

3 ООН – Водные ресурсы. План по ускорению: обобщающий доклад по ЦУР 6 в области водных ресурсов и санитарии // Организация Объединенных Наций [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.unwater.org/publications/sdg-6-synthesis-report-2023>. – Дата доступа: 15.02.2025.

4 Россия – Белоруссия: 20 лет трансграничного водного сотрудничества // Водное хозяйство России: проблемы, технологии, управление хозяйство [Электронный ресурс]. – Режим доступа: yberleninka.ru/article/n/rossiya-belorussiya-20-let-transgranichnogo-vodnogo-sotrudnichestva. – Дата доступа: 15.02.2025.

5 ОЭСР. К водной безопасности Беларуси // Организация экономического сотрудничества и развития [Электронный ресурс]. – 2020. – Режим доступа: https://www.oecd.org/content/dam/oecd/ru/publications/reports/2020/12/towards-water-security-in-belarus_721247b7/cbabdc86-ru.pdf. – Дата доступа: 15.02.2025.

6 Колесов, А. С. Финансовая политика российской федерации: программно-целевой подход (часть третья) / А. С. Колесов // Актуальные проблемы экономики и права: сборник трудов. – Киров, 2023. – С. 30–44.

7 Москвитина, Е. И. Экология, кадры, государство: «диагностика» и управление / Е. И. Москвитина, Д. К. Овсянникова, Е. А. Пондо // Вопросы инновационной экономики. – 2023. – № 1. – Т. 13. – С. 39–58.

Я. Ю. ЕРМОЛИНА

(г. Гомель, Гомельский государственный университет имени Ф. Скорины)

Науч. рук. **М. Д. Ягченко**

НАПРАВЛЕНИЯ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ КАДРОВ ОРГАНИЗАЦИИ

Изучение эффективности использования кадров позволяет определить возможность высвобождения персонала на отдельных участках и определить дополнительную потребность в персонале с конкретным профессиональным уровнем. Эффективность использования кадров предприятия тесно взаимосвязана с разработкой и реализацией кадровой политики предприятия, направленной на удовлетворение потребностей предприятия в кадрах и рациональной расстановкой их, на обеспечение профессионального и должностного продвижения кадров, на эффективное использование трудового потенциала предприятия [1, с. 80].

Кадровая политика представляет собой совокупность принципов и методов формирования, воспроизводства, развития и использования человеческих ресурсов, мотивации и создание условий для развития кадрового потенциала [2, с. 11]. Сформированная кадровая политика служит ориентиром для дальнейшей целенаправленной кадровой работы в организации. Полнота и качество разработки этой политики зависит от масштаба и характера деятельности организации, наличия в них полноценных кадровых органов и квалификации специалистов рассматриваемой сферы деятельности.

В рамках данной статьи проанализируем эффективность использования кадров на примере ОАО «Коминтерн» и определим основные мероприятия по повышению эффективности использования кадров. ОАО «Коминтерн» – лидер в производстве мужских костюмов в Республике Беларусь. Предприятие обладает высоким производственным потенциалом и высококвалифицированным промышленно-производственным персоналом. Текущей специализацией предприятия является выпуск изделий мужского пальтово-костюмного ассортимента (костюм, пиджак, брюки, жилет, пальто, куртка, китель), изделий для мальчиков (костюм, пиджак, брюки, жилет, куртка), женского ассортимента (костюм, жакет, брюки, жилет, пальто, юбка, платье) и оказание услуг по пошиву мужского, женского ассортимента и ассортимента для мальчиков на условиях переработки давальческого сырья [3].

Сильные и слабые стороны кадровой политики организации представлены в таблице 1 в матрице SWOT.

