

Особенности подготовки конкурентоспособных специалистов для ВЭД и ВТ

*В.П. Медведев,
С.М. Балакирева*

УДК 339.5
ББК 65.428
М - 420

Присоединение России к ВТО и состояние глобальной внешней экономической среды требуют от российских участников внешнеэкономической и внешнеторговой деятельности (ВЭД и ВТ) возрастания степени конкурентоспособности как на локальных, так и на глобальном уровнях. В данной статье основное внимание будет обращено на области и основные направления подготовки конкурентоспособных специалистов, участвующих в проведении ВЭД и ВТ.

Первое десятилетие XXI века продемонстрировало состояние объективных тенденций проявивших себя в мировой экономике, основные направления развития менеджмента, что позволяет с высокой степенью объективности охарактеризовать те основные направления подготовки специалистов-международников, которые готовятся в ВАВТ.

Продолжается глобализация бизнес-систем и обостряется конкурентная борьба как между традиционными конкурирующими системами (США, Япония, Китай, страны ЕС, АТЭС и др.), так укрепляются и расширяются вновь образуемые (например, Россия, Казахстан, Белоруссия и другие страны). Обостряются противоречия и внутри глобальных систем, например между Великобританией, Германией, Францией, Италией и др.

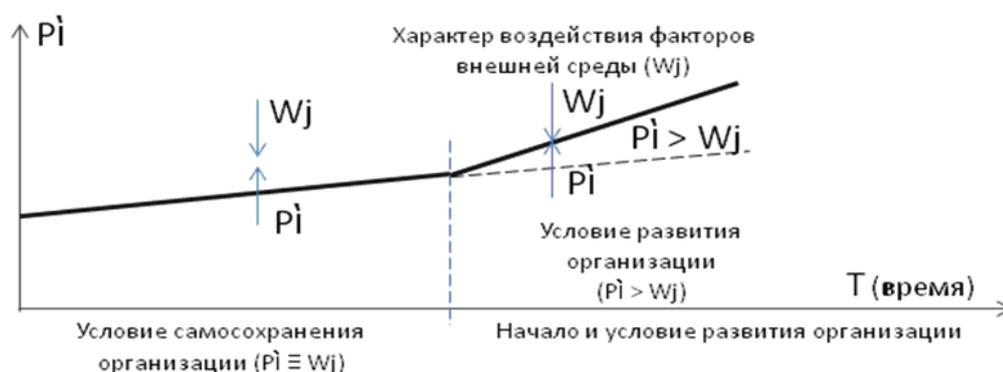
Перечисленные факторы вынуждают крупнейшие мировые компании рассматривать Россию как один из перспективных рынков для наращивания своего присутствия в различных областях бизнеса (строительство, лекарственные препараты и др.).

Конкурентоспособность российских компаний во многом зависит от качества подготовки специалистов в области ВЭД и ВТ. Любая бизнес-система по своей объективной природе является социальной, образуемой людьми для осуществления целенаправленной хозяйственной деятельности. В последние годы принципиально изменились взгляды на характер общей подготовки специалистов в любой компании. Так, если с момента создания и развития системы менеджмента

как совокупности научно-практических знаний и до сего времени основное внимание обращалось на внутриорганизационные факторы, то современные условия определяют необходимость сосредоточения внимания на внешней среде и адекватного развития внутренних факторов. Внутренние факторы рассматриваются с позиции формирования и всемерного развития такого понятия, как «потенциал» (P_i), в составе которого ведущую роль играет качество подготовки и работы сотрудников. Сравняя состояние оценки «потенциала» (P_i) и интегральную оценку характера воздействия внешней среды (W_j) можно оценить состояние и характер развития организации (см. рис.1).

Рисунок 1

Характер взаимодействия потенциала организации (P_i) и факторов воздействия внешней среды (W_j) во времени



Источник: разработано авторами

В теории организации доказано, что опираясь на объективные основополагающие законы и законы социальной организации, укрепляя и развивая элементный состав потенциала, организация способна не только к развитию, но и к достижению синергетического эффекта даже при одинаковом уровне технико-технологического оснащения.

