**УПРАВЛЕНИЕ ДЕЛОВОЙ КАРЬЕРОЙ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИЯХ ВЭД**

*Берлетова Анастасия Александровна*

*студент Юридического института им. М. М. Сперанского ВлГУ им. А.Г. и Н.Г. Столетовых, группы ЗТМД-118*

*Е-mail:* *berlet.stanislava@yandex.ru*

*Пылаева Александра Сергеевна*

*Научный руководитель,* *старший преподаватель кафедры Государственное право и управление таможенной деятельностью Юридического института им. М. М. Сперанского ВлГУ им. А.Г. и Н.Г. Столетовых*

***Аннотация***: в условиях глобализации экономики и интенсивного развития международных отношений роль качественного управления карьерой персонала в организациях, занимающихся внешнеэкономической деятельностью (ВЭД), значительно возрастает. Успех этих компаний зависит не только от внешних факторов, но и от профессионализма и мотивации их сотрудников. Данная статья посвящена анализу стратегий управления деловой карьерой персонала в таких организациях и эффективному взаимодействию между личностными амбициями сотрудников и стратегическими целями компании.

***Ключевые слова***: Деловая карьера, организация ВЭД, карьерное планирование, система управления карьерой, международная деятельность.

Управление персоналом — это процесс разработки кадровой стратегии воздействия на персонал для повышения его эффективности и достижения целей предприятия. Под персоналом понимается весь состав работающих в организации специалистов, а также рабочих, технически обслуживающих их деятельность, объединенных по профессиональным признакам. Оптимизация персонала — это процесс, при котором обеспечивается наилучшее соотношение расходов на содержание штата сотрудников и отдачи от результатов их деятельности.

Процесс управления карьерой является двухсторонним. С одной стороны, человек, оценивая свои возможности и потребности, планирует шаги и поступки, влияющие на перспективы его карьеры. С другой стороны, руководство планирует кадровые изменения, отвечающие требованиям ситуации и перспективам предприятия. При совпадении интересов в выигрыше оказываются обе стороны. Карьера сотрудника в организации складывается из желания самого сотрудника реализовать собственный профессиональный потенциал и заинтересованности компании в продвижении именно этого сотрудника. При поступлении на работу человек должен знать рынок труда, правильно оценивать свои возможности, навыки, знания, деловые качества, свои сильные и слабые стороны. Ему следует также выяснить условия труда, оплату труда, перспективы служебного роста, возможность повышения квалификации, перспективы развития организации, возможность сокращения должности, социально-бытовые вопросы и др. Цели карьеры, которые человек формулирует для себя, зависят от личности, возраста, квалификации. При несоответствии предлагаемых условий ожидаемых логично предвидеть слабую мотивацию труда.

Особенностью организаций, занимающихся ВЭД, является их высокая зависимость от изменений в международном праве, валютных курсов, политической обстановки и других внешних факторов. Эти компоненты делают необходимым постоянное развитие и адаптацию персонала к новым условиям. Управление карьерой в таких организациях должно ориентироваться на формирование сотрудников, способных эффективно работать в быстро меняющейся международной среде.

Рассмотрим подробнее проблемы адаптации:

Культурные различия. Одной из ключевых проблем адаптации является необходимость взаимодействия и сотрудничества с представителями разных культур. Сотрудники могут столкнуться с разнообразием управленческих стилей, методов работы, этнических и религиозных взглядов.

Языковой барьер. Несмотря на то, что английский язык является международным языком деловой коммуникации, недостаток языковой подготовки может существенно затруднить адаптацию сотрудников к работе в мультиязычной среде.

Профессиональная адаптация. Сотрудникам, перемещенным в международные подразделения или принимающим участие в международных проектах, необходимо быстро осваивать новые навыки и знания, в том числе понимание местных рынков, норм и правил.

Социально-психологическая адаптация. Меняется не только рабочая среда, но и социальная, что может вызвать стресс из-за необходимости находить новые социальные связи, адаптироваться к новому образу жизни.

