

**Лаврова Анна Алексеевна**

специалист по персоналу

ГУП «Московский метрополитен»

г. Москва

**Тимошкина Надежда Александровна**

канд. пед. наук, доцент

ФГБОУ ВО «Московский педагогический

государственный университет»

г. Москва

**ФОРМИРОВАНИЕ СТИЛЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СПЕЦИАЛИСТА  
ПО РАБОТЕ С ПЕРСОНАЛОМ: ВЗГЛЯД СКВОЗЬ ПРИЗМУ  
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ ИДЕЙ К.Д. УШИНСКОГО**

*Аннотация:* в статье раскрывается современный взгляд на деятельность менеджера в сфере управления. Показана необходимость не только использования инновационных подходов к организации деятельности сотрудников организации, но и знания взглядов великих мыслителей прошлого. Обосновывается важность умения начинающего специалиста решать нестандартные задачи в условиях экономической нестабильности.

*Ключевые слова:* управление, мотивация, эффективность работы коллектива, технологии управления.

В последние годы в нашей стране наметился новый подход к подготовке специалистов в области управления персоналом и соответственно к функциональной деятельности менеджера. Этот подход базируется на ролевой теории личности. Исходя из этого, изучение идей великого русского педагога К.Д. Ушинского весьма актуально при подготовке студентов непедагогических специальностей, поскольку им предстоит работать непосредственно с людьми. Великий педагог справедливо отмечал, что если педагогика хочет воспитывать человека во всех отношениях, то она должна прежде узнать его тоже во всех отношениях [10].

Являясь наиболее сложно управляемым ресурсом, человек представляет собой основу любой организации. Именно поэтому, все организационные системы включают в себя процессы коммуникации и мотивации, которые в той или иной мере координируются менеджером.

Продуктом деятельности современного специалиста по работе с персоналом являются управленческие решения. Они требуют от менеджера умения анализировать большое количество информации, решать нестандартные задачи, быстро реагировать на изменения окружающей среды. Специалист в области управления персоналом должен уметь видеть ситуации, которые в наибольшей степени влияют на работу организации, и определять их влияние на эффективность работы коллектива.

По мнению Г.Р. Хусаиновой, деятельность менеджера требует от специалиста способность видения, постановки и решения неопределенных проблем. Поскольку высокая динамика наблюдается и в сфере технологий, то менеджеру необходима способность мотивировать подчиненных на творческое саморазвитие, способность создать творческую обстановку. Условием успешности современного менеджмента являются инновации различного рода (новый порядок, новый метод, изобретение и т. д.) [9, с. 474].

Следует отметить важную роль инноваций в мотивации персонала организации. Инновациями в мотивации для каждого конкретного работника будут те методы, подходы или способы, которые по отношению к нему используются впервые, но при этом оказывают положительное влияние на повышение продуктивности его работы. Инновационными подходами к мотивации в современных организациях могут быть работа по собственному графику, самостоятельное обустройство своего рабочего места на выделяемые организацией денежные средства, установление сроков работы и др.

Вместе с тем, отмечает Л.Г. Учадзе, при слишком сильной мотивации увеличивается уровень активности и напряжения работника. А это, в свою очередь, приводит к ухудшению эффективности работы, т.к. в деятельности и поведении сотрудников наступают определенные разлады [7, с. 111].

Успешная деятельность начинающего менеджера во многом зависит от его умения ориентироваться на поставленную цель, умения организовывать работу по достижению этой цели. К.Д. Ушинский писал: «Если вы удачно выберете труд и вложите в него всю свою душу, то счастье само вас отыщет» [10]. Специалист в области управления персоналом осуществляет свою деятельность с помощью планирования, организации, мотивации и контроля. Вместе с тем, его успешная работа в современных нестабильных социально-экономических условиях невозможна без владения системой психологических и социальных технологий управления, поскольку именно они составляют основу профессионально-функциональной деятельности менеджера [5, с. 400].

Исследования современных отечественных ученых показывают, что в менеджменте есть большое количество стратегий ролевого поведения, которые отличаются отношением руководителя к личности подчиненного (манипулятивная, императивная, развивающая и др.). В соответствии с этими стратегиями выделяют авторитарный, коллегиальный, либеральный, дипломатический, авральный, деловой, консультативный, документальный, компромиссный и демонстрационный стили работы руководителя [1; 3; 6; 8 и др.]. Названия стилей во многом объясняют суть ролевых действий в управленческом общении.

