

Научная статья

Original article

УДК 108.26:005.95/.96

doi: 10.55186/2413046X\_2024\_9\_2\_110

**АДАПТАЦИЯ МОДЕЛЕЙ УПРАВЛЕНИЯ КАДРАМИ ДЛЯ  
СТИМУЛИРОВАНИЯ РАЗВИТИЯ ГОРНОДОБЫВАЮЩИХ  
ПРЕДПРИЯТИЙ**

**ADAPTATION OF HUMAN RESOURCES MANAGEMENT MODELS TO  
STIMULATE THE DEVELOPMENT OF MINING ENTERPRISES**



**Гусов Аузби Захарович**, д.э.н., профессор кафедры менеджмента, Российский Университет Дружбы Народов, Москва, E-mail: gusov-az@rudn.ru

**Силвин Баде Беавоги**, аспирант Экономического Факультета “Экономика и Управление Народным Хозяйством (Менеджмент)”, Российский Университет Дружбы Народов, Москва, E-mail: velichestvobea@yandex.ru

**Gusov Auzbi Zakharovich**, Doctor of Economics, Professor of the Department of Management, Peoples' Friendship University of Russia, Moscow, E-mail: gusov-az@rudn.ru

**Sylvain Gbade Beavogui**, Postgraduate student of the faculty of Economic “Economics and Management of National Economy (Management)”, Peoples' Friendship University of Russia, Moscow, E-mail: velichestvobea@yandex.ru

**Аннотация.** Данная статья рассматривает вопрос адаптации моделей управления кадрами в контексте горнодобывающих компаний с целью стимулирования их развития. В условиях современной динамичной экономической среды горнодобывающие компании сталкиваются с рядом вызовов, требующих эффективного управления персоналом для обеспечения конкурентоспособности и устойчивого роста.

Автор анализирует особенности управления кадрами в горнодобывающих отраслях, выделяя ключевые аспекты, такие как специфика производственного процесса, особенности трудовых ресурсов и риски, связанные с безопасностью труда. Затем рассматриваются современные модели управления персоналом, включая подходы к подбору, развитию и мотивации сотрудников.

Также предлагается концепция адаптации этих моделей к специфике горнодобывающих компаний с учетом их уникальных потребностей и вызовов, что включает в себя разработку специализированных программ обучения и развития, внедрение систем мотивации, учитывающих опасности и трудности рабочей среды, а также создание гибких структур управления для быстрой адаптации к изменяющимся условиям рынка.

В заключении подчеркивается важность постоянного совершенствования моделей управления кадрами в горнодобывающих компаниях в условиях быстро меняющейся экономической среды, что позволит им не только выживать, но и процветать в современных условиях конкуренции.

**Abstract.** This article examines the issue of adapting HR management models in the context of mining companies in order to stimulate their development. In today's dynamic economic environment, mining companies face a number of challenges that require effective personnel management to ensure competitiveness and sustainable growth.

The author analyzes the features of personnel management in the mining industries, highlighting key aspects such as the specifics of the production process, the characteristics of the workforce and the risks associated with occupational safety. Then modern models of personnel management are considered, including approaches to the selection, development and motivation of employees.

The concept of adapting these models to the specifics of mining companies, taking into account their unique needs and challenges, is also proposed, which

includes the development of specialized training and development programs, the introduction of motivation systems that take into account the dangers and difficulties of the working environment, as well as the creation of flexible management structures for rapid adaptation to changing market conditions.

In conclusion, the importance of continuous improvement of human resources management models in mining companies in a rapidly changing economic environment is emphasized, which will allow them not only to survive, but also to thrive in modern competitive conditions.

**Ключевые слова:** управление кадрами, горнодобывающая промышленность, адаптация, предприятия, развитие, стимулирование

**Keywords:** human resources management, mining industry, adaptation, enterprises, development, stimulation

Горнодобывающие компании играют ключевую роль в мировой экономике, обеспечивая сырьем множество отраслей, начиная от энергетики и строительства, и заканчивая производством потребительских товаров. Однако, для достижения высокой производительности и устойчивого развития в этой отрасли, необходимо эффективное управление кадрами. Управление персоналом в горнодобывающих компаниях имеет свои особенности, связанные с трудовыми ресурсами, производственными процессами и управлением рисками.

В условиях быстро меняющейся экономической среды и усиливающейся конкуренции на рынке существует необходимость адаптировать модели управления кадрами для горнодобывающих компаний, чтобы обеспечить их конкурентоспособность и устойчивое развитие, что требует анализа существующих подходов к управлению персоналом, выявления их преимуществ и недостатков, а также разработки специализированных стратегий, учитывающих специфику горнодобывающей отрасли[3].

