

СИСТЕМНО-МЕТОДИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ТВОРЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА РУКОВОДИТЕЛЕЙ И СПЕЦИАЛИСТОВ ЛЕСНОГО КОМПЛЕКСА

Рассматривается актуальность проблемы подготовки профессиональных кадров руководителей и специалистов для эффективного развития лесного комплекса. Исследованы факторы, влияющие на уровень кадрового обеспечения. Выделен один из основных социальных факторов, оказывающих влияние на формирование творческого потенциала руководителей и специалистов отрасли, – использование активных методов обучения, основанных на системном подходе, объединяющих получение теоретических знаний и их практической реализацией. Предлагается применение системной модели мозговой атаки (мозгового штурма). Приводятся рекомендации по его совершенствованию и практический опыт его использования при обучении студентов магистратуры по направлению подготовки «Лесное дело».

Ключевые слова: кадровый потенциал; подготовка кадров; творческий потенциал; мозговая атака; системный подход.

B. G. Turenko

SYSTEMIC AND METHODOLOGICAL ASPECTS OF IMPLEMENTATION CREATIVE POTENTIAL OF MANAGERS AND FOREST COMPLEX SPECIALISTS

The relevance of the problem of training professional staff of managers and specialists for the effective development of the forestry complex is considered. The factors influencing the level of staffing are investigated. One of the main social factors influencing the formation of the creative potential of managers and industry specialists is singled out. Such a factor in the process of training personnel for the forest complex is the use of active learning methods based on a systematic approach, combining the acquisition of theoretical knowledge and their practical implementation. It is proposed to use a systemic model of brainstorming (brainstorming). Recommendations for its improvement and practical experience of its application in the training of master's students in the direction of training «Forestry» are given.

Keywords: personnel potential; personnel training; creativity; brainstorming; systematic approach.

В соответствии со Стратегией развития лесного комплекса Российской Федерации до 2030 г. общая численность специалистов лесного хозяйства должна составлять примерно 60 тыс. чел. Кадровый потенциал предприятия, как и отрасли в целом, является одним из ключевых факторов успеха. Кадро-

вый потенциал характеризуется набором количественных и качественных показателей, соответствие которых требуемому уровню с учетом перспективы развития определяет степень кадровой обеспеченности отрасли. Существенное влияние на уровень кадрового обеспечения оказывают такие факторы, как доступность и качество государственных образовательных услуг; соответствие подготовки кадров требованиям современного предприятия; уровень заработной платы работников отрасли; социальная инфраструктура в местах размещения предприятий отрасли и др. [2].

Важной составляющей кадрового потенциала является творческий потенциал руководителей и специалистов. Он представляет собой систему знаний, умений, навыков и качеств, дающую возможность разработки и реализации идей и конструктивных решений, способствующих успешной реализации Стратегии развития лесного комплекса РФ до 2030 г.

Наличие на территории Иркутской области крупнейших в России лесных ресурсов послужило базой для создания в регионе высокоразвитого лесного комплекса, продукция которого потребляется как внутри страны, так и за рубежом, и который вносит существенный вклад в экономику Иркутской области.

Обеспечение предприятий лесного комплекса высококвалифицированными специалистами является необходимым условием для повышения его эффективности. Одна из ключевых проблем здесь – дефицит специалистов и проблема трудоустройства молодых специалистов, уход молодых специалистов в другие виды занятости, недостаток у выпускников практических знаний по профессии.

К основным социальным факторам, формирующим риски для развития лесного хозяйства, можно отнести низкий уровень оплаты труда, падение престижа профессии, низкую мотивацию для качественного выполнения работ, а также недостаточный профессиональный уровень управленческого персонала.

В связи с этим являются актуальными вопросы повышения уровня знаний и квалификации работников лесного комплекса, прежде всего в органах управления и лесничествах, а также вопросы совершенствования системы профессионального образования.

Ситуация с кадрами лесного комплекса довольно непростая. При том, что ежегодно из российских учебных учреждений выпускается немало дипломированных специалистов, выпускники часто не стремятся работать по специальности. Причинами этого являются отсутствие материального стимула у молодых кадров, специализирующихся в данной отрасли; сложности, возникающие при устройстве на работу из-за отсутствия стажа. При работе в лесном комплексе им не хватает достаточных качественных знаний, умений и навыков. Этот недостаток может быть связан с меняющимися требованиями социально-экономических систем к уровню подготовки специалистов, которые будут работать в этих системах.

В связи с этим в настоящее время перед образовательными профессиональными учреждениями стоит двойная задача. Первая – постоянное удовлетворение рынка труда квалифицированными специалистами, вторая – подготовка выпускников в соответствии с новыми требованиями социально-

экономической системы (предприятия, организации, учреждения) в условиях рыночной конкуренции [4].

Одним из эффективных методов обучения при подготовке специалистов для лесного комплекса, позволяющих соединить теоретическое обучение с целью получения знаний и практическое их использование для формирования умений и навыков, является метод мозговой атаки.

