

Формирование креативности как профессионального навыка современного менеджера

Formation of creativity as a professional skill of a modern manager

Мясоедов А.И.

Магистр Институт финансов, экономики и управления, Тольяттинский государственный университет
e-mail: retvil@mail.ru

Myasoedov A.I.

Master's Degree Student, Institute of Finance, Economics and Management, Tolyatti State University
e-mail: retvil@mail.ru

Аннотация

В статье рассматривается концепция профессионализма менеджмента в рамках нового типа экономики – «креативной экономики». В соответствии с подходом, основанным на навыках, учитывающим общую модель профессионализма, применимую к большинству профессий, был определен ряд творческих управленческих способностей. Именно креативность превращается в профессионально важную черту современного менеджера, которую можно развить с помощью профессиональных учебных программ и соответствующих учебных курсов, таких как теория решения изобретательских задач и теория принятия управленческих решений. Они укрепляют понимание того, что внутренние факторы и факторы, связанные с окружающей средой, необходимы для развития творческих способностей. Теория креативного класса напрямую связывает развитие этого нового социального слоя с экономическим успехом регионов. При современном цивилизационном развитии малые регионы могут обладать большей экономической мощностью, так как уже нет необходимости в больших материальных и человеческих ресурсах; еще одно изменение в экономике связано с переходом от конкуренции фирм за рынки к конкуренции городов за творческих специалистов.

Ключевые слова: креативность, профессиональное мастерство, менеджер, образование, креативная экономика.

Abstract

The article deals with the concept of management professionalism in the framework of a new type of economy - the "creative economy". Following a skills-based approach that takes into account the general model of professionalism applicable to most professions, a number of creative managerial abilities were identified. It is creativity that turns into a professionally important feature of a modern manager, which can be developed through professional training programs and appropriate training courses, such as the Theory of Inventive Problem Solving and the Theory of Managerial Decision-making. They reinforce the understanding that internal and environmental factors are necessary for the development of creativity. The theory of the creative class directly links the development of this new social stratum with the economic success of the regions. With modern civilizational development, small regions can have greater economic power, since there is no longer a need for large material and human resources; another change in the economy is associated with the transition from the competition of firms for markets to the competition of cities for creative specialists.

Keywords: creativity; professional skills; manager; education; creative economy

Тема, связанная с влиянием профессиональной подготовки качества человеческих ресурсов и наличия квалифицированных специалистов на региональную экономику, достаточно хорошо изучена в экономической теории. Однако во второй половине первого десятилетия XXI в. проблема человеческого потенциала вновь предстала перед экономистами в новом ракурсе. В первую очередь, это связано с идентификацией нового социального класса, именуемого креативным классом. Теория креативного класса напрямую связывает развитие этого социального слоя с экономическим успехом регионов. Согласно этой теории, ядро креативного класса составляют люди, занятые в научно-технических областях, архитектуре, дизайне, образовании, искусстве, музыке и развлечениях, чья экономическая функция заключается в генерировании новых идей, новых технологий и нового творческого контента. Творчество рассматривается не как социокультурная функция, а как экономическая. Наряду с ядром, креативный класс включает в себя обширную группу творческих профессионалов, занятых в бизнесе, финансах и других смежных областях. Эти люди занимаются решением сложных задач, требующих самостоятельности мышления, а также высокого уровня образования. Для тех, кто представляет креативный класс, все аспекты и все проявления творчества – технологические, культурные и экономические – существенны, взаимосвязаны и неразделимы.

Современная российская экономика, наряду с наращиванием сырьевого и промышленного производства, также переживает реиндустриализацию. Объективная оценка как российских, так и мировых тенденций развития современной цивилизации указывает на значимость культурного потенциала на этапе перехода от индустриального общества к информационному. Интенсивность преодоления обществом ряда социальных, религиозных и этнических конфликтов связана с ростом уровня социальной культуры и образования. Процесс производства также находится в состоянии непрерывного изменения. В наши дни интеллектуальная составляющая его продолжает набирать обороты с более творческой умственной энергией, используемой для производства. Если раньше мы создавали больше физических и материальных вещей, то сегодня мы создаем больше программных продуктов; бестелесных вещей, которые все еще являются продуктом, продаваемым на тех же рынках, доля которых растет.