Таблица 1 – SWOT-анализ кадровой политики ОАО «Коминтерн»

Показатель	Характеристика
Сильные стороны	– имеется сильный костяк персонала; – большинство процедур кадровой политики регламентировано; – определение кадровой политики высшим руководством ОАО «Коминтерн»
Слабые стороны	– недостаточно развита система адаптации и наставничества работников; – выделяется недостаточно средств на полномасштабную реализацию кадровой политики; – недостаточная автоматизация процессов кадрового менеджмента; – формальный подход к кадровым процедурам
Возможности	– расширение организации; – использование современных средств автоматизации
Угрозы	– нехватка финансов; – изменение рыночной конъюнктуры; – стихийные бедствия; – изменение законодательства

Кадровая политика ОАО «Коминтерн» имеет как сильные, так и слабые стороны. Сильным аспектом является наличие крепкого костяка персонала и регламентированные процедуры, однако среди недостатков выделяются недостаточная система адаптации и наставничества, ограниченное финансирование реализации кадровой политики, низкий уровень автоматизации процессов и формальный подход к кадровым процедурам.

Для преодоления выявленных недостатков организация может рассмотреть стратегии, такие как инвестирование в программы адаптации и наставничества, увеличение бюджета на кадровую политику, внедрение современных автоматизированных систем управления персоналом и переход к более гибкому подходу в кадровых процедурах.

Проведенный анализ эффективности использования кадров выявил недостатки системы адаптации и наставничества в ОАО «Коминтерн». Программа наставничества представляет собой организационную инициативу, предназначенную для объединения опытных и менее опытных работников для обеспечения руководства, поддержки и передачи знаний. Программы наставничества строятся на основе определенных целей, сроков, критериев соответствия для обеспечения их эффективности.

Успешные программы наставничества должны основываться на критериях:

- тщательного планирования и подготовки. Успешные программы наставничества разработаны на основе четких целей, сроков и методологий, обеспечивая соответствие целям организации и потребностям участников;

- комплексного подбора наставников и подопечных. Успешная программа уделяет внимание совместимости пар наставник-подопечный, учитывая такие факторы, как навыки, опыт, личность и цели, для развития эффективных отношений;

- приоритета разнообразия, справедливости, инклюзивности и принадлежности. Успешные программы признают важность разнообразных точек зрения и опыта, активно стремясь создать инклюзивную среду, в которой все участники ощущают поддержку;

- участия и поддержки руководства. Успешные программы наставничества обеспечивают поддержку со стороны руководителей организаций, укрепляя легитимность программы и способствуя культуре обучения и развития;

– отслеживания прогресса и измерения результатов. Успешные программы создают механизмы для отслеживания прогресса в отношениях между наставниками, сбора обратной связи и измерения влияния наставничества на развитие участников и организационные цели, обеспечивая постоянное совершенствование и подотчетность.

Предлагаемые меры по развитию системы наставничества в ОАО «Коминтерн» представлены в таблице 2.

Таблица 2 – Меры по развитию системы наставничества в ОАО «Коминтерн»

До совершенствования	После совершенствования
Совершенствование локальных нормативно-правовых актов	
Отсутствие прописанных положений об адаптации и наставничестве в коллективном договоре	Внести раздел об адаптации и наставничестве в коллективный договор
Есть положения о наставничестве	Усовершенствование положения о наставничестве
Организационные мероприятия	
Наличие 2 наставников	Увеличение количества наставников до 20 чел., причем на каждом участке в каждом цеху будет наставник, обучающий нового работника непосредственно на месте
Наставничество носило общий, ознакомительный характер продолжительностью 3–5 дней	За новым работником наставник закрепляется на месяц
Надбавка наставнику 15 % от оклада	Увеличение надбавки наставнику до 30 %
Отсутствие курсов повышения квалификации для наставников	Введение курсов повышения квалификации для наставников с целью улучшения взаимодействия с людьми (по педагогике, психологии, коммуникации)
Отсутствие возможности еженедельной консультации с психологом для нового работника	Возможность консультации нового работника с психологом в течении первого месяца работы раз в неделю
Отсутствие возможности смены наставника по желанию нового работника	Появление возможности смены наставника по желанию нового работника
Отсутствие возможности закрепления по желанию нового работника наставника на 2 месяца испытательного срока с надбавкой 10 %	Закрепление по желанию нового работника наставника на 2 месяца испытательного срока с надбавкой 10 %
Отсутствие возможности 20-минутной консультации с начальником структурного подразделения по месту работы нового работника	Возможность 20-минутной консультации с начальником структурного подразделения по месту работы нового работника

