

СОВРЕМЕННЫЕ ТРЕБОВАНИЯ К ПЕРСОНАЛУ ОРГАНИЗАЦИЙ, РАБОТАЮЩИХ НА МЕЖДУНАРОДНЫХ РЫНКАХ

Рыжков Э.О.

научный руководитель канд.экон.наук Мисинева И.А.

Сибирский государственный аэрокосмический университет имени академика М. Ф. Решетнева

В условиях рыночных преобразований, когда главное внимание менеджмента сосредоточено на росте прибыльности и технического уровня производства, повышении качества и уникальности товаров и услуг, возрастает значение творческого отношения к работе, уровня профессионализма. Только хорошо подобранный коллектив, способный осознать, понимать и реализовывать замыслы руководства предприятием может обеспечить успех дела. Это актуализирует внимание к основным требованиям, которые необходимо выдвигать к современным кандидатам на работу в крупные компании, которые работают на международных рынках.

На российском рынке многие работодатели, при выборе персонала, смотрят только на образование и опыт работы человека, не учитывая ни личных качеств человека и не давая ему никаких шансов проявить себя. Этот подход является не самым эффективным. Эксперты отмечают, что в успешных международных компаниях 7 из 10 менеджеров имеют степень MBA и богатое резюме, но это не значит, что подбирать работников нужно только по этим критериям. Важным для человека, который хочет работать в компании, действующей на международном рынке, является умение правильно выстроить отношения со своим руководством, с коллегами в коллективе (команде). Иначе не получится точно понимать свою роль, что именно требуется, и могут возникнуть проблемы в правильном выполнении задач, понимании законов глобальной рыночной экономики и места фирмы в ней, гибкости в принятии решений, при реагировании на быстрые изменения конъюнктуры рынка. Также для современного специалиста очень важно умение действовать во внутренней конкурентной среде и доказывать свои преимущества, иначе успеха у работника достичь не получится.

Кандидат, принимаемый в международную компанию должен быть дисциплинированным и стрессоустойчивым, ведь ему придется работать с людьми относящимся к разным культурным, расовым или религиозным группам и, он должен быть готов искать различные, часто компромиссные решения во взаимодействии со своими клиентами, а это может оказаться совсем не просто. Также важным условием, выдвигаемым компаниями, ведущими бизнес в разных странах, при подборе персонала может являться готовность работника к мобильности. Возможно специалисту, работающему в международной компании, будет необходимо постоянно передвигаться с места на место, иметь командировки, в том числе и в разные страны, а если человек привязан к одному географическому месту, это может сильно повлиять на успех его работы. Важным качеством для сотрудника международной компании будет являться и его обучаемость. В современных условиях в компаниях часто складывается необходимость выполнять какую-то работу, которая совершенно не относится к профилю и специализации данного сотрудника, поэтому работнику постоянно надо быть готовым к унификации и освоению новых профессий. Во многих международных компаниях существует возможность двигаться по карьерной лестнице не только вертикально но и горизонтально, например из отдела закупок перейти в отдел дизайна, из дизайна - в маркетинг, из филиала в одном регионе - в другой, из представительства

в одной стране – в другую. Поэтому современному специалисту умение эффективно адаптироваться очень необходимо.

Работник компании, работающей на международных рынках, должен быть готовым работать в стрессовых ситуациях, а так же уметь быстро и правильно самостоятельно принимать решения, если это понадобится, а это значит что работник должен обладать качествами лидера. Знание иностранных языков для работников компании, работающей на международных рынках, так же должно являться обязательным условием, хотя бы тех языков, на которых общаются в странах где компания осуществляет свою деятельность. Эффективным направлением для поиска и обучения персонала компании, работающей на внешних рынках, будет использование опыта и знаний других крупных и успешных компаний. Например, современным предприятиям можно изучить возможности адаптации и применения философии компании Toyota, в вопросах подбора и развития персонала равных им нет. Главная задача корпорации Toyota - это развитие человеческого капитала. В данной компании очень развита корпоративная культура и создан очень высокий уровень доверия и сотрудничества внутри организации. Руководство Toyota ценит каждого сотрудника и приветствует идеи в любой сфере от каждого работника, и не важно на какой позиции он в организационной структуре компании. Также очень ценят в данной компании и поощряют желание сотрудников развиваться и обучаться. Изучение показывает, что в Toyota отсутствует сама идея наказаний за ошибки. Все обучение строится по принципу - если ученик ошибся, то виноват сам учитель. Но компания не будет заниматься поиском виноватого, а будет искать причину проблемы. Этот принцип полностью противоречит распространенной, в ряде организаций парадигме, что начальник всегда прав. Анализ показал, что внутри компании Toyota отсутствуют какие-либо серьезные границы между разными иерархиями, и работники могут спокойно общаться между собой, а это обеспечивает свободный поток информации внутри компании. Также руководители верхних уровней управления компании могут лично доносить до работников необходимые объявления. Главные критерии при оценке персонала - не результаты деятельности, а умение учиться и работать. Все аспекты своей философии компания внедряет и сохраняет на всех своих заводах и отделениях, как в Японии, так и в других странах. Еще один принцип Toyota: никогда не выкупать функционирующие предприятия, все свое производство на международном рынке компания выстраивала с нуля, заново подбирая персонал и применяя успешный опыт своей философии. Многим компаниям, работающим на международных рынках, есть чему поучиться у Toyota.

Эксперты отмечают, что найти идеального работника не просто, в современных условиях либо удлиняется срок поиска, либо приходится принимать на работу сотрудника, лишь частично соответствующего предъявляемым требованиям. Поэтому международным компаниям необходимо развивать внутреннюю систему развития своего персонала, в которую будут включены качественный подбор, непрерывная подготовка персонала, продвижение кадров, а так же обеспечение эффективной мотивации и создание условий для качественной работы по достижению личных целей сотрудников и целей компании.

Библиографический список

1. Бурчакова М.А. Управление человеческими ресурсами в международном бизнесе //Управление персоналом.- 2009.- N 23.- С.42-46
2. Иванчина Л.Н. Особенности работы в крупной международной компании [Электронный ресурс]. - Электрон.дан./ Л.Н Иванчина // Кадровые технологии - Режим доступа: <http://www.kt-ekt.ru> . - Загл. с экрана
3. Сеницына Е.Л. Toyota: восточная философия и популярный бренд [Электронный ресурс]. - Электрон.дан./ Е. Л.Сеницына // Лаборатории социальных инноваций Cloudwatcher.- Режим доступа: <http://www.cloudwatcher.ru> . - Загл. с экрана