

## КРЕАТИВНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ПОДГОТОВКИ МЕНЕДЖЕРОВ В СИСТЕМЕ ЛИЧНОСТНО ОРИЕНТИРОВАННОГО ОБРАЗОВАНИЯ

*Работа представлена кафедрой управления образованием.*

*Научный руководитель - доктор педагогических наук, профессор А. В. Долматов*

**В статье рассмотрены возможности креативных технологий как средства повышения качества подготовки и эффективности деятельности управленческих кадров. Проведен анализ методик профессионального творчества в сфере менеджмента. Выявлены проблемы, возникающие в процессе практической подготовки менеджеров, и обозначены возможные направления их решения на базе креативных технологий.**

**The article considers opportunities of creative technologies as means of improvement of quality of training and efficiency of the administrative staff activity. The analysis of professional creativity techniques in the sphere of management has been carried out. The problems arising during actual training of managers have been investigated, and probable ways of their solution on the basis of creative technologies are proposed.**

Любая отрасль современного научного знания не стоит на месте, более того, претерпевая существенные изменения, подлежит пересмотру под влиянием процессов, происходящих в современном обществе. В большей степени это касается сферы управления и менеджмента, изучению которой уделяется огромное внимание. В основном это связано не столько с попытками описать процессы, затрагивающие проблемы управления, сколько с поисками методов и средств подготовки высококвалифицированных специалистов в области менеджмента с тем, чтобы они без особых трудностей находили пути выхода из возникающих проблемных ситуаций.

Все попытки сформулировать основной смысл деятельности управленца можно свести к ключевой идее, заложенной в цитате Якоки Ли, - в нужный момент времени принять верное управленческое решение: «Пока вы идете по жизни, вам попадаются тысячи узких боковых тропинок, но действительно широкие развилки, определяющие выбор дальнейшего пути, встречаются

очень редко - это момент критического испытания, момент истины»<sup>1</sup>. Оправданность выбранного направления деятельности организации определяется успешностью ее функционирования как в краткосрочной, так и в долгосрочной перспективе.

Одним из слабых мест современных образованных молодых руководителей, занятых на производстве, является то, что они ограничиваются знаниями в каком-то одном узконаправленном разделе и с пренебрежением относятся ко всем другим. Такая позиция неприемлема. Нет нужды до мелочей разбираться в тех областях знания, которые не являются сферой профессионального интереса, но иметь общее представление о них необходимо. Совершенно очевидно, что воспитание универсального специалиста представляется маловероятным, поэтому важно уметь использовать его сильные стороны, ведь «если невозможно увеличить поступление ресурсов, то необходимо увеличить их отдачу»<sup>2</sup>. Проблема здесь, скорее всего, кроется в возможностях и спе-

цифике того образования, которое получают менеджеры.

Бизнес-образование имеет более чем вековую историю. Зародилось оно, собственно как и сам менеджмент, в Америке в 70-е гг. XIX в. В Европе же школы бизнеса появились гораздо позже: в 60-е - 70-е гг. XX в. Все они следовали американской модели.

Бизнес-образование в России - явление молодое, формирующееся. Именно поэтому приходится сталкиваться с большим количеством трудностей. К основным из них относятся:

1. Содержательно обучение менеджменту видится более теоретически ориентированным, чем практически. Это приводит к невозможности применения полученных молодым специалистом знаний на практике.

2. Вступление России в Болонское соглашение требует лично ориентированного подхода в образовании. Однако пока еще не установилась практика эффективного использования существующих методик, направленных на раскрытие и развитие способностей каждого конкретного студента. Поэтому актуальным видится изучение таких технологий с целью повышения эффективности подготовки управленческих кадров, недостаток в которых ощущается в настоящее время как никогда.

В рамках предпринятого научного исследования важным видится раскрыть взаимозависимость между технологией, применяемой при подготовке специалиста, и типом его личности, так как до настоящего момента данная взаимосвязь не исследовалась должным образом.