Вопрос адаптации моделей управления кадрами в контексте горнодобывающих компаний с целью стимулирования их развития является важным и актуальным в современном бизнесе. Горнодобывающие компании оперируют в специфической среде, где ключевыми факторами успеха являются эффективное использование трудовых ресурсов, безопасность на производстве, управление рисками и поддержание высокой производительности [2]. В этом контексте, адаптация моделей управления кадрами становится необходимой для обеспечения конкурентоспособности и устойчивого развития горнодобывающих компаний.

Процесс адаптации моделей управления кадрами в горнодобывающих компаниях может включать в себя ряд ключевых шагов. Первоначально необходимо провести глубокий анализ особенностей горнодобывающей отрасли, включая производственные процессы, особенности трудовых ресурсов, требования к безопасности труда и управлению рисками.

Необходимо выявить основные вызовы и потребности, с которыми сталкиваются горнодобывающие компании в области управления персоналом, такие как высокая текучесть кадров, нехватка квалифицированных специалистов, риск производственных травм и т.д. На основе анализа специфики отрасли и выявленных вызовов необходимо разработать инновационные подходы к управлению кадрами, которые будут учитывать уникальные потребности горнодобывающих компаний. Это может включать в себя внедрение специализированных программ обучения и развития, создание систем мотивации и стимулирования, а также разработку гибких моделей организации труда [1].

Не менее важным этапом является разработка стратегии реализации адаптированных моделей управления кадрами. Данный этап включает в себя определение конкретных шагов по внедрению новых подходов, распределение ресурсов и ответственности, а также оценку ожидаемых результатов и механизмов контроля.

В целом, успешная адаптация моделей управления кадрами в контексте горнодобывающих компаний требует комплексного подхода, который учитывает специфику отрасли, вызовы, с которыми она сталкивается, и стратегические цели компании в области развития и роста.

Вопрос адаптации моделей управления кадрами в контексте горнодобывающих компаний с целью стимулирования их развития является ключевым в современной экономической среде. Горнодобывающие компании оперируют в сложных и изменчивых условиях, где факторы, такие как изменения в цене сырья, технологические инновации, экологические регуляции и геополитические риски, могут значительно влиять на их деятельность.

Для достижения конкурентоспособности и устойчивого роста в такой среде, горнодобывающие компании должны обращаться к эффективному управлению персоналом. Это включает в себя не только привлечение и удержание квалифицированных специалистов, но и их развитие, мотивацию и управление изменениями. Адаптация моделей управления кадрами в этом контексте становится критически важной [6].

Одной из проблем для горнодобывающих компаний является необходимость привлечения и удержания квалифицированных специалистов. Учитывая особенности этой отрасли, такие как работа в условиях высокого риска и сложной технической специфики, компании должны разрабатывать привлекательные программы компенсации и льготы для сотрудников, а также инвестировать в их профессиональное обучение и развитие.

Другим важным аспектом является управление изменениями. Горнодобывающие компании часто сталкиваются с необходимостью адаптироваться к изменениям в технологиях, рыночных условиях или законодательстве. Модели управления кадрами должны быть способными быстро реагировать на такие изменения, обеспечивая гибкость и адаптивность персонала.

Кроме того, мотивация персонала играет важную роль в стимулировании развития горнодобывающих компаний. Эффективные системы мотивации, включающие как материальные, так и нематериальные стимулы, способствуют повышению производительности и приверженности сотрудников, что в конечном итоге способствует росту компании [4].

Таким образом, адаптация моделей управления кадрами в горнодобывающих компаниях должна быть направлена на решение конкретных вызовов, с которыми они сталкиваются, и на создание условий для устойчивого развития в переменчивой экономической среде.

Управление кадрами в горнодобывающих отраслях имеет ряд особенностей, обусловленных спецификой производственного процесса, особенностями трудовых ресурсов и высокими рисками, связанными с безопасностью труда. Горнодобывающая деятельность предполагает выполнение тяжелых и опасных работ, таких как взрывы, добыча на глубоких шахтах или в недоступных местах, что требует специализированных навыков и знаний у сотрудников, а также строгого контроля качества и безопасности процесса.

Работа в горнодобывающей отрасли требует от сотрудников высокой профессиональной подготовки и специализированных навыков. Кроме того, это может быть физически и эмоционально напряженной работой, что требует особого внимания к здоровью и благополучию персонала.

Горнодобывающая деятельность сопряжена с риском для здоровья и жизни работников. Необходимо строгое соблюдение правил и норм безопасности труда, обеспечение доступа к соответствующему оборудованию и средствам защиты, а также проведение систематического обучения и тренировок по безопасности [2].

Некоторые секторы горнодобывающей отрасли могут подвергаться сезонным колебаниям или циклическим изменениям спроса на ресурсы, что требует гибкости и адаптивности в управлении персоналом. Необходимость

временного перераспределения сотрудников или уменьшения штата в периоды низкой активности является типичной ситуацией для таких компаний.