Быстрое изменение целей и содержания деятельности становится тенденцией в бизнесе в различных отраслях. Период между появлением новых технологий и новыми производственными целями, с одной стороны, и стремительными темпами изменения внешней среды с соответствующими новыми требованиями бизнеса – с другой, сместил акценты в концепции профессионализма менеджмента. Для того чтобы сделать выводы о содержании управленческого профессионализма, важно учитывать тенденции, которые приводят к изменению содержания деятельности современных менеджеров. У многих компаний, особенно тех, которые занимаются быстрорастущим бизнесом и производством высокотехнологичных товаров и услуг, изменились взгляды на сущность профессионализма менеджеров. Наиболее профессиональными менеджерами сегодня считаются не те люди, которые твердо понимают стоящие перед ними задачи, а те, кто в дополнение к этому быстро приспосабливается к новым вызовам и постоянно меняющимся условиям в деятельности, которую проводит компания. Скорость и качество овладения новыми знаниями и навыками, которые позволяют им изменять свое поведение и быстро адаптироваться к новым задачам и бизнес-среде, становятся ключевыми навыками для менеджера [1].

Ключевой чертой творческой личности обычно является творческое, нестандартное и оригинальное мышление. Понятие креативности также подразумевает такие качества, как гибкость, обучаемость, способность находить выход из сложных кризисных ситуаций [2].

Если менеджер, столкнувшийся с практической проблемой, успешно справляется с ней по принятой в компании схеме, это является правильным управленческим решением. Несомненно, такого менеджера можно рассматривать как профессионала, так как его управленческое поведение строится на ряде логических шагов, которые используются на практике. В случае, если менеджер придумывает неожиданный план действий, который приводит к быстрому решению проблемы с минимальными затратами, этот менеджер квалифицируется

как креативный профессионал. Высокий профессионализм в управлении характеризуется тем, что руководитель обладает творческим подходом к решению практических задач.

До недавнего времени креативность рассматривалась как личностная черта людей, в основном занимающихся творческими профессиями. Однако для решения нестандартных задач в любой области, особенно в области управления, требуется творческий подход. Все сводится к быстрому темпу и универсальности современной жизни, которые требуют умения гибко и разнообразно реагировать на изменения. В наши дни ни одна компания не может позволить себе расслабиться из-за чрезвычайно жесткой конкуренции. Именно поэтому компаниям сегодня так нужны те люди, которые умеют нестандартно мыслить, придумывать новые идеи и подходы к управлению.

Изначально творчество менеджеров было связано с областью их профессиональной деятельности. Например, считалось, что менеджеры частных фирм более креативны, чем менеджеры крупных государственных предприятий, и что рекламодатели более креативны, чем финансисты. Но исследования, проведенные западными специалистами, доказали, что между творчеством и занятием человека нет никакой связи. Творчество – это внутреннее качество человека, основанное на его личностных характеристиках. Финансисты также часто внедряют инновации, которые приводят к оптимизации деятельности сотрудников.

Креативный менеджер понимает, что любая технология, новый продукт или услуга очень быстро отстают от времени. Поэтому они не борются с переменами, а предвосхищают их, принимая нестандартные решения и выводя компанию на лидирующие позиции.

Таким образом, креативность является наиболее значимой чертой профессионализма менеджера. Под профессионализмом обычно понимают особое качество человека, позволяющее систематически, эффективно и надежно выполнять комплексную (профессиональную) деятельность в различных условиях.

Профессионализм обычно ассоциируется с качеством работы менеджера и иногда используется в качестве оценочного понятия.

