

ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПРИ ЗДІЙСНЕННІ ЗЕД У СУЧАСНИХ УМОВАХ

¹ Заступник директора ПП «АгроАльянс-Експо», керівник відділу зовнішньо-економічної діяльності, менеджер зовнішньо-економічної діяльності «АгроАльянс-Експо»

Анотація

У статті проаналізовано та визначено принципи управління персоналом в умовах зовнішньо-економічної діяльності, визначено фактори налагоджування ефективної роботи підприємства із виходом на нові ринки збуту продукції в умовах нестабільної ситуації та обмеженого трудового ресурсу.

Ключові слова: персонал, управління, прибуток, ефективність, ринок.

Abstract

The article analyzes and defines the principles of personnel management in the conditions of foreign economic activity, determines the factors of establishing the effective operation of the enterprise with access to new product sales markets in the conditions of an unstable situation and limited labor resources.

Keywords: personnel, management, profit, efficiency, market.

Вступ

Управління персоналом можна визначити як діяльність, що спрямована на досягнення найбільш ефективного використання працівників для досягнення цілей підприємства та особистісних цілей. Перші, традиційно, пов'язуються з забезпеченням ефективності підприємства. Причому ефективність іноді розуміється у вузькому значенні - як отримання максимального прибутку. Однак дедалі частіше ефективність розглядається не тільки в економічному плані - як економічність, якість, продуктивність, нововведення, прибуток, а і в більш широкому контексті й пов'язується з такими поняттями особистісного, психологічного плану, як задоволеність співробітників своєю працею, участю у трудовому колективі підприємства, високий рівень самооцінки колективу, мотивація персоналу до ефективної праці.

Метою є визначення основних принципів та характеристик управління персоналом в сучасних умовах при здійсненні зовнішньо-економічної діяльності

Результати досліджень

В умовах здійснення військової агресії та проведення бойових дій значна кількість людей покинуло місце проживання – виїхали за межі країни. В ООН заявляють про понад 6 млн. українських біженців станом на 31 грудня 2023 року (джерело: UNHCR collation of statistics made available by the authorities) [1].

Це створює нові виклики для українських підприємств – з одного боку зменшення економічно активного населення знижує можливості реалізації готової продукції на внутрішньому ринку та спонукає до виходу на зовнішньоекономічні ринку. З іншого боку поряд із відтоком людського ресурсу як біженців, маємо і високу кількість людського ресурсу задіяного у силах оборони, ЗСУ. Тож необхідно налагоджувати ефективну роботу підприємства із виходом на нові ринки збуту продукції в умовах нестабільної ситуації та обмеженого трудового ресурсу.

Успішна діяльність підприємства не можлива без ефективного управління персоналом і для виходу на нові ринки збуту необхідний ефективний підбір кадрів та ефективний розвиток персоналу, управління ним.

На сучасному етапі успішна діяльність організації неможлива без стратегічного планування. При розробці стратегічних планів розвитку підприємства визначаються найважливіші

пріоритети у сфері управління персоналом, завдання та напрямки їх досягнення.

Успішна реалізація стратегії організації не можлива без чіткого розуміння її персоналом. Адже саме від людських ресурсів залежить практичне здійснення усіх поставлених цілей зокрема та місії в цілому. Особливо важливим це є для конкурентоздатності організацій, що займаються зовнішньоекономічною діяльністю. При побудові стратегії організації в сучасних реаліях мають бути враховані фактори ризику, важкопрогнозовані події, «чорний лебідь» (Насім Ніколас Талеб). Персонал повинен бути підготовлений до кризових ситуацій та мати план дій [2].

На основі стратегії організації має бути вибудована концепція управління персоналом - це система теоретико-методологічних поглядів на розуміння і визначення сутності, змісту, цілей, завдань, критеріїв, принципів і методів управління персоналом, а також організаційно-практичних підходів до формування механізму її реалізації в конкретних умовах функціонування підприємств.

Мета концепції управління персоналом - створення системи, що базується, в основному, не на адміністративних методах, а на економічних стимулах і соціальних гарантіях, орієнтованих на зближення інтересів працівника з інтересами підприємства в досягненні високої продуктивності праці, підвищенні ефективності виробництва, одержанні найвищих економічних результатів діяльності підприємства.

Вихід на нові ринки збуту потребує відповідної оновленої організаційної структури підприємства та набору відповідного персоналу. В умовах обмеження трудових ресурсів та для кращої синергії діяльності підприємства і здійснення роботи нового відділу зовнішньоекономічної діяльності доцільно поряд із набором нових фахівців перевести у цей відділ працівників, що мають досвід роботи на підприємстві та у реалізації продукції підприємства на внутрішньому ринку [3].

У даний час слід відмітити зростаючу роль особистості працівника, знання його мотиваційних установок, вміння їх формувати і направляти у відповідності із завданнями, що стоять перед підприємством.

Усе, що пов'язано з винагородою, є зоною підвищеної чутливості і найменші зміни в цій сфері можуть викликати непередбачені наслідки. Проте і тут простежується декілька нових тенденцій:

- дедалі більш широкого поширення набувають системи плати за знання і компетенцію, при яких розмір винагороди працівника визначається не місцем його посади в ієрархії, а ступенем володіння ключовими для підприємства компетенціями (знаннями);

- збільшується частка змінної частини в прибутку працівників усіх рівнів. Провідні компанії прагнуть тісно пов'язати фінансові інтереси своїх працівників із власним фінансовим станом. Понад 70 % з них використовують метод пільгового продажу акцій своїм працівникам, 66 % - надає їм можливість брати участь у розподілі прибутків, 70 % - створює спеціальні системи преміювання за підсумками роботи підрозділу;

- надання працівникам "гнучких" пільг. Замість традиційного обов'язкового набору пільг - медичного страхування, страхування життя тощо - сучасні компанії надають своїм працівникам можливість вибрати ті пільги, що їм потрібні (у рамках визначеного бюджету).

Висновки

В результаті проведеного аналізу можна зробити висновок, що сьогодні у реаліях трансформації економіки через повномасштабне вторгнення РФ виникла необхідність перегляду механізму управління персоналом і формування цілісної стратегії розвитку персоналу. Особливості сьогодення і світові тенденції спонукають до переорієнтації системи менеджменту в напрямку соціальних прерогатив. Підрозділ зовнішньоекономічної діяльності в цілому та зокрема його працівники мають розглядати успіх організації, як свій власний. Відчувати свою приналежність до результату діяльності організації.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Nassim Nicholas Taleb. The Black Swan: The Impact of the Highly Improbable. Inserto/ USA, 2021. p. 392
2. Гугул О.Я. Теоретичні засади управління розвитком персоналу / О.Я. Гугул // Інноваційна економіка. – 2013. – № 6(44). – С. 194–198.
3. Дериховська В.І. Взаємозв'язок розвитку персоналу та стратегії управління персоналом / В.І. Дериховська // Бізнес Інформ. – 2013. – № 7(426). – С. 341–347.

Хороший Ярослав Александрович – заступник директора ПП «АгроАльянс-Експо», керівник відділу зовнішньо-економічної діяльності, менеджер зовнішньо-економічної діяльності «АгроАльянс-Експо», e-mail: y.khoroshyi@ukr.net

Khoroshiy Yaroslav – deputy director of AgroAlliance-Expo PE, Head of the Department of Foreign Economic Activities, Manager of AgroAlliance-Expo Foreign Economic Activities, e-mail: y.khoroshyi@ukr.net