Управление кадрами в горнодобывающих отраслях требует особого внимания к безопасности, специализированным требованиям и высокой профессиональной квалификации персонала. Компании должны разрабатывать стратегии найма, обучения и мотивации персонала, которые учитывают эти особенности, чтобы обеспечить успешную и безопасную деятельность в сложных условиях производства.

Современные модели управления персоналом в горнодобывающих отраслях должны учитывать их специфику, а также особенности производственного процесса, трудовых ресурсов и рисков, связанных с безопасностью труда. В горнодобывающих компаниях особенно важно правильно подбирать персонал, учитывая специфические навыки и требования производственного процесса. Это включает оценку технических знаний, опыта работы в опасных условиях, а также способности к командной работе [6]. Модернизация процесса подбора может включать в себя использование технологий, таких как аналитика данных и системы управления кандидатами, для более эффективного отбора кандидатов.

Производственные процессы в горнодобывающих компаниях могут быть сложными и технически интенсивными, поэтому обучение и развитие персонала играют важную роль. Модели управления персоналом должны включать в себя системы обучения, тренингов и программ развития, направленные на повышение профессиональных навыков и безопасности труда.

В контексте горнодобывающих отраслей особое внимание уделяется мотивации сотрудников, учитывая их работу в опасных условиях и физический труд. Модели управления персоналом должны включать в себя системы поощрения, стимулирования и мотивации, включая премии за

безопасную работу, бонусы за достижение целей производственной деятельности и возможности карьерного роста.

Горнодобывающие компании сталкиваются с высоким уровнем риска для здоровья и жизни сотрудников [3]. Модели управления персоналом должны включать строгие стандарты безопасности, обучение по безопасности труда, системы контроля и аудита, а также процедуры реагирования на чрезвычайные ситуации.

Современные подходы к управлению персоналом в горнодобывающих компаниях должны быть гибкими, адаптируемыми и ориентированными на результат, с учетом специфики отрасли и особенностей работы.

Концепция адаптации моделей управления персоналом к специфике горнодобывающих компаний с учетом их уникальных потребностей и вызовов включает в себя несколько ключевых аспектов. Прежде всего необходимо глубоко понимать особенности производственных процессов, риски, связанные с безопасностью труда, и особенности трудовых ресурсов в горнодобывающей отрасли, что позволит точно определить потребности в персонале и разработать соответствующие стратегии управления кадрами.

Учитывая высокий уровень технической специфики в горнодобывающих компаниях и значимость безопасности труда, необходимо разработать специализированные обучающие программы, которые будут включать в себя не только профессиональное обучение, но и обучение по безопасности, охране труда и работе в экстремальных условиях [5]. Для привлечения и удержания квалифицированных специалистов в горнодобывающих компаниях важно предоставить им мотивационные стимулы. Это могут быть как материальные (премии, бонусы), так и нематериальные (возможности профессионального и карьерного роста, участие в проектах и инициативах).

Учитывая изменчивость условий работы в горнодобывающих компаниях (например, изменения цен на сырье, технологические инновации),

необходимо иметь гибкие структуры управления, способные быстро адаптироваться к изменяющимся условиям, что может включать в себя гибкую систему горизонтальной и вертикальной коммуникации, а также возможность быстрого перераспределения ресурсов и задач.

Безопасность труда должна быть наивысшим приоритетом для горнодобывающих компаний. Для обеспечения безопасности персонала необходимо внедрить строгие системы контроля и аудита, регулярно проводить проверки и анализировать производственные процессы с целью выявления и устранения потенциальных опасностей.

В целом, успешная адаптация моделей управления кадрами к специфике горнодобывающих компаний требует комплексного подхода, который учитывает их уникальные потребности и вызовы, а также обеспечивает эффективное управление персоналом в условиях изменчивой и интенсивной деятельности [4].

Постоянное совершенствование моделей управления кадрами в горнодобывающих компаниях в условиях быстро меняющейся экономической среды играет решающую роль в обеспечении их конкурентоспособности и устойчивого развития. Экономическая среда постоянно меняется, и горнодобывающие компании должны быстро реагировать на эти изменения. Постоянное совершенствование моделей управления кадрами позволяет компаниям быстро адаптироваться к новым условиям, изменять стратегии найма, мотивации и развития персонала в соответствии с требованиями рынка [2].

В условиях конкурентной среды привлечение и удержание квалифицированных специалистов становится все более важным. Постоянное совершенствование моделей управления кадрами позволяет компаниям создавать привлекательные условия труда, развивать перспективы карьерного роста и обеспечивать конкурентоспособные условия компенсации.

