

ИМПЕРАТИВЫ ПОДГОТОВКИ КРЕАТИВНЫХ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ

IMPERATIVES OF TRAINING CREATIVE MANAGEMENT STAFF OF THE DIGITAL ECONOMY

*T. Yarovova
A. Stepanov
M. Savina*

Summary: The article discusses topical problems of organizing the training of modern management personnel in the context of digitalization. The features of the methodological toolkit for the formation of the competencies of managers who are able to make non-standard highly effective management decisions in the conditions of social and economic turbulence are disclosed.

Keywords: management personnel, higher education, creative management, creatively authorized education, training methods, competencies.

Ярлова Татьяна Викторовна

К.п.н., доцент, Одинцовский филиал МГИМО МИД России

t.yarovova@odin.mgimo.ru

Степанов Александр Анноярович

Д.э.н., профессор, Одинцовский филиал

МГИМО МИД России

step-916@yandex.ru

Савина Маргарита Витальевна

Д.э.н., доцент, РГУ нефти и газа (НИУ) им. И.М. Губкина

marg.savina@yandex.ru

Аннотация: В статье рассмотрены актуальные проблемы организации подготовки современных управленческих кадров менеджмента в условиях цифровизации. Раскрыты особенности методического инструментария формирования компетенций менеджеров, способных принимать нестандартные высокоэффективные управленческие решения в условиях социальной и экономической турбулентности. Уточнена специфика работы менеджера в условиях цифровой трансформации - онлайн-режима как создателя профессионального комьюнити и «связующего звена» между «аналоговым» и «цифровым» миром.

Ключевые слова: управленческие кадры, высшая школа, креативный менеджмент, креативно-авторизованное образование, методы подготовки, компетенции.

Проблема повышения качества подготовки управленческих кадров – менеджеров – актуальнейшая проблема современной высшей школы.

Сегодня практически каждая российская компания испытывает дефицит высококвалифицированных управленцев, обладающих умениями и навыками, адекватными работе в новых условиях социально-экономической турбулентности, кризиса, цифровизации и цифровой трансформации.

Одна из серьезных претензий бизнес-сообщества к управленцам – неспособность многих из них активно осуществлять поиск конструктивных нестандартных высокоэффективных управленческих решений в условиях тотальной неопределенности.

Безусловно, каждый управленец получает свой опыт в сфере менеджмента, нарабатывая профессиональный капитал в конкретной компании. Но основы знаний управленческого труда, ремесла, навыки управленческой деятельности, которые он развивает впоследствии, будущий управленец должен получить в процессе своего обучения.

Все это обуславливает необходимость максимально

приблизить содержание и качество подготовки менеджеров к современным условиям.

Эффективное решение данной проблемы возможно лишь на основе стратегического партнерства бизнес-сообщества с университетами и высшими учебными заведениями. Именно такое партнерство позволяет формировать у будущих управленческих кадров адекватное восприятие перемен и ситуаций в условиях их профессиональной деятельности.

Это, в свою очередь, требует постоянного совершенствования инструментов, методов и образовательных технологий, адекватных новым вызовам и специфике эпохи цифровизации и цифровой трансформации.

Именно управленцы – люди сегодня являются главными творцами удачных решений. От их профессиональных знаний, навыков и умений в области креативного менеджмента зависят успехи либо неудачи большинства современных организаций. Такими компетенциями сегодня являются, прежде всего, способность генерировать и реализовать нестандартные, оригинальные управленческие нововведения.

Сегодня любой руководитель на любом уровне

управленческой иерархии в силу новых складывающихся обстоятельств вынужден принимать в условиях неопределенности сложившихся кризисных ситуаций творческие, креативные, не копируемые решения.

Профессиональные знания, умения, навыки в информационно-цифровой экономике должны коренным образом отличаться от компетенций менеджеров в индустриальную эпоху.

Управленец в индустриальной экономике – это, прежде всего точный и блестящий исполнитель, главными компетенции для которого является лишь неукоснительная исполнительская дисциплина, способность до автоматизма выполнять инструкции, нормативы, указания, распоряжения с высокой степенью точности и т.п.

В информационно-цифровую эпоху менеджер – это не только формальный администратор-начальник. Современный менеджер – инициатор, творец и вдохновитель. Это личность, способная генерировать инновационные идеи, организовывать и мотивировать работу коллектива на поиск и реализацию креативных инновационных идей, создавать в руководимом им коллективе творческую атмосферу для принятия и реализации эффективных управленческих решений.

Современный менеджер – это связующее звено между «аналоговым» и «цифровым» миром. Многие специалисты, вынужденные работать в онлайн-режиме, должны самостоятельно распределять свою нагрузку, не теряя при этом квалификации и связей с «внешним» миром.