Метод появился в США в конце 1930-х гг. Он был окончательно формализован и получил широкое распространение с выходом в 1953 г. книги А. Осборна «Контролируемое воображение», в которой раскрывались принципы и процедуры творческого мышления. Это предложение легло в основу мозговой атаки, или мозгового штурма [1].

Метод мозгового штурма – это оперативный метод решения проблемы через поощрение творческой активности, при котором участникам предлагают высказать максимально возможное количество вариантов решения, в том числе иногда довольно фантастических. Цель метода мозговой атаки состоит в том, чтобы стимулировать группу людей быстро генерировать большое количество идей и получить их как можно быстрее [3].

Сегодня существует много вариантов методик мозговой атаки, которые имеют ряд существенных недостатков. Так, при мозговой атаке поощряется генерирование любых идей, даже фантастических, зачастую его участники уходят от реальной проблемы. В потоке разнообразных предложений бывает порой довольно трудно найти рациональные и продуктивные идеи. Кроме того, существующие методики не гарантируют тщательную разработку и реализацию предлагаемых идей.

Для устранения перечисленных недостатков и развития методики мозговой атаки с позиции системного подхода автором предлагается системная модель подготовки, разработки и реализации творческих идей для решения поставленных проблем. Эта модель включает в себя подсистему подготовки, подсистему разработки и подсистему реализации идей. Нами также предлагается уточненное понятие метода мозговой атаки. Мозговая атака (мозговой штурм) – это способ коллективного решения проблем, применяемый тогда, когда необходимо быстро отыскать новые конструктивные решения или идеи. Ключевые слова в этом определении: «быстро» и «новые».

Подсистема подготовки включает такие элементы, как условия эффективности мозговой атаки:

1. Временной дефицит или давление умеренного стресса. Мозговая атака требует жестких временных рамок, так как дефицит времени порождает стресс, активизирующий мозговую деятельность людей. В результате давления стресса группа работает интенсивнее, и быстрее рождаются новые идеи.

2. Запрет на критику. Это облегчает выдвижение любых, в том числе самых абсурдных идей.

3. Отбор лучших, а не отбрасывание худших идей и решений. Для этого используется ранжирование и отбор трех-пяти наиболее привлекательных решений, а все остальные просто не рассматриваются.

4. Снятие конкурентности. Достигается тем, что коллективная работа над совместно выбранными лучшими решениями многократно усиливает последние.

Подсистема разработки идей включает в себя несколько этапов.

Основными этапами мозговой атаки могут являться следующие:

1. Общая дискуссия для создания смыслового поля. Этот этап должен быть не более 10–15 мин. Он выполняет две важные функции:

– «распахивает» поле ассоциаций, подготавливая мозг к работе по определенной проблеме;

– позволяет наметить, кто и какие роли должен исполнять в группе.

2. Распределение ролей и времени по этапам. Наиболее важные роли в ходе мозговой атаки следующие:

– редактор – человек, который легко и быстро схватывает чужие идеи и умеет помочь четко их сформулировать, обладает способностью классифицировать и обобщать;

– руководитель – человек, который следит за тем, чтобы все в группе высказывали свои идеи;

– регистратор – человек, который без искажения со слов редактора записывает идеи;

– контролер времени – человек, который следит за тем, чтобы группа укладывалась в установленные сроки (важно не забыть запланировать время на заключительные этапы, где цейтнот может перечеркнуть весь результат предыдущей работы);

– генератор идей – эту роль выполняют все члены группы.

3. Генерация идей. На этом этапе происходит выдвижение идей или решений. Критика и оценка идей исключаются, какой бы странной и бессмысленной ни казалась идея.

Обычно нужно некоторое время, чтобы были высказаны банальные идеи и стали возникать более оригинальные.

Руководитель обеспечивает участие всех членов группы, редактор формулирует идеи, регистратор их записывает, контролер следит за временем, а все члены группы вместе генерируют идеи.

4. Ранжирование и селекция. После того, как идеи высказаны, отредактированы и записаны, наступает этап их ранжирования и выбор идей, набравших наибольший балл.

При выполнении этапа ранжирования и селекции автором предлагается система критериев отбора предлагаемых идей: новизна и оригинальность; эффективность (прибыльность); реальность (осуществимость). Подсчитывается сумма баллов и средний балл по каждой идее и место каждой идеи в общем списке. Затем выбирают три-пять идей из верхней части списка, которые служат основным материалом для следующего этапа. Этот этап удобнее всего выполнять в табличной форме.

5. Доработка. На этом этапе идеи или решения обогащаются всей группой, т.е. приводятся дополнительные аргументы. Рассматриваются новые сферы их применения и т.д.

6. Критика. Группа проверяет собственные идеи или решения, а для этого их критикует, ищет контраргументы.