По оценкам специалистов в области менеджмента, 2010 год оказался началом нового цикла в развитии менеджмента от «версии 1.0» к «версии 2.0». Версия 1.0 формировалась на протяжении всей истории создания и поэтапного развития системы менеджмента, начиная с подготовки инженеров как экономистов, с последующим добавлением необходимости эффективного управленца, а затем и успешного специалиста в работе с людьми (как с сотрудниками организации, так и с клиентами и партнерами), что позволило сформулировать определение менеджмента как «такую работу с людьми, успешно управляя которыми, добиваются желаемых экономических результатов».



Данное определение выделяет и характеризует три основные, определяющие направления в подготовке к работе всех иерархических уровней системы менеджеров на своих «рабочих местах» (РМ).

Версия 2.0 является очередным качественным этапом в развитии менеджмента, имея принципиально новую направленность на внешнюю среду. Так, менеджеры среднего и нижнего иерархических уровней должны были отвечать за состояние и характер развития внутренних факторов (внутриорганизационную, интровертную направленность функциональной деятельности). Согласно версии 2.0, сформировавшиеся рыночные, высококонкурентные отношения требуют от менеджеров всех уровней постоянной ориентации на внешнюю, неуправляемую высокоподвижную среду, обеспечивая экстравертную направленность всей системы менеджеров и постоянную заботу о возможности адаптации организации к функционированию в изменяющихся условиях (см. таблицу 1).

Таблица 1

Сравнительная характеристика основной направленности работы и подготовки менеджеров согласно версии «1.0» и «2.0»

Версия 1.0	Версия 2.0
<p>Определение:</p> <p>«Такая работа с людьми (сотрудниками), эффективно управляя которыми, добиваемся желаемых экономических результатов»</p>	<p>Определение:</p> <p>«Обеспечивать социальную направленность деятельности бизнес-системы (организации), ориентируясь на эмоциональную оценку рынка и добиваясь социально значимых результатов, которые должны вести к расширению клиентской среды»</p>
<p>Внутриорганизационная, интровертная направленность работы системы менеджеров, стремящихся получить желаемые экономические результаты</p>	<p>Внеорганизационная, экстравертная направленность работы системы менеджеров, обеспечивающих эмоциональные, имиджные результаты, способные привлечь новых клиентов и расширить влияние на рыночном пространстве</p>

Источник: разработано авторами

На протяжении последних двух лет (2010 и 2011 гг.) специалистами в области менеджмента широко обсуждались как наиболее общие направления, так и основные конкретные задачи, которые необходимо решать в соответствии с идеями версии 2.0:

1. Возрастание роли малых высокоэффективных групп-команд (в составе 7±2 человека), обеспечение их самостоятельности и значимости в осуществлении функциональной деятельности организации. Команды формируются и развиваются как самостоятельные элементы организации, способные принять ответствен-

ность за конечные результаты, ориентируясь на систему самоконтроля. Они способны и готовы отвечать за непрерывное, постоянное развитие, инновационную направленность не только в процессе решения оперативных задач, но и стратегий развития, активно участвуя в выработке стратегических решений. Команды должны быть способны и готовы опираться на мнения не только большинства, но и отдельных личностей, проверяя на практике все выдвигаемые и реализуемые идеи.

2. Своевременно обеспечивать всех специалистов необходимой для сопровождения функциональной деятельности и процесса развития информации в виде четко структурированных баз данных и баз знаний.

3. Постоянно активизировать всех сотрудников и привлекая их к непрерывной инновационной деятельности.

4. Привлекать группы-команды к разработке и реализации комплексных целевых программ. На основе команд, в организации создать клубы единомышленников. Организацию целесообразно развивать не за счет общей структуры и подсистем, а за счет малых высокоэффективных, активных групп-команд, на которые следует опираться высшему руководству. В результате, все структурные преобразования целесообразно осуществлять не «сверху-вниз», а «снизу-вверх», что способно обеспечить большую подвижность в преобразованиях структурного построения и лучшую адаптивность в быстро изменяющейся внешней среде. В организации должна быть создана и эффективно работать система непрерывного обучения всех сотрудников организации, а также система своевременного информационного обеспечения бизнес-деятельности, опираясь на качественные базы знаний и доведения информации до конкретных рабочих мест на всех иерархических уровнях.

