

10. Indonesia Allignment Team (2012). *Laporan Kompilasi Hasil Pilot Project Tahun 2011*. Jakarta: Ministry of Education.
11. Indonesia Allignment Team (2012). *Penyelarasan Pendidikan dan Dunia Kerja Republik Indonesia*. Retrieved Februari 1, 2013, from Penyelarasan Pendidikan dan Dunia Kerja Republik Indonesia: <http://penyelarasan.kemdiknas.go.id/uploads/file/Materi%20Sosialisasi%20Penyelarasan.pdf>
12. Indonesian Law Number 20 tahun 2003. (2003). Indonesia.
13. Jan Van den Akker, D. F. (2010). *Curriculum persepective on plurilingual education*. Netherlands: Council of Europe.
14. Khalid Malik. (2013). *Human Development Report*. New York: UNDP.
15. *Panduan Umum KTSP*. (2006). Retrieved 05 07, 2013, from BSNP: [http://bsnp-indonesia.org/id/wp-content/uploads/kompetensi/Panduan\\_Umum\\_KTSP.pdf](http://bsnp-indonesia.org/id/wp-content/uploads/kompetensi/Panduan_Umum_KTSP.pdf)
16. *Pardjono*. (2011, Februari 11). Retrieved Mei 6, 2013, from Staff Site Universitas Negeri Yogyakarta: <http://staff.uny.ac.id/dosen/prof-drs-pardjono-msc-phd>
17. *Pengangguran Terbuka Menurut Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan 2004 - 2012*. (2013). Retrieved May 13, 2013, from Badan Pusat Statistik: [http://www.bps.go.id/tab\\_sub/view.php?kat=1&tabel=1&daftar=1&id\\_subyek=06&notab=4](http://www.bps.go.id/tab_sub/view.php?kat=1&tabel=1&daftar=1&id_subyek=06&notab=4)
18. Republic of Indonesia Regulation Number 19 year 2005. (2005). Indonesia.
19. Prosser, C. &. (1979). *Vocational Education in a Democracy*. Chicago, Illinois: American Technical Society.
20. Regulation, I. M. (2012). *President Regulation on Indonesian National Qualification Framework*. Jakarta.
21. Schwab, K. (2012). *The Global Competitiveness Report 2012 - 2013*. Geneva: World Economic Forum.
- Sukamto, M. (1988). *Perencanaan dan Pengembangan Kurikulum Pendidikan Teknologi dan Kejuruan*. Jakarta: Departemen Pendidikan dan Kebudayaan.

УДК 37.013.32:377-057.177

Л.М.Андрюхина

L.M.Andryukhina

*ФГАОУ ВО «Российский государственный профессионально-педагогический университет, г. Екатеринбург*

*Russian state vocational pedagogical university, Ekaterinburg*

AndrLM@yandex.ru

## ПРАКТИКИ КРЕАТИВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ МЕНЕДЖЕРОВ: НА ПУТИ К ИНТЕГРАЦИИ

## PRACTICES OF CREATIVE EDUCATION OF MANAGERS: ON THE WAY TO INTEGRATION

**Аннотация.** В статье на основе анализа различных существующих практик креативного образования менеджеров обсуждается необходимость интеграции концептуальных оснований модели такого образования и определения принципов его проектирования в контексте стратегии непрерывного образования.

**Abstract.** In the article, based on the analysis of various existing practices of creative education of managers, the necessity of integrating the conceptual foundations of the model of such education and defining the principles of its design in the context of the strategy of continuing education is discussed.

**Ключевые слова:** креативное образование менеджеров, практики креативного образования менеджеров, интеграция концептуальных оснований, модель креативного образования менеджеров.

**Keywords:** creative education of managers, practice of creative education of managers, integration of conceptual bases, model of creative education of managers.

На современном этапе социально-экономического развития страны при попытке перехода от сырьевой экономики к инновационному развитию многократно возрастает значимость и ценность человеческого капитала. Именно поэтому работа с талантливой молодежью выходит на приоритетные позиции в образовательной политике государства [5]. Особенно значимым становится не только поддержка талантов в системе образования, но и создание креативной среды, условий востребованности талантов в организациях, когда молодые люди начинают свой трудовой путь. Приоритетным становится умение руководить креативными людьми в организациях. Необходим переход к новому уровню менеджмента – к креативному менеджменту. А это, в свою очередь, невозможно без системы креативного образования менеджеров.

