходимыми для получения конкурентного преимущества, согласование политик управления человеческими ресурсами с бизнес-политиками и корпоративными стратегиями, а также их разработку в тесном соответствии со стратегиями, процедурами и системами управления персоналом. Боксолл&Парселл утверждают, что экономическими целями HRM являются «финансовая эффективность, организационная гибкость, оперативность и сверхбыстрое реагирование» [3]. Согласно Марку Эффрону, управление человеческими ресурсами должно включать следующие характеристики [2]: стратегическим, с упором на интеграцию; ориентировано на обязательства; основано на убеждении, что к людям следует относиться как к капиталу (человеческому капиталу); ориентировано на отдельных лиц, а не на коллективный подход к отношениям с сотрудниками; осуществляться менеджерами: управление человеческими ресурсами является обязанностью линейных руководителей; сфокусирован на ценностях бизнеса: этот аспект был значительно изменен таким образом, что придается значение моральным и социальным ценностям. Но HRM также имеет этический аспект [4], что означает, что управление человеческими ресурсами выражается в соблюдении прав и удовлетворении потребностей персонала, что свидетельствует о его социальной ответственности.

Заключение. От сотрудников многого ожидают, и они ожидают многого взамен. HRM должен четко понимать, какую роль его подопечные играют в достижении успеха, и уметь очень искусно и результативно с ними общаться. HRM должен быть тем человеком, под координацией которого хотел бы находиться работник.

ЛИТЕРАТУРА

1. HR в борьбе за конкурентное преимущество: [перевод с английского] / Д. Ульрих, У. Брокбэнк. – Москва : Претекст, 2007. – 345 с.
2. Управление талантами: краткий курс / Марк Эффон, Мириам Орт. – М: Азбука Бизнес, Азбука-Аттикус, печ. 2013 (макет 2014). – 218 с.
3. Главный учебник HR в мире / Майкл Армстронг – М: Эксмо, 2019. – 416 с.
4. Стратегическое управление персоналом: краткий курс / Е.Ю. Колетвинова – М: Проспект, 2016. – 144 с.