5. Необходимость создания и непрерывного развития системы комплексной оценки результатов функциональной деятельности (мониторинг, контроль, оценка).

Очевидно, что вышеперечисленные задачи представляют собой системное единство, способное обеспечивать стратегическое развитие организации (см. таблицу 2).



Таблица 2

Основные задачи менеджмента версии 2.0 в виде единой системной модели

1. Изменение философии направленности менеджмента за счет опоры на систему научных знаний, современные теоретические достижения, обобщения и внедрение их в практику		
2. Все сотрудники организации привлекаются к участию в анализе внешней среды и создаются возможности к обеспечению личного вклада в идеи стратегического развития		
3.1. Сосредоточение внимания на структурное построение организации на основе малых высокоэффективных групп-команд	3.2. Информационное обеспечение, ориентированное на наличие баз знаний и систему представления информации на рабочие места (качество и своевременное обеспечение)	3.3. Формирование социально значимых целей и проектов «завтрашнего дня» глобального и локального уровня
		3.4. Привлечение широкого круга специалистов к формированию и реализации стратегий и разработке стратегических целей
		3.5. Сосредоточение внимания на создании малых высокоэффективных групп-команд и снижению роли традиционных иерархий
4. Необходимость выработки новых методов работы управленцев и создание активной системы обучения работы с данными методами		
5. Выстраивать и всемерно развивать систему контроллинга и самоконтроля		

Каждая конкретная компания, в зависимости от состояния качества факторов, формирующих общий потенциал организации, определяет последовательность и содержание решаемой конкретной задачи.

Представленная модель позволяет обоснованно утверждать, что вся накопленная сумма знаний и опыта практической работы с использованием всех достижений менеджмента, управления персоналом, теории организации, социальной психологии и др. всемерно развивается, особенно в областях социальной психологии, акцентируя именно на них основное внимание.

Применительно к подготовке специалистов для ВЭД и ВТ возрастает значение систематического и более глубокого анализа внешней среды в виде международного окружения, международного менеджмента, теории контрактов, теории рисков и др.

Характерной особенностью международных контрактов является и более продолжительный характер по сравнению с внутривнутриотраслевыми и внутрикоалиционными, а также соответствующие межгосударственные политико-экономические

соглашения, в рамках которых и готовятся соответствующие контрактные экономико-финансовые соглашения в системах ВЭД и ВТ (см. таблицу 3).

Таблица 3

Основные теоретические и практические составляющие, определяющие систему требований к подготовке менеджеров-международников и лиц, принимающих решения в интересах ВЭД и ВТ

1. Теория контрактов (с учетом требований ВТО к международным контрактам) по основным составляющим: Теория агентских отношений; Теория трансакционных издержек сторон Теоретические особенности контрактов в областях товаров и услуг	Особенности подготовки менеджеров-международников и лиц, принимающих решения по ВЭД и ВТ	2. Финансово-экономическая и социальная значимость международных контрактов в конкретных условиях
		3. Информационное обеспечение международных контрактов и существующая асимметрия информационного обеспечения сторон-участников контрактов
4. Правомерность заключения деталей (составляющих) международных контрактов в областях ВЭД и ВТ		
5. Теория рисков и необходимость защиты сторон в соответствии с международными соглашениями		

Источник: разработано авторами

Анализ значимости перечисленных образующих, необходимых для подготовки специалистов по обеспечению ВЭД и ВТ, в частности в ВАВТ, необходимо усилить внимание на теорию контрактов, финансово-экономические факторы международных контрактов, необходимого информационного обеспечения и учета системы возрастающих рисков в современных условиях (см. рисунок 3).

Восьмидесятилетний опыт подготовки специалистов для ВЭД и ВТ в ВАВТ позволяет утверждать, что необходимо готовить сотрудников для конкретных рабочих мест в определенные организации с учетом личностных качеств конкретного обучаемого и складывающихся условий внутренних факторов и внешней среды. В то же время, существуют определенные обязательные требования к подготовке

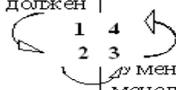


специалистов с учетом четырех взаимосвязанных «зон» необходимых знаний (см. таблицу 4).