В рамках улучшения процесса адаптации сотрудников к международной работе и мультикультурной среде можно применить несколько стратегий:

1. Кросс-культурная подготовка: эти программы ставят своей целью обучение сотрудников осознанию культурных различий и развитию навыков эффективной межкультурной коммуникации.

2. Языковое обучение: организации могут предложить курсы иностранных языков и создать условия для практики языка в неформальной обстановке, чтобы сотрудники могли лучше адаптироваться к новым языковым средам.

3. Менторские и коучинговые программы: привлечение опытных менторов и коучей поможет новым сотрудникам более успешно вливаться в профессиональную среду, понимая её специфику.

4. Психологическая поддержка: важно организовать систему поддержки, включая психологическое консультирование, чтобы помочь сотрудникам справиться со стрессом и облегчить процесс социальной адаптации.

5. Программы международного обмена и стажировок: Осуществление как краткосрочных, так и долгосрочных командировок за границу предоставляет ценный практический опыт в международном бизнесе и знания о глобальных рынках.

6. Обучение международным нормам и стандартам: Организация образовательных программ, направленных на освоение международных стандартов ведения бизнеса, включая таможенные правила и международные финансовые операции.

Далее проведем анализ опыта управления карьерой на примере глобальной компании, активно участвующей в внешнеэкономической деятельности (ВЭД) - «Siemens AG». Siemens, как международная инженерная корпорация, имеет широкую сеть производственных и исследовательских подразделений по всему миру, что предъявляет высокие требования к квалификации и адаптации ее сотрудников к условиям глобального бизнеса.

Siemens вкладывает значительные ресурсы в систему обучения и развития своих сотрудников. Компания предлагает множество программ повышения квалификации, включая онлайн-курсы, семинары и тренинги по лидерству. Это поддерживает непрерывное обучение сотрудников и способствует их карьерному росту.

Siemens реализует программы международного обмена, направленные на развитие межкультурного понимания и обмена опытом между сотрудниками различных стран. Это помогает формированию глобального видения бизнеса и укреплению внутренней сети компании.

Компания активно практикует систему менторства, где опытные лидеры поддерживают и направляют развитие молодых и перспективных сотрудников. Такой подход способствует быстрой адаптации новичков и формирует резерв управленческих кадров.

Siemens предоставляет своим сотрудникам инструменты и ресурсы для планирования и управления собственной карьерой. С помощью индивидуальных планов развития каждый сотрудник может определить желаемое направление роста и сформировать конкретные шаги для его достижения.

В процессах управления карьерой компания уделяет большое внимание учету межкультурных особенностей. Разработаны специальные программы для подготовки сотрудников к работе в международных командах и в различных культурных контекстах.

Опыт Siemens AG в сфере управления карьерой показывает, что комплексный и системный подход к развитию и поддержке карьерного роста сотрудников способствует не только их личному успеху, но и общему успеху компании. Сильные образовательные программы, возможности международного обмена, менторство и коучинг, а также внимание к межкультурной специфике работы являются ключевыми факторами, поддерживающими высокую конкурентоспособность и инновационность компании на глобальном уровне.

В мировой практике так же есть множество успешных примеров стратегий управления карьерой. Рассмотрим некоторые из них.

Google широко известен своими инновационными подходами к HR и управлению карьерой своих сотрудников. Одна из ключевых стратегий — создание среды непрерывного обучения и развития. Компания поощряет своих сотрудников к постоянному профессиональному росту через доступ к образовательным курсам и программам. Кроме того, Google дает сотрудникам возможность уделять до 20% своего рабочего времени персональным проектам, что способствует инновациям и развитию карьеры.

Компания Deloitte предлагает своим сотрудникам так называемые «карьерные пути» — четко структурированные программы развития карьеры, которые дают четкое представление о том, какие шаги необходимо предпринять для достижения желаемой позиции. Кроме того, Deloitte активно использует систему наставничества и менторства, что позволяет более опытным сотрудникам передавать свои знания и опыт младшим коллегам.