Горнодобывающая отрасль тесно связана с использованием новых технологий, и компании должны постоянно обновлять навыки и знания своих сотрудников. Постоянное совершенствование моделей управления кадрами включает в себя разработку программ обучения и развития, направленных на освоение новых технологий и методов работы.

Совершенствование моделей управления кадрами способствует повышению производительности и эффективности работы персонала. Это включает в себя оптимизацию процессов подбора, обучения, мотивации и управления, что в конечном итоге приводит к повышению результативности деятельности компании.

Соответственно, постоянное совершенствование моделей управления кадрами позволяет горнодобывающим компаниям не только выживать в условиях быстро меняющейся экономической среды, но и процветать, обеспечивая устойчивый рост и успешное развитие в условиях конкурентной борьбы на рынке.

Таким образом, в современной экономической среде горнодобывающие компании сталкиваются с множеством вызовов, требующих эффективного управления персоналом для обеспечения конкурентоспособности и устойчивого развития. Адаптация моделей управления кадрами к специфике этой отрасли является ключевым фактором для успешной работы компаний в данном секторе.

Основные аспекты адаптации моделей управления кадрами в горнодобывающих компаниях включают в себя разработку специализированных программ обучения и развития, внедрение систем мотивации, учитывающих опасности и трудности рабочей среды, а также создание гибких структур управления для быстрой адаптации к изменяющимся условиям рынка.

Специализированные программы обучения и развития позволяют развивать не только профессиональные навыки сотрудников, но и повышать

их уровень безопасности и готовность к изменениям. Внедрение систем мотивации, учитывающих опасности и трудности рабочей среды, способствует повышению эффективности работы персонала и созданию условий для привлечения и удержания квалифицированных специалистов. Гибкие структуры управления позволяют компаниям оперативно реагировать на изменения во внешней среде и эффективно управлять ресурсами.

В целом, постоянное совершенствование моделей управления кадрами является необходимым условием для успешного функционирования горнодобывающих компаний в условиях быстро меняющейся экономической среды. Только при наличии эффективной системы управления персоналом компании могут не только выживать, но и процветать, достигая высоких результатов и обеспечивая стабильный рост в конкурентной среде.

#### **Список источников**

1. Абрашитов А.Ю., Череповицын А.Е. Обобщение фаткоров, способствующих развитию потенциала технологической модернизации горнодобывающего производства // Известия СПбГЭУ. 2023. №6-2 (114). С. 180-184.
2. Лисовский В. В. и др. Производственный конфликт как основа управления производственным риском// Горный информационно-аналитический бюллетень. 2019. № 9. С. 211- 218.
3. Мурзин М. А. Взаимосвязь профессионального риска и профессиональной компетенции работников горнодобывающих предприятий Иркутской области // XXI век. Техносферная безопасность. 2016. № 1 (1). С. 24-32.
4. Неволина Е.М., Шишкина С.В. Развитие компетентности персонала горнодобывающего предприятия как метод обеспечения безопасных условий труда // ГИАБ. 2021. №5-1. С. 73-83.
5. Федорец А. Г. Применение современной методологии риск-менеджмента в системах менеджмента безопасности труда и охраны здоровья //

Безопасность и охрана труда: Специализированное издание НОЧУ ДПО «Биота-Плюс». 2018. № 1 (74). С. 1-10.

6. Юнгблюдт С. В. и др. Повышение профессиональной компетентности руководителей горных работ – залог безопасного труда // Уголь. 2020. № 2. С. 79-82.

### References

1. Abrashitov A.Yu., Cherepovitsyn A.E. Generalization of fatcores contributing to the development of the potential of technological modernization of mining production // Izvestiya SPbGEU. 2023. No.6-2 (114). pp. 180-184.

2. Lisovsky V. V. et al. Production conflict as a basis for production risk management// Mining information and analytical bulletin. 2019. No. 9. pp. 211-218.

3. Murzin M. A. Interrelation of professional risk and professional competence of employees of mining enterprises of the Irkutsk region // XXI century. Technosphere safety. 2016. No. 1 (1). pp. 24-32.

4. Nevolina E.M., Shishkina S.V. Development of competence of personnel of a mining enterprise as a method of ensuring safe working conditions // GIAB. 2021. No. 5-1. pp. 73-83.

5. Fedorets A. G. Application of modern risk management methodology in occupational safety and health management systems // Occupational safety and health: Specialized edition THE NIGHT OF THE DPO "Biota-Plus". 2018. No. 1 (74). pp. 1-10.

6. Jungbludt S. V. et al. Improving the professional competence of mining managers is the key to safe work // Coal. 2020. No. 2. pp. 79-82.

© Гусов А.З., Силвин Б.Б., 2024. Московский экономический журнал, 2024, №