Таблица 4

Основополагающие, необходимые «зоны знаний» для специалистов-международников в общем цикле функционирования организации

<p>Факторы внешней среды, в т.ч. международные отношения на специфичных рынках. Роль конкретной компании с ее внутренними факторами на рынке. ВЭД и ВТ в функционировании компании и значимость для рынка и структурных элементов. «Рабочее место», которое занимает или должен занимать специалист</p>	<p>Управленческая подготовка в виде участия в принятии решений и работе по руководству людьми и функциональной деятельностью</p>
<p>Личная подготовка, применительно к «рабочему месту»:</p> <ul style="list-style-type: none"> - общеобразовательная; - специальная; - «инструментальная» - применительно к условиям и требуемый уровень компетентности 	<p>Умение использовать основные функции менеджеров на рабочем месте:</p> <ul style="list-style-type: none"> - планирование - организация работ, - оперативное руководство; - контроль



Источник: разработано авторами

Возрастание значимости малых групп-команд определило и принципиально новый подход в системе отбора персонала в компанию. Так, если ранее, новых сотрудников в компанию подбирала и отбирала служба персонала, которая затем распределяла их по рабочим местам, то в интересах скорейшего создания высокоэффективных групп, главным действующим лицом становится руководитель группы, который подбирает сотрудника на конкретное рабочее место в действующей группе-команде. Невольно, основным критерием для отбора в группу становятся социально-психологические факторы и характеристики.

В настоящее время наиболее эффективной моделью работы с персоналом становится все возрастающее значение не только персональных, личностных качеств конкретного сотрудника, но и индивидуальный подход к мотивации каждого сотрудника и степень активности специалистов групп-команд во включении нового сотрудника в состав конкретной группы с целью повышения эффективности работы группы. Если все члены группы будут заинтересованы в новых сотрудниках, то и процесс развития и адаптации будущего специалиста будут сокращены, а организация получит за минимально короткие сроки сотрудника, заинтересованного в выполнении задач организации.

Современный менеджмент определил значимость персонала организаций в условиях модернизации экономики. Конкурентоспособность организации, занимающейся ВЭД и ВТ, зависит от того, насколько грамотно будет подобран, а в последствии обучен, персонал на конкретное «рабочее место», исходя из задач ор-

ганизации и команды, в которую они набираются. Если все члены команды будут заинтересованы в новых сотрудниках, то процесс адаптации и развития будущего специалиста будет сокращен как минимум вдвое. Каковы же требования, которые должны учитывать руководители внешнеторговых организаций при приеме на работу сотрудника на конкретное «рабочее место». Сегодня предпочтение отдается не только профессиональным и деловым характеристикам потенциального сотрудника, но и личностным качествам, которые необходимы для выполнения задач на конкретном «рабочем месте». А также необходимо учитывать уникальный набор корпоративных компетенций организации, которым должен соответствовать будущий сотрудник, чтобы стать «своим».

Рисунок 2

Модель компетенций потенциального сотрудника на конкретное «рабочее место»



Источник: разработано авторами

При подборе сотрудника на определенное рабочее место необходимо учитывать психические свойства, характеризующие каждую человеческую личность: ее интересы и склонности, способности, темперамент и характер. Например, учет свойств темперамента очень важен для профессионального отбора людей, особенно в такой сфере деятельности, как внешняя торговля, где требуется быстрая переработка информации, распределенность внимания, самоконтроль, стрессоустойчивость, непосредственный контакт с деловыми партнерами и другие свойства. Следует помнить, что определяя динамические аспекты деятельности человека, темперамент является устойчивой природной основой поведения индивида, поэтому

