

НОВЫЕ ПОДХОДЫ К РАБОТЕ С ПЕРСОНАЛОМ, ЗАНЯТЫМ ВО ВНЕШНЕЙ ТОРГОВЛЕ

Введение. Трудовой потенциал является ключевым элементом экономики, определяющим ее развитие на всех уровнях. В условиях современной бизнес-среды, характеризующейся высокой конкуренцией и быстрыми технологическими изменениями, эффективное управление человеческими ресурсами (HR) становится критически важным фактором успеха для любой организации. Современные HR-практики направлены на привлечение, удержание и мотивацию квалифицированных специалистов, способных адаптироваться к новым вызовам и обеспечивать устойчивый рост. В данной статье уделяется внимание гибкости в управлении персоналом, развитию компетенций, цифровизации HR-процессов и созданию доверительных отношений между руководством и сотрудниками.

Основная часть. Трудовой потенциал представляет собой человеческий фактор функционирования и развития экономики, как в масштабах общества, так и отдельных производственных звеньев [1].

В последние годы наблюдается усиление тренда на гибкость в управлении персоналом. Некоторые компании предоставляют сотрудникам свободу выбора рабочих часов и режима работы, т.е. гибкий график работы. Также сюда относится вариант дистанционной работы или частичной занятости. Эти меры повышают вовлеченность и мотивацию сотрудников, что особенно важно для специалистов во внешнеторговом направлении, работающих с зарубежными партнерами на разных часовых поясах. Гибкость позволяет сотрудникам лучше управлять своим временем и балансировать между работой и личной жизнью [2—4].

В последние годы также становится популярным компетентностный подход, который предусматривает системный подбор, обучение и оценку сотрудников по ключевым навыкам: знанию иностранных языков, умению вести международные переговоры, работе с нормативной базой ВЭД. Современные подходы к оценке навыков сотрудников включают тесты, собеседования и анкеты, что помогает выявить профессионализм и назначить сотрудникам подходящие задачи. Обучение и развитие — это важнейшая составляющая любого современного подхода к управлению персоналом. Компании вкладывают ресурсы в постоянное повышение квалификации своих сотрудников, обучение новым методам работы, улучшение коммуникативных навыков и лидерских качеств. Это не только помогает сотрудникам расти профессионально, но и способствует улучшению общей атмосферы в коллективе, увеличивает уверенность сотрудников в себе и их приверженность целям организации, а также адаптирует их к быстрым изменениям законодательства и рынков [2, 4].

Еще одним подходом является цифровизация. Автоматизация и цифровые HR-платформы позволяют более эффективно управлять кадрами, начиная от подбора и адаптации до оценки результативности и планирования карьеры. Для внешнеторговых компаний важна интеграция систем управления с международными базами и аналитикой. В последние годы все большее значение приобретают HR-аналитика и использование больших данных (BigData) для оптимизации работы с персоналом. С помощью аналитики компании могут оценивать производительность сотрудников, выявлять проблемы с текучестью кадров, прогнозировать потребности в новых кадрах и определять самые эффективные методы мотивации. Использование таких инструментов позволяет создавать более точные и эффективные стратегии управления персоналом, делая процессы более прозрачными и предсказуемыми [4].

Многие компании уже перешли от этапа автоматизации к этапу работы с использованием искусственного интеллекта (ИИ). В 2025 году HRD предстоит интегрировать ИИ в процессы найма, обучения и оценки производительности. Например, алгоритмы могут помочь в обработке резюме, выявлении наиболее подходящих кандидатов и в проведении первичных собеседований. Это позволит не только автоматизировать рутинные задачи, но и улучшить качество принимаемых решений. Однако HR нужно помнить, что внедрение ИИ требует внимательного подхода к этическим вопросам. Поэтому существует необходимость постоянного мониторинга и корректировки используемых моделей [4,5].

Создание отношений доверия между руководством и сотрудниками — это ключ к успеху в современном мире. Это помогает улучшить коммуникацию, повысить уровень удовлетворенности работой и способствует более высокой производительности. В последние годы наблюдаются значительные изменения в ожиданиях сотрудников от своих работодателей. Эти изменения обусловлены множеством факторов, включая пандемию, экономические колебания и социальные движения. Для HR это означает необходимость адаптации к новым реалиям и пересмотра подходов к управлению персоналом. Современные методы управления персоналом предполагают тесные взаимоотношения с сотрудниками и регулярную обратную оценку их работы, что способствует быстрому выявлению проблем и их решению [2, 3, 5].

Одной из ключевых концепций в современном управлении персоналом является акцент на развитии корпоративной культуры и вовлеченности сотрудников. Чем сильнее культура компании и чем более вовлечены сотрудники, тем выше их удовлетворенность работой и лояльность к организации. Вовлеченность сотрудников —

это не просто удовлетворение их базовых потребностей, но и способность вдохновлять их на креативность, инновации и максимальную отдачу. Формирование здоровой атмосферы внутри компании помогает сотрудникам чувствовать себя комфортно и уверенно, что способствует увеличению производительности [2, 4].

