

*И.В. Бакова, канд. экон. наук, доцент
ОНАС им. А.С. Попова (Одесса, Украина)
О.В. Рыжанкова, канд. экон. наук, доцент
БГЭУ (Минск)*

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

В условиях глобализации и динамически меняющейся деятельности всех субъектов хозяйствования на рынке необходимо учитывать не только влияние внешней среды, но и умение выстраивать отношения доверия со всеми участниками процесса [1, с. 276].

Объектом исследования является процесс управления персоналом (УП) на предприятиях, которые осуществляют внешнеэкономическую деятельность; совершенствование кадрового потенциала (КП) корпорации SI Group Corporation — активного участника внешнеэкономической деятельности в Украине. Повышение конкурентоспособности корпорации на зарубежных рынках зависит не столько от ее технического оснащения, от наличия современных технологий и четко отлаженных систем контроля качества продукции, маркетинговых исследований рыночной среды, других систем, но в значительной степени от квалификации сотрудников и от эффективности управления персоналом [2, с. 46]. Изменение роли персонала и отношения к нему предпринимателей и менеджеров — объективный процесс. В XXI в. произошли крупные изменения в трудовой деятельности предприятий, активно стали внедряться гибкие производственные комплексы, робототехника, современные информационные технологии, компьютеры и средства связи, био- и лазерные технологии. Это привело к сокращению численности персонала, повышению удельного веса специалистов, руководителей, рабочих с высокими профессиональными компетенциями. Расширение полномочий на рабочих местах, контроль за производственными и бизнес-процессами со стороны самого работника (со всеми последствиями для мотивации и управления персоналом) — главная отличительная черта современных предприятий. В таких условиях повышается значение концептуальных навыков — умения реализовать сложные процессы, вести диалог с компьютером и др. Приобретают особое значение внимательность и ответственность, навыки общения, устная и письменная коммуникация. Что касается руководителей, специалистов кадрового менеджмента, то они призваны являть собой образец квалифицированного отношения к делу, верности слову, честности, порядочности, неподкупности, скромности, нетерпимости к любым отклонениям от норм морали; должны уметь активно влиять на процессы, происходящие в коллективе, комплексно учитывать все аспекты кадрового менеджмента. Формулировать требования к компетенции и личным качествам руководителей и специалистов по кадровому менеджменту пред-

приятій, працюючих з привлеченням іноземних інвесторів (таких як SI Group Corporation), необхідно з урахуванням особливостей ринкової середовища.

Совершенствование работы с кадрами, разработка кадровой политики в условиях рыночной экономики предполагают, прежде всего, подход к ней с позиций неразрывной связи с сущностью проблем, решаемых на предприятии на данном этапе, подбор кадров в соответствии с новыми задачами. Основным критерием в процедурах подбора и оценки кадров, и прежде всего руководящих кадров, становится оценка их реального отношения к работе в условиях рынка, их умение выдвигать и поддерживать людей инициативных, мыслящих, энергичных, которые могут и желают на практике активно повышать конкурентоспособность предприятия.

Литература

1. *Рыжанкова, О. В.* Деловые культуры в контексте стратегии развития предприятия / О. В. Рыжанкова // Економіка підприємства: сучасні проблеми теорії та практики : матеріали першої міжнар. наук.-практ. конф., 18—19 жовтня 2012 р. — Одеса : Атлант, 2012. — С. 276—277.

2. *Бакова, І. В.* Вдосконалення кадрової політики підприємства / І. В. Бакова, Н. М. Марулова // Інфокомунікації — сучасність і майбутнє : матеріали 4-ї міжнар. наук.-практ. конф. / Міносвіти України, ОНАЗ ім. О. С. Попова. — Одеса, 2014. — С. 46—48.

*В.И. Бородкин, канд. психол. наук, доцент
БГЭУ (Минск)*

УЧЕБНАЯ МОТИВАЦИЯ СТУДЕНТОВ КАК ОСНОВА МЕЖДИСЦИПЛИНАРНОГО СИНТЕЗА

Включение личности в учебно-воспитательный процесс и адаптация к его особенностям зависят от характера и динамики изменений ее потребностно-мотивационной сферы. Потребность в профессиональных знаниях, в получении образования определенного профиля является тем механизмом, который активизирует всю психическую активность студента в ходе адаптации к учебному процессу в вузе и позволяет обеспечить междисциплинарный синтез.

Потребность в учебной деятельности связана не только с учебной мотивацией, но и со смежными областями потребностно-мотивационной сферы. Хотя в формировании потребности в профессионально-учебной деятельности могут играть определенную роль многие области потребностно-мотивационной сферы, адаптация личности к учебно-воспитательному процессу проходит успешней, если в структуре потребност-