

### **Специфика обучения креативного персонала в современных условиях**

Особенности развития мировой экономики в современном мире напрямую связаны с повышением требований к человеческим ресурсам [5]. Серьезную роль играют различные факторы: состоявшийся и нарождающийся мировой экономический кризис, рост безработицы, сокращение среднего класса в результате перевода основного производства товаров в страны Юго-Восточной Азии и т.д. [4]. В то же самое время в современном информационном обществе возрастает потребность в управлении знаниями, инновациях и креативной экономике.

Термин «креативность» относительно недавно проник в практику управления трудовыми коллективами и человеческими ресурсами в современных организациях.

Н.М. Лебедева и Е.Г. Ясин считают, что термин «креативность» тесно связан с термином «инновация» (для инновационного и для креативного управления содержится требование соответствовать постоянным социальным изменениям), но «если креативность подразумевает выдвижение новых идей, то отличительным признаком инновации является воплощение их на практике» [9].

По мнению А.М. Салогуб, для инновационного подхода больше характерно вторжение, включение, внедрение инноваций, связанное с использованием традиционных методов. Креативность же предполагает выбор альтернатив, так как не всякая инновация выглядит безусловным благом, если учитывать всю совокупность социальных последствий [11].

Управлению креативными работниками придает сложность их необыкновенность, зачастую весьма своеобразный, «сложный» характер – то, что в психологии и психодиагностике называют акцентуациями личности. По определению немецкого ученого К. Леонгарда, акцентуации, – это особо выраженные индивидуальные черты, накладывающие отпечаток на всю личность и обладающие тенденцией к переходу в патологическое состояние. В частности, акцентуация может появляться в частой достаточно сильной (в зависимости от степени акцентуации) смене настроения, что, на наш взгляд, весьма характерно для креативных людей.

А.А. Корсакова и Е.С. Яхонтова обобщили и представили структуру компетентности креативного персонала, состоящую из следующих компонентов: интуитивность (понятливость) как качество личности, любознательность (невербальная и вербальная), легкость владения язы-

ком как средством формулирования мыслей [4].

Рассматривая особенности управления креативным персоналом, необходимо отметить, что за последнее время очень резко изменился конкурентный ландшафт, который характеризуется сегодня расширенным предложением продукции и огромной свободой выбора у потребителя, конвергенцией технологий и потребительских ценностей, глобальной конкуренцией, сетевыми процессами и взаимосвязанностью, высокими скоростями и разрывами в развитии. Все это ведет к неустойчивому лидерству и повышению требований к профессионализму креативного персонала современных организаций, который необходимо рассматривать как соответствие специальной подготовки уровню компетентности должностных лиц и качеству исполнения ими своих обязанностей [2].

Именно поэтому развитие кандидатов с высоким потенциалом является весьма важным звеном. Традиционные методы обучения часто оказываются недостаточно валидными [8]. В этой связи возникает закономерный вопрос «Каким образом нужно обучать креативный персонал современных организаций, чтобы добиться развития у него необходимых качеств и компетенций?».

В первую очередь необходимо осуществить переход от обучения персонала в принципе к адресной кадровой подготовке, от программ общеразвивающего уровня к программам целевым, предметно-ориентированным. Необходимо варьирование содержания образования в зависимости от социально-экономических условий развития страны и стратегий развития бизнеса, в результате чего приоритетным принципом формирования эффективной системы обучения креативного персонала должна стать организация компетентностно-ориентированного обучения.

Компетентностный подход наиболее полно отражает основные аспекты модернизации системы организационного обучения, поскольку дает ответы на вопросы производственной сферы, гибко реагирует на изменения социально-экономической реальности, развивает способности обучающегося эффективно действовать за пределами учебных ситуаций [12]. Подход исходит из реальных потребностей самих слушателей, предполагает свободный выбор форм обучения, повышает личную ответственность за его результаты, что в итоге позволяет перейти от фрагментарного повышения квалификации к целостному развитию личности.

Закономерность перехода к компетентностному подходу определяется тем, что традиционный подход по сути своей дисгармоничен, поскольку «...вместо целостного социокультурного опыта учащиеся фак-

тически осваивают лишь часть его, в первую очередь знаниевый компонент» [1: 8]. Указанный факт обусловлен тем, что психологические механизмы усвоения «академических» знаний и овладения компетенциями принципиально различны. Первый предназначен для запоминания и воспроизведения, второй – для использования в различных нестандартных ситуациях.

Традиционный подход предполагает обучение отдельных работников или их групп знаниям и навыкам с целью повышения эффективности их работы. Конечная цель состоит в приспособлении персонала к нуждам организаций с ориентацией на знания, которые могут потребоваться в будущем [10]. Данный подход реализуется в форме курсов со стабильной, четко фиксированной программой, ориентированной на возможности преподавателей, несущих вместе с организаторами курсов всю ответственность. Слушатели курсов обычно остаются пассивными участниками процесса.

Компетентностный подход, в свою очередь, направлен на обучение специалистов с учетом реальных взаимосвязей между ними и их групповыми навыками общения, выработку умений решать проблемы и конфликты. Данный подход исходит из реальных потребностей самих участников в приспособлении к изменениям организации и самих себя. Он предполагает свободный выбор форм обучения, гибкие программы, участие обучающихся в их составлении, высокую активность и ответственность за проведение занятий. Таким образом, осуществляется переход от фрагментарного повышения квалификации к целостному развитию личности, от индивидуального обучения к групповому, от обучения с преподавателями к самообучению с помощью консультантов, от стандартных к гибким, проблемно-ориентированным программам [7].

