

УДК 65.013

## СОВРЕМЕННЫЕ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ТРЕБОВАНИЯ К СПЕЦИАЛИСТУ, РАБОТАЮЩЕМУ В СФЕРЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

**Батенина Ирина Николаевна**, студент магистратуры; Институт общественных наук; Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (РАНХиГС); проспект Вернадского, 84, корп. 8; Москва, Россия; e-mail: irinka3395@mail.ru

### РЕЗЮМЕ

В данной публикации рассмотрены: А) актуальность социально-психологического изучения специалистов сферы управления персоналом, заключающаяся в том, что учет социально-психологических особенностей персонала является одним из основополагающих факторов повышения эффективности деятельности любой организации; Б) блоки профессионально значимых социально-психологических особенностей специалистов в области управления персоналом, выявленные по результатам теоретического анализа работ российских и зарубежных психологов: блок лидерских качеств, коммуникативный блок, эмоционально-волевой и деятельностный блоки; В) возможности практического применения полученных в указанных исследованиях результатов в разных сферах жизнедеятельности человека, а именно: использовании собранного нами материала в дальнейших разработках данной темы; использовании собранного нами материала в процессе подготовки будущих специалистов сферы управления персоналом; в определении профессионально значимых социально-психологических качеств личности специалиста, работающего в сфере управления персоналом; Д) перспективы дальнейших исследований, в том числе: особенности влияния социально-психологических качеств менеджеров по персоналу на общую эффективность системы управления персоналом на предприятиях.

**Ключевые слова:** управление персоналом, специалист сферы управления персоналом, социально-психологические качества, личностные качества профессиональной деятельности.

**Актуальность и важность** нашего исследования, которое выполнено в предметной области психологии управления, заключается в том, что в современном мире чрезвычайно актуальными являются проблемы поиска путей активизации человеческого потенциала внутри организации: учет социально-психологических особенностей персонала является одним из основополагающих факторов повышения эффективности деятельности любой организации. Движущей силой протекания всех бизнес-процессов организации являются специалисты, работающие в сфере управления персоналом. Успешная реализация специалистами своих профессиональных функций предполагает выраженность у них соответствующих личностных качеств. Поэтому сегодня чрезвычайно важным и актуальным является исследование особенностей деятельности специалиста, работающего в сфере управления персоналом, его характера, личностных качеств, психологического портрета, чтобы развивать у менеджеров организаций те качества личности, которые помогут им стать профессионалами своего дела (конкурентоспособными специалистами).

В этой связи нами определена **проблема** нашего исследования: рассматривать проблемы, связанные с управлением персоналом, следует с акцентом на те социально-психологические факторы, значимость которых на нынешнем этапе развития глобальных социально-технологических процессов становится особенно актуальной. Прежде всего,

имеются в виду те факторы, которые характеризуют современное общество как общество постоянных изменений, нестабильности, риска и неопределенности.

**Цель** исследования состоит в выявлении современных социально-психологических особенностей специалиста, работающего в сфере управления персоналом. Достижению поставленной цели способствует решение следующих **задач**: раскрыть содержание понятий «управление персоналом» и «специалист сферы управления персоналом»; выявить современные социально-психологические требования к специалисту, работающему в сфере управления персоналом. При проведении исследования были использованы следующие **методы**: анализа литературы, посвященной теме исследования, синтез, обобщение и классификация.

**Основные результаты** нашего теоретического исследования заключаются в следующем.

Успешная деятельность любого предприятия зависит не только от квалификации персонала, но и от умелого использования кадров, эффективности управления ими. В настоящее время поиск путей активизации человеческого фактора на современных предприятиях и учета социально-психологических особенностей персонала является одним из решающих условий повышения эффективности их деятельности.

Управление персоналом (менеджмент персонала) – систематически организационный процесс воспроизводства и эффективного использования персонала [1].

Ц.С. Настинова отмечает, что управление персоналом – это сфера знаний (теория) и область практической деятельности, имеющие своей целью обеспечить организацию эффективным персоналом. Так же можно дать определение управлению персоналом как процессу обеспечения кадрами предприятия, организация их эффективного и целесообразного использования, а также их профессионального и социального развития [2].

Сегодня в рыночных условиях существенно меняется роль работника сферы управления персоналом. Из пассивного исполнителя он превращается в активного участника производства, который может и желает участвовать в управлении, в принятии решений не только тактического, но и перспективного значения. Человеческий фактор становится главным фактором производства, а расходы на персонал, на его развитие считаются первоочередными инвестициями предпринимателей.

Таким образом, в условиях интенсивно развивающегося общества специалист сферы управления персоналом должен отвечать запросам данного общества.

С целью выявления современных социально-психологических требований к специалисту, работающему в сфере управления персоналом нами был проведен мониторинг сайта hh.ru [3] мы изучили:

- вакансии для специалистов сферы управления персоналом (какие социально-психологические особенности выделяют работодатели);
- резюме специалистов сферы управления персоналом (какие социально-психологические особенности выделяют они).