Выполняя свои рабочие функции, менеджер в сфере управления взаимодействует с разными людьми (и партнерами, и конкурентами). В ходе этого взаимодействия специалисту в области управления необходимо умение вести деловые переговоры, адекватно и корректно воспринимать поведение людей и в соответствии с этим правильно выстраивать свою модель поведения. Так, В.В. Добросельский отмечает, что особенность работы с подчиненными, состоит в умении быть строгим, требовательным, но в то же время доброжелательным, демократичным. Именно от работы подчиненных зависит успех деятельности организации [2, с. 46].

Для регулирования механизмов посещения и деятельности менеджеру следует активно использовать вербальную информацию (слово), невербальную информацию (мимику, жесты), вовлечение человека в специально организован-

ную деятельность, регулирование степени и уровня удовлетворения потребностей человека и др. [4, с. 112]. Например, вовлечение сотрудника в новую деятельность и приобщение к тому образу жизни, который представляется ему наиболее престижным, выгодным, полезным, помогают формированию у человека новых потребностей и интересов.

Обобщая вышеизложенное, необходимо отметить, что отличительной особенностью профессиональной деятельности начинающего специалиста по работе с персоналом является необходимость постоянного анализа большого количества информации. Современный управленец постоянно сталкивается с нестандартными задачами, которые нельзя описать определенным алгоритмом. Таким образом, в основе его деятельности лежит творческий подход к решению профессиональных задач. Также для него важно умение видеть ситуацию с разных сторон. В условиях большого потока информации менеджеру необходимы умения добывать информацию, выделять главное, передавать информацию подчиненным.

Грамотное владение социальной технологией ролевого управления в социальных организациях и психологическими технологиями воздействия на личность и социальные группы позволяет делать работу организации более результативной, а всех специалистов организации комфортной. «Только внутренняя, духовная, животворная сила труда служит источником человеческого достоинства, а, вместе с тем и нравственности, и счастья» – писал К.Д. Ушинский [10].

### *Список литературы*

1. Будович Л.С. Экономика. Теория и практика / Л.С. Будович, Ю.Б. Надточий. – Казань: Бук, 2019. – 302 с. EDN YWUZLN
2. Добросельский В.В. Психологическая структура профессиональной деятельности менеджера / В.В. Добросельский // Вестник РМАТ. – 2017. – №3. – С. 43–50. EDN YXIAIH
3. Надточий Ю.Б. Востребованные компетенции выпускников как индикатор качества образования / Ю.Б. Надточий // Человек и образование. – 2021. – №3 (68). – С. 175–181.

4. Надточий Ю.Б. Факторы, влияющие на конкурентоспособность образовательной организации / Ю.Б. Надточий // Современная конкуренция. – 2021. – Т. 15. №4. – С. 109–117. DOI 10.37791/2687-0657-2021-15-4-109-117. EDN QDHLVE

5. Тимошкина Н.А. Профессиональное образование персонала как условие развития организации / Н.А. Тимошкина // Ключевые позиции и точки развития экономики и промышленности: наука и практика: материалы II Международной научно-практической конференции (Липецк, 31 марта 2022 года). – Липецк: Липецкий государственный технический университет, 2022. – С. 399–402. EDN XMGQUW

6. Тимошкина Н.А. Социология и психология управления: учебное пособие / Н.А. Тимошкина; Федеральное агентство по образованию, Гос. образовательное учреждение высш. проф. образования «МАТИ» – Российский гос. технологический ун-т им. К.Э. Циолковского. – М.: МАТИ, 2007. EDN QOGYVN

7. Учадзе Л.Г. Влияние мотивации достижения успеха на эффективность деятельности менеджера / Л.Г. Учадзе // Гуманизация образования. – 2009. – №1. – С. 110–114. EDN ККРАСР

8. Хейфец Б.А. Востребованные компетенции руководителя в условиях глобализации и новой промышленной революции / Б.А. Хейфец, Ю.Б. Надточий // Проблемы современной экономики. – 2021. – №4 (80). – С. 61–65. EDN ВУQМЕА

9. Хусаинова Г.Р. О ключевых профессиональных компетенциях менеджеров / Г.Р. Хусаинова // Проблемы современного педагогического образования. – 2016. – №52–7. – С. 473–479. EDN WKDCCF

10. Цитаты К.Д. Ушинского [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://burido.ru/1045-tsitaty-ushinskogo> / (дата обращения 08.07.2023).