Поддержание благополучия сотрудников стало важным направлением для HR. Исследования показывают, что счастливые и мотивированные сотрудники работают эффективнее и лояльнее. Однако современный ритм жизни часто приводит к выгоранию и стрессу. Решение этой проблемы лежит в области технологий. В связи с этим HRD необходимо внедрять программы поддержки, которые помогут сотрудникам справляться со стрессом и выгоранием. Это может включать доступ к психологическим услугам, тренинги по управлению стрессом и инициативы по созданию здоровой рабочей среды. Очень важным сейчас является создание культуры открытости: сотрудники должны чувствовать себя комфортно при обсуждении своих проблем с ментальным здоровьем. Например, регулярные встречи с психологами или организация групп поддержки могут стать отличным решением [5,6].

Глобализация требует от HR специалистов навыков кросс-культурного взаимодействия и управления многонациональными командами. Внешнеторговому персоналу важно обучение навыкам межкультурной коммуникации, понимание языковых и культурных барьеров. Современные технологии, видеоконференций и коммуникационных платформ создают условия для эффективного сотрудничества сотрудников из разных стран и регионов [5].

Удержание сотрудников остается критически важной задачей. Компании стремятся привлечь лучших профессионалов на рынок и удержать их в рамках существующих обязательств. Компании строят и поддерживают кадровые резервы, что обеспечивает возможность быстрого подбора сотрудников в случае необходимости расширения или реструктуризации. Также одним из ключевых методов управления персоналом является регулярная оценка работы сотрудников, которая может быть проведена через аттестации, отзывы коллег, а также с помощью различных систем KPI (ключевых показателей эффективности). Оценка работы позволяет не только выделить сильных сотрудников, но и выявить области для улучшения. Важным элементом оценки является мотивация, которая может быть как материальной (премии, бонусы, система повышения заработной платы), так и нематериальной (повышение должности, признание заслуг, участие в интересных проектах). Современные компании все чаще используют гибкие системы вознаграждений, которые учитывают индивидуальные потребности сотрудников и различия в их мотивации. Такие системы могут включать также дополнительные льготы, такие как медицинская страховка, обучение, возможность гибридной работы или дополнительные дни отдыха. Гибкость в подходе к компенсациям позволяет создавать лояльность сотрудников и уменьшать текучесть кадров [2,4].

Заключение. Современные HR-подходы радикально меняют способы управления персоналом, занятым внешнеторговыми операциями, делая акцент на гибкости, развитии компетенций, цифровизации и создании доверительных отношений. В 2025 году эти тенденции становятся не просто желательными, а необходимыми для поддержания конкурентоспособности и привлечения лучших талантов. Компании, которые успешно внедряют современные HR-практики, способны не только оптимизировать свои процессы и повысить производительность, но и создать привлекательную корпоративную культуру, в которой сотрудники чувствуют себя ценными и мотивированными. В конечном итоге, эффективное управление персоналом становится ключевым фактором успеха, в современной динамичной бизнес-среде.

Список цитируемых источников

1. *Бойкова, И. П.* Развитие трудового потенциала / И. П. Бойкова. — Минск, 2020. — 56 с.
2. Современные подходы и лучшие практики управления персоналом для устойчивого развития. — URL: <https://sapelkin.ru/blog/shkola-hr-sovremennye-podkhody-i-luchshie-praktiki-upravleniya-personalom-dlya-ustoychivogo-razvitiya/> (дата обращения: 19.09.2025).
3. Управление персоналом: новые подходы и методы. — URL: <https://itanddigital.ru/bloghrconsulting/tpost/4aupyech81-upravlenie-personalom-novye-podhodi-i-me> (дата обращения: 19.09.2025).
4. Современные концепции управления персоналом. — URL: <https://mbschool.ru/faq/articles/sovremennye-kontseptsii-upravleniya-personalom/> (дата обращения: 19.09.2025).
5. *Прахова, Н.* Новые вызовы, новые роли, фокусы внимания директора по персоналу в 2025 году / Н. Прахова. — URL: <https://thehrd.ru/articles/novye-vyzovy-novye-rol-i-fokusy-vnimaniya-direktora-po-personalu-v-2025-godu/> (дата обращения: 19.09.2025).
6. *Торосян, Л.* Тренды HR 2025 года: как изменится управление персоналом / Л. Торосян. — URL: <https://www.startexam.ru/journal/aktualnoe/trendy-hr-2025-goda-kak-izmenitsya-upravlenie-personalom/> (дата обращения: 19.09.2025).