

**КРЕАТИВНОСТЬ ПЕРСОНАЛА – КЛЮЧЕВАЯ КОМПЕТЕНЦИЯ В ЭПОХУ
ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ БИЗНЕСА**

Актуальность: Цифровизация и автоматизация многих сфер деятельности человека создает новые требования к рынку труда, что обусловлено сменой характера участия человека в выполнении тех или иных задач. Технологии, способные изменить производственные и бизнес-процессы, развиваются на порядок быстрее, чем человек приспосабливается к новым условиям труда и получает необходимые компетенции.

Цель работы: изучить методы диагностики креативности у специалистов не креативных сфер деятельности.

Методы исследования: сравнение, анализ, синтез.

Результаты. В ходе анализа отечественных и зарубежных публикаций, в которых рассматривается тема ключевых навыков и компетенций будущего, было обнаружено, что такой навык как креативность занимает лидирующие позиции среди прочих. Данная тематика была изучена в работах И.И. Квитко [1], Е.И. Кудрявцевой [2], Р. Джадкинса [3], М. Микалко [4], Козлова А.В. [5] и других. Единого понимания креативности, на данный момент, не существует, так как это обширное понятие, включающее в себя множество категорий. Проанализировав разные взгляды на сам термин «креативность», можно вывести обобщенное трактование – это набор личностных и интеллектуальных особенностей человека, которые позволяют ему находить нестандартные решения и генерировать новые идеи.

Для начала рассмотрим в динамике набор ключевых навыков, представленных в табл. 1. В соответствии с таблицей можно сделать вывод, что данный перечень умений не является постоянным: некоторые навыки перестают быть первостепенными, некоторые – становятся более или менее приоритетны с течением времени.

Таблица 1. Сравнительный анализ ключевых навыков 2015 и 2020 г.г.

№	Ключевые навыки 2015	Ключевые навыки 2020	Изменения 2015/2020
1	Комплексное решение проблем	Комплексное решение проблем	0
2	Координация с другими	Критическое мышление	+2
3	Управление людьми	Креативность	+7
4	Критическое мышление	Управление людьми	-1
5	Переговоры	Координация с другими	-3
6	Контроль качества	Эмоциональный интеллект	-
7	Ориентация на сервис	Суждение и принятие решений	+1
8	Суждение и принятие решений	Ориентация на сервис	-1
9	Навык активного слушания	Переговоры	-4
10	Креативность	Когнитивная гибкость	-

Источник: разработано автором на основе [6]

Из табл. 1 видно, что ключевой навык «Креативность» в 2015 году занимал 10-е место, однако к 2020 году, он поднялся на 7 пунктов, заняв 3-е место в наборе ключевых навыков будущего. Это говорит о том, что бизнес-процессы различных отраслей деятельности имеют качественные изменения, которые приводят к потребности переквалификации большого количества специалистов. По данным Всемирного экономического форума, к 2022 году, более

54% специалистов необходимо будет пройти переподготовку или повышение квалификации. Отмечается, что для 35% работников этот процесс займет до 6 месяцев, для 9% - от 6 до 12 месяцев, для 10% - более 1 года [7].

В соответствии с новой моделью навыков XXI века, представленной на рис. 1, креативность можно отнести к кроссконтекстным навыкам, средний срок существования которых от нескольких лет до десятилетий. К таким умениям можно отнести: управление временем, командную работу, управление рисками и т.д. Стоит отметить, что экзистенциальные и метанавыки – это навыки, которые человек может использовать на протяжении всей его жизни в различных ситуациях. Если говорить о контекстных или специализированных навыках, то речь идет о, так называемых, *hard skills*. Их срок существования крайне ограничен: от месяца до нескольких лет.

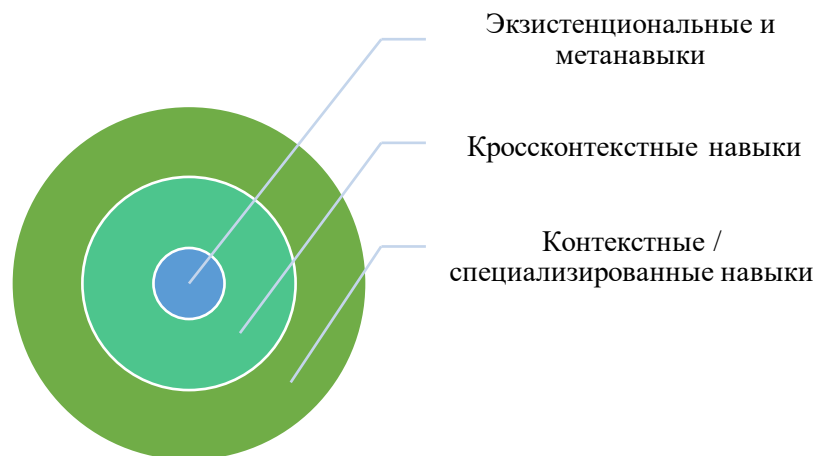


Рис. 1 Новая модель ключевых навыков XXI века [8]

В связи с развитием динамичности внешней среды, а в частности технологий, компаниям необходимо следить за тенденциями и оперативно корректировать стратегию развития персонала. Следовательно, формирование навыка креативности должно лечь в основу программы обучения персонала, вне зависимости от отрасли, в которой функционирует предприятие. Однако, основной проблемой создания такой программы обучения коллектива является отсутствие инструментария для диагностики креативности взрослых. Такие инструменты, как опросник креативности Джонсона, тест дивергентного мышления Гилфорда, тест креативности Торренса, тест Медника и прочие, рассчитаны или на детей дошкольного возраста, или на подростков до 18 лет. Исходя из вышеизложенного можно сказать, что использование данных инструментов для диагностики креативного мышления взрослых не может дать точной информации, т.к. не рассчитано на эту возрастную категорию.