Анализ вакансий для специалистов сферы управления персоналом показал, что обязательные требования к специалисту касаются его интеллектуальной сферы, знаний и умений, а также опыта работы:

- успешный опыт управления изменениями;
- образование высшее (желательно по специальности «управление персоналом» или «кадровое администрирование»), наличие повышения квалификации за последние три года;
- уверенное знание действующего трудового законодательства Российской Федерации и практики его применения;
- опыт работы в области управления персоналом и кадрового администрирования не менее 5 лет;

- приветствуется опыт прохождения специальной оценки условий труда работников;
- опыт подбора персонала - приветствуется;
- опыт автоматизации кадрового делопроизводства;
- отличные знания в области кадрового администрирования и трудового законодательства;
- отличное знание трудового законодательства РФ, опыт разработки и внедрения внутренних нормативных документов, стандартов, инструкций, регламентов и процедур;
- ПК – Word, Excel, 1С ЗУП;
- знание кадрового делопроизводства и кадрового учета;
- знание порядка оформления, ведения и хранения трудовых книжек и личных дел работников предприятия;
- знание основ архивного законодательства и нормативных правовых актов РФ, в части ведения документации по персоналу и много другое.

Социально-психологическим качествам уделяется меньше внимания, однако указываются основные качества личности, которым отдается предпочтение в той или иной организации:

- педантизм в работе с документами;
- исполнительность;
- порядочность;
- ответственность;
- доброжелательность;
- самостоятельность;
- стрессоустойчивость;
- умение работать с большим объемом информации;
- коммуникабельность;
- готовность к интенсивному режиму работы;
- активная жизненная позиция;
- позитивный настрой;
- лояльность;
- гибкость и скорость мышления;
- порядочность, честность, пунктуальность;
- хорошая память;
- инициативность;
- умение работы с большим объемом информации и многие другие.

Таким образом, исходя из анализа вакансий, размещенных на сайте hh.ru [3], важными для профессиональной деятельности специалиста в сфере управления персоналом являются и следующие социально-психологические особенности:

- концептуальность – способность представлять деятельность фирмы в целом и адаптировать ее к меняющимся условиям, владение навыками стратегического планирования и умением масштабного мышления;
- оперативность – предполагает умение решать нестандартные проблемы и квалификацию, а также уровень принимаемых решений и умение выбрать оптимальный вариант из нескольких альтернатив;
- аналитичность – умение применять научные методы анализа, прежде всего количественного, диагностировать проблему и определять альтернативное решение перед внесением корректив в план деятельности;
- способность к административным решениям, предусматривающие приобретение навыков решения организационных и процедурных вопросов;

– коммуникативность – умение передавать свои идеи и разработки как устно, так и письменно;

– коммуникабельность – способность работать с людьми, строить отношения в общении как внутри фирмы, так и за ее пределами.

Также специалист, работающий в сфере управления персоналом, должен иметь определенный уровень технических, экономических, психологических, технологических знаний и специфические знания, необходимые для постановки и решения управленческих задач. Имея свою специфику данная деятельность, безусловно, выдвигает и особые требования к личности.

В процессе **теоретического анализа** работ российских и зарубежных исследователей [4, 5, 6, 7], а так же на основании полученных данных были определены современные социально-психологические требования к специалисту, работающему в сфере управления персоналом.

По нашему мнению все профессионально значимые социально-психологические особенности специалистов, работающих в сфере управления персоналом, можно разделить на четыре блока:

– блок лидерских качеств (уверенность в себе, доминантность, креативность, умение четко формулировать цели и умозаключения, организационные качества и т.п.);

– коммуникативный блок (умение устанавливать контакты, взаимодействовать, коммуникабельность, готовность выслушать мнение других и т.д.);

– эмоционально-волевой блок (стрессоустойчивость, доброжелательность, эмоциональная уравновешенность, способность создавать в коллективе гармоничную атмосферу и т.д.);

– деятельностный (операционный) блок (независимость, самостоятельность в принятии решений, предприимчивость, готовность идти на риск, брать на себя ответственность и т.д.).

По итогам теоретического анализа сформулированы следующие **выводы**: профессионализм специалиста, работающего в сфере управления персоналом, безусловно, основывается на организаторском таланте, навыках системного анализа и прогнозирования ситуации, знании путей выработки рациональных решений, умении формировать и реализовывать эффективную стратегию развития своего предприятия и личностных морально-психологических качествах, таких, как: гуманизм, честность, ответственность, трудолюбие, справедливость и т.д., которые не существуют автономно, а является проекцией объективного внутреннего мира человека и тех ценностей, которые она выбирает. Профессиональные знания и умения, личностные морально-психологические качества личности образуют структуру профессионально-этической культуры специалиста, работающего в сфере управления персоналом.

