

УДК 339.9

Носарева Д.А., студентка

*ФГБОУ ВО «Технологический университет имени дважды Героя
Советского Союза, летчика-космонавта А.А. Леонова»*

*Научный руководитель: Гончарова Е.Н., к.э.н., доцент,
доцент кафедры Управления*

*ФГБОУ ВО «Технологический университет имени дважды Героя
Советского Союза, летчика-космонавта А.А. Леонова»
Российская Федерация, Московская область, г. Королёв*

ОСОБЕННОСТИ РАБОТЫ С ПЕРСОНАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЙ – УЧАСТНИКОВ ВНЕШНЕЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Аннотация: Данная статья направлена на анализ особенностей работы с персоналом на предприятиях-участниках ВЭД, определение ключевых проблем и разработку рекомендаций по их преодолению. Рассматриваются методы и подходы к эффективному управлению человеческими ресурсами.

Ключевые слова: работа с персоналом, управление персоналом, система управления персоналом, внешнеэкономическая деятельность, эффективная система управления персоналом, сфера торговли, экономика.

Nosareva D.A., student

*Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education
«Technological University named after twice Hero of the Soviet Union, pilot-
cosmonaut A.A. Leonov»*

*Scientific supervisor: Goncharova E.N., Ph.D., Associate Professor,
Associate Professor, Department of Management*

*Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education
«Technological University named after twice Hero of the Soviet Union, pilot-
cosmonaut A.A. Leonov»
Russian Federation, Moscow region, Korolev*

FEATURES OF WORKING WITH STAFF OF AN ENTERPRISE PARTICIPATING IN FOREIGN ECONOMIC ACTIVITIES

Abstract: This article is aimed at analyzing the features of working with personnel at enterprises participating in foreign economic activity, identifying key problems and developing recommendations for overcoming them. Methods and approaches to effective human resource management are considered.

Key words: work with personnel, personnel management, personnel management system, foreign economic activity, effective personnel management system, the sphere of trade, economy.

Особенности работы с персоналом предприятий, участвующих во внешнеэкономической деятельности, обуславливаются как специфическими требованиями международного бизнеса, так и разнообразием культурных, правовых и экономических условий в различных странах. Важно учитывать, что успех компании на международной арене во многом зависит от квалификации и мотивации ее сотрудников, их способности адаптироваться к быстро меняющимся условиям и эффективно взаимодействовать с иностранными партнерами.

Актуальность темы обусловлена тем, что в современных условиях внешнеэкономическая деятельность имеет ключевое значение для развития экономики и международного взаимодействия. Предприятия, занимающиеся внешнеэкономической деятельностью, сталкиваются с различными

особенностями и вызовами, требующими особого подхода к управлению человеческими ресурсами.

В статье использованы следующие методы исследования: теоретический анализ, обобщение научной литературы по теме исследования, сравнительный анализ, классификация.

Работа с персоналом, или управление персоналом — это стратегический процесс, направленный на привлечение, развитие, мотивацию и удержание сотрудников для достижения целей организации. Это комплексная область, включающая в себя множество функций и задач.

Эффективное управление персоналом решает такие задачи, как:

- Повышение эффективности производительности труда.
- Оптимизация доходов организации.
- Сокращение издержек организации.
- Организация эффективной работы кадрового состава организации.

Функции управления персоналом – комплекс мероприятий, позволяющие эффективно управлять персоналом в организации. Выделяют такие функции управления персоналом, как:

- Социальная функция, заключающаяся в создании оптимальных условий труда сотрудников на предприятии.
- Воспитательная функция, ориентированная на стимулирование сотрудников компании.
- Нормативная функция, подразумевающая регулирование взаимодействия между работниками и руководством компании.
- Информационно-аналитическая функция, связанная со своевременным предоставлением сотрудникам важных сведений о деятельности компании.

- Контрольная функция, включающая в себя отслеживание кадровой ситуации как внутри организации, так и на рынке в целом.

Эффективность работы с персоналом представляет собой показатель, отражающий насколько успешно компания управляет своими человеческими ресурсами для достижения стратегических целей. Основная задача управления персоналом заключается реализации кадрового потенциала, что подразумевает под собой организацию труда сотрудников таким образом, чтобы каждый из сотрудников мог эффективно справляться со своими обязанностями.

Многие компании активно взаимодействует с международными рынками. Это говорит о необходимости компаний быстро реагировать на изменяющиеся условия на внешних рынках. Эффективная система управления персоналом позволяет организациям как можно быстрее реагировать на эти изменения и принимать решения, необходимые для эффективного функционирования предприятия.

Для того, чтобы компании успешно функционировали на международных рынках нужно учитывать международные стандарты и методы управления персоналом. В данном случае необходимо применять гибкие модели кадрового управления, которые способны адаптироваться к различным культурным и экономическим условиям.

Привлечение квалифицированных специалистов, а также их постоянное обучение и развитие является неотъемлемой частью в работе предприятий на внутренних и внешних рынках. Здесь важно развивать межкультурную компетенцию, которая позволяет сотрудникам наиболее эффективно взаимодействовать с партнерами из различных стран. Также стоит обратить внимание на создании мотивационных программ, которые учитывают разнообразные потребности работников, способствуют повышению их эффективности в работе предприятия. Также значимым аспектом является

внедрение систем оценки и обратной связи. Они позволяют выявлять сильные и слабые стороны сотрудников, что дает возможность оперативно реагировать на изменения в работе сотрудников и оптимизировать кадровые процессы.

