

ределяет ход и результаты экономических процессов. Это требует новых подходов к управлению персоналом и мотивации труда, поиску новых моделей управления.

Сущность управления персоналом в целом, несмотря на терминологические различия, многими авторами определяется примерно одинаково и сходство это прежде всего в том, что работники рассматриваются как ресурс, а эффективность управления персоналом – через показатели эффективного использования этого ресурса. Но при этом ошибкой, на наш взгляд, является игнорирование того факта, что приход работника на предприятие, как правило, обусловлен сугубо личными мотивами, а отнюдь не заботой о процветании предприятия. Следовательно, управление персоналом изначально сталкивается с противоречием интересов предприятия как такового и интересов его отдельных работников. И с этой точки зрения можно утверждать, что подлинным критерием эффективности управления персоналом является баланс интересов предприятия, с одной стороны, и интересов работников – с другой. Решение этой сложной задачи требует уточнения самого понятия «персонал».

Деятельность персонала на предприятии представляет собой сложное взаимодействие работников, обладающих определенными психофизиологическими, психологическими, социальными и профессиональными характеристиками, и предприятия, которое в свою очередь одновременно является технологической машиной, социальной системой и единицей в мировом разделении труда. Такое взаимодействие позволяет рассматривать понятие «персонал» как совокупность живых людей, обладающих определенными психофизиологическими различиями и потребностями; как совокупность личностей; как совокупность субъектов производственных функций; как сообщество носителей соответствующей корпоративной культуры. По каждому из направлений, определяющих понятие «персонал», формулируются требования, которые предъявляет работник к предприятию и предприятие в лице собственника и высшего менеджмента – к работнику. Сформулированные с обеих сторон требования составляют основу баланса. Вместе с тем их функции управления персоналом будут коррелироваться с одной стороны с направлениями, отражающими сущность персонала, а с другой – служба управления персоналом будет построена в соответствии с предложенными функциями.

Исходя из изложенного, можно предложить следующую многоуровневую модель функций управления персоналом, включающую в себя уровень корпоративной культуры или идеологический уровень управления персоналом; социально-психологический уровень управления персоналом; оперативно-кадровый уровень управления персоналом; социально-бытовой уровень управления персоналом.

Предложенная модель позволит существенно повысить качество управления персоналом и тем самым обеспечить баланс интересов персонала и предприятия, что особенно важно для предприятий, осуществляющих внешнеэкономическую деятельность.

Гришанков В.Г.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА ПО ОБУЧЕНИЮ МЕНЕДЖМЕНТУ ВНЕШНЕЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗАЦИИ

Внешнеэкономическая деятельность всегда протекает в поликультурном пространстве, что, с одной стороны, создает дополнительные барьеры и риски, с другой – приносит дополнительные выгоды за счет превращения традиционных национальных товаров в инновации при перемещении их в другие страны. Знание, какие товары могут стать успешными инновациями в определенной стране вместе с умением преодолевать различного рода барьеры, существующие между странами, являются ключевыми для эффективной внешнеэкономической деятельности. В основе обучения этим ключевым характеристикам специалиста по внешнеэкономической деятельности лежит развитие способности к двухсторонней эмпатии: способности посмотреть на возможности своей страны глазами жителей другой страны, другой культуры, а иногда и другой цивилизации. И, наоборот. Такая способность формируется только путем установления личных связей с людьми определенной страны, достаточных для понимания неформализованного контекста в ключевых сферах жизни.

Глобализация внесла в это взаимодействие между странами поток непрерывных изменений, которые время от времени радикально меняют методы и формы этого взаимодействия. Управление изменениями внешнеэкономической деятельности включает в себя значительно больше переменных, чем любая другая деятельность организации, так как приходится учитывать не только рефлексию партнера, но и его системные отличия. Динамические процессы также не только меняют экономическое положение сторон, но и вносят различие в оценку перспектив сотрудничества, что требует определенного управления видением партнера, умения сформировать другую перспективу, отличную от унаследованных стереотипов. Формирование вышеуказанных умений основывается на изучении таких курсов, как менеджмент изменений, практическая психология делового сотрудничества, а основные способы освоения – дискуссии, деловые игры, а также символично-аналитическая деятельность, включая проблемно идентифицирующие и проблемно разрешающие методы.

Если рассматривать социально-экономическое содержание процесса глобализации, то главным направлением в нем является построение общества, основанного на знаниях, а главным методом его становления выступает конкуренция между инновациями различных стран, реализующих одну и ту же потребность. Степень участия определенной страны в мировом инновационном процессе показывает, в какой степени национальная культура стала фактором продуктивного развития, воздействующим на формирование общей модели будущего общества. Освоение закономерностей этого процесса предполагает изучение таких курсов как «Институциональная экономика», «Экономика и организация инновационной деятельности», «Экономика развития», «Управление интеллектуальным капиталом», «Социология глобального общества». Теоретическое и практическое изучение этих курсов позволяет получить навыки по выявлению и проектированию механизмов развития организации, регионов и межнациональных организационно-экономических комплексов.

Ключевой особенностью процесса глобализации для подавляющего числа стран, включая и Украину, является преобладание импорта инноваций над их экспортом, что предполагает умение правильно выбирать инновации, которые достраивают национальную экономическую систему в русле мирового развития и с наименьшими социальными затратами. Имеется удачный опыт таких стран, как Швеция, Япония, Израиль. Систематизация этого опыта могла бы послужить основой курса «Управление глобализацией: национальный аспект».