Наибольший интерес с точки зрения подготовки специалистов вызывают креативные технологии. Рассмотрение проблемы креативности особенно актуально в контексте высшей школы, включающей проблемы образования не только как получение результата, но и, особенно, как организацию и управление процессом творческого обучения и воспитания, в ходе ко-

торого развивается творческий потенциал личности и в целом креативность. Вот почему сегодня так необходимо исследовать возможность развития креативности как личностной категории в процессе креативного обучения и воспитания.

Креативные технологии соответствуют духу и принципам международных образовательных стандартов: учебно-познавательная активность, заинтересованность обучаемых, убедительность преподавания, развитие творческих способностей и креативных механизмов восприятия информации, интересе к предполагаемому материалу и процессу обучения - вот далеко не полный перечень их отличительных свойств.

Появление креативных технологий связано прежде всего с такими именами, как А. Ф. Осборн (разработал метод «мозгового штурма»), А. Пойя, Т. Эйлоарт, Д. Пирсон (занимались изучением эвристических методов, в частности эвристических вопросов), Ф. Цвики (его разработки стали основой для разработки метода многомерных матриц, известного также как метод «морфологического ящика» или морфологический анализ), Дж. Гордон и Г. Я. Буш (основоположники метода синектики), Г. С. Альтшуллер (разработал теорию решения изобретательских задач, метод ТРИЗ), И. П. Волков (технология выявления и развития художественного и прикладного творчества), И. П. Иванов (технология воспитания общественного творчества). В России в настоящее время широкое распространение получила вальдорфская школа. В ней особое внимание уделяется созданию условий, благоприятствующих проявлению творческой активности, творческого микроклимата, проблемно-поисковой атмосферы, которая необходима для формирования целевой установки и положительных мотивов креативной деятельности. В вальдорфской школе присутствуют важные для развития творчества условия: создается атмосфера творчества, высокого эмоционально-положительного фона, расширяется эмоциональ-

но-эстетический опыт учащихся. Помимо вышеназванных технологий активно применяются методы аналогий, когда рассматриваемый объект (процесс) сравнивается с аналогичным из другой области техники или из живой природы для нахождения образца решения (здесь могут сочетаться рациональные и иррациональные методы). Аналогия может быть прямой, символической, фантастической, но самым сильным видом остается эмпатия, или личная аналогия, в основе которой лежит принцип отождествления себя с рассматриваемым или представляемым объектом.

Решить проблему формирования творческой самостоятельности студентов возможно в рамках применения креативных технологий в процессе их подготовки. Изначально подобные концепции использовались преимущественно в обучении техническим специальностям. С возникновением системы подготовки управленческих кадров, появлением управленческих специальностей в высших учебных заведениях, развитием школ менеджмента креативные технологии стали активно применяться и в обучении студентов по данным направлениям.

Однако их использование в традиционной системе образования не приносит ожидаемого эффекта. Креативные технологии должны применяться в личностно-ориентированном обучении, где все внимание сосредоточено на студенте.

Идея типологии, возникшая еще в древности, наиболее ярко была представлена классическим учением о типах темперамента. Затем она охватила характерологию и тем самым проникла в персонологию - учение о личности. Однако собственно психологические типологии личности либо страдали описательностью (Лазурский), либо статичностью (Юнг), либо оказались совершенно умозрительными, построенными на ложных методологических основаниях конструкциями<sup>3</sup>.

Большинство существующих типологий личности остались классификациями, построенными по разным (случайным, частич-

ным и тому подобное) основаниям, поскольку не удалось выявить причины возникновения, движущие силы развития и условия изменения того или иного типа. Таких концепций разработано огромное множество: «Древнегреческий врач Гиппократ выделил четыре типа темпераментов: холерик, сангвиник, флегматик и меланхолик. Аристотель классифицировал типы людей на основе строения тела человека, придавая особое значение физиогномике. И. Кант дополнил и развил типологию темпераментов. Классификация Э. Кречмера объединила телесную конституцию человека и его психологический тип с точки зрения психиатрии. Особое внимание уделялось акцентуированным личностям. В этом направлении работал П. Б. Ганнушкин, изучавший людей с ярко выраженным преобладанием какой-то одной из личностных черт. Его подход продолжил К. Леонгард, который исследовал уже более значительные отклонения в личности, затрагивая проблемы антисоциальных типов, психопатии и гениальности»<sup>4</sup>.