Методы управления персоналом представляют собой различные инструменты, с помощью которых руководство компании взаимодействует с ее работниками для более эффективного управления человеческими ресурсами. Данные методы помогают повысить производительность и мотивацию сотрудников. Всего можно выделить 3 основные группы методов управления персоналом: административные, экономические и социально-психологические. Каждая из этих групп методов включает в себя различные



инструменты, которые могут изменяться в зависимости от потребностей компании. Более наглядно методы управления персоналом представлены на рисунке 1.

Рисунок 1 – Методы управления персоналом

Следует подчеркнуть, что каждая компания должна непрерывно совершенствовать систему управления персоналом. Во многих организациях данная система не отвечает требованиям специфики деятельности компании, что сказывается на поведении работников и их вовлеченности в работу организации. Все это естественно отражается на деятельности сотрудников и влияет на эффективность компании в целом. В связи с этим недостаточно продуманная система управления персоналом может привести к снижению производительности труда, повышению текучести кадров и ухудшению эффективности работы предприятия в целом.

Исходя из вышесказанного можно выделить ряд проблем, связанных с применением систем управления персоналом на предприятиях – участниках внешнеэкономической деятельности.

Несоответствие уровня квалификации зарубежного и отечественного персонала. Данная проблема может привести к снижению эффективности работы предприятия и потере конкурентных преимуществ как на внешнем, так и на внутреннем рынке, может вызвать трудности в общении между иностранным и отечественным персоналом, что усложняет взаимодействие между компаниями в совместной работе. Подобные различия в квалификации могут привести к увеличению затрат на обучение и развитие сотрудников, что значительно влияет на финансовые результаты компании.

Наличие культурных различий при взаимодействии организаций на международных рынках. Эти различия могут существенно влиять на формирование отношений с международными партнерами и клиентами, а также влиять на ведение бизнеса в целом. Следовательно, компаниям необходимо вкладываться в изучение местных культурных норм для того, чтобы обеспечить эффективное сотрудничество с иностранными компаниями.

Стоит упомянуть, что система управления персоналом тесно связана с системой мотивации персонала. Правильно выстроенная система мотивации

способствует повышению производительности труда сотрудников и достижению целей компании.

Исходя из этого, можно выделить такую проблему как специфика мотивации персонала в международных компаниях. Данная проблема заключается в необходимости учета культурных, экономических и социальных факторов, влияющих на мотивационные потребности сотрудников в разных странах.

Таким образом, вышеупомянутые проблемы в системе управления персоналом подчеркивают важность повышения квалификации работников и культурной адаптации. Учет культурных и мотивационных различий является решающим для интеграции на международные рынки и установления эффективного взаимодействия с партнерами.

На основе выявленных проблем можно выделить ряд методов управления персоналом, актуальных для сотрудников предприятий, участвующих во внешнеэкономической деятельности.

1. Культурная адаптация:

- Проведение семинаров и тренингов по межкультурной коммуникации.
- Организация культурных мероприятий для улучшения понимания культурных различий.
- Создание справочных материалов о культурных нормах стран партнеров.

2. Развитие языковых навыков:

- Организация курсов иностранных языков внутри компании.
- Поддержка обучения языкам через онлайн-платформы и приложения.
- Предоставление доступа к языковым ресурсам и материалам.

3. Мотивация и вознаграждение сотрудников:

- Внедрение методов поощрения, которые учитывают результаты работы сотрудников компании и международные стандарты.
- Четкое обозначение перспектив карьерного роста для сотрудников, работающих над международными проектами.
- Адаптация мотивационных программ к культурным особенностям сотрудников из разных стран, использование индивидуального подхода к мотивации.

Также значительным аспектом управления персоналом в международной деятельности является соблюдение норм и стандартов трудового законодательства в различных странах. Правильное понимание правовых аспектов в сфере занятости позволяет минимизировать юридические риски и защищает интересы компании и ее работников, выработывая надежную основу для стабильного развития бизнеса на международных рынках.

Таким образом, основным аспектом работы с персоналом предприятий – участников внешнеэкономической деятельности является адаптация методов к особенностям и потребностям работников зарубежных предприятий, чтобы сформировать эффективную систему управления персоналом, способствующую достижению целей и задач организаций. Эффективное использование системы управления сотрудниками имеет прямое влияние на эффективность работы компании. Это подразумевает не только учет культурных различий и особенностей мотивации, но и постоянное совершенствование системы управления персоналом с учетом динамики международного рынка и изменений во внутренней среде компании.

Использованные источники:

1. Анисимов А. Ю., Пятаева О. А., Грабская Е. П. Управление персоналом организации. — М.: Дашков и Ко. 2024. 279 с.

2. Горленко О. А., Ерохин Д. В., Можаяева Т. П. Управление персоналом. — М.: Юрайт. 2023. 218 с.
3. Чеботарь, Е. Ю. Проблемы управления персоналом в современных организациях / Е. Ю. Чеботарь. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. — 2021. — № 45 (387). — С. 174-177. — URL: <https://moluch.ru/archive/387/85126/> (дата обращения: 18.01.2025).