Менеджер оказывается, как бы связным между ним и организацией. Он должен мотивировать работника к выполнению заданий в прежнем режиме и при этом задавать творческий ритм и побуждать к креативному осмыслению новых задач.

В информационно-цифровую эпоху главными характеристиками профессиональной компетенции менеджера становятся способность к постоянной генерации инновационных идей, умение принимать не копируемые, нестандартные решения в условиях неопределенности внутренней и внешней среды организации в условиях реального времени в сжатые сроки.

Творческий потенциал современного управленца должен дополняться способностями его к абстрактному творческому мышлению и творческому саморазвитию. Менеджер сегодня является генератором инновационных управленческих идей. Он должен блестяще владеть навыками и умениями определения новых, ранее неизвестных возможностей, а также их воплощения в управленческих новациях.

В условиях цифровой трансформации все большее значение для управленцев приобретают такие его личностные и профессиональные качества, как нестандартность, самостоятельность, инициативность в подходах к поиску эффективных управленческих решений.

От менеджера в информационно-цифровую эпоху требуется широкое владение новыми профессиональными знаниями, умениями, навыками, такими как обучаемость, рефлексивность, креативность. Современный менеджер должен обладать высоким уровнем интеллектуального потенциала. Важнейшей профессиональной компетенцией менеджера сегодня является критическое мышление.

Очевидно, что современный менеджер должен обладать такими профессиональными качествами, как:

- системное и ситуационное мышление и видение анализируемых проблем;
- творческое мышление, восприимчивость к инновационным идеям, способность быть толерантным к точке зрения оппонентов;
- постоянная заинтересованность в новых оригинальных идеях и решениях;
- гибкое сочетание латерального и логического мышления в процессе анализа информации и принятия решений;
- самоменеджмент, психологическое саморегулирование;
- харизма, то есть способность заинтересовать, мотивировать окружающих в эффективном взаимодействии и др.

Одним из ключевых профессиональных качеств менеджера является его способность к гибкому, оригинальному, беглому, образному мышлению и передаче информации.

Подготовка менеджеров для информационно-цифровой экономики должна основываться на образовательных программах креативно-авторизованного образования, принципиальной особенностью которого является отступление от традиционной узкой специализации в подготовке управленческих кадров и перехода к междисциплинарной модели в рамках направления подготовки.

Креативно-авторизованное образование как методическая база подготовки современных менеджеров – это принципиально новый тип образовательных технологий.

Креативно-авторизованное образование имеет целью – сформировать компетентностный потенциал менеджеров, способных обеспечить гибкое и быстрое реагирование на разнообразные изменения внешних и

внутренней среды организации.

Подготовка современного менеджера требует усовершенствования образовательных программ креативно-авторизованной подготовки.

Образовательные программы креативно-авторизованной подготовки менеджеров представляют собой альтернативу сложившейся в настоящее время системе репродуктивного образования управленческих кадров, основанного на прагматической передаче знаний, накопленных на основе только предыдущего опыта.

Цель подготовки управленческих кадров на основе программ креативно-авторизованного образования – обеспечить процесс систематического развития креативных способностей личности менеджера, развития у него компетенций инновационных подходов к анализу и решению управленческих проблем.

Подготовка управленческих кадров по программам креативно-авторизованного обучения способна обеспечивать формирование эффективного творческого потенциала не только каждого отдельного специалиста, нацеленного на собственный успех, но и на формирование эффективного креативно-инновационного потенциала организации.

Креативно-авторизованное обучение является неотъемлемым составляющим элементом процесса профессиональной подготовки квалифицированных управленческих кадров. Оно призвано сформировать систему профессиональных компетенций, способствовать развитию творческих способностей и необходимых личностных качеств менеджеров.

Концепция развития креативно-авторизованной подготовки управленческих кадров требует решения ряда принципиальных вопросов и прежде всего:

- обоснования основополагающих методических принципов креативно-авторизованного образования в сфере управления;
- подготовки методического инструментария мониторинга и оценки уровня креативного потенциала современного управленца;
- разработки и освоения новых форм и методов в образовании, адекватных особенностям креативно-авторизованного обучения;
- формирования информационных банков, содержащих необходимые сведения о профессиональном креативном потенциале работников и др.

Для создания эффективной системы формирования компетентностного креативного потенциала менеджеров потребуются:

Во-первых, разработка принципиально новых по содержанию учебных планов и программ. В настоящее время учебные программы и планы нацелены, прежде всего, на «накачивание» будущих специалистов большим объемом знаний теории без развития креативного потенциала.

