

УДК: 65.013

О.Ю. Сенаторова, доц. канд. пед. наук,  
зам. директора по образовательной деятельности;  
Н.А. Опритов, специалист по учебно-методической работе  
(Московский институт электронной техники, г. Москва, Россия);  
В.А. Богданова, асп. (Тверской государственный университет,  
г. Тверь, Россия)

## **ГРУППОВОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ КАК ИНСТРУМЕНТ РАЗВИТИЯ НАВЫКОВ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ**

В современном динамичном деловом мире эффективное управление персоналом является краеугольным камнем успеха любой организации. Групповое взаимодействие играет решающую роль в развитии навыков управления персоналом, предоставляя платформу для совместного обучения, обмена знаниями, практического применения принципов управления, а также для развития критически важных навыков, необходимых для эффективного управления персоналом.

Актуальность данной темы обусловлена следующими факторами. Во-первых, организации становятся все более сложными и взаимосвязанными, что требует от менеджеров по персоналу понимания различных перспектив и умения работать в междисциплинарных командах. Во-вторых, технологические достижения быстро меняют рабочее место, требуя от менеджеров по персоналу адаптации к новым технологиям и управления их влиянием на сотрудников. В-третьих, глобализация приводит к увеличению культурного разнообразия на рабочем месте, что требует от менеджеров по персоналу понимания и управления межкультурными различиями. В-четвертых, навыки управления персоналом постоянно развиваются, и групповое взаимодействие предоставляет возможность для непрерывного обучения и обмена знаниями.

Таким образом, групповое взаимодействие как инструмент развития навыков управления персоналом является актуальной и важной для организаций, стремящихся к успеху в современном деловом мире.

Групповое взаимодействие позволяет менеджерам по персоналу развивать такие важные навыки, как:

- коммуникация. Развивая свои коммуникативные навыки, участники группы могут улучшить понимание, принятие решений, удовлетворенность и производительность;
- решение проблем. Развивая свои навыки решения проблем, участники группы могут улучшить качество своих решений, увеличить приверженность, развить критическое мышление и улучшить групповую динамику;

– принятие решений. Развивая свои навыки принятия решений, участники группы могут улучшить качество своих решений, увеличить приверженность, развить критическое мышление и улучшить групповую динамику;

– управление конфликтами. Развивая свои навыки управления конфликтами, участники группы могут сохранять продуктивную рабочую среду, улучшать групповую динамику, развивать критическое мышление и повышать удовлетворенность работой;

– мотивация и вовлечение сотрудников. Развивая свои навыки мотивации и вовлечения сотрудников, участники группы могут повысить производительность, улучшить удовлетворенность работой, снизить текучесть кадров и улучшить групповую динамику [1].

Исследование группового взаимодействия как инструмента развития навыков управления персоналом имеет большое значение для организаций, поскольку оно может помочь им следующими способами:

1. Для повышения эффективности командной работы, необходимо выявлять сильные и слабые стороны групповой динамики, определять роли и обязанности членов команды, а также разрабатывать стратегии для улучшения коммуникации и сотрудничества.

2. В управлении конфликтами важно проводить анализ причин их возникновения в группах, разрабатывать механизмы для их конструктивного разрешения и содействовать примирению и восстановлению отношений.

3. Развивать лидерскую позицию, при этом идентифицировать потенциальных лидеров в группах, оценивать лидерские стили и их влияния на групповую динамику, предоставлять обратную связь и поддержку для развития лидерских навыков.

4. Улучшать мотивацию и удовлетворенность, оценивая и понимая групповые нормы и ценности, создавать благоприятную групповую культуру, которая поддерживает мотивацию и удовлетворенность сотрудников, признавать посредством вознаграждения за групповые достижения.

5. Управлять изменениями, оценивая их влияние на групповую динамику, разрабатывать стратегии для управления сопротивлением изменениям, содействовать их адаптации и принятию в группах.

6. Развивать организационную культуру, анализируя групповые взаимодействия для выявления культурных норм и ценностей, содействовать развитию желаемой организационной культуры, выявлять и устранять нежелательные групповые практики.