В **заключении** нашей статьи следует отметить, что развитие социально-психологических характеристик специалистов с сфере управления персоналом организаций приобретает особую актуальность в процессе организационного развития, под которым понимают систематическое и долгосрочное применение научного знания о поведении, как средства повышения эффективности организации с точки зрения ее способности приспособлять к изменениям свои цели, структуру, стиль работы и тому подобное. Таким образом, подготовка специалистов сферы управления персоналом к эффективному кросс-культурному взаимодействию в условиях поликультурной среды становится важным направлением организационного развития современных предприятий.

Возможности **практического применения** полученных результатов заключаются в: использовании собранного нами материала в дальнейших разработках данной темы; использовании собранного нами материала в процессе подготовки будущих специалистов сферы управления персоналом; в определении профессионально значимых социально-

психологических качеств личности специалиста, работающего в сфере управления персоналом.

В перспективе наших дальнейших исследований предполагается рассмотреть влияние социально-психологических качеств менеджеров по персоналу на общую эффективность системы управления персоналом на предприятиях.

## ССЫЛКИ

- [1] Коваль, С.А. Менеджмент персонала: учеб. пособие. [Для студентов экон. спец. ВУЗы] / С. А. Коваль. – Львов: Изд-во Львов. политехники, 2014. 452 с.
- [2] Настинова, Ц.С. Управление персоналом в современных условиях / Ц.С. Настинова // Молодой ученый №8, 2016. С. 633.
- [3] Официальный сайт Группы компаний HeadHunter // [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://hh.ru/>
- [4] Малхазова, А.Р. Психология труда: Учеб. пособие / А.Р. Малхазов. – М.: Центр учебной литературы, 2010. 208 с.
- [5] Пережогина, К.А. Инновационные изменения в системе управления персоналом / К.А. Пережогина // Молодой ученый № 4, 2015. С. 403-408.
- [6] Тай, Б. Экономические и социально-психологические факторы в управлении стимулированием персонала / Б. Тай // Молодой ученый № 21, 2014. 430-432.
- [7] Толочек, В.А. Современная психология труда: Учебн. пособие / В.А. Толочек. – СПб.: Питер, 2015. 479 с.

## MODERN SOCIAL AND PSYCHOLOGICAL REQUIREMENTS TO THE SPECIALIST WORKING IN THE FIELD OF PERSONNEL MANAGEMENT

**Batenina Irina Nikolaevna**, a master's degree student; Institute of Social Sciences; The Russian Academy of National Economy and Public Service under the President of the Russian Federation (RASHiGS); Prospect Vernadsky, 84, building. 8; Moscow, Russia; e-mail: [irinka3395@mail.ru](mailto:irinka3395@mail.ru)

## ABSTRACT

In this publication, we consider: A) the relevance of the socio-psychological study of specialists in the field of personnel management, which is that taking into account the socio-psychological characteristics of personnel is one of the fundamental factors for increasing the effectiveness of any organization; B) blocks of professionally significant social and psychological characteristics of specialists in the field of personnel management, revealed by the results of a theoretical analysis of the work of Russian and foreign psychologists: a block of leadership qualities, a communicative block, emotional-volitional and activity blocks; C) the possibilities of practical application of the results obtained in these studies in various spheres of human life, namely: the use of the material we collected in the further development of this topic; use of the material collected by us in the process of training future specialists in the field of personnel management; in the definition of professionally significant socio-psychological qualities of the personality of a specialist working in the field of personnel management; D) Prospects for further research, including: the peculiarities of the influence of the socio-psychological qualities of HR managers on the overall effectiveness of the personnel management system at enterprises.

Keywords: personnel management, specialist in the field of personnel management, social and psychological qualities, personal qualities of professional activity.

## REFERENCES

- [1] Koval, S.A. Personnel Management: Textbook. allowance. [For students of economics. specialist. Universities] / S. A. Koval. - Lviv: Publishing house of Lviv. Polytechnics, 2014. 452 p.
- [2] Nastinova, C.S. Personnel management in modern conditions / TS.S. Nastinova // The young scientist № 8, 2016. With. 633.
- [3] Official site of the Group of companies HeadHunter // [Electronic resource] - Access mode: <https://hh.ru/>
- [4] Malkhazova, A.R. / The psychology of work: Proc. allowance / A.P. Malkhazov. - Moscow: Center for Educational Literature, 2010. 208 pp.
- [5] Perezhogina, K.A. Innovative changes in the personnel management system / K.A. Perezhogina // Young Scientist No. 4, 2015. S. 403-408.
- [6] Tai, B. Economic and socio-psychological factors in the management of staff incentives / B. Tai // Young Scientist No. 21, 2014. 430-432.
- [7] Tolochek, V.A. Modern psychology of work: Training. allowance / B.A. Tolochek. - SPb .: Peter, 2015. 479 with.