Переход же к креативной модели призван обеспечить сбалансированную модель освоения системы креативных знаний, умений и навыков, способствующих развитию творческого потенциала менеджеров. Учебные планы и программы креативно-авторизованной подготовки менеджеров должны представлять из себя адаптивную систему, допускающую гибкий перечень изучаемых студентами дисциплин. Таким образом применение концепции креативно-авторизованного обучения предполагает необходимость разработки в учебных планах разнообразного сочетания изучаемых дисциплин, усвоение которых способно обеспечить всестороннее комплексное развитие креативного потенциала современного управленца.

Во-вторых, переход к креативно-авторизованному обучению потребует освоения инновационных образовательных технологий, способных обеспечить эффективное освоение учебных программ по подготовке креативных менеджеров. Используемые до настоящего времени технологии существенно отстают от современных требований. Новые технологии должны ориентироваться на формирование эффективного творческого потенциала управленческих кадров.

Учеными и профессорско-преподавательским составом Одинцовского филиала МГИМО МИД России разработаны рекомендации по применению креативно-авторизованных технологий обучения в подготовке управленческих кадров. Содержание данных рекомендаций нацеливает на формирование у студентов знаний, умений и навыков принятия нестандартных управленческих решений, формирование у них системы мотивации к самостоятельному удовлетворению познавательных потребностей и когнитивных интересов. Применение предлагаемой методики способствует, прежде всего, созданию атмосферы креативной энергии, вовлекающей студентов в процесс самообучения, развитию критических, аналитических, интеллектуальных и креативных способностей будущих управленцев и предоставляет студентам неограниченные возможности для активизации их собственного когнитивно-креативного потенциала. Технологии креативно-авторизованного обучения развивают и у студентов способности к оригинальному, креативному, нестандартному мышлению.

В-третьих, переход к креативно-авторизованной модели обучения требует разработки методов развития творческого мышления в процессе принятия управ-

ленческих решений. Речь идет об усовершенствовании инновационных методов и техник, с помощью которых менеджер будет способен находить оригинальные индивидуальные решения применительно к конкретным ситуациям с высокой степенью неопределенности.

Современные учебные программы ориентированы, прежде всего, на освоении студентами таких традиционных методов активизации творческого мышления, как метод коллективной генерации идей; PEST- и SWOT-анализ; метод Дельфи; метод «Дерево целей», метод составления сценариев и брейнсторминг, методы морфологического анализа и др.

Вместе с тем уже сегодня в учебные планы и программы подготовки современных менеджеров необходимо включать инновационные методы, апробированные современной управленческой наукой и практикой.

Объективная необходимость включения в образовательные программы новых методов и инструментов креативного менеджмента обусловлена рядом обстоятельств и прежде всего ускорением внедрения достижений научно-технического прогресса, а также турбулентностью и непредсказуемостью процессов социально-экономического развития в условиях кризиса.

Методология системно-креативного анализа характеризуется использованием собственного научно-методического аппарата, «заточенного» на реализацию своеобразного логического подхода в процессе решения нестандартных управленческих проблем.

Таковыми инновационными методами в креативном менеджменте являются: «Creative-online-management», ориентирующий менеджера на поиск творческого решения задач в режиме реального времени; метод «Narzędzia i metody rozwiązywania złożonych sytuacji problemowych», активизирующий процесс поиска, выявления, анализа и решения нестандартных проблем; метод «Analiza przypadków krytycznych»; метод JCAT-analys – стратегический анализ новационных идей и др.

Метод JCAT-analys – один из ключевых методов креативного менеджмента – ориентирован на применение в процессе анализа проблемных ситуаций, а также разработку творческих управленческих решений. Суть метода состоит в применении принципа комбинирования четырех ключевых приемов интенсификации творческого мышления в процессе выработки нестандартных и оригинальных творческих решений: дополнения, комбинирования, перенацеливания, аналогии [10].

Данный метод является эффективным инструментом при его использовании в работе «групп креативного прорыва».

Группы креативного прорыва, работая по данной методике, осуществляют поиск, оценку и отбор эффективных креативных решений при помощи специальных матриц, позволяющих применять четыре вышеназванных основных технологии поиска нестандартных управленческих решений.

В-четвертых, переход к креативно-авторизованной модели обучения потребует еще и разработки специальных учебных пособий, учебников и практикумов по курсу «Креативный менеджмент». Освоение подобного курса в процессе подготовки управленческого персонала будет способствовать приобретению знаний, умений и навыков по формированию, развитию и рациональному использованию инновационного потенциала управленческих кадров. Освоение программы курса по креативному менеджменту позволяет осуществлять подготовку будущих менеджеров, способных самостоятельно или в команде осуществлять поиск и реализацию эффективных управленческих решений. При этом необходимо, чтобы учебники и учебные пособия были ориентированы на применение в процессе обучения самых современных образовательных информационно-цифровых технологий.