В настоящее время при разработке модели профессионализма наиболее часто используется подход, основанный на навыках. В соответствии с этим подходом профессионализм – это умение в определенной области. В качестве основного инструмента анализа профессиональной деятельности используется навык, понимаемый как практическая способность специалиста решать конкретные задачи на основе систематизированного опыта и извлеченных при его применении уроков.

Из этого возникают три типа навыков: предметные (предметно-отраслевые), управленческие и инновационные. Предметные навыки обеспечивают ориентацию, а также способность грамотно обращаться с конкретными производственными технологиями и текущей деятельностью.

Управленческие навыки обеспечивают практические умения управлять производством, отдельными бизнес-процессами и бизнесом в целом. Они относительно универсальны, так как необходимы для всех отраслей и сфер производства.

Инновационные навыки обеспечивают способность совершенствовать производственные и управленческие технологии и системы. Эти навыки обладают той же универсальностью, что и управленческие, поскольку они используются в различных видах деятельности. Эти три типа навыков по существу составляют общую модель профессионализма, применимую к большинству профессий, но хороший менеджер требует всех трех навыков [3].

В современных условиях управленческая деятельность требует от руководителя следующих навыков:

1. Способность управлять.
2. Умение контролировать себя (самоуправление).
3. Умение эффективно ставить цели.
4. Коммуникативная компетентность.
5. Руководство.
6. Стремление к постоянному личностному росту.

7. Овладение навыками эффективного управления.
8. Умение обучать, развивать и мотивировать сотрудников.
9. Личный и корпоративный тайм-менеджмент.
10. Способность расслабляться [4].

11. Умение искать стандартные и нестандартные решения. Этот навык не обязательно должен быть врожденным. Круг знаний руководителя должен охватывать методы поиска новых и необычных решений, такие как Теория изобретательского решения проблем (СОБЕТЫ) и Теория Творческого развития личности. Установлено, что способность к поиску новых решений идет рука об руку со способностью к обучению и переобучению. Эта способность была признана американскими специалистами самым важным навыком любого современного человека [5].

Таким образом, креативность превращается в профессионально важное качество современного менеджера. Творческие способности будущего менеджера могут быть развиты, в том числе с помощью профессиональных учебных программ, соответствующих учебных курсов, таких, как, например, Теория решения изобретательских задач и Теория принятия управленческих решений. Эти курсы направлены на формирование у будущих менеджеров понимания того, что внутренние факторы и факторы, связанные с окружающей средой, необходимы для развития творческих способностей. К внутренним факторам относятся: стратегические способности, хорошо развитая интуиция, способность видеть знакомые вещи с другой точки зрения, способность оценивать потенциал непризнанных идей, идти на риск и противостоять неприятию других. Кроме того, очень важно иметь значимую цель и план ее достижения, а также готовность упорно трудиться для достижения этой цели [6].

Появление нового типа экономики – «Креативной экономики» (Business Week, 2000), выявление креативной индустрии [7] и, наконец, выделение особого креативного класса служат иллюстрацией развития определенных социально-экономических тенденций. В то же время практическая значимость выделения креативного класса сегодня признается и для российской экономики. Работа по созданию творческого сообщества в городах и регионах способствует наращиванию человеческого потенциала, созданию территориальной культурной и туристической привлекательности, развитию инфраструктуры и служит притяжением успешных компаний и предпринимателей в регионы с целью привлечения инвестиций. В этом случае задача, стоящая перед бизнесменами и политиками, заключается в умелом использовании творческих ресурсов, реализации специальных программ для региональной интеллигенции, которые позволили бы представить ее как особый и эффективный класс, влияющий на региональную экономику [8], [9]. В этих условиях профессиональная деятельность менеджера носит проблемный характер. Изменение управленческой культуры, ужесточение требований к профессиональным навыкам руководителя и его личностным качествам – все это требует постоянного личностного и профессионального развития, творческой самореализации руководителя.

