

# СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ-СУБЪЕКТА ВЭД

*Тахмазова Д.О., магистрант,  
Научный руководитель: Черная Л.В., канд. наук гос. упр., доц., доцент  
кафедры менеджмента внешнеэкономической деятельности  
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы  
при Главе Донецкой Народной Республики»*

**Постановка проблемы в общем виде.** В настоящее время основным элементом управления персоналом современного предприятия выступает создание условий для расширения знаний, повышения квалификации, совершенствования умений и непрерывного развития работников. В данном контексте, повышение роли знаний, развитие интеллектуально-научоемких технологий продиктовано в разрезе гибкого и адаптивного использования человеческих ресурсов, повышения творческой и организационной активности персонала, формирования гармонизированной организационной культуры.

В современных условиях внедрения в производство новых технологий особое значение приобретают адекватные методы управления развитием персонала предприятия, базирующиеся на прогрессивных подходах к расширению его компетенций. Несмотря на это, отечественные предприятия сталкиваются с проблемой модернизации классических систем менеджмента персонала при внедрении новых моделей управления, ориентированных на непрерывное развитие интеллектуального, творческого и культурного потенциала работников.

Вместе с тем, одновременное воздействие ряда факторов на развитие управления персоналом, с экономической точки зрения, создает определенные противоречия. С одной стороны, наблюдается снижение текучести кадров, повышение уровня компетенций, обеспечение роста прибыли, с другой –

значительные затраты на совершенствование методов управления развитием персонала. Данная противоречивость актуализирует проблему, формирует цель, содержание задач и подходы к их решению в контексте управления развитием персонала предприятия.

Среди научных разработок, которые стали основой формирования идеологии непрерывного развития персонала предприятий и исследования актуальных аспектов управления данным процессом, можно отметить труды И. Ансоффа, М. Армстронга, К. Боумэна, В. Веснина, О. Виханского и А. Наумова, А. Кибанова, В. Спивака, Д. Ульриха и др.

**Цель исследования.** Обоснование совершенствования системы управления развитием персонала предприятия, ориентированного на внешнеэкономическую деятельность.

**Изложение материалов основного исследования.** В настоящее время, функционирование предприятия при осуществлении внешнеэкономической деятельности, изготовлении и выпуске конкурентоспособной на зарубежных рынках продукции, зависит не столько от технического оснащения, наличия современных технологий, четкой системы контроля качества маркетинговых исследований рыночной среды, сколько от квалификации сотрудников и эффективного управления персоналом. В соответствии с этим, одной из совокупности составляющих предприятия, как целостной производственно-хозяйственной системы, наряду с управлением деятельностью, является управление персоналом как кадровая составляющая и основная часть системы управления [1].

Данный аспект, в свою очередь, требует от предприятия не простого приведения численности работников в соответствие с наличием рабочих мест, а в связи с возрастающей ролью человеческого фактора, иного подхода к принятию управленческих решений – целенаправленного и комплексного развития персонала.

Поскольку управление персоналом выступает как многогранный и сложный процесс со своими специфическими особенностями и

закономерностями, ему свойственна системность и завершенность на основе комплексного решения проблем, а также их воспроизводство. Так, системный подход предполагает учет взаимосвязей между отдельными аспектами проблемы для достижения конечных целей, определения путей их решения, создания соответствующего механизма управления, обеспечивающего комплексное планирование и организацию системы.

Кроме того, управление персоналом – это деятельность, направленная на достижение максимально эффективного использования трудовых ресурсов для реализации целей предприятия.

Каждое предприятие, осуществляющее ВЭД, рано или поздно, решает вопросы планирования стратегического развития, тесно связанного с формированием стратегии управления персоналом, как одной из составляющих. В свою очередь, стратегия управления персоналом – это часть стратегии управления предприятием в целом, поскольку персонал выступает одним из основных ресурсов, реализующих стратегию его развития для достижения целей деятельности.

Система управления персоналом предприятий, осуществляющих внешнеэкономическую деятельность, под влиянием внедрения зарубежных технологий управления персоналом и использования собственного опыта, включает элементы, представленные на рис. 1.