Внедрение программы наставничества в ОАО «Коминтерн» станет эффективным способом развития личных и профессиональных навыков сотрудников. Наставничество – это общедоступная практика, которая способствует обучению, развитию и росту сотрудников организаций. Для того чтобы комплекс мероприятий по введению этой практики проходил успешно, необходим постоянный контроль, который могут осуществлять сотрудники отдела кадров или руководить предприятием.

Список использованной литературы

1 Денисова, Д. А. Совершенствование оценки состояния и эффективности использования кадров предприятия / Д. А. Денисова, О. А. Гаврилова, О. В. Маслова // Инновационная наука. – 2019. – № 3. – С. 78-81.

2 Веснин, В. Р. Управление персоналом в схемах: учебное пособие / В. Р. Веснин. – М.: Проспект, 2022. – 96 с.

3 ОАО «Коминтерн» / Официальный сайт ОАО «Коминтерн» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://comintern.by>. – Дата доступа: 01.02.2025.

Ф. Е. КЕЙЯН

(г. Сочи, Сочинский государственный университет)

Науч. рук. **Е. Н. Хачемизова**,

канд. экон. наук, доц.

ИСКУССТВЕННЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ В МАРКЕТИНГЕ И ПРОДАЖАХ: ПЕРСОНАЛИЗАЦИЯ, ПРОГНОЗИРОВАНИЕ СПРОСА

В материалах рассматривается применение искусственного интеллекта (ИИ) в маркетинге и продажах, как ключевого фактора повышения эффективности бизнес-процессов. Особое внимание уделяется персонализации клиентского опыта и прогнозированию спроса с использованием ИИ-алгоритмов. Анализируются конкретные примеры использования ИИ в данных областях, а также рассматриваются преимущества и ограничения применения этих технологий.

В эпоху цифровой трансформации и глобальной конкуренции бизнес сталкивается с необходимостью постоянного поиска новых способов повышения эффективности и прибыльности. Инновационные технологии, в частности, искусственный интеллект (ИИ), становятся ключевым фактором успеха. ИИ предоставляет компаниям возможности для оптимизации бизнес-процессов, улучшения качества обслуживания клиентов, и принятия более обоснованных решений. Маркетинг и продажи, как ключевые области взаимодействия с потребителями, являются одними из наиболее перспективных направлений для внедрения ИИ [1, с. 3].

Традиционные методы маркетинга и продаж, основанные на массовой рассылке и общих рекламных кампаниях, часто оказываются неэффективными в условиях современной информационной перегрузки. Потребители ожидают персонализированного подхода, релевантных предложений и качественного обслуживания. ИИ позволяет компаниям удовлетворить эти ожидания, анализируя огромные объемы данных о клиентах и предлагая им индивидуальные решения.

Персонализация клиентского опыта – это процесс адаптации маркетинговых и продажных усилий компании к индивидуальным потребностям и предпочтениям каждого клиента. ИИ играет ключевую роль в этом процессе, позволяя компаниям собирать, анализировать и интерпретировать данные о клиентах для создания персонализированных предложений и взаимодействий [1, с. 7]:

– сбор данных о клиентах: ИИ-алгоритмы могут собирать данные о клиентах из различных источников, включая веб-сайты, социальные сети, CRM-системы, мобильные приложения и другие каналы. Эти данные могут включать демографическую информацию, историю покупок, предпочтения, поведение в интернете, отзывы и другую информацию;

– анализ данных и сегментация клиентов: собранные данные анализируются с использованием методов машинного обучения и нейронных сетей для выявления закономерностей и сегментации клиентов на основе их общих характеристик и потребностей;