Теория креативного класса напрямую связывает развитие этого специфического социального слоя с экономическим успехом регионов, следовательно, креативность может рассматриваться как экономическая функция. Кроме того, он предоставляет решения нетрадиционных задач, особенно в области управления. Таким образом, креативность является наиболее значимой характеристикой профессионализма менеджера, которая включает в себя навыки, изложенные в рамках общей модели профессионализма. В современных условиях образовательные программы для менеджеров должны быть ориентированы на формирование подлинного профессионализма, который, с одной стороны, характеризуется высоким уровнем компетентности, необходимой для решения достаточно стандартных и вариативных задач, и способностью овладевать новыми навыками, необходимыми для творческого решения проблем, с другой стороны, поскольку вызовы будут постоянно расти в связи с происходящими изменениями бизнес-среды, появлением новых технологий, а также в связи с глобальными экономическими и социальными процессами.

Литература

1. *Баранников А.Л.* Развитие интеллектуального капитала и инновационных компетенций / А.Л. Баранников, С.П. Иванова, О.В. Барбашина, О.В. Грибкова, Д.К. Балаханова // В сборнике: Актуальные вопросы обеспечения образовательной и научной деятельности в университете сборник статей. – Москва, 2016. – С. 5-8.
2. Джей Хокинса Креативная Экономика. - The Penguin Press.2001. 288 с.
3. *Иванова С.П.* Концепции управления человеческими ресурсами организации / А.И. Мясоедов, С.П. Иванова // В сборнике: Актуальные проблемы современной науки: взгляд молодых ученых. Материалы Международной научно-практической конференции. Материалы Круглого стола. – 2020. – С. 372-377.
4. *Иванова С.П.* Методологические основы формирования кадровой политики на примере Украины / А.И. Мясоедов, С.П. Иванова // Экономика. Социология. Право. – 2020. – № 1 (17). – С. 34-41.
5. *Иванова С.П.* Проблемы деинституционализации традиционных атрибутов и гендерных стереотипов / А.И. Мясоедов, С.П. Иванова // Проблемы современного педагогического образования. – 2020. – № 66-2. – С. 313-316.
6. *Мясоедов А.И.* Интеллектуальный капитал в свете креативности и конкурентоспособности: обзор нематериальных активов организаций на примере Украины / А.И. Мясоедов // Научные исследования и разработки. Социально-гуманитарные исследования и технологии. – 2020. – Т. 9. – № 2. – С. 57-68.
7. *Мясоедов А.И.* Новые компетенции сотрудников и новые роли кадровых служб в формировании человеческого потенциала в условиях внедрения инноваций / А.И. Мясоедов // Журнал социологических исследований. – 2020. – Т. 5. – № 2. – С. 2-10.
8. *Мясоедов А.И.* Перспективы и внедрения контроллинга как инструмента управления предприятием / А.И. Мясоедов // Грани познания. – 2020. – № 2 (67). – С. 39-45.
9. *Пряжникова Е.Ю.* Психология труда: теория и практика: учебник для бакалавров / Е. Ю. Пряжникова. – Москва: Издательство Юрайт, 2019. – 452 с.
10. *Радостева М.В.* К вопросу о производительности труда / М.В. Радостева // Научные ведомости Белгородского государственного университета. Серия: Экономика. Информатика. – 2018. – Т. 45. – №2. – С. 268–272.
11. *Хусаинова А., Журавлева Е., Кудравцева М., Марданишина Р.* Педагогические Условия Формирования Идентичности Студентов Высших Учебных Заведений С Помощью Иностранного Языка //3-Я Международная Междисциплинарная Научная Конференция по Социальным Наукам и Искусствам SGEM 2016, SGEM2016 Материалы Конференции, 24-31 Августа 2016 г., Книга 1 Т. 3. – С. 743–750.