В Johnson & Johnson большое внимание уделяется разработке индивидуальных планов развития карьеры. Компания предоставляет широкий спектр возможностей для профессионального и личного роста, включая программы повышения квалификации, менторство и коучинг. Для поддержки равновесия между работой и личной жизнью, Johnson & Johnson также предлагает гибкие рабочие графики и возможность удаленной работы.

Accenture является одной из ведущих консалтинговых компаний, и ее подход к управлению карьерой сотрудников основан на принципе «лучших возможностей». Компания стремится предлагать сотрудникам проекты, которые соответствуют их навыкам, интересам и профессиональным амбициям. Accenture также активно инвестирует в обучение и развитие сотрудников, предлагая курсы и сертификации для повышения их квалификации.

Unilever внедрил инновационную программу «Flex@Work», которая позволяет сотрудникам самостоятельно планировать свой рабочий день и выбирать место работы в зависимости от их задач и личных обстоятельств. Эта гибкость способствует более высокой удовлетворенности и мотивации персонала. Кроме того, Unilever активно развивает программы лидерства и управление талантами, что позволяет создавать сильные управленческие кадры внутри компании.

Эти примеры демонстрируют различные подходы к управлению карьерой, каждый из которых имеет свои особенности и преимущества в зависимости от специфики компании и ее организационной культуры. Главное в этих стратегиях — индивидуальный подход к развитию каждого сотрудника и создание условий для их профессионального и личного роста.

Успешная оптимизация системы управления деловой карьерой персонала позволяет:

снизить затраты работодателей на осуществление трудовой деятельности сотрудников на предприятии;

повысить квалификацию работников;

избавиться от неэффективных сотрудников;

разработать оптимальные рекомендации по предотвращению потенциальных рисков;

улучшить организационную структуру предприятия.

Таким образом, руководители, понимая важность карьерного блока в деятельности, как самого работника, так и его значения для коллектива, могут только способствовать улучшению финансового благополучия предприятия. Карьерный фактор один из самых сильных нематериальных мотиваторов в деятельности работника. Данная система потому экономически актуальна в развитии фирмы, что она дает работнику уверенность в завтрашнем дне, соответственно повышается его самоотдача, трудоспособность, производительность. Правильная организация процесса управления служебно-профессиональным ростом помогает руководству фирмы увязать цели его работы с личными целями сотрудников. Последние будут непроизвольно стремиться к целям, которые ставит перед ними организация.

Стратегии управления деловой карьерой персонала в организациях ВЭД играют ключевую роль в достижении конкурентоспособности на международном уровне. Они должны быть направлены на формирование высококвалифицированных и мотивированных сотрудников, способных адаптироваться к быстро меняющимся условиям международного рынка. Эффективное управление карьерой в таких организациях представляет собой сбалансированное сочетание индивидуальных и корпоративных интересов, что способствует устойчивому развитию как сотрудников, так и самой компании.

**Список литературы:**

1. Гончаров В.В. В поисках совершенства управления: Учебное пособие / В.В. Гончаров. — М.: МП Сувенир, 2019. — 362 с.

2. Мерзликина В.В., Петров С.В. Система управления персоналом предприятия - участника внешнеэкономической деятельности // Компетентность. 2022. №1. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/sistema-upravleniya-personalom-predpriyatiya-uchastnika-vneshneekonomicheskoy-deyatelnosti (дата обращения: 11.03.2024).

3. Мишин В.М. Исследование систем управления: Учебное пособие / В.М. Мишин. -М.: Просвещение, 2019. — 317с.

4. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник / А. Я. Кибанов, И. А. Баткаева, Е. А. Митрофанова, М. В. Ловчева; под ред. А. Я. Кибанова. – Москва: Инфра-М, 2022. – 522 с

5. Продвижение людей и команд: ключевые идеи А. Маслоу, Ф. Герцберга, Д. Макклелланда [и др.] / пер. с англ. П. Н. Раевский. - Москва: Питер, 2019. – 207 с.