7. Оформление. Группа выбирает одного или нескольких участников для придания продукту групповой деятельности законченной формы. Это может быть рабочий проект или пакет программ, или разработка и заполнение соответствующих таблиц.

8. Публичная защита результатов решения поставленной проблемы.

9. Реализация разработанных идей. Этот этап представлен подсистемой реализации разработанных идей.

Подсистема реализации идей состоит из следующих элементов – это содержание разработанных идей, мероприятия по реализации этих идей, сроки (длительность) выполнения мероприятий и ответственность работников за выполнение мероприятий в намеченные сроки. Новизной предлагаемой методики является разработка не отдельных мероприятий, а комплекса мероприятий, направленных на решение каждой предлагаемой идеи. Он включает в себя социальные, экономические (финансовые), организационно-правовые и технико-технологические мероприятия для реализации разработанных идей.

Социальные мероприятия позволяют определить перечень работников, которые должны участвовать в реализации идеи. Экономические мероприятия определяют доходы, затраты и инвестиции, необходимые для реализации разработанных идей. Организационно-правовые – это мероприятия по организации труда, производства и управления, а также перечень юридических документов, дающих право на реализацию предлагаемых идей. Техничко-технологические мероприятия включают в себя подбор техники, технологии, оборудования, механизмов, которые необходимы для реализации предлагаемых идей.

Элемент «сроки выполнения мероприятий» играет важную роль в конкурентных рыночных условиях для быстрой реализации их на практике и является важным конкурентным преимуществом предприятий, работающих в условиях санкций. Элемент ответственности работников за выполнение мероприятий в намеченные сроки позволяет использовать отношения ответственности и реализовать на практике этот важнейший ресурс повышения эффективности социально-экономической системы (предприятия, организации, учреждения).

Эти подсистемы для наглядности предлагается представлять в табличной форме.

Нами доработана и применена на практике эта наиболее распространенная методика проведения мозгового штурма. Так, после того, как идеи высказаны, отредактированы и записаны, наступает этап их ранжирования и выбор идей, набравших наибольший балл. Для этого идеи из списка упорядочивают, присваивают им порядковые номера по критериям.

После этого мы предлагаем разработать план реализации мероприятий по решению поставленных проблем. Здесь необходимо описать содержание идеи (решения), наметить мероприятия по ее реализации, срок исполнения и ответственных. Таким образом, бизнес идея приобретает вид законченного и готового к реализации проекта.

Нами апробирована уточненная и доработанная методика мозговой атаки при проведении занятий по дисциплине «Организация предпринимательской деятельности в лесном комплексе» со студентами магистратуры. Проведение занятий по решению проблемы «Предотвращение и ликвидация лесных пожаров» с использованием метода мозговой атаки позволило разработать такие интересные и значимые для лесного комплекса идеи, как привлечение сотрудников МЧС на землях лесного фонда; мониторинг беспилотниками и дирижаблями очагов лесных пожаров; привлечение добровольных дружин с целью проведения пропаганды среди населения мер по предотвращению лесных пожаров, а также раннему их обнаружению и обеспечение финансового стимулирования этой работы; рациональное использование космомониторинга; разработка программного обеспечения, содержащего расчет применения существующих средств и подбора оптимальной концепции тушения лесных пожаров; оснащение пожарных бригад «вакуумной бомбой», позволяющей отсекал кислород от источников огня; использование «сухой воды» и др.

Таким образом, предлагаемая системная модель мозговой атаки может быть применена как при обучении студентов учебных заведений, так и непосредственно в разных социально-экономических системах (предприятиях, организациях, учреждениях) для решения их разнообразных проблем, что будет способствовать успешной реализации стратегии развития лесного комплекса.

Список использованной литературы

1. Койн К. Творческая мысль на коротком поводке / К. Койн. – URL: <http://hbrrussia.ru/issue/37/8>.
2. Об утверждении Стратегии лесного комплекса Российской Федерации до 2030 года : распоряжение Правительства Российской Федерации от 11 фев. 2021 г. № 312-р // СПС «Консультант Плюс».
3. Панфилова А.П. Мозговые штурмы в коллективном принятии решений / А.П. Панфилова. – Санкт-Петербург : Питер, 2018.
4. Туренко Б.Г. Управление формированием и использованием кадров руководителей и специалистов / Б.Г. Туренко. – Иркутск : Изд-во БГУЭП, 2005.

Информация об авторе

Туренко Борис Григорьевич – доктор экономических наук, профессор, кафедра отраслевой экономики и управления природными ресурсами, Байкальский государственный университет, 664003, г. Иркутск, ул. Ленина, 11, e-mail: TurenkoBG@bgu.ru.

Author

Turenko Boris Grigor'evich – D.Sc. in Economics, Professor, Department of Sectoral Economics and Natural Resources Management, Baikal State University, 11 Lenin st., Irkutsk, 664003, e-mail: TurenkoBG@bgu.ru.