Необходимы разработка концептуальных оснований модели такого образования и определение принципов организационного проектирования на основе анализа различных существующих практик креативного образования менеджеров.

Проблема исследования может быть сформулирована как поиск путей преодоления существующих ограничений и слабых сторон в развитии креативного образования менеджеров, с одной стороны, и достижение реальных практических результатов на пути выработки стратегии интеграции науки, образования и реального менеджмента, а также поиска эффективной стратегии реализации непрерывного образования в условиях инновационной экономики, с другой стороны.

Рассмотрим для сравнения несколько существующих моделей креативного образования менеджеров: креативное образование менеджеров в системе высшего образования; корпоративный университет, сетевая тренинговая компания, коучинговые практики, креативный ситуационный Центр. В ряде наших публикаций уже был проведен детальный анализ каждой из этих моделей, выявлены их преимущества и недостатки [1-3].

*Становление креативного образования менеджеров в высшем образовании* возможно с введением специальности с последующим разворачиванием всей системы условий (подготовка преподавательских кадров, аккумуляция научных знаний через процесс защиты диссертаций, формирование научно-методического обеспечения). Но в этом случае это потребует значительного времени, и, кроме того, не позволит преодолеть такие главные недостатки вузовского образования, как его массовость (деиндивидуализация) и отставание от развития практики бизнеса и менеджмента.

Другая возможная стратегия – это развитие креативного образования в вузах на основе системы дополнительного образования, в том числе создания Центров. Видится, что это более перспективная стратегия, но в вузах ее возможности ограничены из-за отсутствия необходимых кадров, а также существующим разрывом между вузом и бизнесом (реальным менеджментом). Эта стратегия возможна, но далеко не для всех вузов, а только для инновационных, идущих по пути интеграции с реальным бизнесом и практикой менеджмента.

Л.Д. Гительман и А.П. Исаев [4] замечают, что в практике обучения менеджеров получается своего рода замкнутый круг: чтобы обеспечить постоянное обучение менеджеров, готовность их к инновационной деятельности, необходимо изменение формата менеджмента, а для этого, в свою очередь, необходимы перспективные менеджеры, способные к инновационной деятельности и саморазвитию. Выход из этого круга они видят в том, чтобы двигаться в двух направлениях: создавать корпоративные системы обучения и одновременно изменять соответствующим образом саму систему менеджмента.

*Корпоративный университет.* Сегодня в мире наблюдается стремительный рост создаваемых в крупных компаниях собственных научно-учебных центров – корпоративных университетов. Их уже более 3000. Это только подтверждает острую востребованность этих форм образования, и возможность решения на их основе целого ряда проблем. Начался процесс создания корпоративных университетов и в России (Северсталь, Компания «Сухой», Русеал, Вымпелком и др.).

Вместе с тем, большинство существующих корпоративных университетов Л.Д. Гительман и А.П. Исаев относят к образовательным. Отмечая их недостатки, авторы выдвигают свою концепцию *инновационного* корпоративного университета, который занимается не просто обучением персонала по типу повышения квалификации, но главным образом ориентирован на поиск решения важнейших проблем предприятия, выработку новых знаний и сопряженное с этими задачами обучение [4].

Авторами специально не рассматриваются механизмы последующей трансляции предлагаемой ими модели. В частности не ставятся вопросы: будет ли эта модель тиражироваться локально-инициативным или централизованным образом, как она повлияет на систему образования менеджеров в целом?

Недостаток этой модели заключается в том, что аккумуляция научных знаний носит сугубо внутриорганизационный характер и зависит от жизненного цикла организации. По существу необходимо создание некоего социального механизма, который бы позволял обобщать и обмениваться внутриорганизационными знаниями.

*Сетевая тренинговая компания.* В качестве примера сетевой тренинговой компании, успешно реализующей различные программы по креативному образованию, можно рассмотреть тренинговую компанию Эдварда де

Боно. Известная ранее как АРТТ (Advanced Practical Thinking Training) сегодня компания преобразовалась в *de Bono Thinking Systems®* (dBTS).

На сегодняшний день существует развитая глобальная сеть, поддерживаемая и развиваемая компанией, которая включает внедрение курсов де Боно в школах, проведение корпоративных тренингов, обучение тренеров, создание представительств, школ, институтов Э.де Боно по всему миру. Идет процесс внедрения программ обучения мышлению в университетах, при которых создаются Центры и Институты де Боно. Это процветающий и успешный бизнес. Это один из современных видов бизнеса, ядром которого является самый востребованный на сегодняшний день ресурс – ресурс интеллектуальный. В 2004 году тренинговая компания МТИ (Management Training International) объявила о создании "Школы эффективного мышления" на основе лицензированных программ Эдварда де Боно в России. Целая группа тренеров компании МТИ прошли обучение в официальном учебном центре подготовки корпоративных тренеров по методам де Боно (США).