Гибридное сопровождение процессов принятия креативных управленческих решений с использованием креативных, информационных, компьютерных и цифровых технологий будет способствовать повышению результативности усвоения учебного материала и формированию у будущих управленцев новых профессиональных компетенций.

Обучение управленцев современному искусству менеджмента, развитие у них навыков креативного мышления в процессе управленческой деятельности также немислимо без широкого использования специальных кейсов и иных интерактивных технологий (применение деловых, имитационных, интеллектуальных и других заданий, различных тестов и упражнений и т.п.).

Помимо этого, в процессе обучения будущие менеджеры должны обязательно знакомиться с передовым отечественным и зарубежным опытом разработки и реализации эффективных управленческих решений.

Сегодня в Одинцовском филиале МГИМО МИД России (кафедра управления инновациями МИЭП) подготовлена программа ДПО по креативной подготовке управленческих кадров «Мастер креативного менеджмента». Эта программа полностью основана на принципах трансформации репродуктивной системы обучения в креативно-авторизованную.

Целью программы подготовки является освоение слушателями профессиональных компетенций. В процессе обучения слушатели формируют представления о

месте и роли креативного мышления в процессе принятия эффективных управленческих решений в условиях ситуаций неопределенности.

Помимо этого, они овладею навыками применения эвристических методов как инструмента, позволяющего решить многие «неразрешимые» проблемы.

ЛИТЕРАТУРА

1. Вайно А.Э. Капитализация будущего // Вопросы экономики и права. 2012. № 4.- С. 42-57.
2. Как увеличить человеческий капитал и его вклад в экономическое и социальное развитие [Текст] : тез. докл. / Бирюкова С.С. и др.; под ред. Я.И. Кузьмина, Л.Н. Овчаровой, Л.И. Яковсона; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». — М. : Изд. дом Высшей школы экономики, 2018. — 63, [1] с. — 500 экз. — ISBN 978-5-7598-1758-1 (в обл.). — ISBN 978-5-7598-1816-8 (e-book).
3. Салыгин В.И., Рыбин М.В., Савина М.В., Степанов А.А., Степанов И.А. и др. Креативный менеджмент: учебник. 4-е изд., перераб. и доп. / Под ред. А.А. Степанова, М.В. Савиной. — М.: Дашков и Ко, 2020.- С. 53-59.
4. Степанов А.А., Савина М.В., Степанов И.А. Компетентностная модель управленца XXI века: мастер креативного менеджмента / Развитие институтов инновационной экономики в условиях интеграции России в мировое экономическое пространство: сборник трудов по материалам международной научно-практической конференции 23 июня 2016 год, город Ярославль.- М.: Научный консультант, 2016.- С.496-499.
5. Степанов А.А., Савина М.В., Степанов И.А. Актуальные вопросы и особенности подготовки менеджеров для инновационной экономики // Управление экономическими системами. Электронный научный журнал. (82) УЭКС, 10/2015. Дата публикации 29.10.2015.-0,5 п.л.
6. Ткаченко А. Концепция человеческого капитала и национальная стратегия развития / А. Ткаченко // Проблемы теории и практики управления. — 2017. — № 5. — С. 94—105.
7. Шестакова И.Г. НОВАЯ ТЕМПОРАЛЬНОСТЬ ЦИФРОВОЙ ЦИВИЛИЗАЦИИ: БУДУЩЕЕ УЖЕ НАСТУПИЛО // Научно-технические ведомости Санкт-Петербургского государственного политехнического университета. Общество. Коммуникация. Образование. 2019. №2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/novaya-temporalnost-tsifrovoy-tsivilizatsii-budushee-uzhe-nastupilo> (дата обращения: 13.03.2020).
8. Ярова Т.В., Степанов А.А., Савина М.В. Креативно-авторизованно-дистанционное обучение: теория, методика, практика // Педагогическое образование и наука. №3. 2020.- С. 150-156.
9. Stokholm K. Enactive individuation: technics, temporality and affect in digital design and fabrication. URL: <https://doi.org/10.1007/s11097-017-9539-6> (дата обращения: 05.02.2019).
10. Рыбин М.В., Савина М.В., Степанов А.А., Степанов И.А. и др. Креативный менеджмент: учебник. 4-е изд., перераб. и доп. / Под ред. А.А. Степанова, М.В. Савиной. — М.: Дашков и Ко, 2020

© Ярова Татьяна Викторовна (t.yarova@odin.mgimo.ru), Степанов Александр Анноярович (step-916@yandex.ru),
Савина Маргарита Витальевна (marg.savina@yandex.ru).

Журнал «Современная наука: актуальные проблемы теории и практики»