На практике используется тест «Креативность» Вишняковой Н. который, частично дает возможность провести диагностику креативности взрослых, а именно: определить резерв и творческий потенциал личности. Однако, стоит отметить, что результаты тестирования имеют субъективный характер, т.к. каждый человек может иметь как завышенное, так и заниженное мнение о своей креативности. Определение резерва и творческого потенциала осуществляется сопоставлением двух образов «Я-реальный» и «Я-идеальный».

Таким образом, идентификация уровня креативности специалистов требует адаптации существующих инструментов или создание принципиально новых. Стоит отметить, что навыки, относящиеся к категории *soft-skills*, могут быть диагностированы при помощи специальных бизнес-игр. Такой подход имеет свои достоинства: игровая форма, высокая степень вовлеченности, профессиональная рефлексия бизнес-тренера; а также недостатки: высокая стоимость, нерегулярность, длительность проведения.

Исходя из вышеизложенного, можем сделать вывод: креативность, как ключевой навык будущего, необходимо развивать вне зависимости от того, действует компания в креативной сфере или нет. Это важный навык, который необходим специалистам разных уровней и профилей деятельности. Креативность относится к кроссконтекстным навыкам, которые имеют средний срок существования, а значит – инвестирование в их развитие перспективно и может принести дополнительные выгоды компаниям. Однако, прежде чем составить программу обучения персонала, необходимо диагностировать существующий уровень креативности.

Основной проблематикой данной темы является, разработка инструментария для определения креативности взрослого населения. Поскольку в настоящее время выбор инструментов крайне ограничен. Это приводит к созданию неадаптированных корпоративных образовательных программ, из-за чего их эффективность для персонала снижается. Для полноценного формирования креативности у взрослых, необходимо создать инструментарий для диагностики креативного мышления, результаты которого лягут в основу составления эффективной программы развития креативности.

Подводя итог, можно сделать вывод, что формирование креативного мышления у сотрудников на корпоративном уровне дает возможность не только развивать персонал в ходе образовательной программы, но и повышать уровень лояльности сотрудников к компании. Это обусловлено тем, что специалисты чаще выбирают предприятия, которые способствуют личностному и профессиональному развитию сотрудников. Именно поэтому, инвестировать в формирование ключевых навыков будущего – это выгодно и стратегически важно для каждой компании, которая ценит свои кадры.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Квитко И. И. Современные взгляды на проблемы креативности // Молодой ученый. — 2017. — №10. — С. 368-370. — URL <https://moluch.ru/archive/144/40291/> (дата обращения: 22.10.2019).
2. Кудрявцева Е.И. Компетенции и менеджмент: компетенции в менеджменте, компетенции менеджеров, менеджмент компетенций: монография / Е.И. Кудрявцева. Сев.-Зап. ин-т упр. – фил. РАНХиГС. – СПб.: ИПЦ СЗИУ РАНХиГС, 2012. – 340 с.
3. Джадкинс, Род. Искусство креативного мышления / Род Джадкинс; перевод с английского П. Миронова. – Москва: Азбука Бизнес, 2018. – 285 с.
4. Микалко М. Взлом креатива: как увидеть то, что не видят другие / Майкл Микалко ; перевод с английского Александра Коробейникова. - 2-е издание. - Москва : Манн, Иванов и Фербер, 2017. - 309 с.
5. Kozlov A., Kankovskaya A., Teslya A., Khasheva Z. Motivating factors for university students to use digital technologies in educational process. Proceedings of the International Conference on Digital Technologies in Logistics and Infrastructure (ICDTLI 2019). – DOI <https://doi.org/10.2991/icdtli-19.2019.19H>. - URL: <https://www.atlantis-press.com/proceedings/icdtli-19/125918490/> (дата обращения: 27.09.2019).
6. The Future of Jobs [Электронный ресурс] // World Economic Forum. – 2016. – Режим доступа к ресурсу: http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs.pdf/ (дата обращения: 07.10.2019).
7. The Future of Jobs Report 2018 [Электронный ресурс] // World Economic Forum. – 2018. – Режим доступа к ресурсу: http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2018.pdf/ (дата обращения: 27.09.2019).
8. Навыки будущего [Электронный ресурс] / [Е. Лошкарева, П. Лукша, И. Ниненко та ін.] // World skills Russia. – 2017. – Режим доступа к ресурсу: <http://spkurdyumov.ru/uploads/2017/10/navyki-budushhego-cto-nuzhno-znat-i-umet-v-novom-slozhnom-mire.pdf>.