Однако реализация компетентностного подхода неразрывно связана с реализацией системного, непрерывного подхода к обучению (*lifelong learning*). Практика эпизодического, бессистемного обучения, не связанного с решением конкретных стратегических задач, приводит к обоюдному разочарованию результатом как заказчика, так и исполнителя услуг.

В экономике знаний создание системы непрерывного обучения и развития персонала – задача стратегическая и рассматривается как ключевой ресурс конкурентоспособности и как новый подход к профессиональной деятельности [3]. Она связана с построением обучающейся компании, в которой весь кадровый состав нацелен на развитие своего потенциала и достижение совместных результатов. Основные особенности обучающихся организаций:

- гибкая, адаптивная организационная структура;
- сильная организационная культура: определение общего видения будущего организации, донесение всем сотрудникам общих целей, верований, ценностей, формулирование единых намерений и обязательств, совместных интересов и стремлений, связанных с дальнейшей судьбой предприятия;
- способность к самостоятельному и стабильному функционированию на динамично меняющемся рынке посредством своевременного восприятия нововведений, основательного организационного опыта, регулярного анализа состоянием внутренней и внешней среды организации;
- преимущественно процессная организация обучения – обучение, осуществляемое в ходе непосредственного выполнения работы (модель «все внутри»: ученичество, наставничество, «кружки качества», командная работа над реализацией различных проектов, рабочие встречи, кружки профессионального обмена опытом и т.д.);
- приоритетное использование стратегий развития персонала, стимулирование творческой активности, познавательной мотивации, новаторской деятельности и создание климата, благоприятствующего саморазвитию и самообучению;
- предоставление всем работникам равных возможностей для постоянного развития и самосовершенствования. Процесс обучения в иерархической структуре происходит как сверху вниз, так и снизу вверх и может приносить пользу, как высшему руководству, так и рядовым сотрудникам. Обучающиеся организации стимулируют работников на всех уровнях к регулярному и всестороннему обучению в ходе профессиональной деятельности и за ее пределами, тем самым, позволяя работникам организации полноценно раскрывать свой потенциал и развивать креативность [6].

Из ранее обозначенного можно сделать вывод, что специфика обучения креативного персонала состоит в обязательной ориентации на непрерывное развитие компетенций и развитие потенциала. В этой связи основополагающими условиями обучения креативного персонала должна быть реализация компетентностного подхода наряду с системным, непрерывным характером обучения. Выполнение означенных условий ориентирует организацию на перспективу, подготовку к работе в новых условиях; нацеленность на развитие у ее персонала умений решать нестандартные проблемы и творческие задачи, решение которых еще не известно и сама формулировка которых может вызывать споры и сомнения.

Таким образом, комплексная оценка сути компетентностно-ориентированного обучения позволяет нам утверждать, что именно такой подход отражает основные аспекты модернизации, позволяет быстро реагировать на изменяющуюся социально-экономическую реальность, формирует способности эффективно действовать в условиях изменяющейся среды и дает ответы на запросы производственной сферы, в которой в настоящее время серьезная роль отводится креативному персоналу.

### ***Библиографический список***

1. Болотов В.А. Компетентностная модель: от идеи к образовательной программе // Педагогика. 2003. № 10.
2. Демина Н.В. Сущность и содержание отбора персонала как функции кадрового менеджмента // Научные проблемы гуманитарных исследований. 2008. № 12. С. 60-72.
3. Ефимова Е.В. Обучение через общественно значимую (социально полезную) деятельность как инновационная педагогическая и управленческая технология // Университетские чтения – 2012. Материалы научно-методических чтений ПГЛУ. Пятигорск: ПГЛУ, 2012. С. 45-49.
4. Инновационные технологии управления человеческими ресурсами: коллективная монография; под ред. А.А. Корсаковой, Е.С. Яхонтовой. М.: МЭСИ, 2012. 230 с.
5. Концевич Г.Е., Чистова М.В. Кадровый потенциал как фундамент успеха предприятия // Экономика и управление: практические аспекты. Материалы научно-практической конференции. Кисловодск, 2014. С. 96-99.
6. Коргова М.А., Салогуб А.М., Мхеидзе Л.Р., Демир К.Х. Реализация компетентностного, личностно-ориентированного подхода в обучении в Бизнес-школе Пятигорского государственного лингвистического университета. Пятигорск, 2014.
7. Коргов А.А., Коргова М.А. Руководитель. Команда. Персонал. Основы управления и взаимодействия. Пятигорск, 2001.
8. Коргова М.А. Управленческая команда как субъект управленческой деятельности: дис. ... канд. социол. наук. М., 1999.
9. Лебедева Н.М. Культура и инновации. К постановке проблемы // Форсайт. 2009. №2 (10).
10. Мхеидзе Л.Р.К. вопросу о становлении бизнес-образования в современной России // Вестник Пятигорского государственного лингвистического университета. 2012. № 1. С. 357-360.
11. Салогуб А.М. Креативное управление в системе социальных ценностей российского общества // Социально-гуманитарные знания. 2013. № 7. С. 257-264.
12. Салогуб А.М., Демина Н.В. Новые тенденции в управлении талантливым персоналом и HR-технологий // Гуманизация образования. 2015. № 2. С. 105-113.