Однако у многих исследователей подобные классификации вызывают огромное количество трудностей при попытке применить их в экспериментальной практике, так как многочисленные медицинские термины, характеризующие отклонения от нормы и с интересом изучаемые с медицинской точки зрения, с трудом применимы для определения деловых и личностных качеств менеджеров.

В связи с этим перед учеными возникла проблема построения валидной (дающей достоверные результаты) классификации типов личности, с возможностью ее применения для широкого круга научных исследований. Многие исследователи данной проблемы приходили к мысли о том, что упор в типологии личности необходимо делать не на положительные и отрицательные черты характера, а на предназначении личности к определенной сфере деятельности (Д. Шелдон, Б. М. Теплов, В. Д. Небылицын, Д. Кейрси, А. Аугустинавичуте и др.).

В целях данного исследования наиболее эффективным инструментом для определения формы личности руководителя видится применение концепции психогеометрии Сьюзен Деллингер. Основная идея использования креативных технологий совместно с данным способом определения типа личности состоит в том, что диагностика форм личности в определенной мере может прогнозировать определенные методы и приемы управленческого воздействия на коллектив и, соответственно, выбор сходных технологий принятия управленческого решения. Проще говоря, менеджерам, принадлежащим к одному и тому же типу личности, свойственно использовать сходные приемы выработки решений. Об этом свидетельствуют как эксперимент, проведенный в рамках данной работы, так и некоторые другие исследования. Следует отметить, что такой подход раскрывает лишь одно из возможных направлений применения данных технологий, а именно позволяет студентам, обучающимся по специальности «Менеджмент», применять полученные теоретические знания на практике, подсказывает, каким методом им необходимо воспользоваться, чтобы добиться грамотного управленческого решения.

Другим направлением применения такого подхода является адаптация практических навыков к теоретическим знаниям. Речь здесь идет о тех менеджерах, которые не имеют профильного образования в области управления, но накопленный опыт позволяет им занимать определенные руководящие позиции в компании. Эта группа испытуемых, как правило, в принятии решений руководствуется так называемой профессиональной интуицией. Однако для того чтобы уметь грамотно объяснить и

мотивировать свои действия, они пользуются услугами различных бизнес-школ и курсов повышения квалификации. Так как определенный багаж знаний у них уже накоплен, усвоить новый объем информации достаточно сложно. Применение данной методики позволяет преподавателю наиболее доступно и понятно донести материал слушателям, а им, в свою очередь, этот материал легко осмыслить и усвоить.

До настоящего времени взаимосвязь между типом личности и технологией, применяемой для его обучения, не исследовалась. Так как продуктом деятельности менеджера является грамотное управленческое решение, то основной задачей подготовки управленца является формирование у него эффективного навыка его принятия. Креативные технологии в полной мере позволяют разрешить поставленную задачу. Так как к настоящему моменту накоплено большое число таких технологий, а применяется из них в практике подготовки менеджеров совсем незначительное количество (наиболее популярные - мозговой штурм и синектика), то актуальным видится разработка такой методики обучения управленцев, которая бы учитывала особенности каждого типа личности студентов в группе и в которой бы для каждого типа были подобраны соответствующие виды креативных технологий. Создание и внедрение такой методики позволит научить студентов справляться с разнообразными задачами с наибольшей эффективностью, подготовит их к будущей профессиональной деятельности, обеспечит адаптацию к условиям практической деятельности, с которой они столкнутся после завершения обучения, сможет научить находить решения в самых безвыходных ситуациях.

#### ПРИМЕЧАНИЯ

- <sup>1</sup> Ли Я. Карьера менеджера, [электронный ресурс]. - Режим доступа: [www.aup.ru](http://www.aup.ru)
- <sup>2</sup> Друкер Питер Ф. Эффективный управляющий / Пер. с англ. М. Котельниковой. М.: Гранд: Фаир-Пресс, 1998. С. 112.
- <sup>3</sup> Абульханова-Славская К. А. О путях построения типологии личности // Психологический журнал. 1983. Т. 4, № 1.
- <sup>4</sup> Папасенко Г.В., Бечокопытов Ю. Н. Исследование личности менеджера: многоуровневый подход.