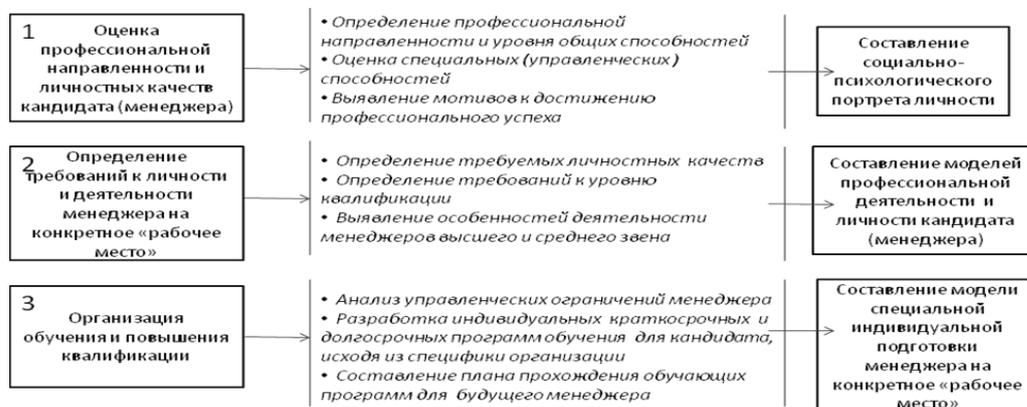


следует стремиться не к переделке типа, а к нахождению для представителя каждого темперамента наиболее подходящих условий для реализации его качеств, благоприятных для конкретных видов деятельности на конкретном рабочем месте, в конкретной группе. При выполнении определенных профессиональных задач, человек вырабатывает некоторый приемлемый для него темп и стиль выполнения деятельности. Сотрудник, исходя из типа темперамента, показывает разную эффективность в отношении различных видов труда и разнообразие возможностей в области обучения, развития, общения, эмоционально-волевой регуляции, построения карьеры. Поэтому при индивидуальном подходе к подбору сотрудников и менеджеров для организации, необходимо подбирать формы деятельности (по напряженности, темпу работы, возможности стрессовых ситуаций, конфликтов и др.), к которым легче адаптируется тот темперамент, которым он обладает.

Современные организации, занимающиеся внешнеторговой деятельностью, создают специальные системы подбора, развития, обучения, перемещения будущих сотрудников и руководителей, рассматривают управление ими как стратегически важную задачу. Но, к сожалению, часто не учитывается то, что даже высококвалифицированный специалист в области ВЭД и ВТ, не всегда подходит именно под это конкретное «рабочее место», так как по своим социально-психологическим характеристикам имеет низкую межличностную совместимость с данной рабочей группой. Поэтому способность выявлять, успешно готовить и развивать сотрудников на конкретное «рабочее место» необходимо учитывать не только личностные и профессиональные компетенции, но и психологические особенности личности, что является одним из важнейших факторов успеха данной малой группы и организации в целом.

Рисунок 3

Этапы определения индивидуальной подготовки менеджера на конкретное «рабочее место»



Источник: разработано авторами

Критериями выбора метода обучения сотрудника или менеджера является то, насколько он подготовлен к выполнению поставленных задач на конкретном «рабочем месте», которое он будет занимать, и как быстро сотрудник проходит процесс адаптации. На наш взгляд, чтобы понять готовность будущего специалиста в сфере внешней торговли занять конкретное «рабочее место», работодателям необходимо заняться его подготовкой, когда он еще является студентом вуза (например ВАВТ). Тогда кандидат, зная требования, предъявляемые к будущему «рабочему месту», какие компетенции ему необходимо развить при дальнейшем обучении в ВАВТ. А работодатель может составить индивидуальную программу подготовки будущего сотрудника. Примером этому является компания ООО «Сименс» (Siemens LLC), которая отобрала лучших студентов ВАВТ для подготовки будущих сотрудников своей организации. Во время прохождения Программы компании Сименс для выпускников – Siemens Graduate Program (SGP), представители компании «Сименс» подбирают себе кандидатов на конкретное «рабочее место», исходя из требуемых личностных качеств, стремления совершенствовать свои профессиональные знания и способности. Тем самым, развивая у кандидатов чувство идентификации себя с организацией¹, что дает возможность быстрой адаптации сотрудника в коллективе.

В последнее время требования к уровню квалификации менеджеров все более ужесточаются, что заставляет их расширять спектр своих профессиональных знаний, умений и способностей. В условиях развивающейся экономики перед менеджментом стоит важная задача – создание обучающейся организации². Для этого необходимо обеспечить такой климат, в котором у каждого сотрудника будет возможность экспериментировать, брать на себя ответственность, использовать новейшие технологии, спокойно относиться к ошибкам и неудачам, мыслить нетрадиционно и делиться знаниями. А это все возможно только в тех внешнеторговых организациях, где каждый сотрудник находится в состоянии непрерывного развития и профессионального совершенствования, принимает участие в определении и решении проблем, что позволяет компании постоянно экспериментировать, развиваться и расширять свои возможности.