Сильная сторона МТИ - акцент на развитии лидерства и специальные лидерские тренинги. Недостаток этой модели заключается в том, что сетевые тренинговые фирмы (в области креативности) сосредоточены в основном за рубежом. Низкие количественные показатели в подготовке кадров (штучная подготовка) замедляют процессы распространения тренинговых форм в России.

*Коучинговая модель развития креативных ресурсов.* С 80-х годов XX века коучинг официально признан в бизнесе. В настоящее время существует порядка 50 школ и около 500 видов коучинга, начиная от VIP-коучинга и заканчивая социальной работой. Считается, что как отдельная профессия коучинг окончательно сформировался в начале 90-х годов XX века. В Америке профессия коуча официально признана в 2001 году, благодаря стараниям Международной Федерации коучей.

В настоящее время коучинг продолжает развиваться и совершенствоваться, занимая всё новые и новые области применения. Коучинг — это прекрасно зарекомендовавшая себя бизнес-технология, позволяющая за короткий срок максимально повысить личную и профессиональную эффективность, развить креативные ресурсы и получить ответы на многие вопросы, возникающие в ходе ведения бизнеса, а также помогающая в разрешении противоречий между личной жизнью и профессиональной деятельностью. Однако, этот тип услуг еще недостаточно представлен в России, хотя популярность его растет.

*Креативный ситуационный Центр.* Под руководством А.В.Шевырева (Московская Академия Экономики и Права) разработан новый, основанный на современных информационных технологиях обучающий комплекс, который авторы назвали Креативный ситуационный центр (КСЦ). Авторы считают [6], что в будущем Креативный ситуационный центр (КСЦ) станет

неотъемлемой частью интеллектуальной организации, ее «мозговым центром», предназначенным для целей стратегического планирования и оперативно-диспетчерского управления организацией.

Принципиальным отличием КСЦ от обычного ситуационного центра является использование в процессе разработки, организации и реализации управленческих решений специальных технологий креативного мышления (управления), основанных на нелинейных принципах мышления (управления). Подобная технология позволяет в течение полутора-двух часов организованного мышления «почувствовать» суть проблемы намного глубже и продвинуться к решению намного дальше, чем за недели, а может быть и месяцы беспорядочных поисков.

Достаточно активно подобные обучающие структуры: классы (студии) креативного управленческого мышления (управления) (см. <http://www.ewrika.ru/educate.htm>) начинают внедряться и в образование (Московская Академия Экономики и Права, Белгородский Государственный Университет, Белгородская Государственная Сельскохозяйственная Академия, Высший Экономико-Технологический Институт г. Москва, Северо-Западная академия госслужбы филиал г. Калуга и др.).

Анализ существующих образовательных практик позволяет сделать вывод, что есть все условия и ресурсы, используя которые, можно выстроить современную интегративную модель креативного образования менеджеров.

#### Список литературы

1. *Андрюхина Л.М.* Креативное образование менеджера: контексты XXI века //Образование и наука. Известия УрО РАО. 2009. № 6–2. С. 121–133.
2. *Андрюхина Л.М.* Креативное менеджмент-образование: гуманитарные стратегии развития В сб.: Россия и Европа: связь культуры и экономики Материалы IX международной научно-практической конференции. Ответственный редактор Уварина Н.В. 2014. С. 302–307.
3. *Андрюхина Л.М.* Креативный менеджмент и основные характеристики креативного образования менеджеров. В сб.: Проблемы экономики, организации и управления в России и мире. – Материалы V международной научно-практической конференции. Ответственный редактор Уварина Н.В. 2014. С. 18–24.
4. *Гительман Л.Д., Исаев А.П.* В команде – менеджеры и профессора: от традиций к корпоративному университету и инновациям. - М.: Изд-во «Дело», 2005.
5. *Концепция общенациональной системы выявления и развития молодых талантов* (утв. Президентом РФ 03.04.2012 N Пр-827).
6. *Шевырев А.В.* Креативный менеджмент: синергетический подход, Белгород, ЛитКараВан, 2007.