7. Оценивать эффективность работы, используя групповые взаимодействия в качестве показателя влияния групповой динамики на производительность и результаты, умея вовремя внести корректировки в стратегии управления персоналом на основе результатов исследований.

8. Разрабатывать и оценивать программы обучения и развития, направленные на улучшение групповой динамики и навыков межличностного общения, идентифицируя потребности в обучении и развитии на основе анализа группового взаимодействия.

В целом, внедряя групповое взаимодействие в свои программы развития навыков управления персоналом, организации могут значительно улучшить свои возможности по управлению персоналом и достижению своих целей. Групповое взаимодействие предоставляет уникальную возможность для менеджеров по персоналу учиться друг у друга, развивать критические навыки и применять принципы управления на практике [2].

В заключении следует отметить, что групповое взаимодействие является мощным инструментом для развития навыков управления персоналом. Оно предоставляет платформу для совместного обучения, обмена знаниями и практического применения принципов управления. Развивая такие навыки, как коммуникация, решение проблем, принятие решений, управление конфликтами и мотивация сотрудников, менеджеры по персоналу могут повысить эффективность командной работы, управлять изменениями, развивать организационную культуру и оценивать эффективность работы.

Организации, которые инвестируют в исследование и использование группового взаимодействия, могут создать высокоэффективные команды, которые способствуют достижению бизнес-целей и создают положительный и продуктивный рабочий климат. Для эффективного использования группового взаимодействия организации должны создавать благоприятную среду, обеспечивать квалифицированное руководство, разрабатывать программы обучения и развития и оценивать влияние группового взаимодействия на развитие навыков управления персоналом [3].

Внедряя групповое взаимодействие в свои программы развития, организации могут значительно улучшить свои возможности по управлению персоналом и достижению своих целей. По мере того как деловой мир становится все более сложным и динамичным, групповое взаимодействие становится все более важным инструментом для развития навыков управления персоналом. Организации, которые признают и используют силу группового взаимодействия, будут хорошо

подготовлены к решению проблем, связанных с управлением персоналом, и достижению успеха в будущем.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Горчакова Е.А., Сенаторова О.Ю. Психологические аспекты повышения эффективности работы системы управления персоналом в современных организациях. Психология и педагогика служебной деятельности. 2024. № 4.
2. Нестерова О.В. Реализация компетентностного подхода в профессиональном образовании hr-менеджеров. В сборнике: Инновационные HR-технологии для современной России: кадры решают все!. Материалы научно-практической конференции, посвященной 10-летию кафедры Управления человеческими ресурсами МФПУ «Синергия». 2015. С. 201-215. URL: [https://www.elibrary.ru/download/elibrary\\_25434791\\_15008065.pdf](https://www.elibrary.ru/download/elibrary_25434791_15008065.pdf) (дата обращения: 17.01.2025).
3. Ситников В.Л., Комарова А.В., Слотина Т.В. Практикум по психологии командообразования. Учебное пособие / Санкт-Петербург, 2011. <https://elibrary.ru/item.asp?id=22909003> (дата обращения: 17.01.2025).
4. Толочек В.А. Технологии профессионального отбора. Учебное пособие для вузов / (3-е издание, переработанное и дополненное) Москва, 2024. <https://elibrary.ru/item.asp?id=69231458> (дата обращения: 17.01.2025).

УДК 330.46

А.С. Соболевский, ст. преп.  
(БГТУ, г. Минск)

### **ОБЪЕКТНАЯ СТРУКТУРА БИЗНЕС-ПРОЦЕССА ПЛАНИРОВАНИЯ ПРОИЗВОДСТВА В ПРОМЫШЛЕННОСТИ СТРОИТЕЛЬНЫХ МАТЕРИАЛОВ**

Цифровизация национальной экономики, переход на использование цифровых платформ позволяет улучшать производственные процессы предприятий, повышать качество услуг и улучшать коммуникацию с клиентами. Страны евразийского экономического союза, в число которых входит Беларусь, имеют значительные ресурсы для создания цифровой экономики [1].

В статье [2] предложена система планирования производства строительных материалов, нацеленная на то, что работа данной отрасли будет направлена на выполнение ее функций в национальной эко-