БИБЛИОГРАФИЯ:

Долгова И.В., Малышев А.А. Практика ведения внешнеторговых переговоров – М.: Магистр, ИНФРА-М, 2010. – 368 с.

Захарова Л.Н. Психология управления: учеб.пособие – М.: Университетская книга; Логос, 2009, сс.221-222.

Кевин Райан. Глава Gilt Groupe о том, что сотрудники важнее гениальной идеи. Журнал Harvard Business Review. Март 2012, сс.51-54.

¹ Захарова Л.Н. Психология управления: учеб.пособие – М.: Университетская книга; Логос, 2009, с.222.

² Спивак В.А. Управление персоналом для менеджеров: учебное пособие – М.: Эксмо, 2008, с. 38.



Кибанов А.Я. Управление персоналом организации – 4-е изд., доп. и перераб. – М.: ИНФРА-М, 2010, сс.426-430.

Кэти Смит Милвей, Энн Гоггинс Грегори, Дженни Дэвис-Пеккуд, Кетлин Язбек. Похвала расчетливости. Журнал Harvard Business Review. Январь-февраль 2012, сс.102-105.

Спивак В.А. Управление персоналом для менеджеров: учебное пособие – М.: Эксмо, 2008. - 38 с.

Версии менеджмента:

- «1.0» - «такая работа с людьми, эффективно управляя которыми добиваются желаемых результатов (экономических и имиджных).
- «2.0» - оставляя неизменной содержание версии менеджмента «1.0», «сосредоточить основное внимание на создание высокоэффективных малых групп-команд (высокий профессионализм по рабочим местам, командность и активность, в составе 7±2 человек). Главное внимание персональной и групповой подготовке одновременно.

Потенциал сотрудника (группы): возможности сотрудника (группы) по скорости и качеству выполнения определенных служебных обязанностей (с учетом прав и ответственности), основанные на ряде объективных показателей (образование, опыт, характер взаимоотношений с окружающими и ряда других характеристик).

«Рабочее место»: Соотношение обязанностей, прав и ответственности, оформленных документально в виде «описания рабочего места» или документально не оформленные (частично, полностью), но ставшие традиционными на основе накопленного опыта, применительно к конкретной должности в организации.

Компетенции – это требования успешной деятельности, сформулированные в терминах интегральных качеств индивидуального или коллективного субъекта.

.....

БРИКС рассмотрит возможность создания единого Банка развития

Министры финансов Бразилии, России, Индии, Китая и ЮАР обсудят возможность создания единого Банка развития стран группы на саммите в Нью-Дел, пишет британское деловое издание Financial Times. Идея создания такой структуры обсуждалась на саммите финансовой "двадцатки" в Мехико в феврале, сказал изданию представитель правительства Бразилии, однако она находится на ранней стадии. На повестке дня участников встречи окажется также вопрос о предоставлении Китаем займов партнерам в национальной валюте. Ранее издание сообщало, что Банк развития Китая готовит к подписанию соответствующий меморандум о взаимопонимании с прочими участниками БРИКС. Между тем представители Индии опасаются, что Китай отвергнет идею создания единого Банка, если не будет иметь лидирующих позиций в управлении кредитной организацией. В этом случае, как сообщается, Россия, Бразилия и Индия продолжат дискуссии по созданию структуры, однако они будут проходить уже без участия китайской стороны.

Интерес Китая к созданию единого банка БРИКС объясняется желанием увеличить операции в юане и придать ему в итоге статус международной валюты, которая могла бы соперничать с долларом и евро. В свою очередь, власти Бразилии, имеющие на счетах средства, в четыре раза превышающие резервы Всемирного банка, также проявляют интерес к созданию единой финансовой структуры группы, которая могла бы способствовать установлению новых торговых связей с РФ и КНР и переориентировать бразильский экспорт с сырья на продажу промышленной продукции.