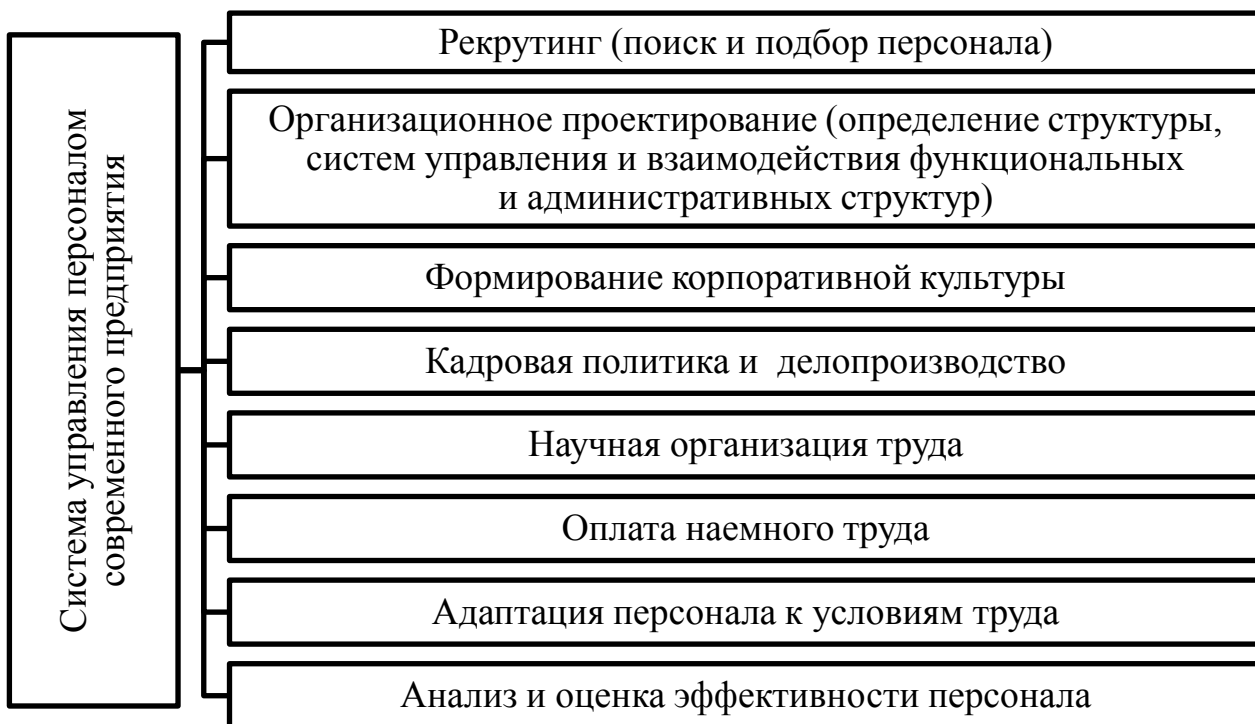


Рис. 1. Элементы системы управления персоналом предприятия

В основу классификации стратегий управления персоналом закладываются различные варианты, которые зависят от многих факторов, представленные на рис. 2[2].

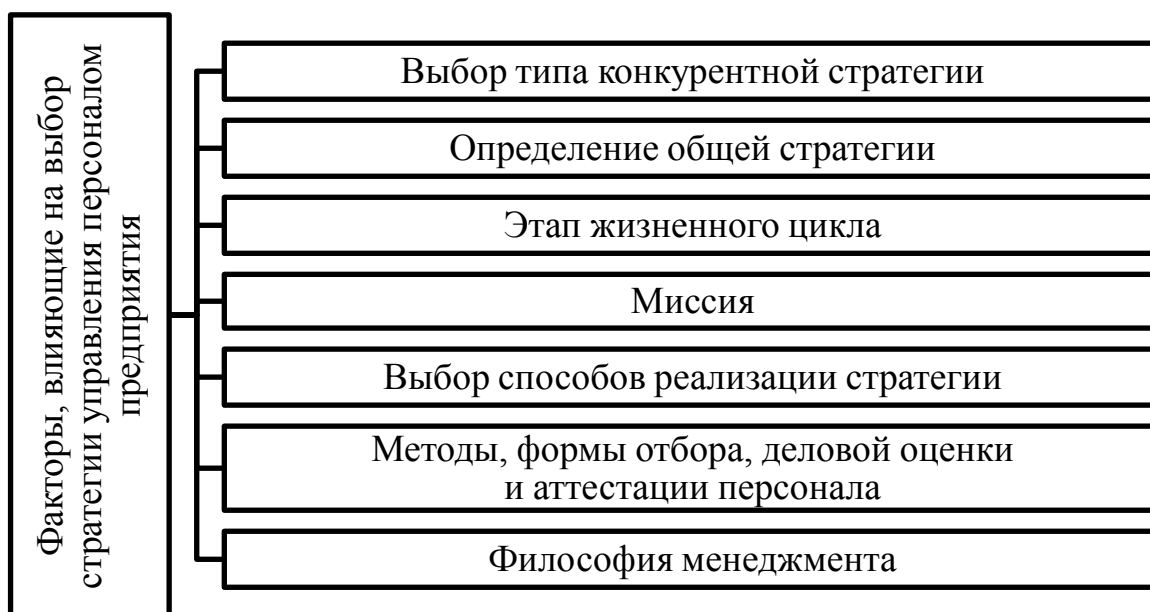


Рис. 2. Факторы, влияющие на выбор стратегии управления персоналом предприятия

В соответствии с этим, принимая во внимание различные факторы и степень их влияния на ВЭД предприятия, менеджеры имеют возможность формулировать стратегию управления персоналом (табл. 1).

Таблица 1

Формирование стратегии управления персоналом предприятия

Стратегия	Сущность
Стратегия инновации	Концентрация внимания на высоком уровне терпимости к рискам с учетом высокого уровня инновации
Стратегия повышения качества	Концентрация внимания на качестве продукции, отношение к персоналу базируется на принципах социального равенства
Стратегия лидерской позиции	Концентрация внимания на результате, особенно на объеме выпуска продукции

Соответственно, в каждом конкретном случае стратегия управления персоналом может включать не все, а отдельные ее составляющие, при условии, что их набор будет различным в зависимости от целей и стратегии в целом и целей и стратегии управления непосредственно персоналом. Как следствие, менеджер имеет гибкий выбор для формирования стратегии персонала.

**Выводы.** Таким образом, эффективное управление персоналом – это не только важнейший фактор успеха современного предприятия при выходе на зарубежные рынки, инструмент повышения эффективности и производительности персонала, но и социально-ориентированное управление, направленное на каждого конкретного работника с целью повышения его трудовой мотивации и удовлетворения потребностей посредством системы материальных стимулов. В свою очередь, эффективно спроектированная и реализованная стратегия персонала будет способствовать привлечению и удержанию лучших специалистов, труд которых обеспечит рост финансовых показателей.

**Список использованных источников**

1. Веснин, В. Практический менеджмент персонала : [пособие по кадровой работе] / В. Веснин. – М. : Юристъ, 1998. – 496 с.